

BELGISCHE KAMER VAN
VOLKSVERTEGENWOORDIGERS

25 mei 2017

VOORSTEL VAN RESOLUTIE

**inzake de vermindering van de koppeling
van het loon aan de anciënniteit, om
de verloning beter af te stemmen op de
productiviteit en de competenties
van de werknemers**

(ingediend door
de heer Vincent Van Quickenborne)

CHAMBRE DES REPRÉSENTANTS
DE BELGIQUE

25 mai 2017

PROPOSITION DE RÉSOLUTION

**visant à réduire le lien entre le salaire
et l'ancienneté afin de faire davantage
correspondre la rémunération à la
productivité et aux compétences
des travailleurs**

(déposée par
M. Vincent Van Quickenborne)

N-VA	:	Nieuw-Vlaamse Alliantie
PS	:	Parti Socialiste
MR	:	Mouvement Réformateur
CD&V	:	Christen-Democratisch en Vlaams
Open Vld	:	Open Vlaamse liberalen en democraten
sp.a	:	socialistische partij anders
Ecolo-Groen	:	Ecologistes Confédérés pour l'organisation de luttes originales – Groen
cdH	:	centre démocrate Humaniste
VB	:	Vlaams Belang
PTB-GO!	:	Parti du Travail de Belgique – Gauche d'Ouverture
DéFI	:	Démocrate Fédéraliste Indépendant
PP	:	Parti Populaire
Vuye&Wouters	:	Vuye&Wouters

Afkortingen bij de nummering van de publicaties:

DOC 54 0000/000:	Parlementair document van de 54 ^e zittingsperiode + basisnummer en volgnummer
QRVA:	Schriftelijke Vragen en Antwoorden
CRIV:	Voorlopige versie van het Integraal Verslag
CRABV:	Beknopt Verslag
CRIV:	Integraal Verslag, met links het definitieve integraal verslag en rechts het vertaald beknopt verslag van de toespraken (met de bijlagen)
PLEN:	Plenum
COM:	Commissievergadering
MOT:	Moties tot besluit van interpellaties (beigekleurig papier)

Abréviations dans la numérotation des publications:

DOC 54 0000/000:	Document parlementaire de la 54 ^e législature, suivi du n° de base et du n° consécutif
QRVA:	Questions et Réponses écrites
CRIV:	Version Provisoire du Compte Rendu intégral
CRABV:	Compte Rendu Analytique
CRIV:	Compte Rendu Intégral, avec, à gauche, le compte rendu intégral et, à droite, le compte rendu analytique traduit des interventions (avec les annexes)
PLEN:	Séance plénière
COM:	Réunion de commission
MOT:	Motions déposées en conclusion d'interpellations (papier beige)

Officiële publicaties, uitgegeven door de Kamer van volksvertegenwoordigers

Bestellingen:
Natieplein 2
1008 Brussel
Tel. : 02/ 549 81 60
Fax : 02/549 82 74
www.dekamer.be
e-mail : publicaties@dekamer.be

De publicaties worden uitsluitend gedrukt op FSC gecertificeerd papier

Publications officielles éditées par la Chambre des représentants

Commandes:
Place de la Nation 2
1008 Bruxelles
Tél. : 02/ 549 81 60
Fax : 02/549 82 74
www.lachambre.be
courriel : publications@lachambre.be

Les publications sont imprimées exclusivement sur du papier certifié FSC

TOELICHTING

DAMES EN HEREN,

Dit voorstel van resolutie is gebaseerd op een eerder ingediend voorstel van resolutie namelijk DOC 53 2956/001.

Om de kosten van de vergrijzing op te vangen en ons niveau van welvaart en sociale bescherming op peil te houden, is het noodzakelijk dat we met zijn allen meer en langer werken.

Het Vergrijzingscomité verwacht dat de sociale uitgaven tussen 2015 en 2040 zullen stijgen van 25,3 % tot 28,2 % van het bbp. Het ligt voor de hand dat de inkomsten zullen moeten volgen.

België heeft er zich dan ook toe verbonden om in het kader van de Europa 2020-doelstellingen de werkzaamheidsgraad te verhogen tot 73,2 % in 2020. Echter, in 2015 bedroeg de werkzaamheidsgraad slechts 67,2 %¹ en dat percentage is de voorbije 5 jaar onveranderd gebleven.

Om de Europa 2020-doelstelling te behalen hebben de huidige en vorige regeringen reeds een hele reeks maatregelen doorgevoerd. Denken we maar aan de verhoging van de wettelijke pensioenleeftijd naar 66 jaar in 2025 en 67 jaar in 2030, maar ook aan de verstrenging van de leeftijds- en loopbaanvoorwaarden voor het vervroegd pensioen en voor SWT².

Het volstaat echter niet om mensen te *verplichten* om langer te werken, het moet hen ook effectief mogelijk worden gemaakt. Er is namelijk een veelheid aan redenen waarom oudere werknemers het moeilijk hebben om actief te blijven op de arbeidsmarkt. Dat blijkt duidelijk uit het feit dat België, met een werkzaamheidsgraad van 44,0 % binnen de leeftijdscategorie 55-64, aan de staart bengelt van het Europese peloton. Dat percentage is 9,3 % lager dan het EU28-gemiddelde. Enkel Griekenland, Kroatië, Luxemburg, Malta, Roemenië en Slovenië doen het slechter.

Er is dan wel een belangrijke vooruitgang opgetekend de voorbije tien jaar, sinds het generatiepact. Op 10 jaar tijd, van 2005 tot 2015, is de werkzaamheidsgraad in de categorie 55 tot 64 jaar gestegen van 31,8 % naar

¹ Eurostat, 20 tot 64 jaar.

² SWT = stelsel werkloosheid met bedrijfstoelag, oftewel het voormalige brugpensioen.

DÉVELOPPEMENTS

MESDAMES, MESSIEURS,

La présente proposition de résolution est basée sur une proposition de résolution déposée antérieurement, à savoir DOC 53 2956/001.

Pour faire face au coût du vieillissement de la population et préserver notre niveau de bien-être et notre protection sociale, il est nécessaire que nous travaillions tous plus, et plus longtemps.

Le Comité d'étude sur le vieillissement prévoit une augmentation des dépenses sociales de 25,3 % à 28,2 % du PIB entre 2015 et 2040. Il est évident que les rentrées financières devront suivre.

La Belgique s'est dès lors engagée, dans le cadre des objectifs Europe 2020, à porter le taux d'emploi à 73,2 % d'ici 2020. En 2015, toutefois, ce taux d'emploi s'élevait à seulement 67,2 %¹ et ce pourcentage est resté inchangé au cours des cinq dernières années.

Pour atteindre cet objectif Europe 2020, le gouvernement actuel et les gouvernements précédents ont déjà pris une série de mesures, comme le relèvement de l'âge légal de la pension à 66 ans en 2025 et à 67 ans en 2030, mais aussi le durcissement des conditions d'âge et de carrière pour accéder à la pension anticipée et au RCC².

Il ne suffit toutefois pas d'obliger les travailleurs à rester plus longtemps en activité, encore faut-il le leur permettre effectivement. Pour des raisons multiples, en effet, les travailleurs âgés éprouvent des difficultés à rester actifs sur le marché du travail, comme en témoigne la position de la Belgique en Europe, en queue de peloton, avec un taux d'emploi de 44,0 % pour la catégorie des 55-64 ans. Ce taux est inférieur de 9,3 % à la moyenne de l'Europe des 28. Les seuls pays qui font moins bien sont la Grèce, la Croatie, le Luxembourg, Malte, la Roumanie et la Slovaquie.

Des progrès significatifs ont certes été enregistrés ces dix dernières années, depuis l'adoption du Pacte de solidarité entre les générations. En l'espace de dix ans, entre 2005 et 2015, le taux d'emploi est passé de

¹ Eurostat, 20 à 64 ans.

² RCC = régime de chômage avec complément d'entreprise, ou l'ancien régime de la prépension.

44,0 %. Dat is dus een stijging met 12,2 %³. Maar het percentage is nog steeds 18,2 % (!) lager dan de globale Belgische werkzaamheidsgraad.

a) koppeling tussen loon en anciënniteit

Een belangrijke oorzaak van deze lage werkzaamheidsgraad is de grote loonspanning die in België bestaat tussen jongere en oudere werknemers, vooral dan bij de bedienden. Oudere bedienden zijn relatief duur, wat hun kansen op de arbeidsmarkt gevoelig verkleint. Die grote loonspanning is het gevolg van het feit dat het loon in heel veel gevallen is gekoppeld aan de anciënniteit van de werknemer, met inbegrip van de anciënniteit die deze werknemer heeft opgebouwd bij vorige werkgevers.

Deze koppeling staat haaks op de doelstelling om meer mensen langer aan het werk te houden. Daarenboven zal deze koppeling de komende jaren een stijging veroorzaken van de loonkost, louter en alleen als gevolg van de wijzigende samenstelling van de beroepsbevolking.

Met dit voorstel van resolutie willen de indieners de federale regering oproepen om met de sociale partners een dialoog op te starten om de koppeling tussen loon en anciënniteit mits voldoende ruime overgangperiodes te verminderen en het loon meer te laten afhangen van de productiviteit van de werknemers.

In België bestaat er een sterke correlatie tussen het loon en de anciënniteit van de werknemers, vooral dan bij de bedienden, en voor hen zorgt deze koppeling voor een zo goed als lineair verloop van de loonopbouw doorheen de carrière. Dat lineaire verloop wordt hieronder grafisch weergegeven⁴.

31,8 % à 44 % dans la catégorie des 55 à 64 ans, soit une hausse de 12,2 %³. Mais ce taux est encore inférieur de 18,2 % (!) au taux d'emploi global en Belgique.

a) liaison entre salaire et ancienneté

La forte tension salariale existant, en Belgique, entre les jeunes travailleurs et les travailleurs plus âgés, surtout parmi les employés, est l'une des principales causes expliquant ce faible taux d'emploi. Les employés âgés coûtent relativement cher, ce qui réduit sensiblement leurs opportunités sur le marché de l'emploi. Cette forte tension salariale découle du fait que, dans de très nombreux cas, le salaire est lié à l'ancienneté du travailleur, en ce compris l'ancienneté qu'il a accumulée auprès de ses précédents employeurs.

Cette liaison est en totale contradiction avec l'objectif visant à maintenir les gens plus longtemps au travail. En outre, cette liaison aura pour effet d'augmenter le coût salarial dans les prochaines années pour la simple raison que la composition de la population active se modifie.

Par la présente proposition de résolution, nous voulons exhorter le gouvernement fédéral à engager un dialogue avec les partenaires sociaux de manière à réduire le lien entre le salaire et l'ancienneté, moyennant une période de transition suffisante, et à faire dépendre davantage le salaire de la productivité des travailleurs.

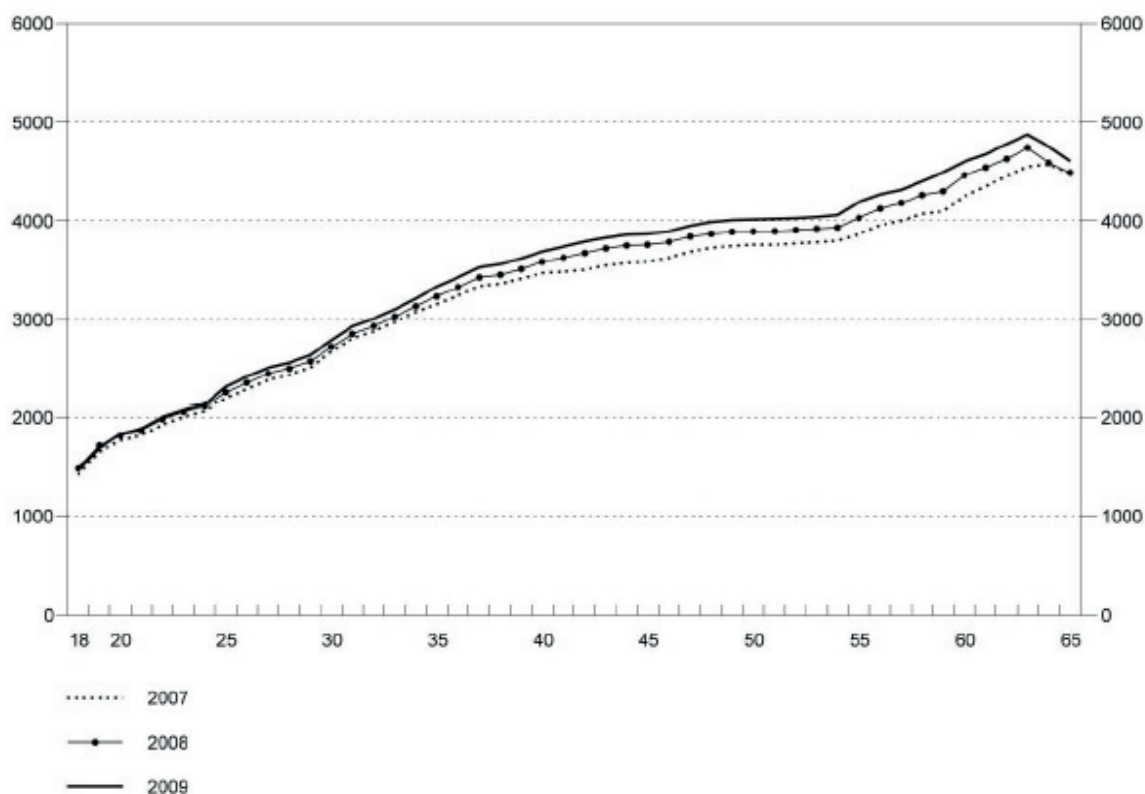
En Belgique, il existe une forte corrélation entre le salaire et l'ancienneté des travailleurs, surtout chez les employés et, pour ces derniers, cette liaison fait en sorte que, sur l'ensemble de la carrière, le salaire évolue de manière quasiment linéaire. Cette évolution linéaire est reproduite dans le graphique ci-dessous⁴.

³ In dezelfde periode viel in de EU15-landen een stijging van 11,2 % en in de EU28-landen een stijging van 10,8 % op te tekenen.

⁴ Hoge Raad voor de Werkgelegenheid – Verslag 2012, p. 258.

³ Durant la même période, une hausse de 11,2 % a été observée dans l'Europe des 15 et une hausse de 10,8 % dans l'Europe des 28.

⁴ Conseil supérieur de l'Emploi – Rapport 2012, p. 258.



gemiddeld brutomaandloon bedienden volgens leeftijd

De loonspanning die zich aldus manifesteert tussen jongere en oudere werknemers, wordt geïllustreerd door de cijfers van de Hay Group, een internationaal managementconsultingbedrijf. Uit die cijfers blijkt dat een lagere bediende die 56 jaar oud is, 35 % duurder is dan zijn 26-jarige collega die hetzelfde werk doet. In andere landen is de loonspanning een stuk lager. In Nederland, Frankrijk en Duitsland bedraagt deze ongeveer 20 %, in Zweden amper 10 %.⁵

b) gevolgen voor de werkzaamheidsgraad van oudere werknemers

De koppeling van het loon aan de anciënniteit is niet bij wet geregeld, maar maakt deel uit van de sectorale cao's die worden gesloten door de sociale partners. Ze zijn met andere woorden het resultaat van collectieve onderhandelingen. Hetzelfde geldt overigens voor de minimumlonen. Anciënniteit speelt bij arbeiders zo goed als geen rol in de verloning, bij bedienden daarentegen is het een belangrijke component van de verloning.

⁵ De Standaard, "De geest is uit de pensioen fles", woensdag 10 juni 2015.

Rémunération mensuelle brute moyenne des employés en fonction de l'âge

La tension salariale qui se manifeste donc entre travailleurs jeunes et âgés est illustrée par les chiffres du Hay Group, un bureau international de consultance et de gestion. Il ressort de ces chiffres qu'un employé de niveau inférieur de 56 ans coûte, à travail égal, 35 % de plus que son collègue de 26 ans. Dans d'autres pays, la tension salariale est beaucoup moins élevée. Aux Pays-Bas, en France, et en Allemagne, elle est d'environ 20 % et en Suède d'à peine 10 %.⁵

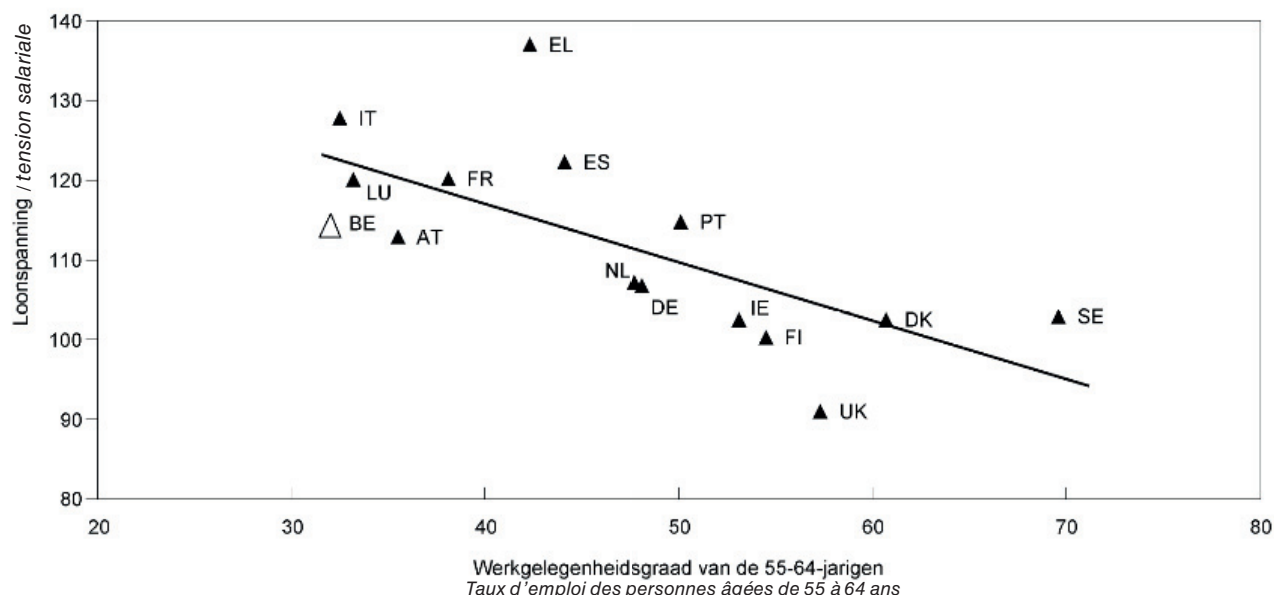
b) conséquence pour le taux d'emploi des travailleurs âgés

La liaison du salaire à l'ancienneté n'est pas réglée par la loi, mais fait partie des CCT sectorielles conclues par les partenaires sociaux. Autrement dit, elle résulte de négociations collectives. Il en va du reste de même pour les salaires minimums. L'ancienneté n'a quasi aucune incidence sur la rémunération des ouvriers, alors que pour les employés, elle représente une composante importante de la rémunération.

⁵ De Standaard, "De geest is uit de pensioen fles", mercredi 10 juin 2015.

Dat er een correlatie bestaat tussen de loonspanning tussen jongere en oudere werknemers enerzijds, en een lage werkzaamheidsgraad bij de oudere werknemers anderzijds, wordt aangetoond door de hieronder weergegeven grafiek⁶.

Le graphique reproduit ci-dessous indique qu'il existe une corrélation entre, d'une part, la tension salariale entre les travailleurs jeunes et âgés et, d'autre part, le faible taux d'emploi des travailleurs âgés⁶.



De gegevens in de grafiek betreffen het jaar 2006, het laatste jaar waarvoor vergelijkbare gegevens beschikbaar zijn voor alle EU-lidstaten. De loonspanning wordt gedefinieerd als de verhouding tussen het gemiddelde maandloon van werknemers van 50 tot 59 jaar en het gemiddelde maandloon van werknemers van 30 tot 39 jaar. Het is duidelijk dat België niet aan de goede kant van deze grafiek zit.

Les données de ce graphique concernent l'année 2006, soit la dernière année pour laquelle des données comparables sont disponibles pour tous les États membres de l'Union européenne. La tension salariale est définie comme étant le rapport entre la rémunération mensuelle moyenne des travailleurs de 50 à 59 ans et la rémunération mensuelle moyenne des travailleurs de 30 à 39 ans. Il est clair que la Belgique ne se situe pas du bon côté du graphique.

c) indirecte discriminatie op basis van leeftijd

De Europese Unie heeft het gebruik van leeftijd als criterium voor de verloning van werknemers verboden. Als gevolg daarvan hebben de sociale partners de voorbije jaren hun cao's aangepast. Leeftijd is als criterium vervangen door anciënniteit. Echter, anciënniteit werd heel breed gedefinieerd. De prestaties die bij de vorige werkgevers werden verricht worden meegeteld bij de berekening van de anciënniteit.

Het resultaat: ook al is leeftijd in de strikte zin niet langer het criterium, in de feiten komt het heel dikwijls op hetzelfde neer. De loonbaremastructuur blijft, zeker voor bedienden, een belangrijke factor die leidt tot een sterke uitsluiting uit de arbeidsmarkt van heel wat oudere werknemers.

c) discrimination indirecte fondée sur l'âge

L'Union européenne a interdit l'emploi du critère de l'âge en matière de rémunération. Dès lors, ces dernières années, les partenaires sociaux ont adapté leurs CCT en ce sens. Le critère de l'âge a été remplacé par celui de l'ancienneté. Toutefois, l'ancienneté a été définie en termes très larges, de sorte que les prestations effectuées auprès des employeurs précédents sont comptabilisées lors du calcul de l'ancienneté.

Résultat: bien que l'âge ne soit plus le critère retenu *stricto sensu*, très souvent, cela ne change rien dans les faits. La structure des barèmes de rémunération restant un facteur important, certainement pour les employés, elle entraîne une nette exclusion du marché de l'emploi de très nombreux travailleurs âgés.

⁶ Hoge Raad voor de Werkgelegenheid – Verslag 2012, p. 260.

⁶ Conseil supérieur de l'emploi – Rapport 2012, p. 268.

Het doorbreken van de huidige loonbaremastructuur en de koppeling tussen verloning en anciënniteit – en dus ook de factor leeftijd – is niet alleen een kwestie van het optrekken van de werkzaamheidsgraad van 50-plussers. De indieners wensen aan te tonen dat de hoge mate van uitsluiting van 50-plussers op de arbeidsmarkt het gevolg is van een indirecte discriminatie op basis van leeftijd.

Zoals hierboven reeds vermeld, wordt dergelijke discriminatie verboden door de Europese wetgever. Dit verbod staat in richtlijn 2000/78/EG⁷ van 27 november 2000 tot instelling van een algemeen kader voor gelijke behandeling in arbeid en beroep. Deze Europese richtlijn verbiedt elke vorm van directe of indirecte discriminatie met betrekking tot arbeid of beroep op grond van *“godsdienst of overtuiging, handicap, leeftijd of seksuele geaardheid”*.

In artikel 2, 2° b), wordt *“indirecte discriminatie”* gedefinieerd als *“wanneer een ogenschijnlijk neutrale bepaling, maatstaf of handelwijze personen met een bepaalde godsdienst of overtuiging, handicap, leeftijd of seksuele geaardheid, in vergelijking met andere personen bijzonder benadeelt”*.

Niettegenstaande deze bepalingen bepaalt artikel 6 dat *“verschillen in behandeling op grond van leeftijd geen discriminatie vormen indien zij in het kader van de nationale wetgeving objectief en redelijk worden gerechtvaardigd door een legitiem doel, met inbegrip van legitieme doelstellingen van het beleid op het terrein van de werkgelegenheid, de arbeidsmarkt of de beroepsopleiding, en de middelen voor het bereiken van dat doel passend en noodzakelijk zijn”*.

Dit artikel schept onder andere de mogelijkheid voor de wetgever om doelgroepenkortingen in te voeren op de RSZ-werkgeversbijdragen, afhankelijk van de leeftijd van de werknemer. Maar ook andere regelingen die specifiek zijn gericht op oudere werknemers, zijn in overeenstemming met dit artikel. Denken we maar aan de werkhervattingstoeslag voor oudere werklozen van 55 jaar en meer, de seniorvakantie, het recht op outplacement voor ontslagen werknemers die minstens 45 jaar oud zijn, de premie bij overstap naar lichter werk voor 50-plussers enzovoort.

Er kunnen dus bij wet regelingen worden ingesteld voor een verschillende behandeling naargelang de

La remise en cause de la structure actuelle des barèmes de rémunération et de la liaison de la rémunération à l'ancienneté – et donc aussi *de facto* à l'âge – ne vise pas seulement à augmenter le taux d'activité des plus de 50 ans. Nous souhaitons démontrer que le fort taux d'exclusion des plus de 50 ans du marché de l'emploi résulte d'une discrimination indirecte fondée sur l'âge.

Or, ainsi que nous l'avons déjà indiqué plus haut, cette discrimination est interdite par le législateur européen. Cette interdiction est prévue par la directive 2000/78/CE⁷ du Conseil du 27 novembre 2000 portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail. Cette directive européenne interdit toute discrimination directe ou indirecte fondée sur *“la religion ou les convictions, un handicap, l'âge ou l'orientation sexuelle”* en ce qui concerne l'accès à l'emploi et au travail.

Son article 2, 2° b), indique qu'une *“discrimination indirecte”* se produit *“lorsqu'une disposition, un critère ou une pratique apparemment neutre est susceptible d'entraîner un désavantage particulier pour des personnes d'une religion ou de convictions, d'un handicap, d'un âge ou d'une orientation sexuelle donnés, par rapport à d'autres personnes”*.

En dépit de ces dispositions, l'article 6 dispose que *“des différences de traitement fondées sur l'âge ne constituent pas une discrimination lorsqu'elles sont objectivement et raisonnablement justifiées, dans le cadre du droit national, par un objectif légitime, notamment par des objectifs légitimes de politique de l'emploi, du marché du travail et de la formation professionnelle, et que les moyens de réaliser cet objectif sont appropriés et nécessaires”*.

Cet article permet notamment au législateur d'accorder des réductions de cotisations patronales ONSS au bénéfice de certains groupes-cibles en fonction de l'âge des travailleurs. Cependant, d'autres réglementations visant spécifiquement les travailleurs âgés sont également conformes à cet article. Nous songeons par exemple au complément de reprise du travail pour les chômeurs âgés de 55 ans et plus, à l'allocation-vacances pour les seniors, au droit au reclassement pour les travailleurs licenciés âgés de 45 ans au moins, à la prime accordée lors d'un passage à un travail plus léger pour les plus de 50 ans, etc.

La loi peut donc prévoir des régimes de traitement différencié selon l'âge du travailleur pour autant que ces

⁷ Deze bepalingen zijn omgezet in Belgisch recht door de anti-discriminatiewetten van 25 februari 2003 (de “wet-Mahoux”) en 10 mei 2007.

⁷ Ces dispositions ont été transposées en droit belge par les lois anti-discrimination du 25 février 2003 (la “loi Mahoux”) et du 10 mai 2007.

leeftijd van de werknemer, zolang die regelingen een legitiem doel dienen. De hierboven geschetste maatregelen zijn genomen om de werkzaamheidsgraad van oudere werknemers te verhogen.

De loonbarema's die worden vastgelegd bij cao en die uiting geven aan de koppeling van het loon aan de anciënniteit – en dus *de facto* in heel wat gevallen de leeftijd – kunnen echter volgens de indieners niet worden beschouwd als een verschil in behandeling dat een legitiem doel dient. De koppeling van loon aan anciënniteit zorgt er net voor dat de kansen van oudere werknemers bij een aanwervingsprocedure in veel gevallen gevoelig verkleinen.

d) verloning naar anciënniteit vervangen door verloning naar productiviteit en competenties

Gezien de noodzaak van het optrekken van de werkzaamheidsgraad van oudere werknemers is het essentieel dat er inzake loonvorming geleidelijk aan meer rekening wordt gehouden met de productiviteit en de competenties van werknemers en niet louter met hun anciënniteit.

Daarnaast is het ook belangrijk om op te merken dat de huidige loonopbouw en dan vooral het lineaire verloop ervan niet zijn afgestemd op het verloop van de financiële behoeften van werknemers doorheen de periode in hun leven waarin ze actief zijn op de arbeidsmarkt.

De financiële behoeften van een 55-jarige zijn niet dezelfde als die van een 35-jarige. Die behoeften zijn groter op het moment dat werknemers een huis moeten afbetalen en kinderen ten laste hebben, dan wanneer het huis is afbetaald en de kinderen op hun eigen benen staan.

Twee belangrijke kanttekeningen zijn hier aan de orde. De koppeling van loon aan anciënniteit doorbreken is hoegenaamd geen kwestie van mensen “minder” te laten verdienen. Het gaat louter en alleen om de spreiding van het loon dat werknemers verdienen doorheen hun carrière.

Anderzijds is het essentieel om te benadrukken dat het loonvormingsmechanisme niet van vandaag op morgen kan worden hervormd. Werknemers hebben vandaag de dag een zeker verwachtingspatroon opgebouwd omtrent het loon dat ze de komende jaren zullen verdienen. Elke bijsturing of hervorming van dat mechanisme moet dan ook gepaard gaan met voldoende billijke overgangsperiodes.

régimes poursuivent un objectif légitime, les mesures évoquées plus haut ayant été prises dans le but d'augmenter le taux d'emploi des travailleurs âgés.

Nous estimons en revanche que les barèmes salariaux fixés par voie de CCT et qui traduisent la liaison de la rémunération à l'ancienneté – et donc, *de facto*, souvent à l'âge – ne peuvent pas être considérés comme une différence de traitement poursuivant un objectif légitime. En effet, la liaison de la rémunération à l'ancienneté réduit précisément beaucoup, dans de nombreux cas, les chances de recrutement des travailleurs âgés.

d) une rémunération basée sur la productivité et les compétences plutôt qu'une rémunération basée sur l'ancienneté

Eu égard à la nécessité de relever le taux d'emploi des travailleurs âgés, il est essentiel de tenir de plus en plus compte, dans la formation des salaires, de la productivité et des compétences des travailleurs, plutôt que de leur seule ancienneté.

Parallèlement, il importe également de relever que l'actuelle constitution des salaires et, surtout, leur évolution linéaire, ne sont pas en adéquation avec l'évolution des besoins financiers des travailleurs au cours de leur période d'activité sur le marché de l'emploi.

À 55 ans, un travailleur n'a pas les mêmes besoins financiers qu'un travailleur de 35 ans. Quand on doit rembourser une maison et qu'on a des enfants à charge, ces besoins sont plus importants que quand la maison a été remboursée et que les enfants volent de leurs propres ailes.

Deux observations majeures s'imposent: rompre la liaison du salaire à l'ancienneté ne signifie nullement que l'on veuille que les travailleurs gagnent moins. La question porte uniquement sur la répartition du salaire que les travailleurs perçoivent au cours de leur carrière.

D'autre part, il est essentiel de souligner que le mécanisme de formation des salaires ne peut être réformé du jour au lendemain. Actuellement, les travailleurs ont certaines attentes quant à ce qu'ils gagneront dans les prochaines années. Toute correction ou réforme concernant ce mécanisme doit donc s'accompagner de périodes de transition suffisamment justes.

Zo pleit het jaarverslag voor 2012 van de Hoge Raad voor de Werkgelegenheid als volgt voor het doorbreken van de loonbaremastructuur: *“Een meer ingrijpende overheidstussenkomst zal noodzakelijk zijn. Een mogelijke piste zou zijn om in een aantal fasen (telkens per IPA-periode) de maximale anciënniteit die weerhouden wordt voor de barema’s te verlagen, om bijvoorbeeld in 2020 tot een regeling te komen waarbij de lonen na 10 jaar anciënniteit niet meer stijgen omwille van bijkomende anciënniteit”*.⁸

De indiener wenst dit voorstel om te zetten in de realiteit.

Vincent VAN QUICKENBORNE (Open Vld)

Ainsi, le rapport annuel de 2012 du Conseil supérieur de l’emploi plaide pour que l’on rompe la structure des barèmes salariaux: *“Une intervention publique plus énergique sera nécessaire. Une solution envisageable serait d’abaisser, en plusieurs phases (à chaque fois par période AIP), l’ancienneté maximale retenue pour les barèmes, pour arriver en 2020 par exemple à un système où, après dix ans d’ancienneté, les salaires n’augmenteraient plus pour cause d’ancienneté supplémentaire.”*⁸.

Nous souhaitons traduire cette proposition dans la réalité.

⁸ Hoge Raad voor de Werkgelegenheid – Verslag 2012, p. 261.

⁸ Conseil supérieur de l’emploi – Rapport 2012, p. 269.

VOORSTEL VAN RESOLUTIE

DE KAMER VAN VOLKSVERTEGENWOORDIGERS,

A. overwegende dat het noodzakelijk is, gelet op de kosten van de nakende vergrijzing, dat mensen in de nabije toekomst meer en langer gaan werken;

B. overwegende dat België er zich in het kader van de Europa 2020-doelstellingen toe heeft geëngageerd om de werkzaamheidsgraad van oudere werknemers (55 tot 64 jaar) te verhogen tot 50 % in 2020;

C. gelet op het feit dat er in België, vooral voor bedienden, een sterke koppeling bestaat tussen loon en anciënniteit en dat die koppeling leidt tot een grote loonspanning tussen de verschillende leeftijdscategorieën van werknemers;

D. overwegende dat er een duidelijk verband bestaat tussen een grote loonspanning tussen jongere en oudere werknemers enerzijds, en een lage werkzaamheidsgraad van oudere werknemers anderzijds;

E. gelet op de Europese richtlijn 2000/78/EG van 27 november 2000 tot instelling van een algemeen kader voor gelijke behandeling in arbeid en beroep, die zowel directe als indirecte discriminatie op basis van leeftijd verbiedt inzake de toegang tot arbeid;

F. gelet op het feit dat de koppeling van loon aan anciënniteit, zoals die vandaag bestaat in verscheidene collectieve arbeidsovereenkomsten, kan worden beschouwd als een indirecte discriminatie op basis van leeftijd, omschreven in artikel 2, 2°, b) van de hierboven genoemde richtlijn;

G. overwegende dat de koppeling van loon aan anciënniteit niet kan worden beschouwd als een verschil in behandeling op grond van leeftijd, omschreven in artikel 6 van diezelfde richtlijn, dat een legitiem doel dient op het gebied van de werkgelegenheid of de arbeidsmarkt;

H. overwegende dat deze koppeling het bereiken van een legitiem doel op het gebied van de werkgelegenheid, met name het optrekken van de werkzaamheidsgraad van oudere werknemers, net in de weg staat;

I. overwegende dat het lineaire verloop van de loonopbouw bij de bedienden in de meerderheid van de gevallen niet overeenstemt met het verloop van de persoonlijke financiële behoeften van de betrokken werknemers doorheen hun carrière;

PROPOSITION DE RÉSOLUTION

LA CHAMBRE DES REPRÉSENTANTS,

A. considérant qu'il est nécessaire, eu égard au coût du vieillissement imminent, que l'on travaille davantage et plus longtemps dans un futur proche;

B. considérant que la Belgique s'est engagée, dans le cadre des objectifs de la stratégie Europe 2020, à porter le taux d'emploi des travailleurs âgés (de 55 à 64 ans) à 50 % en 2020;

C. considérant qu'il existe en Belgique, surtout pour les employés, une liaison étroite entre le salaire et l'ancienneté, et que cette liaison donne lieu à une tension salariale importante entre les différentes catégories d'âge de travailleurs;

D. considérant qu'il existe un lien clair entre, d'une part, une tension salariale importante entre les travailleurs jeunes et âgés, et, d'autre part, un faible taux d'emploi des travailleurs âgés;

E. vu la Directive européenne 2000/78/CE du 27 novembre 2000 portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail, qui interdit tant la discrimination directe qu'indirecte sur la base de l'âge en ce qui concerne l'accès au travail;

F. considérant que la liaison du salaire à l'ancienneté, telle qu'elle existe aujourd'hui dans différentes conventions collectives de travail, peut être considérée comme une discrimination indirecte sur la base de l'âge, décrite à l'article 2, 2°, b) de la Directive précitée;

G. considérant que la liaison du salaire à l'ancienneté ne peut être considérée comme une différence de traitement fondée sur l'âge, telle que décrite à l'article 6 de la même Directive, qui poursuit un objectif légitime sur le terrain de l'emploi ou du marché du travail;

H. considérant que cette liaison compromet précisément la réalisation d'un objectif légitime poursuivi dans le domaine de l'emploi, à savoir l'augmentation du taux d'emploi des aînés;

I. considérant que dans la plupart des cas, le caractère linéaire de l'évolution des salaires des employés contraste avec l'évolution des besoins financiers personnels des travailleurs concernés telle qu'elle se présente au cours de leur carrière;

J. gelet op het feit dat werknemers op heden een zeker verwachtingspatroon hebben opgebouwd omtrent het loon dat ze de komende jaren zullen verdienen en dat elke bijsturing of hervorming van het systeem van loonvorming dan ook gepaard moet gaan met voldoende billijke overgangperiodes;

K. gelet op het feit dat de Hoge Raad voor de Werkgelegenheid pleit voor het doorbreken van de loonbaremastructuur middels het opleggen van een maximale anciënniteit voor de barema's;

VERZOEKT DE FEDERALE REGERING:

1. een dialoog op te starten met de sociale partners teneinde de loonbaremastructuur in die zin te wijzigen dat de loonvorming in de toekomst in mindere mate wordt bepaald door de anciënniteit en in sterkere mate door de competenties en de productiviteit van de werknemers;

2. ervoor te zorgen dat de maximale duur van de loonstijging wegens anciënniteit binnen één functie, op 10 jaar komt te liggen. Die 10 jaar kan, binnen dezelfde functie, bij één enkele werkgever worden opgebouwd of worden gespreid over verschillende werkgevers;

3. met het oog op deze aanpassing, voldoende billijke overgangperiodes in te voeren teneinde voldoende rekening te houden met het verwachtingspatroon dat werknemers die vandaag actief zijn op de arbeidsmarkt hebben opgebouwd omtrent het loon dat ze de komende jaren zullen verdienen.

27 maart 2017

Vincent VAN QUICKENBORNE (Open Vld)

J. considérant que les travailleurs ont actuellement développé certaines attentes en termes de rémunération pour les années à venir, et que toute adaptation ou réforme du système de formation des salaires doit dès lors être assortie de périodes transitoires suffisamment justes;

K. considérant que le Conseil supérieur de l'emploi préconise une rupture de la structure des barèmes salariaux par le biais de la fixation obligatoire d'une ancienneté maximale pour les barèmes.

DEMANDE AU GOUVERNEMENT FÉDÉRAL:

1. d'initier un dialogue avec les partenaires sociaux en vue de modifier la structure des barèmes salariaux de façon à ce que dans le futur, l'ancienneté joue un rôle moins déterminant dans la formation des salaires, et qu'il soit davantage tenu compte en la matière des compétences et de la productivité des travailleurs;

2. de veiller à ce que la durée maximale de l'augmentation salariale liée à l'ancienneté au sein d'une même fonction soit de dix ans. Cette ancienneté de dix ans au sein d'une même fonction peut avoir été acquise soit auprès d'un employeur unique, soit auprès de plusieurs employeurs;

3. de prévoir des périodes transitoires suffisamment justes en vue de cette adaptation, afin de tenir suffisamment compte des attentes développées en termes de rémunération pour les années à venir par les travailleurs actuellement actifs sur le marché du travail.

27 mars 2017