



Relatie tussen loonspanning ingevolge anciënniteit in de minimumloonbarema's en werkgelegenheid bij oudere werknemers

Albert Van Nuffel

24/09/2013

1



Wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van bepaalde vormen van discriminatie

Verplichting ingevolge Europese regelgeving.

Europese Hof van Justitie laat toe om een onderscheid te maken o.b.v. loopbaan
= motief van sociale partners voor het behoud van verworven systeem.

Vervanging notie "leeftijd" door notie "anciënniteit".

Laatste leeftijdsbarema vervangen per 01/01/2011.

2



1. Effect vervanging op de loonkost is nihil.

27 sectoren (27 met bedienden) : criterium « leeftijd » vervangen door « ervaring ».

= 55 % van de bedienden in de privé-sector

N.B.: 90 % van de bedienden hebben een sectoraal ervaring/anciënniteitsbarema



10 sectoren met zeer brede definitie voor ervaring : leeftijd = ervaring
(veel gelijkstellingen: scholing, legerdienst, werkloosheid, ervaring in andere ondernemingen, in andere sectoren,...).

15 voorzien beperkingen :

- beperking van de beroepservaring welke in rekening wordt gebracht
- beperking van de assimilatie van tijdscrediet, thematisch verlof, werkloosheid en ziekte.

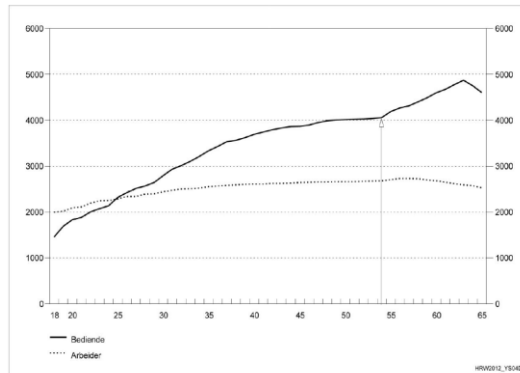
2 sectoren zonder definitie van het nieuwe criterium.



2. Impact van anciënniteit op loon is manifest aanwezig

Geen invloed van vervanging leeftijd door ervaring.

Gemiddeld brutomaandloon volgens leeftijd en beroepsstatuut in 2009



Bron : HRW Verslag 2012, ADSEI (SES), berekeningen FOD WASO

5



Wat is het effect op de werkgelegenheid van oudere werknemers ?

Volgens HRW (2012) (EU-commissie, OESO, IMF e.a.) is de relatief grote loonspanning tussen jongeren en ouderen op onze arbeidsmarkt (band in de collectieve loonvorming (CAO's) tussen ervaring (= leeftijd) en loon), oorzaak van lagere werkgelegenheid van oudere werknemers.

6



Landen met een hogere loonspanning scoren doorgaans slechter op het gebied van tewerkstelling "oudere werknemers".

Correlatie tussen Werkgelegenheidsgraad en Loonspanning in EU15

	Werkgelegenheidsgraad van 55-64 jaar	Loonspanning tussen 50-59 jaar en 30-39 jaar
UK	57	96
FI	56	103
SE	70	105
NL	54	107
DK	58	108
DE	58	110
AT	42	114
FR	40	116
IE	50	118
ES	44	119
LU	40	120
BE	37	121
IT	37	129
PT	49	131
EL	42	141

Bron : Structural Earnings Surveys (SES) 2010



Studie over de Loonspanning bij de Sectorale Minimumlonen

Sectoren > 5.000 werknemers, met een anciënniteitservarisbarema

Aantallen op 31/03/2003 en op 31/10/2012

R(S)C	VERDELING VAN DE WERKNEMERS VOLGENS DE LEEFTIJD												LOONSPANNING tussen 50-59 jaar en 30-39 jaar
	Werknemers		30-39 jaar		40-49 jaar		50-59 jaar						
	2003	2012	2003	2012	2003	2012	2003	2012	2003	2012	2003	2012	
PC Arbeiders													
112	28.254	26.801	28%	24%	-4%	22%	23%	1%	12%	17%	5%	101%	
119	34.141	34.669	31%	25%	-6%	23%	28%	5%	12%	18%	6%	100%	
140.01	8.734	9.098	30%	14%	-16%	30%	28%	-2%	18%	36%	18%	114%	
149.01	23.881	27.309	32%	26%	-6%	20%	21%	1%	10%	13%	3%	105%	
152.01	7.018	7.381	23%	14%	-9%	38%	32%	-7%	10%	38%	28%	100%	
	102.028	105.258	29.8%	23.3%	-6.5%	23.7%	25.3%	1.6%	12.3%	19.6%	7.3%	103.0%	
PC Bedienden													
201	77.692	88.964	30%	23%	-7%	19%	24%	5%	9%	15%	6%	128%	
202	42.538	46.712	34%	25%	-9%	24%	31%	7%	10%	18%	8%	120%	
202.01	4.158	5.580	32%	24%	-8%	17%	27%	9%	5%	15%	10%	130%	
207	70.932	73.822	36%	29%	-7%	27%	34%	7%	17%	21%	4%	134%	
209	69.596	65.902	32%	28%	-4%	27%	32%	5%	20%	23%	3%	112%	
211	4.936	5.176	30%	27%	-3%	29%	31%	2%	22%	26%	3%	127%	
216	5.356	7.047	32%	30%	-2%	25%	24%	0%	17%	18%	1%	108%	
218	359.692	413.425	37%	32%	-5%	22%	28%	6%	12%	16%	4%	108%	
220	23.926	25.462	36%	29%	-7%	28%	33%	5%	16%	21%	5%	112%	
226	36.315	42.114	37%	31%	-6%	24%	30%	6%	11%	18%	7%	117%	
	695.141	774.204	35.3%	28.7%	-6.6%	23.3%	28.0%	4.7%	13.0%	17.4%	4.4%	115.0%	
PC waarvan meerderheid Arbeiders													
302	102.297	110.249	27%	25%	-2%	19%	22%	3%	9%	14%	5%	105%	
314	13.570	16.329	25%	21%	-4%	9%	14%	5%	3%	6%	3%	94%	
318.01	8.967	10.191	31%	25%	-6%	34%	33%	-1%	17%	26%	9%	116%	
318.02	14.617	28.098	36%	22%	-14%	33%	34%	1%	10%	28%	18%	162%	
	139.451	164.867	28.0%	24.1%	-3.9%	20.4%	24.0%	3.6%	8.0%	16.3%	7.3%	114.0%	
PC waarvan meerderheid Bedienden													
306	25.521	24.678	26%	26%	0%	32%	28%	-4%	20%	20%	0%	102%	
307	10.585	11.714	30%	27%	-3%	27%	28%	1%	14%	20%	6%	117%	
310	71.373	59.410	26%	25%	-1%	29%	29%	0%	28%	32%	4%	119%	
311	29.979	48.803	32%	26%	-6%	17%	21%	4%	6%	11%	5%	113%	
312	15.935	11.888	23%	16%	-7%	35%	28%	7%	22%	34%	12%	100%	
313	11.405	12.819	32%	24%	-8%	25%	26%	1%	18%	19%	1%	113%	
319.01	28.027	37.863	29%	25%	-4%	32%	24%	8%	11%	24%	13%	185%	
319.02	15.458	23.736	30%	26%	-4%	31%	24%	-7%	14%	22%	8%	118%	
326	15.406	18.761	23%	30%	7%	28%	26%	-2%	33%	23%	-10%	107%	
329.01	12.073	21.108	31%	30%	-1%	28%	24%	-4%	11%	20%	9%	166%	
329.02	13.154	21.910	31%	29%	-2%	28%	27%	-1%	11%	20%	9%	118%	
330	182.364	236.357	31%	29%	-2%	31%	28%	-3%	19%	24%	5%	115%	
331	4.184	10.768	29%	26%	-3%	29%	20%	-9%	9%	17%	8%	93%	
332	1.888	9.266	32%	28%	-4%	24%	22%	-2%	8%	18%	10%	139%	
	438.503	548.191	29.0%	25.6%	-3.4%	29.0%	26.3%	-2.7%	16.3%	23.3%	7.0%	128.3%	
Totaal	1.375.123	1.593.500	32.9%	27.2%	-5.0%	25.1%	27.2%	2.2%	13.6%	19.6%	5.9%	116.1%	



Sectoren > 5.000 werknemers, met een anciënniteits/ervaringsbarema

Aantallen op 31/03/2003 en op 31/12/2012

	VERDELING VAN DE WERKNEMERS VOLGENS DE LEEFTIJD											LOON- SPANNING
	Werknemers		30-39 jaar			40-49 jaar			50-59 jaar			Tussen 50-59 jaar en 30-39 jaar
	2003	2012	2003	2012	Evolutie	2003	2012	Evolutie	2003	2012	Evolutie	2012
5 PC Arbeiders	102.028	105.258	29,8%	23,3%	-6,5%	23,7%	25,3%	1,5%	12,3%	19,5%	7,2%	103,6%
10 PC Bedienden	695.141	774.204	35,3%	29,7%	-5,6%	23,3%	29,0%	5,7%	13,0%	17,4%	4,4%	115,0%
4 PC waarvan meerderheid Arbeiders	139.451	164.867	28,0%	24,1%	-3,9%	20,4%	24,0%	3,6%	9,0%	16,3%	7,3%	114,9%
14 PC waarvan meerderheid Bedienden	438.503	549.191	29,5%	25,6%	-3,9%	29,6%	26,3%	-3,3%	16,3%	23,3%	7,0%	120,3%
33 P(S)C	1.375.123	1.593.520	32,3%	27,3%	-5,0%	25,1%	27,3%	2,2%	13,6%	19,5%	5,9%	116,1%
	57%	59%										

Veronderstellingen : 0 jaar anciënniteit = leeftijd 21 jaar
abstractie gemaakt van promotiemogelijkheden

9



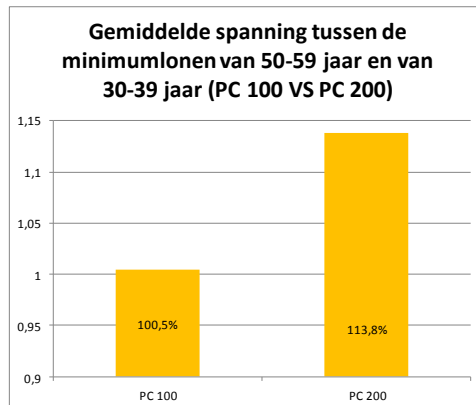
	VERDELING VAN DE WERKNEMERS VOLGENS DE LEEFTIJD											LOON- SPANNING
	Werknemers		30-39 jaar			40-49 jaar			50-59 jaar			Tussen 50-59 jaar en 30-39 jaar
	2003	2012	2003	2012	Evolutie	2003	2012	Evolutie	2003	2012	Evolutie	2012
Alle PC	2.413.013	2.722.576	31,4%	26,4%	-5,0%	26,0%	27,8%	1,7%	14,0%	19,9%	5,9%	109,4%
Reeks PC 100	852.306	781.096	31,1%	24,4%	-6,7%	27,7%	29,0%	1,3%	14,5%	21,4%	6,8%	100,5%
Reeks PC 200	803.363	844.941	34,6%	29,4%	-5,2%	23,8%	28,9%	5,1%	13,7%	17,6%	3,9%	113,8%

+/-4%

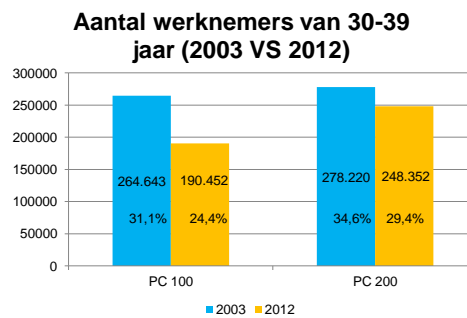
+/-4%

Veronderstelling : PC met minder dan 10 jaar anciënniteit hebben een loonspanning = 1

10

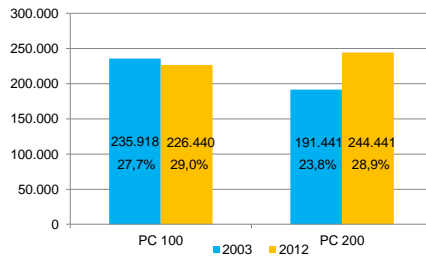


11



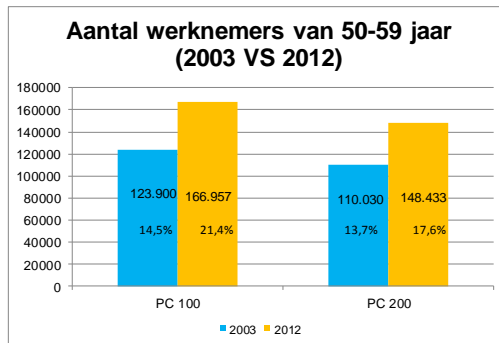
12

**Aantal werknemers van 40-49 jaar
(2003 VS 2012)**



13

**Aantal werknemers van 50-59 jaar
(2003 VS 2012)**

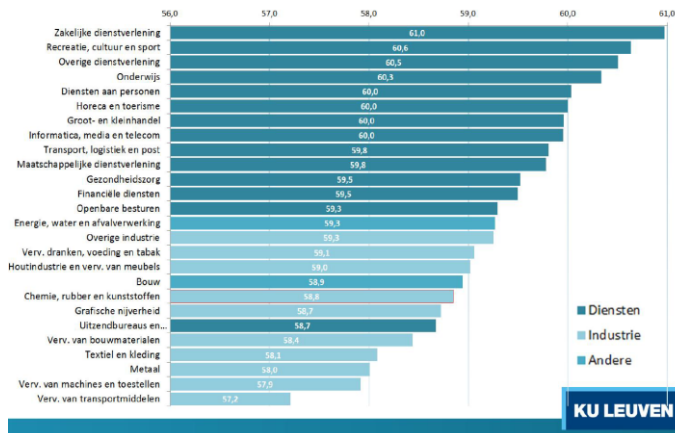


14



Gemiddelde uittredeleeftijd

Een vergelijking tussen sectoren, Vlaams Gewest



Bron : Steunpunt Werk en Sociale Economie, Luc Sels en Wim Herremans

15



- Impact van de loonspanning op de werkgelegenheid van oudere werknemers is er, maar volgens onze studie zeker niet lineair of meest belangrijk.

Verschuivingen in de leeftijdsklassen van de werkgelegenheid zijn voor een groot deel het gevolg van een demografische evolutie : zie evolutie van de 40-jarigen in 2003 naar de 50-jarigen in 2012 (m.a.w. quasi dezelfde werknemers) : verschil van 4% in werkgelegenheidsaandeel tussen arbeiders en bedienden blijft behouden.

- Loonspanning bedienden in reële termen het 6-voudige van deze bij werklieden; nochtans "kleiner" werkgelegenheidsprobleem bij oudere bedienden dan bij oudere werklieden.

→ Effect van hoger loon ingevolge anciënniteit op de werkgelegenheid mag niet overdreven worden.

16



- Oudere werknemers op arbeidsmarkt “houden” vereist
 - werken aan push en pull-factoren die werknemers uit de arbeidsmarkt “duwen” (vb. gezondheid, slechte arbeidsomstandigheden, ...) of “trekken” (vb. genereuze inactiviteitssystemen, ...)
 - bevorderen van push en pull-factoren die oudere werknemers op de arbeidsmarkt HOUDEN (vb. aantrekkelijke arbeidsvoorwaarden, waaronder LOON en arbeidsomstandigheden)

17



3. Conclusie

- Onweerlegbare relatie tussen anciënniteit en loonspanning.
- Verschillende loonspanning tussen arbeiders- en bediendenbarema's. Andere impact op de werkgelegenheid dan verwacht o.b.v. loonspanning.
- Beperking loonspanning is niet enige sleutel om werkgelegenheid ouderen te verhogen, cfr. genereuze inactiviteitsvallen, ...
- Pleidooi voor een meer gematigde waardering van het “ervaringscriterium”. Focus op sectoren met problematische tewerkstelling.
- Anciënniteit in het loonbarema beperken tot 10 (of 7) jaar ? (HRW e.a.) = algemeen geschatte termijn van “productiviteitstoename” van een werknemer.
- Taak overheid of van de sociale partners ? (Overheid zelf betrokken partij met haar anciënniteitsbarema's voor de ambtenaren)

18



- Weigeren van de algemeen verbindend verklaring van de sector-CAO's die de "anciënniteit" langer laten lopen dan 10 jaar ?
- beperken van onderhandelingsvrijheid van sociale partners wordt slechts uitzonderlijk aanvaard door IAO en EHRM ;
- weigeren van AVV om opportuniteitsredenen (= politieke motieven) nooit eerder toegepast ;
- inefficiënt, want dan CAO's zonder AVV te vragen, of sector-CAO aangevuld met ondernemingsafspraken
 - bescherming zwakke groepen ?
 - harmonisatie arbeiders/bedienden ?
 - loonkloof man/vrouw ?
 - ...

19



- Cultuuromschakeling van decennia-lange loonstijging o.b.v. anciënniteit/leeftijd naar een vlakkere looncarrière ?
- Nieuwe bestemming : Scandinavië ?

20