

Analyse van de barema's in de federale Non-Profitsectoren



Analyse van de barema's in de federale Non-Profitsectoren

Rapport Raad van Bestuur IF.IC

Oktober 2008



Inhoudsopgave

Inleiding	1
Hoofdstuk I : Methodiek	3
1. Opzet van de analyse	3
2. Loon	4
2.1. Wettelijke definitie.....	4
2.2. Bijkomende criteria	4
2.3. Weerhouden loonelementen.....	5
2.4. Niet weerhouden loonelementen.....	7
2.5. Index.....	9
3. Definitie	9
Hoofdstuk II : De bestaande baremastructuur	11
1. Bevoegdheidsverdeling.....	11
2. Historiek.....	12
2.1. Ontwikkeling ziekenhuizen	12
2.2. Sociale akkoorden	13
3. Baremastructuur	15
3.1. Privé-ziekenhuizen	15
3.2. Autonome Revalidatiecentra	15
3.3. ROB-RVT	16
3.4. Thuisverpleging	16
3.5. Rode Kruis (Diensten voor het bloed)	16
3.6. Wijkgezondheidscentra	16
4. Toewijzingsprincipes.....	19
4.1. Diploma / Functie	19
4.2. Anciënniteit	19
4.3. Aanvangsleeftijd.....	20
4.4. Vlakke loopbaan	21
4.5. Minimumloon.....	21
Hoofdstuk III : Barema analyse	23
1. Kernbarema's	23
2. Loonspanning	25
2.1. Verticale loonspanning.....	25
2.2. Horizontale loonspanning	31
2.3. Aanvangsleeftijd.....	37

2.4.	Diagonale loonspanning.....	40
2.5.	Gecumuleerd loon.....	43
Hoofdstuk IV : Ontwikkeling loonhuis		47
1.	Aanpak	47
1.1.	Organisatie	48
1.2.	Stappen	48
1.3.	Technische beperkingen	50
2.	Stappen.....	51
2.1.	Definitieve keuze klassenmodel.....	51
2.2.	Benchmark	53
2.3.	Bepalen van de loonspanning	54
2.4.	Referentiebarema's.....	55
2.5.	Kostprijsberekening.....	55
3.	Impact van de onderdelen	58
3.1.	Standplaatsvergoeding / Haardvergoeding	58
3.2.	Functietoeslag / Functiecomplement	60
3.3.	Eindejaarspremie / Attractiviteitspremie	61
Hoofdstuk VI : Aandachtspunten.....		63

Inleiding

In 2002 werd binnen IF.IC gestart met de ontwikkeling van een analytische functieclassificatie voor de federale gezondheidszorg. Voor het goede verloop van het proces was het noodzakelijk om duidelijk onderscheid te maken tussen het eigenlijke classificatieproject en de ontwikkeling van een aangepaste baremastructuur. De classificatie is een instrument waarmee je de uiteenlopende functies op een logische en systematische manier analyseert en indeelt in klassen. Daarop kan je achteraf een baremastructuur ontwikkelen. In de gespecialiseerde literatuur wordt die baremastructuur niet toevallig omschreven als het *'loonhuis'*. Net als in de bouwkunde, kan je pas beginnen met het eigenlijke huis als de fundamenten een voldoende stabiliteit verzekeren.

Alhoewel er nog veel werk op de plank ligt, is de classificatie ondertussen ver genoeg ontwikkeld om te starten met het debat over een aangepaste loon- en baremastructuur. De strategische keuzes in dit debat komen toe aan de sociale partners. Voor de oriëntatie van die keuzes is een grondige analyse van de actuele situatie een nuttige opstap. Onderhandelaars binnen de sector zijn goed vertrouwd met de barema's, maar net daarom wordt gemakkelijk vergeten om deze ook tegen het licht te houden en in vraag te stellen.

Dit rapport maakt een analyse van de huidige barema's en bestudeert vooral de loonspanning. Hoe verhouden de verschillende barema's zich onderling en hoe evolueert het barema van een beginnend werknemer tot het eindpunt in de financiële loopbaan ? Met deze analyse is slechts een eerste stap gezet in het loononderzoek. Het levert een aantal inzichten op die minstens nuttig zijn om aan te duiden over welke keuzes de sociale partners zich moeten buigen.

We hopen dat dit rapport bijdraagt tot dit debat.

Didier Martens

Gaëlle Troukens

Hoofdstuk I : Methodiek

Hoofdstuk I : Methodiek

1. Opzet van de analyse

Dit rapport concentreert zich op de analyse van de loonspanning binnen de huidige baremastructuur van de federale gezondheidssectoren. We willen vooral onderzoeken hoe de lonen en barema's voor de verschillende functiegroepen zich momenteel verhouden. De essentie van deze analyse is dus de vergelijking van lonen. Om deze vergelijkingen correct te kunnen maken, is het in de eerste plaats vereist om duidelijk te definiëren wat we precies verstaan onder het begrip loon.

Algemeen verstaan we onder het loon de vergoeding die door de werkgever uitbetaald wordt aan de werknemer voor de geleverde prestaties. Met die prestaties levert de werknemer een bijdrage tot de realisatie van de algemene organisatiedoelstellingen. Het loon bestaat op vandaag echter uit heel wat uiteenlopende componenten. Naast een maandsalaris of een uurloon kan het loon ook allerhande premies en toeslagen omvatten.

Om gegronde vergelijkingen te maken, kunnen we ons niet beperken tot het loutere baremieke loon. We willen het loon in alle vormen in rekening brengen. Anderzijds kunnen we enkel rekening houden met onderdelen die systematisch vergelijkbaar zijn. Daarom proberen we aan de hand van een aantal criteria te bepalen welke onderdelen we wel en niet zullen opnemen in deze vergelijkingen.

2. Loon

2.1. Wettelijke definitie

Een wettelijke definitie van het begrip loon vinden we in artikel 2 van de Loonbeschermingswet¹, waarin bepaald wordt dat onder loon verstaan wordt : ‘het loon in geld waarop de werknemer recht heeft ten laste van zijn werkgever ingevolge zijn dienstbetrekking’. Deze wettelijke omschrijving is ruim en al bij al erg vaag. Toch kunnen we er een aantal minimale criteria uit overnemen :

- We houden enkel rekening met vergoedingen die worden uitbetaald in het kader van een arbeidsovereenkomst.
- Het moet gaan om vergoedingen die financieel van aard zijn : we zullen geen rekening houden met andere vormen van waardering (vormingsmogelijkheden, promotiekansen, combinatie arbeid & gezin, ...) hoe belangrijk die ook zijn in het kader van een modern HR-beleid.
- Onze vergelijkingen steunen steeds op het loon zoals uitbetaald door de werkgever : we vergelijken enkel bruto lonen en houden geen rekening met fiscaliteit en RSZ-inhoudingen.

2.2. Bijkomende criteria

Naast bovenstaande uitgangspunten vanuit de wettelijke omschrijving, hanteren we bijkomend volgende criteria bij de afbakening van het begrip loon :

- Omdat we werken op sectoraal niveau, houden we binnen deze analyse enkel rekening met loonelementen die zijn vastgelegd door middel van sectorale collectieve arbeidsovereenkomsten, afgesloten binnen het Paritair Comité. De sociale partners kunnen op instellingsvlak bijkomende voordelen afspreken (zie hoofdstuk II), maar deze zijn niet relevant binnen deze analyse.

¹Wet van 12 april 1965 betreffende de bescherming van het loon der werknemers, B.S. 30/4/1965.

- Het moet gaan om vergoedingen die een vast terugkerend karakter bezitten. Occasionele of éénmalige vergoedingen worden niet mee opgenomen.
- We houden evenmin rekening met de vergoedingen voor onregelmatige prestaties, die erg variabel zijn omdat ze toegekend worden in de mate dat de individuele werknemer effectief onregelmatige prestaties levert. Alhoewel erg belangrijk, is deze looncomponent te instabiel om algemene vergelijkingen op te baseren. Bovendien vergoeden deze toeslagen de arbeidsomstandigheden en niet de functie op zich.
- Het moet gaan om vergoedingen die een waardering vormen voor de geleverde prestaties en niet om loononderdelen die de werkgever verschuldigd is in het kader van terugbetaling van (forfaitaire) kosten, los van de geleverde prestaties of de uitoefening van de functie (zoals de betaling van het woon-werkverkeer).

2.3. Weerhouden loonelementen

Volgens de hierboven verklaarde criteria, weerhouden we volgende loononderdelen voor de analyses verder in dit rapport :

- **Basisjaarloon**

Het basisloon op jaarbasis voorzien in het barema vastgelegd bij C.A.O. Het jaarloon omvat 12 keer het basis maandloon. Voor arbeiders wordt het loon in principe berekend op basis van een basis uurloon. Voor de vergelijkbaarheid is dit omgezet in het overeenkomstige jaarloon.

- **Eindejaarspremie**

De eindejaarspremie wordt toegekend op basis van een sectorale conventie. In tegenstelling tot vele andere sectoren, gaat het niet om een volledige maandwedge (13^e maand), maar om een premie die is opgebouwd uit :

- Forfaitair gedeelte : Dit bedrag wordt bepaald in functie van de evolutie van de index der consumptieprijzen.
- Variabel gedeelte : 30 % (12 x 2,5 %) van het basisloon voor de maand oktober.

- **Attractiviteitspremie**

Een attractiviteitspremie wordt algemeen toegekend in uitvoering van het sociaal akkoord van 26 april 2005 en bestaat eveneens uit twee onderdelen :

- Forfaitair gedeelte : dit forfaitair gedeelte omvat de vroegere 'herfstpremies', aangevuld met een vast bedrag. Dit bedrag wordt stapsgewijze verhoogd tot het in 2009 zijn maximum zal bereiken. Voor de vergelijkingen die in deze studie worden gemaakt, gebruiken we reeds het maximumbedrag voorzien voor 2009 (€ 575,65) zoals ingeschreven in de C.A.O.
- Variabel gedeelte : 6,36 % (12 x 0.53 %) van het basisloon voor de maand oktober.

- **Functietoeslag**

De functietoeslag is een toeslag gekoppeld aan de barema's van bepaalde leidinggevende functies. De toeslag bedraagt 4% tijdens de eerste 8 jaar, 8 % tot en met 17 jaar dienst en 12 % vanaf 18 jaar anciënniteit. Met het laatste sociaal akkoord werd er voor diensthoofden met minstens 18 jaar anciënniteit nog een 'functioneel complement' toegevoegd onder de vorm van een forfaitair bedrag van 901,76 € op jaarbasis (aangepast aan index). Alhoewel de functietoeslag stricto sensu geen deel uitmaakt van het basisloon, nemen we dit element wel op in onze loonomschrijving omdat het een recurrent onderdeel vormt van het maandloon voor de betrokken functiehouders.

- **Standplaatsvergoeding**

De standplaatstoelage is een vergoeding die wordt uitbetaald aan werknemers wiens basisloon een bepaald niveau niet overschrijdt. Het is dus een looncomponent die uitsluitend aan de laagste inkomens wordt toegekend. Deze werknemers ontvangen de vergoeding systematisch bovenop hun basisloon zonder bijkomende voorwaarden. Om die reden nemen we ze mee op in onze loonomschrijving, in tegenstelling tot de haardvergoeding.

2.4. Niet weerhouden loonelementen

Voor de loonvergelijkingen in deze studie houden we geen rekening met volgende looncomponenten :

- **Wettelijk Vakantiegeld en dubbel vakantiegeld**

Het recht op vakantiegeld en het dubbel vakantiegeld wordt bepaald door de prestaties in het vakantiedienstjaar en is daarom te individueel gebonden om in de vergelijking op te nemen. Bovendien bemoeilijkt de ongelijkheid in het systeem van de arbeiders en dit van de bedienden de vergelijking.

- **Bijkomende vakantie**

De toekenning van bijkomende vakantiedagen is geen directe financiële looncomponent en wordt daarom niet mee in de vergelijking opgenomen.

- **Eindeloopbaanregeling²**

Alhoewel een beperkte personeelsgroep kan kiezen voor de omzetting in een financiële vergoeding, bestaat de eindeloopbaanregeling in principe uit de toekenning van bijkomende vrije dagen aan de oudere werknemers binnen de sector. Daarom wordt er, net als met de vakantie, geen rekening mee gehouden.

- **Vergoeding voor woon-werk verkeer en fietsvergoeding**

Dit zijn onkostenvergoedingen die niets te maken hebben met de eigenlijke prestaties van de werknemer.

- **Vergoedingen voor onregelmatige prestaties**

De vergoedingen voor onregelmatige prestaties vormen een erg specifiek onderdeel in het loon van sommige functiehouders. We nemen dit element niet mee in de vergelijking van de basislonen, omdat het exacte bedrag erg afhankelijk is van het aantal 'onregelmatige' uren dat het individu presteert. Anderzijds heeft dit element een vrij grote impact op de loonspanning tussen belangrijke functiegroepen. Daarom zullen we het ten gepaste tijde belichten.

² Cfr. C.A.O. 26/10/2005

- **Haardtoelage**

Net als de standplaatsvergoeding, is de haardtoelage een vergoeding die wordt uitbetaald aan werknemers wiens basisloon een bepaald niveau niet overschrijdt. Voorwaarde is wel dat de werknemer gehuwd of samenwonend is en dat de partner deze vergoeding zelf niet ontvangt. In tegenstelling tot de standplaatsvergoeding is de burgerlijke stand van de werknemer beslissend om het recht op de (hogere) haardvergoeding te kunnen opeisen. Precies omdat dit geen vast gegeven is en omdat het bovendien niet functiegebonden is, nemen we dit element niet op.

- **Maaltijdcheques**

Alhoewel de toekenning van maaltijdcheques voorkomt binnen de sector, is het zeker geen algemeen gegeven en niet vastgelegd op sectoraal niveau.

- **Hospitalisatieverzekering**

Een hospitalisatieverzekering is een aanvullende ziekteverzekering die door de werkgever afgesloten en (gedeeltelijk) betaald wordt. Binnen de sector van de gezondheidszorgen is hierover geen enkele sectorale regeling vastgelegd.

- **Wachtvergoedingen / Oproeppremie**

Dit soort vergoeding is niet vastgelegd bij sectorale C.A.O. Bovendien is het bedrag meestal afhankelijk van tijdstip en/of aantal oproepen en dus te instabiel om op te nemen in vergelijkingen.

- **Groepsverzekering / Aanvullend pensioen**

Het federale akkoord voor de Non-Profit 2005-2010 voorziet in de ontwikkeling van een aanvullend pensioen binnen de zgn. tweede pensioenpijler, maar op vandaag zijn er nog geen afspraken over de operationalisering van deze maatregel zodat we er geen rekening mee kunnen houden in het kader van deze analyse.

Het feit dat bovenstaande elementen niet zijn opgenomen in onze loonomschrijving, betekent niet dat deze elementen niet relevant zijn. Voor het onderwerp van dit rapport - de onderlinge verhoudingen binnen de Non-Profit sectoren - hebben ze weinig betekenis. Voor vergelijkingen met andere sectoren is het echter aangewezen om deze loonelementen en extralegale voordelen juist wel op te nemen, omdat verschillen op deze punten erg relevant zijn voor het loonbeleid en de marktpositie van de zorgsector en de Non-Profit.

2.5. Index

Alle getallen en berekeningen zijn gebaseerd op het indexcijfer dat van toepassing is sinds 1/9/2008 (Vereffeningscoëfficiënt 148,59 %).

Alhoewel voor de forfaitaire bedragen in de eindejaarspremie en de attractiviteitspremie een aangepaste regeling inzake de indexering is afgesproken, gebruiken we voor onze berekeningen gemakshalve dezelfde indexvoet als voor de basislonen. Uiteraard zijn alle vergelijkingen steeds gebaseerd op voltijdse lonen.

3. Definitie

Loon = Basisjaarloon
 + Attractiviteitspremie (0,53 % jaarloon + 521,41 €)
 + Eindejaarspremie (2,5 % jaarloon + 297,10 €)
 + Functietoeslag
 + Functioneel Complement (816,8 €)
 + Standplaatsvergoeding
 * index september 2008

Hoofdstuk II : Baremastructuur

Hoofdstuk II : De bestaande baremastructuur

In dit hoofdstuk bestuderen we de bestaande baremastructuur. Centrale vraag daarbij is hoe de verschillende functiehouders een barema krijgen toegewezen en op basis van welke criteria vervolgens het concrete loon wordt bepaald. Het lijkt ons nuttig om ook de juridische en historische achtergrond van deze structuur te schetsen.

1. Bevoegdheidsverdeling

Het Belgische model van sociaal overleg is georganiseerd op basis van het principe van de autonomie van de sociale partners. Werkgevers en vakbonden in de privé-sector bepalen onderling de minimale loon- en arbeidsvoorwaarden omdat ze hiertoe het beste geplaatst zijn. De wetgever legt hooguit een aantal algemene randvoorwaarden op, maar in principe wordt de vrijheid van onderhandelen zo ruim mogelijk gerespecteerd en bevestigd.

Het eigenlijke sociaal overleg verloopt in een getrappt model. Over de collectieve loon- en arbeidsvoorwaarden wordt onderhandeld op nationaal niveau (Interprofessioneel Akkoord) , op vlak van de sector (binnen de Paritaire Comités) en in sommige gevallen ook op vlak van de individuele onderneming. Uitgangspunt is dat elk echelon de afspraken van een hoger niveau dient te respecteren.

Hoewel er in de sector van de private federale gezondheidszorg ook ondernemingsakkoorden worden afgesproken, ligt het accent voornamelijk bij de sectorale afspraken. Classificatie(s), baremastructuur en lonen worden in de eerste plaats binnen het Paritair Comité onderhandeld. Dat komt in sterke mate door de nauwe band met de financiering en subsidiëring van de zorginstellingen, die eveneens sectoraal zijn vastgelegd.

Gelet op de autonomie van de sociale partners zit de overheid meestal zelf niet mee aan de onderhandelingstafel voor de verloningsafspraken binnen de privé-instellingen, maar via de financieringsregels heeft ze wel een grote impact. Anderzijds bestaat er voor de openbare gezondheidsinstellingen geen sociaal overlegmodel zoals voor de privé-instellingen. Die dubbelzinnige positie bemoeilijkt het overleg over barema's en lonen. Sinds 1989 wordt dit ondervangen door het afsluiten van een sociaal akkoord tussen de overheid, de vakbonden en de werkgevers, waarin de krijtlijnen over de aanpassing van de collectieve loon- en arbeidsvoorwaarden worden vastgelegd. Voor de privé-instellingen moeten die afspraken achteraf in algemeen verbindend verklaarde C.A.O.'s worden omgezet binnen het Paritair Comité.

2. Historiek

2.1. Ontwikkeling ziekenhuizen

Ondanks het feit dat het sociaal overleg voor de verschillende instellingssoorten binnen de federale gezondheidszorg gegroepeerd werd binnen hetzelfde Paritair Comité (P.C. 305 intussen P.C. 330), werden er toch verschillende baremastructuren opgemaakt voor de diverse subsectoren. Voor de grotere subsectoren werd telkens een afzonderlijke C.A.O. opgemaakt met een eigen classificatie en baremastructuur. Voor de residuaire sectoren – de zgn. 'restsectoren' – werd een algemene C.A.O. met dito classificatie en baremastructuur vastgelegd.

De subsector waarvoor het eerst een afzonderlijke classificatie en baremastructuur werd vastgelegd, was niet toevallig ook de grootste sector : de ziekenhuizen. De afspraken vormen eigenlijk een kopie van de baremastelsel dat in die tijd van toepassing was op de lokale openbare besturen (gemeenten en O.C.M.W.'s). Dit was geen toeval, gezien deze structuur ook werd toegepast binnen de meeste openbare ziekenhuizen.

2.2. Sociale akkoorden

2.2.1. Oorsprong

Nadat de baremastructuur in het begin van de jaren '70 in een C.A.O. was vastgelegd, werd er lange tijd niets of weinig aan veranderd. Pas met de sociale akkoorden van 1989 en vooral 1991, werd er voor het eerst weer (grondig) gesleuteld aan de barema's. Naast lineaire loonsverhogingen, het invoeren en optrekken van de vergoedingen voor onregelmatige prestaties en de toekenning van premies, werd voor sommige barema's ook een aanpassing van de geldelijke anciënniteit doorgevoerd, terwijl andere barema's volledig werden vervangen.

De barema's voor de andere subsectoren binnen de gezondheidszorg werden dikwijls afgeleid van deze van de ziekenhuizen. Aanpassingen die voor de ziekenhuissector werden afgesproken, werden niet of slechts in beperkte mate gevolgd (ondanks afspraken³ terzake), omdat de specifieke subsidieregels niet werden aangepast. Er ontstond een wildgroei van uiteenlopende barema's.

2.2.2. Harmonisatie

Door het uiteengroeien van de barema's werden de verschillen in de lonen tussen de diverse subsectoren steeds groter. De Sociaal Economische Raad voor Vlaanderen (S.E.R.V.) becijferde in 1999⁴ dat een sanitaire hulp met 10 jaar anciënniteit in een rusthuis liefst 12.25 % minder verdiende dan in een ziekenhuis. Uitzondering op de regel was de sector van de autonome revalidatiecentra, waar in 1994 een volledige gelijkschakeling van de loonschalen met de ziekenhuizen werd doorgevoerd.

³ In artikel 2.1. van Voorstellen voor een meerjarenplan voor de gezondheidssector en in het bijzonder voor de herwaardering van het verzorgend en verplegend personeel – 4 juli 1991, Sociaal Akkoord afgesloten tussen de vakbonden en de federale regering, werd uitdrukkelijk beloofd dat via aanpassing van de RIZIV-forfaits de financiële programmatie voor het personeel van de RVT, de rustoorden, beschut wonen en de PVT's zou worden doorgevoerd.

⁴ Studie over de intersectoriële loonvergelijking binnen de welzijns- en gezondheidssector, SERV, Brussel, 4 februari 1999

Voor de andere subsectoren werd met het sociaal akkoord 2000-2005 de basis gelegd voor het harmoniseren van de barema's. *"In de federale sector van de gezondheidszorg worden verschillende barema's toegepast. In de sectoren voor de rustoorden voor bejaarden, de RVT's, de thuisverpleging en de diensten voor bloedtransfusie van het Rode Kruis moet een harmonisering van de barema's tot op de ziekenhuisbarema's worden doorgevoerd voor alle personeel en alle onderdelen. Deze harmonisering slaat dus op alle onderdelen : het eigenlijke barema, de haard- en standplaatsvergoeding, de vergoeding voor onregelmatige prestaties en de eindejaarspremie. Deze harmonisering moet stapsgewijze worden georganiseerd vanaf oktober 2000 tot 2005."*⁵

⁵ Regeringsmeerjarenplan van 1 maart 2000 – Voorstellen voor een meerjarenplan voor de gezondheidssector, Sociaal Akkoord afgesloten met de vakbonden en werkgeversorganisaties van de federale gezondheidsdiensten met de ministers Onckelinx (Arbeid), Vandenbroecke (Sociale Zaken) en Aelvoet (Volksgezondheid).

3. Baremastructuur

Ondanks de gelijkschakeling van de barema's is er nog steeds een verschillende baremastructuur voor de verschillende subsectoren in de federale gezondheidszorg. Elke subsector had zijn eigen functie-indeling en heeft die ook behouden, ondanks de harmonisatie. De harmonisatie heeft dus zeker niet geleid tot één geïntegreerde functieclassificatie en baremastructuur.

3.1. Privé-ziekenhuizen⁶

Het loon van de werknemer wordt vastgesteld in de schaal verbonden aan zijn graad. Het barema (schaal) kan dus pas bepaald worden aan de hand van de graad. In totaal worden er in deze structuur 55 graden onderscheiden waaraan in totaal 26 verschillende barema's gekoppeld zijn.

Werknemers die hoofdzakelijk handenarbeid verrichten :	9 graden
Administratief personeel :	22 graden
Technisch en paramedisch personeel :	14 graden
Verplegingspersoneel :	10 graden

3.2. Autonome Revalidatiecentra⁷

Zoals gezegd was dit de eerste sector waarvoor een harmonisatie van de barema's werd doorgevoerd. De basisprincipes van de C.A.O. zijn overgenomen maar de structuur werd aangepast : een aantal functies zijn toegevoegd en ingeschaald terwijl de niet relevante barema's werden geschrapt.

⁶ C.A.O. 22/10/1991 (KB 5/6/1992, BS 12/6/1992) ,C.A.O. 24/4/95 en C.A.O. 30/10/95

⁷ C.A.O. 15/12/1994 (KB 29/1/1996, BS 28/3/1996)

3.3. ROB-RVT⁸

De lonen en barema's zijn vastgelegd in de C.A.O. van 25/9/2002. Het personeel wordt ingedeeld in 7 categorieën bij de werklieden, 5 categorieën bij het administratief personeel en telkens 8 categorieën bij het paramedisch en het verplegend/verzorgend personeel. Voor elk van die categorieën is een overeenstemmend barema van de ziekenhuissector overgenomen.

3.4. Thuisverpleging⁹

Ook hier bleef de bestaande baremastructuur behouden. Voor de werklieden zijn vier categorieën voorzien, terwijl voor het administratieve en het technisch-paramedische personeel telkens 5 categorieën zijn opgenomen. Het verpleegkundige en verzorgende personeel tenslotte is in 7 categorieën ingedeeld.

3.5. Rode Kruis (Diensten voor het bloed)¹⁰

De Diensten voor het Bloed beschikken over een afzonderlijke C.A.O.

3.6. Wijkgezondheidscentra¹¹

Voor de functie-indeling en baremastructuur wordt gewoon verwezen naar de overeenkomstige C.A.O. voor de privé-ziekenhuizen.

⁸ C.A.O. betreffende de harmonisatie van de baremieke weddeschalen van de rustoorden voor bejaarden en van de rust- en verzorgingstehuizen met de baremieke weddeschalen voor het personeel van de privé-ziekenhuizen, C.A.O. van 25.09.2002 (KB 23.10.2002 - BS 05.11.2002)

⁹ C.A.O. betreffende de harmonisatie van de baremieke weddeschalen voor het personeel van de sector van de thuisverpleging met de baremieke weddeschalen voor het personeel van de privé-ziekenhuizen, C.A.O. van 7.12.2000

¹⁰ C.A.O. betreffende de harmonisatie van de baremieke weddeschalen van de Diensten voor het Bloed van het Belgische Rode Kruis met de baremieke weddeschalen voor het personeel van de privé-ziekenhuizen, C.A.O. van 7.12.2000 (K.B. 11.09.2003 – B.S. 17.11.2003)

¹¹ C.A.O. betreffende de toepassing van het federaal meerjarenplan voor de sector van de wijkgezondheidscentra, C.A.O. van 18/11/2002 (KB 04.07.2004 - BS 21.09.2004)

Barema	Ziekenhuizen Wijkgezondheidscentra	Autonome Revalidatiecentra	Thuisverpleging	ROB/RVT
Werklieden				
1.12	Ongeschoold werkman	Ongeschoold werkman	CAT 1	CAT 1
1.12	Halfgeschoold werkman B	Halfgesch werkman B	-	CAT 2
1.14	Geschoold werkman A	Geschoold werkman A	CAT 2	-
1.22	Geschoold werkman B	Geschoold werkman B	CAT 3	CAT 3
1.26	Eerste werkman A	Eerste werkman A	CAT 4	CAT 4
1.30	Eerste werkman B	Eerste werkman B	-	-
1.40	Ploegbaas B	Ploegbaas B	-	CAT 5
1.54	Werkleider	Werkleider	-	-
1.59	Werkmeester	Werkmeester	-	CAT 6
1.80	-	-	-	CAT 7
Administratie				
1.12	Klasseerder	-	-	-
1.12	Expeditionair	-	-	CAT 1
1.22	Klerk / Klerk-typist	Klerk	CAT 1	CAT 2
1.26	Eerstaanw klerk / klerk-typist	-	CAT 2	-
1.40	Hoofdklerk en hoofdklerk-typist	Hoofdklerk	-	-
1.24	Klerk-stenotypist	-	-	-
1.30	Eerstaanwezend klerk-stenotypist	-	-	-
1.45	Hoofdklerk -stenotypist	-	-	-
1.50	Opsteller	Opsteller	CAT 3	CAT 3
1.31	Rekenplichtig opsteller	-	-	-
1.39	Directiesecretaris	-	-	-
1.53	Eerstaanw. directiesecretaris	-	-	-
1.47	Onderbureauchef	Onderbureauchef	-	-
1.43-55	-	-	CAT 4	CAT 4
1.55	-	Boekhouder / Informaticus	-	-
1.62	Verificateur	-	-	-
1.63	Bestuurschef	-	-	-
1.55-61-77	Maatschappelijk assistent	-	CAT 5	CAT 5
1.78 S	Hoofdmaatsch assistent	-	-	-
1.80	Bestuurssecretaris	-	-	-

Barema	Ziekenhuizen Wijkgezondheidscentra	Autonome Revalidatiecentra	Thuisverpleg	ROB/RVT
Techn-Param				
1.12	Klasseerder	-	-	-
1.12	Expeditionair	-	-	-
1.22	Klerk / Klerk-typist	-	CAT 1	CAT 1/2
1.26	Eerstaanw klerk en klerk-typist	-	-	CAT 3
1.40	Hoofdklerk en hoofdklerk-typist	-	-	-
1.24	Klerk-stenotypist	-	-	-
1.30	Eerstaanw klerk-stenotypist	-	-	-
1.35	-	Opvoeder (lager secundair)	CAT 2	CAT 4
1.45	Hoofdklerk -stenotypist	-	-	-
1.50	Opsteller	Opvoeder (Hoger secundair)	-	-
1.40-57	-	Opvoeder (bijz. jeugdzorg)	CAT 3	CAT 5
1.43-55	Laborant	-	CAT 4	CAT 6
1.55-61-77	Diëtist (e.a)	Opvoeder / Maatsch. assistent	CAT 5	CAT 7
1.55-61-77 + 2j.	-	-	-	CAT 8
1.78 S	Hoofdassistent klinisch labo	-	-	-
1.66	Technisch ingenieur	-	-	-
1.81	Eerstaanw technisch ingenieur	-	-	-
1.80	Industrieel ingenieur	Psycholoog / (Ortho)pedagoog	-	-
Verpleging				
1.22	Niet gediplomeerd hulp personeel	-	-	CAT 1
1.22	Gezins- en bejaardenhelper	-	-	CAT 2
1.26	Gezins- en bejaardenh met attest	-	CAT 1	CAT 3
1.35	Kinderverzorgster-Sanitair Helper	Kinderverz -Sanitair Helper	CAT 2	CAT 4
1.40-57	Verpleegassistent	Verpleegassistent	CAT 3	CAT 5
1.43-55	Gebrevetteerd verpleegk (A-2)	Gebrevetteerd verpleegk (A-2)	CAT 4	CAT 6
1.55-61-77	Gegradueerd verpleegk (A-1)	Gegradueerd verpleegk (A-1)	CAT 5	CAT 7
1.55-61-77 + 2j.	Sociaal verpl of gegrad met special.	Sociaal verpleegkundige	CAT 6	CAT 8
1.61-77	Adjunct-hoofdverpleegkundige	-	-	-
1.78 S	Hoofdverpleegk. / hoofvroedvrouw	-	CAT 7	-

4. Toewijzingsprincipes

4.1. Diploma / Functie

De toewijzing van een barema aan een functie gebeurt op basis van twee criteria. Men verwijst in de eerste plaats naar het diploma of het opleidingsniveau van de werknemer. Een gegradueerde verpleegkundige krijgt een ander barema toegewezen dan een gebrevetteerde verpleegkundige. Ook een onderhoudsmedewerker zou volgens de strikte interpretatie van de bepalingen in de C.A.O. voor de privé-ziekenhuizen een andere graad - en het daaraan gekoppeld barema - moeten krijgen naargelang het behaalde opleidingsniveau. In de praktijk wordt binnen deze laatste groep eenzelfde barema toegekend voor deze functiehouders.

Binnen sommige subsectoren wordt niet uitsluitend het opleidingsniveau als criterium weerhouden, maar omschrijft men bijkomend ook de aard van het werk en de verantwoordelijkheden van de werknemer. Hiermee verwijst men dus eerder naar de functie. De omschrijvingen zijn echter zeer summier en voor uiteenlopende interpretatie vatbaar. Zo vb. moet het personeel in de derde categorie van het technisch en paramedisch personeel in de thuisverpleging “zelfstandig een werk uitvoeren dat initiatief, redenering en praktijk in het behandelen van gespecialiseerde apparaten vergt”. Hoe dan ook blijft ook binnen deze omschrijvingen het opleidingsniveau bepalend voor de barematoekenning.

4.2. Anciënniteit

De anciënniteit is het sleutelement voor de toekenning van het loon binnen een barema. Binnen alle barema's worden de lonen verhoogd met de toenemende anciënniteit van de werknemer in de instelling. In sommige gevallen wordt de verhoging toegekend per jaar bijkomende anciënniteit, in andere gaat het om tweejaarlijkse aanpassingen.

Ook het totale aantal anciënniteitsjaren dat in rekening wordt gebracht, verschilt van barema tot barema. We onderscheiden hier vijf groepen :

- barema's tot 23 jaar anciënniteit
- barema's tot 25 jaar anciënniteit
- barema's tot 27 jaar anciënniteit
- barema's tot op 29 jaar anciënniteit
- enkele barema's die tot 31 jaar anciënniteit verder oplopen.

De anciënniteit is niet louter gekoppeld aan de uitgeoefende functie. Algemeen is voorzien dat bij interne promotie de reeds verworven anciënniteit volledig behouden blijft. Voor de overname van de anciënniteit die bij een voorgaande werkgever werd opgebouwd, is een afzonderlijke C.A.O. afgesloten¹². Hierin wordt gesteld dat de helft van de bij de laatste werkgever opgebouwde anciënniteit wordt overgenomen na verloop van 3 maanden indien het gaat om een instelling van dezelfde aard, of na zes maanden indien het om een instelling van een andere aard gaat. De C.A.O. omschrijft niet precies wat onder een instelling van dezelfde of andere aard precies moet begrepen worden.

4.3. Aanvangsleeftijd

De anciënniteit binnen een barema wordt slechts in rekening gebracht mits de werknemer een vooropgestelde aanvangsleeftijd heeft bereikt. Het loon van de werknemer die begint te werken vóór deze aanvangsleeftijd, blijft dus bevroren op het aanvangsloon tot de aanvangsleeftijd is bereikt. Over het effect hiervan op de loonspanning komen we verder uitgebreid terug. Ook hier onderscheiden we verschillende groepen ;

Aanvangsleeftijden :	18 jaar, 20 jaar, 21 jaar, 23 jaar en 24 jaar.
----------------------	--

¹² C.A.O. Berekening van anciënniteit bij de indiensttreding, 1/7/1975 (K.B. 27/4/1977, B.S. 17/5/1977)

4.4. Vlakke loopbaan

Het baremasysteem is gebaseerd op het voormalige baremastelsel van lokale openbare besturen. Wat echter niet werd overgenomen, is het systeem van de interne examens. In de openbare besturen kon men doorgroeien binnen de graden door het afleggen van interne examens die op gezette tijden werden uitgeschreven.

Door het ontbreken van deze promotiemogelijkheid, zijn er een aantal graden/barema's die mee werden overgenomen, maar in de praktijk niet of nauwelijks worden toegekend. Eens men is toegewezen aan een bepaald barema, bestaat er nauwelijks kans om door te groeien, tenzij men promotie maakt. Voor sommige functiegroepen werd dit probleem gedeeltelijk opgelost door verschillende schalen aan elkaar te koppelen. Men maakte "geïntegreerde" combinatiebarema's die automatisch in elkaar overlopen. Deze zijn herkenbaar doordat ze meerdere cijfers combineren (vb. barema 1.55-61-77 is in werkelijkheid knip en plakwerk van 3 afzonderlijke barema's).

4.5. Minimumloon

Tenslotte geldt er binnen de baremastructuur ook een minimumjaarloon voor werknemers die minstens 21 jaar oud zijn. Als het jaarloon voor een 21jarige medewerker – inclusief de haard- of de standplaatsvergoeding – lager ligt als 12.864 € (18.372 € geïndexeerd) dan moet het verhoogd worden tot dit minimum. Momenteel ligt het aanvangsloon in het laagste barema dat nog in gebruik is (1.12), verhoogd met de standplaatsvergoeding, reeds hoger dan dit minimumloon.

Hoofdstuk III : Barema analyse

Hoofdstuk III : Barema analyse

In dit hoofdstuk gaan we in op de eigenlijke analyse van de loonspanning. In een eerste stap bakenen we de meest relevante kernbarema's af. Vervolgens bekijken we hoe de lonen binnen de barema's evolueren en hoe ze zich verhouden tussen de barema's onderling. Tenslotte analyseren we welke impact de verschillende loononderdelen hebben op deze loonspanning.

1. Kernbarema's

In de actuele baremastructuur vinden we in totaal 26 verschillende sectorbarema's terug. Tussen deze sectorbarema's zijn er echter een aantal die in de praktijk niet of nauwelijks gebruikt worden. Om het geheel van de onderlinge vergelijkingen zo overzichtelijk mogelijk te houden, beperken we ons in dit hoofdstuk tot een selectie van 'kernbarema's'. Het gaat om de standaardbarema's voor de meest voorkomende functies in de zorgsectoren. Bij wijze van voorbeeld hebben we aan elk barema een standaardfunctie gekoppeld. Die voorbeelden zijn gebaseerd op de actuele functie-indeling binnen de sector van de privé-ziekenhuizen en dus vooral diplomagebonden.

Alle loonelementen in dit hoofdstuk zijn gebaseerd op de loondefinitie zoals omschreven op pagina 9. De baremavergelijking beperkt zich dus niet tot de loutere jaarlonen. Bij het barema 1.78-S is de functietoeslag en het functioneel complement automatisch mee opgenomen. Voor het barema 1.80 zijn twee varianten voorzien. Deze voor de standaardfunctie (1.80) en deze voor het diensthoofd (1.80 + functietoeslag).

Barema	Voorbeeldfunctie
1.12	Onderhoudsmedewerker
1.14	Geschoold werkman A
1.22	Logistiek Assistent
1.24	Klerk-Stenotypist
1.26	Verzorgende (Geattesteerd)
1.30	Eerste werkman B
1.35	Sanitair helper
1.40	Ploegbaas
1.50	Administratief medewerker (min. Middelb. Onderw)
1.40-1.57	Verpleegkundige 2 jaar A-2
1.43-1.55	Gebrevetteerd verpleegkundige
1.47	Administratief medewerker
1.59	Werkmeester
1.55-1.61-1.77	Gegradueerd verpleegkundige
1.55-1.61-1.77 (+2j)	Sociaal verpleegkundige
1.78S	Hoofdverpleegkundige
1.80	Psycholoog
1.80 + FT	Diensthooft Psychologische dienst

2. Loospanning

2.1. Verticale loospanning

2.1.1. Algemeen

Met de verticale loospanning meten we de spanning tussen het hoogste en het laagste loon binnen hetzelfde barema. Deze index geeft aan hoeveel % loonsverhoging de werknemer zal ontvangen indien hij tijdens de loopbaan dezelfde functie blijft uitoefenen met toepassing van hetzelfde barema. De verticale spanning geeft daarmee aan welke de financiële waardering is voor de ervaring en de loyaliteit, uitgedrukt in de anciënniteit van de werknemer.

De verticale loospanning blijkt zeer ongelijkmatig te zijn. De laagste barema's kennen de laagste verticale spanning. Zo zal de onderhoudsmedewerker (BAR 1.12) op de ganse loopbaan net geen 25 % opslag verwerven. De barema's 1.14 tot en met 1.35 kennen een grotere stijging (35 à 40 %). Bij de barema's in de groep 1.50 tot 1.80 loopt de verticale loospanning op tussen de 50 à 72 %

De grootste verticale loospanning vinden we in het barema 1.55-61-77 dat toegepast wordt voor de gegradueerde medewerkers in verpleging en paramedische beroepen. Deze zullen na een loopbaan van 27 jaar uiteindelijk net geen 72 % loonsverhoging ontvangen hebben. Het is geen toeval dat we die hoogste spanning terugvinden bij een gecombineerd barema: door het aaneenplakken van verschillende basisbarema's heeft men hierin een grote loonsprong opgenomen. (zie ook 2.2.4.)

Aantal jaren	1.12	1.14	1.22	1.24	1.26	1.30	1.35	1.50	1.40-1.57	1.47	1.43-1.55	1.55-1.61-1.77	1.55-1.61-1.77 (+2j)	1.78S	1.80	1.80 + FT
Beginnanc.	-18	-18	-18	18	18	18	18	-18	18	20	20	23	23	23	24	24
0	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%
1	107,79%	107,93%	107,54%	107,48%	107,40%	107,20%	106,98%	107,89%	107,12%	105,89%	106,06%	106,96%	102,22%	103,86%	104,78%	104,78%
2	108,32%	108,90%	108,48%	108,46%	108,37%	108,14%	107,89%	108,77%	107,12%	105,89%	106,06%	106,96%	102,22%	103,86%	104,78%	104,78%
3	108,85%	109,86%	109,42%	109,44%	109,34%	109,09%	108,81%	109,65%	107,69%	107,50%	107,71%	109,34%	104,82%	106,68%	109,06%	109,07%
4	109,38%	110,83%	110,36%	110,43%	110,31%	110,03%	109,73%	110,53%	107,69%	107,50%	107,71%	109,34%	104,82%	106,68%	109,06%	109,07%
5	109,91%	111,79%	111,30%	111,41%	111,29%	110,98%	110,17%	111,41%	109,40%	109,65%	109,91%	112,12%	119,03%	109,50%	113,34%	113,35%
6	110,44%	112,76%	112,24%	112,39%	112,26%	111,92%	110,39%	113,53%	109,40%	109,65%	109,91%	112,12%	119,03%	109,50%	113,34%	113,35%
7	110,97%	113,72%	113,18%	113,38%	113,23%	112,87%	111,31%	114,72%	121,93%	113,60%	123,04%	127,32%	121,98%	112,33%	117,62%	117,63%
8	111,50%	114,69%	114,12%	114,36%	114,20%	113,59%	112,23%	116,56%	121,93%	113,60%	123,04%	127,32%	123,95%	112,33%	117,62%	117,63%
9	112,03%	115,65%	115,06%	115,34%	115,18%	113,66%	113,14%	118,68%	123,63%	117,15%	126,41%	130,47%	126,90%	119,48%	121,90%	126,52%
10	115,29%	119,33%	118,92%	118,12%	117,75%	117,23%	116,74%	123,24%	125,91%	119,29%	128,66%	132,58%	126,90%	121,21%	123,49%	128,17%
11	115,82%	120,50%	119,05%	119,11%	118,92%	118,36%	117,84%	125,36%	128,21%	123,11%	132,03%	135,73%	129,85%	124,14%	127,77%	132,62%
12	116,35%	121,67%	119,93%	120,29%	120,08%	119,50%	118,94%	127,49%	128,21%	123,11%	132,03%	135,73%	129,85%	124,14%	127,77%	132,62%
13	116,88%	122,85%	121,07%	121,47%	121,25%	120,63%	120,04%	128,67%	130,54%	126,94%	135,40%	138,89%	132,80%	127,07%	132,05%	137,07%
14	117,41%	124,02%	122,21%	122,65%	122,42%	121,77%	121,14%	130,52%	130,54%	126,94%	135,40%	138,89%	142,96%	127,07%	132,05%	137,07%
15	117,93%	125,19%	123,35%	123,82%	123,58%	122,90%	122,24%	132,64%	132,86%	130,77%	138,77%	142,05%	145,91%	130,00%	136,33%	141,52%
16	118,46%	125,31%	124,49%	125,00%	124,75%	124,03%	123,34%	134,76%	132,86%	130,77%	138,77%	152,92%	145,91%	130,00%	136,33%	141,52%
17	118,99%	126,21%	125,63%	126,18%	125,91%	125,17%	123,61%	136,92%	135,19%	134,59%	142,14%	156,07%	148,86%	132,93%	140,61%	145,96%
18	119,52%	127,38%	126,77%	127,36%	127,08%	126,30%	124,37%	139,08%	135,19%	134,59%	142,14%	156,07%	148,86%	140,41%	140,61%	153,83%
19	120,05%	128,55%	127,91%	128,54%	128,25%	127,40%	125,47%	141,25%	137,51%	138,42%	145,51%	159,23%	151,81%	143,45%	144,89%	158,44%
20	120,58%	129,72%	129,05%	129,72%	129,41%	127,48%	126,57%	143,42%	137,51%	138,42%	145,51%	159,23%	151,81%	143,45%	144,89%	158,44%
21	121,11%	130,90%	130,18%	130,90%	130,58%	128,50%	127,67%	145,58%	139,83%	142,25%	148,88%	162,39%	154,76%	146,49%	149,17%	163,05%
22	121,64%	132,07%	131,32%	132,08%	131,04%	129,63%	128,77%	147,75%	139,83%	142,25%	148,88%	162,39%	154,76%	146,49%	149,17%	163,05%
23	122,17%	133,24%	132,46%	132,46%	131,67%	130,77%	129,87%	149,92%	142,16%	146,08%	152,25%	165,54%	157,72%	149,53%	153,45%	167,67%
24	122,70%	134,41%	133,46%	133,18%	132,84%	131,90%	130,99%	152,08%	142,16%	146,08%	152,25%	165,54%	157,72%	149,53%		
25	123,23%	135,59%	133,55%	134,36%	134,00%	133,04%	132,11%	154,25%	144,48%	149,90%	155,62%	168,70%	160,67%	152,57%		
26	123,76%	136,76%	134,62%	135,54%	135,17%	134,17%	133,24%	156,41%	144,48%	149,90%	155,62%	168,70%		152,57%		
27	124,29%	137,93%	135,75%	136,72%	136,34%	135,33%	134,36%	158,58%	146,80%	153,73%	158,99%	171,86%		155,61%		
28		139,10%	136,89%	137,90%	137,50%	136,49%	135,48%	160,75%	146,80%	153,73%						
29		140,28%	138,03%	139,08%	138,69%	137,64%	136,60%	162,91%	149,13%	157,56%						
30									149,13%							
31									151,45%							
TOT	24,29%	40,28%	38,03%	39,08%	38,69%	37,64%	36,60%	62,91%	51,45%	57,56%	58,99%	71,86%	60,67%	55,61%	53,45%	67,67%
MAX	7,79%	7,93%	7,54%	7,48%	7,40%	7,20%	6,98%	7,89%	7,12%	5,89%	6,06%	6,96%	2,22%	3,86%	4,78%	4,78%
TOT ANC	27	29	29	29	29	29	29	29	31	29	27	27	25	27	23	23
GEM /JR	0,63%	1,16%	1,09%	1,13%	1,12%	1,09%	1,06%	1,97%	1,48%	1,85%	2,04%	2,50%	2,44%	1,99%	2,21%	2,86%

2.1.2. Aanvangsloon

Kenmerkend voor alle barema's is dat er na het eerste jaar anciënniteit een zeer grote sprong gemaakt wordt. Meestal gaat het om een loonsverhoging van om en bij de 7 %, terwijl we bij de hoogste barema's een iets matiger loonsprong zien van 4,5 %. Het aanvangsloon (loon bij anc. 0 jr.) ligt dus fors lager dan het loon doorheen de rest van het barema.

We kunnen de vraag stellen of met dit lagere aanvangsloon geen hypotheek legt op de aantrekkingskracht van de sector ? Het aanvangsloon is immers het 'uithangbord' voor de verloning van een functie. Bij sollicitaties zullen potentiële kandidaten die vragen hebben over het loon, in de eerste plaats geïnformeerd worden over het aanvangsloon binnen het barema. In de praktijk zal er binnen de sector dikwijls een hoger loon worden gehanteerd door de toekenning van (extra) anciënniteitsjaren, maar doorgaans komen dergelijke loonsafspraken pas aan bod in een later stadium van een aanwervingsprocedure. De kans bestaat dat mogelijke geïnteresseerden reeds afhaken op basis van de eerste informatie over het basisloon. Meer algemeen zou kunnen geconcludeerd worden dat de aanvangslonen binnen de barema's (ten onrechte) bijdragen tot het imago van een slecht betaalde sector.

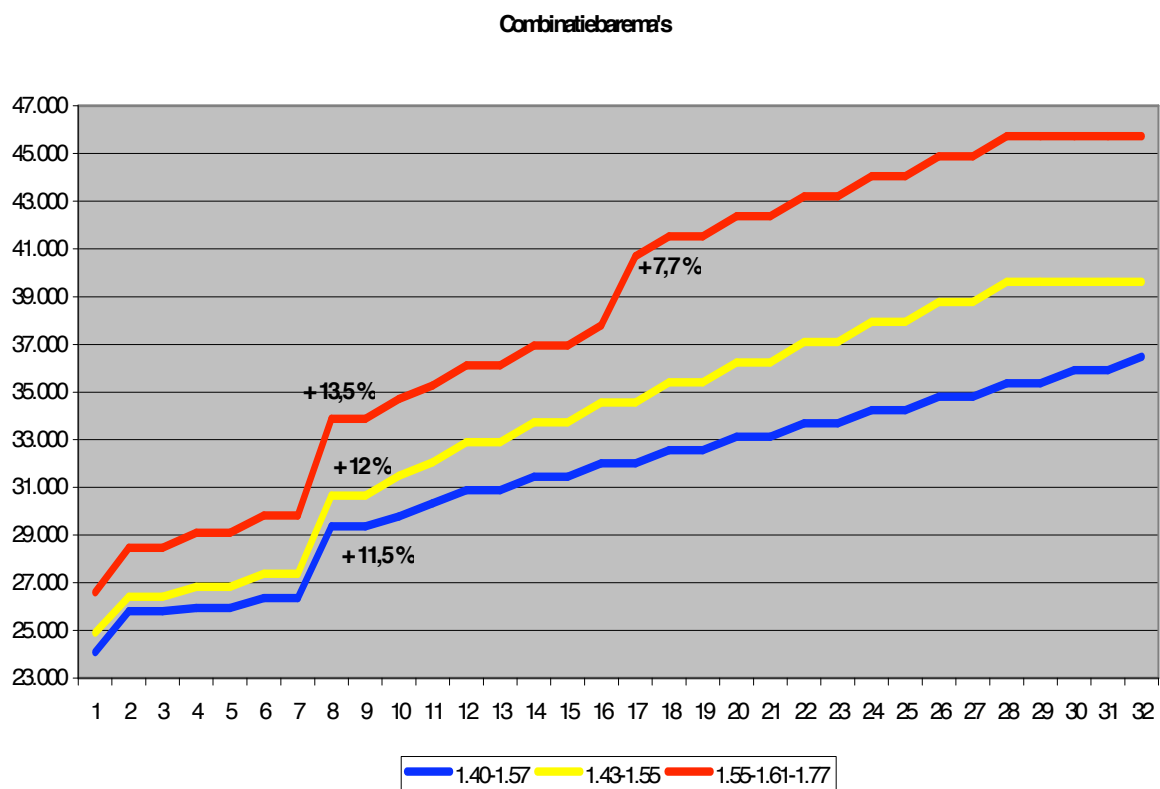
2.1.3. Loontrappen

Na het eerste jaar zijn de jaarlijkse of tweejaarlijkse loontrappen veel beperkter. De gemiddelde stijging varieert van 0,63 % (Barema 1.12) tot 2,86 % (Barema 1.80 inclusief Functietoeslag). De ongelijke verhogingen maken dat barema's een ongelijke evolutie kennen en elkaar gaan kruisen : barema's die bij de aanvang lager zijn, zullen plots hoger worden, waardoor de onderlinge spanning verstoord wordt .

Het aantal loontrappen varieert zonder enige logica naargelang het barema. Doorgaans zijn er 27 tot 29 loontrappen. Een werknemer die tussen 18 en 21 jaar aan de slag gaat binnen een instelling, zal dus een loonsverhoging krijgen tot de leeftijd van ca. 45 à 50 jaar. Voor de medewerkers met een universitaire opleiding zijn er slechts 23 loontrappen voorzien : wie op 23 jaar start in de sector, krijgt vanaf de leeftijd van 46 jaar geen enkele loonsverhoging meer. Is het in het kader van een aangepast retentiebeleid niet nuttiger om de loonsevolutie verder door te trekken ?

2.1.4. Gecombineerde barema's

Bij de gecombineerde barema's is de opbouw sterk afwijkend van de andere barema's, omdat er door de overgang van het ene naar het andere barema bijkomende sprongen zijn voorzien. Na zeven jaar anciënniteit krijgen de werknemers hier plots een loonsprong van 11,5 % tot 13,5 %. Voor de gegradueerden komt daar nog eens een sprong van 7,7 % bij na 15 jaar anciënniteit.



Op het eerst zicht lijkt het alsof men met deze loonsprongen de aantrekkingskracht voor de desbetreffende functies heeft vergroot ! Maar zijn deze loonsverhogingen ook effectief genoeg om werkelijk een extra aantrekkingskracht uit te oefenen, in dit geval specifiek voor wat betreft de cruciale verpleegkundige en paramedische functies ?

De gemiddelde anciënniteit van een verpleegkundige binnen de zorgsector wordt momenteel geschat op ± 15 jaar. Dit blijft een erg laag cijfer : elke verpleegkundige vergt een investering van 3 jaar basisopleiding. Die investering wordt gemiddeld dus slechts 15 jaar benut ! Het lage gemiddelde wordt veroorzaakt door uiteenlopende factoren. In elk geval geeft dit cijfer aan dat het wegwerken van de 'schaarste' niet enkel kan gebeuren door het maximaliseren van de instroom, maar dat we minstens evenzeer moeten focussen op het tegengaan van de vervroegde uitstroom.

Om de versnelde uitstroom vanaf 45 jaar te beperken, werd binnen de sector reeds een aangepast beleid ontwikkeld. Er is echter ook een aanzienlijke uitstroom in de beginjaren van de loopbaan. Uiteraard is er bij jonge werknemers een vrij groot verloop binnen de sector. Daarnaast zijn er ook veel jongeren die binnen de eerste 5 tot 10 jaar van hun loopbaan de zorgsector (definitief) verlaten.

In het licht van die uitstroom lijkt het er eerder op dat de loonsprongen in de combinatiebarema's *'too little'* en vooral *'too late'* zijn. Om die uitstroom in te perken lijkt een aangepaste verloning tijdens de eerste jaren van de tewerkstelling een absolute noodzaak. Misschien is het beter om te werken met barema's die in de aanvangsfase hoger zijn en nadien geleidelijker verhogen.

2.1.5. Ervaring en vlakke loopbaan

Het erkennen en waarderen van de nuttige ervaring binnen een functie, blijft een essentieel gegeven. Ook in de toekomst zou dit in een sectoraal systeem kunnen gebeuren d.m.v. toekenning van anciënniteitsverhogingen. Hoeveel stijging er moet voorzien worden en in hoeveel stappen deze moet toegekend worden, zijn beslissingen die de sociale partners zullen moeten nemen. We pleiten er wel voor om de anciënniteitsverhogingen op een systematische wijze te integreren binnen de barema's : dit wil zeggen dat er best gekozen wordt voor een uniforme aanpak zodat de barema's parallel aan elkaar evolueren en hun onderlinge spanning (zie 2.2) behouden.

In de actuele barema's zijn de anciënniteitsaanpassingen de enige vorm van waardering van de werknemer. Voor het overige kan de werknemer enkel een loonsverhoging bekomen via een hiërarchische opstap : de promotie tot een leidinggevende functie. Deze zijn beperkt in aantal, waardoor de loopbaan van meeste werknemers weinig of geen ontwikkelingsmogelijkheden kent. Dat fenomeen wordt dikwijls omschreven als de 'vlakke loopbaan'.

Een terechte vraag is dan ook hoe we deze werknemers kunnen stimuleren om zich verder te ontwikkelen en te engageren binnen hun job ? Bestaan er alternatieven buiten de louter hiërarchische ontwikkeling binnen de functie, die maken dat werknemers zich bijscholen, (extra) verantwoordelijkheid gaan opnemen, instaan voor de coaching en ondersteuning van collega's ... ?

De sleutel zit in de eerste plaats bij het permanent vormingsbeleid, dat bepalend is om werknemers de kans te geven om zich bij te scholen, zowel op persoonlijk vlak als binnen het eigen vakdomein. Het lijkt echter geen goed idee om loutere bijscholing financieel te waarderen. Anders loopt men het risico dat bijscholing vanuit een verkeerde motivatie wordt gevolgd.

Het is veeleer de vraag of en hoe de werknemers hun kennis en specialisatie effectief binnen hun job kunnen benutten ? Krijgen ze effectief ook andere taken en/of een andere rol binnen de organisatie toegewezen ? Dan moet deze logischerwijze ook verschillend worden gewaardeerd. Binnen de classificatie is de functiedifferentiatie is hiertoe essentieel. Door in de ontwerp classificatie meer uiteenlopende functies naast elkaar te onderscheiden en in te schalen, kan reeds een belangrijke stap worden gezet naar het differentiëren van de functies en lonen en het wegwerken van de vlakke loopbaan.

2.2. Horizontale loonspanning

2.2.1. Algemeen

Bij de horizontale loonspanning vergelijken we de lonen uit verschillende barema's op eenzelfde punt in de loopbaan aan de hand van de anciënniteit : we bekijken de loonspanning tussen functies bij eenzelfde aantal dienstjaren in de functie. Dit geeft ons een idee van de spanning tussen de verschillende barema's en de daaraan gekoppelde functies. Als vergelijkingspunt voor de meting hebben we het barema 1.55-61-77 genomen. Dit barema wordt op vandaag gebruikt voor enkele van de meest voorkomende functiegroepen binnen de zorgsector (cf. rapporten testfase). Omwille van de grootte van die groepen mag het barema 1.55-61-77 zowat gezien worden als de 'mediaan' binnen de baremastructuur.

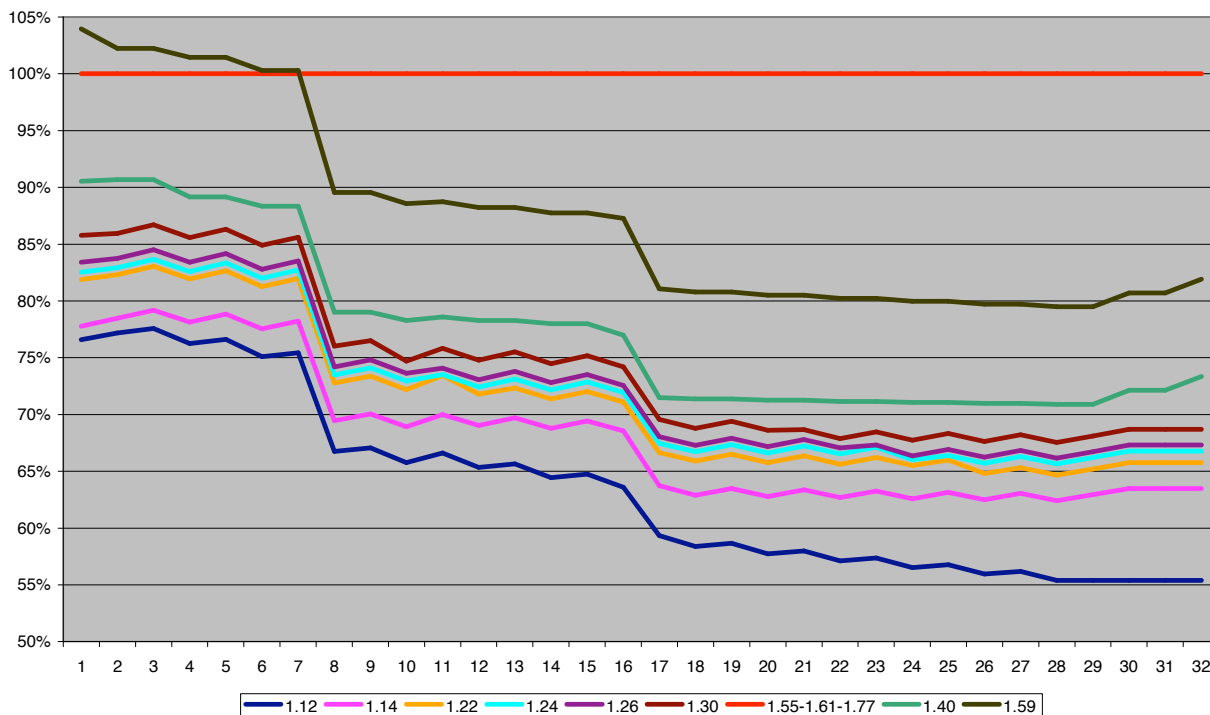
In de tabel op volgende pagina is de horizontale spanning weergegeven als een % verhouding tot het loon in het barema 1.55-61-77 (basis = 100). We zien hoe de percentages afnemen links van het barema 1.55-61-77 en toenemen rechts ervan. Het procentuele verschil geeft aan hoe groot de loonspanning is voor de desbetreffende anciënniteit. Onderaan ook nog de gemiddelde waarde (mediaan) voor elk barema opgenomen. Dit geeft in 1 cijfer aan wat het gemiddelde verschil is met ons standaardbarema 1.55-61-77. Het valt opnieuw op hoe ongelijkmatig de verhoudingen tussen de barema's evolueren.

Aantal jaren	1.12	1.14	1.22	1.24	1.26	1.30	1.35	1.50	1.40	1.40-1.57	1.47	1.43-1.55	1.59	1.55-1.61-1.77	1.55-1.61-1.77 (+2j)	1.78S	1.80	1.80+FT
0	77%	78%	82%	83%	83%	86%	88%	85%	91%	91%	96%	94%	104%	100%	107%	132%	132%	137%
1	77%	78%	82%	83%	84%	86%	88%	86%	91%	91%	95%	93%	102%	100%	102%	128%	129%	135%
2	78%	79%	83%	84%	85%	87%	89%	86%	91%	91%	95%	93%	102%	100%	102%	128%	129%	135%
3	76%	78%	82%	83%	83%	86%	88%	85%	89%	89%	95%	92%	101%	100%	103%	128%	132%	137%
4	77%	79%	83%	83%	84%	86%	89%	86%	89%	89%	95%	92%	101%	100%	103%	128%	132%	137%
5	75%	78%	81%	82%	83%	85%	87%	84%	88%	88%	94%	92%	100%	100%	114%	129%	134%	139%
6	75%	78%	82%	83%	84%	86%	87%	86%	88%	88%	94%	92%	100%	100%	114%	129%	134%	139%
7	67%	69%	73%	73%	74%	76%	77%	77%	79%	87%	86%	90%	90%	100%	102%	116%	122%	127%
8	67%	70%	73%	74%	75%	77%	78%	78%	79%	87%	86%	90%	90%	100%	104%	116%	122%	127%
9	66%	69%	72%	73%	74%	75%	77%	77%	78%	86%	86%	91%	89%	100%	104%	121%	123%	133%
10	67%	70%	73%	74%	74%	76%	78%	79%	79%	86%	87%	91%	89%	100%	102%	120%	123%	133%
11	65%	69%	72%	72%	73%	75%	77%	78%	78%	86%	87%	91%	88%	100%	102%	120%	124%	134%
12	66%	70%	72%	73%	74%	76%	78%	80%	78%	86%	87%	91%	88%	100%	102%	120%	124%	134%
13	64%	69%	71%	72%	73%	74%	76%	79%	78%	85%	88%	91%	88%	100%	102%	120%	126%	136%
14	65%	69%	72%	73%	74%	75%	77%	80%	78%	85%	88%	91%	88%	100%	110%	120%	126%	136%
15	64%	69%	71%	72%	73%	74%	76%	79%	77%	85%	89%	91%	87%	100%	110%	120%	127%	137%
16	59%	64%	67%	67%	68%	70%	71%	75%	72%	79%	82%	85%	81%	100%	102%	112%	118%	127%
17	58%	63%	66%	67%	67%	69%	70%	75%	71%	78%	83%	85%	81%	100%	102%	112%	119%	128%
18	59%	63%	66%	67%	68%	69%	70%	76%	71%	78%	83%	85%	81%	100%	102%	118%	119%	135%
19	58%	63%	66%	67%	67%	69%	70%	75%	71%	78%	84%	86%	80%	100%	102%	118%	120%	137%
20	58%	63%	66%	67%	68%	69%	70%	77%	71%	78%	84%	86%	80%	100%	102%	118%	120%	137%
21	57%	63%	66%	67%	67%	68%	70%	76%	71%	78%	84%	86%	80%	100%	102%	119%	121%	138%
22	57%	63%	66%	67%	67%	68%	70%	77%	71%	78%	84%	86%	80%	100%	102%	119%	121%	138%
23	57%	63%	66%	66%	66%	68%	69%	77%	71%	78%	85%	86%	80%	100%	102%	119%	122%	139%
24	57%	63%	66%	66%	67%	68%	70%	78%	71%	78%	85%	86%	80%	100%	102%	119%	122%	139%
25	56%	63%	65%	66%	66%	68%	69%	78%	71%	78%	85%	86%	80%	100%	102%	119%	120%	136%
26	56%	63%	65%	66%	67%	68%	70%	79%	71%	78%	85%	86%	80%	100%	102%	119%	120%	136%
27	55%	62%	65%	66%	66%	68%	69%	78%	71%	77%	86%	87%	79%	100%	100%	119%	118%	134%
28	55%	63%	65%	66%	67%	68%	70%	79%	71%	77%	86%	87%	79%	100%	100%	119%	118%	134%
29	55%	63%	66%	67%	67%	69%	70%	81%	72%	79%	88%	87%	81%	100%	100%	119%	118%	134%
30	55%	63%	66%	67%	67%	69%	70%	81%	72%	79%	88%	87%	81%	100%	100%	119%	118%	134%
31	55%	63%	66%	67%	67%	69%	70%	81%	73%	80%	88%	87%	82%	100%	100%	119%	118%	134%
MEDIAAN	64,60%	68,66%	71,23%	72,05%	72,69%	74,35%	76,28%	78,59%	77,48%	84,89%	86,22%	90,60%	87,74%	100,00%	102,25%	119,70%	122,80%	135,96%

2.2.2. Technische en logistieke functies

Bij de barema's voor de technische en logistieke functies valt op dat deze onderling nauwelijks uit elkaar groeien. De onderlinge verhoudingen blijven van het begin tot het einde quasi dezelfde. De oorspronkelijke evolutie van de barema's is hier het meest intact gebleven. De barema's 1.14 tot 1.40 zijn kopieën die volledig parallel aan elkaar lopen met een beperkte onderlinge spanning. Het barema 1.12 is het laagste uit het ganse bestek. We merken op dat het verschil met de het A 1 barema bij het begin van de loopbaan slechts 23 % is. Naar het einde van de loopbaan loopt het verschil op tot 45 %.

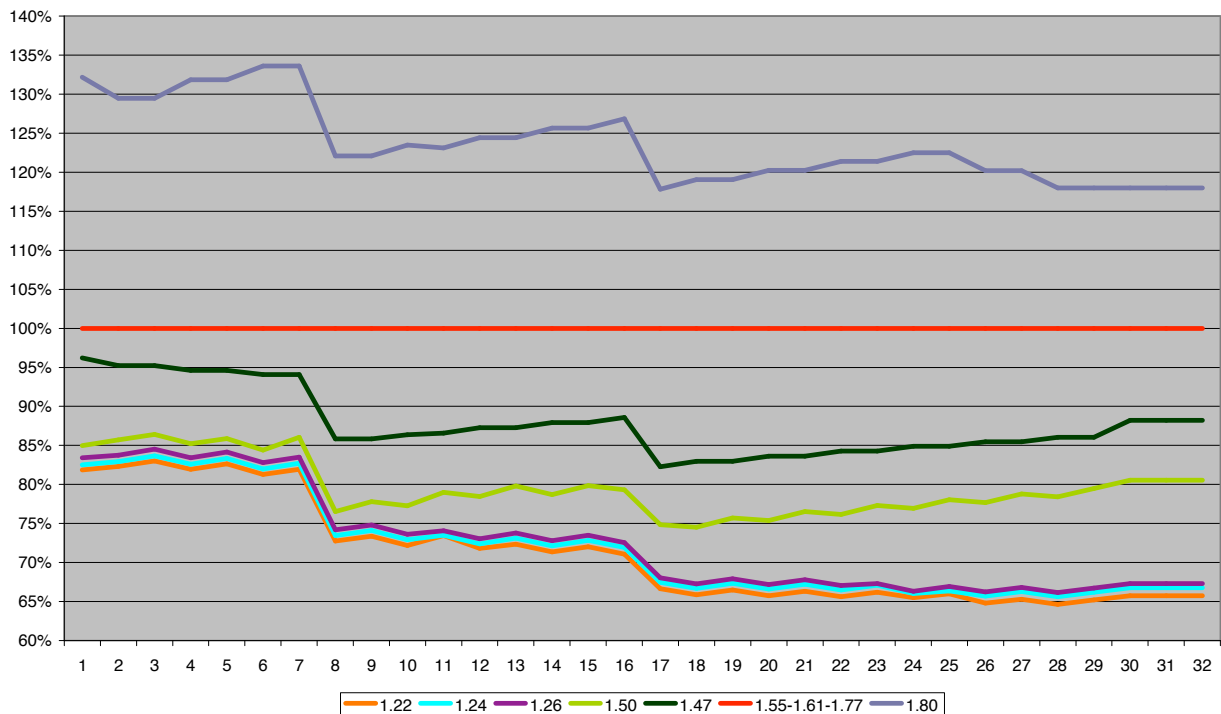
Daarentegen ligt het loon van een medewerker met barema 1.59 (Ploegbaas) in aanvang hoger dan dit van de gegradueerde verpleegkundige. Na zeven jaar krijgt de verpleegkundige een loonsverhoging, wat op 15 jaar herhaald wordt. Daardoor verdient de ploegbaas van dan af minder en loopt het verschil op tot 18 %.



2.2.3. Administratieve functies

Bij de barema's die vaak gebruikt worden voor administratieve functies, herkennen we onderaan de grafiek de barema's 1.22, 1.26 en 1.40 die we reeds besproken hebben omdat ze ook voorkomen bij de technische functies. Zeer typische barema's in de administratie zijn het barema 1.50 en 1.47. Beiden verlopen onderling zeer parallel. De loonspanning met ons standaardbarema 1.55-61-77 evolueert eerder grillig. We zien opnieuw de toenemende kloof op het moment dat het barema 1.55-61-77 een verhoging kent. Vanaf 16 jaar anciënniteit vermindert de kloof echter opnieuw om te eindigen met een verschil van respectievelijk 19 % en 12 %.

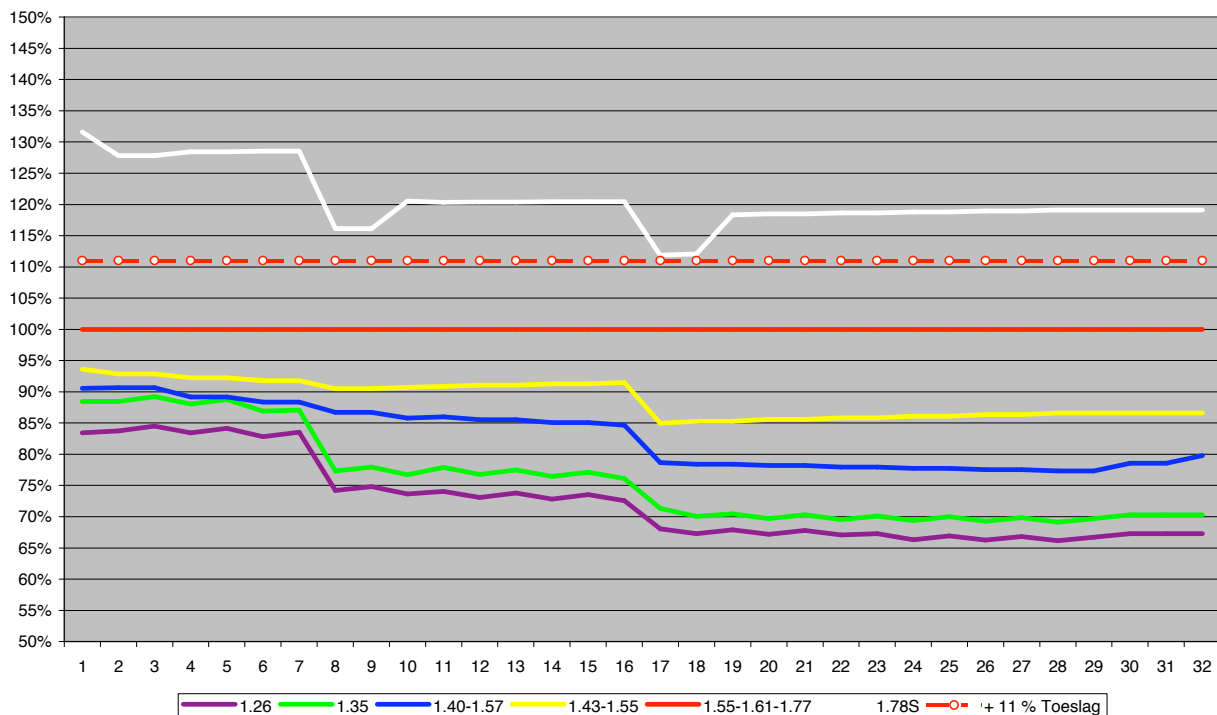
Het barema 1.80 (Bestuurschef) dat klassiek wordt toegepast voor universitair geschoolde administratieve medewerkers, kent ook een grillig verloop in verhouding tot onze standaard. Aanvankelijk bedraagt het verschil 30 tot bijna 35 %, maar het zal systematisch verminderen en eindigt 18 % hoger dan het barema 1.55-61-77.



2.2.4. Verpleegkundige en paramedische functies

Bij de verpleegkundige en paramedische functies zien we dat de loonverschillen in het begin van de loopbaan relatief beperkt zijn. Een gebrevetteerde verpleegkundige verdient bij aanvang van de carrière 6 % minder dan de gegradueerde medewerker. Voor een geschoolde verzorgende is het verschil 12 %. Op het einde van de loopbaan lopen het verschil op tot respectievelijk 13 % en 30 %.

De loonspanning tussen de gegradueerde verpleegkundige en de hoofdverpleegkundige kent een omgekeerde beweging. Bedraagt het verschil aanvankelijk 32 %, dan vermindert dit fors na 7 en na 15 jaar (de jaren waarin het A1 barema een forse opslag kent). Vanaf 9 en 18 jaar anciënniteit wordt de loonspanning telkens weer wat groter. Dat heeft alles te maken met het toenemen van de functietoeslag en vanaf 18 jaar anc. ook met het functioneel complement.



Toch is die loonspanning tussen beide functies erg kritisch. De loonspanning tijdens de eerste jaren van de loopbaan bedraagt dan wel 30 %, in de praktijk zal een verpleegkundige zelden in deze fase van de loopbaan promotie maken tot hoofdverpleegkundige. Dat zal eerder gebeuren als de verpleegkundige voldoende ervaring heeft opgebouwd : na 7 tot 15 jaar anciënniteit. Precies in dat gedeelte van de loopbaan is de spanning beperkt tot 16 % à 20 %. Na 16 jaar anciënniteit rest er nog slechts 12 % verschil.

Als we ook rekening houden met de invloed van vergoedingen voor onregelmatige prestaties, wordt dit effect uiteraard nog versterkt. De rode stippellijn in de grafiek is een projectie van het loon van de gegradueerde verpleegkundige met een gemiddelde van 11 % aan premies voor onregelmatige prestaties. We zien dat de loonspanning nu zelfs bijna volledig wegvalt.

Vergelijkingen aan de hand van toeslagen voor onregelmatige prestaties zijn omstreden. Niet alleen vergelijk je totaal verschillende zaken, de reële vergoeding kan ook sterk verschillen van personeelslid tot personeelslid. Wat de vergelijking in dit geval wel aantoont is (opnieuw) de onregelmatigheid in de onderlinge loonspanning. Het probleem zou geringer zijn indien er van begin tot einde van de carrière eenzelfde loonspanning werd aangehouden, in plaats van zoals nu met sterk gevarieerde functietoeslagen en complement te werken.

2.3. Aanvangsleeftijd

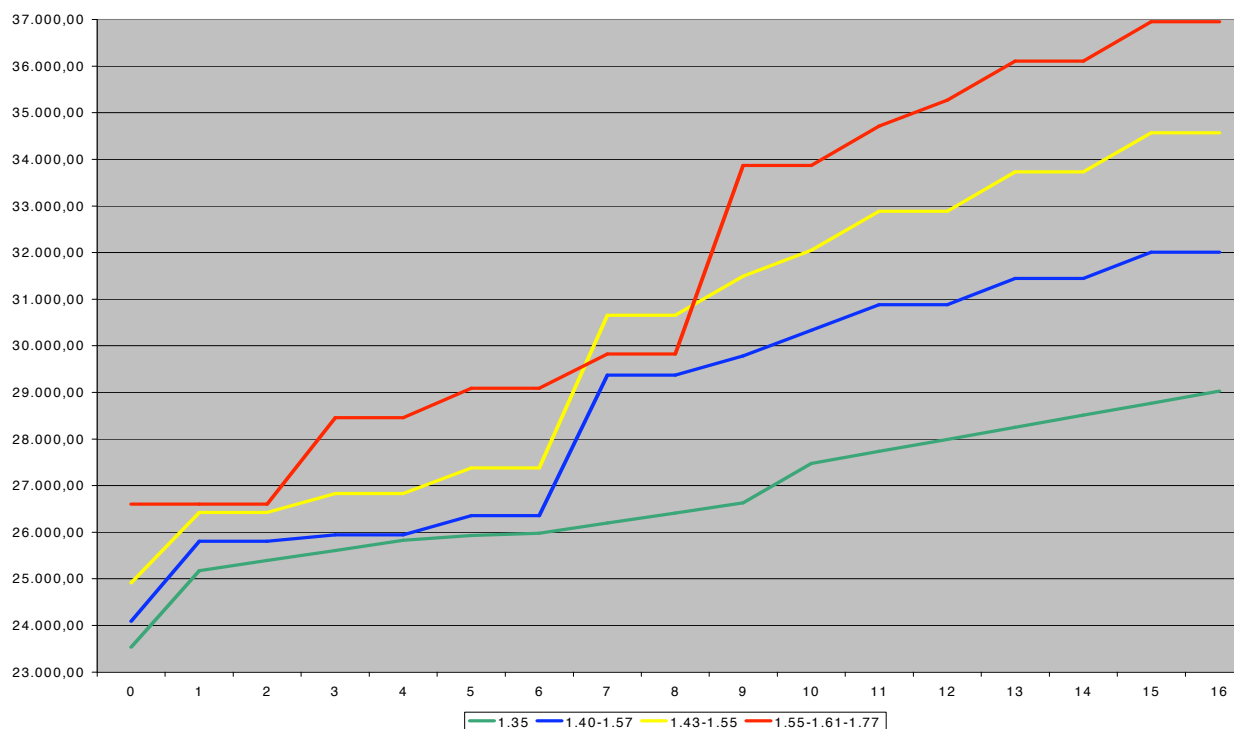
2.3.1. Probleem

Bij de horizontale loonspanning vergelijken we de barema's en lonen door ze naast elkaar te leggen bij eenzelfde anciënniteit. Nochtans is deze vergelijking niet altijd correct, want behalve de anciënniteit speelt ook de leeftijd van de werknemer een rol in de toekenning van het loon. Zoals toegelicht in Hoofdstuk II 4.3, is er voor elk barema een aanvangsleeftijd voorzien. Voor de werknemers die de aanvangsleeftijd niet hebben bereikt bij de indiensttreding, wordt de anciënniteit pas in rekening gebracht op het ogenblik dat deze bereikt wordt.

De invloed van deze aanvangsleeftijd is verminderd met het optrekken van de leerplicht tot 18 jaar. Voor de barema's met een aanvangsleeftijd van 18 jaar kan in principe geen aanwerving meer gebeuren vóór de leeftijd effectief bereikt is. Dat geldt niet voor de barema's met een hogere aanvangsleeftijd. Daar kan en zal de aanvangsleeftijd nog altijd een remmende invloed hebben op de doorgroei in het barema. Als we deze leeftijdscorrectie in de berekening opnemen verandert dit de horizontale loonspanning.

2.3.2. Impact aanvangsleeftijd

In onderstaande tabel hebben we de impact van de aanvangsleeftijd op de horizontale loonspanning in grafiek geplaatst. Een gegradueerd verpleegkundige die afstudeert op 21-jarige leeftijd, wordt gedurende 2 jaar bevroren in het barema 1.55-61-77. Pas vanaf de 23^e verjaardag zal het barema effectief stijgen in functie van de verworven anciënniteit. Een gebrevetteerde verpleegkundige van dezelfde leeftijd studeert eveneens af op 21 jaar. Bij deze persoon telt de anciënniteit van meet af aan. In de grafiek kan je duidelijk zien dat de gegradueerde verpleegkundige na 1 jaar dienst amper meer verdient dan de gebrevetteerde collega. Na 7 jaar dienst verdient de gebrevetteerde verpleegkundige zelfs meer. Pas na 9 jaar zal de gegradueerde verpleegkundige opnieuw een hoger loon ontvangen.



De impact van de aanvangsleeftijd op de baremieke anciënniteitsopbouw mag dus zeker niet onderschat worden. Naast de vraag naar de wenselijkheid, moeten we op vandaag in de eerste plaats nagaan of dit effect wettelijk toelaatbaar is. Meer bepaald is het de vraag of de leeftijdsbepalingen niet in strijd zijn met het verbod op leeftijdsdiscriminatie dat door Europa is ingesteld.

2.3.3. Juridische context

Het verbod op leeftijdsdiscriminatie is ingesteld door de Europese richtlijn van 27 november 2000 tot instelling van een algemeen kader voor de gelijke behandeling in arbeid en beroep¹³. Deze richtlijn verbiedt op vlak van tewerkstelling en arbeidsvoorwaarden elke discriminatie op basis van godsdienst, overtuiging, handicap, seksuele geaardheid of leeftijd.

De richtlijn werd omgezet in Belgisch recht via de wet van 10 mei 2007¹⁴. Conform artikel 6 van de richtlijn, kunnen verschillen in behandeling op grond van leeftijd enkel nog

¹³ Richtlijn 2000/78/EG van de Raad van de Europese Unie van 27 november 2000 tot instelling van een algemeen kader voor gelijke behandeling in arbeid en beroep, Publicatieblad nr. L 303 van 02/12/2000 blz. 16-22.

¹⁴ Wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van bepaalde vormen van discriminatie, B.S. 30/05/2007

toegestaan worden als ze een *“legitiem doel dienen en wanneer de middelen in verhouding staan tot het einddoel”*. Leeftijdsbarema’s zijn als gevolg van deze wet niet langer toelaatbaar.

De sociale partners hebben tot uiterlijk begin 2009 uitstel gekregen om de respectieve sectorale C.A.O.’s aan te passen. De minister van Arbeid heeft te kennen gegeven dat de niet-aangepaste overeenkomsten vanaf dan niet meer algemeen verbindend verklaard zullen worden. In de meeste sectoren waar leeftijdsbarema’s werden gebruikt, zal overgeschakeld worden op anciënniteitsbarema’s.

2.3.4. Discriminatie ?

Omdat we binnen onze sectoren reeds werken met anciënniteitsbarema’s, lijkt het op het eerste zicht niet noodzakelijk om aanpassingen door te voeren. Vraag is of de koppeling van de barema’s aan een minimale aanvangsleeftijd ook een leeftijdsdiscriminatie is ? De richtlijn verstaat onder directe discriminatie, de *“situatie waarin iemand ongunstiger wordt behandeld dan een ander in een vergelijkbare situatie”*.

In dit geval is het niet moeilijk om aan te tonen dat er wel degelijk sprake is van een ongelijke behandeling op basis van de leeftijd, die ook ongunstiger is. Vergelijken we de verloning tussen twee gegradueerde verpleegkundigen met een verschillende leeftijd. De ene start zijn loopbaan op 23 jaar en verwerft reeds na 1 jaar dienst een loonsverhoging. De andere verpleegkundige begint in dezelfde instelling te werken op 21 jarige leeftijd. Hij zal tot zijn 23^e moeten wachten op een eerste loonsverhoging.

De jongere werknemer verdient niet alleen minder in de aanvangsjaren, maar zal dit nadeel de rest van zijn loopbaan meedragen. Na 20 jaar arbeid zal hij/zij met een identieke opleiding voor exact hetzelfde werk ca. 30.000 € minder verdienen hebben. Dat stemt overeen met een volledig jaarloon. Er is dus zeker sprake van een leeftijdsdiscriminatie. Men kan moeilijk pretenderen dat het instellen van de aanvangsleeftijd op vandaag gekoppeld is aan een specifiek doel, laat staan dat het om een legitieme doelstelling (vb. bevordering

werkgelegenheid) zou gaan. We zien dan ook geen enkele grond waarop in de toekomst nog een afwijking zou kunnen gevraagd worden om de aanvangsleeftijd in het barema te behouden.

Algemeen kunnen we stellen dat het gebruik van de aanvangsleeftijd in de barema's de loonspanning in sterke mate verstoort en de aantrekkingskracht voor bepaalde beroepsgroepen aanzienlijk beperkt. Het valt af te raden om dit mechanisme in de toekomstige loonstructuur te behouden. Gelet op de wettelijke bepalingen en de omzendbrief van voormalig minister van Arbeid Peter Vanvelthoven, is het zelfs de vraag of op korte termijn niet moet worden (her)onderzocht of de C.A.O.'s op dit punt moeten worden aangepast.

2.4. Diagonale loonspanning

Met de diagonale loonspanning meten we de totale loonspanning in de baremastructuur. Alle lonen worden hierbij vergeleken met het laagste punt in de structuur : het aanvangsloon op 18 jaar in het laagste barema (1.12). Uiteraard is dit ook een synthese van de horizontale en verticale spanning van de barema's.

De maximale spanning in de huidige baremastructuur vinden we tussen het laagste loon binnen het laagste barema's (Barema 1.12 met 0 jr. Anc.) en het hoogste loon in het hoogste barema (Barema 1.80 met functietoeslag à 23 jr. Anc.). Die maximale loonspanning bedraagt net iets meer dan 300 %. Het universitair geschoolde diensthoofd verdient alles samen op jaarbasis drie keer zo veel als een beginnende onderhoudsmedewerker.

Het bepalen van een 'correcte' maximale loonspanning – de spanning tussen de laagste en de hoogste functie binnen de classificatie - is essentieel voor de opbouw van een nieuwe loonstructuur. Vanuit deze maximale spanning kan men de gewenste horizontale en verticale loonspanning afleiden en op een gelijkmatige en systematische manier inbouwen. Zoals we in de voorgaande analyses gezien hebben, is die systematiek in de loonspanning op dit moment zoek. Dat wordt bevestigd als we de diagonale loonspanning in tabel zetten.

De tabel op de volgende pagina verduidelijkt hoe de loonspanning oploopt naarmate er hogere diplomavereisten worden gesteld (van links naar rechts) en naarmate de anciënniteit binnen het barema toeneemt (boven naar onder). Toch verloopt die trend niet volgens een duidelijk patroon of een duidelijk rekenkundig model.

ANC	1.12	1.14	1.22	1.24	1.26	1.30	1.35	1.50	1.40-1.57	1.47	1.43-1.55	1.55-1.61-1.77	1.55-1.61-1.77 (+2j)	1.78S	1.80	1.80 + FT
0	100%	102%	107%	108%	109%	112%	115%	111%	118%	126%	122%	131%	140%	172%	173%	179%
1	108%	110%	115%	116%	117%	120%	124%	120%	127%	133%	130%	140%	143%	178%	181%	188%
2	108%	111%	116%	117%	118%	121%	125%	121%	127%	133%	130%	140%	143%	178%	181%	188%
3	109%	112%	117%	118%	119%	122%	126%	122%	127%	135%	132%	143%	146%	183%	188%	196%
4	109%	113%	118%	119%	120%	123%	127%	123%	127%	135%	132%	143%	146%	183%	188%	196%
5	110%	114%	119%	120%	121%	124%	127%	124%	129%	138%	134%	146%	166%	188%	196%	203%
6	110%	115%	120%	121%	122%	125%	127%	126%	129%	138%	134%	146%	166%	188%	196%	203%
7	111%	115%	121%	122%	123%	126%	129%	127%	144%	143%	150%	166%	170%	193%	203%	211%
8	112%	116%	122%	123%	124%	127%	130%	129%	144%	143%	150%	166%	173%	193%	203%	211%
9	112%	117%	123%	124%	125%	127%	131%	132%	146%	147%	155%	170%	177%	205%	210%	227%
10	115%	121%	127%	127%	128%	131%	135%	137%	149%	150%	157%	173%	177%	208%	213%	230%
11	116%	122%	127%	128%	130%	133%	136%	139%	152%	155%	161%	177%	181%	213%	221%	238%
12	116%	124%	128%	130%	131%	134%	137%	141%	152%	155%	161%	177%	181%	213%	221%	238%
13	117%	125%	129%	131%	132%	135%	139%	143%	154%	159%	166%	181%	186%	218%	228%	246%
14	117%	126%	131%	132%	133%	136%	140%	145%	154%	159%	166%	181%	200%	218%	228%	246%
15	118%	127%	132%	133%	135%	138%	141%	147%	157%	164%	170%	186%	204%	223%	235%	254%
16	118%	127%	133%	135%	136%	139%	142%	150%	157%	164%	170%	200%	204%	223%	235%	254%
17	119%	128%	134%	136%	137%	140%	143%	152%	160%	169%	174%	204%	208%	228%	243%	262%
18	120%	129%	136%	137%	138%	141%	144%	154%	160%	169%	174%	204%	208%	241%	243%	276%
19	120%	131%	137%	139%	140%	143%	145%	157%	163%	174%	178%	208%	212%	246%	250%	284%
20	121%	132%	138%	140%	141%	143%	146%	159%	163%	174%	178%	208%	212%	246%	250%	284%
21	121%	133%	139%	141%	142%	144%	147%	162%	165%	179%	182%	212%	216%	252%	257%	292%
22	122%	134%	140%	142%	143%	145%	149%	164%	165%	179%	182%	212%	216%	252%	257%	292%
23	122%	135%	142%	143%	143%	146%	150%	166%	168%	184%	186%	216%	220%	257%	265%	301%
24	123%	137%	143%	144%	145%	148%	151%	169%	168%	184%	186%	216%	220%	257%	265%	301%
25	123%	138%	143%	145%	146%	149%	153%	171%	171%	188%	190%	220%	224%	262%	265%	301%
26	124%	139%	144%	146%	147%	150%	154%	174%	171%	188%	190%	220%	224%	262%	265%	301%
27	124%	140%	145%	147%	149%	152%	155%	176%	174%	193%	194%	224%	224%	267%	265%	301%
28	124%	141%	146%	149%	150%	153%	156%	178%	174%	193%	194%	224%	224%	267%	265%	301%
29	124%	142%	148%	150%	151%	154%	158%	181%	176%	198%	194%	224%	224%	267%	265%	301%
30	124%	142%	148%	150%	151%	154%	158%	181%	176%	198%	194%	224%	224%	267%	265%	301%
31	124%	142%	148%	150%	151%	154%	158%	181%	179%	198%	194%	224%	224%	267%	265%	301%

< 115 % < 130 % < 150 % < 175 % < 200 % < 230 % < 265 % < 300 %

2.5. Gecumuleerd loon

Bij de analyse van de diagonale loonspanning hebben we gezien dat de maximale spanning binnen de (officiële) barema's op dit moment ca. 300 % bedraagt. Een slechte verstaander zou ten onrechte kunnen denken dat het universitaire diensthoofd (altijd) 3 keer meer verdient dan de onderhoudsmedewerker. Deze waarde kan dan wel belangrijk zijn voor de ontwikkeling van de loonstructuur, ze geeft uiteraard ook slechts een zeer gefragmenteerde momentopname van de verhoudingen in de lonen.

Hoe relatief deze waarde is, kunnen we aantonen door het gecumuleerd loon voor enkele functies te vergelijken. Daarbij gaan we het loon over een hele loopbaan optellen. We gaan uit van een volledige tewerkstelling tot aan de pensioenleeftijd. Als startpunt voor de verschillende carrières nemen we de vroegst mogelijke afstudeerleeftijd. Een onderhoudsmedewerker kan die loopbaan in principe starten op 18 jaar en die tot aan de wettelijke pensioenleeftijd van 65 jaar volmaken. Een verpleegkundige zal minstens 21 jaar zijn vooraleer kan worden gestart met een carrière. Een psycholoog zal minimaal 23 jaar zijn vooraleer de functie kan worden uitgeoefend. Voor sommige beroepen zal het negatieve effect van de aanvangsleeftijd opnieuw meespelen.

Ter illustratie :

Een verzorgende verdient over een ganse loopbaan 22 % meer dan de onderhoudsmedewerker. Een A-2 verpleegkundige start pas drie jaar later met zijn loopbaan. Hij zal pas na 12 jaar werken meer verdienen in totaal dan de onderhoudsmedewerker en pas na 23 jaar voltijdse arbeid zal het gecumuleerd loon hoger zijn dan dat van de verzorgende. In totaal verdient de gebrevetteerd verpleegkundige 12 % meer dan de verzorgende en 37 % meer dan de onderhoudsmedewerker.

De A-1 verpleegkundige doet er 11 jaar over om een gecumuleerd loon te verdienen dat hoger ligt als dat van de onderhoudsmedewerker. Pas na 16 jaar voltijdse arbeid heeft de gegradueerde verpleegkundige ook meer verdiend dan de verzorgende. De gegradueerde verpleegkundige verdient over de gehele loopbaan 14 % meer dan de gebrevetteerde

collega. Het verschil met de verzorgende bedraagt 27 % Met een onderhoudsmedewerker loopt het totale verschil op tot 56 %

Over een ganse loopbaan berekend, zal een psycholoog bij de pensioenleeftijd uiteindelijk 80 % meer verdiend hebben dan de onderhoudsmedewerker. In vergelijking met de verzorgende, zal de psycholoog over een ganse loopbaan 47 % meer verdiend hebben. Het duurt tien jaar vooraleer zijn gecumuleerd loon dat van de verzorgende overtreft. Die verzorgende begon wel vijf jaar vroeger te werken. In vergelijking met de gebrevetteerd verpleegkundige verdient de psycholoog uiteindelijk 31 % meer. Tegenover de gegradueerde verpleegkundige loopt het totale verschil op tot 15 %.

	1.12	1.35	1.43-1.55	1.55-1.61-1.77	1.80
18	20.384	23.534	0	0	0
19	42.356	48.710	0	0	0
20	64.436	74.103	0	0	0
21	86.624	99.711	24.912	26.604	0
22	108.920	125.534	51.333	55.060	0
23	131.324	151.462	77.754	83.516	35.154
24	153.835	177.442	104.586	112.606	71.987
25	176.455	203.638	131.419	141.695	108.821
26	199.182	230.049	158.800	171.523	147.159
27	222.018	256.677	186.182	201.350	185.497
28	245.518	284.151	216.834	235.221	225.339
29	269.126	311.884	247.486	269.092	265.181
30	292.842	339.876	278.978	303.803	306.528
31	316.666	368.127	311.029	339.073	347.875
32	340.598	396.637	343.921	375.184	390.727
33	364.638	425.406	376.812	411.294	434.138
34	388.785	454.434	410.543	448.243	479.053
35	413.041	483.524	444.274	485.193	523.969
36	437.405	512.793	478.845	522.983	570.389
37	461.876	542.322	513.415	563.664	616.809
38	486.456	572.110	548.825	605.186	664.734
39	511.143	602.157	584.236	646.707	712.659
40	535.938	632.462	620.486	689.068	762.088
41	560.842	663.027	656.736	731.429	811.517
42	585.853	693.855	693.825	774.630	862.451
43	610.972	724.947	730.915	817.831	913.384
44	636.199	756.303	768.844	861.871	965.823
45	661.534	787.923	806.774	905.912	1.018.261
46	686.869	819.807	845.542	950.792	1.072.203
47	712.204	851.955	884.311	995.672	1.126.146
48	737.539	884.103	923.920	1.041.392	1.180.089
49	762.874	916.252	963.529	1.087.112	1.234.031
50	788.209	948.400	1.003.137	1.132.832	1.287.974
51	813.544	980.548	1.042.746	1.178.552	1.341.917
52	838.879	1.012.696	1.082.355	1.224.271	1.395.859
53	864.214	1.044.844	1.121.963	1.269.991	1.449.802
54	889.549	1.076.992	1.161.572	1.315.711	1.503.745
55	914.884	1.109.141	1.201.181	1.361.431	1.557.687
56	940.219	1.141.289	1.240.789	1.407.151	1.611.630
57	965.554	1.173.437	1.280.398	1.452.870	1.665.573
58	990.889	1.205.585	1.320.006	1.498.590	1.719.515
59	1.016.224	1.237.733	1.359.615	1.544.310	1.773.458
60	1.041.559	1.269.882	1.399.224	1.590.030	1.827.401
61	1.066.894	1.302.030	1.438.832	1.635.750	1.881.344
62	1.092.229	1.334.178	1.478.441	1.681.470	1.935.286
63	1.117.564	1.366.326	1.518.050	1.727.189	1.989.229
64	1.142.899	1.398.474	1.557.658	1.772.909	2.043.172
65	1.168.234	1.430.622	1.597.267	1.818.629	2.097.114
	100%	122%	137%	156%	180%
		100%	112%	127%	147%
			100%	114%	131%
				100%	115%

Hoofdstuk IV : Ontwikkeling loonhuis

Hoofdstuk IV : Ontwikkeling loonhuis

Voor de sociale partners binnen de gezondheidszorg bestaat de uitdaging erin om een aangepast loonhuis te ontwikkelen. De onderlinge verhoudingen tussen de functies die zijn vastgesteld via de classificatiemethode, moeten vertaald worden in overeenkomstige loonvoorwaarden. Het loonhuis vormt dus de basis voor een correcte en marktconforme waardering van alle medewerkers binnen de zorgsector. In dit hoofdstuk geven we aan welk ontwikkelingspad hiervoor kan worden gevolgd.

1. Aanpak

Het loonhuis bepaalt de onderlinge verhoudingen en de opbouw van de loonvoorwaarden voor de verschillende personeelscategorieën. Het is belangrijk dat die verhoudingen vertaald worden over alle loononderdelen : het loon bestaat uit meer dan het loutere barema. We doen er goed aan om alle - of toch zo veel mogelijk - onderdelen van het loonbeleid te integreren in een nieuw loonhuis. Omdat het voortbouwt op de functiewegingen en de meetresultaten die via de classificatiemethode zijn bepaald, benadrukken we het feit dat onze methodiek geen rekening houdt met taalvereisten, noch met de specifieke vereisten van de onregelmatige prestaties. De vertaling van die elementen zal dus naast of bovenop dit loonhuis moeten gebeuren.

De discussies over de ontwikkeling van een nieuw loonhuis worden vaak belemmerd door de onzekerheid over de kostprijs en de betaalbaarheid. Uiteraard moeten de effecten nauwlettend worden berekend, maar dat kan pas als het einddoel nauwkeurig bepaald is. Het debat dreigt op dit punt vast te lopen in een vicieuze cirkel : het gebrek aan inzicht in de kostprijs van de implementatie verhindert de ontwikkeling van de noodzakelijke instrumenten om die kostprijs te kunnen berekenen. Vooraleer in te gaan op de technische

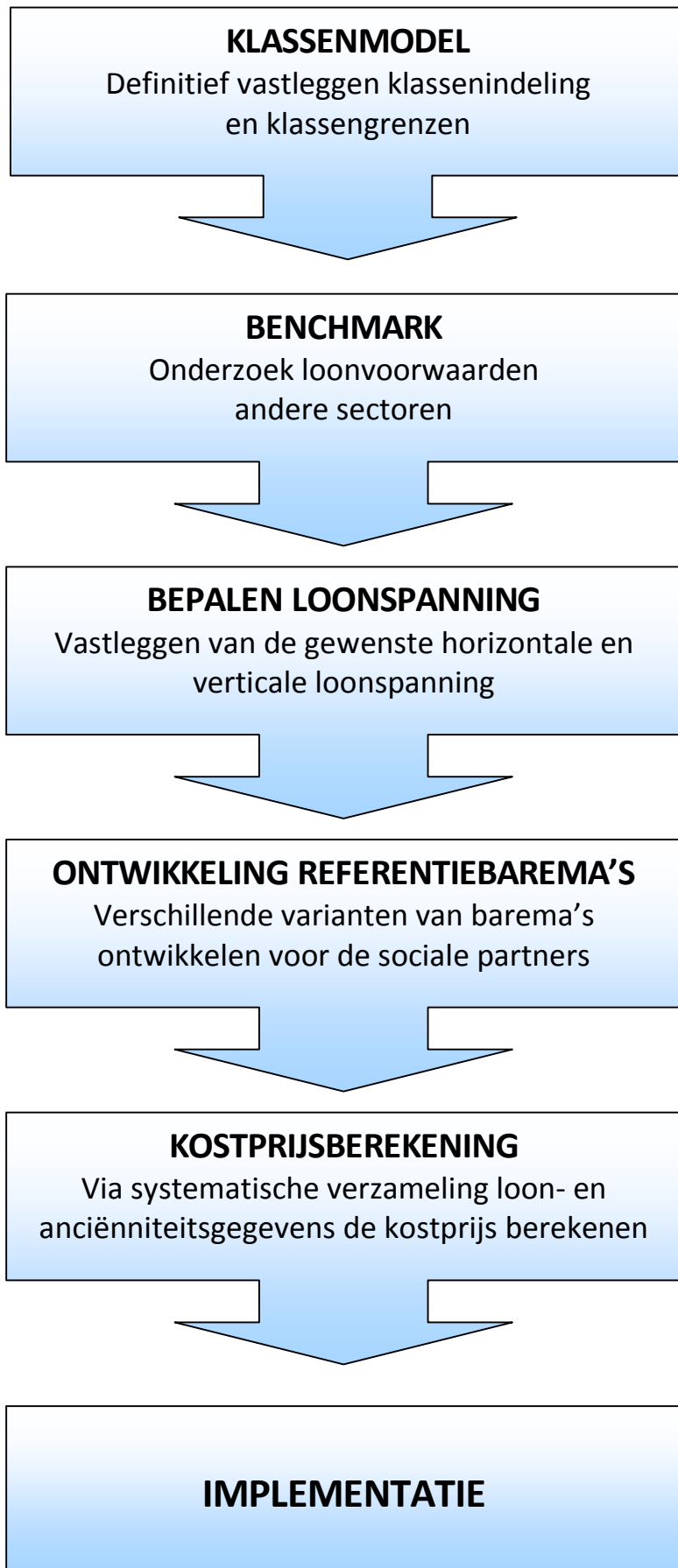
kant van de zaak, doen de sociale partners er in de eerste plaats goed aan om duidelijk af te spreken volgens welke procedure en aanpak er zal gewerkt worden in deze fase van de ontwikkeling.

1.1. Organisatie

Voor de werkwijze kan best onderscheid worden gemaakt tussen de technische voorbereiding en de beslissingsbevoegdheid. Het lijkt wenselijk om een afzonderlijke begeleidingsgroep samen te stellen voor wat de technische ondersteuning betreft inzake de benchmarking en verzameling van loongegevens binnen de sector. Het is belangrijk dat in deze begeleidingsgroep vertegenwoordigers van de verschillende werkgevers- en vakbondsorganisaties zetelen met voldoende expertise in de materie van lonen en barema's en een duidelijk mandaat vanuit hun respectieve organisatie. Uiteraard blijft de raad van bestuur verantwoordelijk voor de politieke keuzes. Deze moeten bovendien stap voor stap bevestigd worden door het Paritair Comité. Op deze manier behoudt elke organisatie de verzekering op een volledige inspraak in het proces.

1.2. Stappen

Om de ontwikkeling op een gestructureerde wijze te laten verlopen, stellen we volgende stappen voor :



1.3. Technische beperkingen

De ontwikkeling van een loonhuis houdt meer in dan het bepalen van nieuwe barema's en het berekenen van het verschil tussen de positie in de huidige loonstructuur en de nieuwe. De overgang zal in de feiten veel complexer zijn dan een rechtlijnige evolutie van het punt A naar B. In de eerste plaats omdat er voor een groeiend aantal functies geen vaste uitgangspositie bestaat. Voor die functies waarvoor de huidige classificatie geen éénduidig barema bepaalt, worden in de praktijk door de instellingen zeer uiteenlopende barema's toegepast. Dat maakt het er niet eenvoudiger op om vergelijkingen te maken.

Zelfs in die gevallen waar er wel eenduidigheid bestaat over het barema, is er niet steeds uniformiteit in de loontoekenning. Reden hiervoor is de groeiende variëteit in de toekenning van financiële anciënniteit aan de werknemers. De toekenning van die financiële dienstanciënniteit wordt mee beïnvloed door de schaarste op de arbeidsmarkt en de moeilijkheid om bepaalde functies in te vullen.

De kostprijsraming wordt niet alleen bemoeilijkt door het gebrek aan ijkpunten over de huidige lonen en barema's. Ook de onduidelijkheid over het te besteden budget vormt een extra hindernis. In de meeste bedrijfstakken bepaalt de werkgever (of na onderhandeling de sociale partners) welk budget kan besteed worden aan het opbouwen van een nieuw loonhuis. De zorgsector is afhankelijk van de subsidiërende overheid. Gelet op de omvang van de tewerkstelling in de zorgsectoren, zal de kostprijs oplopen. We moeten er dan ook van uitgaan dat het invoeren van een nieuwe classificatie een operatie is die dient gespreid te worden over meerdere fases. Het volstaat dan ook niet om bij het ontwikkelen van het loonhuis een louter einddoel te bepalen onder de vorm van een barema. We moeten er van meet af aan rekening mee houden dat we op elk moment in de tijd een nieuwe tussenstap moet kunnen bepaald worden. Dat bemoeilijkt niet enkel technisch de zaken, maar vergt ook duidelijke procedures.

Wat de zaken nog complexer maakt, is de impact die we verkrijgen door aanpassing van de uiteenlopende onderdelen. Elk barema in het loonhuis moeten we zien als de gewenste totale remuneratie voor de overeenstemmende functies : de optelsom van het

basisloon, de premies en andere componenten die aan de functiehouders worden toegekend. Elke aanpassing van een onderdeel binnen de actuele lonen en barema's heeft een verschillend effect op de toekomstige loonspanning en dus op de realisatie van het beoogde loonhuis. Daarom moeten alle aanpassingen aan deze onderdelen georiënteerd worden in functie van het nieuwe loonhuis. Verderop formuleren we adviezen rond de loononderdelen die de spanning verstoren.

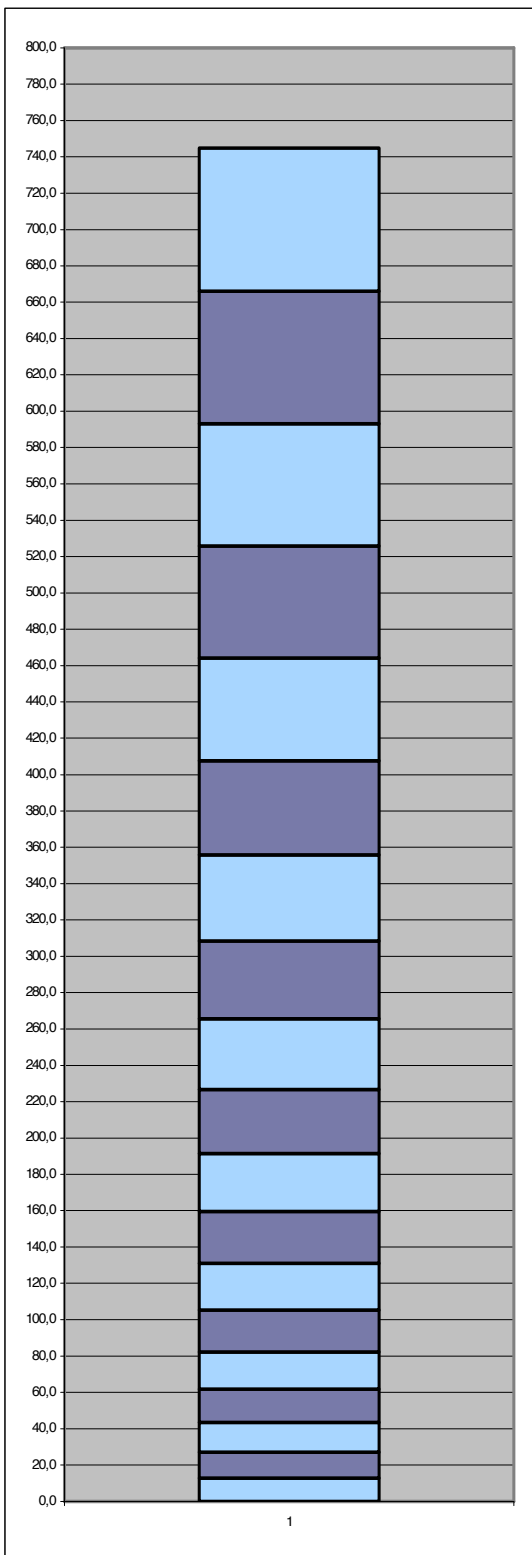
2. Stappen

2.1. Definitieve keuze klassenmodel

In de ontwikkeling van de functieclassificatie vormt de klassenindeling de laatste stap. Nadat voor alle functies een wegingscore is bepaald, worden over het geheel van de scores klassengrenzen vastgelegd. Dat gebeurt in de eerste plaats door de 'natuurlijke' breuklijnen tussen scoreclusters te bepalen en vervolgens een systematisch rekenkundig model te bepalen dat hierop voortbouwt. Deze grenzen bepalen uiteindelijk welke functie binnen welke groep zal terechtkomen.

Logischer wijze moet het loonhuis verder bouwen op deze klassenindeling. Het uitgangspunt in termen van classificatie is dat er voor functies binnen eenzelfde klasse ook eenzelfde barema wordt voorzien. Naarmate een functie hoger scoort in de classificatie en dus ingedeeld wordt in een hogere klasse, dient er ook een hoger barema te worden voorzien. In de mate dat de sociale partners andere elementen dan de loutere classificatiecriteria in rekening brengen, kunnen er ook afwijkingen op deze logica ingebouwd worden.

Voorlopig werd in het kader van IF.IC project gekozen voor een model met 19 klassen. In de laagste klasse is voorlopig geen enkele functie opgenomen : het was de bewuste keuze om de ruimte open te houden voor toevoeging van eventuele bijkomende functies. De klassengrenzen zijn vastgelegd door te vertrekken van de laagst mogelijke score binnen het IF.IC systeem en hierop telkens een stijgingspercentage toe te passen. Tijdens de testfase werd dit theoretische model voor het eerst getoetst aan de realiteit.



We stellen daarbij vast dat de functies in de klassen 2 en 3 bijna altijd hybride functies zijn : functies die nauwelijks in zuivere vorm voorkomen en waarop dus een combinatie van barema's zal van toepassing zijn. In de praktijk maakt dit van deze klassen dan ook bijna lege klassen. Het aantal klassen is in realiteit veeleer beperkt tot 16 i.p.v. de vooropgestelde 19. Bovendien stellen we vast dat bovenaan in het model geen ruimte is om functies op tussenliggende echelons in te schalen in een afzonderlijke klasse. Dit komt omdat het systeem van onderuit is opgebouwd volgens een rekenkundig model waarin de afstand tussen de klassengrenzen procentueel toeneemt : de afstand tussen de klassengrenzen wordt dus steeds groter en het wordt steeds moeilijker om de weging van bijkomende verantwoordelijkheden of vereisten te vertalen in de toewijzing van een hogere klasse.

Vooraleer verder te gaan met de ontwikkeling van het loonhuis moet men zich afvragen of deze onderbouw stevig genoeg is. De sociale partners hebben nu nog de mogelijkheid om alternatieven te onderzoeken en te overwegen. Voor alle duidelijkheid ; aan de functiescores kan niet geraakt worden en de onderlinge verhoudingen tussen functies worden dus niet in vraag gesteld !

2.2. Benchmark

De classificatieoefening heeft vooral de onderlinge verhoudingen tussen de functies binnen de zorgsector in kaart gebracht. Over de positie van onze loon- en arbeidsvoorwaarden op de arbeidsmarkt hebben we vandaag nauwelijks gegevens. Een benchmarking moet vooral dienen om de vergelijking met andere sectoren te maken en op die manier ijkpunten te bepalen voor de opbouw van het eigen loonhuis en de barema's. Deze opdracht moet zeer precies gedefinieerd zijn om te voorkomen dat appels met peren worden vergeleken.

Om een degelijke vergelijking mogelijk te maken, stellen we voor om het onderzoek te beperken tot een reeks van functies die relevant zijn binnen uiteenlopende sectoren en ook binnen onze eigen classificatie als ijkpunt kunnen aanvaard worden. Gelet op het vrij unieke karakter van de zorgfuncties, lijkt het ons weinig zinvol deze te integreren in een sectoroverstijgend onderzoek. Daarom kunnen we het beste een staal van relevante functies aanduiden waarbij uit elke klasse minstens 2 functies zijn inbegrepen.

Daar waar nodig zal in overleg met een externe partner een vertaling moeten worden voorzien van de functies naar de overeenstemmende niveaus en definities. We moeten er over waken dat wat binnen onze classificatie verstaan wordt onder vb. 'hulpboekhouder' exact gepositioneerd wordt binnen andere systemen.

De benchmark moet ook voldoende breed zijn. We willen een grondig inzicht krijgen in de loons -en arbeidsvoorwaarden voor deze functies binnen de productiesector (industrie), de dienstensector en de overheidssector. Gelet op het specifieke financieringskader binnen de zorgsector stellen we voor om voor de overheidssector zowel de publieke administratie zelf als het onderwijs mee op te nemen in de vergelijking. Het onderzoek moet een onderlinge en afzonderlijke vergelijking met elk van deze sectoren mogelijk maken. Binnen de benchmark kunnen we het beste de verloning in de meest ruime definitie vergelijken. We hoeven ons niet te beperken tot die elementen die vandaag vergoed worden binnen de zorgsector. Daarom stellen we voor om volgende componenten te analyseren :

- ✓ Het basisloon (jaarwedde met inbegrip van alle componenten die op vaste maandelijks basis worden uitbetaald).
- ✓ Eindejaarspremie en andere jaarlijkse premies
- ✓ Vergoedingen voor onregelmatige prestaties
- ✓ Maaltijdcheques
- ✓ Hospitalisatieverzekering / Groepsverzekering of aanvullend pensioen

Het is belangrijk dat deze elementen onderzocht worden op verschillende tijdstippen tijdens de loopbaan, zodat we inzicht krijgen in de mate waarin de verloning wordt aangepast naargelang de anciënniteit of ervaring van de werknemer binnen dezelfde functie stijgt.

2.3. Bepalen van de loonspanning

Er wordt binnen het loonhuis best gewerkt met barema's die parallel aan elkaar evolueren, want alleen op die manier kan men een vooropgestelde onderlinge loonspanning aanhouden over het geheel van een loopbaan. Men verzekert m.a.w. dat een hogere waardering voor een functie ook effectief in dezelfde mate behouden blijft doorheen de verdere loopbaan in die functie.

In de eerste plaats moeten de sociale partners bepalen welke de onderlinge loonspanning moet zijn tussen de opeenvolgende barema's. Het meest logische lijkt het om hiervoor een verhogingsvoet te zoeken die op systematische wijze wordt toegepast. Het laagste barema in de structuur krijgt dan een waarde van 100 %. Elk volgend barema kan volgens eenzelfde verhouding verhoogd worden. Als we bijvoorbeeld een verhogingsvoet van 15 % vooropstellen dan zal het barema voor de klasse 18 in principe ($18 \times 15 \% =$) 270 % hoger liggen dan het laagste barema in de reeks.

Om de verticale loonspanning uit te tekenen moet een ander debat gevolgd worden. Daarbij moet men bepalen ;

- in hoeveel stappen men de barema's wil laten evolueren : wil men de barema's aanpassen tot 45 jaar anciënniteit of stopt men vroeger ?
- in welke frequentie men loontrappen wil inbouwen (om de vijf jaar, om de twee jaar, jaarlijks,...?)
- met welk stijgingspercentage : moet er gewerkt worden met een vast stijgingspercentage of voorziet men een gedifferentieerd groeipad bij het begin, het midden en het einde van de loopbaan ?

2.4. Referentiebarema's

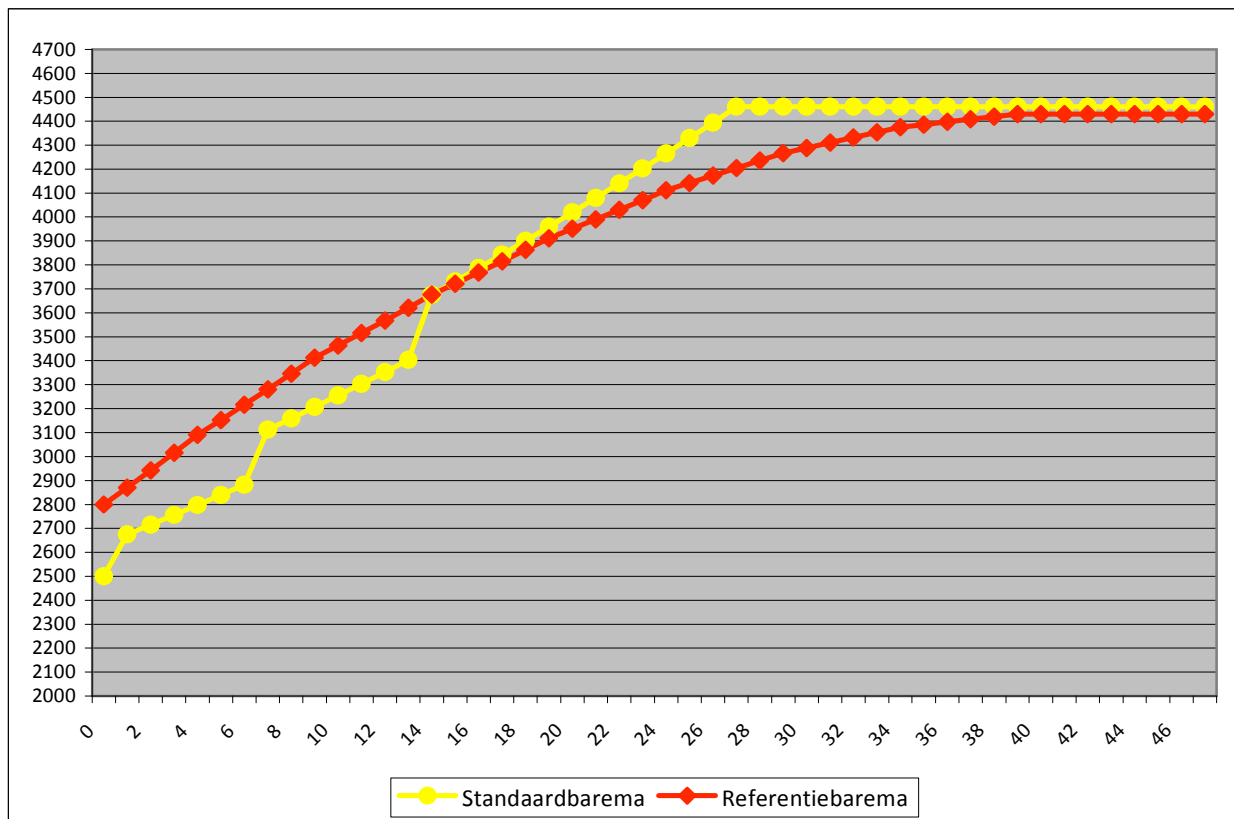
Aan de hand van de gekozen loonspanning en op basis van de benchmark, kunnen verschillende simulaties worden ontwikkeld. Om vergelijkingen en kostprijsberekeningen mogelijk te maken, doen we er goed aan om voor elke functie een **standaardbarema** te bepalen : aan te duiden wat het meest gebruikte barema is binnen de huidige structuur voor de desbetreffende functie. Daarnaast bepalen we in het loonhuis voor elke functie een **referentiebarema** .De referentiebarema's gelden als het einddoel dat men wil realiseren door een stapsgewijze aanpassing van de diverse looncomponenten (basisloon , eindejaarspremie, e.a.) De afstand tussen het de positie binnen het standaardbarema en de overeenkomstige positie binnen het referentiebarema wordt bepalend voor de toekomstige evolutie van het loon van de werknemer.

2.5. Kostprijsberekening

Om de exacte kostprijs van de nieuwe loonstructuur te kunnen bepalen, is het nodig om alle loongegevens op een systematische wijze te kunnen verzamelen. Daartoe moeten we voor elke functie en op elk moment in de carrière (dus voor elk jaar financiële anciënniteit / dienstanc.) kunnen bepalen hoeveel werknemers (FTE) de functie uitoefenen. Op die manier meten we het **soortelijk gewicht** van de functie in de sector.

De **implementatiekostprijs** kunnen we berekenen door het verschil tussen standaardbarema en referentiebarema te vermenigvuldigen met het soortelijk gewicht van de functie op elk anciënniteitspunt. Het verschil tussen het (oude) standaardbarema en het (nieuwe) referentiebarema zal niet op elk punt in de loopbaan hetzelfde zijn. In onderstaande tabel geven we een voorbeeld van een fictief standaardbarema en een fictief referentiebarema voor dezelfde functie. Men kan zien dat in dit voorbeeld het barema in het begin van de loopbaan hoger ligt, maar tussen 15 en 38 jaar anciënniteit onder het huidige barema zou liggen.

Indien blijkt dat de gemiddelde anciënniteit voor deze functie 16 jaar bedraagt, dan zou men verkeerdelijk kunnen inschatten dat er geen meerkost zal zijn. Controleren we daarentegen de exacte spreiding van de functiegroep op de anciënniteitsas dan komen we tot een veel gedifferentieerder beeld : naarmate er meer jongere werknemers zijn met een lager anciënniteit zal de kostprijs voor implementatie in dit voorbeeld ook toenemen.



Om betrouwbare kostprijsberekeningen mogelijk te maken hebben we nood aan volgende essentiële gegevens :

- jobtime
- functie : toewijzing binnen het IF.IC functietapijt volgens de vooropgestelde toewijzingsprocedure.
- barema (standaardbarema voor de functie)
- datum indiensttreding
- anciënniteit (reële dienstanciënniteit en geldelijke)
- geslacht

Dit veronderstelt de medewerking van de instellingen. Er zal daartoe een zeer duidelijk evenwicht moeten gevonden worden tussen de transparantie van deze gegevens enerzijds (verificatie van de gegevens) en de noodzakelijke verzekering van de vertrouwelijkheid van de gegevens, zowel naar de betrokken instellingen als naar de individuele personeelsleden.

3. Impact van de onderdelen

We hebben er reeds op gewezen dat het wenselijk is om bij de implementatie van het loonhuis rekening te houden met de uiteenlopende impact van de verschillende looncomponenten. Elke aanpassing van een loononderdeel heeft een verschillende invloed op de onderlinge loonspanning. We bekijken in dit gedeelte welke de loononderdelen zijn die in het bijzonder een versturende invloed hebben op de onderlinge loonspanning en formuleren telkens voorstellen m.b.t. het beleid t.a.v. dit onderdeel. Voor alle duidelijkheid : we pleiten niet om bepaalde groepen meer of minder te laten verdienen of minder te waarderen (verre van !) maar in functie van vooropgestelde loonspanning een loonbeleid te ontwikkelen waarbij de onderlinge loonspanning in alle onderdelen gerespecteerd wordt !

3.1. Standplaatsvergoeding / Haardvergoeding

De standplaatsvergoeding – en bij uitbreiding de haardvergoeding – zijn loononderdelen die in belangrijke mate de loonspanning verstoren, zowel binnen een barema als tussen de onderlinge barema's. Onderstaande tabel geeft aan wat de impact is van de standplaatsvergoeding. De rood gekleurde cellen zijn deze waarbij een volledige standplaatsvergoeding wordt toegevoegd aan het loon (535 €). De oranje cellen duiden op een gedeeltelijke toekenning van de standplaatsvergoeding. We merken op dat binnen de laagste barema's (1.12 tot 1.18) over de volledige anciënniteit een (gedeeltelijke) standplaatsvergoeding wordt toegekend. Ook binnen de 'hogere' barema's blijft de invloed van deze vergoeding vrij lang doorspelen.

Wat is de actualiteitswaarde van deze vergoedingen ? Ze zijn wellicht ontstaan uit een nobele bedoeling maar komen ze vandaag nog tegemoet aan een relevante doelstelling ? En doorstaat het onderscheid tussen gehuwde/samenwonende werknemers met de alleenstaanden de toetsing met de geldende criteria inzake discriminatie ?

	1.12	1.14	1.18	1.22	1.24	1.26	1.30	1.31	1.35	1.39	1.40	1.40-1.57	1.43-1.55	1.45	1.47	1.50	1.55-1.61-1.65-1.61-1.77 (+2)	1.59	1.78S	1.80	
Anc	-18	-18	-18	-18	18	-18	18	20	18	20	18	18	20	18	20	-18	23	23	18	23	24
-18																					
0	534,83	534,83	534,83	534,83	534,83	534,83	534,83	534,83	534,83	534,83	534,83	534,83	534,83	534,83	534,83	534,83	267,42	267,42	267,42	0,00	0,00
1	534,83	534,83	534,83	534,83	534,83	534,83	534,83	534,83	534,83	534,83	534,83	534,83	534,83	534,83	534,83	534,83	267,42	267,42	267,42	0,00	0,00
2	534,83	534,83	534,83	534,83	534,83	534,83	534,83	534,83	534,83	534,83	534,83	534,83	534,83	534,83	534,83	534,83	267,42	267,42	267,42	0,00	0,00
3	534,83	534,83	534,83	534,83	534,83	534,83	534,83	534,83	534,83	534,83	534,83	534,83	534,83	534,83	534,83	534,83	267,42	267,42	267,42	0,00	0,00
4	534,83	534,83	534,83	534,83	534,83	534,83	534,83	534,83	534,83	534,83	534,83	534,83	534,83	534,83	534,83	534,83	267,42	267,42	267,42	0,00	0,00
5	534,83	534,83	534,83	534,83	534,83	534,83	534,83	534,83	534,83	534,83	534,83	534,83	534,83	534,83	534,83	534,83	267,42	267,42	267,42	0,00	0,00
6	534,83	534,83	534,83	534,83	534,83	534,83	534,83	534,83	534,83	534,83	534,83	534,83	534,83	534,83	534,83	534,83	267,42	267,42	267,42	0,00	0,00
7	534,83	534,83	534,83	534,83	534,83	534,83	534,83	534,83	534,83	534,83	534,83	534,83	534,83	534,83	534,83	534,83	267,42	267,42	267,42	0,00	0,00
8	534,83	534,83	534,83	534,83	534,83	534,83	534,83	534,83	534,83	534,83	534,83	534,83	534,83	534,83	534,83	534,83	267,42	267,42	267,42	0,00	0,00
9	534,83	534,83	534,83	534,83	534,83	534,83	534,83	534,83	534,83	534,83	534,83	534,83	534,83	534,83	534,83	534,83	267,42	267,42	267,42	0,00	0,00
10	534,83	534,83	534,83	534,83	534,83	534,83	534,83	534,83	534,83	534,83	534,83	534,83	534,83	534,83	534,83	534,83	267,42	267,42	267,42	0,00	0,00
11	534,83	534,83	534,83	534,83	534,83	534,83	534,83	534,83	534,83	534,83	534,83	534,83	534,83	534,83	534,83	534,83	267,42	267,42	267,42	0,00	0,00
12	534,83	534,83	534,83	534,83	534,83	534,83	534,83	534,83	534,83	534,83	534,83	534,83	534,83	534,83	534,83	534,83	267,42	267,42	267,42	0,00	0,00
13	534,83	534,83	534,83	534,83	534,83	534,83	534,83	534,83	534,83	534,83	534,83	534,83	534,83	534,83	534,83	534,83	267,42	267,42	267,42	0,00	0,00
14	534,83	534,83	534,83	534,83	534,83	534,83	534,83	534,83	534,83	534,83	534,83	534,83	534,83	534,83	534,83	534,83	267,42	267,42	267,42	0,00	0,00
15	534,83	534,83	534,83	534,83	534,83	534,83	534,83	534,83	534,83	534,83	534,83	534,83	534,83	534,83	534,83	534,83	267,42	267,42	267,42	0,00	0,00
16	534,83	534,83	534,83	534,83	534,83	534,83	534,83	534,83	534,83	534,83	534,83	534,83	534,83	534,83	534,83	534,83	267,42	267,42	267,42	0,00	0,00
17	534,83	534,83	534,83	534,83	534,83	534,83	534,83	534,83	534,83	534,83	534,83	534,83	534,83	534,83	534,83	534,83	267,42	267,42	267,42	0,00	0,00
18	534,83	534,83	534,83	534,83	534,83	534,83	534,83	534,83	534,83	534,83	534,83	534,83	534,83	534,83	534,83	534,83	267,42	267,42	267,42	0,00	0,00
19	534,83	534,83	534,83	534,83	534,83	534,83	534,83	534,83	534,83	534,83	534,83	534,83	534,83	534,83	534,83	534,83	267,42	267,42	267,42	0,00	0,00
20	534,83	534,83	534,83	534,83	534,83	534,83	534,83	534,83	534,83	534,83	534,83	534,83	534,83	534,83	534,83	534,83	267,42	267,42	267,42	0,00	0,00
21	534,83	534,83	534,83	534,83	534,83	534,83	534,83	534,83	534,83	534,83	534,83	534,83	534,83	534,83	534,83	534,83	267,42	267,42	267,42	0,00	0,00
22	534,83	534,83	534,83	534,83	534,83	534,83	534,83	534,83	534,83	534,83	534,83	534,83	534,83	534,83	534,83	534,83	267,42	267,42	267,42	0,00	0,00
23	534,83	534,83	534,83	534,83	534,83	534,83	534,83	534,83	534,83	534,83	534,83	534,83	534,83	534,83	534,83	534,83	267,42	267,42	267,42	0,00	0,00
24	534,83	534,83	534,83	534,83	534,83	534,83	534,83	534,83	534,83	534,83	534,83	534,83	534,83	534,83	534,83	534,83	267,42	267,42	267,42	0,00	0,00
25	534,83	534,83	534,83	534,83	534,83	534,83	534,83	534,83	534,83	534,83	534,83	534,83	534,83	534,83	534,83	534,83	267,42	267,42	267,42	0,00	0,00
26	534,83	534,83	534,83	534,83	534,83	534,83	534,83	534,83	534,83	534,83	534,83	534,83	534,83	534,83	534,83	534,83	267,42	267,42	267,42	0,00	0,00
27	534,83	534,83	534,83	534,83	534,83	534,83	534,83	534,83	534,83	534,83	534,83	534,83	534,83	534,83	534,83	534,83	267,42	267,42	267,42	0,00	0,00
28	534,83	534,83	534,83	534,83	534,83	534,83	534,83	534,83	534,83	534,83	534,83	534,83	534,83	534,83	534,83	534,83	267,42	267,42	267,42	0,00	0,00
29	534,83	534,83	534,83	534,83	534,83	534,83	534,83	534,83	534,83	534,83	534,83	534,83	534,83	534,83	534,83	534,83	267,42	267,42	267,42	0,00	0,00
30	534,83	534,83	534,83	534,83	534,83	534,83	534,83	534,83	534,83	534,83	534,83	534,83	534,83	534,83	534,83	534,83	267,42	267,42	267,42	0,00	0,00
31	534,83	534,83	534,83	534,83	534,83	534,83	534,83	534,83	534,83	534,83	534,83	534,83	534,83	534,83	534,83	534,83	267,42	267,42	267,42	0,00	0,00
Mediaan	534,83	429,48	534,83	267,42	267,42	267,42	267,42	0,00	267,42	0,00	0,29	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00

Als de doelstelling van de haard- en standplaatsvergoeding erin bestaat om de lagere inkomens een extra koopkracht toe te kennen, dan kan dit o.i. veel efficiënter door de laagste barema's voldoende hoog te maken en op die manier de koopkracht van de werknemers rechtstreeks te verzekeren. Minstens de standplaatsvergoeding zou volledig in het barema kunnen geïntegreerd worden.

Moeilijker ligt het voor de haardvergoeding. Deze wordt enkel toegekend aan de gehuwde/samenwonende werknemers. Wellicht werd er uitgegaan van de veronderstelling dat een gehuwde werknemer met vrouw 'aan de haard' een grotere koopkracht nodig had dan de alleenstaande werknemer. Een visie die op de huidige arbeidsmarkt totaal achterhaald is en zelfs naar discriminatie neigt. Maar omdat het onderscheid niet gebaseerd is op criteria inzake godsdienst, overtuiging, handicap, seksuele geaardheid of leeftijd is er wettelijk gezien wellicht geen probleem. Onderscheid maken op basis van de burgerlijke stand van de werknemer mag, maar kan het wel?

Bijkomend moeten we wijzen op de extra voorwaarde die in de CAO's is ingeschreven voor toekenning van de haardvergoeding ; de partner waarmee men gehuwd is of samenwoont, mag zelf geen haardvergoeding ontvangen. Is dat wel het geval, dan krijgt men alsnog slechts de standplaatsvergoeding. Vreemd genoeg worden hiermee vooral de werknemers gestraft waarvan de partner eveneens in de non-profit of bij een openbaar bestuur werkt. Werkt die partner in een privé-onderneming of in een ander statuut, dan heeft men – ongeacht het inkomen - toch recht op de haardvergoeding. Strikt wettelijk gezien is ook hier geen sprake van discriminatie, maar het criterium is op zijn minst erg willekeurig.

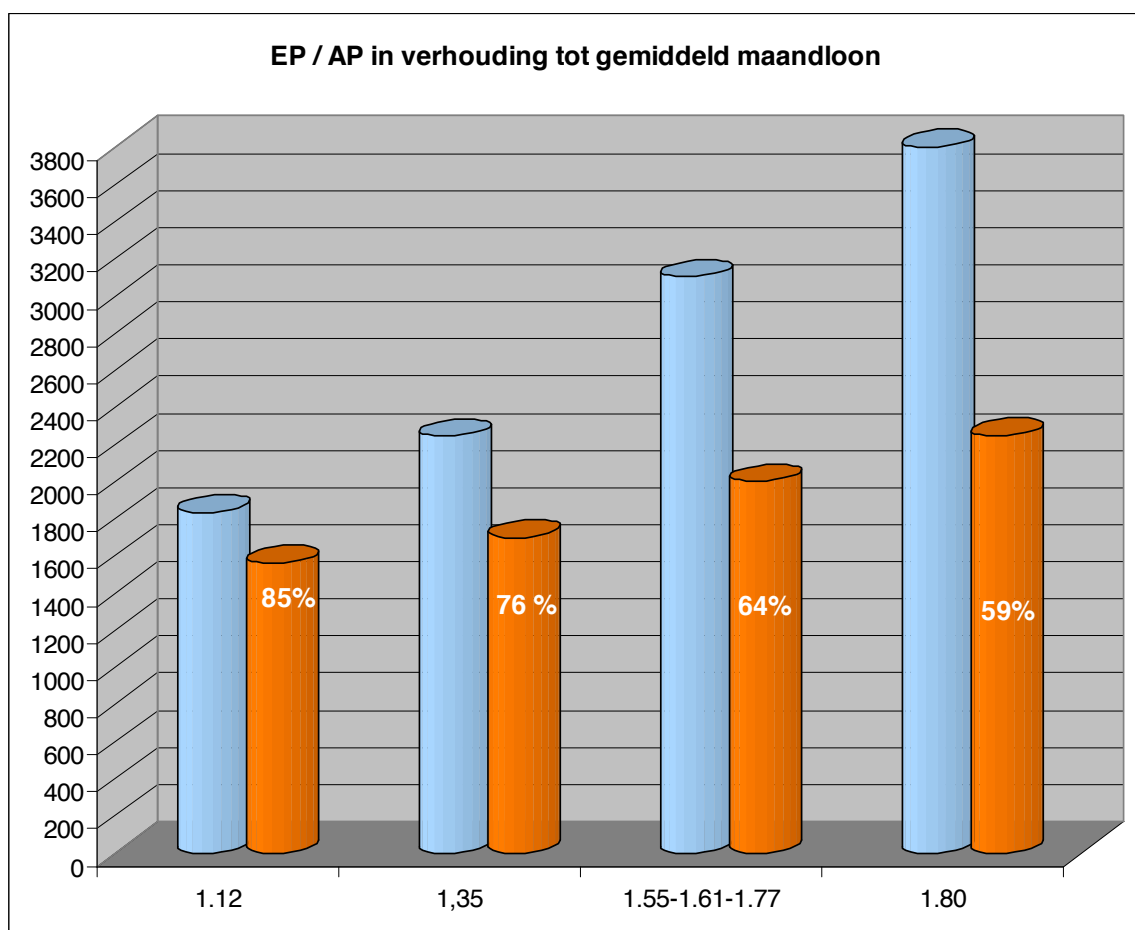
3.2. Functietoeslag / Functiecomplement

De functietoeslag en het functiecomplement zijn beiden loononderdelen die verstrend werken ten opzichte van de loonspanning. Dat hoeft niet te verwonderen, want deze componenten zijn precies in het leven geroepen om een specifieke groep van werknemers een extra voordeel toe te kennen. Alleen evolueert dat extra voordeel niet parallel aan het onderliggende barema en evolueert de loonspanning met onderliggende barema's daardoor zeer onregelmatig. (zie eerder)

Vanuit het standpunt van de realisatie van een loonhuis met een correcte loonspanning, kunnen we ook hier enkel voorstellen om deze premies af te schaffen en volledig te integreren in een barema waarin de gewenste loonspanning met de onder- en bovenliggende barema's op systematische wijze wordt gehandhaafd.

3.3. Eindejaarspremie / Attractiviteitspremie

Door de wijze waarop de beide premies vandaag zijn samengesteld, verstoren ze de loonspanning in een baremastructuur. Dat is met name te wijten aan het forfaitaire gedeelte in die premies, dat gelijk is voor elke werknemer, ongeacht zijn of haar loonhoogte. Als we alle onderdelen van eindejaarspremie en attractiviteitspremie samentellen en naast het maandloon van de betrokken werknemers plaatsen, dan merken we dat dit voor het barema 1.12 bijna 85 % van een gemiddeld maandloon (mediaanwaarde) bedraagt. Een werknemer met het barema 1.80 zal slechts 59 % van het gemiddelde maandloon ontvangen als eindejaars- en attractiviteitspremie. Wil men een in een loonhuis vooropgestelde loonspanning respecteren, dan kan dit het beste door beide premies volledig te integreren en te laten evolueren tot een volwaardige eindejaarspremie onder de vorm van een dertiende maand.



Hoofdstuk VI : Aandachtspunten

Hoofdstuk VI : Aandachtspunten

1. In de actuele baremastructuur tellen we in theorie 26 verschillende barema's. De toewijzing van een functie is deels gebaseerd op het diploma en anderzijds op de uitgeoefende functie. Voor een steeds groter wordende groep van functies is er geen duidelijke toewijzing.
2. Ondanks de harmonisatie van de loons- en arbeidsvoorwaarden blijven de uiteenlopende deelsectoren binnen de zorgsector een verschillende baremastructuur hanteren.
3. De mate waarin het barema verhoogt naarmate de anciënniteit toeneemt is zeer verschillend. De verticale loonspanning varieert van 25 % tot 72 %. Loonsverhoging worden soms jaarlijks en soms tweejaarlijks toegekend en het aantal biënnales varieert van 25 tot 31. Een grotere eenvormigheid binnen de baremastructuur is noodzakelijk.
4. In de meeste barema's wordt het loon na 1 jaar met 7 % verhoogd. De lage(re) aanvangslonen beperken de aantrekkingskracht van de sector.
5. Binnen de combinatiebarema's wordt een forse loonsverhoging ingebouwd na 7 (en soms ook nog eens na 15) jaar anciënniteit. Om de aantrekkingskracht naar jonge werknemers te vergroten is het beter om barema's tijdens de eerste jaren van de loopbaan te verhogen.

6. De horizontale loonspanning kent een zeer grillig verloop. Omdat er doorheen de tijd zeer uiteenlopende aanpassingen zijn gemaakt wordt de spanning tussen de barema's steeds meer verstoord. De sector doet er goed aan een nieuw loonhuis te ontwikkelen met barema's die parallel aan elkaar evolueren en de onderlinge spanning respecteren.
7. Het inbouwen van een minimale aanvangsleeftijd voor de doorgroei binnen een barema is in strijd met de wetgeving op de leeftijdsdiscriminatie en moet in de toekomstige structuur worden weggewerkt.
8. Voor de ontwikkeling van een nieuw loonhuis moet in de eerste plaats een definitieve keuze van het klassenmodel worden gemaakt. Een benchmark met andere sectoren is noodzakelijk om relevante vergelijkingspunten te verzamelen.
9. Voor een correcte inschatting van de kostprijs is de systematische verzameling van loons- en anciënniteitsgegevens absoluut noodzakelijk. De medewerking van de sector is hiertoe onmisbaar.
10. Om een loonhuis te ontwikkelen met een constante loonspanning tussen de barema's, doen we er goed aan de looncomponenten die de interne loonspanning verstoren, volledig te integreren in de basislonen en de eindejaarspremie verder te ontwikkelen tot een volledige 13^e maand.