

Rapport over de resultaten van het sectoraal overleg in 2021-2022



Wanneer u deze publicatie citeert:

Guy Van Gyes et al. (2022). *Rapport over de resultaten van het sectoraal overleg in 2021-2022*. Federale overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg, Algemene directie Collectieve Arbeidsbetrekkingen, Brussel.

Met grote dank voor de bijdragen van volgende medewerkers van de dienst:

Sébastien Berger, Maurice Bigango, Philip Braekmans, Anne Burny, Malwina Kowalska, Sylvie Kwaschin, Daniella Pierreux, Magali Simke, Joachim Smagghe, Isabelle Sottiaux, Monika Stevens, Guy Van Gyes, Albert Van Nuffel, Maartje Wagemans

Inhoudstafel

Samenvatting	6
Algemeen	6
Paritair landschap	6
Loonvorming	6
Diversiteit	7
Opleiding	7
Eindeloopbaan	8
1. Inleiding	9
2. Algemene overzicht	10
2.1 Beleidscontext	10
2.1.1 Politieke en economische evolutie	10
2.1.2 Interprofessioneel overleg als kader	11
2.2 Non-profitsectoren	15
2.2.1 Federaal	15
2.2.2 Vlaanderen	15
2.2.3 Wallonië	16
2.2.4 Brussel	17
2.2.5 Federatie Wallonië-Brussel	17
2.2.6 Duitstalige gemeenschap	17
2.3 Sectorale akkoorden	17
2.4 Sectorale cao's	19
2.5 Coronavirus en de coronapremie	22
2.5.1 Beginselen	22
2.5.2 Uitvoering op sectoraal vlak	23
2.6 Arbeidsdeal	24
2.7 Conclusie	25
3. Evoluties in het landschap van de paritaire comités	26
3.1 Overzicht	26
3.1.1. Wijzigingen en opheffingen van paritaire organen	28
3.1.2. Samenstelling van de paritaire organen	28
3.2. Hervorming van het landschap van de paritaire comités	28
3.2.1. Modernisering	28
3.2.2. Harmonisering	29

3.2.3. Vereenvoudiging	29
3.2.4. Herziening van artikel 27 van de wet van 5 december 1968 en invoering van een artikel 51/1	30
3.3 Conclusie	30
4. Loonvorming	31
4.1 Automatische loonindexering	31
4.2 Loonnorm	33
4.2.1 Algemeen principe van de loonnormwet	33
4.2.2 Loonnorm voor de jaren 2021-2022	34
4.2.3 Uitzonderingen	34
4.2.4 Naleving en sancties.....	35
4.3 Sectorale koopkrachtverhogingen	35
4.3.1 Minimumlonen en koopkrachtverhogingen.....	35
4.3.2 Flexibiliteit in de toepassing van de koopkrachtverhogingen	36
4.3.3 CAO's 43 en 50 zijn gewijzigd	40
4.3.4 IFIC.....	40
4.4 Ecocheques	41
4.5 Maaltijdcheques	42
4.6 Niet-recurrente resultaatsgebonden voordelen.....	43
4.7 Tussenkost in de vervoerskosten van de werknemers	46
4.7.1. Tussenkost in de kosten van het gemeenschappelijk openbaar vervoer per trein	46
4.7.2. Tussenkost in de kosten van het gemeenschappelijk openbaar vervoer - anders dan per trein	46
4.7.3. Privé-vervoer.....	47
4.8 Conclusie	47
5. Gelijke behandeling, discriminatie, loonkloof, diversiteit	49
5.1 Controle van de sectorale functieclassificaties in uitvoering van de loonkloofwet ..	49
5.2 Aanpassing van de loonkloofwet	51
5.3 Conclusie	51
6. Opleiding	52
6.1. « Investeren in opleiding » - Algemene principes	52
6.1.1. Toepassingsgebied van de reglementering	52
6.1.2. Welke opleidingen worden in rekening gebracht voor het bereiken van de interprofessionele doelstelling?.....	52
6.1.3. Op welke wijze moet de opleidingsplicht worden uitgevoerd?	53
6.2. Sectorale omzetting van de opleidingsinspanning.....	53
6.3 Conclusie	54

7. (Einde)loopbaan	55
7.1 Loopbaansparen	55
7.1.1 Regelgeving	55
7.1.2 Aanhangigmakingen	55
7.1.3 Sectorale cao's	55
7.2 Landingsbanen	56
7.2.1 In de vorm van tijdskrediet	56
7.2.2 Nieuwe NAR-cao's gesloten voor de periode 2021-2022 en van 1 januari 2023 tot 30 juni 2023	56
7.2.3 'Zachte' landingsbanen	57
7.3 Stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage	58
7.3.1 Notie	58
7.3.2 Juridische basis	59
7.3.3 Nieuwigheden met een impact op de sectorale onderhandelingen in 2021 en 2022	59
7.3.4 SWT in ondernemingen in moeilijkheden of in herstructurering	63
7.3.5 Cijfergegevens	63
7.4 Aanvullende pensioenen	64
7.4.1 Harmoniseringstraject van het statuut van werklieden en bedienden	64
7.4.2 Analyse van de sectorale cao's	66
7.5 Conclusie	66
Bijlage 1: Statistieken i.v.m. de neerlegging van cao's	67

Samenvatting

Om de twee jaar onderhandelen de paritaire comités in België over nieuwe sectorale akkoorden, die vervolgens worden geïmplementeerd via sectorale cao's. Bepalingen over de arbeids- en loonvoorwaarden voor de werknemers, die tot het ressort van het paritair comité behoren, worden erin opgenomen. Dit vierde verslag over het sectoraal sociaal overleg, zoals we dit als Algemene Directie Collectieve Arbeidsbetrekkingen opvolgen, bekijkt de onderhandelingsperiode 2021-22. Concreet wordt in de analyse rekening gehouden met de sectorale collectieve arbeidsovereenkomsten, afgesloten en geregistreerd in de periode tussen 1 januari 2021 tot en met 30 juni 2022. Naast een algemeen overzicht worden de resultaten van het sectoraal cao-overleg voor een aantal kernthema's besproken.

Algemeen

- Ondanks geen echte IPA werd het sectoraal cao-overleg ook voor de periode 2021-2022 sterk omkaderd door een reeks cao's van de Nationale Arbeidsraad en door een loonnorm (0,4%) opgelegd via koninklijk besluit. Deze loonnorm werd wel gecompenseerd met een coronapremie. Naar schatting kregen bijna 1,8 miljoen werknemers zulke premie.
- Het bepalen van loonvoorwaarden blijft traditioneel de topper in dit cao-overleg. Mobiliteit en opleiding waren andere aandachtspunten, naast de bijna-recurrente cao's over SWT en tijdskrediet.
- Aldus werden méér dan 2600 sectorcao's in deze periode afgesloten, het hoogste aantal cao's ooit.
- De sectorale onderhandelingsperiode 2021-2022 werd gekenmerkt door een zéér late opstart.

Paritair landschap

- De sociale partners zijn zich bewust van het belang en het nut van een hervorming van het sectoraal landschap. Het aantal initiatieven neemt toe, maar ze zijn nog niet allemaal zichtbaar omdat het voorbereidend werk, dat essentieel is voor het slagen van deze hervorming, een proces van lange adem is.
- Artikel 27 van de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités regelt de overgang van werkgevers en werknemers van een paritair orgaan naar een ander in geval van oprichting, opheffing of wijziging van een paritair (sub)comité. Het zal aangepast worden in de door de sociale partners uit de Nationale Arbeidsraad gewenste zin, namelijk door terug te gaan naar de versie voorafgaand aan de wijziging in 2018, maar met behoud van de uitbreiding van haar toepassing tot de oprichting of de opheffing van een paritair comité of subcomité. Deze wijziging zal in werking treden op 1 januari 2023.
- Parallel hiermee wordt er in de wet van 1968 een overgangsbepaling ingevoerd voor de toepassing van koninklijke besluiten, waarin sectorale arbeidsvoorwaarden zijn opgenomen.

Loonvorming

- Door de procentuele loonsverhogingen en eventuele retroactieve premies in ogenschouw te nemen, kan worden gesteld dat omzeggens de helft van werknemers in de comités/subcomités vanaf 2.000 werknemers geniet van de volle 0,4% gedurende de volledige periode 2021-2022. Het valt daarbij op dat het

bereiken van de koopkrachtverhoging van 0,4% in vele gevallen moet komen van de andere loonelementen (m.a.w. niet van het loonbarema zelf).

- De mogelijkheid tot modelering van de loonsverhoging op ondernemingsniveau is ondertussen hierbij een breed verspreide techniek, zeker wanneer de non-profit niet wordt meegenomen. De toepassing geldt dikwijls voor de toekenning van een specifieke premie of cheque. Alternatieven mogen daarvoor worden toegepast op ondernemingsniveau.
- Automatische indexering wordt nog altijd quasi-algemeen toegepast en afgesproken op sectoraal niveau. Spilindex en jaarlijkse indexering zijn de meest voorkomende. 2022 was een recordjaar inzake indexeringen. Onze administratie telde in zijn database minimumlonen méér dan 700 zulke sectorale loonaanpassingen.
- De verhoging van het gewaarborgd gemiddeld minimum maandinkomen (GGMMI) van de NAR-CAO 43 op 1 april 2022 met 80,95 EUR heeft op zijn beurt heel wat sectorale minimumlonen doen verhogen
- Ecocheques en maaltijdcheques blijven populair. Voor beide geldt voortaan de elektronische uitgifte. In een ruime minderheid van de paritaire comités worden deze alternatieve verloningsvormen omkaderd door sectorale cao's.
- Betreffende de niet-recurrente resultaatgebonden voordelen werd op 22 februari 2022 de cao nr. 90/4 gesloten die twee wijzingen aanbracht met betrekking tot doelstellingen over het welzijn en/of de mobiliteit van de werknemers. Wanneer het bonusplan een doelstelling bevat die betrekking heeft op het welzijn van de werknemers, zoals de vermindering van het ziekteverzuim of het aantal arbeidsongevallen, moet de werkgever voortaan het globale preventieplan en het lopende jaaractieplan samen met het bonusplan bezorgen aan de griffie. Wanneer het bonusplan een doelstelling bevat met betrekking tot de mobiliteit moet de werkgever op erewoord verklaren dat er een fietsvergoeding wordt toegekend aan werknemers die de fiets gebruiken voor hun woon-werkverkeer.
- Op ondernemingsniveau zien we dat de toepassing van deze CAO90 bonusplannen stabiliseert. Het gaat om iets méér dan 7000 werkgevers en akten. Rond de 600.000 werknemers genieten van zulke collectieve bonus.
- Een reeks sectorale cao's behandelen vergoedingen woon-werkverkeer. Ondertussen geldt voor de meeste werknemers ook een regeling voor het gebruik van privé-vervoer. Hierbij zijn er 108 paritaire (sub)comités die cao's hebben die uitdrukkelijk een werkgeverstussenkomst voorzien bij gebruik van de fiets en 4 sectoren die cao's hebben die uitdrukkelijk een werkgeverstussenkomst voor voetgangers voorzien.

Diversiteit

- Het sectorale niveau oefent met betrekking tot dit thema een ondersteunende, sensibiliserende of vormende functie uit
- Bijna alle paritaire (sub)comités beschikken ondertussen over een genderneutrale functieclassificatie.
- In het licht van het voorstel van een Europese richtlijn over beloningstransparantie wordt gewerkt aan een mogelijke aanpassing van de loonkloofwet.

Opleiding

- De wwv-wet hervormde de te behalen interprofessionele opleidingsdoelstelling. Ondertussen heeft een ruime meerderheid van de paritaire comités, cao's afgesloten die het opleidingsthema behandelen. Alhoewel een belangrijke groei van 12% wordt opgetekend, blijft een opleidingsinspanning van gemiddeld 5 dagen per FTE een belangrijke uitdaging. Vanaf de volgende periode krijgt dit sectorale

opleidingsbeleid een andere invulling door de creatie van een individueel opleidingsrecht

Eindeloopbaan

- Uit onderzoek van de sectorale collectieve arbeidsovereenkomsten blijkt dat de sectoren vasthouden aan het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage. Vormen van tijdskrediet voor oudere werknemers krijgen ook de nodige aandacht en worden algemeen toegepast via sectorale CAO. We merken wel dat de stelsels waarvoor een specifieke erkenning als onderneming in moeilijkheden of onderneming in herstructurering véél minder is gebruikt dan in andere periodes.
- Loopbaansparen is een weinig ontwikkeld systeem met voorlopig slechts zéér beperkt initiatief op sectoraal vlak. Eenzelfde opmerking kan worden gemaakt voor het systeem van zachte landingsbanen dat ook dient te worden omkaderd door sectorale cao.
- De periode voor de harmonisatie van sectorale stelsel van aanvullende pensioen is verlengd met als nieuwe deadline 1 januari 2027 voor het afsluiten van cao's en die tot doel hebben uiterlijk op 1 januari 2030, een einde te maken aan het verschil in behandeling dat berust op het onderscheid tussen werklieden en bedienden.

1. Inleiding

Als de Algemene Directie van de Collectieve Arbeidsbetrekkingen (ADCOA) van de Federale overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg (FODWASO) hebben we als doelstellingen de voorbereiding, de bevordering en de uitvoering van het beleid inzake collectieve arbeidsbetrekkingen, de begeleiding van het sociaal overleg, de preventie en de verzoening bij sociale conflicten. De (proces)begeleiding van het sectoraal sociaal overleg dat plaatsvindt in de paritaire comités is hierbij een kerntaak. Sociale bemiddelaars van de algemene directie nemen het voorzitterschap van deze paritaire (sub)comités waar om het dynamisch proces van het onderhandelen over en het sluiten van cao-akkoorden tussen de sociale partners te begeleiden en te stimuleren. Complementaire diensten verzorgen het secretariaatswerk van deze comités en staan in voor de administratieve processen met betrekking tot de oprichting, bevoegdheden en samenstelling van de paritaire comités, de registratie en algemeen-bindend verklaring van de sectorale cao's en de daarbij benodigde administratieve stappen van juridische controle en interpretatie.

Het voorliggend document bevat het vierde verslag over het sectoraal sociaal overleg, zoals we dit als ADCOA opvolgen. We bekijken de interprofessionele onderhandelingsperiode 2021-2022. Concreet wordt in de analyse rekening gehouden met de sectorale collectieve arbeidsovereenkomsten, afgesloten en geregistreerd in de periode tussen 1 januari 2021 tot en met 30 juni 2022. We hebben er in dit vierde rapport bewust opnieuw voor geopteerd om dezelfde, grote thematische onderverdelingen te hanteren als in de vorige rapporten. Het sectorale cao-overleg gaf ook in deze periode wéér blijk van een grote en ruime activiteit. In de volgende hoofdstukken wordt hiervan een synthese gebracht.

2. Algemene overzicht

Om de twee jaar onderhandelen de paritaire comités in België over nieuwe sectorale akkoorden, die vervolgens worden geïmplementeerd via sectorale cao's. Bepalingen over de arbeids- en loonvoorwaarden voor de werknemers, die tot het ressort van het paritair comité behoren, worden erin opgenomen. Het kan gaan om nieuwe cao's, verlengingen, wijzigingen van bestaande cao's, enzovoorts. Een sectoraal akkoord is dus het resultaat van onderhandelingen tussen de sociale partners van een paritair (sub)comité. Arbeids- en loonvoorwaarden van de werknemers worden besproken en vastgelegd voor twee jaar. In dit rapport bespreken we deze resultaten van sectoraal overleg die dus de periode van 1 januari 2021 tot 31 december 2022 bestrijken. Analytisch kijken we vooral naar de periode tot 1 juli 2022.

De sectoren kunnen de arbeids- en loonvoorwaarden van de werknemers van een sector niet helemaal vrij kiezen. Volgens de hiërarchie der normen moeten ze namelijk rekening houden met de wetgeving en de overeenkomsten die op nationaal niveau zijn afgesloten.

2.1 Beleidscontext

De beleidscontext is dus belangrijk om de resultaten van het sectoraal overleg, die in dit rapport worden behandeld, te begrijpen.

2.1.1 Politieke en economische evolutie

België werd al vroeg zwaar getroffen door Covid-19 in 2020. Er is getracht deze crisis te doorstaan met een tijdig, krachtig en volgehouden economisch en gezondheidsbeleid. Steun aan huishoudens en bedrijven heeft inkomens- en banenverlies opgevangen en een sterke stijging van het aantal faillissementen voorkomen. De periode 2021-2022 werd aldus aangevat met een blik op relance en herstel. Corona-maatregelen werden méér en méér losgelaten in 2021, gesteund door een brede vaccinatiecampagne. Ondertussen was ook een nieuwe federale regering aangetreden. Op 1 oktober 2020 werd de regering De Croo I geïnstalleerd. Pierre-Yves Dermagne van de Franstalige socialistische partij PS werd de nieuwe minister van Werk.

Na een inkrimping in 2020 als gevolg van de COVID-19-epidemie nam de economische bedrijvigheid terug fors aan kracht toe in 2021, ondersteund door alle componenten van de vraag, met uitzondering van de voorraadwijziging, maar vooral door de privéconsumptie en de investeringen. De Belgische jaarlijkse groei van het bruto binnenlands product trok in 2021 sterk aan (+6,2 %) als gevolg van het wereldwijde herstel van de economische activiteit. Het herstel van het bbp in België was meer uitgesproken dan in andere Europese landen. Op sectorniveau vertoonden de meeste bedrijfstakken een stijging van hun toegevoegde waarde in 2021.¹

In 2022 verliest de Belgische economie evenwel méér en méér vaart, door de hoge (energie)prijzen en nieuwe verstoringen in de mondiale aanvoerketens door de oorlog in Oekraïne en de strenge corona-lockdowns in China. We worden bovendien geconfronteerd met een inflatieschok. Het economische groeiritme vertraagt. De arbeidsmarkt blijft evenwel heel robuust: de jobcreatie vertraagt wel wat maar blijft positief. De werkloosheidsgraad blijft laag op ongeveer 5,7%, maar is terug in stijgende lijn.

¹ Zie als verdere achtergrond en context de volgende studie van FOD Economie: [Sectoraal panorama 2022 – Overzicht 2021](#)

2.1.2 Interprofessioneel overleg als kader

a) Verloop van de onderhandelingen

Vakbonden en werkgeversorganisaties, ook bekend als de sociale partners, trachten al sinds de jaren '60 om de twee jaar tot een interprofessioneel akkoord (IPA) te komen, dat voor alle sectoren geldt. Zo'n akkoord legt de krijtlijnen vast van de lonen en arbeidsvoorwaarden in de privésector en, indien zulk akkoord er is, vormt het de basis van het sectoraal overleg, dat we in dit rapport bespreken. Zulk akkoord komt traditioneel tot stand in de zogenaamde Groep van Tien. Het is een groep bestaande uit de belangrijkste onderhandelaars van de nationale of interprofessionele sociale partners. De groep is paritair samengesteld en daarin zetelen 5 werkgeversvertegenwoordigers (2 VBO – Verbond van Belgische Ondernemingen, 1 Unizo – Unie van Zelfstandige Ondernemers, 1 UCM – Union des Classes Moyennes, en 1 Boerenbond) en 5 afgevaardigden van de vakbonden (2 ACV, 2 ABVV en 1 liberale vakbond). De voorzitter, een bedrijfsleider die tevens voorzitter van het VBO is, wordt niet meegerekend bij de tien, waardoor deze groep eigenlijk elf leden telt.

Zulk interprofessioneel akkoord kwam voor de periode 2021-2022 slechts gedeeltelijk tot stand.

Nadat het technisch rapport van het secretariaat van de Centrale Raad voor Bedrijfsleven de loonkostmarge voor de volgende twee jaar vastlegde op 0,4% was het al snel duidelijk dat de nationale sociale partners over dit kernaspect – hoevéél mogen de loonkosten in de periode 2021-2022 maximaal stijgen – geen akkoord zouden bereiken. De periode februari-maart-april 2021 werd besteed aan overleg met en bemiddeling door de regering om het interprofessioneel overleg vlot te trekken.

Eerst werd een akkoord bereikt over de verhoging van de sociale uitkeringen, de zogenaamde welvaartsenveloppe, die de sociale partners in dit kader kunnen vastleggen. Vervolgens werd al snel duidelijk dat, wat betreft de loonnorm, het initiatief bij de regering lag. De loonkostmarge werd aldus bindend vastgelegd op 0,4% door het koninklijk besluit van 30 juli 2021 tot uitvoering van artikel 7, § 1, van de wet van 26 juli 1996 tot bevordering van de werkgelegenheid en tot preventieve vrijwaring van het concurrentievermogen (Belgisch Staatsblad van 9 augustus 2021). De indexeringen en baremieke verhogingen zijn hierbij steeds gegarandeerd.

Over deze aanpak was begin mei al duidelijkheid maar de periode mei-juni werd evenwel nog gebruikt om enerzijds duidelijkheid te scheppen over hoe een uitzondering op deze loonnorm in de vorm van een coronapremie zou worden uitgewerkt en hoe de onderhandelingen over een verhoogd interprofessioneel minimumloon (het gewaarborgd gemiddeld maandinkomen of GGMMI) zouden worden ondersteund met (para)fiscale tegemoetkomingen. Anderzijds werd deze tijd ook besteed aan het uitwerken van een gedeeltelijk interprofessioneel akkoord met onder andere afspraken over de vermelde verhoging van het GGMMI maar ook met het zoeken naar overeenstemming over landingsbanen, het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelag (SWT), soepelere overuren en een gelijkschakeling van aanvullende pensioenen voor arbeiders en bedienden.

Na een voorakkoord bereikt op 8 juni en goedkeuring door de verschillende achterbannen legden op 25 juni 2021 de interprofessionele sociale partners een afsprakenkader vast over verschillende interprofessionele thema's die één ondeelbaar geheel vormden. Ze concretiseerden dat akkoord op 15 juli in de NAR door het ondertekenen van verschillende collectieve overeenkomsten en adviezen. Vervolgens keurde de regering ook een aantal wetsontwerpen en ontwerp-KB's goed met het oog op de tenuitvoerlegging van het akkoord.

b) Cao's van de Nationale Arbeidsraad en andere onderlinge afspraken

Het (gedeeltelijk) IPA of afsprakenkader van 25 juni 2021 werd dus vertaald in een aantal cao's of afspraken binnen de Nationale Arbeidsraad.

1. Verhoging van het gewaarborgd gemiddeld minimummaandinkomen (GGMMI)

[CAO nr. 43/15 tot wijziging van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 43 van 2 mei 1988 betreffende de waarborg van een gemiddeld minimummaandinkomen, gewijzigd en aangevuld door de collectieve arbeidsovereenkomsten nr. 43 bis van 16 mei 1989, nr. 43 ter van 19 december 1989, nr. 43 quater van 26 maart 1991, nr. 43 quinquies van 13 juli 1993, nr. 43 sexies van 5 oktober 1993, nr. 43 septies van 2 juli 1996, nr. 43 octies van 23 november 1998, nr. 43 nonies van 30 maart 2007, nr. 43 decies van 20 december 2007, nr. 43 undecies van 10 oktober 2008, nr. 43 duodecies van 28 maart 2013, nr. 43 terdecies van 28 maart 2013 en nr. 43 quater decies van 26 mei 2015.](#)

[CAO nr. 50/4 tot wijziging van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 50 van 29 oktober 1991 betreffende de waarborg van een gemiddeld minimummaandinkomen voor werknemers onder de 21 jaar, gewijzigd door de collectieve arbeidsovereenkomsten nr. 50 bis van 28 maart 2013, en nr. 50 ter van 26 mei 2015](#)

1.1. Afschaffing van het onderscheid op basis van leeftijd en anciënniteit

Het onderscheid op grond van leeftijd en anciënniteit bepaald in cao nr. 43 werd afgeschaft (18 jaar, 19 jaar, 19 jaar en 6 maanden anciënniteit, 20 jaar, 20 jaar en 6 maanden anciënniteit, 20 jaar en 12 maanden anciënniteit).

1.2. Verhoging van het bedrag in verschillende stappen

Het unieke minimuminkomen wordt op de volgende tijdstippen verhoogd (buiten indexering):

April 2022: + 76,28 euro/maand

Januari 2024: + 35 euro/ maand

Januari 2026: + 35 euro/ maand

Het minimumloon voor studenten wijzigt niet. De percentages in cao nr. 50 zullen daarom worden aangepast om deze status quo te verzekeren.

2. Overuren

2.1. Vrijwillige overuren

Werknemers in essentiële sectoren konden tijdens de corona-periode gebruikmaken van een quotum van 120 bijkomende vrijwillige overuren. Deze maatregel was mogelijk tot 30 september 2021. Deze uren worden relance-uren en worden uitgebreid tot alle sectoren. Deze relance-uren volgen dezelfde regels als de vrijwillige overuren voor de essentiële sectoren tijdens de gezondheids crisis (geen inhaalrust, geen overloon, geen socialezekerheidsbijdrage noch bedrijfsvoorheffing, maximumgrenzen, voorafgaande overeenkomst).

2.2. Gewone overuren

Voor overuren die recht geven op overloon bestond ten tijde van het IPA-akkoord een fiscale gunstregeling (vermindering van bedrijfsvoorheffing voor de werknemer en vrijstelling van doorstorting van bedrijfsvoorheffing voor de werkgever) voor een beperkt aantal uren en per werknemer:

- 130 uur (algemene regeling)
- 180 uur (werken in onroerende staat)
- 360 uur (horeca)

De sociale partners wilden dit voordeel voor elke werknemer uitbreiden van 130 naar 180 overuren per jaar en per werknemer en dit tot 30 juni 2023. De horeca blijft op 360 uur. Zie hierover de uitvoeringswet infra.

3. Eindeloopbaanstelsels

3.1. Landingsbanen

Zie voor verdere details punt 7.2, pagina 56

3.2. Stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag

Zie voor verdere details punt 7.3, pagina 58

4. Harmonisering van de aanvullende pensioenen van arbeiders en bedienden

[Cao nr. 158 van 15.07.2021 tot toewijzing van een deel van de loonmarge aan het wegwerken van het onderscheid tussen arbeiders en bedienden inzake aanvullende pensioenen \(algemeen verbindend verklaard bij KB van 16 september 2021, gepubliceerd in het BS van 4 oktober 2021\)](#)

De aanvullende pensioenen zouden tegen 1 januari 2025 geharmoniseerd moeten zijn. Deze datum wordt uitgesteld naar 1 januari 2030. De sectoren hebben bijgevolg tot 1 januari 2027 de tijd (en niet meer 1 januari 2023) om een cao te sluiten die bepaalt hoe de harmonisering wordt bereikt (modaliteiten en tijdschema). De wet betreffende de aanvullende pensioenen (VAP) werd hiervoor gewijzigd.

Aan de sectoren werd gevraagd om concrete inspanningen te leveren met het oog op deze harmonisering en dit reeds in 2021-2022 (in het kader van de loonmarge). Vervolgens worden de betrokken sectoren en/of ondernemingen tussen 2023 en 2028 voor elk periode van interprofessioneel akkoord verplicht een deel van de loonmarge aan deze harmonisering te besteden (0,1%).

5. Economische werkloosheid bedienden

De [cao nr. 148](#) werd verlengd tot 30 juni 2023.

De cao nr. 148 biedt de ondernemingen de mogelijkheid om de tijdelijke werkloosheid wegens economische redenen voor bedienden in te voeren, zonder dat daarvoor nog een cao op sector- of ondernemingsniveau moet worden afgesloten. Dit betekent een administratieve vereenvoudiging. Deze cao voorziet per dag van tijdelijke werkloosheid om economische redenen een toeslag van een bedrag dat minstens gelijk is aan het bedrag dat verschuldigd is voor arbeiders en in elk geval van een bedrag dat minstens gelijk is aan 5,63 euro.

6. Verlengingen

De volgende maatregelen werden verlengd, voornamelijk via de uitvoeringswet (zie infra):

- de werkgeversbijdrage van 0,10 % voor risicogroepen;
- de innovatiepremie;
- de vrijstelling van de startbaanverplichting als de sector voorziet in een werkgeversbijdrage van 0,15% voor risicogroepen;
- de derdebetalersregeling;
- de sanctie bij niet-aanbieden van outplacement (1.800 EUR).

c) Beslissingen vanuit de regering

1. Loonmarge

[Koninklijk besluit van 30 juli 2021 tot uitvoering van de artikelen 7, § 1, van de wet van 26 juli 1996 tot bevordering van de werkgelegenheid en tot preventieve vrijwaring van het concurrentievermogen](#)

De loonnorm van 0,4% voor 2021 en 2022 werd bepaald bij koninklijk besluit door de regering, terwijl automatische indexeringen en baremieke verhogingen, zoals in de vorige IPA-jaren, gewaarborgd bleven.

De uitzonderlijke maatregelen die vóór 12 april in het kader van de gezondheids crisis werden genomen, werden uitgesloten van de berekening van de loonmarge (vergoeding verplicht telewerk, vaccinatieverlof, premies in de sector gezondheidszorg en de groothandelssector, enz.).

2. Coronapremie

[Koninklijk besluit van 21 juli 2021 tot wijziging van artikel 19quinquies van het koninklijk besluit van 28 november 1969 tot uitvoering van de wet van 27 juni 1969 tot herziening van de besluitwet van 28 december 1944 betreffende de maatschappelijke zekerheid der arbeiders](#), BS 29 juli 2021.

Fiscaliteit, solidariteitsbijdrage en loonnorm: [Wet van 18 juli 2021 houdende tijdelijke ondersteuningsmaatregelen ten gevolge van de COVID-19-pandemie](#), BS 29 juli 2021, art. 56 tot 67.

Zie voor verdere details punt 2.4.2, pagina 23

3. Uitvoeringswet

Op 31 december 2021 verscheen [de wet van 12 december 2021 tot uitvoering van het sociaal akkoord in het kader van de interprofessionele onderhandelingen voor de periode 2021-2022](#) in het Belgisch Staatsblad. Het gaat om de eerste wet ter uitvoering van het sociaal akkoord dat op 8 juli 2021 bereikt werd. De belangrijkste elementen van deze wet zijn de volgende:

- Zoals supra gevraagd door de sociale partners werden het aantal vrijwillige overuren (de zogenaamde relance-uren) voor alle sectoren verhoogd voor het jaar 2021 en 2022. Artikelen 25bis, 26bis en 29 van de Arbeidswet van de 16 maart 1971 werden aangepast zodat elke werknemer zowel in 2021 als 2022 tot 220 bijkomende overuren kan presteren, die niet worden beschouwd als overschrijding van de wettelijk bepaalde maximumgrens inzake arbeidsduur. De werknemer moet nog wel elke zes maanden uitdrukkelijk en voorafgaand akkoord geven. Overloon is niet van toepassing. De inwerkingtreding werd gesteld op 1 juli 2021, wat betekent dat deze voor de sectoren die als niet-cruciaal worden beschouwd, terugwerkende kracht had.
- Wat betreft het fiscale luik zijn de bezoldigingen voor de laatste 120 uur aan overuren vrijgesteld van de inkomstenbelasting. De eerste 100 uur blijven wel belastbaar. Worden er meer dan 120 extra uren gepresteerd, dan wordt de vrijstelling pro rata aangerekend op de bezoldigingen voor alle bijkomende vrijwillige overuren die in eenzelfde kalenderjaar werden gepresteerd.
- Het aantal fiscaal voordelige overuren met overwerktoeslag, voorzien in artikel 154bis van het WIB 1992, werd opgetrokken naar 180 uur voor aanslagjaar 2022. De maatregel werd ook verlengd tot 23 juni 2023.
- Het systeem van de eenmalige innovatiepremies dat werd ingevoerd bij wet van 3 juli 2005 over Sociaal overleg, werd verlengd tot 1 januari 2023.
- Het artikel 331 van de programmawet van de 24 december 2002 werd gewijzigd om een "zeerlagelonencomponent" in te voeren, die een structurele vermindering van de sociale bijdragen voor de werkgevers inhoudt. De component wordt automatisch geïndexeerd en werkt volgens hetzelfde systeem als de lagelonencomponent. De inwerkingtreding was voorzien op 1 april 2022 en was dus gerelateerd aan de voorziene verhoging van het GGMMI.
- De fiscale werkbonus werd verhoogd naar 515 euro voor het inkomstenjaar 2022 en 520 euro voor het inkomstenjaar 2023. Deze en voorgaande kaderden in de (para)fiscale maatregelen om de voorziene verhogingen van het GGMMI te faciliteren.
- Verlenging van de termijn waarbinnen het systeem van aanvullende pensioenen voor arbeiders en bedienden geharmoniseerd moet zijn naar 1 januari 2030;
- Verdwijnen van het onderscheid van het minimumloon naar gelang de leeftijd en de anciënniteit van de betrokkene per 1 april 2020. Aldus werd de wetgeving aangepast aan de reeds aangepaste NAR-CAO.

2.2 Non-profitsectoren

De non-profitsectoren volgen niet helemaal de cyclus van tweejaarlijkse sectorale onderhandelingen in het kader van een eventuele IPA (behalve voor bv. SWT- en tijdskredietmaatregelen). Zij worden gestructureerd door tripartiete onderhandelingen met de verschillende erkenningen verlenende en subsidiërende overheden. Deze onderhandelingen bepalen het soort maatregelen dat moet worden uitgevoerd en de budgetten die de overheid toezegt daarvoor uit te trekken. Deze akkoorden krijgen uitvoering door het sluiten van collectieve arbeidsovereenkomsten in de verschillende betrokken (sub)PC's.

Met verschillend ritme worden dergelijke overeenkomsten dus gesloten op het niveau van de federale gezondheidsdiensten (ziekenhuizen, thuisverpleging, federale revalidatiecentra, rusthuizen, bloeddiensten van het Belgische Rode Kruis, forensisch psychiatrische centra) en op het niveau van de gefedereerde entiteiten: de Vlaamse, Waalse en Brusselse regeringen, de Federatie Wallonië-Brussel en de Duitstalige Gemeenschap.

Eind december 2022 wordt in de sectoren nog steeds onderhandeld over belangrijke CAO's.

2.2.1 Federaal

In het zog van de covid-crisis en het vastgestelde belang van de zorgsector werd al in de zomer van 2020 een akkoord bereikt in de federale zorgsector (paritair comité 330), maar waarvan de uitvoering via collectieve arbeidsovereenkomsten ook in de periode, die het voorliggende rapport behandelt, ook nog gebeurde.² De coronacrisis zette een aantal al langer gekende pijnpunten van de zorgsector immers op scherp: de nood aan meer handen aan het bed en betere loons- en arbeidsvoorwaarden. Het ging om een omvattend tripartite akkoord met als belangrijkste elementen:

- 500 miljoen euro voor loonsverhoging: Concreet wordt het IF-IC-functieclassificatie- en -baremasysteem volledig uitgerold in de periode 2021-2022. In 2018 was daarmee al een begin gemaakt, maar tot nu toe ontbraken de middelen voor een volledige implementatie.
- 100 miljoen euro voor betere arbeidsomstandigheden: In het akkoord werden nieuwe collectieve arbeidsovereenkomsten (CAO's) voorzien over het jaarlijks recht op 3 weken opeenvolgende vakantie, het recht op individuele vorming, stabielere en betere arbeidsovereenkomsten, stabiele en voorzienbare uurroosters, preventie en bestrijding van burn-out, het voorkomen van uitstroom vanuit korte loopbanen, het verbeteren van de combinatie van werk en privéleven en sociale garanties bij de vorming van de ziekenhuisnetwerken .
- De 402 miljoen euro uit het Zorgpersoneelfonds, stelt het akkoord, zal gebruikt worden voor extra personeel, dit onder meer door de personeelsnormen te verhogen en dus meer werknemers per patiënt te voorzien. 10% van dit budget zal gaan naar opleidingen voor zij-instromers die zich willen omscholen tot verpleegkundige of zorgkundige.

2.2.2 Vlaanderen

Op 30 maart 2021 sloten de sociale partners van de Vlaamse social profitsectoren en de Vlaamse regering voor de zesde keer voor een interprofessioneel akkoord, het zogenaamde zesde 'Vlaams interprofessioneel akkoord', afgekort VIA6. Het akkoord heeft betrekking op de periode 2021 tot 2025.

² Het akkoord werd in november 2020 bevestigd door de nieuwe federale regering, voor verdere details zie: https://www.health.belgium.be/sites/default/files/uploads/fields/fpshealth_theme_file/accord_social_2021-2022.pdf

De maatregelen die in VIA6 werden afgesproken, zijn op te delen in twee grote blokken: koopkracht enerzijds en kwaliteit en extra personeel anderzijds. Omwille van de eigenheid van de zeer uiteenlopende sectoren die in dit VIA gevat worden, werden een aantal van de intersectorale maatregelen of principes nog verfijnd op sectoraal vlak. Daarnaast zijn er nog heel wat sectorspecifieke maatregelen tot stand gekomen in aparte, sectorale onderhandelingen.

Het akkoord heeft betrekking op de werkgevers en de werknemers uit "klassieke" VIA-sectoren:

- Diensten voor gezins- en bejaardenhulp (PC 318.02 en publieke tegenhanger)
- Opvoedings- en huisvestingsinrichtingen en -diensten (PC 319.01 en publieke tegenhanger)
- Welzijns- en gezondheidssector (PC 331 en publieke tegenhanger)
- Maatwerkbedrijven (PC 327.01)
- Socioculturele sector (PC 329.01 en publieke tegenhanger)
- Lokale diensteneconomie (alle betrokken sectoren)
- Werkgevers van persoonlijke assistenten in kader van Persoonsvolgend Budget (PVB) of persoonlijke-assistentiebudget (PC 337 - enkel PAB/PVB)

Nieuw is dat deze keer een aantal zorgsectoren die met de 6e staatshervorming overgeheveld werden van het federale naar het Vlaamse niveau, mee werden opgenomen in de VIA-onderhandelingen. Zij behoren tot het paritair comité 330. Het gaat om:

- Revalidatieziekenhuizen en psychiatrische verzorgingstehuizen
- Ouderenzorg
- Revalidatievoorzieningen
- Initiatieven voor beschermt wonen
- Multidisciplinaire begeleidingsequipes palliatieve zorg (

Voor het totale pakket aan maatregelen in dit akkoord werd een budget van 577 miljoen euro vrijgemaakt, waarvan 50 miljoen voor extra personeel in de welzijns- en zorgsectoren.

2.2.3 Wallonië

Op donderdag 27 mei 2021 hebben de Waalse regering, de betrokken administraties en de sociale partners een akkoord bekrachtigd voor de Waalse non-profitsector voor de periode 2021-2024, met een jaarlijks budget van maximaal 260 miljoen euro. Deze overeenkomst heeft tot doel:

- Het personeel herwaarderen en hun arbeidsomstandigheden verbeteren, met name door de werkdruk te verlichten via extra aanwervingen;
- Afstemming van de salarisschalen van het personeel van de Waalse instellingen die in het kader van de zesde staatshervorming zijn overgeheveld, aan de federale salarisschalen van de gezondheidszorg.

Deze algemene principes zijn door de sociale partners binnen de subPCs toegepast voor de subsectoren die onder de verantwoordelijkheid van het Waals Gewest vallen, met een transversale samenhang die ook rekening houdt met sectorale bijzonderheden. Op niet-exhaustieve wijze: de nadruk is gelegd op de verbetering van de arbeidsomstandigheden, met een versterking van de omkadering, arbeidstijdverkorting en kwalitatieve maatregelen. Met name is in verscheidene sectoren een collectieve arbeidstijdverkorting voor oudere werknemers met compenserende indienstneming doorgevoerd: 318.01, 319.02, 329.02, 332. Daarnaast is het scheppen van extra banen bevorderd in de subsectoren van (sub)PC 319.02, 329.02 en 330.

2.2.4 Brussel

Een nieuw tripartite akkoord werd ondertekend in het Brussels hoofdstedelijk gewest eind december 2021 met een bedrag van 57,5 miljoen voor de periode 2021-2024 en voor de non-profitsectoren die afhangen van COCOF, COCOM, BHG en VGC. Per jaar gaat het om een bedrag van 49 miljoen met betrekking tot COCOF, COCOM en het BHG.

De nadruk werd gelegd op de aantrekkelijkheid van banen en koopkracht, met name door de harmonisatie van classificaties (IFIC), gedifferentieerd naar sectoren. Ook voorzien: de mobiliteit te versterken en, met dezelfde kwalitatieve aanpak als die waarover met de Waalse regering is onderhandeld, maatregelen in te voeren voor duurzaam werk: stabiliteit van de contracten, ononderbroken verlof, informatie over de werktijden en het tijd vrijmaken voor syndicaal werk.

2.2.5 Federatie Wallonië-Brussel

In juni 2021 werden ook door de Federatie Wallonië-Brussel budgetten vastgelegd voor de uitwerking van sectorale akkoorden in de non-profitsectoren die onder haar bevoegdheid vallen. In juli 2022 werden deze bedragen geïndexeerd en de verdeling over de sectoren van het totaalbedrag van 35 miljoen aangepast. De betrokken sectoren zijn de socio-culturele sector (329.02); kinder- (332, 319.02 en 329.02) en jeugdzorg (329.02) en partners van justitiehuzen (332). De CAO-onderhandelingen zijn nog gaande.

2.2.6 Duitstalige gemeenschap

In de Duitstalige Gemeenschap is op 2 mei 2019 een nieuwe tripartiete kaderovereenkomst ondertekend voor de periode 2020-2024. Het beoogt met name baremaverhogingen, de toekenning van een dertiende maand, de verhoging van de vakbondspremie en de toekenning van een extra verlofdag (319.02, 327.03, 332, 327.03, ...).

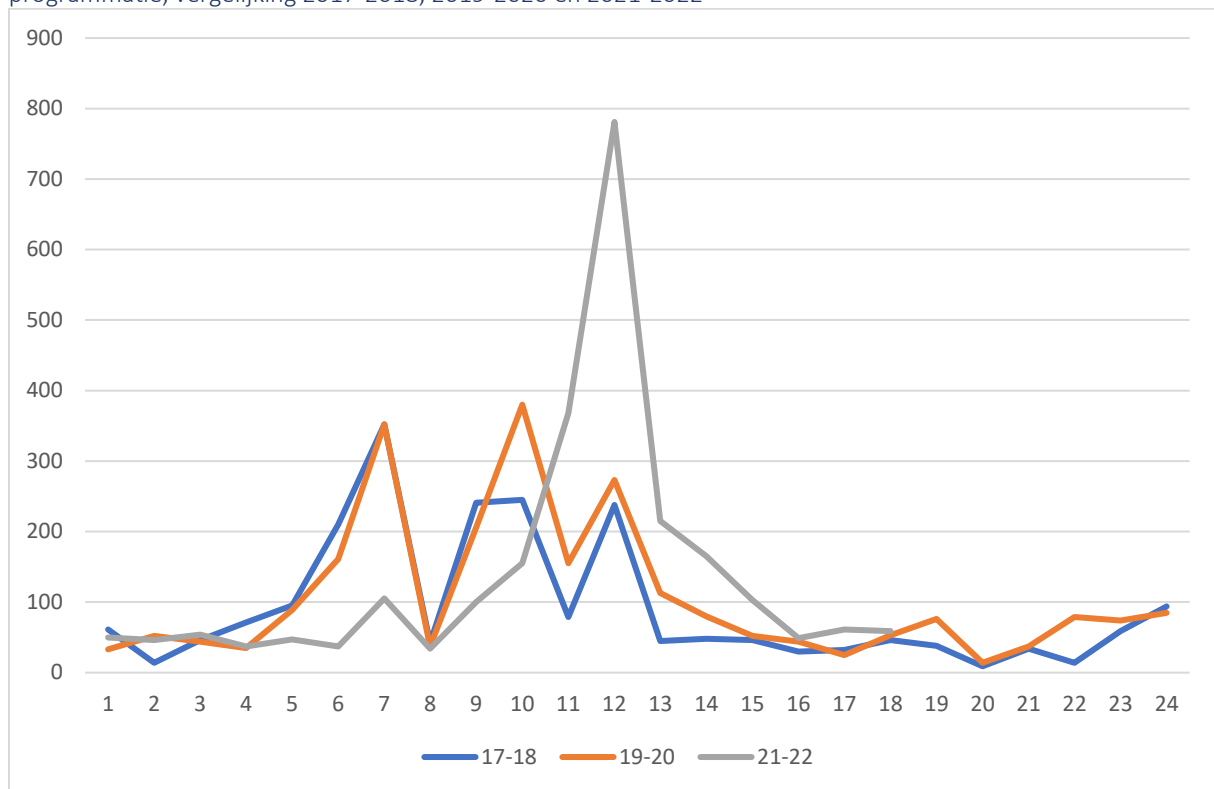
Onafhankelijk van de verschillende non-profitakkoorden moet ook worden opgemerkt dat zowel federaal als op het niveau van de gefedereerde entiteiten is gewerkt aan het statuut van onthaalouders, zie bijvoorbeeld CP 332 waar door middel van een CAO het volledige statuut van werknemers in loondienst voor onthaalouders heeft geformaliseerd (FWB en ONE).

2.3 Sectorale akkoorden

In aansluiting op dit eindelijk vastgelegde interprofessionele kader en dus pas na de zomer van 2021 trok vervolgens het proces van sectorale onderhandelingen in de paritaire comités zich eindelijk op gang. Eisenbundels werden gecommuniceerd. Een eerste informatie- en consultatieronde volgde. Tevens werden deze onderhandelingen een race tegen de tijd, daar de coronapremie diende te zijn vastgelegd voor het einde van het jaar. Het zorgde voor een ongeziene piek in het aantal vergaderingen van paritaire comités en achteraf de neerlegging van de collectieve arbeidsovereenkomsten bij de griffie van onze administratie.

Onderstaande grafiek illustreert dit uitzonderlijke opschuiven in de tijd. In de voorgaande periodes werden de eerste cao's neergelegd bij onze griffie als uitvoering van een sociaal akkoord vanaf de maand mei met pieken in de maanden en juli en september. Deze neerlegging gebeurde in een geconcentreerde periode, maar die toch gespreid was over een viertal maanden in het eerste jaar. Ditmaal was deze neerlegging zéér sterk geconcentreerd in de maand december met nog een enigszins een verhoogde fall-out in januari en februari van 2022.

Grafiek 2.1 Neergelegde sectorale cao's per maand in de tweejaarlijkse periode van interprofessionele programmering, vergelijking 2017-2018, 2019-2020 en 2021-2022



In oktober-november werden de eerste akkoorden afgesloten. Een belangrijk deel volgde evenwel pas in december 2021 met finaal voor een reeks sectoren pas een sectoraal akkoord in het voorjaar van 2022. Een laatste en belangrijk ontwerpakkoord werd pas na lang onderhandelen bereikt in de nacht van 8 op 9 juni 2022 in de dienstenchequesector. In deze sectorale akkoorden zien we uiteraard sterk de thema's van het ontwerp IPA terugkomen:

- Wat betreft koopkracht gaat het om de concrete invulling (voor welk percentage en hoe) van de loonnorm van 0,4%. Hierbij wordt dikwijls gebruik gemaakt van een éénmalige premie of de verhoging van een bestaande cheque of premie om de 'verloren' periode van loonstijging tussen 1 januari 2021 en het afsluiten van het akkoord te compenseren. Daarnaast werd, wat betreft koopkracht, véél tijd en ruimte besteed aan de sectorale invulling van de coronapremie en dan in het bijzonder hoe 'goede resultaten' moet worden opgevat. Zo werd in de metaalsector hier een bijzondere afwijkingsprocedure voorzien, waarbij de onderneming een aanvraag diende in te dienen bij de gewestelijke paritaire sectie van het paritair comité voor een bepaalde deadline.
- Mobiliteit blijft een frequent onderwerp. Een fietsvergoeding wordt nu méér en méér toegepast.
- Wat betreft arbeidstijd verschuift er zo goed als niets als het gaat om de conventionele arbeidsduur. De verhoging van overuren vergde geen bijkomend initiatief van de sectoren. Anciënniteitsverlof (1 dag méér of versoepeling van criteria) komt wel regelmatig terug als thema. Een opvallendheid vinden we terug in de sector van de grondafhandeling (PC140.04) waar uitdrukkelijk als "een idee van loopbaansparen" wordt gesproken over de overdraagbaarheid van de sectorale

verlofdag en communautaire feestdag naar volgende kalenderjaren, mits akkoord op bedrijfsniveau

- Met betrekking tot opleiding zien we dat sectoren blijven werken aan het groeipad om de doelstelling van gemiddeld 5 dagen opleiding per voltijds equivalent per jaar te halen. Hier en daar wordt daarbij ook al gekeken naar het individuele opleidingsrecht dat recent door de Wet 3 oktober 2022 houdende diverse arbeidsbepalingen (de zgn. "Arbeidsdeal") werd ingevoerd. Verder wordt hierbij ook nagedacht over de plaats en rol van het sectorale fonds met het aspect loopbaanbegeleiding als blijvende nieuwigheid.
- Wat betreft de Fondsen voor bestaanszekerheid valt op dat hier en daar wijzigingen worden aangebracht aan gelijkgestelde dagen. Dit heeft dikwijls te maken met nieuwe vormen of uitbreiding van verlofstelsels (bv. adoptieverlof of pleegzorgverlof). Verder zien we dat in het kader van de inspanningen voor risicogroepen enkele sectoren bijzondere aandacht in hun sectoraal akkoord besteden aan gehandicapten.
- Flexibiliteit in de arbeidsorganisatie is hier en daar een thema, maar er wordt dan voornamelijk verwezen om dit op het niveau van de onderneming uit te klaren.
- In het kader van deze arbeidsorganisatie zien we diverse sectoren evenwel bepalingen opnemen die verwijzen naar het aspect werkbaar werk. Opvallend is dat daarbij een aantal sectoren uitdrukkelijk de oprichting van werkgroepen op bedrijfsniveau aanbevelen tussen de werkgever en de syndicale afvaardiging om te werken rond dit thema (bv. handel in voedingswaren en papiersectoren). Verder voorziet in dit kader van welzijn op het werk het Paritair Comité voor de haartooi, schoonheidszorgen, fitnesscentra (314) drie nieuwe subsectorale risicoanalyses. Het paritaire subcomité 149.01 (Electriciens) voorziet een werkgroep die werk maakt van een collectieve arbeidsovereenkomst die de huidige collectieve arbeidsovereenkomst inzake de premie voor ongezond en gevaarlijk werk herzielt. Hierbij zal rekening worden gehouden met de beginselen van preventie, risicoanalyse en overleg. De sector van de textielverzorging meldt dan weer in haar sectoraal akkoord dat binnen TFTC (het opleidingsfonds van PC110) de werkzaamheden rond het thema werkbaar werk worden verdergezet. In het bijzonder zullen op basis van de inventarisering van "best practices" concrete maatregelen worden uitgewerkt op het vlak van werkbaar werk en de CAO nr. 104.
- De sectoren sluiten zich zoals traditioneel aan bij de cao's met betrekking tot SWT en landingsbanen die in de NAR werden afgesloten.
- Eénzelfde opmerking geldt voor de akkoorden in verband met tijdskrediet en de Vlaamse aanmoedigingspremie in dit verband.
- Ondanks de oproep daarover in het ontwerp-IPA blijft het thema met betrekking tot de harmonisatie van de aanvullende pensioenen tussen arbeiders en bedienden meestal onaangeroerd. We zien wel dat een aantal zgn. paritaire "spiegel"-comités (bv. 111-209; 120-214), die in feite ook al gezamenlijk vergaderen, ook beloven via werkzaamheden in een werkgroep verdere stappen in de algemene harmonisering arbeiders-bedienden van hun paritaire comités.

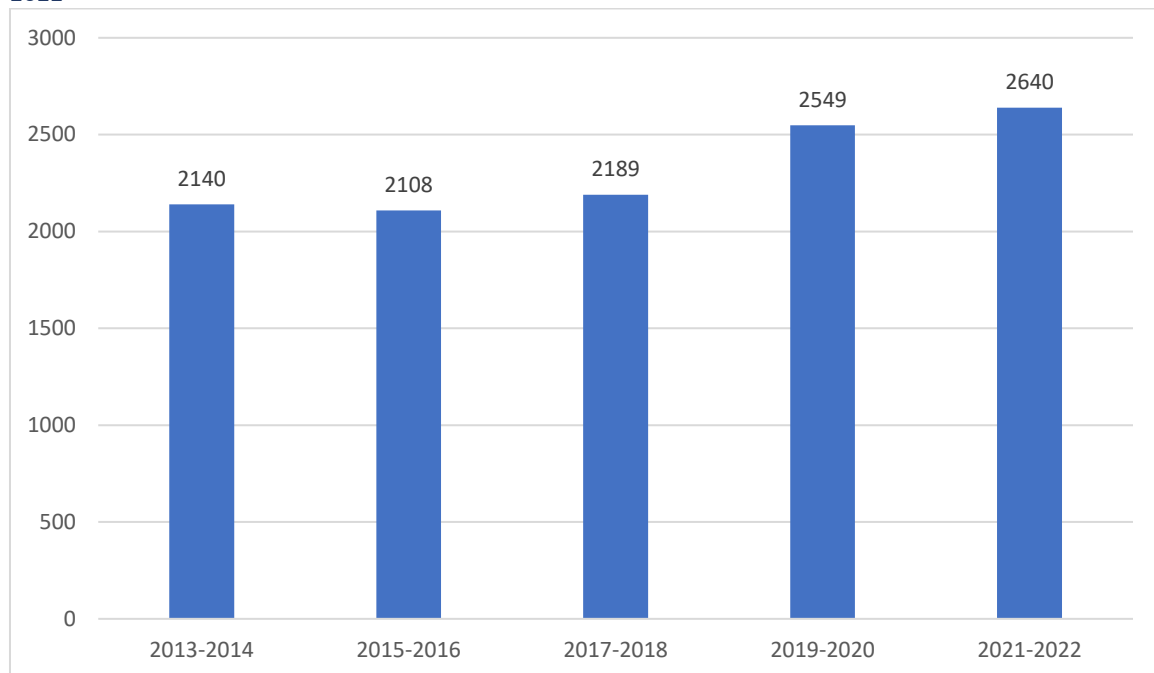
2.4 Sectorale cao's

Vervolgens is het zaak deze sectorale akkoorden om te zetten in collectieve arbeidsovereenkomsten.

De periode 2021-2022 kent hierbij een recordaantal van afgesloten en neergelegde cao's door de paritaire comités. Er werden een vergelijkbaar aantal cao's afgesloten in 2021 en 2019, namelijk 1817 en 1816. Het grote verschil met de vorige periode is dat ditmaal een

honderdtal cao's méér in het tweede jaar werden afgesloten. Geteld per periode van interprofessionele programmatie zien we dus dat het aantal sectorale cao's in stijgende lijn blijft gaan. Op 10 jaar tijd gaat het om een stijging van bijna 25%. Ter informatie: deze sectorale cao's werden gecomplementeerd met 6956 ondernemingscao's in 2021 en 5337 in 2022 (cijfers midden november). Ook dit gaat om aantallen die we voordien niet gekend hebben.

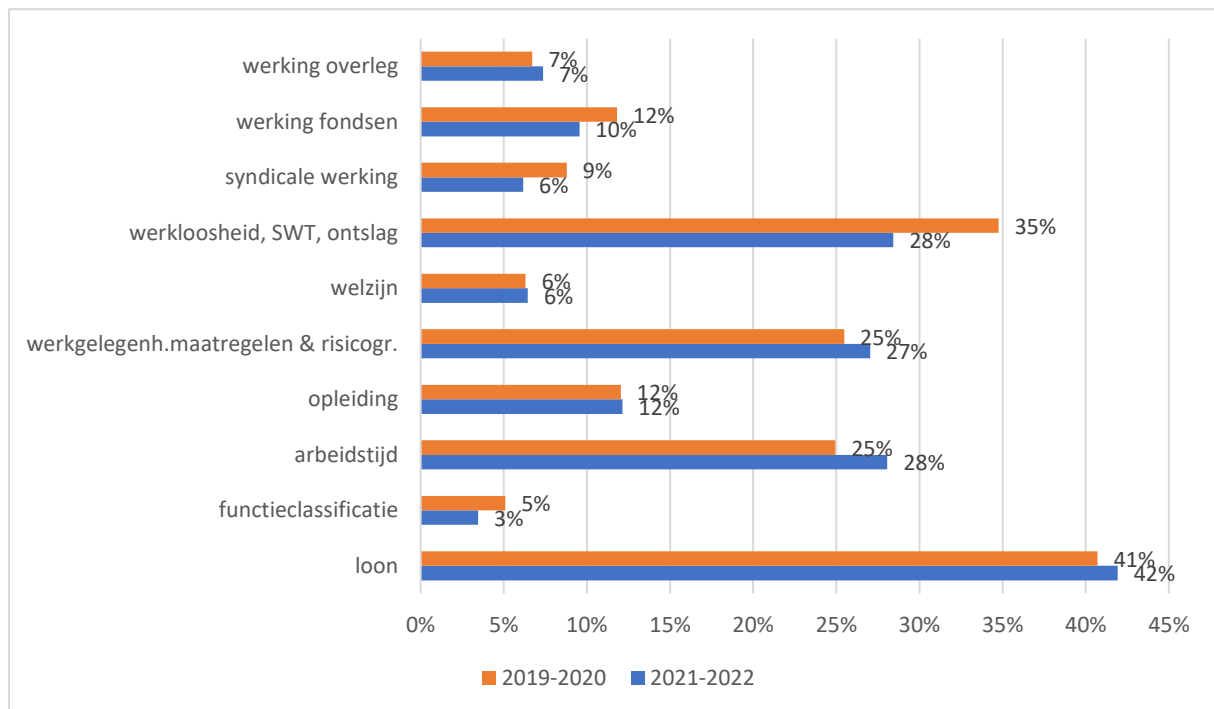
Grafiek 2.2 Totale aantal neergelegde sectorale cao's per periode van interprofessionele programmatie, 2013-2022



Bron: Inforco database, eigen berekeningen; gegevens 2022 tot 15 november

Als ADCOA wijzen we 'descriptoren' toe, wanneer cao's worden geregistreerd. De descriptoren vormen de basis voor de zoektermen, waarmee bv. een cao kan worden opgezocht op onze website. De descriptoren worden hiervoor omgezet in 'categorieën' en vervolgens herleidt tot een reeks 'supercategorieën' of overkoepelende themata. De onderstaande grafiek geeft wéér bij hoevél cao's minstens één descriptor van de supercategorie werd toegewezen aan een neergelegde cao in de periode 2021-2022 en de vorige periode 2019-2020. Telkens zijn de cao's opgenomen tot de zomer van het tweede jaar. Hierbij moet de kanttekening worden gemaakt dat in deze analyse ook de zgn. "sociale akkoorden" (cf. basisakkoord of "protocol" van de onderhandeling), die als cao worden neergelegd, zijn opgenomen. Niet elke sector maakt van dit basisakkoord zulke cao-tekst. Indien dit wel gebeurt, kan het aantal toegekende descriptoren sterk oplopen. Bij de andere cao's is het aantal descriptoren meestal gelimiteerd tot maximum een drietal. Op basis van aantal toegekende descriptoren voor de periode 2021-juli 2022 maakt onderstaande grafiek duidelijk dat verloning in al zijn vormen en SWT en aanverwanten de meest voorkomende thema's in deze cao's zijn. Verderop volgen arbeidstijd(flexibiliteit) en werkgelegenheidsmaatregelen gekoppeld aan het beleid rond risicogroepen op de arbeidsmarkt. Vertaald naar het aantal (bekeken) cao's, betekent dit dat 4 op de 10 cao's in de periode 2019-2020 een onderdeel met betrekking tot verloning hadden. Voor SWT en aanverwanten ging het om ongeveer 28% van de cao's.

Wanneer we vergelijken met de voorgaande periode valt op dat, procentueel gezien, het aantal cao's met bepalingen over werkloosheid en SWT een terugval kenden. Dit kunnen we koppelen aan het gegeven dat in de periode van de coronapandemie een reeks cao's werden genomen over tijdelijke werkloosheid. (bv. aanpassingen aan supplementen die door werkgever of Fonds voor bestaanszekerheid worden betaald). Dit soort van thematiek is door het wegebben van de crisis als gevolg van de pandemie minder aan bod gekomen in de cao's. We zien daarentegen wel het méér op de voorgrond treden van het thema arbeidstijd en arbeidstijdflexibiliteit. De oorzaak voor deze trend zien we in de bijzondere mogelijkheden die het interprofessioneel akkoord van 2021-2022 schiep voor een verhoogde flexibiliteit (presteren van overuren).



Grafiek 2.3 Thema's in sectorale cao's 2019-2020, % van totale aantal cao's met het thema als descriptor

Bron: Inforco database; eigen berekeningen

Wanneer het loononderwerp verder wordt uitgespit, komen we, op basis van de toegekende descriptoren, tot volgende vaststellingen (zie tabel 2.1). 1 op 5 van de cao's of 520 in totaal bevatten een vermeldingen in verband met de sectorale conventionele brutolonen en hun aanpassingen (zie kolom 1 en 3 van de tabel). Het gaat om de helft van de sectorcao's afgesloten in de periode 2021-2022 en die een loongerelateerde bepaling kennen. Andere traditionele uitschieters zijn de premies voor atypische arbeidsorganisatie (nacht, ploegen, weekend). Voor de periode 2021-2022 zien we evenwel twee andere opvallende zaken. De coronapremie vertaalt zich in een sterke stijging van het aantal cao's over 'een andere cheque'. Het gaat om 144 cao's over alle paritaire comités heen. Idem dito voor de sectorspecifieke premie. Dit heeft naar onze mening voornamelijk te maken met de techniek om 'de verloren periode' van loonstijging voor het jaar 2021 retroactief 'te recupereren' met een éénmalige premie (of een gelijkaardig voordeel).

Tabel 2.1 Toegekende descriptoren met betrekking tot verloning, sectorale cao's, periode 2019-2020 en 2021-2022

Klasse	2021-2022			2019-2020	
	CAO met code	% van cao's met loon-vermelding	% van totaal cao's	CAO met code	% van totaal cao's
(Basis)lonen	520	49%	21%	419	19%
Jongeren	48	5%	2%	89	4%
Maaltijdcheques	53	5%	2%	40	2%
Ecocheques	77	7%	3%	46	2%
Andere cheques	144	14%	6%	7	0%
Ploegen-/nachtarbeid	113	11%	5%	142	6%
Werken in het weekend/op feestdagen	52	5%	2%	42	2%
Vakantiegeld	10	1%	0%	13	1%
Eindejaarspremie	161	15%	6%	157	7%
Eenmalige premie	56	5%	2%	44	2%
Sectorspecifieke premie	217	21%	9%	54	2%
Anciënniteitspremie, vertrekpremie	37	4%	1%	37	2%
Ander voordeel	59	6%	2%	53	2%
Aanvullend pensioen/groepsverzekering	131	12%	5%	160	7%
Winstdeling/cao 90	13	1%	1%	9	0%
Verplaatsingskosten	146	14%	6%	186	8%
Andere onkostenvergoeding	98	9%	4%	63	3%

Bron: Inforco database; eigen berekeningen

2.5 Coronavirus en de coronapremie

De jaren 2021-2022 werden gekenmerkt door een geleidelijke "terugkeer naar een normaal leven" wat de gezondheidssituatie en de door COVID-19 veroorzaakte pandemie betreft. Toch waren de gevolgen van de pandemie ook in deze periode nog voelbaar, hetgeen de regering ertoe heeft gebracht nog steeds een reeks algemene en sectorspecifieke maatregelen te nemen om werkgevers en werknemers te steunen. Vanuit het oogpunt van het sectoraal overleg was de coronapremie de belangrijkste.

2.5.1 Beginselen

De koninklijke besluiten van 1 juli 2021 (B.S. 29 juli 2022) en 19 december 2021 (B.S. 24 december 2021) hebben artikel 19quinquies van het Koninklijk besluit van 28 november 1969 tot uitvoering van de wet van 27 juni 1969 tot herziening van de besluitwet van 28 december 1944 betreffende de maatschappelijke zekerheid der arbeiders, gewijzigd door de mogelijkheid te voorzien van toekenning van een consumptiecheque in de vorm van een coronapremie van een maximaal bedrag van 500 euro.

De toekenning van de coronapremie in ondernemingen was afhankelijk van:

- Het behalen van goede resultaten tijdens de crisis;

- Het sluiten van een collectieve arbeidsovereenkomst op sector- of ondernemingsniveau of op individueel niveau.

De beslissing tot toekenning en het ontstaan van het recht op de coronapremie, diende zich te situeren vóór 1 januari 2022 en diende te zijn opgenomen in de hierboven bedoelde overeenkomst afgesloten uiterlijk op 31 december 2021.

De coronapremie kon alleen worden uitgegeven (op papier of in elektronische vorm) tussen 1 augustus 2021 en 31 maart 2022.

Coronacheques kunnen besteed worden in:

- Horecagelegenheden;
- Kleinhandelszaken die in de gelijktijdige fysieke aanwezigheid van de consument in de vestigingseenheid, goederen of diensten aanbieden aan de consument met inbegrip van hersteldiensten waarbij de consument het te herstellen goed zelf naar de winkel brengt en afhaalt;
- Wellnesscentra, met inbegrip van de sauna's, zonnebanken, jacuzzi's, stoomcabines en hammams;
- Schoonheidssalons, niet-medische pedicurezaken, nagelsalons, massagesalons, kapperszaken en barbiers, tatoeage- en piercingsalons;
- Rijscholen;
- Activiteiten die genoemd worden onder het paritair comité van de toeristische attracties (PC 333), zoals attractieparken, dierenparken, kastelen en musea;
- Bioscopen en in de overige inrichtingen die behoren tot de culturele sector die zijn erkend, goedgekeurd of gesubsidieerd door de bevoegde overheid;
- Bowlingzalen, zwembaden en fitnesscentra en in de sportverenigingen voor wie een federatie, erkend of gesubsidieerd door de gemeenschappen, bestaat of behoren tot een van de nationale federaties.

Het Koninklijk besluit nr. 45 van 26 juni 2020 tot uitvoering van artikel 5, § 1, 5° van de wet van 27 maart 2020 die machtiging verleent aan de Koning om maatregelen te nemen in de strijd tegen de verspreiding van het coronavirus COVID-19 (II) tot verlenging van sommige maatregelen, tot verduidelijking van bepaalde modaliteiten van het corona ouderschapsverlof en van de consumptiecheque (B.S. 30 juni 2020) gewijzigd door het artikel 67 van de Wet van 18 juli 2021 houdende tijdelijke ondersteunings- maatregelen ten gevolge van de COVID-19-pandemie (B.S. 29 juli 2021)) sloot de "coronapremie" uit van de berekening van de maximale marge voor de loonkostontwikkeling (artikel 10, 5° van de wet van 26 juli 1996 tot bevordering van de werkgelegenheid en tot preventieve vrijwaring van het concurrentievermogen).

2.5.2 Uitvoering op sectoraal vlak

Tabel 2.2 Coronapremie toegekend in de vorm van consumptiecheques (Deze gegevens³ hebben betrekking op de periode lopende van 1 augustus 2021 tot 31 maart 2022.)

Aantal werknemers dat de corona-premie reeds heeft gebruikt	1.797.397 (schatting)
Totale waarde van uitgegeven consumptiecheques	493,24 miljoen EUR
Gemiddelde waarde van de coronapremie	274 EUR
Aantal aangesloten handelaren	42.304
Aantal ondernemingen dat de coronapremie verstrekt	81.951

³ Bron: de Voucher Issuers Association (VIA), een vzw die de uitgiftemaatschappijen van maaltijd- en ecocheques en consumptiecheques groepeerd.

Uit deze cijfers blijkt dat tot op heden 81.951 ondernemingen de coronapremie verstrekken en dat het gemiddelde premiebedrag (uitgegeven waarde/ gebruikers) ca. 274 euro bedraagt. De cijfers die geconsolideerd worden door VIA laten het echter niet toe om te identificeren welke/hoeveel bedrijven of sectoren het maximumbedrag toekennen. Sectoraal ging het om 37% van de paritaire (sub)comités die hierover een cao afsloten.⁴

2.6 Arbeidsdeal

Eind september 2022 keurde het parlement het wetsontwerp van de minister van Werk, Pierre-Yves Dermagne, goed dat uitvoering geeft aan de zgn. 'Arbeidsdeal'. Dit pakket maatregelen heeft tot doel verschillende regels voor de organisatie van de arbeid in België aan te passen aan de realiteit van vandaag en bij te dragen tot de verwezenlijking van de doelstelling van een werkgelegenheidsgraad van 80% in 2030. De [wet houdende diverse arbeidsbepalingen van 3 oktober 2022](#) werd op 10 november 2022 gepubliceerd in het Belgisch Staatsblad.

In deze Arbeidsdeal wordt op diverse plaatsen een rol toebedeeld aan het sectorale niveau van de paritaire comités. Een kort overzicht:

- Termijn van aankondiging van het toepasselijke uurrooster ingeval van tewerkstelling van werknemers met een variabel deeltijds werkrooster: een herziening van de bestaande sectorale collectieve arbeidsovereenkomsten;
- Vierdagenweek: wanneer de werkelijke wekelijkse arbeidstijd meer dan 38 uur bedraagt (met een maximum van 40 uur), kan in een collectieve arbeidsovereenkomst worden bepaald dat de dagelijkse arbeidstijd gelijk is aan de werkelijke wekelijkse arbeidstijd gedeeld door vier;
- Recht op deconnectie: over de modaliteiten en de toepassing kan binnen het bevoegde paritair comité of in de Nationale Arbeidsraad, een collectieve arbeidsovereenkomst worden afgesloten die algemeen verbindend wordt verklaard door de Koning;
- Individuele opleidingsrecht: dit kan, net zoals de vorige reglementering over het gemiddeld opleidingsrecht, worden uitgewerkt via een sectorale cao.
- Opleidingsplan: ondernemingen met meer dan 20 werknemers dienen verplicht jaarlijks een opleidingsplan op te stellen. De sector kan hiervoor een model opstellen (met inachtnaam van een timing).
- Krapte op de arbeidsmarkt: de paritaire comités en paritaire subcomités moeten om de twee jaar een debat voeren over de problematiek van de knelpuntberoepen in hun sector dat minstens leidt tot de opmaak van een lijst van knelpuntberoepen, een verslag en een advies met maatregelen naar de diverse ministers van Werk in ons land.
- Diversiteit: op basis van fiches ter beschikking gesteld door een specifieke cel opgericht binnen de FOD WASO moet men tweejaarlijks hierover een verslag en eventueel actieplan opstellen als paritair comité.
- Intersectorale Fondsen voor bestaanszekerheid: er wordt een juridisch duidelijk kader gecreëerd waardoor zulke Fondsen over sectoren heen kunnen worden opgericht.

In een volgend rapport zullen we kunnen vaststellen wat hiervan de impact op de activiteiten van de paritaire comités zal zijn.

⁴ Aantal PC op 28/02/2022. Behalve het PC 322 - Paritair comité voor de uitzendarbeid (127.141 werknemers), maar met inbegrip van het PSC 322.01 - Paritair Subcomité voor de erkende ondernemingen die buurtwerken of diensten leveren. Voor de werknemers van de sector van de uitzendarbeid zijn de voorwaarden voor de toekenning van de coronapremies dezelfde als in de ondernemingen waar ze werken.

2.7 Conclusie

Ondanks een gedeeltelijk IPA werd het sectoraal cao-overleg ook voor de periode 2021-2022 sterk omkaderd door een reeks cao's van de Nationale Arbeidsraad en door een loonnorm (0,4%) opgelegd via koninklijk besluit. Dit kader werd wel pas definitief vastgelegd in de maand juli 2021.

De sectorale onderhandelingen vonden aldus pas plaats in het najaar van 2021 en op een zéér korte tijdsspanne, daar mogelijke akkoorden over een coronapremie dienden te worden afgesloten vóór eind 2022. Dit zorgde voor een ongeziene piekbelasting in het aantal vergaderingen van paritaire comités in deze periode en een massale toevloed van de sectorcao's in de periode van midden november en midden januari. De periode werd ook gekenmerkt door een uitgebreid onderhandelen in de non-profitsectoren op basis van afgesloten tripartite akkoorden met de subsidiërende overheden.

Het bepalen van loonsvoorwaarden blijft traditioneel de topper in dit cao-overleg. Mobiliteit en opleiding waren andere aandachtspunten, naast de bijna-recurrente cao's over SWT en tijdskrediet.

Aldus werden méér dan 2600 sectorcao's in deze periode afgesloten, het hoogste aantal cao's ooit.

De coronapremie en zijn bijhorende sectorale overeenkomsten waren een bijzonder initiatief tijdens deze periode. Naar schatting kregen bijna 1,8 miljoen werknemers zulke premie.

De periode werd afgesloten met de publicatie van een (nieuwe) Arbeidsdeal, afgesloten binnen de regering-De Croo en met een resem van nieuwe mogelijkheden voor overleg en onderhandelingen in de paritaire comités (bv. over opleidingsrecht, opleidingsplannen, deconnectie, krapte op de arbeidsmarkt, diversiteit, intersectorale fondsen voor bestaanszekerheid). In een volgend rapport zullen we kunnen vaststellen wat hiervan de impact op de activiteiten van de paritaire comités zal zijn.

3. Evoluties in het landschap van de paritaire comités

De paritaire comités, die worden opgericht of gewijzigd via een koninklijk besluit, vormen de kerninstituten van het sociaal overleg in België. Dit hoofdstuk geeft een overzicht van de evolutie van het landschap van de paritaire comités in deze periode en van de verschillende lopende initiatieven om dit landschap te hervormen.

3.1 Overzicht

De paritaire comités zijn organen opgericht op basis van de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités. Ze zijn samengesteld uit een gelijk aantal vertegenwoordigers van werknemers- en werkgeversorganisaties. Ze zijn opgericht voor alle bedrijfstakken in de private sector (waarbij de aanvullende paritaire comités als vangnet dienen voor de bedrijfstakken die niet onder een specifiek paritair comité ressorteren) om ondernemingen die gelijkaardige activiteiten uitvoeren te groeperen en aangepaste regelgeving en arbeidsvoorwaarden uit te werken. De paritaire comités en subcomités worden opgericht bij koninklijk besluit. In dat koninklijk besluit worden de benaming van het paritair comité, de ondernemingsactiviteiten en eventueel het territoriaal gebied of de categorieën werknemers (arbeiders of bedienden, bijvoorbeeld) die tot het bevoegdheidsgebied van het comité behoren vastgelegd.

Op 1 januari 2022 bestonden er 100 paritaire comités en 64 paritaire subcomités. In deze comités waren 5.256 mandaten te begeben. Deze mandaten werden ingevuld door 2.909 personen, waarvan 1.971 mannen en 938 vrouwen. Elke vier jaar wordt de samenstelling van deze comités hernieuwd. Hiervoor verschijnt er een oproep aan de organisaties die kandidaat zijn in het Belgisch Staatsblad.

Voor het tweede trimester van 2022 leren de statistieken van de RSZ ons dat er ongeveer 3 miljoen arbeidsplaatsen onder een paritair comité ressorteren. Dit is ongeveer 80% van het totaal aantal arbeidsplaatsen in België (publieke en private arbeidsplaatsen worden gecombineerd in de statistieken van de RSZ). Volgende tabel geeft een overzicht van de 20 grootste paritaire comités, op basis van het aantal werknemers.

Tabel 3.1 De 20 grootste paritaire comités naar tewerkstelling (2^e trimester 2022)

Nummer PC	Aantal arbeidsplaatsen	Nummer PC	Aantal arbeidsplaatsen
200 Aanvullend PC bedienden	502.306	209 Metaal arb.	69.256
330 Gezondheidssector	252.776	118 Voeding arb.	66.585
124 Bouw arb.	141.411	226 Internationale handel en logistiek bed.	55.020
322.01 Dienstencheques	132.284	337 Aanvullend non-profit	53.095
302 Horeca	118.556	149 Metaalverwante sectoren arb.	53.498
111 Metaal arb.	112.967	202.00 Kleinhandel voedingswaren	52.940
140.03 Transport & logistiek	96.088	311 Grote kleinhandelszaken	51.675
201 Zelfstandige kleinhandel	91.530	329 Socio-culturele sector	50.360
207 Chemie bed.	89.732	310 Banken	49.495
319 Opvoedings- en huisvestingsinrichtingen (gehandicapten, jeugd, welzijn)	77.759	121. Schoonmaak	44.806

Bron: RSZ

Deze 20 paritaire (sub)comités zijn samen goed voor 3/4 van de arbeidsplaatsen die onder een paritair comité ressorteren.

Dat betekent anderzijds dat ongeveer 1 werknemer op 5 ressorteert onder een aanvullend paritair comité. Wanneer men de uitzendkrachten meerekent (120.000 in de cijfers van de RSZ), waarvan de lonen bepaald worden op basis van de lonen bij de gebruiker van de uitzendarbeid, komt men aan 1 werknemer op 4.

Tabel 3.2 Arbeidsplaatsen in de aanvullende paritaire comités (1^e trimester 2022)

Paritair Comité	Aantal arbeidsplaatsen
100 Aanvullend PC arbeiders	16.982
200 Aanvullend PC bedienden	502.306
337 Aanvullend PC non-profit	53.095
Totaal	572.383
% van de arbeidsplaatsen dat onder de cao-wet van '68 valt	18,8%

Wat het Aanvullend Paritair Comité voor de bedienden betreft, dat het grootste aantal werknemers vertegenwoordigt, kunnen deze arbeidsplaatsen uitgesplitst worden op basis van de NACE code. 57,5% van de arbeidsplaatsen behoort tot de categorie diensten aan (voornamelijk) ondernemingen, met als voornaamste subsectoren IT (74.500 werknemers), consultancy (47.000), studie bureaus (28.000), financiële instellingen (26.000), uitzendarbeid (13.000)⁵ en de reclamesector (10.000). 27% van de arbeidsplaatsen kan ingedeeld worden in de categorie handel en distributie, waarvan

⁵ Het gaat om het personeel van de uitzendkantoren en niet om de tijdelijke werknemers zelf

26.000 werknemers onder de autohandel vallen en de tewerkstelling zich voor het overige quasi uitsluitend in de groothandel situeert. Bedienden uit de primaire en secundaire sectoren zijn goed voor 15% van de arbeidsplaatsen. Meer dan 48.000 personen uit deze groep behoren tot de bouwsector en aanverwante sectoren.⁶

3.1.1. Wijzigingen en opheffingen van paritaire organen

De bevoegdheidsgebieden van 10 paritaire (sub)comités werden gewijzigd, op basis van de artikelen 35, 36 en 37 van de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités.

Met name het Paritair Comité voor de stoffering en de houtbewerking nr. 126⁷ werd uitgebreid tot de bedienden die niet onder een specifiek bevoegd paritair comité vielen (namelijk onder PC 201 voor de kleinhandel of PC 226 voor de internationale handel en de logistiek). *Zie punt 3.2.2.*

Andere wijzigingen worden afgerond (zie lijst van berichten die in deze periode gepubliceerd werden op de website van de FOD www.werk.belgie.be, Paritaire comités/ Nieuwigheden over de bevoegdheidsgebieden van de paritaire comités).

3.1.2. Samenstelling van de paritaire organen

De leden van het Paritair Comité voor de dienstverlening aan en de ondersteuning van het bedrijfsleven en de zelfstandigen nr. 335 werden voor de eerste keer benoemd, bij koninklijk besluit van 30 november 2021, gepubliceerd in het Belgisch Staatsblad van 11 januari 2022. Sinds deze datum is het paritair comité dus in staat om te werken en cao's af te sluiten.

Er blijven dus slechts 2 paritaire organen over die niet werken: het Paritair Subcomité voor de terugwinning van steenstort nr. 102.10 en het Paritair Comité voor de openbare loterijen nr. 334. In het eerste geval overweegt het Paritair Comité voor het groefbedrijf een rationalisering haar 11 paritaire subcomités. Wat paritair comité nr. 334 betreft, werden er contacten gelegd om de procedure voor de samenstelling te hernemen.

3.2. Hervorming van het landschap van de paritaire comités

Het begrip hervorming dekt zowel een modernisering van de bevoegdheidsgebieden, een harmonisering van de paritaire comités voor arbeiders en voor bedienden als een vereenvoudiging van het landschap van de paritaire comités.

3.2.1. Modernisering

Wat de modernisering van de bevoegdheidsgebieden betreft, moet worden vastgesteld dat veel paritaire comités en subcomités al vele jaren geen grote herziening van hun toepassingsgebied hebben gekend. Het lijkt dus evident dat een actualisering van de bevoegdheidsgebieden in deze sectoren noodzakelijk is om deze aan te passen aan nieuwe economische realiteiten.

Deze denkoefening kan enkel worden uitgevoerd door de sociale partners zelf, die over de meeste kennis van hun sectoren en de evoluties daarbinnen beschikken. Verschillende sectoren hebben deze denkoefening al aangevat, met ondersteuning vanuit de administratie.

Dit is bijvoorbeeld het geval voor het Paritair Comité voor de textielnijverheid nr. 120⁸, die haar hele bevoegdheidsgebied herzien heeft om het aan te passen aan nieuwe technieken en materialen die gebruikt worden in deze bedrijfstak. Het gaat hier om een eenvoudige

⁶ Voor meer details, zie: [Sectorfoto 2021. Paritair Comité 200 in cijfers](#).

⁷ KB van 28/03/2021, gepubliceerd in het Belgisch Staatsblad van 01/04/2021, erratum Belgisch Staatsblad 19/04/2021.

⁸ KB van 13/10/2022, gepubliceerd in het Belgisch Staatsblad van 18/11/2022.

modernisering en niet om een uitbreiding van het bevoegdheidsgebied tot andere werkgevers en werknemers.

3.2.2. Harmonisering

Op dit moment bestaan er 40 paritaire comités en 35 subcomités die enkel bevoegd zijn voor arbeiders, 22 paritaire comités en 3 subcomités die uitsluitend bevoegd zijn voor bedienden en 38 paritaire comités en 26 subcomités die zowel bevoegd zijn voor arbeiders als voor bedienden.

Sinds 1 april 2021 is het Paritair Comité voor de stoffering en de houtbewerking nr. 126 bevoegd voor de bedienden die voordien onder een aanvullend paritair comité ressorteerden. Het gaat om de eerste harmonisatie-oefening die voltooid werd, na een samenwerking tussen de sociale partners en de verschillende betrokken diensten van de administratie.

Op 1 april 2023 zal het Paritair Comité voor de bedienden uit de petroleumnijverheid en -handel nr. 211 in principe haar "spiegelcomité" voor arbeiders (nr. 117) absorberen⁹.

Op 1 januari 2023 zullen het Paritair Comité voor de landbouw (nr. 144) en het Paritair Comité voor het tuinbouwbedrijf (nr. 145)¹⁰ bevoegd worden voor de bedienden die onder PC 200 vallen.

Op 1 juli 2023 is het de beurt aan het Paritair Comité voor de ondernemingen van technische land- en tuinbouwwerken nr. 132¹¹ om bevoegd te worden voor de bedienden uit de sector.

Parallel hiermee worden informele contacten tussen de administratie en andere sectoren, die geïnteresseerd zijn in een eventuele harmonisatie, verdergezet. Er moeten echter veel zaken geregeld worden voordat de bevoegdheidsgebieden worden gewijzigd. Dit voorafgaand werk is absoluut noodzakelijk opdat de harmonisering in goede omstandigheden kan verlopen. Bovendien hebben de sociale partners hun initiatieven om de loon- en arbeidsvoorwaarden van arbeiders en bedienden te harmoniseren verdergezet, met name op vlak van de aanvullende pensioenen¹². Andere initiatieven (gemengde werkgroepen, protocolakkoorden of inventarissen van de loon- en arbeidsvoorwaarden van arbeiders en bedienden uit dezelfde sector) worden verdergezet. Wij stellen ook vast dat een aantal "spiegelcomités" de gewoonte hebben om zoveel mogelijk gezamenlijke vergaderingen te houden. Voorbeelden: 111 (arbeiders) en 209 (bedienden) uit de metaalsector, 116 en 207 voor de scheikunde, 118 en 220 voor de voedingsnijverheid.

De administratie heeft de "praktische gids voor de harmonisering" herzien en aangevuld met een checklist, die de sociale partners moet helpen om aan alle noodzakelijke elementen te denken om tot een geslaagde harmonisering te komen.

3.2.3. Vereenvoudiging

Ook op vlak van de vereenvoudiging worden er door de sectoren initiatieven genomen om hun paritair subcomités te fusioneren of op te heffen, of om toenadering te zoeken tot andere sectoren.

De recente voorbeelden van opheffingen onderlijnen evenwel het belang om alle aspecten voorafgaandelijk te regelen, wat veel tijd in beslag kan nemen.

⁹ Bericht gepubliceerd in het Belgisch Staatsblad van 24/09/2020.

¹⁰ Bericht gepubliceerd in het Belgisch Staatsblad van 07/12/2021.

¹¹ Bericht gepubliceerd in het Belgisch Staatsblad van 07/12/2021.

¹² Zie 7.4. Aanvullende pensioenen.

3.2.4. Herziening van artikel 27 van de wet van 5 december 1968 en invoering van een artikel 51/1

Artikel 27 van de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités regelt de overgang van werkgevers en werknemers van een paritair orgaan naar een ander in geval van oprichting, opheffing of wijziging van een paritair (sub)comité.

Bij de wijziging van dit artikel door de wet van 15 januari 2018 houdende diverse bepalingen inzake werk (Belgisch Staatsblad van 5 februari 2018), werd de door de administratie voorgestelde aanpassing om het proces van de hervorming van het landschap van de paritaire comités te faciliteren, aan het einde van het wetgevend proces aangevuld met een einddatum van de maatregel (1 januari 2023).

Er werd eveneens een evaluatie van de maatregel voorzien. Deze evaluatie werd gevraagd aan de Nationale Arbeidsraad en gaf aanleiding tot advies nr. 2234 van 13 juli 2021. Artikel 27 zal aangepast worden in de door de sociale partners uit de Nationale Arbeidsraad gewenste zin, namelijk door terug te gaan naar de versie voorafgaand aan de wijziging in 2018, maar met behoud van de uitbreiding van haar toepassing tot de oprichting of de opheffing van een paritair comité of subcomité. Deze wijziging zal in werking treden op 1 januari 2023.

Parallel hiermee wordt er in de wet van 1968 een overgangsbepaling ingevoerd voor de toepassing van koninklijke besluiten, waarin sectorale arbeidsvoorwaarden opgenomen zijn (bijvoorbeeld over arbeidsduur of nachtwerk), wanneer werkgevers en de werknemers die zij tewerkstellen, overgaan van een paritair orgaan naar een ander, als gevolg van een oprichting, opheffing of wijziging van een paritair (sub)comité. Deze maatregel zal eveneens in werking treden op 1 januari 2023.

3.3 Conclusie

Tot slot moet worden benadrukt dat de sociale partners zich bewust geworden zijn van het belang en het nut van een hervorming van het sectoraal landschap. Het aantal initiatieven neemt toe, maar ze zijn nog niet allemaal zichtbaar omdat het voorbereidend werk, dat essentieel is voor het slagen van deze hervorming, een proces van lange adem is.

In het kader van deze hervorming is een goede samenwerking tussen de administratie en de sociale partners noodzakelijk om de goede werking van het sectoraal overleg te garanderen, aangezien het niet mogelijk is om een paritair comité samen te stellen zonder de medewerking van de representatieve werkgevers- en werknemersorganisaties.

4. Loonvorming

Net zoals in de meeste Europese landen spelen de collectieve onderhandelingen tussen de vertegenwoordigers van werkgeverskant en werknemerskant een centrale rol in de loonvorming. Alhoewel interprofessioneel omkaderd door een nationaal minimumloon en de loonnorm hebben in België sectorale loononderhandelingen een centrale rol in dit systeem. Elke twee jaar vormt het vastleggen van de lonen, de loonstijgingen in het bijzonder, een cruciaal onderdeel van het cao-overleg. In dit hoofdstuk wordt met de loonnorm als kapstok eerst ingegaan op de afgesproken loonstijgingen in de sectoren. Vervolgens worden enkele, bijzondere of alternatieve vormen van verloning overlopen, waar ook het sectorniveau bij betrokken is: ecocheques, maaltijdcheques, bonus cao 90, vergoedingen woon-werkverkeer. We starten evenwel met een overzicht van de systemen van automatische loonindexering.

4.1 Automatische loonindexering

De automatische indexering van de lonen is een belangrijk onderdeel van de Belgische loonvorming. De wijze waarop deze aanpassing van de lonen in functie van de prijsstijging of stijging van de levensduurte gebeurt wordt traditioneel vastgelegd in sectorale cao's, die meestal van onbepaalde duur zijn. Dankzij die 'indexering' wordt getracht de impact van de inflatie op de lonen te neutraliseren. Bij de uitwerking van dit mechanisme worden diverse methodes gehanteerd.

De indexering is sinds 1994 steeds en voor alle werknemers gebaseerd op de gezondheidsindex (GZI), dit is het nationale indexcijfer van de consumptieprijzen exclusief producten die geacht worden schadelijk te zijn voor de gezondheid (vandaar de naam): alcohol, tabak, benzine en diesel. Om toevallige schokken in de gezondheidsindex uit te sluiten, wordt het viermaandelijks glijdend gemiddelde van die index genomen (de afgevlakte GZI genaamd) als basis voor de indexeringen van de lonen. Verder staat het de werkgevers en vakbonden vrij om een systeem al of niet uit te werken. Hierbij zijn er vele opties, waaronder de periodiciteit van de aanpassing (van maandelijks tot tweejaarlijks), het vergelijkingsmechanisme (spilindex of een coëfficiënt), de gehanteerde loondefinitie en de afrondingsformules, de toepassing (onmiddellijk of met uitstel), de mogelijkheid dat negatieve indexering (cf. loondaling) niet kan. In de nieuwe gemengde paritaire comités zijn deze recent onderhandeld, en voornamelijk in de arbeiderscomités zijn er door de jaren heen veel aanpassingen aan de systemen doorgevoerd.

Een zevental (sub)sectoren kennen geen sectorale indexering. Het gaat om een paritair comité dat (nog) niet voluit functioneert (PC 335). Verder is er het paritaire comité van de uitzendarbeid, waarbij het loon uiteraard wordt bepaald door de voorwaarden van de inhurende onderneming. Het PC 223 voor de sport past evenmin een sectoraal indexeringssysteem toe. Tenslotte gaat het om bijzondere niches, waar er een link lijkt te zijn met de openbare diensten (openbare loterijen, openbare kredietinstellingen, luchthavenuitbaters, Waalse stads- en streekvervoer). Hierbij mogen we er evenwel van uitgaan dat een indexeringssysteem is uitgewerkt op ondernemings- of instellingsniveau. Automatische indexering blijft dus een algemeen toegepaste praktijk.

Tabel 4.1 Soorten van indexering, aantal arbeidsplaatsen

Spilindex	Periodieke indexeringen						Geen
	Maandelijks	2-maandelijks	3-maandelijks	4-maandelijks	6-maandelijks (bij hoge inflatie 4-maandelijks)	Jaarlijks	
1.316.145	19.246	46.903	162.212	8.155	66.800+3.284	1.269.327	155.406
1.316.145	1.576.323						155.406
Spilindex	Periodieke indexeringen						Geen

Bron: eigen classificatie van paritair comité, cijfers arbeidsplaatsen RSZ op 30/06/2022

Er bestaan twee grote groepen van systemen (zie tabel 1): in een eerste groep, van toepassing op 43% van de werknemers uit de private sector, gebeurt de indexering op het moment dat de afgevlakte GZI de sectorale spilindex overschrijdt. Deze spilindex maakt in het merendeel van de sectoren sprongen van 2% en dus worden de lonen daar aangepast met een vast percentage van 2%. Dit systeem wordt steeds toegepast voor het overheidspersoneel, maar met 2 maanden vertraging. Voor ongeveer 52% van de werknemers uit de private sector gebeurt de indexering evenwel op vaste tijdstippen: maandelijks, tweemaandelijks, driemaandelijks, viermaandelijks, halfjaarlijks of, en dit komt veruit het meest voor, jaarlijks. Er is een zekere trend merkbaar in de richting van twee systemen: jaarlijkse aanpassing met een coëfficiënt en maandelijks evaluatie van de spilindex. De werknemers werkzaam in een sector zonder sectoraal indexeringssysteem vertegenwoordigen slechts 5% van het totaal.

Een 16-tal sectoren kennen geen indexering van de reële lonen en enkel van sectorale minimumlonen of baremalonen. Bij 9 andere sectoren is dit ook de regel, maar dient wel het verschil tussen het geïndexeerde sectorale baremaloon en het effectief betaalde loon gegarandeerd te blijven. De rest van de sectorale systemen indexeert de minimumlonen én de reële lonen.

Tabel 4.2 Aantal indexeringen doorgevoerd in de databank minimumlonen AD COA per jaar, 2014-2022

2014	128
2015	89
2016	167
2017	249
2018	255
2019	189
2020	219
2021	278
2022	734

Eigen berekening

Daar we over de wijzingen van de sectorale minimumlonen een databank bijhouden die ter consultatie is van de burger (www.minimumlonen.be) was gezien de sinds jaren ongeziene inflatie de periode 2021-2022 de drukste ooit. Volgende tabel toont dit zéér duidelijk. De tabel geeft het aantal sectorale indexeringen per jaar wéér die in de databank zijn

doorgevoerd. Indien er in een comité deelbarema's met een verschillend indexatiesysteem zijn worden die elk meegeteld in het totaal aantal indexeringen. In 2022 werden aldus driemaal zoveel indexeringen doorgevoerd dan in andere jaren.

4.2 Loonnorm

Voor deze onderhandelingsperiode kwamen de sociale partners niet tot een akkoord over de loonnorm en werd de loonnorm bindend vastgelegd via het koninklijk besluit van 30 juli 2021 tot uitvoering van artikel 7, § 1, van de wet van 26 juli 1996 tot bevordering van de werkgelegenheid en tot preventieve vrijwaring van het concurrentievermogen (Belgisch Staatsblad van 9 augustus 2021).

4.2.1 Algemeen principe van de loonnormwet

De loonnorm (de maximale marge voor de loonkostenontwikkeling) wordt om de twee jaar vastgelegd en bepaalt hoeveel de loonkosten maximaal mogen stijgen. Het is de wet van 26 juli 1996 tot bevordering van de werkgelegenheid en tot preventieve vrijwaring van het concurrentievermogen (hierna Loonnormwet genoemd), zoals gewijzigd en aangepast door de wet van 19 maart 2017 tot wijziging van de wet van 26 juli 1996 tot bevordering van de werkgelegenheid en tot preventieve vrijwaring van het concurrentievermogen (B.S. 29 maart 2017), die de mogelijkheid creëert om de loonkostenontwikkeling in België af te stemmen op of te aligneren met de verwachte evolutie bij onze voornaamste handelspartners Duitsland, Nederland en Frankrijk.

De naleving van de loonnorm wordt nagegaan op het niveau van de werkgever. De Loonnormwet is van toepassing op de werkgevers en werknemers van de "privésector". Dit zijn alle werkgevers en werknemers die onderworpen zijn aan de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités. Sinds 27 april 2015 is de loonnormwet ook van toepassing op de economische overheidsbedrijven zoals bedoeld in artikel 1, § 4, van de wet van 21 maart 1991 betreffende de hervorming van sommige economische overheidsbedrijven.

De procedure die moet leiden tot het vastleggen van de loonnorm bestaat erin dat de Centrale Raad voor het Bedrijfsleven (CRB) om de twee jaar tegen het einde van het jaar voor de aanvang van de onderhandelingen over het interprofessioneel akkoord, een verslag opstelt over de maximaal beschikbare marges voor de loonkostenontwikkeling in nominale termen op basis van de verwachte evolutie in de referentielanden, namelijk Duitsland, Frankrijk en Nederland. Bovendien wordt, sinds 2017, op de beschikbare marge een correctieterm en een veiligheidsmarge in mindering gebracht. De CRB mag tevens voor de berekening van de loonkostenhandicap sinds 2017 geen rekening meer houden met enkele sociale zekerheids- en sociale werkgeversbijdrageverminderingen. Uitgaande van dat verslag stellen de sociale gesprekspartners, binnen de context van het interprofessioneel akkoord, een loonnorm vast die de maximale marge voor de loonkostenontwikkeling bepaalt. De sociale partners hebben, na de publicatie van het verslag, tot half januari (van het eerste, dus het "onpare" jaar van de cyclus van twee onderhandelingsjaren) de tijd om tot een akkoord te komen over de maximale marge. Deze marge wordt vervolgens vastgesteld in een collectieve arbeidsovereenkomst van de Nationale Arbeidsraad en door de Koning algemeen verbindend verklaard.

Bij gebrek aan een akkoord tussen de sociale partners doet de Regering, op grond van de gegevens vervat in het verslag, een bemiddelingsvoorstel. Indien de sociale partners akkoord gaan met het bemiddelingsvoorstel van de Regering wordt de loonnorm vastgelegd in een interprofessionele, en door de Koning algemeen verbindend te verklaren, collectieve arbeidsovereenkomst. Als de sociale partners het bemiddelingsvoorstel van de

Regering niet binnen de maand aanvaarden, kan de Regering, bij in Ministerraad overlegd koninklijk besluit, de loonnorm zelf vastleggen.

4.2.2 Loonnorm voor de jaren 2021-2022

Voor deze onderhandelingsperiode kwamen de sociale partners niet tot een akkoord en werd de loonnorm bindend vastgelegd via het koninklijk besluit van 30 juli 2021 tot uitvoering van artikel 7, § 1, van de wet van 26 juli 1996 tot bevordering van de werkgelegenheid en tot preventieve vrijwaring van het concurrentievermogen (Belgisch Staatsblad van 9 augustus 2021).

Artikel 1 van dit koninklijk besluit voorziet dat de maximale marge voor de loonkostenontwikkeling voor de periode 2021-2022 wordt vastgelegd op 0,4%. De indexeringen en baremieke verhogingen zijn steeds gegarandeerd. Dit betekent dat, conform artikel 9, § 1 van de Loonnormwet, de loonsverhogingen die de loonnorm te boven gaan, ongeacht of zij voor of na 1 januari 2021 overeengekomen werden, vanaf die datum niet langer in overeenstemming zijn met de voormelde reglementering. Voordelen die in de voorgaande twee jaren (2019-2020) werden toegekend mogen ook verder in de jaren 2021-2022 worden verleend (eventueel onder een andere vorm), zolang de maximale marge niet wordt overschreden). De werkgever beschikt dus over een beperkte marge in het voeren van een individueel loonbeleid. Conform de loonnormwet blijft de toepassing van indexering van lonen en vergoedingen steeds gewaarborgd. Hetzelfde geldt voor de toepassing van bestaande loonschalen (barema's). De toepassing van deze indexering en barema's hoeft dus niet aangerekend te worden op de 0,4%.

4.2.3 Uitzonderingen

Artikel 10 van de Loonnormwet geeft een opsomming van wat niet meegerekend wordt voor de berekening van de loonkostenontwikkeling:

- De winstdeelnemingen zoals omschreven door de wet;
- De verhogingen van de loonmassa die voortvloeien uit de toename van het aantal personeelsleden in voltijdse equivalenten;
- De uitkeringen in speciën of in aandelen, of deelbewijzen die aan de werknemers, overeenkomstig de toepassing van de wet van 22 mei 2001 betreffende de werknemersparticipatie in het kapitaal en in de winst van de vennootschappen, worden toegekend;
- De bijdragen gestort in het kader van de pensioenstelsels die voldoen aan de voorwaarden bedoeld in de wet van 28 april 2003 betreffende de aanvullende pensioenen en het belastingstelsel van die pensioenen en van sommige aanvullende voordelen inzake sociale zekerheid;
- De eenmalige innovatiepremies bedoeld in de wet van 3 juli 2005 houdende diverse bepalingen betreffende het sociaal overleg.

In 2021 werd daar door het beleid in het kader van COVID-gerelateerde maatregelen nog een specifiek (tijdelijk) instrument aan toegevoegd:

- De coronapremie, bedoeld in artikel 19quinquies van het koninklijk besluit van 28 november 1969 tot uitvoering van de wet van 27 juni 1969 tot herziening van de besluitwet van 28 december 1944 betreffende de maatschappelijke zekerheid der arbeiders;
- Het recht op betaalde afwezigheid van het werk bedoeld in artikel 3 van de wet van 28 maart 2021 houdende toekenning van een recht op klein verlet voor werknemers met het oog op het toegediend krijgen van een vaccin ter bescherming tegen het coronavirus COVID-19;

- Alle andere uitzonderlijke en tijdelijke maatregelen met een loonkostverhogend element, genomen tijdens de COVID-19-crisis en dit vóór 12 april 2021.

Loonkostverhogingen die voortvloeien uit dwingende wettelijke bepalingen, zoals de bijdragen voor risicogroepen en de verhoging van de vormingsinspanningen, en die leiden tot een overschrijding van de loonnorm, tellen mee voor de loonnorm, maar zullen geen aanleiding geven tot een sanctie.

De collectieve bonusplannen in het kader van de CAO nr. 90 van de Nationale Arbeidsraad zijn eveneens geoorloofd en hoeven niet aangerekend te worden op de loonmarge. Een vermindering van de arbeidsduur zonder een evenredige vermindering van de gemiddelde uurloonkosten per werknemer heeft echter tot gevolg dat de loonkosten stijgen. Bijgevolg is dit ongeoorloofd indien het leidt tot een verhoging van de gemiddelde uurloonkost in de sector of onderneming boven de maximumnorm.

4.2.4 Naleving en sancties

De vastgestelde loonnorm mag niet worden overschreden door overeenkomsten op intersectoraal, sectoraal, bedrijfs- of individueel niveau. Een werkgever is ofwel een fysiek persoon ofwel een rechtspersoon. Hier wordt dus verwezen naar de juridische entiteit en niet naar de technische bedrijfseenheid of naar een andere vorm van onderverdeling of groepering.

Sectorale cao's worden onderworpen aan een marginale wettigheidscontrole, waarbij wordt nagegaan of een cao kennelijk onwettige bepalingen bevat. Dit heeft tot gevolg dat cao's die bepalingen bevatten waardoor de loonnorm wordt overschreden niet aan de Koning kunnen worden voorgesteld om algemeen verbindend te worden verklaard.

Een werkgever die de loonnorm niet respecteert kan een boete opgelegd krijgen van 250 tot 5.000 euro. De geldboete wordt vermenigvuldigd met het aantal betrokken werknemers, met een maximum van 100 werknemers.

4.3 Sectorale koopkrachtverhogingen

De koopkrachtverhogingen werden verzameld voor de comités met een werknemersaantal van minstens 2.000 op 30/06/2022. Daarmee bereiken we nog steeds meer dan 98% van het werknemerstotaal van alle paritaire comités/subcomités samen. Het gaat om 97 comités of subcomités.

4.3.1 Minimumlonen en koopkrachtverhogingen

Volgens onze berekening¹³ zijn er 55 van deze 97 comités en subcomités waar er een procentuele loonsverhoging van 0,4% werd gegeven en 2 met een enveloppe van 0,4% (PC's 118 en 129).

De data waarop de 0,4% werd verleend zijn verschillend:

01/01/2021: 4

01/12/2021: 9

01/01/2022: 40

Andere data: 4

Op het einde van 2022 geven deze loonsverhogingen, op de 4 comités op 01/01/2021 na, uiteraard geen volle 0,4% voor de volledige periode 2021-2022.

Daarom keken we ook naar andere beloningselementen:

- de éénmalige premies;
- de bijkomende al of niet recurrente ecocheques;
- de verhogingen van de werkgeversbijdrage in de maaltijdcheques;

¹³ Wanneer het niet om een procentuele verhoging gaat werd het rekenkundig gemiddelde van de baremalonen als referentie gebruikt.

- de verhogingen van de eindejaarspremies en andere jaarlijkse premies;
- enkele opmerkelijke andere premies.

Voor een reeks non-profitsectoren, de onderwijssector en de havens waren de bewegingen in de schaalniveaus belangrijk. Via een opwaardering in functieclassificatie werden reële verhogingen gerealiseerd.

De 0,4% wordt voor de volle twee jaar aldus volgens onze berekeningen en schattingen¹⁴ bereikt door 31 comités en subcomités met in totaal 1.459.367 werknemers. Dit aantal vertegenwoordigt 49% op de 2.993.605 werknemers van de 97 comités/subcomités. Dat betekent dat omzeggens de helft van werknemers in de comités/subcomités vanaf 2.000 werknemers geniet van de volle 0,4% gedurende de volledige periode 2021-2022, op basis van de hoger vernoemde beloningselementen. Het valt daarbij dus op dat het bereiken van de volledige koopkrachtverhoging van 0,4% in vele gevallen moet komen van de andere loonelementen (m.a.w. niet van het loonbarema alleen).

Voor de non-profitsectoren evenals het onderwijs scoren hoog, en overschrijden daarbij de 0,4%. Vele van die sectoren hebben juist vóór of tijdens de huidige IPA-periode 2021-2022 meerjarenakkoorden afgesloten met de subsidiërende overheid, waarin een serieuze inhaalbeweging de hoofdtoon is. Er dient overigens aan herinnerd te worden dat de non-profit maar karig bedeed werd in de vorige periode (zie Verslag 2019-2020). Behalve enkele éénmalige premies en de toekenning van de 1,1% aan een handvol kleine deelsectoren bleef het er toen opvallend stil.

Deze stijgingen in de non-profit zijn niet in strijd met de wet van 26 juli 1996 tot bevordering van de werkgelegenheid en tot preventieve vrijwaring van het concurrentievermogen. Wetten, decreten en ordonnanties welke rechtstreeks leiden tot loonstijgingen staan immers in de hiërarchie der rechtsbronnen op gelijke hoogte met de loonnormwetgeving.

De sectorale CAO's bevatten trouwens alle een clause dat de loonsverhogingen maar geldig zijn wanneer de subsidiërende overheid haar verplichtingen/beloften financieel nakomt.

4.3.2 Flexibiliteit in de toepassing van de koopkrachtverhogingen

Volgende tabel toont de comités waar de ondernemingen de mogelijkheid hebben om de door het paritaire (sub-) comité besliste koopkrachtverhoging op een alternatieve maar gelijkwaardige wijze in te vullen op ondernemingsniveau. Ook hier werden de comités met minder dan 2.000 werknemers buiten beschouwing gelaten.

Indien de flexibiliteit niet op alle onderverdelingen van het comité slaat, werd het volledige werknemersaantal meegeteld, wegens het ontbreken van een verdere opsplitsing van het werknemerstotaal. Anderzijds werden de comités weggelaten waar er slechts een kleine deelsector enige flexibiliteit had, hetgeen de overschatting in de vorige zin vermindert.

We konden 32 sectoren weerhouden.

Voor 17 comités met flexibiliteitsbepalingen gaat het over verhoging van de minimumlonen én van de reële lonen (MR). De verhoging van de minimumlonen gaat in elk geval door. Voor de reële lonen is er een alternatief voorzien.

Voor 7 andere comités is er enkel een verhoging van de reële lonen en kan de onderneming daar een alternatief voor aanbieden (R).

Voor 2 comités (129, 32902) wordt er niet gesproken over de reële lonen maar wordt er een enveloppe aangeboden (E). Bij PC 129 wordt gesteld "binnen de grenzen van de

¹⁴ De 0,4% wordt in deze berekening/schatting geacht bereikt te zijn bij absolute bedragen indien de koopkrachtverhoging (wanneer ze uitgedrukt is in bedragen) 340 euro bedraagt. Dit bedrag komt overeen met een maandloon van 3.550 euro (d.i. het mediaanloon, Statbel – september 2022) of een uurloon van iets meer dan 21,5 euro in een 38u-week. ($3.550 \times 12 \times 2 \text{ jaar} \times 0,4\% = 340$).

loonnorm", m.a.w. de bovengrens is 0,4%. Bij PSC 32902 is enkel sprake van "middelen door de werkgevers te verdelen" zonder een indicatie hoe groot de enveloppe is.

In PC 310 werd beslist een éénmalig netto-voordeel toe te staan, waarbij de banken de keuze hebben onder welke vorm dit voordeel wordt toegekend.

PC's 119, 144, 145, 219 en 320 geven éénmalige premies, waarbij de bedrijven de keuze hebben dit om te zetten in een gelijkwaardig voordeel via een ondernemings-akkoord of -CAO.

Eénmalige premies werden overigens ook aangeboden door de comités 105, 111, 118, 209, 220 en 224, waar een conventionele loonsverhoging wordt toegestaan.

Tabel 4.3 Paritaire comités met flexibel in te vullen koopkrachtverhoging, periode 2021-2022

P(S)C	Deelsector (desgevallend)	Code	Werk-nemers 30/06/2022
100	AANVULLEND PC VOOR DE WERKLIEDEN	(MR)	16.982
105	NON-FERRO METALEN	(R)	4.434
109	KLEDING- EN CONFECTIEBEDRIJF	(MR)	6.012
111	METAAL-, MACHINE- EN ELEKTRISCHE BOUW	(MR)	112.967
112	GARAGEBEDRIJF	Ook voor het garagepersoneel van PSC 140.01 en PSC 140.05.	(MR) 25.133
115	GLASBEDRIJF	Niet voor de Spiegelmakerijen	(R) 5.102
116	SCHEIKUNDIGE NIJVERHEID	Niet-geconventioneerde ondernemingen	(R) 43.464
118	VOEDINGSNIJVERHEID		(MR) 66.585
119	HANDEL IN VOEDINGSWAREN		(R) 34.819
126	STOFFERING EN HOUTBEWERKING	Bedienden	(MR) 6.004
129	VOORTBRENGING VAN PAPIERPAP, PAPIER EN KARTON		(E) 2.194
136	PAPIER- EN KARTONBEWERKING		(R) 5.998
144	LANDBOUW	Niet voor seizoen- en gelegenheidspersoneel en werknemers vroeger PC Vlas	(R) 4.490
145	TUINBOUW	Niet voor seizoen- en gelegenheidspersoneel	(R) 33.219
14901	ELEKTRICIENS : INSTALLATIE EN DISTRIBUTIE		(MR) 29.001
14902	KOETSWERK		(MR) 4.682
14904	METAALHANDEL		(MR) 19.451
200	AANVULLEND PC VOOR DE BEDIENDEN		(MR) 502.306
207	SCHEIKUNDIGE NIJVERHEID	Niet-geconventioneerde ondernemingen:	(R) 89.732
209	METAALFABRIKATENNIJVERHEID		(MR) 69.256
215	KLEDING- EN CONFECTIEBEDRIJF		(MR) 4.805
219	DIENSTEN EN ORGANISMEN VOOR TECHNISCHE CONTROLES EN GELIJKVORMIGHEIDSTOETSING		(R) 3.712
220	VOEDINGSNIJVERHEID		(MR) 30.299
222	PAPIER- EN KARTONBEWERKING		(R) 2.234
224	NON-FERRO METALEN		(R) 3.152
307	MAKELARIJ EN VERZEKERINGSAGENTSCHAPPEN		(MR) 12.762
310	BANKEN		(E) 46.495
31502	LUCHTVAARTMAATSCHAPPIJEN		(MR) 8.083
320	BEGRAFENISONDERNEMINGEN		(R) 2.466

32902	SOCIO-CULTURELE SECTOR FRANSTALIGE EN DUITSTALIGE GEMEENSCHAP/HET WAALSE GEWEST	BHV : Samenlevingsopbouw:	(E)	25.720
333	TOERISTISCHE ATTRACTIES		(MR)	2.664
336	VRIJE BEROEPEN		(MR)	33.445
Totaal				1.257.668

Op een totaal van 2.993.605 werknemers van de 97 comités/subcomités met een werknemersaantal van meer dan 2.000 betekent dit 42%.

Het valt op dat de non-profit sectoren, op een uitzondering na (PSC 32902 Socio-culturele sector – BHV Samenlevingsopbouw), niet voorkomen in de lijst comités waar er een voormelde flexibele clausule is van alternatieve invulling van de loonnorm).

Bekijken we nu ook in welke mate de flexibiliteit van een alternatieve verloningsvorm speelt bij de toekenning van ecocheques en eindejaarspremies/jaarlijkse premies (opnieuw voor de comités vanaf 2.000 werknemers). Voor deze voordelen werden zowel diegene genomen die elk jaar terugkomen als die welke dit jaar ingevoerd of verhoogd zijn.

Tabel 4.4 Andere invulling op ondernemingsniveau, ecocheque en eindejaarspremie, % werknemers, totaal paritaire comités (met meer dan 2000 werknemers)

Ecocheques	58%
Eindejaarspremies/jaarlijkse premies	33%

Ten slotte nemen we de sectoren waar de loonsverhoging of de éénmalige premie onder een alternatieve wijze kon toegekend worden én de sectoren waarvoor hetzelfde gold voor de bestaande en/of de nieuwe ecocheques/eindejaarspremies/jaarlijkse premies, dan bekomen we een percentage van 67% van de werknemers in de comités vanaf 2.000 werknemers.

Laten we de non-profit buiten beschouwing (onderwijs, 318, 319, 327, 329, 330, 331, 332, 337, 339) dan wordt het percentage zelfs 84%.

4.3.3 CAO's 43 en 50 zijn gewijzigd

De verhoging van het gewaarborgd gemiddeld minimum maandinkomen (GGMMI) van de NAR-CAO 43 op 1 april 2022 met 80,95 EUR heeft op zijn beurt heel wat sectorale minimumlonen doen verhogen (bv. PC 200 Aanvullend PC voor de bedienden) maar ook studentenlonen (PC 310 Banken), niet alleen die welke hetzelfde bedrag hebben als het GGMMI, maar eveneens de barema's die één of meerdere categorieën hebben met als startloon dat van het GGMMI (o.a. de tewerkstellings- of doorstromingsprogramma's voor doelgroepwerknemers in de Diensten voor gezinszorg van PSC 318.02).

De opheffing van de leeftijds- en anciënniteitsvoorwaarden van het GGMMI waardoor het tot één uniek bedrag werd teruggebracht, werd analoog toegepast in de comités waar het GGMMI het laagste loon bepaalt. Het valt hierbij op hoeveel non-profit-barema's refereren naar het GGMMI.

Hoewel CAO 50 een suppletieve CAO is werd de aanpassing van de degressieve percentages voor jongeren overgenomen in meestal dezelfde comités waar het GGMMI al verandering had gebracht.

4.3.4 IFIC

De IFIC-classificatiemethodes en bijhorende barema's palmen reeds een aanzienlijk deel van de werknemerspopulatie in. In PC 330 van de Gezondheidsinstellingen en -diensten worden ze al toegepast in de meeste deelsectoren die federaal of regionaal gesubsidieerd worden. Uitgangspunt is dat de werknemers zelf de keuze hebben om hun bestaande barema' te behouden of (definitief) over te stappen naar de IFIC-barema's. Het wordt hun gegarandeerd dat die overstap zonder loonverlies gebeurt, en meestal juist een loonsverhoging inhoudt. Ze aanvaarden daarbij dat de IFIC-barema's minder progressief in de tijd zijn dan de klassieke barema's.

Nieuwelingen die aangeworven worden vanaf een bepaalde datum (voor de meeste deelsectoren is dat 01/07/2021) vallen onmiddellijk onder IFIC.

Ook PC 331 van de Vlaamse gezondheids- en welzijnssector doet mee. Zo zijn er IFIC-lonen van toepassing op de Geestelijke gezondheidszorg.

De andere regio's en gemeenschappen werken nu al samen met IFIC waardoor het een kwestie van tijd is dat de IFIC-barema's daar eveneens zullen toegepast worden.

4.4 Ecocheques

Ecocheques zijn cheques die bedoeld zijn voor de aankoop van producten en diensten van ecologische aard.

Het systeem van de ecocheques werd ingesteld door de cao nr. 98, die op 20 februari 2009 werd gesloten in de Nationale Arbeidsraad. Deze kader-cao legt de lijst vast van ecologische producten en diensten die met ecocheques kunnen aangekocht worden en bepaalt de minimale toekenningsmodaliteiten die gerespecteerd dienen te worden. Ze creëert echter niet het recht op ecocheques, hiervoor dient een collectieve arbeidsovereenkomst gesloten te worden op sectoraal- of ondernemingsniveau.

De cao nr. 98 werd reeds verschillende keren gewijzigd. Deze wijzigingen beogen in hoofdzaak de uitbereiding/actualisering van de lijst van producten en diensten die met ecocheques aangekocht kunnen worden. Op die manier wordt tegemoetgekomen aan de vaak gehoorde kritiek dat de gebruiksmogelijkheden van deze cheques (in tegenstelling tot de goed ingeburgerde maaltijdcheques) (te) beperkt zijn.

Tijdens de periode 2021-2022 gebeurde de laatste wijziging op 21 december 2021 (cao nr. 98/9). Door deze wijziging werd de categorie "Korte keten" toegevoegd aan de lijst van ecologische producten en diensten die met ecocheques kunnen aangekocht worden. Het betreft land- en tuinbouwproducten die in de korte keten worden verkocht door houders van de licenties "Recht van bij de boer" en "En direct de la ferme" en abonnementen & aansluitingen voor volkstuinten.

Sinds 1 januari 2022¹⁵ kunnen ecocheques nog uitsluitend in elektronische vorm worden toegekend. Ecocheques op papieren drager kunnen tot 31 december 2021 worden uitgegeven en zijn geldig tot 31 december 2023.

In 2021 maakten zo'n 113.700¹⁶ ondernemingen gebruik van het systeem van de ecocheques. Meer dan 1,9 miljoen werknemers ontvingen ecocheques voor een totale waarde van 321 miljoen EUR.

In 65 van de 164 paritaire comités en subcomités is er een sectorale regeling met betrekking tot de toekenning van ecocheques uitgewerkt die geldig is voor de jaren 2021 en/of 2022.

In de paritaire comités 119 (handel in voedingswaren) en 219 (diensten en organismen voor technische controles en gelijkvormigheidstoetsing) werd geen sectorale regeling met betrekking tot de toekenning van ecocheques uitgewerkt maar werd wel bepaald dat de toekenning van de bruto premies of de loonsverhoging eventueel kan omgezet worden in de toekenning van ecocheques. Dit geldt ook voor het Paritair Comité voor de schoonmaak (PC 121). Voor verschillende categorieën werknemers kan een bepaalde dagvergoeding in de vorm van ecocheques toegekend worden.

In 8 paritaire comités en subcomités werden ecocheques toegekend in 2021 en/of 2022, daar waar dit niet geval was voor de jaren 2019 en 2020. In 8 paritaire comités en subcomités die voorheen wel ecocheques toekenden werd de sectorale regeling stopgezet. Van de 65 paritaire comités en subcomités waarin een sectorale regeling met betrekking tot de toekenning van ecocheques werd uitgewerkt, werd in 43 comités voorzien in de

¹⁵ Koninklijk besluit van 31 maart 2022 tot wijziging van diverse bepalingen betreffende elektronische ecocheques (B.S. 28 april 2022).

¹⁶ Cijfers afkomstig van de Voucher Issuers Association (VIA), een vzw die de uitgiftemaatschappijen van ecocheques groepeerd.

mogelijkheid om een ander voordeel toe te kennen in de plaats van de ecocheques (zoals een verhoging van de maaltijdcheques, de invoering of verbetering van een hospitalisatieverzekering of aanvullend pensioenplan, de toekenning van cadeaucheques, ...), waarvan er 6 de keuzemogelijkheden vastlegden.

De voorwaarden waaraan de toekenning van ecocheques moet voldoen om niet als loon beschouwd te worden zijn vastgelegd in artikel 19^{quater}, §2 van het Koninklijk besluit van 28 november 1969 tot uitvoering van de wet van 27 juni 1969 tot herziening van de besluitwet van 28 december 1944 betreffende de maatschappelijke zekerheid der arbeiders en in artikel 38/1, §1 van het Wetboek van de inkomstenbelastingen 1992. Eén van deze voorwaarden houdt in dat de waarde van de toegekende ecocheques per jaar en per werknemer maximum 250 EUR mag bedragen.

In 39 van de 65 paritaire comités en subcomités waarin een sectorale regeling met betrekking tot de toekenning van ecocheques werd uitgewerkt, wordt het wettelijk voorziene maximumbedrag toegekend. In de overige 26 comités worden lagere bedragen toegekend, gaande van 35 EUR over 100/125 EUR tot 220 EUR.

In 7 paritaire comités en subcomités werd het bedrag van de ecocheques verhoogd (een verhoging gaande van 5 EUR tot 130 EUR) en in 5 paritaire comités en subcomités werd het verlaagd (met een bedrag gaande van 50 EUR tot 100 EUR).

Voor de berekening van de waarde van de ecocheques moeten een aantal periodes verplicht gelijkgesteld worden met effectieve arbeidsprestaties, zoals vakantiedagen en moederschapsrust. Naar aanleiding van de coronagezondheids crisis werd in 4 paritaire comités (216 (notarisbedienden), 307 (makelarij en verzekerings-agentschappen), 315.02 (luchtvaartmaatschappijen) en 341 (bemiddeling in bank- en beleggingsdiensten)) beslist om de dagen van tijdelijke werkloosheid eveneens gelijk te stellen met gewerkte dagen.

Tabel 4.5 Ecocheques – situatie voor de jaren 2021-2022

Paritaire comités en subcomités die niet langer een sectorale regeling hebben met betrekking tot de toekenning van ecocheques:	PSC 102.04, PC 116, PSC 142.03, PSC 142.04, PC 203, PC 314, PSC 329.01 en PC 331
Paritaire comités en subcomités die een nieuwe sectorale regeling met betrekking tot de toekenning van ecocheques hebben ingevoerd:	PSC 102.06, PSC 102.07, PSC 106.02, PC 128, PSC 140.02, PSC 319.02, PC 324 en PC 332
Paritaire comités en subcomités die het bedrag van de ecocheques hebben verhoogd:	PC 114, PC 124, PC 126, PSC 104.01, PSC 140.04, PSC 327.01 en PSC 328.01
Paritaire comités en subcomités die het bedrag van de ecocheques hebben verlaagd:	PSC 102.01, PSC 113.04, PC 115, PC 119 en PC 309

4.5 Maaltijdcheques

Maaltijdcheques zijn elektronische cheques die gebruikt kunnen worden voor de betaling van een maaltijd of voor de aankoop van verbruiksklare voeding. Ze worden beschouwd als een voordeel dat vrijgesteld is van sociale bijdragen en belastingen indien de voorwaarden bepaald in artikel 19^{bis} van het Koninklijk besluit van 28 november 1969 en artikel 38/1, §2 van het Wetboek van de inkomstenbelastingen 1992 worden nageleefd.

De uitgifte van maaltijdcheques gebeurt door privé-ondernemingen, niet door de overheid. Momenteel zijn er drie uitgiftemaatschappijen: Edenred, Monizze en Sodexo. Werkgevers die maaltijdcheques willen/moeten toekennen aan hun werknemers moeten deze bestellen bij deze ondernemingen.

In 2021 kenden zo'n 137.900¹⁷ ondernemingen maaltijdcheques toe aan hun werknemers. Dagelijks maken meer dan 2,6 miljoen werknemers gebruik van maaltijdcheques bij meer dan 26.000 aangesloten handelaars. Het totale uitgiftevolume bedraagt 2,89 miljard EUR. De maximale waarde van een maaltijdcheque bedraagt 8 EUR¹⁸ per dag waarop de werknemers effectieve arbeidsprestaties verricht hebben. De tussenkomst van de werkgever bedraagt maximaal 6,91 EUR per maaltijdcheque. De tussenkomst van de werknemer bedraagt ten minste 1,09 EUR per maaltijdcheque.

De toekenning van deze cheques wordt geregeld in een collectieve arbeidsovereenkomst, gesloten in een paritair comité of op het niveau van een onderneming¹⁹. De concrete waarde van een maaltijdcheque wordt vastgelegd in de betrokken overeenkomst die de toekenning van de maaltijdcheques regelt.

In 49²⁰ van de 164 paritaire comités en subcomités is er een sectorale regeling met betrekking tot de toekenning van maaltijdcheques uitgewerkt die geldig is voor de jaren 2021 en 2022.

In 12 paritaire comités en subcomités worden maaltijdcheques toegekend ter waarde van 8 EUR. In het kader van de sectorale onderhandelingen werd de werkgeversbijdrage in de nominale waarde van de maaltijdcheque in 8 paritaire comités en subcomités verhoogd. Bepaalde paritaire comités en subcomités voorzien in de toekenning van een premie of een loonsverhoging, maar bepalen dat deze op ondernemingsniveau kan omgezet worden in een ander voordeel, zoals bijvoorbeeld de toekenning van maaltijdcheques of de verhoging van de nominale waarde van de reeds toegekende maaltijdcheques. Voor de jaren 2021-2022 is dit het geval in 4 paritaire comités en subcomités.

Tabel 4.6 Maaltijdcheques – situatie voor de jaren 2021-2022

Paritaire comités en subcomités die maaltijdcheques toekennen ter waarde van 8 EUR:	PSC 102.03, PSC 102.06, PSC 102.07, PSC 106.01, PC 139, PSC 140.04, PC 203, PC 207, PC 326, PC 328.01, PSC 328.02 en PSC 328.03
Paritaire comités en subcomités die de werkgeversbijdrage hebben verhoogd:	PSC 102.02, PSC 102.04, PSC 102.07, PC 110, PC 116, PC 148, PSC 149.03 en PSC 318.02
Paritaire comités en subcomités die voorzien in de mogelijkheid om een premie om te zetten in een maaltijdcheque:	PC 202, PC 311, PC 312 en PSC 327.01

4.6 Niet-recurrente resultaatsgebonden voordelen

Niet-recurrente resultaatsgebonden voordelen zijn voordelen gebonden aan de collectieve resultaten van een onderneming, een groep van ondernemingen ofwel van een welomschreven groep van werknemers, op basis van objectieve criteria. Het systeem werd ingevoerd door de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 90 van 20 december 2007 betreffende de niet-recurrente resultaatsgebonden voordelen en de wet van 21 december 2007 betreffende de uitvoering van het interprofessioneel akkoord 2007-2008.

¹⁷ Cijfers afkomstig van de Voucher Issuers Association (VIA), een vzw die de uitgiftemaatschappijen van maaltijdcheques groepeerde.

¹⁸ Koninklijk besluit van 26 mei 2015 (B.S. 8 juni 2015) en de wet van 6 december 2015 tot wijziging van het Wetboek van de inkomstenbelastingen 1992 op het stuk van de maaltijdcheques en de niet-recurrente resultaatsgebonden voordelen (B.S. 17 december 2015).

¹⁹ De toekenning kan in bijzondere gevallen ook geregeld worden door een individuele overeenkomst (artikel 19bis, § 2, 1° van het Koninklijk besluit van 28 november 1969 tot uitvoering van de wet van 27 juni 1969 tot herziening van de besluitwet van 28 december 1944 betreffende de maatschappelijke zekerheid der arbeiders.

²⁰ In het Paritair Comité voor de schoonmaak (PC 121) wordt sinds 1 juli 2017 voorzien in de toekenning van maaltijdcheques voor de werknemers die behoren tot de categorieën 8D en 8E van de functieclassificatie.

Deze voordelen hangen af van de verwezenlijking van duidelijk aflijnbare, transparante, definieerbare/meetbare en verifieerbare doelstellingen, die kennelijk onzeker zijn bij de invoering van het bonusplan.

Op voorwaarde dat de voordelen worden toegekend in overeenstemming met de regelgeving, genieten ze een bijzondere sociaalrechtelijke en fiscale behandeling. Voor de RSZ wordt de bonus niet beschouwd als loon voor een maximumbedrag van 3.558 EUR bruto in 2022 (= 3.094 EUR netto + een solidariteitsbijdrage van 13,07%), per kalenderjaar en per werknemer. In hoofde van de werkgever zijn de effectief toegekende voordelen onderworpen aan een bijzondere sociale zekerheidsbijdrage van 33%. Voor de fiscus wordt de bonus vrijgesteld van belastingen ten belope van een maximumbedrag van 3.094 EUR netto in 2022, per kalenderjaar en per werknemer.

De werkgever die overgaat tot een procedure van inlichting en raadpleging met betrekking tot het collectief ontslag met sluiting van de onderneming als bedoeld in de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 24 van 2 oktober 1975 betreffende de procedure van inlichting en raadpleging van de werknemersvertegenwoordigers met betrekking tot het collectief ontslag, kan geen gebruik maken van het systeem van de niet-recurrente resultaatsgebonden voordelen.

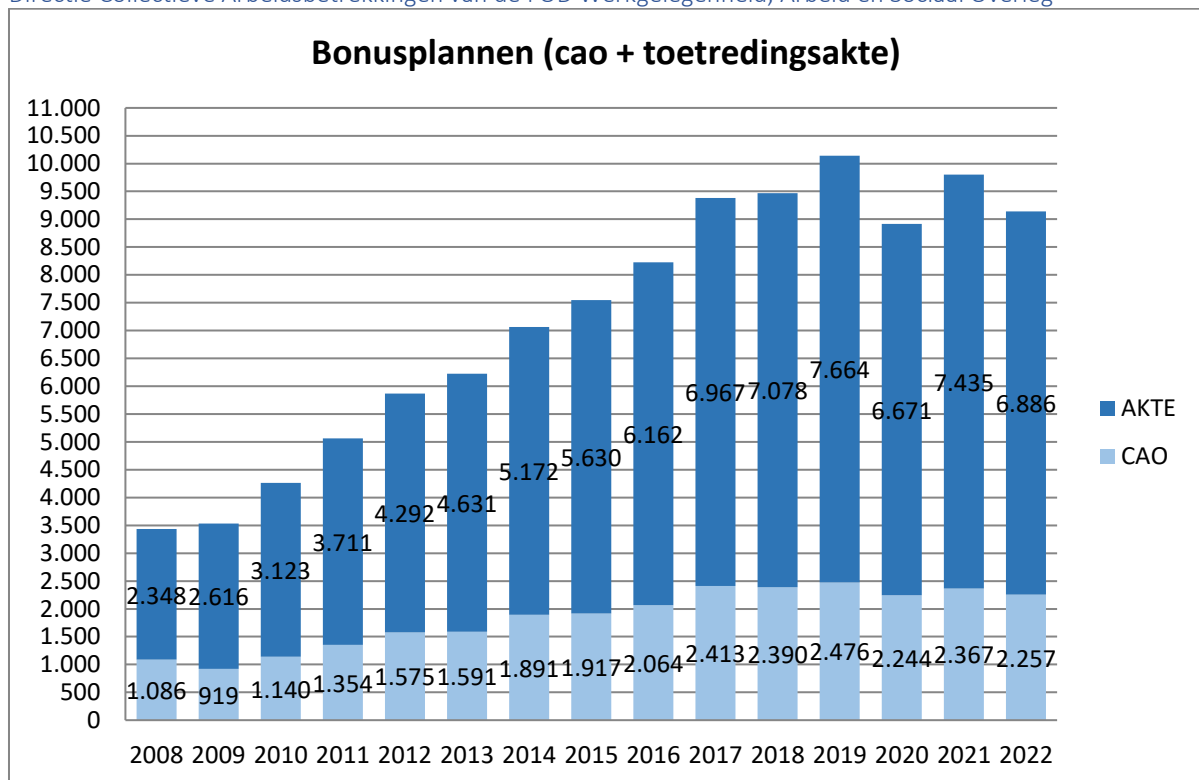
Op 22 februari 2022 werd de cao nr. 90/4 gesloten die twee wijzingen aanbracht met betrekking tot doelstellingen over het welzijn en/of de mobiliteit van de werknemers. Wanneer het bonusplan een doelstelling bevat die betrekking heeft op het welzijn van de werknemers, zoals de vermindering van het ziekteverzuim of het aantal arbeidsongevallen, moet de werkgever voortaan het globale preventieplan en het lopende jaaractieplan samen met het bonusplan bezorgen aan de griffie. Wanneer het bonusplan een doelstelling bevat met betrekking tot de mobiliteit moet de werkgever op erewoord verklaren dat er een fietsvergoeding wordt toegekend aan werknemers die de fiets gebruiken voor hun woon-werkverkeer.

Het is de werkgever die het initiatief moet nemen om een bonusplan voor de toekenning van niet-recurrente voordelen in te voeren. Dat doet geen afbreuk aan de mogelijkheid voor de paritaire (sub)comités om te voorzien in een kader voor de toekenning van niet-recurrente voordelen op (sub)sectorniveau.

Van die laatste mogelijkheid wordt in de praktijk weinig gebruik gemaakt. Sectoraal hebben vijf paritaire comités en subcomités een cao-regeling uitgewerkt met betrekking tot de niet-recurrente resultaatsgebonden voordelen. In de paritaire comités 105 (non-ferro metalen), 116 (kunststofverwerkende nijverheid van de provincie Limburg), 224 (bedienden van de non-ferro metalen) en 301 (havenbedrijf) bestaat er een bonusplan dat op sectoraal niveau werd ingevoerd, terwijl in het paritair comité 326 (gas- en elektriciteitsbedrijf) enkel de gemeenschappelijke regels vastgelegd werden voor het opstellen van een ondernemings-cao of een toetredingsakte.

In het PC 203 (bedienden uit de hardsteengroeven) werd voor de periode 2021-2022 overeengekomen om een budget van 120 EUR bruto (voor 2022 is een specifiek budget van 230 EUR bruto van toepassing) per bediende te besteden aan het bereiken van doelstellingen die binnen de onderneming bepaald moeten worden volgens de modaliteiten die zijn vastgelegd door de cao nr. 90. In het PC 325 (openbare kredietinstellingen) is in het sectoraal akkoord de belofte opgenomen dat de toekenning van zulk niet-recurrent resultaatgebonden voordeel dient te worden besproken op ondernemingsniveau, terwijl in het paritair subcomité 328.02 (stads- en streekvervoer van het Waalse Gewest) werd beslist om de sectorale cao betreffende de toekenning van niet-recurrente resultaatsgebonden voordelen gedurende 4 jaar op te schorten en ter compensatie te voorzien in de toekenning van ecocheques.

Grafiek 4.1 Evolutie 2008-2022 van het aantal bonusplannen dat wordt neergelegd bij de griffie van de Algemene Directie Collectieve Arbeidsbetrekkingen van de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg



Bron: Inforco

De meeste bonusplannen worden ingevoerd op het niveau van de ondernemingen. Dat kan via een collectieve arbeidsovereenkomst (verplicht voor ondernemingen waar er een vakbondsvertegenwoordiging is), ofwel via een toetredingsakte.

Op ondernemingsniveau werden in 2021 meer dan 7400 toetredingsaktes en bijna 2400 bonuscao's neergelegd op de griffie van de algemene directie Collectieve Arbeidsbetrekkingen van de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg. In 2008 betrof het nog o 2300 toetredingsaktes en een 1000-tal cao's. Het is daarbij opmerkelijk dat vooral de toetredingsaktes een sterke groei kenden. Cijfers van de RSZ leren dat in 2021 571.097 werknemers een bonus hebben ontvangen voor een totaalbedrag van 729.333.526 EUR (zie tabel).

Tabel 4.7 Sociale zekerheidsontvangsten op de toegekende niet-recurrente resultaatgebonden voordelen

Jaar	Aantal werkgevers	Aantal werknemers	Toegekende voordelen (In EUR)	Sociale bijdragen (In EUR)
2015	5.729	490.744	546.358.272	251.707.256
2016	6.213	501.300	584.940.368	269.482.028
2017	6.666	534.768	647.640.921	298.368.172
2018	7.201	573.122	710.376.750	327.270.569
2019	7.288	579.865	717.878.301	330.726.533
2020	7.437	598.828	751.783.685	346.346.744
2021	7.015	571.097	729.333.526	336.003.955

Bron: RSZ

4.7 Tussenkost in de vervoerskosten van de werknemers

De tussenkost van de werkgever in de kosten woon-werkverkeer wordt geregeld in de cao nr. 19/9 van 23 april 2019 ter vervanging van de cao nr. 19octies van 20 februari 2009 betreffende de financiële bijdrage van de werkgevers in de prijs van het vervoer van de werknemers, gewijzigd door de cao nr. 19/10 van 28 mei 2019. Deze cao is in werking getreden op 1 juli 2019.

De cao nr. 19/9 heeft een suppletief karakter. De sectoren kunnen ervan afwijken en bij sectorale cao een gunstigere werkgeverstussenkost voorzien.

4.7.1. Tussenkost in de kosten van het gemeenschappelijk openbaar vervoer per trein

De tussenkost van de werkgever in de prijs van de treinkaart is verplicht ongeacht de afgelegde afstand.

De werkgeversbijdragen die oorspronkelijk werden opgenomen in artikel 3 van cao nr. 19octies (vervangen door de cao nr. 19/9) zijn forfaitaire bedragen die voor twee jaar worden vastgesteld. Deze bedragen zijn niet geïndexeerd.

In het IPA 2009-2010 verbonden de sociale partners zich ertoe om tweejaarlijks over de aanpassing van de werkgeversbijdrage te onderhandelen. Hoewel de tarieven van de NMBS verhoogd werden in de periode 2010 tot 2018, werden de bedragen van de werkgeverstussenkost voor deze jaren nooit aangepast.

In het IPA 2019-2020 werd overeengekomen om de forfaitaire bedragen die gelden sinds 1 februari 2009 te verhogen voor 2019-2020. Het gemiddelde percentage van de werkgeverstussenkost in de vervoerkosten per trein bedraagt 70%.

Er werd overeengekomen om de forfaitaire bedragen die gelden sinds 1 juli 2019, verder ongewijzigd te blijven toepassen voor 2021-2022.

Van de 162 paritaire comités beschikken er 122 over een cao die in een werkgeverstussenkost voorziet bij gebruik van gemeenschappelijk openbaar vervoer per trein.

Bij die 122 sectoren stelt men het volgende vast:

- 9 sectoren hebben cao's - vaak relatief oude - die in een werkgeverstussenkost voorzien waarbij het bedrag lager ligt dan wat voorzien is in de wet en in het suppletief karakter van de cao nr. 19/9 van 23 april 2019;
- 56 sectoren hebben Cao's die in een werkgeverstussenkost voorzien waarbij het bedrag hoger is dan wat voorzien is in de wet en in het suppletief karakter van de cao nr. 19/9 van 23 april 2019;
- 33 sectoren hebben cao's die in een werkgeverstussenkost voorzien waarbij het bedrag gelijk is aan 100% van de prijs van een treinkaart voor een overeenkomstige afstand;
- 24 sectoren hebben cao's die in een werkgeverstussenkost voorzien die gelijk is aan wat voorzien is in de wet en in het suppletief karakter van de cao nr. 19/9 van 23 april 2019.

4.7.2. Tussenkost in de kosten van het gemeenschappelijk openbaar vervoer - anders dan per trein

De tussenkost van de werkgever is verplicht ongeacht de afgelegde afstand.

De werkgeverstussenkost varieert naargelang de prijs van het vervoer evenredig is aan de afstand (de tussenkost is gelijk aan de werkgeverstussenkost in de prijs van de treinkaart voor een overeenkomstige afstand zonder evenwel 75% van de werkelijke prijs van het vervoer te overschrijden) of naargelang er een eenheidsprijs geldt, ongeacht de afstand (een tussenkost van 71,8% van de effectieve prijs van het vervoer wordt

toegepast maar deze is beperkt tot de tussenkomst voorzien voor de trein voor een afstand tot 7 kilometer).

Van de 162 paritaire comités beschikken er 119 over een cao die in een werkgeverstussenkomst voorziet bij gebruik van gemeenschappelijk openbaar vervoer, anders dan per trein.

Bij die 119 sectoren stelt men het volgende vast:

- 16 sectoren hebben cao's - vaak relatief oude - die in een werkgeverstussenkomst voorzien waarbij het bedrag lager is dan wat voorzien is in het suppletief karakter van de cao nr. 19/9 van 23 april 2019;
- 52 sectoren hebben cao's die in een werkgeverstussenkomst voorzien waarbij het bedrag hoger ligt dan wat voorzien is bij het suppletief karakter van de cao nr. 19/9 van 23 april 2019;
- 31 sectoren hebben cao's die in een werkgeverstussenkomst voorzien waarbij het bedrag gelijk is aan 100% van de prijs van een treinkaart voor een overeenkomstige afstand of, in voorkomend geval, gelijk is aan 100% van de werkelijke prijs van het vervoersbewijs;
- 20 sectoren hebben cao's die in een werkgeverstussenkomst voorzien die gelijk is aan wat vastgelegd is door het suppletief karakter van de cao nr. 19/9 van 23 april 2019.

4.7.3. Privé-vervoer

De tussenkomst van de werkgever in het privé-vervoer is niet verplicht. Dergelijke tussenkomst mag evenwel worden geregeld op sectoraal niveau of op ondernemingsniveau.

Van de 162 paritaire comités beschikken er 130 over een cao die in een werkgeverstussenkomst voorziet bij gebruik van privé-vervoer.

Bij die 130 sectoren zijn er 108 die cao's hebben die uitdrukkelijk een werkgeverstussenkomst voorzien bij gebruik van de fiets en 4 sectoren die cao's hebben die uitdrukkelijk een werkgeverstussenkomst voor voetgangers voorzien.

4.8 Conclusie

- Door de procentuele loonsverhogingen en eventuele retroactieve premies in ogenschouw te nemen, kan worden gesteld dat omzeggens de helft van werknemers in de comités/subcomités vanaf 2.000 werknemers geniet van de volle 0,4% gedurende de volledige periode 2021-2022. Het valt daarbij op dat het bereiken van de koopkrachtverhoging van 0,4% in vele gevallen moet komen van de andere loonelementen (m.a.w. niet van het loonbarema zelf).
- De mogelijkheid tot modelering van de loonsverhoging op ondernemingsniveau is ondertussen hierbij een breed verspreide techniek, zeker wanneer de non-profit niet wordt meegenomen. De toepassing geldt dikwijls voor de toekenning van een specifieke premie of cheque. Alternatieven mogen daarvoor worden toegepast op ondernemingsniveau.
- Automatische indexering wordt nog altijd quasi-algemeen toegepast en afgesproken op sectoraal niveau. Spilindex en jaarlijkse indexering zijn de meest voorkomende. 2022 was een recordjaar inzake indexeringen. Onze administratie telde in zijn database minimumlonen méér dan 700 zulke sectorale loonaanpassingen.
- De verhoging van het gewaarborgd gemiddeld minimum maandinkomen (GMMMI) van de NAR-CAO 43 op 1 april 2022 met 80,95 EUR heeft op zijn beurt heel wat sectorale minimumlonen doen verhogen

- Ecocheques en maaltijdcheques blijven populair. Voor beide geldt voortaan de elektronische uitgifte. In een ruime minderheid van de paritaire comités worden deze alternatieve verloningsvormen omkaderd door sectorale cao's.
- Betreffende de niet-recurrente resultaatgebonden voordelen werd op 22 februari 2022 de cao nr. 90/4 gesloten die twee wijzingen aanbracht met betrekking tot doelstellingen over het welzijn en/of de mobiliteit van de werknemers. Op ondernemingsniveau zien we dat de toepassing van deze CAO90 bonusplannen stabiliseert. Het gaat om iets méér dan 7000 werkgevers en akten. Rond de 600.000 werknemers genieten van zulke collectieve bonus.
- Een reeks sectorale cao's behandelen vergoedingen woon-werkverkeer. Ondertussen geldt voor de meeste werknemers ook een regeling voor het gebruik van privé-vervoer. Hierbij zijn er 108 paritaire (sub)comités die cao's hebben die uitdrukkelijk een werkgeverstussenkomst voorzien bij gebruik van de fiets en 4 sectoren die cao's hebben die uitdrukkelijk een werkgeverstussenkomst voor voetgangers voorzien.

5. Gelijke behandeling, discriminatie, loonkloof, diversiteit

Discriminatie komt zowel voor in de samenleving als in de ondernemingen en kan betrekking hebben op geslacht, kleur, afkomst, nationale of etnische oorsprong, een handicap, religieuze overtuiging enz. Gelijke rechten vormen het basisbeginsel en het doel van de regelgeving tegen discriminatie. Diversiteit is een beleidsinstrument of een middel om dit te bereiken. Discriminatie is wettelijk verboden. Drie wetten vormen de juridische basis voor de bestrijding van discriminatie:

- De algemene wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van bepaalde vormen van discriminatie die de wet vervangt van 25 februari 2003;
- De wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van discriminatie tussen vrouwen en mannen die de wet vervangt van 7 mei 1999 op de gelijke behandeling van mannen en vrouwen;
- De wet van 30 juli 1981 tot bestraffing van bepaalde door racisme of xenofobie ingegeven daden.

Daar waar gelijke rechten de doelstelling zelf zijn van de antidiscriminatie wetten, is diversiteit het beleid of het middel om die gelijke rechten te verwezenlijken. Discriminatie is nefast voor de goede werking van de bedrijven. Discriminatie is vaak het resultaat van vooroordelen en stereotypen. Om die te bestrijden en als dusdanig discriminatie te voorkomen voeren hoe langer hoe meer bedrijven en werkgevers, een personeelsbeleid in dat een zo goed mogelijke weerspiegeling van de samenleving is. Dit beleid omvat meerdere facetten en neemt tal van vormen aan: acties op het stuk van selectie en indienstneming, codes voor goede praktijken, charters, informatieloketten, acties ten behoeve van de doelgroepen. Het sectorale niveau oefent hierbij een ondersteunende, sensibiliserende of vormende rol uit. In dit kader worden bv. ook acties ondernomen in samenwerking met de regionale overheden (zie bv. [de sectorconvenanten in Vlaanderen](#)). Dit hoofdstuk gaat daarbij enkel dieper in op activiteiten die gedurende de periode 2021-2022 werden opgevolgd door onze administratie. Eerst wordt de controle van de sectorale functieclassificaties in uitvoering van de loonkloofwet van 22 april 2012 besproken, vervolgens wordt dieper ingegaan op de mogelijke aanpassingen aan de loonkloofwet.

5.1 Controle van de sectorale functieclassificaties in uitvoering van de loonkloofwet

De wet van 22 april 2012 ter bestrijding van de loonkloof tussen mannen en vrouwen is bedoeld om de loonkloof te bestrijden op alle overlegniveaus: op interprofessioneel niveau via de verplichting voor de sociale partners om maatregelen ter bestrijding van de loonkloof te onderhandelen, op sectorniveau via de invoering van genderneutrale functieclassificaties en ten slotte op het niveau van de onderneming via de invoering van het analyseverslag van de bezoldigingsstructuur van de werknemers en de mogelijkheid tot invoering van bemiddelaar die toeziet op de genderproblematiek binnen de onderneming.

Wat het sectoraal niveau betreft, om zeker te zijn van de genderneutraliteit van de sectorale functieclassificaties, heeft de wet een controle van de sectorale functieclassificaties ingevoerd die wordt uitgevoerd door de Algemene Directie Collectieve Arbeidsbetrekkingen. Na afloop van de controleprocedure stelt voormelde dienst een lijst samen, waarop de paritaire comités staan die:

- Een niet-genderneutrale functieclassificatie hebben;
- Niet de noodzakelijke wijzigingen hebben aangebracht binnen de termijnen van twee jaar;

- En dit zonder geldige rechtvaardiging.

Deze lijst wordt overgemaakt aan de Minister van Werk en aan het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen.

De controle wordt uitgevoerd op basis van een meetinstrument dat werd opgesteld in een samenwerking tussen de KU Leuven en de FOD WASO. In de eerste fase werden ongeveer 165 functieclassificaties die reeds bestonden op 1 juli 2013 en 90 nieuwe classificaties gecontroleerd. Er waren in totaal 45 niet-genderneutrale functieclassificaties die verplicht moesten worden gewijzigd, omdat de functietitels niet-genderneutraal waren. De paritaire comités beschikken over een termijn van 2 jaar na de kennisgeving van het advies van de administratie om de nodige wijzigingen aan te brengen. Midden 2018 werden nog slechts 10 van de 45 functieclassificaties als niet-genderneutraal beschouwd. Indien binnen deze termijn van 2 jaar de wijzigingen niet worden aangebracht, krijgen de paritaire comités een termijn van 3 maanden om zicht te verantwoorden. Het is de Minister van Werk die de eindbeslissing neemt.

De administratie heeft de paritaire comités met een niet-genderneutrale functieclassificatie in augustus 2018 aangeschreven om een verantwoording te vragen waarom hun functieclassificaties niet-genderneutraal zijn. De verantwoordingen werden begin 2019 aan de Minister van Werk overgemaakt om een finaal oordeel te vellen over de genderneutraliteit van deze classificaties. Deze laatste etappe in de procedure is tevens de "eindbeoordeling" die de Loonkloofwet voorziet, namelijk een "name and shame" van de paritaire comités met een niet-genderneutrale functieclassificatie.

Gedurende de afgelopen twee jaren hebben verschillende paritaire comités, die opgenomen waren op de "name and shame"-lijst, nieuwe cao's afgesloten waarvan de functietitels na controle genderneutraal zijn bevonden.

In navolging van de neutraliteitscontrole gedurende de periode 2021 -2022 staat op de "name and shame"-lijst met afsluitingsdatum 1 september 2022 de functieclassificaties van de volgende paritaire comités:

- PSC 329.02 – Socio-culturele sector van de Franstalige en Duitstalige Gemeenschap en het Waalse Gewest – Domein: Werkgevers en werknemers die activiteiten uitoefenen in de "centres de formation et/ou de réadaptation professionnelle";
- PC 332 – Franstalige en Duitstalige welzijns- en gezondheidssector – Domein: residuaire sector.

Enkele paritaire comités hebben echter, ondanks meerdere oproepen, geen gehoor gegeven aan de verplichte neerlegging van de gecoördineerde versie(s) van de bestaande functieclassificatie(s) op 1 juni 2013 om de opstart van de genderneutraliteitscontrole van deze functieclassificaties mogelijk te maken. De administratie verkeerde daardoor in de onmogelijkheid om in deze gevallen überhaupt een controle uit te voeren. Dit heeft tot gevolg dat deze paritaire comités op een aparte "name and shame" lijst zijn geplaatst. Op de lijst van functieclassificaties waarvoor de controle door de administratie onmogelijk was met afsluitingsdatum 1 september 2022, staan de functieclassificaties van de volgende paritaire comités:

- PSC 106.01 – Cementfabrieken;
- PSC 125.01 – Bosontginningen;
- PSC 125.02 – Zagerijen;
- PSC 125.03 – Houthandel;
- PSC 327.03 – Beschutte werkplaatsen van het Waalse Gewest en van de Duitstalige Gemeenschap.

Uit hetgeen voorafgaat blijkt dat bijna alle paritaire (sub)comités over een genderneutrale functieclassificatie beschikken tijdens de onderhandelingsperiode 2021-2022.

5.2 Aanpassing van de loonkloofwet

Ondertussen wordt gewerkt aan een mogelijke aanpassing van de loonkloofwet. In het regeerakkoord van 2020 staat namelijk het volgende vermeld: *"Er zullen aanvullende maatregelen worden genomen om de wet van 22 april 2012 ter bestrijding van de loonkloof tussen mannen en vrouwen werkzamer te maken."*

Op 4 maart 2021 hebben de Europese Commissie en het Europees Parlement een voorstel voor een richtlijn gelanceerd met betrekking tot beloningstransparantie. Dit voorstel voorziet met name een strengere regelgeving rond genderneutrale functieclassificaties. Dit voorstel voor een richtlijn is door de bevoegde instanties, waaronder de Algemene Directie Collectieve Arbeidsbetrekkingen, grondig geanalyseerd.

De elementen van de hervorming van de loonkloofwet zullen worden aangebracht in het licht van het voormelde voorstel van richtlijn.

5.3 Conclusie

Beleid tegen discriminatie en voor diversiteit omvat meerdere facetten en neemt tal van vormen aan: acties op het stuk van selectie en indienstneming, codes voor goede praktijken, charters, informatieloketten, acties ten behoeve van de doelgroepen. Het sectorale niveau oefent hierbij een ondersteunende, sensibiliserende of vormende rol uit. Bijna alle paritaire (sub)comités beschikken ondertussen over een genderneutrale functieclassificatie. Tevens wordt in het licht van het voorstel van een richtlijn over beloningstransparantie gewerkt aan een mogelijke aanpassing van de loonkloofwet.

6. Opleiding

6.1. « Investeren in opleiding » - Algemene principes

De materie betreffende opleiding werd hervormd door de wet van 5 maart 2017 betreffende werkbaar en wendbaar werk en door het Koninklijk besluit van 5 december 2017 genomen in uitvoering van de voornoemde wet van 5 maart 2017. De reglementering heeft, wat opleiding betreft, een interprofessionele doelstelling vastgelegd te weten gemiddeld 5 opleidingsdagen per jaar per voltijdse equivalent. In dit punt zullen we eerst het toepassingsgebied van de nieuwe wet (punt 6.1.1.) benaderen, de aard van de opleidingen waarmee er rekening wordt gehouden bij de verwezenlijking van deze doelstelling (punt 6.1.2.) en tenslotte zullen we uiteenzetten op welke wijze het jaarlijks gemiddelde van 5 opleidingsdagen per voltijdse equivalent zal worden bereikt en verwezenlijkt (punt 6.1.3.). Zoals aangegeven in hoofdstuk 2 van dit rapport wordt dit hoofdstuk met betrekking tot opleiding vervangen door nieuwe regelgeving die een individueel opleidingsrecht creëert vanaf 2023.

6.1.1. Toepassingsgebied van de reglementering

De kleine ondernemingen met minder dan 10 werknemers zijn van de toepassing van de nieuwe wet uitgesloten. De werknemers die deel uitmaken van een onderneming met minder dan 10 werknemers vallen niet onder het stelsel dat door de wet werd ingevoerd. Dit belet de werkgever niet om hen de mogelijkheid te bieden om zich op te leiden.

De middelgrote ondernemingen met méér dan 10 maar minder dan 20 werknemers genieten van een wat hen betreft, afwijkend stelsel. Het afwijkend stelsel maakt deel uit van voornoemd Koninklijk besluit. Dankzij het mechanisme van een afwijkend stelsel hebben de ondernemingen met minimaal 10 maar minder dan 20 werknemers de mogelijkheid om het stelsel voorzien door een collectieve arbeidsovereenkomst gesloten binnen de sector waarvan ze afhangen, niet te volgen. Bijgevolg kan deze categorie van werkgevers een ander aantal (eventueel minder) opleidingsdagen voorzien dan het aantal voorzien door de sector. De werkgevers die het wensten hadden tot 30 september 2021 de tijd om, voor de periode 2021-2022, een afwijkend stelsel binnen hun bedrijf te bepalen. Nochtans kan de werknemer het aantal opleidingsdagen waarop hij recht had in het verleden niet ontzegd worden door de toekenning van het aantal dagen door de tot deze categorie behorende werkgever. Indien bijgevolg de werknemer van de onderneming reeds genoot van 3 opleidingsdagen in het verleden, kan zijn aantal opleidingsdagen in de toekomst niet verlaagd worden. Zonder reactie vanwege de werkgever vóór de datum van 30 september 2021, geniet de werknemer automatisch van een recht op minimaal één opleidingsdag per jaar per voltijdse equivalent voor de jaren 2021-2022.

6.1.2. Welke opleidingen worden in rekening gebracht voor het bereiken van de interprofessionele doelstelling?

De reglementering bedoelt zowel de formele als de informele opleidingen (deze die rechtstreeks verband houden met het werk). Ze verduidelijkt eveneens dat het opleidingsaanbod aangelegenheden mag betreffen die verband houden met het welzijn zoals bedoeld door de wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers tijdens de uitvoering van het werk. Het Koninklijk besluit van 5 december 2017 voorziet op gelijkaardige wijze dat de opleiding op de werkvloer eveneens in rekening wordt gebracht.

6.1.3. Op welke wijze moet de opleidingsplicht worden uitgevoerd?

a) Sectoraal vlak

Er wordt voorrang gegeven aan een uitvoering van de opleidingsverplichting op sectoraal vlak. De wetgever heeft de sectoren eveneens gevraagd om zelf het aantal opleidingsdagen te bepalen die de werkgevers, welke onder hun toepassingsgebied ressorteren, zullen moeten eerbiedigen. De sectoren zullen eveneens moeten voorzien welke concrete maatregelen op het niveau van de sector zullen worden genomen om het voorziene aantal opleidingsdagen te bereiken en een timing vastleggen waarbinnen de doelstelling van gemiddeld 5 opleidingsdagen per jaar per voltijdse equivalent zal worden bereikt.

b) Individuele opleidingsrekening

Indien de uitvoering op sectoraal niveau niet het gewenste resultaat heeft opgeleverd, kan de inspanning verwezenlijkt worden door de toekenning van een opleidingskrediet in het kader van een opleidingsrekening. De wet voorziet in zulk geval dat de werknemer recht heeft op een equivalent van minstens twee opleidingsdagen.

De « individuele opleidingsrekening » bestaat uit een formulier dat wordt bewaard in het persoonlijk dossier van de werknemer en dat mag bijgehouden worden in elektronische vorm of op papier. Het gaat om een document dat een bepaald aantal verplichte vermeldingen bevat waarvan de belangrijkste zijn: het aantal opleidingsdagen waarop de werknemer recht heeft en het vastleggen van een timing waarbinnen de doelstelling van gemiddeld 5 opleidingsdagen per jaar per voltijdse equivalent zal worden bereikt.

Het aantal niet-gebruikte opleidingsdagen wordt automatisch overgedragen naar het volgende jaar, zonder vermindering van het opleidingskrediet van het volgende jaar.

c) Suppletieve regeling van minimum twee dagen

Tot slot kan de werknemer aanspraak maken op gemiddeld 2 dagen opleiding per jaar per voltijdse equivalent indien er geen enkele collectieve arbeidsovereenkomst is gesloten en de werknemer niet van een individuele opleidingsrekening geniet.

6.2. Sectorale omzetting van de opleidingsinspanning

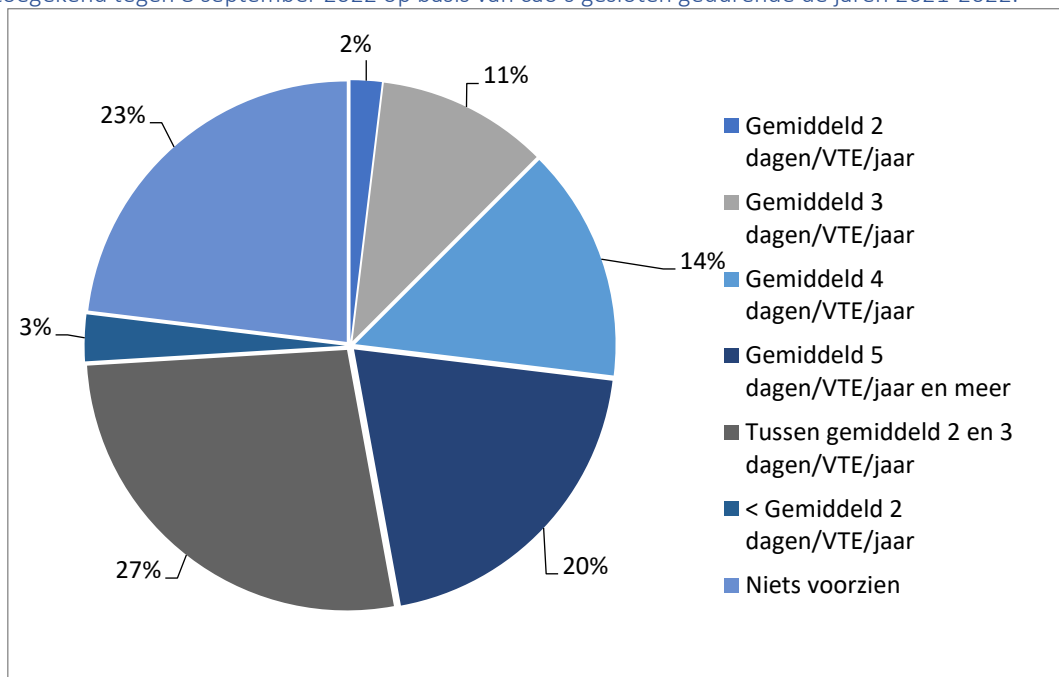
Uitzonderlijk heeft het koninklijk besluit van 29 augustus 2021 tot uitvoering van het sociaal akkoord in het kader van de interprofessionele onderhandelingen voor de jaren 2021-2022, de datum van indiening van de cao's over de opleiding verschoven naar 31 december 2021.

Op 8 september 2022 hebben 103 (sub) paritaire comités (van de 162) een cao gesloten voor de periode 2021-2022 over opleidingsinspanningen.

Van de 103 (sub)-paritaire comités hebben er 24 geen cao gesloten voor de jaren 2021 - 2022. Dit betekent echter niet dat deze (sub) paritaire comités niet over een reglementering in verband met vorming beschikken. Sommigen van hen hebben zelfs al een groeitraject vastgelegd om de 5 dagen opleiding te halen.

Dit is met name het geval (niet-limitatieve lijst) voor PSC 102.02 (hardsteengroeven en der groeven van uit te houwen kalksteen in de provincies Luik en Namen), PC 118 (voedingsnijverheid), PC 209 (metaalnijverheid), PC 317 (bewakingspersoneel), PC 336 (vrije beroepen).

Grafiek 6.1 Verdeling van het aantal dagen dat door de sectoren (paritaire (sub)comités met een betreffende cao) werd toegekend tegen 8 september 2022 op basis van cao's gesloten gedurende de jaren 2021-2022.



Op 8 september 2022 zijn 2.044.031 werknemers op een totaal van 3.037.155 werknemers gedekt door een opleidings-cao voor de jaren 2021-2022. Dit vertegenwoordigt 67% van de werknemers, een stijging met 3% ten opzichte van de vorige periode, d.w.z. de jaren 2019-2020.

Van de 2.044.031 werknemers hebben er 725.571 werknemers, 5 dagen opleiding gekregen in het kader van een bestaande of in de periode 2021 – 2021 afgesloten cao. Dit vertegenwoordigt 23% van de werknemers voor wie het groeitraject al is bereikt.

Er moet ook worden opgemerkt dat van de 2.044.031 werknemers die onder een cao inzake opleiding vallen, 670.143 werknemers één (of meer) individuele opleidingsdag(en) hebben naast de collectieve opleidingsdagen die op basis van de wet van 5 maart 2017 worden toegekend. Dit vertegenwoordigt 32% van de werknemers die naast het collectieve recht aanspraak kunnen maken op een individueel recht op opleiding.

Momenteel bedraagt het aantal (sub)-paritaire comités dat een cao over opleiding heeft gesloten met een groeipad dat tegen 2022 is voltooid of in de komende jaren zal worden voltooid, 21% van alle sectoren die onder een dergelijke cao vallen. Dit percentage bedroeg 9% in de periode vóór 2021.

6.3 Conclusie

De wvw-wet hervormde de te behalen interprofessionele opleidingsdoelstelling. Ondertussen heeft een ruime meerderheid van de paritaire comités, cao's afgesloten die het opleidingsthema behandelen. Alhoewel een belangrijke groei van 12% wordt opgetekend, blijft een opleidingsinspanning van gemiddeld 5 dagen per FTE een belangrijke uitdaging. Vanaf de volgende periode krijgt dit sectorale opleidingsbeleid een andere invulling door de creatie van een individueel opleidingsrecht.

7. (Einde)loopbaan

7.1 Loopbaansparen

7.1.1 Regelgeving

Het loopbaansparen werd ingevoerd door de artikelen 33 t.e.m. 39 van de wet van 5 maart 2017 betreffende werkbaar en wendbaar werk en heeft als doel om werknemers bepaalde tijdselementen te laten sparen om deze op een later tijdstip als verlof op te nemen. De maatregel van het loopbaansparen is gebaseerd op vrijwilligheid. De werknemer kan op geen enkele manier verplicht worden om deel te nemen aan een stelsel van loopbaansparen. Hij behoudt hier de volledige vrijheid.

Om gebruik te kunnen maken van het wettelijk stelsel van loopbaansparen, moet deze maatregel eerst worden geactiveerd. De wet legt hierbij een bepaalde procedure vast. De vraag naar activering gebeurt in eerste instantie op het niveau van de sector via een aanhangigmaking bij de Voorzitter van het bevoegde paritaire (sub)comité. De aanhangigmaking kan gebeuren door een organisatie vertegenwoordigd in het paritair (sub)comité of een individuele onderneming. De wet legt geen vormvereisten op met betrekking tot de aanhangigmaking. Deze kan op om het even welke manier gebeuren. Het verdient echter aanbeveling om ervoor te zorgen dat kan worden bewezen dat er een aanhangigmaking is gebeurd. De aanhangigmaking gebeurt dan ook best schriftelijk, b.v. via een aangetekend schrijven. Vanaf het moment van de aanhangigmaking heeft de sector 6 maanden de tijd om een sectorale cao uit te werken. Wordt er binnen die periode van 6 maanden geen sectorale cao gesloten, dan kunnen de ondernemingen die onder de betrokken sector ressorteren, beslissen om de maatregel zelf te activeren door het sluiten van een ondernemingscao.

De cao die het loopbaansparen regelt, moet verplicht een aantal vermeldingen bevatten, zoals welke specifieke tijdselementen de werknemers zullen kunnen opsparen in het kader van loopbaansparen.

7.1.2 Aanhangigmakingen

In de IPA-periode 2021-2022 werden 5 PC's gevat.

De betrokken PC's zijn PC 329.01 (gevat op 13 september 2021), PC 327.03 (gevat op 28 oktober 2021), PC 111 (gevat op 31 mei 2022), PC 209 (gevat op 31 mei 2022) en PC 315.01 (gevat op 18 juli 2022).

De aanhangigmakingen kunnen geconsulteerd worden op de website van de FOD WASO. In de paritaire comités 329.01 en 327.03 vond de aanhangigmaking meer dan 6 maanden geleden plaats en is het dus mogelijk om een systeem van loopbaansparen in te voeren via ondernemingscao.

7.1.3 Sectorale cao's

Voorafgaandelijk aan de IPA-periode 2021-2022 hadden slechts 2 sectoren een CAO gesloten om het loopbaansparen in te voeren: het PC 328.03 (stads- en streekvervoer voor het Brussels Hoofdstedelijk Gewest) en het PC 306 (verzekeringswezen).

De cao van het PC 306 (verzekeringswezen) heeft tot doel om – in het kader van de coronacrisis – de conventionele verlofdagen van 2020 en 2021 op te nemen binnen een periode van 5 jaar.

Door de cao van het PC 328.03 (stads- en streekvervoer voor het Brussels Hoofdstedelijk Gewest) kunnen werknemers in deze sector extra-wettelijk verlof alsook vrijwillige overuren en wachtverlof opsparen om later tijdens hun loopbaan of aan het einde van hun loopbaan op te nemen.

In de loop van periode 2021-2022, heeft het PC 139 (PC voor de binnenscheepvaart) cao's gesloten om een recht op bijkomend conventioneel verlof toe te kennen overeenkomstig het aantal dienstjaren (progressief op basis van anciënniteit) dat door de werknemers die onder het toepassingsgebied van dit paritair comité vallen, kan worden gespaard.

7.2 Landingsbanen

In een landingsbaan gaat een oudere werknemer minder uren presteren of stapt hij over naar een lichtere job. De bedoeling is om het einde van de loopbaan wat uit te stellen of méér draaglijk te maken, nu de leeftijd van pensionering of SWT stelselmatig wordt verhoogd.

7.2.1 In de vorm van tijdskrediet

Het recht op tijdskrediet wordt geregeld door de cao nr. 103, gesloten in de Nationale Arbeidsraad op 27 juni 2012, tot invoering van een stelsel van tijdskrediet, loopbaanvermindering en landingsbanen. De cao nr. 103 geeft een mandaat aan sectoren en/of ondernemingen om bepaalde punten van het recht op tijdskrediet verder uit te werken. Het recht op onderbrekingsuitkeringen wordt geregeld door het KB van 12 december 2001 tot uitvoering van hoofdstuk IV van de wet van 10 augustus 2001 betreffende de verzoening van werkgelegenheid en kwaliteit van het leven betreffende het stelsel van tijdskrediet, loopbaanvermindering en vermindering van de arbeidsprestaties tot een halftijdse betrekking. Dit KB werd gewijzigd bij KB van 30 december 2014 en het KB van 23 mei 2017.

Sinds 1 januari 2015 voorziet artikel 6, § 5 van het voornoemde KB van 12 december 2001 in de toekenning van een aanvullend recht op onderbrekingsuitkeringen aan voltijdse werknemers van 60 jaar of ouder die hun arbeidsprestaties verminderen met 1/2de of met 1/5de in toepassing van cao nr. 103. Bovendien bepaalt dit KB dat deze leeftijdsgrens kan worden aangepast voor werknemers met een lange loopbaan, die in een zwaar beroep werken of die tewerkgesteld zijn in een onderneming in moeilijkheden of in herstructurering, op voorwaarde dat de Nationale Arbeidsraad (NAR) een kader-cao afsluit voor een periode van ten hoogste twee jaar, die bij KB algemeen verbindend wordt verklaard.

Op 23 april 2019 werd in de NAR de cao nr. 137 gesloten die voor de periode 2019-2020 voorzag in het recht op uitkeringen vanaf de leeftijd van 55 jaar voor een vermindering met 1/5de en vanaf de leeftijd van 57 jaar voor een vermindering met 1/2de. Deze cao is op 31 december 2020 afgelopen. Sindsdien bestond er geen NAR-cao meer op grond waarvan uitkeringen konden worden toegekend vanaf een leeftijd onder de 60 jaar.

7.2.2 Nieuwe NAR-cao's gesloten voor de periode 2021-2022 en van 1 januari 2023 tot 30 juni 2023

Voor de periode 2021-2022 en de periode van 1 januari 2023 tot en met 30 juni 2023, heeft de Nationale Arbeidsraad op 15 juli 2021 twee cao's gesloten tot vaststelling van het interprofessioneel kader voor de aanpassing van de leeftijdsgrens tot 55 jaar voor de toegang tot het recht op uitkeringen voor een landingsbaan, voor werknemers met een lange loopbaan (35 jaar beroepsloopbaan als werknemer), die werkzaam zijn in een zwaar beroep (zware beroepen, nachtarbeid, bouwsector) of die tewerkgesteld zijn in een onderneming die erkend is als een onderneming in herstructurering of in moeilijkheden (indien de begindatum van de landingsbaan binnen de erkenningsperiode valt).

Het betreft:

- De CAO nr. 156 voor de periode 2021-2022 en
- De CAO nr. 157 voor de periode van 1 januari 2023 tot 30 juni 2023.

Voor de toetreding tot het recht op uitkeringen voor een landingsbaan vanaf de leeftijd van 55 jaar moet het bevoegde (sub)paritair comité voor de werknemer een cao hebben gesloten voor dezelfde geldigheidsduur als de NAR-cao's (cao nr. 156, periode 2021-2022 en cao nr. 157, periode van 1 januari 2023 tot en met 30 juni 2023). De sectorale cao moet bij KB algemeen verbindend zijn verklaard en expliciet vermelden dat zij is afgesloten in toepassing van de betrokken NAR-cao. Deze sectorale overeenkomsten mogen de geldigheidsduur van de interprofessionele cao waarnaar ze verwijzen, niet overschrijden.

Tabel 7.1 Tijdskrediet

	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022 (30.06)
Aantal geregistreerde cao's in uitvoering van NAR-cao nr. 103 - Tijdskrediet	72	82	165	47	157	51	147	187
Aantal geregistreerde cao's in uitvoering van de NAR-cao nr. 156							107	69
Aantal geregistreerde cao's in uitvoering van de NAR-cao nr. 157							44	104

Om de bedrijfstakken die niet onder de bevoegdheid van een paritair comité ressorteren of waar het paritair comité niet functioneert, in staat te stellen gebruik te maken van deze aanpassing van de leeftijdsgrens met betrekking tot de toegang tot uitkeringen voor landingsbanen, bevatten de kader-cao's ook een aanvullende regeling die door middel van toetreding ten uitvoer kan worden gelegd.

De toetreding kan geschieden in de vorm van een collectieve arbeidsovereenkomst, een toetredingsakte als bedoeld in de bijlage bij de collectieve arbeidsovereenkomsten nr. 156 en nr. 157, of een wijziging van het arbeidsreglement.

De twee NAR-cao's (nr. 156 en nr. 157) verlagen eveneens de leeftijdsgrens tot 55 jaar voor de periode 2021-2022 en van 1 januari 2023 tot 30 juni 2023, voor werknemers die hun arbeidsprestaties verminderen met 1/2de of met 1/5de en die tewerkgesteld zijn in een onderneming in herstructurering of in moeilijkheden.

Om deze leeftijdsgrens te kunnen toepassen moet de onderneming, waarin de werknemer is tewerkgesteld, erkend zijn als onderneming in herstructurering of in moeilijkheden en moet zij naar aanleiding van de herstructurering of de moeilijkheden een cao hebben gesloten waarin uitdrukkelijk is bepaald dat de cao's nr. 156 en nr. 157 van de NAR worden toegepast. Een erkenning door de minister als een onderneming in moeilijkheden of in herstructurering is aldus noodzakelijk. De erkenning moet worden voorgelegd aan een commissie die advies uitbrengt aan de minister. In de periode januari 2021 - juni 2022 werd geen enkele aanvraag door deze commissie behandeld.

7.2.3 'Zachte' landingsbanen

Vanaf 1 januari 2018 wordt een vrijstelling van de sociale zekerheidsbijdragen toegekend aan de vergoedingen die worden toegekend aan werknemers van 58 jaar en ouder in het kader van de verlichting van de werklast (KB tot wijziging van artikel 19 van het KB van 28 november 1969 tot uitvoering van de wet van 27 juni 1969 tot herziening van de

besluitwet van 28 december 1944 betreffende de maatschappelijke zekerheid der arbeiders).

Het recht op vrijstelling van sociale zekerheidsbijdragen op de aanvullende vergoedingen die worden toegekend in het kader van maatregelen tot verlichting van de werklast, geldt wanneer zij is vastgelegd in:

- Een collectieve arbeidsovereenkomst op sectoraal niveau of, bij gebrek aan een dergelijke overeenkomst, door een collectieve arbeidsovereenkomst op het niveau van de onderneming of een wijziging van het arbeidsreglement; of
- Een individuele schriftelijke overeenkomst op het niveau van de werknemer, sinds 1 januari 2019

gesloten in toepassing van de NAR-CAO nr. 104 van 27 juni 2012 over de uitvoering van een werkgelegenheidsplan oudere werknemers in de onderneming.

Deze maatregel (algemeen bekend als "zachte landingsbaan") is bedoeld om het voor oudere werknemers mogelijk te maken langer te blijven werken door hun loopbaan op een andere manier voort te zetten vanaf de leeftijd van 58 jaar. Het biedt deze werknemers de mogelijkheid om in een alternatieve functie te werken, en hun arbeidsregime te wijzigen: van nacht- of ploegendienst naar dagwerk, of van een voltijdse naar een 4/5de tewerkstelling. Deze veranderingen leiden vaak tot inkomensverlies voor de betrokken werknemer. Ter compensatie van het gederfde loon worden er vergoedingen door de werkgever of het FBZ betaald die zijn vrijgesteld van sociale zekerheidsbijdragen.

Op dit ogenblik hebben 10 paritaire (sub)comités een CAO afgesloten en verlengd voor de periode 2021-2022, over de verlichting van de werklast (of zachte landingsbanen) met compensatie voor loonverlies. Het betreft de volgende sectoren:

- Metaal-, machine- en elektrische bouw (PC 111 en 209): bruto basisvergoeding van 77€ per maand; verhoogd met 7,70€ per volledige schijf van 200€ die de maandelijkse bruto loongrens van 3.500€ overstijgt. De maximale vergoeding die kan worden toegekend, bedraagt 154€ bruto;
- Garagebedrijf (PC 112): vergoeding die het verschil compenseert tussen het brutoloon na de loopbaanwijziging en het brutoloon voor de normale prestaties van de maand voorafgaand aan de loopbaanwijziging, met een maximum van 162,43€ bruto per maand;
- Scheikundige nijverheid (PC 116 en 207): behoud van een percentage van de ploegenpremie;
- Textielnijverheid (PC 120): arbeiders genieten gedurende 12 maanden te rekenen vanaf het ogenblik van de overstap, een degressieve tussenkomst in het netto loonverlies ten laste van het fonds;
- Elektriciens: Installatie en distributie (PSC 149.01); Koetswerk (PSC 149.02) en Metaalhandel (PSC 149.04): vergoeding gelijk aan het verschil tussen het brutoloon na aanpassing van de loopbaan en het brutoloon voor normale prestaties van de maand voorafgaand aan de aanpassing van de loopbaan, met een maximum van 162,43€ per maand;
- Edele metalen (PSC 149.03): 30€ per maand.

7.3 Stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag

7.3.1 Notie

Het SWT is een bijzonder stelsel van toepassing op oudere werknemers die worden ontslagen en die een aanvullende vergoeding (= de bedrijfstoeslag) zullen ontvangen bij hun werkloosheidsuitkering. Deze bedrijfstoeslag wordt betaald door de werkgever die hen

heeft ontslagen. Dit recht op een bedrijfstoelage vindt zijn oorsprong in een collectieve arbeidsovereenkomst.

Om in aanmerking te komen voor de bedrijfstoelage moet de ontslagen werknemer voldoen aan een aantal voorwaarden:

- Worden ontslagen (behalve wegens dringende redenen),
- Recht hebben op een werkloosheidsuitkering,
- Ingeschreven zijn als werkzoekende, beschikbaar blijven voor de arbeidsmarkt en ingaan op elke geschikte werkaanbieding of beroepsopleiding.

Tenslotte moet er een collectieve arbeidsovereenkomst bestaan waarin de leeftijds- en anciënniteitsvoorwaarden worden bepaald.

In het kader van het algemeen stelsel, kan het statuut van werkloze met bedrijfstoelage worden toegekend aan een ontslagen werknemer die op het einde van zijn arbeidsovereenkomst, 62 jaar of ouder is en een beroepsverleden van 40 jaar (voor mannen) kan bewijzen. Vrouwen moeten een beroepsverleden van 37 jaar kunnen bewijzen in 2021, 38 jaar in 2022, 39 jaar in 2023 om uiteindelijk in 2024 eveneens op 40 jaar te komen.

Onder bepaalde voorwaarden blijft het echter mogelijk om onder de leeftijd van 62 jaar toe te treden tot het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage. Deze "afwijkende" stelsels houden rekening met specifieke eigenschappen kenmerkend voor bepaalde sectoren, voor bepaalde beroepen of voor bepaalde werknemers zoals in geval van zware beroepen, nachtarbeid, medische problemen of ernstige lichamelijke problemen of een zeer lange loopbaan. In het kader van een erkenning als zijnde een onderneming in moeilijkheden of in herstructurering door de Minister van Werk, kan de leeftijdsvoorwaarde eveneens worden vermindert tot minimum 60 jaar.

Indien de ontslagen werknemer op het ogenblik van de toetreding tot het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage geen 62 jaar is geworden, moet de werkgever deze werknemer vervangen.

7.3.2 Juridische basis

Koninklijk besluit van 3 mei 2007 tot regeling van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage, (voor het laatst gewijzigd door het K.B. van 7 oktober 2021), cao nr. 17 gesloten binnen de Nationale Arbeidsraad en de op 15 juli 2021 binnen de Nationale Arbeidsraad gesloten cao's nr. 150, 151, 152, 153, 154 en 155) + cao nr. 143 van 23 april 2019).

7.3.3 Nieuwigheden met een impact op de sectorale onderhandelingen in 2021 en 2022

a) De algemene regel en de mogelijke afwijkingen

Op 1 januari 2015 werd het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage grondig gewijzigd. Het door de regering vooropgestelde objectief – het bereiken van een tewerkstellingspercentage van 50 % in 2020 voor werknemers tussen 55 en 64 jaar – leidde tot het engagement het luik eindloopbaan te hervormen en het gebruik van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage te beperken.

Zo wordt vanaf 1 januari 2015, het toekennen van het statuut van werkloze met bedrijfstoelage aan een ontslagen werknemer die op het einde van zijn arbeidsovereenkomst, 62 jaar of ouder is, de regel. Mannen moeten op het einde van de arbeidsovereenkomst een beroepsverleden als loontrekkende van 40 jaar kunnen bewijzen. Vrouwen moeten op 1 januari 2021 een beroepsverleden van 37 jaar kunnen

bewijzen. Nadien wordt de loopbaanvoorwaarde voor vrouwen telkens met 1 jaar verhoogd om in 2024 eveneens op 40 jaar te komen.

Op 15 juli 2021 werden in de NAR overeenkomsten gesloten m.b.t. de landingsbanen en het SWT alsook m.b.t. de problematiek van de aangepaste beschikbaarheid op de arbeidsmarkt voor werklozen met bedrijfstoeslag.

De NAR heeft voor 2 afwijkende stelsels SWT de leeftijd verhoogd tot 60 jaar: voor het SWT voor werknemers met een beroepsverleden van 33 jaar die, hetzij minstens 20 jaar gewerkt hebben in een regeling van nachtarbeid of gewerkt hebben in een zwaar beroep of tewerkgesteld werden in de bouwsector en voor het SWT met een beroepsverleden van 40 jaar.

De leeftijdsvoorwaarde voor de ontslagen werknemers die een beroepsverleden van 35 jaar kunnen bewijzen en die werden tewerkgesteld in een zwaar beroep, werd reeds verhoogd tot 60 jaar door de NAR-cao nr. 143 van 23.04.2019 (vanaf 1 juli 2021 voor onbepaalde duur).

Eén uitzondering blijft behouden: het stelsel met een loopbaan van 35 jaar voor mindervalide werknemers of werknemers met ernstige lichamelijke problemen. Voor dit stelsel blijft de leeftijd behouden op 58 jaar voor de periode van 1 januari 2021 tot en met 30 juni 2023.

b) Nieuwigheden met betrekking tot de vrijstelling van de aangepaste beschikbaarheid

Artikel 22 van het koninklijk besluit van 3 mei 2007 betreffende de vrijstelling van de aangepaste beschikbaarheid, werd gewijzigd door het koninklijk besluit van 29 augustus 2021 tot uitvoering van het sociaal akkoord in het kader van de interprofessionele onderhandelingen voor de jaren 2021-2022.

De werklozen met bedrijfstoeslag moeten in principe aangepast beschikbaar blijven voor de arbeidsmarkt tot de leeftijd van 65 jaar. Ze kunnen echter vragen om vrijgesteld te worden van deze aangepaste beschikbaarheid indien zij een beroepsverleden van 43 jaar kunnen bewijzen.

In het kader van het SWT om medische redenen, kan de werkloze met bedrijfstoeslag eveneens een aanvraag tot vrijstelling van de aangepaste beschikbaarheid indienen.

Door de aanpassing van artikel 22 van het koninklijk besluit van 3 mei 2007, kunnen de werklozen met bedrijfstoeslag binnen de 3 andere stelsels, een aanvraag tot vrijstelling van de aangepaste beschikbaarheid indienen vanaf de leeftijd van 62 jaar of indien zij een beroepsverleden van 42 jaar kunnen bewijzen en voldoen aan de volgende voorwaarden:

- De NAR heeft een algemeen verbindend verklaarde cao gesloten die de voorwaarde voor deze vrijstelling bepaald,
- De cao heeft een maximale duur van 2 jaar,
- De werknemer wordt ontslagen tijdens de duur van deze cao,
- Het bevoegde paritaire (sub)comité heeft een cao gesloten in toepassing van deze NAR-cao en deze cao werd algemeen verbindend verklaard.

De mogelijkheid tot vrijstelling van de aangepaste beschikbaarheid voor werknemers die worden ontslagen in het kader van een erkenning als zijnde een onderneming in moeilijkheden en/of in herstructurering wordt eveneens geregeld door deze aanpassing van artikel 22. De voorwaarden tot vrijstelling van de aangepaste beschikbaarheid zijn vergelijkbaar, maar in dit geval moet de toepasbare cao worden afgesloten op het niveau van de onderneming en moet deze ondernemings-cao een uitdrukkelijke verwijzing naar de NAR-cao bevatten.

In het kader van de interprofessionele onderhandelingen voor de jaren 2021-2022 werden binnen de NAR op 15 juli 2021 verschillende cao's gesloten:

- Cao nr. 153 legt voor de periode van 1 juli 2021 tot en met 31 december 2022 de voorwaarden tot vrijstelling van de aangepaste beschikbaarheid vast voor oudere werknemers die werden ontslagen in het kader van de stelsels met een zwaar beroep en een lange loopbaan en die de leeftijd van 60 jaar hebben bereikt ten laatste op 31 december 2022 en op het einde van hun arbeidsovereenkomst;
- Cao nr. 154 legt de voorwaarden vast voor de werknemers die in de periode van 1 januari 2021 tot en met 31 december 2022 worden ontslagen in een onderneming die werd erkend als zijnde een onderneming in moeilijkheden en/of in herstructurering;
- Cao nr. 155 legt voor de periode van 1 januari 2023 tot en met 31 december 2024 de voorwaarden tot vrijstelling van de aangepaste beschikbaarheid vast voor de werknemers die ten laatste op 30 juni 2023 worden ontslagen, die de leeftijd van 60 jaar hebben bereikt ten laatste op 30 juni 2023 en op het einde van hun arbeidsovereenkomst. Deze cao is van toepassing op de werknemers die zijn togetreden tot het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag binnen één van de afwijkende stelsels en op de werknemers die worden ontslagen in het kader van een erkenning als zijnde een onderneming in moeilijkheden en/of in herstructurering.

c) Schematisch overzicht van de afwijkende stelsels

Schema 7.1 - Afwijkende stelsels stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag

Stelsel	NAR-cao	Datum	Duur	Leeftijd	Voor de toepassing is:
33 loopbaan PC 124 + ongeschiktheid 20 jaar in een stelsel met nachtarbeid Zwaar beroep	151	15/07/2021	01/07/2021- 30/06/2023	60 jaar	Een sectorale cao vereist. Niet-opgericht PC of een PC dat niet functioneert: door het afsluiten van een cao, een toetredingsakte of een aanpassing van het arbeidsreglement.
35 loopbaan Zwaar beroep	143	23/04/2019	01/07/2021 - voor onbepaalde duur	60 jaar	Een sectorale cao niet vereist (blz. 6 van de cao nr. 153). Een initiatief op niveau van de onderneming volstaat. Opgepast: een SWT-cao heeft een maximale duur van 3 jaar.

35 jaar loopbaan Mindervalide werknemers of werknemers met ernstige lichamelijke problemen	150	15/07/2021	01/01/2021-30/06/2023	58 jaar	Geen sectorale cao vereist.
40 loopbaan Lange loopbaan	152	15/07/2021	01/07/2021-30/06/2023	60 jaar	Geen sectorale cao vereist.

Schema 7.2 - Vrijstelling van de aangepaste beschikbaarheid

Stelsel	NAR-cao	Datum	Duur	Voorwaarden	Voor de toepassing is:
33 jaar loopbaan PC 124 + ongeschiktheid 20 jaar nachtarbeid Zwaar beroep	153	15/07/2021	01/07/2021-31/12/2022	62 jaar of 42 jaar beroepsverleden	Een sectorale cao vereist (met een expliciete verwijzing naar de NAR-cao). Niet-opgericht PC of een PC dat niet functioneert: door het afsluiten van een cao, een toetredingsakte of een aanpassing van het arbeidsreglement.
35 jaar loopbaan Zwaar beroep					
40 jaar loopbaan Lange loopbaan					
Onderneming in moeilijkheden en/of in herstructurering	154	15/07/2021	01/01/2021-31/12/2022	62 jaar of 42 jaar beroepsverleden	Een ondernemings-cao vereist (met een expliciete verwijzing naar de NAR-cao).
33 jaar loopbaan PC 124 + ongeschiktheid 20 jaar nachtarbeid Zwaar beroep	155	15/07/2021	01/01/2023-31/12/2024	62 jaar of 42 jaar beroepsverleden + uiterlijk ontslagen op 30 juni 2023	Een sectorale cao vereist (met een expliciete verwijzing naar de NAR-cao). Niet-opgericht PC of een PC dat niet functioneert: door het afsluiten van een cao, een toetredingsakte of een aanpassing van het arbeidsreglement.
35 jaar loopbaan Zwaar beroep					

40 jaar loopbaan					
Lange loopbaan					
Ondernemingen in moeilijkheden en/of in herstructurering					Een ondernemings-cao vereist (met een expliciete verwijzing naar de NAR-cao).

Om de interprofessionele onderhandelingen te ondersteunen en in de hoop de kwaliteit van de cao's te verbeteren, werden model-cao's ter beschikking gesteld van de paritaire comités voor de volgende stelsels: het algemeen stelsel vanaf 62 jaar, het stelsel 60 jaar/35 jaar zwaar beroep, het stelsel 60 jaar/33 jaar/20 jaar nachtarbeid of zwaar beroep en het stelsel 60/40 jaar lange loopbaan.

Deze modellen kende slechts een gematigd succes: zij werden gebruikt door 32 sectoren voor het afsluiten van 94 cao's. Volgens sommige onderhandelaars werd de invoering van de templates op het terrein geapprecieerd en vormen zij een handig hulpmiddel in een juridisch toch wel technische materie.

7.3.4 SWT in ondernemingen in moeilijkheden of in herstructurering

Voor ondernemingen die door de Minister van Werk erkend zijn als ondernemingen in moeilijkheden of in herstructurering, wordt de toegang tot het SWT door het KB van 3 mei 2007 vastgelegd op 60 jaar.

De erkenning als zijnde een onderneming in moeilijkheden of in herstructurering wordt toegekend door de Minister van Werk en dit na advies van de bevoegde Adviescommissie die werd opgericht binnen de Dienst van de Collectieve Arbeidsbetrekkingen van de FOD WASO. Deze paritair samengestelde commissie, die sinds 1992 advies uitbrengt aan de Minister van Werk, moet sinds 1 januari 2015 verplicht door de Minister worden geraadpleegd.

Tussen 1 januari 2021 en 30 juni 2022 is deze Commissie 17 keer samengekomen en werden 31 adviezen uitgebracht m.b.t. de aanvragen tot erkenning als zijnde een onderneming in moeilijkheden of in herstructurering. Slechts in 2 dossiers werd een negatief advies uitgebracht.

7.3.5 Cijfergegevens

Uit een onderzoek van de sectorale collectieve arbeidsovereenkomsten blijkt dat de sectoren vasthouden aan het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage.

Tabel 7.2 Aantal SWT-cao's + vrijstelling van de aangepaste beschikbaarheid geregistreerd per jaar voor de periode 2017 – 30.06.2022

2017	2018	2019	2020	2021	2022 (30.06)
314	48	432	124	252	335

Tabel 7.3 Type SWT stelsel, aantal in % van het totaal aantal paritaire (sub)comités (*) (Situatie op 30.06.2022 op basis van de neergelegde cao's – de meeste cao's zijn ook reeds geregistreerd)

SWT-stelsel	Aantal paritaire (sub)comités	% van het totaal aantal paritaire (sub)comités
-------------	-------------------------------	--

62/40	45	27,27
60/40	129	78,18
58/35 medisch SWT	48	29,09
60/35 SWT zwaar beroep	93	56,36
60/33 SWT zwaar beroep/nachtarbeid	111	67,27

(*) Er werd geen rekening gehouden met het P(S)C 328 (Paritair Comité voor het stads- en streekvervoer): de bepalingen van het KB van 3 mei 2007 zijn niet op hen van toepassing.

Tabel 7.4 Vrijstelling van de aangepaste beschikbaarheid

In toepassing van	Aantal paritaire (sub)comités
Cao nr. 153	103
Cao nr. 155	100

7.4 Aanvullende pensioenen

Het wettelijk kader voor aanvullende pensioenstelsels is vastgelegd in de wet van 28 april 2003 (WAP) zoals laatst gewijzigd bij de wet van 12 december 2021 tot uitvoering van het sociaal akkoord in het kader van de interprofessionele onderhandelingen voor de periode 2021-2022. De wet van 5 mei 2014 heeft nieuwe artikelen in de WAP ingevoegd die tot doel hebben een einde te maken aan het verschil in behandeling op basis van het onderscheid tussen werklieden en bedienden op het vlak van aanvullende pensioenen. Deze analyse concentreert zich op de ontwikkeling van het harmonisatieproces en op een overzicht van de cao's met betrekking tot aanvullende pensioenen tijdens de sectorale onderhandelingen 2021- juni 2022.

7.4.1 Harmoniseringstraject van het statuut van werklieden en bedienden

Het artikel 14/4, van de WAP bepaalt dat de paritaire (sub)comités die bevoegd zijn voor dezelfde beroeps categorieën of voor dezelfde ondernemingsactiviteiten (hierna "overlappend" bevoegdheidsgebied) onverwijld de onderhandelingen moeten aanvatten om protocolakkoorden te sluiten. De protocolakkoorden waarover op sectorniveau wordt onderhandeld, moeten dan ook de vooruitgang van de onderhandelingen op sectorniveau verduidelijken en aangeven op welke manier de sociale partners een einde willen maken aan de verschillen in behandeling.

Het afsluiten van deze protocolakkoorden is een tussenstap die moet leiden tot het sluiten, uiterlijk op 1 januari 2027, van één of meer sectorale cao's die ter griffie van de Algemene Directie Collectieve Arbeidsbetrekkingen van de FOD WASO worden neergelegd en die tot doel hebben uiterlijk op 1 januari 2030, een einde te maken aan het verschil in behandeling dat berust op het onderscheid tussen werklieden en bedienden.

a) Advies nr. 2.237 van 15 juli 2021 tot uitvoering van het afsprakenkader van 25 juni 2021

Naar aanleiding van de gevolgen van de crisis door Covid-19 heeft de NAR in advies nr. 2.237 gevraagd om het einde van de overgangperiode, die gepland was op 1 januari 2025, met vijf jaar uit te stellen. De wet van 28 april 2003 betreffende de aanvullende pensioenen is in die zin gewijzigd bij de wet van 12 december 2021 tot uitvoering van het sociaal akkoord in het kader van de interprofessionele onderhandelingen voor de periode 2021-2022.

Voorafgaand aan deze verlenging was reeds voorzien in een overgangsperiode tot 1 januari 2025. De wijzigingen die bij voornoemde wet van 12 december 2021 in het WAP zijn aangebracht, betreffen de volgende punten:

- De uiterste datum voor de neerlegging van cao's door de sectoren wordt 1 januari 2027 (in plaats van 1 januari 2023);
- Deze cao's beogen uiterlijk op 1 januari 2030 (in plaats van op 1 januari 2025) een einde te maken aan het verschil in behandeling op basis van het onderscheid tussen werklieden en bedienden wat de aanvullende pensioenen betreft;
- Ondernemingen hebben tot 1 januari 2030 (in plaats van 1 januari 2025) de tijd om op hun niveau tot een harmonisatie te komen;
- Het verbod op een verschil in behandeling op basis van het onderscheid tussen werklieden en bedienden treedt in werking op 1 januari 2030 voor periodes van tewerkstelling.

b) Aanbeveling nr. 29 van 15 juli 2021 en cao nr. 158 van de NAR

In aanbeveling nr. 29 roept de NAR de onderhandelaars van de sectoren en de ondernemingen op om in het kader van de sectorale onderhandelingen 2021-2022 samen te werken om het verschil in behandeling tussen werklieden en bedienden met betrekking tot de aanvullende pensioenen weg te werken. Sectoren en bedrijven waar de harmonisatie van aanvullende pensioenen een probleem vormt, worden aangespoord om hier iets aan te doen.

Om de harmonisatie van de aanvullende pensioenen per 1 januari 2030 te verwezenlijken in de sectoren en ondernemingen waar dit noodzakelijk is, wordt voor elke periode tussen 2023 en 2028 ten minste 0,1 procentpunt van de loonmarge toegewezen. Deze voorwaarde is voorzien in de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 158.

c) Opvolging van de sectorale initiatieven en het evaluatierapport van de NAR

Artikel 14/4, §2 van de wet van 28 maart 2004 (WAP) bepaalt dat de P(S)C's die verantwoordelijk zijn voor dezelfde beroepscategorie of voor dezelfde bedrijfsactiviteiten tegen 1 januari 2022 bij de NAR een verslag moeten indienen waarin zij een overzicht geven van de werkzaamheden die zijn verricht om een einde te maken aan het verschil in behandeling op basis van het onderscheid tussen werklieden en bedienden.

De evaluatie door de NAR van de onderhandelingsperiode 2021-2022 werd opgenomen in verslag nr. 127 van 28 juni 2022. In tegenstelling tot de vorige tweejaarlijkse verslagen werd aan de sectoren een gestandaardiseerde vragenlijst voorgelegd voor het overmaken van hun verslagen, zoals de NAR in verslag nr. 117 van 26 mei 2020 had gevraagd. De Algemene Directie Collectieve Arbeidsbetrekkingen van de FOD WASO heeft de NAR in de vorm van een samenvattende nota de antwoorden van de sectoren op de gestandaardiseerde vragenlijst over de stand van de werkzaamheden van de paritaire comités in het kader van het harmonisatieproces toegezonden.

61 paritair (sub)comités hebben de vragenlijst beantwoord of hun activiteitenverslagen overgemaakt:

- Hetzij door alleen de vragenlijst in te vullen (40 P(S)C);
- Of door de vragenlijst in te vullen met het activiteitenverslag als bijlage (9 P(S)C);
- Of door een e-mail te sturen als reactie op de uitnodiging om de vragenlijst in te vullen (11 P(S)C);
- Het PC 200 heeft ervoor gekozen alleen zijn activiteitenverslag over te maken.

7.4.2 Analyse van de sectorale cao's

Tijdens de onderhandelingsperiode 2021-2022 zijn 104 cao's met betrekking tot aanvullende pensioenen geregistreerd:

- 59 cao's hebben betrekking op de sociale sectorale pensioenregeling;
- 45 cao's hebben betrekking op de gewone pensioenregeling.

Tijdens de periode waarop dit verslag betrekking heeft, hebben 2 paritaire (sub)comités een nieuwe sectorale pensioenregeling ingevoerd: PSC 120.01 (Textielindustrie in het administratief arrondissement Verviers) en PC 320 (Begravenisondernemers).

Tabel 7.5 Aantal geregistreerde cao's aanvullende pensioenen, 2015-2022

Jaar	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022 (30.06)
Aantal geregistreerde cao's	85	56	52	82	71	84	59	45

Ondertussen werkt het paritair comité 200 in samenwerking met een reeks arbeiderscomités aan een belangrijke harmonisatie. Hier komen we zeker op terug in het volgende rapport.

7.5 Conclusie

- Uit onderzoek van de sectorale collectieve arbeidsovereenkomsten blijkt dat de sectoren vasthouden aan het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag. Vormen van tijdskrediet voor oudere werknemers krijgen ook de nodige aandacht en worden algemeen toegepast via sectorale CAO. We merken wel dat de stelsels waarvoor een specifieke erkenning als onderneming in moeilijkheden of onderneming in herstructurering véél minder is gebruikt dan in andere periodes.
- Loopbaansparen is een weinig ontwikkeld systeem met voorlopig slechts zéér beperkt initiatief op sectoraal vlak. Eenzelfde opmerking kan worden gemaakt voor het systeem van zachte landingsbanen dat ook dient te worden omkaderd door sectorale cao.
- De periode voor de harmonisatie van sectorale stelsel van aanvullende pensioen is verlengd met als nieuwe deadline 1 januari 2027 voor het afsluiten van cao's en die tot doel hebben uiterlijk op 1 januari 2030, een einde te maken aan het verschil in behandeling dat berust op het onderscheid tussen werklieden en bedienden.

Bijlage 1: Statistieken i.v.m. de neerlegging van cao's

	Aantal neergelegde sectorao's	Aantal neergelegde ondernemingscao's	Totaal aantal neergelegde cao's
1970-1974	2843	285	3128
1975-1979	2415	490	2905
1980-1984	1418	4392	5810
1985-1989	2113	10831	12944
1990-1994	2466	7798	10264
1995-1999	4061	17805	21866
2000-2004	4735	17703	22438
2005-2009	6032	27852	33884
2010-2014	6447	51190	57637
2015	1829	11864	13693
2016	1083	12530	13613
2017	2123	13633	15756
2018	849	13120	13969
2019	2234	13869	16103
2020	1147	13503	14650
2021	2182	14672	16854
2022	1276	14060	15336