

## Loongelijkheid v/m

### **Inhoud**

Inleiding	2
Eva-project	3
Interprofessioneel akkoord 2007-2008	4
Aanbevelingen functieclassificatie en beloningsbeleid	5

## Inleiding

Het principe 'gelijk loon voor werk van gelijke waarde' is al 50 jaar opgenomen in de Europese en al bijna 30 jaar in de Belgische wetgeving. Het is één van de pijlers van gelijkheid vrouw/man.

➤ Zie ook Vrouwenraaddossier [Genderwetswijzer arbeid](#)

Ondanks de wetgevende maatregelen is er in de praktijk nog altijd sprake van een kloof tussen de lonen van werkneemsters en werknemers. Verschillende studies stellen dit vast. De grootte van de kloof varieert naargelang de bron. We kunnen stellen dat vrouwen in België gemiddeld nog steeds 18% minder dan mannen verdienen, voor hetzelfde werk.

➤ Zie ook Vrouwenraaddossier [De loonkloof/Cijfers](#)

Een aantal factoren werken deze loonkloof in de hand:

- verschillen in opleiding en beroepskeuze
- anciënniteit
- loopbaanverloop
- horizontale arbeidsmarktsegregatie (zogenaamde vrouwen- en mannensectoren)
- de functie: arbeidsregime, jobinhoud, complexiteit
- organisatiekenmerken (bedrijfs grootte, vakbonds aanwezigheid, aandeel vrouwen)
- verticale segregatie (het glazen plafond)
- de extra's (voordelen in natura)
- individuele loononderhandelingen (flexibele arbeidsuren of hogere verloning)

Als men met deze factoren rekening houdt, blijft nog een belangrijk deel van de loonverschillen v/m onverklaard. Zelfs tussen mannen en vrouwen met een gelijkwaardige opleiding en een even hoge anciënniteit in dezelfde functies zijn er verschillen en die kunnen wijzen op discriminatie. In dit proces speelt functiewaardering een essentiële rol want functiewaardering of -classificatie vormt de basis voor het functieloon.

- onderwaardering van zogenaamde vrouwelijke functies en functiekenmerken

➤ Zie ook Vrouwenraaddossier [De loonkloof/Redenen die het verschil verklaren](#)

➤ Zie ook brochure [Evaluatie en classificatie van functies. Instrumenten voor gelijk loon.](#)

De Vrouwenraad heeft in het verleden in opeenvolgende memoranda gepleit voor de invoering van **sekseneutrale analytische functieclassificaties**.

## EVA-project

In 2000 drong de toenmalige minister van Werkgelegenheid bij de sociale partners aan op een algemene herziening van de sectorale functieclassificaties om de bestaande loondiscriminaties tussen zogenaamde vrouwelijke en mannelijke functies weg te werken. Het Federaal Ministerie van Tewerkstelling en Arbeid/Directie Gelijke Kansen startte met het EVA-project dat werd verdergezet door het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen. Het is een opleidingsproject 'Evaluatie en classificatie van functies. Instrumenten voor gelijk loon' en het omvat een opleidingspakket<sup>1</sup> voor iedereen die interesse heeft in functiewaardering en loonvorming (sociale partners, syndicale vertegenwoordigers, sociale bemiddelaars, HRM consultants, enzovoort). Het pakket toont de valkuilen voor gelijke kansen v/m en legt uit hoe men in de praktijk het best te werk gaat bij het invoeren van een classificatie om gelijk loon voor werk van gelijke waarde te waarborgen.

Seksediscriminatie in de functiewaardering kan volgens het EVA-project<sup>2</sup> vermeden worden door:

- seksneutrale functietitels te gebruiken;
- de functie-inhoud seksneutraal te beschrijven en bijgevolg nooit naar de sekse te verwijzen;
- alle relevante functiekenmerken te beschrijven want wat niet beschreven is, kan niet gewaardeerd worden;
- de functiewaardering seksneutraal te laten gebeuren en dus geen rekening houden met het feit dat een vrouw of een man de functie uitoefent;
- elke functie systematisch aan dezelfde criteria te toetsen;
- verschillende fasen in het proces en de procedures zorgvuldig te volgen en te bewaken.

Op 9 november 2006 organiseerde het IGVM het afsluitend seminarie van het EVA-project.

De onderzoeksresultaten van het EVA-project tonen dat:

- de huidige Belgische loonkloof ook het resultaat is van het gehanteerde belonings- en waarderingsbeleid;
- door gebruik te maken van analytische functieclassificaties de algemene loonkloof m/v verdwijnt wanneer objectieve genderonafhankelijke variabelen gebruikt worden (functieniveau, leeftijd, ervaring,...).

Analytische functieclassificaties zijn dus een basis voor seksneutrale beloning en vormen een fundering van een globaal seksneutraal HR-beleid.

---

<sup>1</sup> Dit opleidingspakket kan gratis besteld worden bij het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen (zie: <http://www.igvm.be>)

<sup>2</sup> Seksneutrale functieclassificatie. Handleiding. Een publicatie van het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen in het kader van het EVA-project, met de steun van de Federale Cel van het Europees Sociaal Fonds en van de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg, Brussel, 2006

## Interprofessioneel akkoord 2007-2008

In het IPA voor 2007-2008 is vooraan in de tekst een passage opgenomen 'Ankerpunt 2: Genderproblematiek':

"De sociale partners stellen vast dat de gemiddelde lonen van mannen, respectievelijk van vrouwen in belangrijke mate blijven verschillen. De oorzaken hiervoor zijn veelvuldig. De sociale partners vragen de sectoren en bedrijven die dit nog niet hebben gedaan hun loonclassificaties te toetsen aan de verplichting tot genderneutraliteit en in voorkomend geval de nodige correcties aan te brengen.

Zij houden daarbij in het bijzonder rekening met:

- het feit dat eventuele kosten verbonden aan deze herziening worden aangerekend op de loonkostontwikkeling die de sectoren bij het twejaarlijks sectoraal overleg afspreken in het kader van de interprofessioneel bepaalde loonnorm;
- de instrumenten die hiervoor worden aangereikt vanuit de federale overheid;
- de gunstige ervaringen en beste praktijken in de sectoren die voortgang maakten."

## Aanbevelingen functieclassificatie en beloningsbeleid<sup>3</sup>

Na onderzoek (EVA) volgt actie:

- Er moeten voldoende experts<sup>4</sup> inzake seksneutrale analytische functieclassificaties opgeleid worden via het opleidingsproject/instrument 'Evaluatie en classificatie van functies. Instrumenten voor gelijk loon';
- Ondernemingen en de betrokken actoren in de onderneming moeten gesensibiliseerd worden over loongelijkheid m/v en over de factoren die tot loongelijkheid leiden;
- In geval van verouderde en discriminerende functieclassificaties moeten analytische en seksneutrale analytische functieclassificaties ingevoerd worden en ook effectief toegepast worden; de betrokken actoren zijn het management van de onderneming, de vakbonden, de vakbondsafvaardiging, de ondernemingsraad, de functie-analist en de werknem(st)ers.
- Op federaal vlak moet hét loonkloofdebat gevoerd worden met de sociale partners. Er zijn al verschillende vakbondsinitiatieven die de aandacht levendig houden: [www.mijnloon.be](http://www.mijnloon.be) (ABVV), [www.loonwijzer.be](http://www.loonwijzer.be) (ACV), [www.vrouwenloonwijzer.be](http://www.vrouwenloonwijzer.be) (ACV). Daarnaast is er ook de campagne 'Equal Pay Day' van Zij-kant en ABVV [www.equalpayday.be](http://www.equalpayday.be), die het grote publiek sensibiliseert over de loonkloof en daarover ook beleidsvoorstellen formuleert;
- Er moet een gezamenlijk actieplan van de overheid en de sociale partners opgesteld worden dat geregeld moet worden bijgestuurd op basis van;
- Een jaarlijkse evaluatie van de loonkloof<sup>5</sup>;
- Er moet onderzoek komen naar rechtsinstrumenten die meer afdwingbaar zijn;
- Er is nood aan ondersteuning en begeleiding van ondernemingen: o.a. via auditinstrumenten loonkloof, een seksneutraliteitstoets van de functie- en waarderingssystemen; oprichting van expertisecentra; monitoring van bedrijven;
- De overheid moet een fonds oprichten om de meerkost voor bedrijven die omschakelen van verouderde en discriminerende functieclassificaties naar seksneutrale analytische functieclassificaties te helpen dragen.

---

<sup>3</sup> Functiebeloning houdt in dat men beloond wordt op basis van de functie die men uitvoert. Functielonen worden meestal vastgelegd op basis van functiewaardering (het wegen van de functies en het ordenen van de functies overeenkomstig dit gewicht) en functieclassificatie (het groeperen van functies in functie- en loonklassen op basis van hun gewicht): zie Genderjaarboek 2006 MV United Loopbaankloof, p. 48.

<sup>4</sup> Sociale partners, inspectie van sociale wetten, sociale secretariaten, personeelsverantwoordelijken, functiewaarderingsspecialisten, directies van ondernemingen, sociaal bemiddelaars, arbeidsauditeurs, enzovoort.

<sup>5</sup> In Vlaanderen wordt een monitoringsysteem inzake de loonkloof uitgewerkt, cfr. [Plan van aanpak Loonkloof/loopbaankloof](#), Kathleen Van Brempt, Vlaams minister van Gelijke Kansen, 30 november 2005.

---