



De wet van 22 april 2012 ter bestrijding van de loonkloof tussen mannen en vrouwen

12 februari 2015

1



- I. Intersectoraal niveau**
- II. Sectoraal niveau**

2



I. Intersectoraal niveau

Twee maatregelen :

- A. Opname van gegevens in het rapport van de Centrale Raad voor het Bedrijfsleven
- B. Verplichting tot onderhandelen over de maatregelen ter bestrijding van de loonkloof

3



- A. Opname van gegevens in het rapport van de Centrale Raad voor het Bedrijfsleven
 - Wettelijke basis : Maatregel ingevoerd door de wetgeving « loonkloof » in de wet van 26 juli 1996 ter bevordering van de werkgelegenheid en tot preventieve vrijwaring van het concurrentievermogen
 - Elk jaar brengt de Centrale Raad voor het Bedrijfsleven een technisch rapport uit over de maximummarges die beschikbaar zijn voor de evolutie van de loonkosten

4



- **Dit rapport dient als basis voor de groep van 10 voor de onderhandelingen van het interprofessioneel akkoord die om de twee jaar plaatsvinden**
- **Om de loonkloof zichtbaar te maken met het oog op de sociale onderhandelingen, bepaalt de wet dat dit rapport eveneens een rubriek zal omvatten betreffende de evolutie van de loonkloof tussen mannen en vrouwen**

5



- **Maatregel enkel toepasbaar het jaar tijdens hetwelk de onderhandelingen van het interprofessioneel akkoord beginnen, dit wil zeggen de pare jaren**
 - Voor de 1ste keer toepasbaar in 2014

6



B. Verplichting om te onderhandelen over de maatregelen ter bestrijding van de loonkloof

- **Wettelijke Basis:** Maatregel eveneens ingevoerd door de « loonkloofwet » in de wet van 26 juli 1996 ter bevordering van de werkgelegenheid en tot preventieve vrijwaring van het concurrentievermogen
- De doelstelling van deze maatregel is dat het interprofessioneel akkoord eveneens maatregelen vaststelt ter bestrijding van de loonkloof, in het bijzonder door de classificaties genderneutraal te maken

7



II. Sectoraal niveau

Twee maatregelen :

- A. Verplichting om te onderhandelen over de maatregelen ter bestrijding van de loonkloof**
- B. De controle van de sectorale functieclassificaties**

8



A. Verplichting om te onderhandelen over de maatregelen ter bestrijding van de loonkloof

- **Maatregel ingevoerd door de « loonkloofwet » in de wet van 26 juli 1996 ter bevordering van de werkgelegenheid en tot preventieve vrijwaring van het concurrentievermogen**
- **De doelstelling van deze maatregel is dat, tijdens sectorale onderhandelingen, eveneens collectieve arbeidsovereenkomsten worden gesloten ter bestrijding van de loonkloof, in het bijzonder door de classificaties genderneutraal te maken**

9



- **Dit betekent niet dat de paritaire comités verplicht een sectorale functieclassificatie moeten opmaken**
- **Maar de bestaande en nieuwe sectorale functieclassificaties moeten genderneutraal zijn**

10



B. De controle van de sectorale functieclassificaties

1. **Bestaansreden van deze maatregel**
2. **Verloop van de controle volgens de wetgeving**
3. **Praktische uitvoering van deze controle**

11



1. Bestaansreden van deze maatregel

- Deze maatregel is het logisch gevolg van de vorige maatregel : om zich ervan te vergewissen dat de sectorale classificaties genderneutraal zijn, voert de wet een controle in van deze classificaties
- Deze maatregel beantwoordt eveneens aan de bekommernis om de loonkloof zichtbaar en onderhandelbaar te maken

12



2. Verloop van de controle volgens de wetgeving

Wettelijke basis :

- Artikelen 6 tot 6/4 van de wet van 22 april 2012
- K.B. van 17 augustus 2013 houdende uitvoering van hoofdstuk 4, afdeling 2, van de wet van 22 april 2012 ter bestrijding van de loonkloof tussen mannen en vrouwen

13



3 fases :

- 1ste fase: Binnen de paritaire comités
- 2de fase : De eigenlijke controle
- 3de fase : Na de controle

14



1ste fase : Binnen de paritaire comités

Voorafgaandelijk aan de eigenlijke controle worden opdrachten toevertrouwd aan de paritaire comités

De wet maakt een onderscheid tussen:

- a) De bepalingen betreffende de functieclassificaties die bestaan op datum van 1 juli 2013 (datum van de inwerkingtreding van de wet van 12 juli 2013 houdende wijziging van de wetgeving ter bestrijding van de loonkloof tussen mannen en vrouwen)
- b) De bepalingen na deze datum

15



- a) **Wat de bepalingen betreffende de functieclassificatie betreft die bestaan op datum van 1 juli 2013**

2 opdrachten voor de PC's :

- Een gecoördineerde versie opstellen van de functieclassificatie
- Een voorafgaande controle van de functieclassificatie uitvoeren wat het genderneutraal karakter betreft

- b) **Wat de CAO's betreft in verband met de functieclassificatie die worden gesloten vanaf 1 juli 2013**

Eén opdracht voor de PC's :

Een voorafgaande controle uitvoeren om het genderneutrale karakter van de bepalingen betreffende de functieclassificatie te meten

16



a) Wat de bepalingen betreffende de functieclassificatie betreft die bestaan op datum van 1 juli 2013

- **Een gecoördineerde versie opstellen**
- In sommige sectoren bestaan er oude functieclassificaties die verscheidene malen werden gewijzigd door opeenvolgende CAO's (vb. : toevoeging van functies, afschaffing van functies)
- Dit maakt de lezing en de analyse van deze classificaties moeilijk (in sommige sectoren = echte puzzle)
- Een gecoördineerde versie opstellen = de bestaande bepalingen bijeenbrengen en ordenen = een nieuwe globale tekst opstellen en hierbij rekening houden met de opeenvolgende wijzigingen van de functieclassificatie (de puzzle opnieuw maken)

17



a) Wat de bepalingen betreft in verband met de functieclassificatie die bestaan op datum van 1 juli 2013

- Deze gecoördineerde versies moesten worden opgesteld op basis van het verplichte model vastgesteld bij het K.B. van 17 augustus 2013
- Zij moesten uiterlijk tegen 31 december 2013 worden neergelegd op de griffie van de Algemene Directie van de Collectieve Arbeidsbetrekkingen van onze FOD

18



- a) **Wat de bepalingen betreft in verband met de functieclassificatie die bestaan op datum van 1 juli 2013**
- **Een voorafgaande controle uitvoeren van de functieclassificatie wat het genderneutraal karakter ervan betreft**
 - De sociale partners die zitting hebben in de paritaire comités kennen de realiteit van hun sector
 - Zij zijn het best in staat om de manier waarop de functieclassificatie die toepasbaar is in hun bevoegdheidsgebied te verifiëren alsook de rangschikkingscriteria van de functies
 - Bij deze controle vullen de paritaire comités het inlichtingenformulier in vastgesteld bij K.B. van 17 augustus 2013

19



- b) **Wat de CAO's betreft in verband met de functieclassificatie die gesloten worden vanaf 1 juli 2013**
- Elke CAO die bepalingen omvat betreffende de functieclassificatie (vb : bepalingen tot wijziging van de functieclassificatie of tot invoering van een nieuwe functieclassificatie) wordt onderworpen aan de voorafgaande controle uitgevoerd door de PC's
 - Bij deze voorafgaande controle, vullen de paritaire comités het voornoemde inlichtingenformulier in

20



2de fase: de eigenlijke controle

- Door wie ?
- Binnen welke termijnen ?

21



- Door wie ?
- Door de Algemene Directie Collectieve Arbeidsbetrekkingen van onze FOD, en meer in het bijzonder door de Directie « Analyse en evaluatie van de collectieve arbeidsovereenkomsten »
- Mogelijkheid om een beroep te doen op deskundigen voor de periode van 1 juli 2013 tot 31 december 2014
- Van deze mogelijkheid werd gebruik gemaakt (hier wordt later dieper op in gegaan)

22



- Binnen welke termijnen ?

- Gecoördineerde versies
 - **Uiterlijk 31 december 2014**
- CAO's die bepalingen bevatten betreffende de functieclassificatie geregistreerd tussen 1 juli 2013 en 30 november 2014
 - **Uiterlijk 31 december 2014**
- CAO's die bepalingen bevatten betreffende de functieclassificatie geregistreerd vanaf 1 december 2014
 - **6 maanden vanaf de registratie**
- De eerste twee termijnen zullen worden verlengd (hier wordt later dieper op in gegaan)

23



3de fase: Na de controle

- **De Algemene Directie Collectieve Arbeidsbetrekkingen (AD COA) geeft een advies**
- **Indien negatief advies :**
 - Paritair Comité (PC) :
 - 24 maanden om verbeteringen aan te brengen
 - Nodige wijzigingen moeten via CAO worden aangebracht
 - AD COA :
 - 6 maanden om de wijzigingen na te gaan
 - Positief of negatief advies
 - Indien negatief advies, vraag aan het PC om zich te verantwoorden

24



→ PC :

- 3 maanden om zich te rechtvaardigen
- Rechtvaardiging medegedeeld aan de AD COA

→ AD COA:

- Onderzoekt de rechtvaardiging
- Geeft een advies over de rechtvaardiging
- Advies medegedeeld aan de Minister

→ De Minister:

- Neemt een beslissing : rechtvaardiging aanvaard of niet

25



→ AD COA

- Deelt de beslissing mede aan het PC
- Stelt een lijst op van de slechte sectoren = sectoren waarvan de classificatie niet neutraal is en die de noodzakelijke wijzigingen niet hebben aangebracht binnen de termijnen zonder geldige rechtvaardiging
- Maakt deze lijst bekend aan de Minister en aan het Instituut voor gelijkheid van vrouwen en mannen
- Deze lijst wordt gepubliceerd

→ eindsanctie : name and shame ☹

26



3. Verloop van deze controle in de praktijk

1ste fase : binnen de paritaire comités

2de fase : de eigenlijke controle

- Beroep op experts
- Opstellen van de controlemethode
- Concrete uitvoering van de controle

3de fase : Resultaten van deze controle

Besluit

Enkele nuances

27



1ste fase : binnen de paritaire comités

- **85 PC's hebben één of meerdere gecoördineerde versies neergelegd**
 - Ongeveer 150 gecoördineerde versies werden neergelegd
- **In plaats van een gecoördineerde versie neer te leggen, hebben sommige sectoren een nieuwe CAO gesloten betreffende de functieclassificatie**
- **Slechts enkele sectoren waarin een functieclassificatie bestaat hebben geen initiatief genomen**

28



2de fase : de eigenlijke controle

- **Beroep op deskundigen**
 - Aangezien de wet ons de mogelijkheid gaf, hebben wij een beroep gedaan op externe deskundigen
 - Deze experts werden aangesteld in het kader van een overheidsopdracht
 - De aangestelde deskundigen zijn deskundigen van de Hogeschool-Universiteit Brussel die ondertussen gefuseerd is met de KU Leuven

29



- Het gaat over Nick DESCHACHT en Diane ARIJS, Professoren aan de Faculteit Economie en Bedrijfswetenschappen alsook over Andy VEKEMAN, Onderzoeker
- De opdracht van de deskundigen bestond erin :
 - De analysemethode op te stellen
 - De controle uit te voeren van 40 % van de gecoördineerde versies

30



- Invoering van de controlemethode

→ waarom ?

- Problematiek van de genderneutraliteit ≠ directe discriminatie
- Deze problematiek is verbonden met de manier waarop de functieclassificatie is opgesteld
- Wanneer een functieclassificatie niet correct is opgesteld kan zij bijdragen tot de vergroting van de loonkloof. (Dat is bijvoorbeeld het geval wanneer de criteria die eigen zijn aan mannelijke functies zoals verantwoordelijkheid, beslissingsbevoegdheid, opleiding, enzovoort, hogere scores krijgen dan communicatievaardigheid, empathie wat typische kenmerken van vrouwelijke functies zijn)¹



→ hoe

- Op basis van de uitgebreide wetenschappelijke literatuur hierover
- Beschrijving van het controle-instrument
- Controle-instrument omvat 12 vragen gebaseerd op criteria die worden beschouwd als « goede praktijken » in de literatuur, dit wil zeggen praktijken die ertoe bijdragen om de classificatie genderneutraal te maken



- Deze goede praktijken betreffen de vier fases van het proces tot invoering van een functieclassificatie :
 - a) de keuze van het systeem
 - b) de opstart en de begeleiding van het project
 - c) de weging van de functies
 - d) het onderhoud van de classificatie

33



a) De keuze van het systeem:

Gaat het over een analytische functie ?

➔ = het meest systematische en objectieve systeem

34



b) De opstart en de begeleiding van het project

- Wordt de vakgroep die de classificatie uitwerkt op een heterogene manier samengesteld?
- Werd de classificatie uitgewerkt met de hulp van deskundigen opgeleid in de technische aspecten van de evaluatie van de functies en in de problematiek van de genderneutraliteit ?

→ Volgens de wetenschappelijke literatuur, kunnen deze twee elementen in verband met de omstandigheden waarin de classificatie wordt uitgewerkt een invloed hebben op de kwaliteit van deze classificatie

35



c) De weging van de functies :

- Is er een verwijzing naar het geslacht in de titel van de functies ? Hebben sommige functies een vrouwelijke titel en andere een mannelijke titel ?

→ Dit wijst op een bepaalde geestestoestand : sommige functies zijn enkel toegankelijk voor mannen en sommige functies worden voorbehouden voor vrouwen

36



- Is er een beschrijving van elke functie ?
- Is deze beschrijving opgemaakt op basis van informatie die objectief werd verzameld ?
- Worden de criteria op basis waarvan de functies werden gerangschikt duidelijk vermeld ?
- Op basis van welke criteria werden de functies gerangschikt ?
 - Volgens de IAO, is het belangrijk om rekening te houden met vier aspecten: de vaardigheden of kwalificaties, de inspanning, de verantwoordelijkheid en de arbeidsomstandigheden

37



- Houdt men tegelijk rekening met aspecten die worden geassocieerd met traditioneel mannelijke functies en traditioneel vrouwelijke functies ?
 - Vb: houdt men voor het aspect « inspanning », tegelijk rekening met de lichamelijke en met de geestelijke inspanning?
- Zijn er verscheidene classificaties, binnen eenzelfde functie, en zo ja, worden de functies op dezelfde manier geëvalueerd ?
 - Het is belangrijk dat de functies op dezelfde manier worden geëvalueerd om evaluatieverschillen te voorkomen tussen traditioneel mannelijke en traditioneel vrouwelijke functies

38



d) Het onderhoud van de functieclassificatie

- Van wanneer dateert de laatste belangrijke herziening van de classificatie? Meer of minder dan dertig jaar?
 - De functieclassificatie wordt met name beïnvloed door de culturele aspecten en door de realiteit van de arbeidsmarkt van de periode waarin zij werd opgemaakt. Het is dus belangrijk deze regelmatig te herzien.
- Is er een beroepsprocedure ?
 - Een beroepsprocedure is belangrijk om het voor de werknemers die zich gediscrimineerd voelen mogelijk te maken om hun standpunt te doen gelden

39



- Concrete uitvoering van de controle

- Het controle-instrument wordt ingevuld door de controleur op basis van:
 - De inhoud van de classificatie
 - De gegevens opgenomen op het inlichtingenformulier ingevuld door het paritair comité

40



De eindevaluatie omvat twee elementen :

- **Al dan niet geslaagd voor de controle van de genderneutraliteit**
- **Score op 15 punten voor de goede praktijken**

41



- **Al dan niet geslaagd voor de controle van de genderneutraliteit**
 - ➔ De functieclassificatie is niet genderneutraal als sommige functietitels een mannelijke of neutrale vorm hebben en andere functietitels een vrouwelijke vorm hebben
 - ➔ In dit geval moet de functieclassificatie verplicht worden verbeterd
 - ➔ In het controle-instrument is dit het enige criterium dat voorziet in een verplichting om de functieclassificatie te wijzigen

42



Score op 15 punten voor goede praktijken

- Als de behaalde score voor goede praktijken < 7,5/15 is, wordt aan het paritair comité aanbevolen om haar functieclassificatie te herzien

43



3de fase : Resultaten van deze controle

- Controle die tot nu toe werd uitgevoerd
 - De gecoördineerde versies werden gecontroleerd
 - De resultaten gaan binnenkort worden medegedeeld (uiterlijk op 30 april 2015)
 - Vertraging bij de controle met name te wijten aan het feit dat de samenwerking met de deskundigen te laat is gestart om budgettaire redenen en aan het feit dat verscheidene paritaire comités hun gecoördineerde versie(s) laattijdig hebben neergelegd
- De wet zal worden gewijzigd om de termijn te verlengen tot 30 april 2015. Een wetsontwerp werd in die zin opgesteld

44



- **Resultaten**

- **Verscheidene functietitels bevatten verwijzingen naar het geslacht : Ongeveer 1/4 van de gecoördineerde versies**
- **Vele functieclassificaties hebben een score < 7,5/15 op de goede praktijken : Het betreft ongeveer 2/3 van de gecoördineerde versies**
- **Verscheidene classificaties werden al meer dan 30 jaar niet meer aangepast : Het betreft ongeveer 1/3**

45



Besluit

- **Het zou nuttig zijn dat de sectoren hun functieclassificaties zouden herzien**

46



Enkele nuances:

- **Het is onmogelijk het verband te leggen tussen de kwaliteit van de functieclassificatie en de loonkloof die bestaat in de sector, aangezien er vele factoren zijn die een impact hebben op de loonkloof**
- **Het is eveneens onmogelijk voor ons om het aantal mannen en vrouwen in elke functie na te gaan**
 - Onmogelijk na te gaan of de voornamelijk vrouwelijke functies in de sector werkelijk minder goed worden betaald

47



- **Eveneens onmogelijk om na te gaan hoe de sectorale functieclassificaties worden toegepast in de ondernemingen**
- **Deze controle heeft uitsluitend betrekking op de manier waarop de sectorale functieclassificaties worden opgesteld en werden uitgewerkt. Een element dat volgens de literatuur een invloed kan hebben op de loonkloof**

48



Wij danken u voor uw aandacht !

49

