



De Europese Commissie lanceerde een voorstel over de invoering van toereikende minimumlonen binnen de Europese Unie. Een goed initiatief, maar er zijn wel nog bijstellingen nodig.

Toereikende minimumlonen binnen de Europese Unie: richtlijnvoorstel van Europese Commissie

Op 28 oktober 2020 publiceerde de Europese Commissie haar richtlijnvoorstel over de invoering van toereikende minimumlonen binnen de Europese Unie. Dat stellen we hier voor. We geven ook mee welke aanpassingen we nog willen en die we de komende weken zullen bepleiten.

Algemene bepalingen

Het doel van de richtlijn is om een kader in te voeren voor toereikende minimumlonen die toegankelijk zijn voor alle werknemers in de lidstaten, en dit ofwel via collectieve overeenkomsten ofwel via de wet. De autonomie van de sociale partners moet worden behouden, evenals hun recht om te onderhandelen en collectieve overeenkomsten te sluiten. De richtlijn is niet bedoeld om een wettelijk minimumloon op te leggen wanneer dit uitsluitend door middel van collectieve overeenkomsten wordt vastgesteld.

Deze richtlijn is van toepassing op werknemers met een arbeidsovereenkomst of die zich in een arbeidsrelatie bevinden zoals vastgesteld in de wet, de collectieve overeenkomsten of de geldende praktijken binnen de lidstaten.

De richtlijn omvat verschillende definities, onder meer over collectieve onderhandelingen, die als volgt worden gedefinieerd: alle onderhandelingen die plaatsvinden tussen een werk-

gever, een groep van werkgevers of een of meer werkgeversorganisaties enerzijds en een of meer werknemersorganisaties anderzijds, met het oog op het vaststellen van arbeidsvoorwaarden en/of het regelen van de relatie tussen werkgevers en werknemers en/of werkgevers of hun organisaties en werknemersorganisaties.

De richtlijn bepaalt dat de lidstaten in overleg met de sociale partners de nodige maatregelen nemen om sectorale en interprofessionele collectieve onderhandelingen over loonvorming te bevorderen. Als de collectieve onderhandelingen van toepassing zijn op minder dan 70% van de werknemers in het land, moet er in samenwerking met de sociale partners een actieplan worden opgesteld om collectief onderhandelen verder te bevorderen.

Bepalingen enkel van toepassing op lidstaten die over wettelijk minimumloon beschikken

Lidstaten die over een wettelijk minimumloon beschikken, moeten de nodi-

ge maatregelen treffen om dat minimumloon toereikend te maken, door stabiele en duidelijke criteria te bepalen in overeenstemming met hun nationale wetgevingen en praktijken.

Die criteria moeten ten minste het volgende omvatten: de koopkracht van de minimumlonen (rekening houdend met de kosten van het levensonderhoud, de belastingbijdragen en de socialezekerheidsuitkeringen); het algemene niveau en de verdeling van de brutolonen; het groeipercentage van de brutolonen; de evolutie van de arbeidsproductiviteit. Er moet worden voorzien in een regelmatige herziening van het minimumloon om de toereikendheid ervan te waarborgen. Er moeten in de lidstaten adviesorganen worden opgericht waarbij de sociale partners worden betrokken om de bevoegde autoriteiten te adviseren over het wettelijk minimumloon.

De richtlijn staat toe dat het minimumloon op verschillende niveaus wordt vastgelegd, naargelang de categorie van werknemers, voor zover dat beperkt, geproportioneerd, gerechtvaardigd en zonder discriminatie gebeurt. Hetzelfde geldt voor de afhoudingen die de verloning tot onder het wettelijke minimumloon brengen.



De sociale partners moeten betrokken worden bij de uitvoering en de actualisering van het minimumloon.

Er wordt de lidstaten ook gevraagd om in overleg met de sociale partners maatregelen te nemen om werknemers een daadwerkelijke toegang te verzekeren tot de bescherming die een minimumloon biedt, door onder meer het toezicht van de arbeidsinspectie te verstevigen.

Horizontale bepalingen

De tekst voorziet dat de lidstaten gepaste maatregelen moeten nemen om ervoor te zorgen dat bij de uitvoering van de openbare aanbestedingen of de concessieovereenkomsten, de marktdeelnemers de bij wet of door collectieve onderhandelingen vastgelegde lonen respecteren.

De lidstaten moeten jaarlijks een verslag bezorgen aan de Europese Commissie met daarin de informatie om de evolutie van het minimumloon in het land te kunnen controleren en zo na te gaan of het loon toereikend is.

De lidstaten moeten de naleving van de rechten van de werknemers waarborgen en hen beschermen tegen elke vorm van ongelijke behandeling, door hen in het geval waarin ze hun recht op het minimumloon doen gelden, van een daadwerkelijke toegang tot de rechtsgang te voorzien.

Slotbepalingen

De lidstaten kunnen de omzetting van de richtlijn toevertrouwen aan de sociale partners, indien die dat vragen. De richtlijn bevat ook een non-regressie-clausule, die voorkomt dat lidstaten het algemene beschermingsniveau van werknemers verlagen en de mogelijkheid biedt gunstigere maatregelen te treffen.

Richtlijnvoorstel moet nog bijgestuurd worden

We mogen tevreden zijn dan dit richtlijnvoorstel er is gekomen. Heel wat van de eisen die het Europees Vakverbond (EVV) overmaakte aan de Europese Commissie tijdens de tweede consultatiefase werden opgenomen in de tekst. Maar volgens ons moet het richtlijnvoorstel zeker nog op een aantal essentiële punten worden bijgestuurd.

Ten eerste, wat de definitie van 'collectief onderhandelen' betreft, is de momenteel voorgestelde tekst afgeleid van conventie nr. 154 van de Internationale Arbeidsorganisatie (IAO). De term 'werknemersorganisatie' kan problemen opleveren en in sommige gevallen verkeerd worden geïnterpreteerd door de lidstaten en het Hof van Justitie van de Europese Unie. Het lijkt zinvoller om rechtstreeks te verwijzen naar de vakbonden of naar de *representatieve* werknemersorganisaties. Deze definitie zal dus moeten worden herzien.

Bovendien betreuren we dat de Europese Commissie het door het EVV voorgestelde criterium voor de vaststelling van het minimumloon niet heeft weerhouden, namelijk ten minste 50% van het nationale voltijdse gemiddelde brutoloon en 60% van het nationale voltijdse bruto mediaanloon. De concrete definitie van wat een 'toereikend' minimumloon is wordt aan de lidstaten overgelaten, op basis van verschillende criteria die soms voor discussie vatbaar zijn, zoals de productiviteit. Het is van essentieel belang dat de dubbele drempel rechtstreeks in de tekst van de richtlijn wordt opgenomen.

Wat het actieplan betreft, moet verduidelijkt worden dat het doel ervan is een dekkingsgraad te halen van minstens 70% van de werknemers en niet alleen de vage doelstelling het "collectieve onderhandelen te bevorderen".

De lidstaten krijgen in het huidige voorstel de mogelijkheid om verschillende minimumlonen vast te leggen volgens werknemerscategorie. Dat is problematisch, aangezien dit voornamelijk jonge werknemers, werknemers met een handicap, ... zou kunnen benadelen. Hetzelfde geldt voor de afhoudingen.

De bepaling met betrekking tot openbare aanbestedingen en concessieovereenkomsten heeft uitsluitend betrekking op de naleving van de lonen door de marktdeelnemer. Het is belangrijk om deze bepaling niet te beperken tot dit aspect en uit te breiden tot het naleven van het recht op collectieve onderhandelingen.

Tot slot moet in de richtlijn een clause over sociale vooruitgang worden opgenomen waarin wordt bepaald dat de verschillende economische vrijheden, de regels van de interne markt of de mededingingsregels niet mogen prevaleren boven het recht op collectieve onderhandelingen en andere internationaal erkende vakbondsrechten.

En nu?

Voorlopig gaat het nog maar om een richtlijnvoorstel dat nog een lange medebeslissingsprocedure tussen het Europees Parlement en de Europese Raad moet volgen.

Tijdens deze periode zal de tekst hoogstwaarschijnlijk verder evolueren. Sommige regeringen zijn tegen een Europees kader over de minimumlonen. Hetzelfde geldt voor een aantal werkgeversorganisaties. Maar ook de vakbonden in de Scandinavische lan-

den, die een Europese inmenging vrezen in hun model van collectief onderhandelen en loonvorming, staan niet te springen.

Het ACV zal zich tijdens het goedkeuringsproces van de richtlijn laten gelden. Het ACV schaaft zich achter dit initiatief, maar zal tegelijkertijd verbeteringen in de tekst voorstellen om een zo breed mogelijke bescherming te waarborgen voor de meest precaire Europese werknemers (zie kaderstuk).

