

Afschaffing van het leeftijdsbarema!

Publicatiedatum: 30 januari 2009

Naar aanleiding van de Europese richtlijn over de non-discriminatie mag "**leeftijd**" niet langer als verloningscriterium gebruikt worden. **Vanaf 1 januari 2009** moesten de sectoren die leeftijdsbarema's gebruikten, deze dus vervangen door een systeem dat niet discrimineert. Deze omzetting blijkt niet eenvoudig te zijn. In vele sectoren wordt dan ook nog naarstig gezocht naar **alternatieve verloningsystemen**.

A. Anciënniteit of beroepservaring

Welk **ander criterium** kan het leeftijds criterium, dat zo wijd verspreid en algemeen aanvaard is, vervangen? Enkele mogelijke alternatieven zijn verloning op basis van competentie, prestaties, opleiding,... Het is echter niet altijd even makkelijk om deze criteria te meten, en daar een loon aan te koppelen. Bovendien willen de werkgevers uiteraard niet dat de lonen meer gaan stijgen dan op basis van het leeftijds criterium.

Vandaar doen veel sectoren beroep op "**anciënniteit**" of "**beroepservaring**" als nieuw criterium. Het is immers relatief makkelijk om de leeftijdsbarema's hierin om te zetten. In het verleden werd overigens al geoordeeld dat "anciënniteit" een aanvaardbaar alternatief voor "leeftijd" is.

Opgelet - De barema's op basis van anciënniteit of beroepservaring mogen niet te sterk lijken op de leeftijdsbarema's (vb. door *elke* mogelijke beroepservaring mee te tellen). Anders zouden deze barema's toch nog **afgekeurd** kunnen worden!

B. Wat te doen?

Een aantal **sectoren** hebben hun leeftijdsbarema's intussen omgezet in ervaringsbarema's (vb. PC 209, PC 215, PC 307, PC 317,...). De meeste van deze nieuwe barema's gelden sinds 1 januari 2009. Er zijn echter nog steeds heel wat sectoren die **nog geen akkoord** bereikt hebben over de nieuwe barema's. Dit is onder andere het geval in het Aanvullend Nationaal Paritair Comité voor de bedienden (PC 218). Zij zullen nog verder moeten onderhandelen om zo snel mogelijk tot een akkoord te komen.

Gebruikt u binnen uw onderneming **bedrijfseigen barema's**, gebaseerd op leeftijd? Zet deze dan nu om, bijvoorbeeld in barema's op basis van anciënniteit of beroepservaring. Ook binnen de onderneming is het gebruik van leeftijd als criterium nu immers **verboden**!
