



VERSLAG

CRB 2019-2096

Naleving van de sociale vrede, impact van de loonniveaus op de werking van de arbeidsmarkt, invloed van de anciënniteit op de lonen

CCE
Conseil Central de l'Economie
Centrale Raad voor het Bedrijfsleven
CRB



Verslag

Naleving van de sociale vrede, impact van de loonniveaus op de werking van de arbeidsmarkt, invloed van de anciënniteit op de lonen

Kader

Bij de herziening, in maart 2017, van de wet van 26 juli 1996 tot bevordering van de werkgelegenheid en tot preventieve vrijwaring van het concurrentievermogen, heeft de wetgever in artikel 5 drie nieuwe thema's opgenomen waarover de CRB jaarlijks een verslag moet uitbrengen:

- de naleving van de sociale vrede;
- de invloed van de anciënniteit op de lonen;
- de impact van de loonniveaus op de werking van de arbeidsmarkt in het algemeen en op de integratie van de risicogroepen op de arbeidsmarkt in het bijzonder.

Dit document brengt verslag uit over het verloop van de werkzaamheden m.b.t. die thema's in de CRB en bevat desgevallend de conclusies die de leden van de CRB samen hebben geformuleerd.

1 Analyse van de naleving van de sociale vrede

De werkzaamheden zullen begin volgend jaar starten met een analyse van de stakingscijfers en van de diverse beweegredenen om te staken.

In een tweede fase wordt deze informatie over de stakingen gekoppeld aan de werking van bestaande overlegorganen, zoals de CRB, de NAR, de paritaire comités, de ondernemingsraden. Het Sociaal Pact van 1944 wordt beschouwd als het grondbeginsel van de naoorlogse overlegeconomie. Om sociale onrust te voorkomen, beseften de sociale partners toen dat er nood was aan een goed gestructureerd en op rechtvaardigheid gebaseerd overleg tussen werkgevers en werknemers. Het Sociaal Pact was de aanzet van het bestaande institutioneel bouwwerk van diverse overlegorganen. Een goede werking van deze organen kan, enerzijds, de sociale vrede tussen de partners bewaren en, anderzijds, bij een collectief conflict, het geschil tijdig oplossen zonder dat het escaleert naar een staking. Bij een staking is de dialoog tussen de sociale partners immers tijdelijk onderbroken. Een goed functionerend overlegorgaan kan vastgelopen onderhandelingen deblokken en duurzame relaties tussen de sociale partners uitbouwen. Bijgevolg vindt de CRB het belangrijk om de goede werking van deze bestaande overlegorganen te benadrukken om de naleving van de sociale vrede te realiseren.

2 Analyse van de invloed van de anciënniteit op de lonen

Dit jaar werden de werkzaamheden over het verband tussen loon en anciënniteit uitgevoerd in het kader van de (nog lopende) realisatie van een studie in antwoord op een vraag die de heer Kris Peeters, toenmalig minister van Werk, op 30 juli 2018 tot de Centrale Raad voor het Bedrijfsleven heeft gericht.

Via deze studie willen de leden van de CRB de verschillende elementen verzamelen die nuttig zijn om over het loonbeleid te debatteren in de paritaire comités en in de ondernemingen, welke de bevoegde organen zijn voor het loonbeleid. Deze elementen weerspiegelen de bekommernissen van de leden van de CRB m.b.t. de rol van het loon voor de werknemer, de arbeidsmarkt en de onderneming.

De studie handelt over de impact van het loonbeleid van de ondernemingen op hun concurrentievermogen en op de arbeidsmarkt.

Het loonbeleid van een onderneming kan worden gedefinieerd als de manier waarop ze het loon van haar werknemers bepaalt, rekening houdend met het regelgevende kader waaraan ze onderworpen is; in België is dit de wet, de sectorale collectieve arbeidsovereenkomsten en de ondernemings-cao's. Sommige ondernemingen hebben een autonoom loonbeleid ingevoerd, wat inhoudt dat de verschillende parameters die de lonen definiëren eigen zijn aan de onderneming, maar dat de op de verschillende niveaus gesloten overeenkomsten worden nageleefd. Voor andere ondernemingen bestaat het loonbeleid er gewoon in dat de in de paritaire comités gesloten collectieve overeenkomsten worden toegepast.

De studie focust op een welbepaald aspect van het loonbeleid, nl. de criteria die worden gebruikt om de individuele loonsverhogingen binnen verschillende functies te bepalen. In België hebben een aantal sectorale en ondernemings-cao's loonschalen vastgelegd die verhogen in functie van de anciënniteit.

Na een overzicht van de in de literatuur gedocumenteerde voor- en nadelen van verschillende loonpraktijken (in functie van de anciënniteit, van de prestaties, van de vaardigheden en zelfbepaling van de lonen) en na de beschrijving van het regelgevende kader voor de loonvorming in België, wil de studie een antwoord geven op de volgende vragen:

- Hebben de sectorale anciënniteitsbarema's een invloed op de effectieve lonen?
- Maakt het loonvormingssysteem in België het de ondernemingen mogelijk een aangepast loonbeleid op te zetten?
- Verschillen de loonbeleidsmaatregelen in België van die in de andere landen?
- Weerspiegelt de loonstijging in functie van de anciënniteit wel degelijk de stijging van de bijdrage van de werknemers aan de toegevoegde waarde van de onderneming?

3 Analyse van de impact van de loonniveaus op de werking van de arbeidsmarkt in het algemeen en op de integratie van de risicogroepen op de arbeidsmarkt in het bijzonder

In oktober 2018 publiceerde het secretariaat van de Centrale Raad voor het Bedrijfsleven een documentatienota met de titel 'Het minimuminkomen in België' (CRB 2018-2768). De nota kan worden geraadpleegd op <https://www.ccecrb.fgov.be/p/nl/590/het-minimuminkomen-in-belgie/2> (alleen beschikbaar in het Nederlands).

De nota heeft betrekking op het gewaarborgd gemiddeld minimummaandinkomen (GGMMI), dat de ondergrens vormt voor het loon van een werknemer in de privésector in België. Het eerste deel van de nota bevat tal van statistische gegevens over het GGMMI, met name het relatieve niveau t.a.v. het mediaanloon (Kaitz-index) en het aantal werknemers per paritair comité die het GGMMI ontvangen. Het tweede deel van de nota geeft een overzicht van de Belgische en internationale literatuur over de impact van het minimumloon op de werkgelegenheid.

Vanaf volgend jaar zal de CRB meer bepaald de impact van het loon op de werkgelegenheid voor de risicogroepen analyseren. Om het loon te onderscheiden van de andere factoren die de werkgelegenheid voor risicogroepen beïnvloeden, zal het noodzakelijk zijn eerst al die factoren te identificeren voor elke risicogroep.

De eerste fase van de werkzaamheden bestond erin nauwkeuriger af te bakenen welke categorieën van werknemers risicogroepen vormen. Daartoe werd uitgegaan van de nota '[Risicogroepen op de arbeidsmarkt](#)'. De CRB heeft de navolgende categorieën als risicogroepen beschouwd omdat hun werkgelegenheidsgraad fors onder het gemiddelde ligt:

- laaggeschoolden in het algemeen;
- ouderen (in het bijzonder de personen van 60 jaar en ouder);
- mensen met een migratieachtergrond, met niet alleen aandacht voor de laaggeschoolden, maar ook voor een betere valorisatie van de talenten van de hoger geschoolden;
- vrouwen, in het bijzonder laag- en medium geschoolde vrouwen;
- jongeren (exclusief studenten), in het bijzonder laaggeschoolden;
- personen met een arbeidshandicap;
- alleenstaande ouders.

De leden van de CRB hebben besloten te beginnen met de werkzaamheden over de jongeren (exclusief studenten), in het bijzonder de laaggeschoolden, en over de ouderen (met name de personen van 60 jaar en ouder).