

Verloning – loon – niet-recurrente resultaatsgebonden voordelen

De **minimumlonen** in de privésector in België worden meestal **vastgelegd door collectieve arbeidsovereenkomsten (cao's)** gesloten binnen de paritaire comités (op sectoraal niveau). De cao-bepalingen omvatten de algemene basis voor de berekening van de lonen volgens verschillende kwalificatie- en functieniveaus. Het gewaarborgd gemiddeld minimum maandinkomen (GGMMI), vastgelegd op het niveau van de Nationale Arbeidsraad (NAR), is de absolute ondergrens voor de verloning.

De algemene criteria voor de **functieclassificatie** kunnen ook op ondernemingsniveau worden uitgewerkt. In dat geval, als het vastleggen van de criteria voor beroepskwalificatie een prerogatief van de werkgever is, moet de **ondernemingsraad** toezien op de algemene toepassing ervan (het gaat niet om controle op de toepassing op individuele situaties) (*rechtsbron: Wet van 1948, art. 15*).

Bij het uitwerken of herzien van de functieclassificatie in de onderneming zal de OR dus worden geïnformeerd en geraadpleegd. De werknemersvertegenwoordigers zullen er ook op toezien dat de **gebruikte functie-evaluatiesystemen niet leiden tot discriminatie**, niet bij de keuze van de criteria, niet bij de weging ervan en ook niet bij de omzetting van de functiepunten in loonpunten. (*rechtsbron: cao 25*)

De loonkloof

Het principe **van gelijke beloning voor vrouwen en mannen** is verankerd in vele internationale en Belgische wetteksten. Ondanks dit grote juridische arsenaal is deze **loongelijkheid echter nog geen realiteit**. Volgens het rapport van het Instituut voor de Gelijkheid van Vrouwen en Mannen in 2021 bedraagt de loonkloof in het uurloon 9,2% in het nadeel van vrouwen. De kloof bedraagt 23,1% als rekening wordt gehouden met de jaarlonen. Dit percentage is hoger omdat in die evaluatie rekening wordt gehouden met de ongelijke verdeling van de arbeidstijd.

In het kader van de strijd tegen de loonkloof moet de OR het volgende ontvangen:

- elk jaar de **sociale balans**, met gegevens over de personeelskosten volgens geslacht. De sociale balans wordt gecommuniceerd op de OR met de EFI.
- om de twee jaar het **analyserapport van de loonstructuur**. Dit wordt meegedeeld binnen de drie maanden na het afsluiten van het boekjaar, ten minste twee weken vóór de geplande vergadering waarin het rapport wordt bestudeerd.

Deze twee instrumenten maken het mogelijk **de loonverschillen tussen mannen en vrouwen binnen de onderneming op te sporen** en zo nodig een actieplan uit te werken om ze kleiner te maken.

Cao nr. 90 voorziet in de mogelijkheid om een **systeem van niet-recurrente resultaatsgebonden voordelen** in ondernemingen in te voeren (*rechtsbron: [cao 90](#) van 20/12/2007, gewijzigd door [cao 90/3](#) van 27/11/2018 en [nr. 90/4](#) van 22 februari 2022*). Het initiatief gaat uit van de werkgever, maar de voordelen kunnen alleen worden ingevoerd bij collectieve arbeidsovereenkomst of, als er geen vakbondsafvaardiging is, via een collectieve arbeidsovereenkomst of een toetredingsakte.

Voorwaarden voor de invoering van een dergelijk systeem:

- De voordelen zijn gekoppeld aan de collectieve resultaten van de onderneming of een bepaalde groep werknemers;
- De voordelen hangen af van de verwezenlijking van duidelijk aflijnbare, transparante, definieerbare/meetbare en verifieerbare doelstellingen (bv. (bijv. stijging van de verkoop, daling van het energieverbruik of van het afval, voorraadbeheer, arbeidsorganisatie, klanttevredenheid, innovatie, enz.). Het mogen geen doelstellingen zijn waarvan de verwezenlijking kennelijk zeker is, maar doelstellingen waarop de werknemers invloed kunnen uitoefenen;
- De voordelen worden toegekend aan werknemers of een categorie werknemers op basis van objectieve en niet-discriminerende criteria.

Het kan dus niet gaan om voordelen die worden toegekend op basis van individuele doelstellingen of individuele prestaties van werknemers. Het **doel is niet om te evolueren naar een variabele verloning**, die een bijzondere belastingregeling geniet.

Vanuit vakbondsoogpunt is het **belangrijk erop toe te zien dat de voordelen collectief zijn**, dat ze beperkt blijven tot een bovengrens, dat ze geen invloed hebben op de andere looncomponenten, dat ze effectief niet-recurrent zijn. Aangezien dit systeem tot doel heeft de concurrentiepositie en de werkgelegenheidsgraad van de onderneming te verbeteren, mogen de doelstellingen niet worden vastgelegd op basis van louter financiële doelstellingen.