

De syndicale premie bestaat 70 jaar

Manou Doutrepoint.

Augustus 2024.

De syndicale premie is een controversieel onderwerp met vele facetten. Sinds 1954.

Wat voor de ene vakbondsleider een billijke vergoeding is voor syndicale inzet, is voor de andere ideologisch niet aanvaardbaar. Werkgevers ergeren er zich aan. Economisch bekeken hebben we te maken met een korting op de bijdrage voor lidmaatschap bij een vakbond. Juristen trekken de oibaarheid in twijfel. Sociologen vergelijken het systeem met soortgelijke praktijken in andere landen. Politicologen leggen het verband met het neocorporatisme. Geschiedkundigen leren ons hoe het allemaal ontstaan is.

Dit artikel is een samenvatting van de vele facetten van de syndicale premie en is meer gericht tot professionals van het sociaal overleg dan tot juristen.

Inhoudsopgave

<i>Inhoudsopgave</i>	1
<i>Definitie</i>	2
<i>De idee</i>	2
<i>1954</i>	4
<i>De inzet</i>	5
<i>Anonimiteit</i>	6
<i>De rol van de Staat</i>	6
<i>Financieel bekeken</i>	7
<i>Marketing</i>	10
<i>Juridisch bekeken</i>	11
<i>Besluit</i>	13
<i>Geraadpleegde bronnen</i>	14

Definitie

De syndicale premie of vakbondspremie is een vergoeding voorbehouden aan georganiseerde of gesyndiceerde werknemers en gefinancierd door de werkgevers.

Zij is het resultaat van een akkoord tussen werkgevers en vakbonden.

Vandaag de dag in ons land zijn er verschillende vormen van betaling van de syndicale premie. De meest voorkomende modaliteit in de privésector¹ ziet er als volgt uit:

Een sectorale cao bepaalt

- de voorwaarden voor het recht op een syndicale premie,
- het bedrag van het voordeel,
- de bijdragen die de werkgevers moeten betalen,
- de modaliteiten om die bijdragen te innen.

De sociale partners binnen de raad van bestuur van het sectoraal fonds voor bestaanszekerheid spreken concrete modaliteiten vast, zoals

- de (anonieme) doorstroming van de administratieve gegevens van de rechthebbenden,
- de controle van het aantal aangesloten werknemers,
- de modaliteiten om de premies aan de aangesloten werknemers te betalen.

Een sectoraal fonds voor bestaanszekerheid (FBZ)² is in deze constellatie de cruciale schakel tussen werkgevers en aangesloten werknemers. Hierdoor bestaat er eigenlijk geen contractuele band tussen de werknemers en de werkgevers:

- het FBZ is de schuldeiser van de bijdragen, de werkgevers de schuldenaars;
- de werknemers zijn de schuldeisers van de premie, het FBZ de schuldenaar.

Een ministerieel besluit bepaalt het maximumbedrag dat vrijgesteld is van sociale zekerheidsbijdragen.³

De idee

In de geschiedenis van het sociaal overleg en vandaag nog zijn er in meerdere landen technieken ontwikkeld om het lidmaatschap bij vakbonden⁴ aan te moedigen, zoals

¹ Ik beperk mijn bijdrage tot de syndicale premie in de privésector zonder vergelijking met de syndicale premie in de publieke sector.

² Fondsen voor bestaanszekerheid zijn sectorale instellingen die een wettelijk statuut genieten om (1) sociale voordelen te financieren, toe te kennen en uit te keren, (2) vakopleiding te financieren en organiseren, en (3) initiatieven voor veiligheid en gezondheid van werknemers te financieren en verzekeren. (wet 7 januari 1958)

³ MB van 25 juni 2018 tot uitvoering van artikel 19, §2, 7° KB 28 november 1969 (BS 6 juli 2018).

⁴ In de Franstalige literatuur betekenisvol "la sécurité syndicale" genoemd. In cao's opgesteld in het Nederlands vinden we de termen 'syndicale waarborgen'. In het Engels komt de term "union security agreement" voor.

- verplicht lidmaatschap om tewerkgesteld te zijn, de zgn. closed shop;⁵
- het systematisch ontslaan van werknemers die geen lid (meer) zijn van een vakbond, de zgn. union shop;
- het voorbehouden van vastheid van betrekking aan werknemers die aangesloten zijn bij de vakorganisatie die de cao ondertekent;
- voordelen overeengekomen in cao's of bepaald in statuten van fondsen voor bestaanszekerheid gelden alleen voor aangesloten werknemers⁶;
- administratieve front office van de sociale zekerheid, bv. de werkloosheidskassen;
- het aanrekenen van administratieve kosten aan niet aangesloten werknemers bij uitkering van bepaalde sociale voordelen door een FBZ;
- verplichte bijdrage van alle werknemers bestemd voor de vakbonden in de vorm van inhouding van loon (check-off);

Elke techniek wordt afgesproken, anderen zullen zeggen afgedwongen, in formele of informele akkoorden tussen vakbonden en werkgevers.

De idee is om een exclusief voordeel voor te behouden aan de georganiseerde werknemers. De vakbonden stellen de syndicale premie voor als een billijke vergoeding voor de inzet van hun leden om betere loon- en arbeidsvoorwaarden te bekomen voor alle werknemers zonder onderscheid. Als een premie "om vakbondsleden te belonen voor hun actie en om hun financiële bijdrage te compenseren" zo luidt het. Als een vorm van waardering en een gerechtvaardigde vergoeding voor de inspanningen en de kosten die leden dragen voor het bekomen van voordelen die gelden voor iedereen.⁷ Het is een manier om de kosten van collectieve onderhandelingen eerlijk te verdelen.⁸ Een puntje van kritiek op dit discours: hoe legt men uit dat sommige cao's een (verlaagde) syndicale premie toekennen aan niet actieve leden, dus leden die geen actie kunnen voeren, zoals werkloze werknemers en (brug)gepensioneerden?

De premie is exclusief. Niet aangesloten werknemers die de voordelen die het resultaat zijn van de syndicale strijd genieten zonder engagement, de *free riders* of meelifers, worden uitgesloten van het voordeel. Ze is voorbehouden aan de leden van vakbonden die de cao tekenen.

⁵ Deze werkwijze gaat veel verder dan het aanmoedigen of verplichten van lidmaatschap want het geeft een hefboom aan de vakbondsafvaardiging om controle uit te oefenen op interne syndicale discipline.

⁶ In de jaren '50 werd een sectorale productiviteitspremie in de cementindustrie voorbehouden aan aangesloten werknemers. Vandaag de dag bepaalt de wet in Duitsland dat de voordelen van cao's voorbehouden zijn tot leden van de vakbond die de cao ondertekenen. Het is ook zo toegepast in het loonakkoord 2024 voor de chemie.

⁷ De idee van een syndicale premie is pas zinvol als cao's voorziet in voordelen voor alle werknemers. Dit is het zgn. *spill-over* effect of de werking *erga omnes* zoals juristen zeggen. Per analogie geldt ook die redenering in het geval vakbonden ijveren voor een betere sociale zekerheid die voor alle werknemers gelden.

⁸ Omgekeerd, i.g.v. staking vinden de stakers die zichzelf loon ontzeggen, wat kan bekeken worden als een investering, het niet fair dat de niet-stakers de vruchten van hun actie kunnen plukken zonder loonverlies. Dit argument wordt dan gebruikt om de blokkerende stakingsposten te verantwoorden. Het is ook de redenering die aan de basis ligt van de exclusiviteit van vakbonden om kandidatenlijsten bij de sociale verkiezingen in te dienen.

Dat idee was vanaf het begin een voorspelbaar twistpunt tussen vakbonden en werkgevers. Maar zelfs binnen de vakbonden was er helemaal geen eensgezindheid. Er was een tendens die het pragmatisch voorstel betwistte en stelde dat de solidariteit van iedereen verwacht kon worden. Volgens die militante en ideologische zienswijze moet het lidmaatschap niet noodzakelijk beloond worden. Het mocht niet afgekocht worden, mensen moesten op een andere wijze gemotiveerd worden om lid te worden. Die groep stelde het collectieve belang boven het individuele en vond zelfs consequent dat de individuele dienstverlening⁹ een secundaire taak van de vakbeweging was. Grote vakbonden zijn minder belangrijk dan krachtige bonden.

De knoop werd doorgehakt. De pragmatische visie kreeg de bovenhand.

Volgens een bepaalde theorie hebben de beloning en dus de motivering om lid te worden niet alleen een effect op het aantal leden maar ook op de syndicale cultuur. Een vakbond met veel leden heeft de tendens om matigend te werken. Een smalle syndicale basis, d.i. beperkt tot militanten, bestaat de kans dat alleen de “harde lijn” het bestuur van de vakbond over neemt. Enkele jaren geleden was dat een argument dat Franse werkgevers deden besluiten dat het Belgisch systeem nog niet zo slecht is. Deze zienswijze is niet gestaafd op een analyse van de interne besluitvormingsprocessen binnen de vakbonden zelf en houdt geen rekening met de ideologie van de vakbonden.

1954

De eerste voordelen voorbehouden aan vakbondsleden zijn te vinden in Canada (1946), Japan (1949) en VS (1947).

In België werd het 1954 vooraleer de eerste cao met exclusieve voordelen voor vakbondsleden gesloten werd. De sociale partners van de cementindustrie spraken in dat jaar af dat de productiviteitspremie voorbehouden was aan de aangesloten werknemers. In 1960 volgde de gas- en elektriciteitssector.

ACV nam het thema op in een resolutie tijdens het congres van oktober 1960.

Het thema kwam dan op de agenda van de onderhandelingen van het eerste “nationaal akkoord voor interprofessionele sociale programmatie” (1960). De eis botste voorspelbaar op de onwil van de werkgevers en iedereen bleef bij zijn standpunt.

Het thema verhuist daarmee naar de onderhandelingen op ondernemingsvlak en naar het sectoraal overleg. De havensector sluit dergelijk akkoord in 1961. In 1962 moeten de werkgevers van de scheikundige industrie na een lange strijd toegeven. Vervolgens de mijnen en de textiel. In 1965 sluiten Fabrimetal (vandaag Agoria) en de centrales van de metaalindustrie een akkoord met daarin een bijdrage van 0,5% van de loonsom bestemd voor een intersyndicaal fonds. Halfweg de jaren '60 hebben de meeste sectoren een stelsel van syndicale premie ingevoerd. Maar tot op vandaag bestaat er geen sectorale

⁹ De individuele dienstverlening maakt deel uit van het syndicaal ‘servicing model’. Over dat model bestaat er heel wat theoretische beschouwingen, o.m. over het verschil met het ‘organising model’. Beide modellen bevatten mogelijke strategieën van een vakbond om enerzijds leden te werven en te binden en anderzijds de belangen te behartigen en macht uit te oefenen.

regeling voor de 520.000 bedienden die ressorteren onder het aanvullend paritair comité voor bedienden (PC 200).

In de jaren '60 was de syndicale premie een belangrijk middel voor de binding van de geïmmigreerde werknemers, de zogenoemde gastarbeiders, die geen syndicale traditie hadden.

Vanaf het begin werden de voordelen voorbehouden aan gesyndiceerde werknemers juridisch betwist (zie verder). Maar die discussies hebben de ontwikkeling ervan niet geremd. De syndicale premie neemt nog altijd een belangrijke plaats in de sociale relaties en niemand waagt het om het fundamenteel in vraag te stellen.

De inzet

De syndicale premie klinkt paradoxaal voor werkgevers, logisch voor de georganiseerde werknemers. Wat voor de werkgevers een aanmoediging voor de werknemers is om zich te organiseren, is voor de vakbonden een billijke vergoeding voor hun inzet die ten goede komt aan alle werknemers, ook de niet aangesloten werknemers.

Eigenlijk staan we voor een driehoeksverhouding aangesloten werknemers - niet-aangesloten werknemers – werkgevers met het volgende evenwicht: de aangesloten werknemers worden vergoed voor hun inspanningen, de werkgevers betalen voor het voordeel van de sociale vrede en van goed overleg¹⁰ en de niet aangesloten werknemers betalen niets maar krijgen ook niets.

De werkgevers koppelen de syndicale premie aan de sociale vrede om de vakbonden zonder (volledige) rechtspersoonlijkheid te responsabiliseren. Maar dit idee is niet altijd afdwingbaar.

De ene keer is de absolute sociale vrede een voorwaarde voor de betaling van de premie.

De andere keer is de naleving van de stakingsprocedure de voorwaarde met de bedoeling wilde stakingen te ontmoedigen.¹¹ Dat verband op zich is zelfs niet meer evident sinds 1971, toen het Hof van Cassatie de stakingsprocedure, vastgelegd in sectorale cao's betreffende de vakbondsafvaardiging, beperkte tot een verplichting voor de vakbonden

¹⁰ Dat voordeel is als volgt verwoord geweest door Richard B. Freeman: "Volgens ons recente onderzoek over dit onderwerp is de behandeling van vakbonden als organisaties zonder solidaristische of doelgerichte waarden, wier enige functie het verhogen van de lonen is, ernstig misleidend. Hoewel vakbonden de lonen lijken te verhogen boven het concurrerende niveau, hebben ze ook aanzienlijke niet-looneffecten die diverse aspecten van het moderne industriële leven beïnvloeden. Door werknemers een stem te geven, zowel op de werkvloer als in de politieke arena, kunnen vakbonden een positieve invloed uitoefenen op het functioneren van de economische en sociale systemen." (vertaald uit: The two faces of unionism - 1979).

¹¹ Een ander idee om de sociale vrede afdwingbaar te maken was in het begin van de jaren '60 de borgsom voor het geval een van de cao-partijen haar verplichtingen niet nakwam.

zelf. Het Hof oordeelde dat de stakingsvrijheid van de werknemers niet gebonden is door naleving van deze procedure.¹²

In sommige sectoren slagen de werkgevers erin de syndicale premie in cao's voor bepaalde duur overeen te komen en dus in feite afhankelijk te maken van een succesvolle onderhandeling.

In andere sectoren zijn de cao's m.b.t. de syndicale premie gesloten voor onbepaalde tijd waardoor het verband met de sociale vrede niet meer voor de hand ligt.

Soms worden eindejaarspremie en syndicale premie samen onderhandeld en in eenzelfde cao neergeschreven. Hierdoor is de band met de sociale vrede helemaal verloren gegaan.

Er is nog een inzet die weinig aandacht krijgt. Syndicale premies, overeengekomen in cao's, beperken het voordeel tot de leden van de vakbonden die de cao ondertekenen. Dat is meteen een versterking van de positie van de erkende vakbonden en een drempel voor de oprichting van een vierde vakbond of voor lidmaatschap tot de Nationale Confederatie voor Kaderleden.

Anonimiteit

Om te vermijden dat werkgevers weigeren werknemers aan te werven die aangesloten zijn is een gemutualiseerde financiering nodig. Deze mutualisering is gewaarborgd door sectorale cao's die de bijdragen regelen.

Om de anonimiteit van de aangesloten werknemers te garanderen dient de uitbetaling te gebeuren zonder interventie van de werkgever. Dit veronderstelt een apart orgaan als tussenschakel tussen werkgevers en aangesloten werknemers. De sectorale Fondsen voor Bestaanszekerheid zijn de uitgelezen instellingen om de administratieve en financiële stroom te organiseren.

Wanneer de syndicale premie op ondernemingsvlak afgesproken is betaalt de werkgevers een forfaitaire som rechtstreeks aan de vakbonden. Meestal is dat forfait gelijk aan het aantal werknemers vermenigvuldigd met een bedrag zonder controle op het aantal effectief aangesloten werknemers.

De rol van de Staat

Het systeem van de syndicale premie staat onder de auspiciën van de Staat. De wet van 1958 heeft de fondsen voor bestaanszekerheid rechtszekerheid gegeven met de missie het financieren, toekennen en uitkeren van sociale voordelen¹³. De cao-wet van 1968 laat

¹² Deze cao's verplicht de vakbonden om stakingen uit te stellen tot na een mislukte verzoeningsvergadering en na het betekenen van een stakingsaanzegging. Indirect betekent deze verplichting dat vakbonden zich zouden moeten onthouden van erkenning van wilde stakingen.

¹³ Het lijkt erop dat deze opdracht in 1958 op het lijf van de syndicale premies en niet alleen van aanvullende sociale zekerheidsuitkeringen geschreven is.

toe cao's die de syndicale premies regelen algemeen verbindend te verklaren. De syndicale premies worden bij koninklijk besluit vrijgesteld van sociale bijdragen. Door een administratieve praktijk worden ze niet belast. In vele gevallen zijn de bijdragen van werkgevers geïnd door de RSZ.

Deze facetten tonen aan dat de syndicale premie een pijler is van het (neo)corporatisme¹⁴ dat ons sociaaleconomische overleg kenmerkt. De aanmoediging tot syndicaal lidmaatschap is institutioneel ingebed en gelegitimeerd.

Financieel bekeken

Niemand kan erom heen dat financieel bekeken de syndicale premie een korting van het syndicaal lidgeld is. Zo wordt het zelfs genoemd in de titel van sectorale cao's.¹⁵ En het wordt ook zo voorgesteld aan de leden.¹⁶

Wat houdt dat in?

In sectorale cao's worden bedrag van de syndicale premie en de bijdrage ter financiering vastgelegd. Het fonds voor bestaanszekerheid is de tussenschakel. Dit betekent dat de werknemers schuldeiser zijn van het fonds en dat de werkgevers schuldenaars zijn van het.

In ondernemingsakkoorden is de werkgever schuldenaar van de vakbonden die zelf schuldenaar zijn van de aangesloten leden.

De premie wordt sinds 1 januari 2015 vrijgesteld van sociale zekerheidsbijdragen met een maximum van 145,00 EUR per jaar en per werknemer, ongeacht de geleverde arbeid.

De grens van de vrijstelling van sociale zekerheidsbijdragen is voorwerp van onderhandelingen tussen de sociale partners. De syndicale premie wordt niet automatisch geïndexeerd.¹⁷ Tot de voorlaatste aanpassing, in 2008, onderhandelden de sociale partners een eenparig advies in het beheerscomité van de RSZ. De laatste

¹⁴ Corporatisme is een complex politiek compromis om belangrijke economische sectoren, zoals arbeid en kapitaal, in corporatieve groepen ('corpora') te organiseren met een rolverdeling die deze groepen (sociale (gespreks)partners) een positie geeft om onderling en samen met de staat te overleggen en te onderhandelen over het sociaaleconomisch beleid. Deze groepen hebben een statuut dat hen meer transparante macht geeft dan die van pure belangengroepen die lobbyen bij de politici. Het corporatisme was vooral kenmerkend tussen 1960 en 1975 (jaar van de petroleumcrisis). Het corporatisme kreeg vanaf 1975 een deuk en vervelde tot een afgeslankte versie (neocorporatisme met een meer actieve rol van de Regeringen). De syndicale premie bleef zonder schaaftwonden overeind.

¹⁵ Bv. cao van 6 december 2023 gesloten in het PC 202 (paritair comité voor de bedienden uit de kleinhandel in voedingswaren).

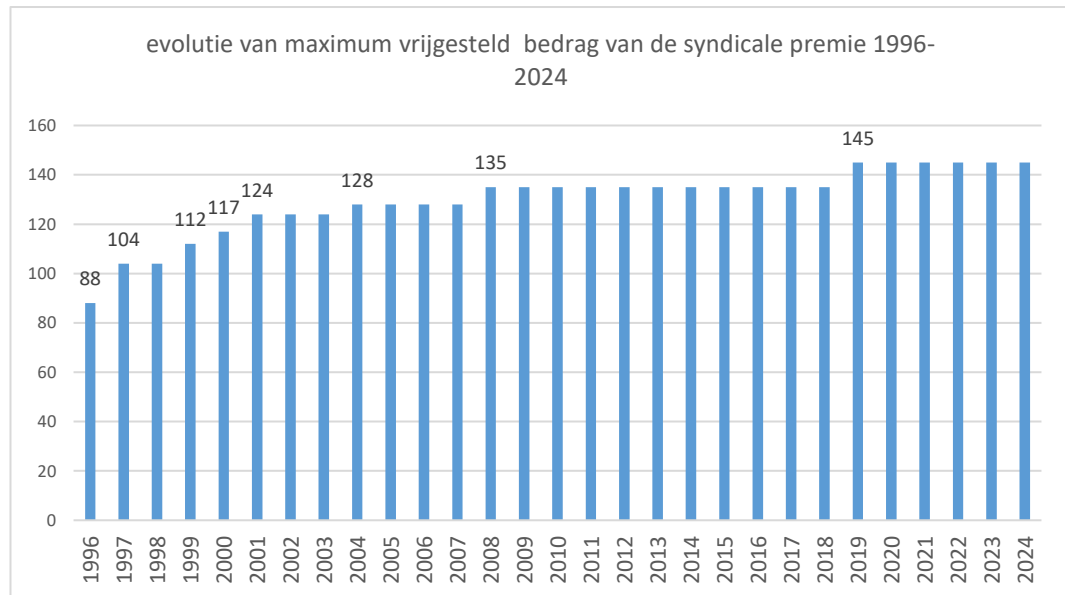
¹⁶ Een syndicale premie is een sociaal voordeel dat jaarlijks toegekend kan worden aan de werknemers die aangesloten zijn bij een erkende vakbond **ter compensatie van de bijdragen die zij betalen**. (Bron: Algemene Centrale van het ABVV).

¹⁷ Samen met de stakingsvergoeding allicht een uniek sociaal voordeel dat niet automatisch geïndexeerd wordt.

aanpassing, in 2019, werd overeengekomen door de Groep van Tien in het kader van een interprofessioneel akkoord.

Het akkoord tussen de sociale partners wordt nadien bij ministerieel besluit bekrachtigd.

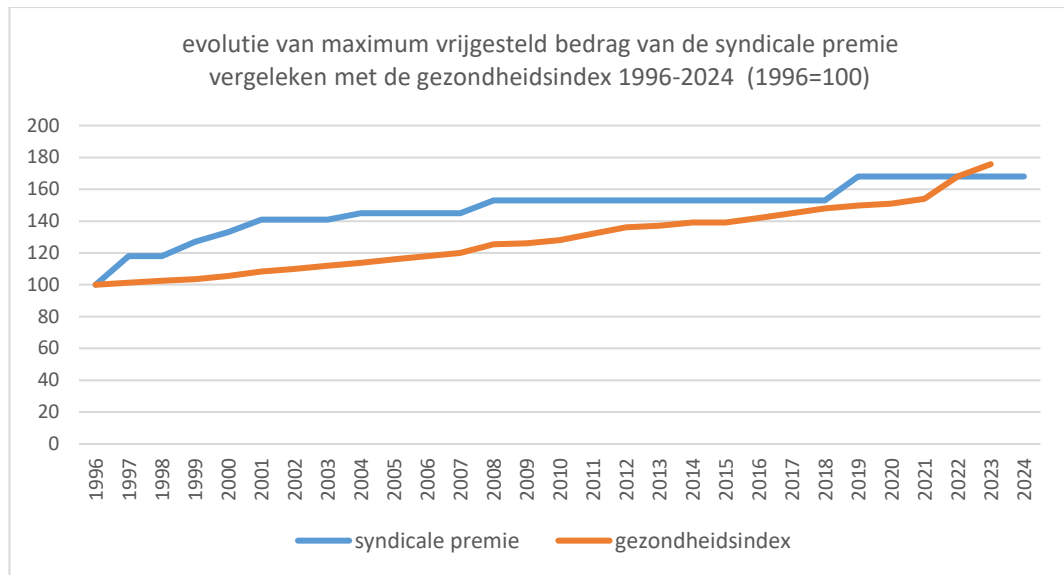
De (afgeronde) vrijgestelde bedragen van sociale zekerheidsbijdragen (in euro) werden als volgt verhoogd:



Ter vergelijking:

- Het bedrag van de syndicale premie in de privésector in 2024 dat bevroren is sinds 2019, is ongeveer 39 procent hoger dan in 1997, terwijl de consumptieprijzen in dezelfde periode met ongeveer 76 procent steeg.
- Anno 2024 is de maximale syndicale premie van 145 euro gelijk aan 0,52 procent van het bruto minimumjaarloon¹⁸.
- De vergelijking van de evolutie van het maximum vrijgesteld bedrag van de syndicale premie met de evolutie van het jaargemiddelde van de gezondheidsindex, met als ijkpunt 1996, geeft de volgende grafiek.

¹⁸ Geschat op 2.029,89 euro x 13,85 = 28.114 euro



Een ontvangen vakbondspremie is in principe belastbaar. Maar, om praktische redenen (sic)¹⁹ heeft de administratie vanaf 1971 de vakbond een toelating gegeven de vakbondspremies niet aan bedrijfsvoorheffing te onderwerpen en niet op de individuele fiches 281.10 en samenvattende opgaven 325.10 te vermelden.^{20 21} Het tussentijds besluit is dat de syndicale premie een netto premie is.

De standaardbijdrage voor een voltijdse werknemer uit de privésector om lid te zijn van een vakbond kost 250 euro per jaar.

Stel dat de syndicale premie 145 euro bedraagt, dan kan de aangesloten werknemer rekenen op de dienstverlening door zijn vakbond (informatie, ondersteuning op de werkvloer en eventueel bijstand voor de rechtbank)²² voor netto 105 euro per jaar of 8,75 euro per maand. De vakbondsafgevaardigden zorgen voor een gemeenschapsgevoel op de werkvloer en soms erbuiten. I.g.v. staking kan hij nog rekenen op een stakingsvergoeding van 40 euro per dag staking. Als hij werkloos wordt kan hij zich wenden tot de goed functionerende werkloosheidskas van zijn vakbond.²³ Enkele

¹⁹ Een eigenaardige en betwistbare redenering. Men had even goed het argument kunnen aanhalen dat een syndicale premie geen loon is.

²⁰ Vragen en antwoorden Kamer 1995-96, 837.

²¹ Ter vergelijking: (A) De werknemer kan de vakbondsbijdrage aangeven als een aftrekbare beroepsuitgave, ten minste als hij de werkelijke kostenuitgaven bewijst en niet de forfaitaire kosten aanrekent. De werklozen kunnen in alle gevallen de bijdrage aftrekken vermits zij geen beroep kunnen doen op forfaitaire beroepskosten. Voor gepensioneerden is de vakbondsbijdrage niet aftrekbaar als beroepskosten. (B) De bijdragen die de werkgever betaalt voor de financiering van de syndicale premie is aftrekbaar als bedrijfsuitgave.

²² Een grote meerderheid van de werknemers laat weten tevreden te zijn over de werking van de vakbonden op ondernemingsniveau. Enquête Randstad (2024), Inspraak en participatie.

²³ Dat laatste is waarschijnlijk de verklaring van de toename van het aantal leden tijdens de Covid-epidemie, wanneer de tijdelijke werkloosheid een piek nam.

vakbondscentrales hebben voor hun leden ook nog korting bij tal van winkelketens weten te bekomen.²⁴ Andere geven hun leden bijzondere premies, solidariteitspremies genoemd, n.a.v. een of ander gelegenheid uit het privé leven, zoals een huwelijk en de geboorte of adoptie van een kind.²⁵

Elke werknemer die om die pragmatische redenen aansluit bij een vakbond verhoogt het ledenaantal.

De korting laat de vakbonden toe de prijs van lidmaatschap te verhogen.

M.a.w. de syndicale premie is de hoeksteen van het pragmatisch syndicalisme van de werknemer en van de USP (unique selling position) van de vakbond. Allicht is dat de uitleg van de stabiele syndicalisatiegraad in België terwijl de aantrekkingskracht van de ideologie en van de modus operandi van de vakbonden daalt.²⁶



Figuur 1: illustratie gebruikt door ACV Puls op X (2024)

Marketing

De administratieve en financiële stromen zijn zo geregeld dat de vakbond zelf het aanspreekpunt is van de werknemer. De vakbond is de tussenschakel om de anonimiteit van het lidmaatschap te waarborgen. Dit vakbond keert het voordeel uit aan zijn aangeslotenen. In de ogen van de begunstigden is de premie een cadeau of cash back van de vakbond. Nergens krijgt hij te lezen dat de werkgever het voordeel financiert. Ik ken ook geen enkele werkgever die aan zijn werknemers mededeelt dat hij de syndicale premies spijst.

²⁴ Bv. MyAdvantage van het Vlaamse ABVV-Metaal.

²⁵ Bv. ACLVB.

²⁶ "Bevindingen geven aan dat de meerderheid van burgers de vakbond in principe essentieel vindt in de collectieve belangenstrijd, maar dat er wel heel wat vraagtekens worden geplaatst bij de feitelijke werking ervan, alsook de relevantie van de vakbond in tijden van ingrijpende veranderingen." Abts, K., Witlox, F., van Hootegem, A., Meuleman, B., & Swyngedouw, M. (2023). Publieke opinies over vakbonden: eigenbelang of toch ideologie? In K. Abts, C. Meeusen, B. Meuleman, & M. Swyngedouw (editors), *De breuklijnen voorbij? Politieke, culturele en economische scheidslijnen in de publieke opinie* (blz. 195-214). Skribis. Nochtans zijn werknemers best tevreden over de syndicale werking in de bedrijven, aldus de vierjaarlijkse enquête van Randstad

Juridisch bekeken

De premie was vanaf het begin zeer controversieel in de rechtsleer en gaf aanleiding tot meerdere vonnissen en arresten. In de jaren '70 leidde een procedure van een ACLVB-lid zelfs tot een arrest van het Hof van Cassatie. Het Hof bezegelde het systeem. Toch is de controverse is nog altijd actueel. Het lijkt ons een belangrijk hoofdstuk ook al is het niet dringend.

De syndicale premie in het licht van de syndicale vrijheid

De vraag is of een syndicale premie verzoenbaar is met het grondrecht van de syndicale vrijheid beschermd door internationale verdragen en de Grondwet.

De vrijheid aan te sluiten, de vrijheid niet aan te sluiten en de vrijheid aan te sluiten bij een vereniging naar eigen keuze zijn de drie gelijkwaardige en beschermde elementen van de syndicale vrijheid in hoofd van het individu. Komen die vrijheden in het gedrang door de syndicale premie?

Het is niet de vraag of de syndicale premie op zich een drukkingsmiddel is. Niemand ontkent dat een syndicale premie een aanmoediging is en ook niet dat het principe van de vrijheid van vereniging elk drukkingsmiddel verbiedt. In het licht van het internationaal verdrag over de vakbondsvrijheid is daar op zich niets mis mee.

De vraag is wel of dit voordeel een onweerstaanbare, ongeoorloofde drukkingsmiddel is op de niet-gesyndiceerde werknemer. Dit is de vraag naar de grenzen van de rechtsschending, naar het onderscheid tussen invloed en dwangmiddel. Het is een kwestie van marginale toetsing.

In de loop der jaren is een breed gedragen consensus ontstaan dat het niet wenselijk is de syndicale premie in vraag te stellen. Als argument gebruikt men de stelling dat voordelen voor gesyndiceerden geoorloofd zijn indien ze in verhouding zijn met de bijdrage van het lid en met de bijdrage van de vakbonden aan de sociaal-economische ontwikkeling en de sociale vrede in het land. Een syndicale premie die niet hoger is dan de lidmaatschapsbijdrage stelt geen probleem. Rechtsleer en rechtspraak hebben in de jaren '60 en '70 talrijke argumenten uitgewerkt om te stellen dat een syndicale premie zoals toegepast in België geen overdreven drukkingsmiddel is. Dat is, kort samengevat, ook het systematisch antwoord dat ministers van werk geven op parlementaire vragen.

De syndicale premie in het licht van het verbod van discriminatie

Is het stelsel van de syndicale premie verenigbaar met het gelijkheidsbeginsel of het verbod van discriminatie of het principe van gelijke behandeling van werknemers?

De syndicale overtuiging is een beschermd criterium in de strijd tegen discriminatie. Elk onderscheid op grond van dit criterium is een directe discriminatie, tenzij dit directe onderscheid objectief wordt gerechtvaardigd door een legitiem doel en de middelen voor het bereiken van dat doel passend en noodzakelijk zijn.

Er bestaat een brede consensus dat er geen probleem is. Om de uitzondering in te roepen doet men beroep op dezelfde redenering als deze die gebruikt wordt om te besluiten dat de syndicale premie niet indruist tegen de syndicale vrijheid.

De syndicale premie in het licht van de algemeen verbindend verklaring van cao's.

Wanneer sectorale sociale partners de Koning vragen sectorale cao's algemeen verbindend te verklaren die de syndicale premie regelen, is het de rol van de administratie om een marginale toetsing te doen van de wettelijkheid. Daarom zou het aangewezen zijn dat de Koning in zijn overweging expliciet vermeldt dat de syndicale premie in het concreet geval een legitiem doel bevat en niet disproportioneel groot is zodat elk redelijk werknemer vrij blijft om vakbondslid te worden of niet.

De syndicale premie in het licht van het arbeidsovereenkomstenrecht

In de veronderstelling dat het individueel recht op een syndicale premie overeengekomen is in een cao mogen we spreken van een subjectief recht. Maar wat is de aard van dit subjectief recht?

Om het antwoord te weten moeten we een aantal vragen doorlopen.

De eerste luidt: maakt dit recht deel uit van de individuele arbeidsovereenkomst?

Indien de syndicale premie geregeld wordt via een fonds voor bestaanszekerheid (FBZ), wat meestal het geval is, is het antwoord negatief. Dergelijke cao's regelen de statuten van een FBZ en zijn dus per definitie geen cao's die de individuele betrekkingen tussen werkgevers en werknemers vaststellen.

In die cao's wordt overeengekomen dat de schuldenaar van de financiering door een aparte bijdrage de werkgever is. De schuld of bijdrageverplichting is veralgemeend en forfaitair, d.w.z. dat er geen verband is tussen de hoogte van de bijdrage en het aantal aangesloten werknemers van de schuldenaar. De schuldeiser van die bijdragen is het FBZ. In vele gevallen int de RSZ de bijdragen voor rekening van het FBZ. Het FBZ betaalt een totaalbedrag aan elke vakbondsorganisatie die de individuele premie stort op rekening van haar leden. Het FBZ en de werknemersorganisatie zijn de schakels tussen de werkgever en werknemer. Dit garandeert anonimiteit en zekerheid.

Er is dus geen contractuele band tussen werkgever en werknemer. Het systeem van de syndicale premie behoort definitief tot de collectieve arbeidsverhoudingen. Het een en ander houdt in dat er geen sprake is van individuele arbeidsverhoudingen. Deze overeengekomen rechten en plichten sluiten uit dat dergelijke sectorale regeling invloed

heeft op de individuele arbeidsovereenkomst. Er is geen sprake van de stilzwijgende wijziging van de individuele arbeidsovereenkomst.

In dezelfde zin is de syndicale premie geen loon in het licht van het arbeidsovereenkomstenrecht. Het recht is niet gekoppeld aan het verrichten van arbeid maar aan het lidmaatschap. Er is trouwens een contradictie tussen syndicale premie en loon. Loon wordt verdiend door de uitvoering van arbeid onder gezag van de werkgever. De bestaansreden van de vakbond is de tegenmacht van dat gezag.²⁷ We niet kunnen ook niet spreken van loon als ook werklozen en (brug)gepensioneerden recht hebben op een syndicale premie.

Het is een vergissing de syndicale premie te bekijken als een deel van de loon- en arbeidsvoorwaarden.

De vaststelling dat de syndicale premie niet ingeschreven wordt in de individuele arbeidsovereenkomst heeft als gevolg dat er geen doorwerking is van het recht wanneer de rechtgevende cao ophoudt uitwerking te hebben.²⁸

Volgt de vraag wat er gebeurt als een werkgever en zijn werknemers over gaan van het ene paritair comité naar een ander.

Stel dat werknemers van een kleinhandelsbedrijf door franchising over gaan van een paritair comité met een syndicale premie (PC 202 of 311) naar een paritair comité zonder syndicale premie (PC 201). Is in dit geval de nieuwe werkgever gehouden een bijdrage voor de financiering van de syndicale premie betalen of niet? Zo ja, aan welk fonds voor bestaanszekerheid moet hij de bijdrage betalen? Behoudt de werknemer zijn recht op syndicale premie? Zo ja tot welk fonds voor bestaanszekerheid moet hij zich richten?

De wetgever heeft bepaald dat bij verandering van paritair comité de sectorale cao's van het oorspronkelijke paritair comité van toepassing blijven. Maar die regel is alleen van toepassing als de overgang naar een ander paritair comité het gevolg is van de opheffing of wijziging van een paritair comité door een koninklijk besluit. Die regel geldt dus niet bij overdracht van onderneming.²⁹ Het besluit is dat het eventuele recht op syndicale premie bepaald in de sector van het eerste bedrijf uitdooft.

Besluit

Voor de ene is de syndicale premie een evidentie. Voor een tweede roept het systeem vragen op. Een derde ergert zich eraan. Stilzwijgend is de politieke ondertoon om de wenselijkheid van het systeem niet in vraag te stellen, ook al mag men overtuigd zijn dat dit systeem vandaag nooit ingevoerd zou kunnen worden. Dat pragmatisme domineert de rechtsleer en rechtspraak. Werkgeversorganisaties vallen het systeem niet aan. Het is oorverdovend stil in de media. Op een onbewaakt moment stelt de ene of andere politicus

²⁷ Het is dus logisch dat er geen sociale zekerheidsbijdragen verschuldigd zijn.

²⁸ Artikel 23 van de cao-wet is dus niet van toepassing.

²⁹ Artikel 20 en 27 van de cao-wet en cao 32bis.

de syndicale premie of het fiscaal regime ervan in vraag.³⁰ Goed voor eigen achterban maar met weinig kans dat meer dan 3,2 miljoen kiezers die lid zijn van een vakbond dat idee sympathiek vinden.

De syndicale premie is werkelijk ingeweven in het Belgisch sociaal overlegmodel.

Zij is verrassend complex. Zij is de zichtbare vorm van de financiële driehoeksverhouding tussen aangesloten werknemers – niet-aangesloten werknemers – werkgevers. Zij is gebaseerd op een politieke en juridische driehoeksverhouding vakbonden – werkgeversorganisaties - overheid. Zij is een sluitstuk voor de representativiteit en de financiële middelen van de vakbonden.

Zij is paradoxaal in vele opzichten: ideologisch, juridisch en financieel. Een paradox die opgelost wordt door het pragmatisme dat het Belgisch compromisdenken kenmerkt.

Geraadpleegde bronnen

ABTS, K., e.a. (2023). Publieke opinies over vakbonden: eigenbelang of toch ideologie? In K. Abts, C. Meeusen, B. Meuleman, & M. Swyngedouw (editors), *De breuklijnen voorbij? Politieke, culturele en economische scheidslijnen in de publieke opinie* (blz. 195-214). Skribis.

AERTS, J., Het voorbehouden van voordelen aan gesyndiceerde werknemers. Onderzoek naar de wettelijkheid. *Tijdschrift voor sociaal recht*, 1968, N°7.

COX, G., *Aspects du dialogue social belge*, in *Nouvelle Revue du Travail, Chronique* 2012, Bruges, La Chartre, 2013, p. 141.

CRISP. Le problème des avantages réservés aux syndiqués. *Courrier hebdomadaire* 1961/27, pages 1 à 23. https://www.cairn.info/revue-courrier-hebdomadaire-du-crisp-1961-27-page-1.htm?try_download=1

DE SAINTIGNON, P., e.a. (2023). The financing of trade unions : a comparative study of administration. *Inspection générale des affaires sociales*. <https://igas.gouv.fr/The-financing-of-trade-unions-a-comparative-study-of-administration>

FRANÇOIS, L., (1980), *Théorie des relations collectives de travail en droit belge*. Brussel, Bruylant.

HADAS_LEBEL, R., (2006), [Pour un dialogue social efficace et légitime: Représentativité et financement des organisations professionnelles et syndicales.](#)

³⁰ Bv. Wetsvoorstel tot wijziging van diverse bepalingen met het oog op het belastbaar maken van de vakbondspremies. Kamer van Volksvertegenwoordigers, 2 december 2019. DOC 55 0827/001.

Hof van Cassatie, Cass.27 april 1981.

<https://bib.kuleuven.be/rbib/collectie/archieven/arccass/1981/4.pdf>.

ILO, Normlex. Compilation of decisions of the Committee on Freedom of Association. N° 556.

Inspection Générales des Affaires Sociales, [Étude d'administration comparée sur le financement des syndicats](#) (Allemagne, Belgique, Grande Bretagne, Italie, Suède). 2004.

MARTENS, A., Een snelle introductie tot het Belgisch syndicalisme, in MARTENS, A, e.a., (2001), De vakbond naar de 21^{ste} eeuw. Leuven, HIVA.

NAR, cao nummer 95 van 20.02.2009 betreffende de gelijke behandeling gedurende alle fasen van de arbeidsrelatie.

Randstad (2024), Positie van de vakbonden in de bedrijven blijft ijzersterk. <https://www.randstad.be/nl/over-ons/nieuws/positie-vakbonden-bedrijven-blijft-ijzersterk/>.

RSZ (2024), Administratieve richtlijnen.

SLOMP, H., VAN MIERLO, T. (1984), Arbeidsverhoudingen in België. Chronologisch overzicht van de Belgische arbeidsverhoudingen. Utrecht/Antwerpen, Uitgeverij Het Spectrum.

VAN EECKHOUTTE, W., Sociaal Compendium. Arbeidsrecht. Wolters Kluwer.

VAN HIEL, I., Voordelen aan gesyndiceerden: (on)geoorloofd en (on)gewenst?

VERCAUTEREN, G., (2007), In naam van de sociale vooruitgang. De rol van de overheid in het sociaal overleg in België (1944-1981). Leuven, Acco.

Vragen en antwoorden Kamer 1995-96, 837.

Website van de FOD WASO.

Wet van 7 januari 1958 betreffende de Fondsen voor bestaanszekerheid.

Wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités.

Wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van bepaalde vormen van discriminatie.

Wikipedia.