



# VERSLAG

**CRB 2020-1890**

**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 van de CRB**

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

**Brussel  
16.10.2020**

## 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 van de ontwikkeling van de werkzaamheden binnen de CRB over deze verschillende thema's.

### 1 Analyse van de naleving van de sociale vrede

In 2020 is de CRB gestart met de opstelling van een verslag over de naleving van de sociale vrede. Het doel van dit verslag is te herinneren aan het belang van de instellingen voor sociaal overleg en hun goede werking (op interprofessioneel, sector- en ondernemingsniveau) voor de handhaving van de sociale vrede. Sociale vrede wordt in het licht van het Sociaal Pact van 1944 geanalyseerd. Om de nodige veranderingen in de Belgische economie en samenleving te faciliteren, is een constructieve samenwerking tussen de sociale partners op alle niveaus van het sociaaloverlegsysteem nodig, zoals in het Sociaal Pact werd beoogd.

Op basis van de tot dusver verrichte analyse hebben de leden van de CRB twee belangrijke rollen van de sociaaloverlegorganen in het bewaren van de sociale vrede vastgesteld. Via sociale dialoog maken de sociale partners twistpunten bespreekbaar en onderhandelen ze naar een aanvaardbare oplossing voor alle betrokken partijen. Deze twistpunten zijn namelijk steeds potentieel aanwezig in de bedrijfswereld door verschillen in belangen en wederzijdse afhankelijkheid tussen werkgevers en werknemers. De eerste stap van de analyse geeft een overzicht van de verschillende paritaire overlegorganen, die zijn verspreid over meerdere niveaus waarop de sociale dialoog plaatsvindt. Naast deze preventieve rol bestaan er verschillende paritaire overlegorganen en procedures met een interventierol. Zij interveniëren wanneer twistpunten zich ontwikkelen tot blokkerende conflicten, waarbij de sociale dialoog tijdelijk opgeschort is.

Op basis van deze eerste werkzaamheden gaan de leden van de CRB nu ter zake een werkprogramma voor de komende maanden opstellen.

## 2 Analyse van de invloed van de anciënniteit op de lonen

In 2020 heeft de CRB verder gewerkt aan het verslag over de anciënniteitsverloning.

Dit verslag is oorspronkelijk een antwoord op een vraag die de heer Kris Peeters, toenmalig minister van Werk, op 30 juli 2018 aan de Centrale Raad voor het Bedrijfsleven richtte: “In uitvoering van de Jobsdeal heb ik aan de sociale partners gevraagd een precieze agenda vast te leggen voor de lopende hervorming van de lonen, die niet langer aan leeftijd, maar aan competentie en productiviteit moeten worden gekoppeld. (...) Voorts heb ik de Centrale Raad voor het Bedrijfsleven verzocht een studie te wijden aan dit thema, waarin enerzijds de gevolgen voor de loonkosten en anderzijds voor het concurrentievermogen van onze ondernemingen zullen worden onderzocht. Deze analyse zal plaatsvinden op intersectoraal niveau en binnen de belangrijkste sectoren van onze economie.”

Deze vraag geeft gevolg aan de bezorgdheid die werd geuit in het regeerakkoord van de regering-Michel (dd. 10 oktober 2014) aangaande de verloningspraktijken: “Na advies van de sociale partners wordt een nieuw loopbaanmodel ingevoerd (...). In het nieuwe model zullen de werknemers een loon ontvangen dat meer overeenstemt met hun competenties en productiviteit, in plaats van een loutere lineaire toename in functie van leeftijd en anciënniteit”.

In haar formatienota<sup>1</sup> kondigt de nieuwe regering-De Croo aan dat ze “aan de (sectorale) sociale partners zal vragen om op deze basis [het verslag van de Centrale Raad voor het Bedrijfsleven] een debat over het verloningspakket op te starten”, waarvan de inhoud nog moet worden gepreciseerd.

In dit verslag willen de leden van de CRB de verschillende elementen presenteren waarmee rekening moet worden gehouden om een debat te kunnen voeren over het loonbeleid in de ondernemingen, rekening houdend met het interprofessionele en sectorale conventionele kader en met het wettelijke kader voor de loononderhandelingen.

De leden van de CRB zijn van oordeel dat bij de besprekingen over het in de ondernemingen te voeren loonbeleid moet worden nagedacht over de profielen van de werknemers die ze nodig hebben, over de soorten vaardigheden die de onderneming moet ontwikkelen, over de verwachtingen van de werknemers binnen de onderneming en meer in het algemeen over de kosten-batenverhouding van het loonbeleid, waarbij rekening moet worden gehouden met de specifieke kenmerken van de onderneming en van de interprofessionele en sectorale kaders.

Naast deze aspecten die meer in het bijzonder de ondernemingen betreffen, achten de leden van de CRB het ook van belang rekening te houden met de gevolgen die dit loonbeleid kan hebben op macro-economisch niveau, en meer bepaald op de arbeidsmarkt en op de macro-economische ontwikkeling van de lonen.

Alvorens op deze elementen in te gaan, zal het verslag een stand van zaken opmaken van het in België gevoerde loonbeleid.

---

<sup>1</sup> Verslag van de formateurs, 30 september 2020

### **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 2019 hebben de leden van de CRB de verschillende risicogroepen geïdentificeerd waarop ze hun werkzaamheden wilden richten. Het gaat om de volgende groepen:

- laaggeschoolde werknemers in het algemeen;
- oudere werknemers (in het bijzonder de groep vanaf 60 jaar);
- mensen met een migratieachtergrond, met niet alleen aandacht voor de laaggeschoolden, maar ook voor de personen die langer opgeleid zijn en van wie de talenten beter zouden moeten worden gevaloriseerd;
- vrouwen, in het bijzonder laag- en mediumgeschoolden;
- jongeren (exclusief studenten), in het bijzonder laaggeschoolden;
- personen met een arbeidshandicap;
- alleenstaande ouders.

Om zijn werkzaamheden aan te vatten, heeft de CRB ervoor gekozen om op twee categorieën van risicogroepen te focussen: de jongeren (exclusief studenten), in het bijzonder de laaggeschoolden, en de ouderen (met name de personen van 60 jaar en ouder).

In 2020 is de CRB begonnen met de werkzaamheden betreffende de categorie van de jongeren. Het doel van deze werkzaamheden is om met economische beleidsaanbevelingen te komen om de werkgelegenheid voor jongeren in België te bevorderen. In zijn Verslag Werkgelegenheid-Concurrentievermogen 2020 heeft de CRB nogmaals gewezen op het prioritaire karakter van dit thema in de context van de huidige crisis. Daarom zal de impact van de COVID-19-crisis worden bestudeerd en zal een analyse worden gemaakt van de maatregelen voor jongeren die in de relanceplannen van de buurlanden zijn opgenomen.