



VERSLAG

CRB 2022-0193

**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 Centrale Raad voor het Bedrijfsleven

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

**Brussel
26.01.2022**

Kader

Tijdens 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 ingevoerd waarover de Centrale Raad voor het Bedrijfsleven (CRB) jaarlijks 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 januari 2022 heeft de CRB het verslag over de naleving van de sociale vrede gepubliceerd. Het doel van dit verslag is te herinneren aan het belang van de instellingen voor sociaal overleg en hun goede werking (op interprofessioneel, op sector- en op ondernemingsniveau) voor de handhaving van de sociale vrede. De sociale vrede wordt geanalyseerd in het licht van het Sociaal Pact van 1944. Om de noodzakelijke veranderingen in de Belgische economie en de Belgische samenleving te faciliteren, moet op alle niveaus van het systeem van sociale onderhandelingen een constructieve samenwerking plaatsvinden, zoals dat werd bepleit door het Sociaal Pact.

Op basis van de tot dusver verrichte analyse hebben de leden van de CRB twee belangrijke rollen vastgesteld die de sociaaloverlegorganen moeten vervullen in het kader van de vrijwaring van de sociale vrede. Dankzij de sociale dialoog slagen de sociale partners erin met elkaar in debat te gaan over geschilpunten en te onderhandelen over oplossingen die voor alle betrokken partijen aanvaardbaar zijn. Die geschilpunten zijn immers altijd potentieel aanwezig in de bedrijfswereld, gelet op de verschillende belangen en de onderlinge afhankelijkheid van de werkgevers en de werknemers. In de eerste stap van de analyse wordt een overzicht gegeven van de verschillende paritaire overlegorganen, verdeeld over de diverse niveaus waarop de sociale dialoog plaatsvindt. Naast deze organen, die een preventieve rol vervullen, zijn er nog verscheidene andere paritaire overlegorganen en procedures die tot taak hebben actief in te grijpen wanneer meningsverschillen uitmonden in een patstelling, waarbij de sociale dialoog tijdelijk wordt opgeschort.

In zijn toekomstige werkzaamheden, wil de Centrale Raad voor het Bedrijfsleven, samen met de NAR en met de FOD WASO, de werking en de resultaten van deze sociale overlegorganen verder onder de loep nemen. In de geest van het Sociaal Pact van 1944 worden de voorwaarden om hun preventieve en interventierol te vervullen, geanalyseerd. Op basis van de Eurofound-enquêtes zullen de sociale partners samen nagaan hoe het wederzijdse vertrouwen tussen de werkgevers en de werknemersvertegenwoordigers kan worden verbeterd opdat de overlegorganen deze preventieve en interventierol ten volle kunnen vervullen.

2 Analyse van de invloed van de anciënniteit op de lonen

De CRB heeft in november 2020 het [Verslag over de anciënniteitsverloning](#) gepubliceerd.

Dit rapport komt oorspronkelijk voort uit een vraag van minister van Werk Kris Peeters, van de regering-Michel, aan de Centrale Raad voor het Bedrijfsleven dd. 30 juli 2018. In haar regeerakkoord dd. 30 september 2020 kondigt de regering-De Croo aan dat “de Centrale Raad voor het Bedrijfsleven op korte termijn een studie zal afleveren over het verband tussen loon en anciënniteit. De regering zal aan de (sectorale) sociale partners vragen om op deze basis een debat over het verloningspakket op te starten.”

Vanuit dit oogpunt vormt dit verslag een analyseoverzicht en een eerste gids voor reflectie die bedoeld is als basis voor de besprekingen over het loonbeleid in de sectoren en in de ondernemingen van de privésector. Het put uit de kennis in uiteenlopende domeinen zoals economie, management, sociologie en psychologie, en houdt rekening met de bekommernissen van de sociale gesprekspartners.

Het loonbeleid van een onderneming kan worden gedefinieerd als de manier waarop deze onderneming het loon van haar werknemers bepaalt, om in overeenstemming te zijn met haar strategie, haar behoeften en de verwachtingen van haar werknemers. Het loonbeleid moet rekening houden met het kader dat aan de onderneming wordt opgelegd, d.w.z. in België: de wet, de koninklijke besluiten en de interprofessionele, sectorale en bedrijfs-cao's. De leden van de CRB herinneren eraan dat de bedoeling van dit rapport er geenszins in bestaat om dit kader opnieuw in vraag te stellen. Ze benadrukken ook dat niet alle ondernemingen een loonbeleid uitwerken naast de sectorale barema's.

De belangrijkste boodschappen van dit rapport zijn de volgende. Ten eerste bestaat er geen enkel verloningssysteem (of dat nu een verloning is gekoppeld aan de anciënniteit/ervaring, een verloning gebaseerd op individuele of collectieve prestaties of een verloning gekoppeld aan de competentie) dat in alle omstandigheden beter is dan de andere systemen. De verloningssystemen moeten worden aangepast aan de specifieke kenmerken van de onderneming, zoals de sector waarin ze actief is, haar strategie, haar cultuur, het openstellen van haar markt enz., met inachtneming van het kader dat haar is opgelegd. Een geschikt verloningssysteem zal de ondernemingen mee in staat stellen de werknemers te vinden die ze nodig hebben, ze te behouden, hun competenties te ontwikkelen en tegemoet te komen aan hun verwachtingen.

Ten tweede kunnen de competenties vereist door de onderneming en de verwachtingen van de werknemers verschillen naargelang van de functies. De verloningssystemen kunnen dus variëren naargelang van de personeelscategorieën binnen eenzelfde onderneming.

Ten slotte is het zo dat, hoewel de verschillende verloningssystemen in dit rapport afzonderlijk werden geanalyseerd, eenzelfde personeelscategorie in werkelijkheid toch kan genieten van verschillende systemen (bijvoorbeeld, verloning gekoppeld aan de anciënniteit en niet-recurrente resultaatsgebonden voordelen).

Kortom, het loonbeleid van een onderneming moet een goede dosering vormen tussen verschillende verloningssystemen, een dosering die aangepast moet zijn aan de noden van de onderneming, aan de specifieke kenmerken van de functies binnen de onderneming en aan de verwachtingen van de werknemers, waarbij rekening wordt gehouden met het kader dat aan de onderneming wordt opgelegd..

Naast deze aspecten die meer specifiek betrekking hebben op de ondernemingen, zijn de leden van mening dat het debat over het loonbeleid ook rekening moet houden met de effecten ervan op de werking van de arbeidsmarkt. In dit opzicht stellen de leden vast dat de kennis op dit ogenblik niet toelaat om duidelijk de effecten in kaart te brengen van de verschillende verloningssystemen (met name van de verloning gekoppeld aan de anciënniteit en aan de ervaring) op de werking van de arbeidsmarkt. Bijkomend onderzoek is nodig om een diagnose te kunnen stellen.

Op 22 september 2021 heeft minister van Werk Pierre-Yves Dermagne het verslag van de CRB over de anciënniteitsverloning overgezonden aan de fod Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg (fod WASO). De minister heeft ook gevraagd dat het verslag zou worden doorgestuurd naar de sociale bemiddelaars van de paritaire comités opdat zij het kunnen voorstellen aan de vertegenwoordigers van de werkgevers- en de werknemersorganisaties die zitting hebben in de paritaire comités die ze voorzitten, en dat aan die vertegenwoordigers zou worden gevraagd om op basis van dat verslag een debat over het verloningspakket op het niveau van hun (sub)comités op te starten.

Op uitnodiging van de fod WASO heeft het secretariaat van de CRB de inhoud van het verslag gepresenteerd aan de sociale bemiddelaars van de paritaire comités. Na deze presentatie beslisten de sociale bemiddelaars dat de studie na de afronding van de sectorale onderhandelingen zou worden voorgelegd aan de leden van de paritaire comités.

Voorts hebben ze gevraagd dat de Centrale Raad voor het Bedrijfsleven, de Nationale Arbeidsraad en de federale overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg (fod WASO) een seminarium zouden organiseren om het verslag voor te stellen aan de geïnteresseerde leden van de paritaire comités. Het seminarium zal in de loop van 2022 worden georganiseerd.

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

Binnen het geheel van geïdentificeerde doelgroepen¹, heeft de CRB besloten eerst de groep van de jongeren en die van de ouderen te bestuderen, met de bedoeling aanbevelingen te formuleren om de werkgelegenheidsgraad te verhogen, met aandacht voor de kwaliteit van de arbeid.

De leden van de CRB hebben met name in het [Verslag Werkgelegenheid-Concurrentievermogen 2020](#) hun wens te kennen gegeven om de inschakeling van de jongeren op de arbeidsmarkt te verbeteren teneinde een antwoord te bieden op twee uitdagingen: enerzijds, een betere afstemming tussen vraag en aanbod op de arbeidsmarkt en, anderzijds, het veiligstellen van de beroepsloopbanen, m.a.w. mobiliteit op de arbeidsmarkt mogelijk maken en tegelijk de inkomenszekerheid van de werknemers tijdens de hele loopbaan behouden.

Vanuit dit oogpunt heeft de CRB in 2021 de analyse van de inschakeling van de jongeren op de arbeidsmarkt voortgezet en daarbij een onderscheid gemaakt tussen de situatie voor de COVID-19-crisis en de huidige situatie. De gezondheidscrisis heeft immers een impact op de inschakeling van de jongeren en de gevolgen op lange termijn zullen moeten worden geanalyseerd. Deze

¹Laaggeschoolden 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 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.

werkzaamheden hebben tot doel, enerzijds, de aandachtspunten m.b.t. de jongeren op de arbeidsmarkt te identificeren teneinde het regeringsbeleid te sturen en, anderzijds, aan te geven op welke groepen het beleid zich moet richten, teneinde de inschakeling van de jongeren op de arbeidsmarkt te verbeteren, te vermijden dat ze te ver en te lang van de arbeidsmarkt zijn verwijderd en het hen mogelijk te maken een veiliggestelde beroepsloopbaan te hebben.

Voorts was de ouderenpopulatie ook aangewezen als een van de risicogroepen op de arbeidsmarkt. Aangezien de impact van de lonen op de werkgelegenheid voor ouderen al werd behandeld in zijn verslag over de anciënniteitsverloning, heeft de CRB de wens geuit dat een analyse zou worden uitgevoerd om de andere factoren te identificeren die de werkgelegenheid voor ouderen zouden kunnen beïnvloeden. Naarmate de werkzaamheden vorderden, werd echter duidelijk dat het niet voldoende was zich te richten op het einde van de loopbaan. De leden van de CRB waren het er namelijk over eens dat het, om voortijdige loopbaanbeëindiging te voorkomen en om de werkgelegenheidsgraad te verbeteren, belangrijk is in een vroeger stadium en preventief op te treden. Bijgevolg achtten zij het relevant een alomvattende benadering van de beroepsloopbaan te volgen, m.a.w. deze in zijn geheel te onderzoeken, zowel wat de effectieve duur als wat de kwalitatieve aspecten betreft.

Ook de doelstelling van het verslag over de duur van de loopbanen, op macro-economisch vlak, werd bijgesteld. Er werd besloten het verband te leggen tussen de problematiek van de beroepsloopbanen en de houdbaarheid van de overheidsuitgaven (met name van de sociale zekerheid), in de context van de vergrijzing van de Belgische bevolking. Wat de structuur van het verslag betreft, zal dus in een eerste deel worden getracht een beeld te schetsen van de demografische en sociaal-economische context om de macro-economische uitdagingen aan te geven die bij de analyse van de beroepsloopbanen een rol spelen. In een tweede deel zal een meer diepgaande diagnose van de loopbanen in België worden gemaakt volgens de verschillende fasen van het beroepsleven, om de specifieke problemen en behoeften ervan te begrijpen.