

## Het gevaar van alternatieve verloning in de sector van gas- en elektriciteit

Nieuws donderdag 1 juni 2023

**In een recente editie van Echo ABVV, de nieuwsbrief van de studiedienst van het ABVV, werd geheel terecht beschreven welke gevaren schuilen in mogelijke alternatieve loonsystemen. Na een korte schets van de situatie in de sector, nemen we de tekst van Echo over.**

Ook in de gas- en elektriciteitssector bestaan alternatieve loonsystemen al uitgebreid en wensen sommige werkgevers daar nog veel meer op in te zetten, vooral voor kaderleden, maar niet uitsluitend voor hen. Natuurlijk zijn voordelen als zodanig te beschouwen, maar het ene zal beter zijn dan het andere en daarin zit het gevaar van alternatieven voor het gewoon loon. In de sector Gas en Elektriciteit (Paritair Comité 326) mogen alternatieve verloningsvormen nooit afbreuk doen aan sectorale looncomponenten die vervat zitten in statuten en cao's. Enkel lokale bedrijfsgebonden elementen kunnen eventueel omgezet worden naar alternatieve verloning.

### Alternatieve verloning in de lift, daaraan zitten risico's vast

“De afgelopen jaren zien we een toename van alternatieve verloning, zoals maaltijdcheques, ecocheques, aandelenopties, salarisswagens, collectieve bonussen (cao 90)... Voordelen die niet als gewoon loon worden beschouwd, want vrijgesteld van normale sociale bijdragen en bedrijfsvoorheffing. Op aandringen van het ABVV maakt de RSZ geregeld een inventaris op van het gebruik van die verloningsvormen en de impact op de inkomsten voor onze sociale zekerheid (SZ). De laatste foto (opgenomen in onze sociaal-economische barometer) geeft de situatie weer in 2021. Daaruit leren we dat deze verloning goed is voor meer dan 7 miljard euro (wat neerkomt op een kleine 4 procent van de totale loonmassa in de privésector) en zorgt voor een verlies aan inkomsten voor de SZ van ruim 2 miljard. Een put die op het einde van de rit gelukkig wordt dichtgereden via de evenwichtsdotatie, maar daarmee wordt het structurele tekort aan de bron alleen maar groter, wat de SZ kwetsbaar maakt voor liberale aanvallen.

Dat wijst meteen op het grote gevaar van deze trend: de financiering van onze SZ nog meer onder druk zetten. Even belangrijk zijn de directe gevolgen voor de werknemers, want deze loonvormen openen geen rechten op sociale bescherming. Voordelen waarop niet volledig wordt bijgedragen, tellen niet mee voor de berekening van ziekte- uitkeringen, werkloosheidsuitkeringen of het pensioen. Werknemers hebben vaak de indruk dat ze beter af zijn met netto-voordelen, maar realiseren zich niet altijd wat de gevolgen zijn voor hun indirect loon. De werkgevers zien dit als een handig middel om meer te kunnen doen met dezelfde loonsom. Zo dringen ze aan op een soepel gebruik van het toekennen van collectieve bonussen (cao 90). Bijkomend is het risico dat bestaand loon wordt omgezet in dergelijke netto-voordelen in het kader van zogenaamde cafetariaplannen, bijvoorbeeld van een dertiende maand in alternatieve loonvormen.

De loonmatiging door de wet van '96 - vandaag zelfs een loonstop (0 procent onderhandelingsmarge) -

werkt dit uiteraard in de hand. Meer zelfs, de regering voegt er nieuwe vormen van alternatieve verloning aan toe als doekje voor het bloeden. Gisteren de coronapremie, vandaag de koopkrachtpremie. Ook die laatste premie van maximaal (!) 750 euro, eenmalig toe te kennen in 2023 mits cao, is niet volledig onderworpen aan SZ-bijdragen. Er is alleen in een verlaagde werkgeversbijdrage van 16,5 procent voorzien. De premie heeft dan ook geen impact op je sociale rechten. Op ons laatste ABVV-congres hebben we een duidelijk standpunt ingenomen: er moet in elk geval een moratorium komen op nieuwe vormen van alternatieve verloning. Elke vorm van alternatieve verloning moet door de werkgever voortaan duidelijk opgenomen worden in de loonaangifte (dmfa), zodat een opvolging makkelijker en sneller kan. Bepaalde vormen moeten we ook in vraag durven stellen, zoals de aandelenopties of de warrants die op zich al goed zijn voor een half miljard minder inkomsten voor de SZ.

De omzetting van gewoon loon naar netto-voordelen moet aan banden worden gelegd (dit is al het geval voor maaltijdcheques bijvoorbeeld). En bovenal moet er een eind komen aan de huidige wet van '96, want die ligt mee aan de basis van een rem op brutolonen." *(Bron: Echo ABVV)*

Jan Van Wijngaerden