

Discriminatie op de arbeidsmarkt: leeftijdsgebonden baremastructuren staan op de helling

Leeftijdsneutraal loonbeleid wordt uitdaging voor hrm

De wettelijke verplichting om van een leeftijdsgerichte verloning af te stappen, stelt de hrm-wereld voor een gewichtige uitdaging die veel verder uitdeint dan het louter financiële aspect van de verloning en tevens haar impact zal hebben op de gevoelsmatige verstandhouding tussen werknemer en werkgever. Begin 2009 werd als streefdatum vooropgesteld om de leeftijdsgebonden loonbarema's om te vormen en te vervangen door evenwaardige alternatieven. Het belooft een stevige kluif te worden voor de hrm-verantwoordelijken.

In heel wat sectoren en ondernemingen worden werknemers vandaag nog steeds verlood op basis van leeftijdsgebonden barema's. Dit houdt in dat leeftijd als belangrijk of zelfs doorslaggevend criterium wordt gehanteerd voor het bepalen van het loon van een werknemer. De Europese richtlijn van 27 november 2000 stelt echter dat elke vorm van discriminatie op grond van leeftijd, geslacht, ras en filosofische overtuiging verboden is, behalve als het onderscheid een legitiem doel nastreeft. De omzetting van deze richtlijn in het Belgische recht resulteerde in een uitbreiding van de antidiscriminatiewet: verschillen in behandeling op grond van leeftijd zijn bijgevolg enkel nog toegestaan als een legitiem doel wordt nagestreefd en als de middelen om dat doel te bereiken passend en noodzakelijk zijn. Aangezien leeftijdsbarema's voor de verloning van zowel arbeiders als bedienden algemeen genomen geen legitiem doel nastreven, zijn leeftijdsbarema's discriminerend en dus onwettig.

Streefdatum: 1 januari 2009

Om veroordelingen wegens discriminatie te vermijden, moeten de huidige leeftijdsgebonden loonbarema's worden bijgewerkt. In de praktijk is het echter niet mogelijk, noch haalbaar om van dag op dag een sluitend alternatief te bieden. Het jaar 2008 wordt daarom door de wetgever en sociale partners als een 'overgangsjaar' beschouwd, met als doel tegen 1 januari 2009 een valabel alternatief te voorzien. De uitdaging om deze aanpassing binnen één jaar succesvol te voltooien, mag – zeker in het licht van de verreikende gevolgen ervan – niet onderschat worden. Momenteel buigen verschillende werkgroepen – op het niveau van de paritaire comités – zich over de omvorming van de leeftijdsgebonden barema's. Het resultaat hiervan moet ten laatste op 1 januari 2009 in werking treden met de aanvang van het volgende interprofessioneel akkoord 2009.

Alternatieven

Als mogelijke alternatieven ter vervanging van de discriminatoire leeftijdsbarema's bestaan verschillende opties zoals o.m. anciënniteit of competenties en prestaties, verworven schoolkennis en bijscholing... Terwijl leeftijds- en anciënniteitsbarema's stabiele maar rigide systemen vertegenwoordigen, houden competentiegerichte verloningssystemen een meer dynamisch gegeven in. Beide systemen hebben zowel voor- als nadelen en

specifieke aandachts- of knelpunten. Competentiegericht denken en werken – waar nog heel wat organisaties niet geheel vertrouwd mee zijn – biedt alvast een ideale uitvalsbasis als dynamische verloningsvorm. De huidige waaiers aan motiverende verloningselementen legt nu al in grote mate de nadruk op competentiegelinkte aspecten van groepen of individuen en op het objectief evalueren van dit soort criteria. Een versnelde overstap naar een verloning gekoppeld aan competenties en prestaties, vergt echter een sterk doordachte aanpak van de personeelsevaluaties – een proces dat meer dan ooit tevoren het onderwerp van verhitte discussies dreigt te worden.

“Leeftijdsgebonden loonbarema's die geen legitiem doel nastreven, zijn voortaan discriminerend en dus onwettig.”

Els Pareit

Leeftijds- en anciënniteitsgebonden barema's stonden in het verleden garant voor consistentie en stabiliteit. Maar het lang ingeburgerde stelsel van op leeftijd steunende barema's was nooit een perfect sluitend, noch onfeilbaar systeem. Hoewel leeftijd als onderscheidingscriterium binnen het Belgische arbeidsrecht een cruciaal element is, werkt een eenduidig leeftijds- of anciënniteitsgebonden verloningsprincipe veelal contraproductief op (lange) termijn. Naarmate medewerkers zich in een job hebben ingewerkt, wordt de verhouding tussen productiviteit en verloning op een bepaald moment scheef getrokken – omdat men er meestal van uitgaat dat iemands productiviteit daalt naar het einde van zijn of haar loopbaan toe. Deze redenering gaat echter alleen maar op voor bepaalde soorten functies en wordt bovendien vervormd door de terugkerende inwerktijden eigen aan het jobhopping fenomeen waarmee organisaties geplaagd worden.

Mix van verscheidene systemen

De invoering van een *anciënniteitsbarema*, aangevuld met variabele vergoedingen volgens de persoonlijke competenties en



Els Pareit: “Een verloning op basis van zowel anciënniteit als competenties en prestaties lijkt een aantrekkelijke denkpiste.” (Ingezonden foto)

vaardigheden van het betreffende personeelslid, biedt interessante opportuniteiten voor zowel werkgever als werknemer. Anciënniteit wordt in dit kader gerechtvaardigd door aspecten zoals loyaliteit of nuttige ervaring, in die zin dat een medewerker met specifieke en jobgerelateerde ervaring een opdracht efficiënter kan uitvoeren. Een verloningsstructuur met competenties als basisgrondslag laat toe deze 'productiviteitsvoorsprong' te weerspiegelen in een geschikte, niet-rigide geldelijke beloning waarbij de link met de vooropgestelde managementobjectieven beter benadrukt wordt. Een duidelijkere koppeling tussen organisatie-doelstellingen en loon zal aldus de betrokkenheid van de werknemers verhogen en bijdragen tot de groei en stabiliteit van de onderneming. Langs deze weg ondervinden vooral medewerkers die trouw zijn aan de onderneming (of sector) het grootste voordeel.

Els Pareit, business manager services, Easypay Group

Stand van zaken

Het wettelijk kader met betrekking tot discriminatie op de arbeidsmarkt is nog steeds volop in beweging. Ondertussen kunnen de bestaande leeftijdsbarema's in principe betwist worden in zoverre zij geen legitiem doel vermelden voor het verschil in behandeling op basis van leeftijd op grond van de antidiscriminatiewet. Het risico en de kans dat een individuele werknemer naar de rechtbank stapt, is dus reëel. (EP)

Loonadministratie
Tijdsregistratie
Personeelsplanning
Human Resources Management
Erkend Sociaal Secretariaat
Selectie en Recruitering
Erkend Opleidingscentrum
Sociaal-Juridisch Advies
On-Site Service
Competentiemanagement
Oracle HCM implementatie
Certified Oracle Partner



Innovation in HR processes, products & services

www.easypay-group.com

