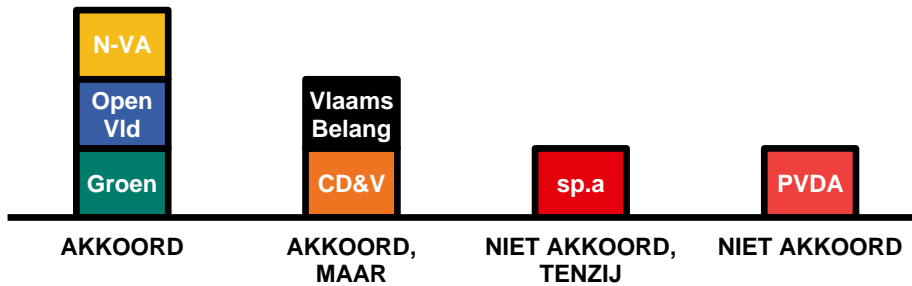


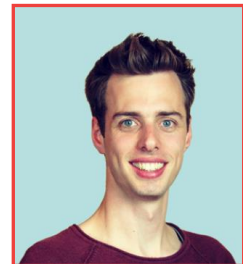
MINDER STERKE KOPPELING TUSSEN LONEN EN ANCIËNNITEIT?

Voorstel Stijn Baert: De koppeling tussen de lonen en de anciënniteit moet gerelaxeerd worden, zodat de lonen minder samenhangen met de leeftijd van een werknemer en meer met diens productiviteit.



PVDA – REACTIE VAN JOS D’HAESE

“PVDA wil de barema’s, waarbij werknemers volgens anciënniteit vergoed worden, behouden. Die barema’s vervangen voor door een verloning op basis van competentie of productiviteit is niets anders dan collectieve collectieve loonafspraken vervangen door individuele willekeur. Zo klik je de loonvorming vast aan de economische conjunctuur en de concurrentiepositie. De barema’s zijn voor 68% van de werknemers in de privé bij cao vastgelegd. Ze bieden zekerheid in tijden dat de lonen continu onder vuur liggen met onder meer de herziening van de loonwet van 1996 of de indexsprong. Volgens de cijfers van de Internationale Arbeidsorganisatie daalden de reële lonen in ons land in de laatste drie jaar met 2,3%. De grootbedrijven maakten sinds 2014 dan ook 10,38 miljard meer winst terwijl onze lonen erop achteruit zijn gegaan.”



NIET AKKOORD

GROEN – REACTIE VAN IMADE ANNOURI

“Groen wil dat loonschalen korter worden. Doordat het loon in dezelfde functie tot aan het einde van de loopbaan blijft toenemen bestaat er vaak een groot verschil tussen het loon dat je op jonge en op oudere leeftijd krijgt als werknemer. Nochtans staan veel jongeren op een punt de grootste investeringen van hun leven te doen. We passen daarom de weddenschalen geleidelijk aan, zodat ze hoger starten maar na verloop van tijd afvlakken. Op termijn krijgen werknemers binnen eenzelfde functie gedurende 10 jaar anciënniteitstoeslagen. Zo vermijden we ook dat werknemers onnodig honkvast binnen dezelfde functie blijven zitten.”



AKKOORD

SP.A – REACTIE VAN YASMINE KHERBACHE

“Een dergelijke oefening kan alleen maar slagen als ze gebeurt door de sociale gesprekspartners in de paritaire comités. Want uit onderzoek blijkt dat bij arbeiders, waar de koppeling nauwelijks aanwezig is, de laagste werkzaamheidsgraad van 55+ers wordt vastgesteld. Een aantal sectoren/bedrijven hebben trouwens via sociaal overleg afspraken kunnen maken.”

NIET AKKOORD, TENZIJ



CD&V – REACTIE VAN ROBRECHT BOTHUYNE

“De hoge ouderenwerkloosheid is een complex gegeven. De loonevolutie op basis van ervaring en anciënniteit zou volgens sommigen de reden zijn voor de lage werkzaamheidsgraad bij ouderen. Het is zeker een reden, maar er past wel wat nuance bij. Volgens studies zou slechts 8% van het verschil in werkzaamheid te wijten zijn aan deze hogere anciënniteit. Verder bestaat dergelijke anciënniteitsverloning niet bij arbeiders, waar de werkgelegenheidsgraad van ouderen net het laagst is. Ook zijn er sectorale verschillen.

Toch zijn we ervan overtuigd dat we moeten zoeken naar een eerlijker verloning, meer gebaseerd op prestaties, dit via sociaal overleg. De anciënniteit mag nog meespelen (om het vertrouwen en ervaring bij de huidige werkgever te belonen), maar er zou meer gelijktrekking moeten zijn tussen de verloning van dertigers en vijftigers met gelijke anciënniteit en functie.”

AKKOORD, MAAR



OPEN VLD – REACTIE VAN EGBERT LACHAERT

“Volmondig akkoord. Onze loonvorming en het loopbaanmodel dat we kennen, leidt ertoe dat ouderen zich uit de markt prijzen. Het lineair baseren van loon op anciënniteit leidt ook tot een ongeoorloofde onrechtstreekse discriminatie op basis van leeftijd. Het valt te verantwoorden dat anciënniteit deels meetelt voor de berekening van het loon, maar na een bepaalde periode van aanleren en opdoen ervaring is anciënniteit niet meer of veel minder relevant. Dan is het beter andere criteria te laten doorwegen die meer met productiviteit te maken hebben. Een nieuw loopbaanmodel moet wel geleidelijk aan ingevoerd worden. Oudere werknemers hun loon kan men nu niet meer verlagen.”

AKKOORD



N-VA – REACTIE VAN AXEL RONSE

“Mensen moeten verloond worden op wat ze kunnen (hun competenties) en wat ze effectief doen (productiviteit). Niet op basis van anciënniteit/leeftijd. Door de koppeling die er vandaag is worden heel veel oudere werknemers uit de markt geprijsd. Het huidige systeem van verloning dateert uit de vorige eeuw en moet worden gemoderniseerd.”



AKKOORD

VLAAMS BELANG – REACTIE VAN TOM VANDENDRIESSCHE

“Er is in het verleden een groot sociaal akkoord gesloten tussen werkgevers en werknemers. Anciënniteit was hierbij een sleutelement. Dat versterkte de loyaliteit aan de werkgever, anderzijds werd levenslange tewerkstelling in het vooruitzicht gesteld. Om oudere werkzoekenden (of inactieven) opnieuw naar de arbeidsmarkt te helpen moet een set aan maatregelen genomen worden om hen competitief te houden. Investering in opleiding, zoals in de Scandinavische landen, is daarbij een sleutel. Heden wordt er ondergeïnvesteed in onze arbeidskrachten, niet moeilijk dat men dan beweert dat sommigen op latere leeftijd "niet meer mee" zijn. Ten tweede dient een nieuw loonmodel uit het sociale overleg te komen waarbij de midden-leeftijdscategorie meer salaris krijgt en de anciënniteitsopbouw aftopt bij oudere leeftijdscohortes. Dit is een grote hervorming die de overheid niet kan opleggen, maar wel in overleg met sociale partners moet gebeuren.”



AKKOORD, MAAR

Lees ook onze opiniërende evaluatie van het arbeidsmarktbeleid van de regering-Michel via <https://users.ugent.be/~sbaert/jobsjobsjobs.htm>.

JOBS, JOBS, JOBS! HEEFT MICHEL-I DE MANTRA WAARGEMAAKT?

Prof. dr. Stijn Baert

Met ondersteuning van Drs. Johannes Weytjens
en Dra. Hannah Van Borm

6 maart 2019