

## **Sectorale loonclassificatie en - structuur: werkzaamheden bevroren na syndicale weigering**

Assurinfo Nr. 11 | 26 maart 2015 | [Sociaal](#)

Tijdens het laatste paritair comité hebben de sectorale sociale partners vastgesteld dat er geen consensus bestaat tussen de vakbondsorganisaties over het voorstel van loonstructuur verbonden met de nieuwe sectorclassificatie. Het BBTK uitgezonderd, is dit voorstel op een njet gestoten van de vakbonden.

Bij gebrek aan unanimiteit dienen de werkzaamheden rond de classificatie dan ook als beëindigd beschouwd te worden.

Bijgevolg blijven de huidige regels (classificatie en barema's), die voortvloeien uit de collectieve arbeidsovereenkomst van 1979, van kracht.

Assuralia betreurt dat een oefening die tot doel had een nieuwe analytische classificatie en een moderner en doeltreffender verloningssysteem in te voeren, niet ten uitvoer kon gelegd worden op sectorniveau. Met het systeem zou er een update gekomen zijn van de functies (slechts 11 functies uit 1979 zouden behouden gebleven zijn), en bovendien immaterieel beschreven (los van de gebruikte werkmiddelen).

Het systeem ging uit van de volgende basisprincipes:

- de classificatie was analytisch (en niet langer beschrijvend) en bood de mogelijkheid om beroep aan te tekenen (intern, of zelfs extern);
- het loon evolueerde naargelang van het ervaringscriterium (niet meer de leeftijd, niet meer de anciënniteit);
- het statuut was niet langer een criterium in de nieuwe classificatie (arbeider-bediende, kader-niet kader) in een geest van moderniteit en vereenvoudiging;
- het systeem was gebaseerd op acht klassen (in plaats van 17 vandaag) en binnen elke klasse was er een looncurve (genaamd FULL) waaraan een superieure curve verbonden was (FULL+). Bovendien was de overgang van een curve FULL naar een curve FULL+ afhankelijk van competentiecriteria;
- de startleeftijd voor baremieke vooruitgang was identiek voor iedereen : 21 jaar (middelbare school +3);
- het maximum aantal jaren van progressie was identiek voor iedereen : 28.

Bovendien waren de nieuwe classificatie en de loonstructuur ontworpen om

- niet alleen alle waarborgen te bieden voor het bestaande personeelsbestand:
  - onvoorwaardelijk behoud van het loon;
  - behoud van de huisbarema's: deze barema's, hoger dan die van de sector en eigen aan de onderneming, bleven van toepassing daar waar ze bestonden;
  - behoud van de baremieke progressie;
- maar ook, meer voordelen te bieden, zowel voor de bestaande werknemers als de nieuw aangeworvenen (via de invoering van een hogere curve FULL+ die op competentie gebaseerd is).

Assuralia betreurt dat de sector deze unieke gelegenheid gemist heeft om moderne, dynamische en competentiegebonden ideeën een voorrang te verlenen op ideeën als automatisme, leeftijd en statuut.