

# Functieclassificatie als onderbouw voor loontransparantie?

Be Magic event dd 04/02/2025





NEVER  
WORK•  
ALONE

# Feedback van classificatiedeskundigen van de vakbonden

1. In welke sectoren/bedrijven werken wij aan functieclassificatie
2. Hoe werken we?
  1. Hefbomen bij wet
  2. Nationaal protocol functieclassificatie
  3. (Analytisch) classificatiesysteem
3. Voorbeeld van PC 200 & PC financiële sector
4. Impact van ERL: onze SWOT analyse  
Leveren sectorale functieclassificatie bij tot het verzekeren van loontransparantie?

# 1. In welke sectoren werken we?

Alle Paritaire Comités

oa

- Privé alle werknemers (arbeiders-bedienden-kader)
- Openbare diensten (bvb onderwijs, vervoer, overheid),

*Getuigenis vanuit verzamelsector diensten & financiën*

# Loonkloofcijfers België dd 2024 consulterbaar

Tabel 1: Aantal voltijdse equivalenten (VTE), gemiddelde brutojaarlonen (in euro) op basis van VTE's en de loonkloof, gecorrigeerd voor arbeidsduur (2022)

	Aantal voltijdse equivalenten (VTE)		Gemiddelde brutojaarlonen gecorrigeerd voor arbeidsduur		Loonkloof gecorrigeerd voor arbeidsduur
	Vrouwen	Mannen	Vrouwen	Mannen	
Alle sectoren	1.544.124	1.823.371	42.685,09	45.920,68	7,0%
Privésector	1.008.575	1.411.705	40.402,64	45.016,70	10,2%
Publieke sector	535.549	411.666	46.983,52	49.020,66	4,2%

Bron: RSZ (berekening IGVM)

# 2. Hoe werken we in sectoren en bedrijven?

1. Hefbomen bij wet
2. Nationaal protocol functieclassificatie
3. (Analytisch) classificatiesysteem

# 2.1 Welke hefbomen zijn er al?

## **De loonbeschermingswet 12 april 1965**

- Recht op tijdige en volledige betaling
- Bescherming tegen inhoudingen
- Transparantie van de loonbetaling
- Beperkingen van loonbeslag
- Regels voor loonbetalingen

## **Bevoegdheden OR en SA**

- Informatie en advies OR over loonbeleid en personeelsbeleid
- Onderhandelen van CAO's door SA

# 2.1 vervolg Welke hefboomen zijn er?

## **Verplichte vermeldingen op loonbrief (KB 8 augustus 1980)**

- Functie, titel, rang
- Beroepskwalificatie conform CAO's

## **Belgische loonkloofwet 22 april 2012.**

Transparantie creëren rond loonverschillen en maatregelen te nemen op verschillende niveaus:

- Interprofessioneel niveau: De Centrale Raad voor het Bedrijfsleven moet jaarlijks rapporteren over de evolutie van de loonkloof.
- Sectoraal niveau: Functieclassificaties worden gecontroleerd op genderneutraliteit.
- Ondernemingsniveau: analyseverslag over loonstructuur werknemers (sociale balans)

# 2.1 Europese loontransparantierichtlijn (Pay transparency directive)

## Recht op Gelijke Beloning

- Verankerd in artikel 157 VWEU en Richtlijn 2006/54/EG
- Uitvoering en handhaving blijven problematisch
- Gebrek aan loontransparantie laat loondiscriminatie vaak onopgemerkt
- Slachtoffers kunnen geen vorderingen indienen door gebrek aan informatie

## Nieuwe EU-richtlijn over Loontransparantie

- Goedgekeurd door het Europees Parlement op 10 mei 2023
- België heeft tot juni 2026 tijd om de richtlijn te implementeren in nationale regelgeving. Binnen de Nationale Arbeidsraad (NAR) zijn september 2024 de eerste besprekingen gestart om te komen tot deze omzetting.
- EU wil principe van “gelijk loon voor gelijke of gelijkwaardige arbeid” afdwingbaar maken via transparantie en handhaving en zo de loonkloof helpen dichten
- Impact van deze Loontransparantierichtlijn op het loonbeleid van bedrijven is ingrijpend en reikt verder dan de loonkloof alleen.



## 2.2 FOD stuurt genderneutrale verloning al decennia aan

- [https://igvm-iefh.belgium.be/sites/default/files/downloads/Functieclassificatie\\_handleiding.pdf](https://igvm-iefh.belgium.be/sites/default/files/downloads/Functieclassificatie_handleiding.pdf)

*Sekseneutrale Functieclassificatie.*

- <https://igvm-iefh.belgium.be/sites/default/files/downloads/Analytische%20functieclassificatie.pdf>

*Een basis voor een sekseneutraal beloningsbeleid. Praktische gids. Dd 2007 Bron Instituut voor gelijkheid van vrouwen en mannen.*

- <https://igvm-iefh.belgium.be/sites/default/files/downloads/Evaluatie%20en%20classificatie%20van%20functies.pdf>

*Evaluatie en classificatie van functies. Instrumenten voor*



**Sekseneutrale  
functieclassificatie**

*Handleiding*



**Analytische functie-  
classificatie: een basis  
voor een sekseneutraal  
beloningsbeleid**

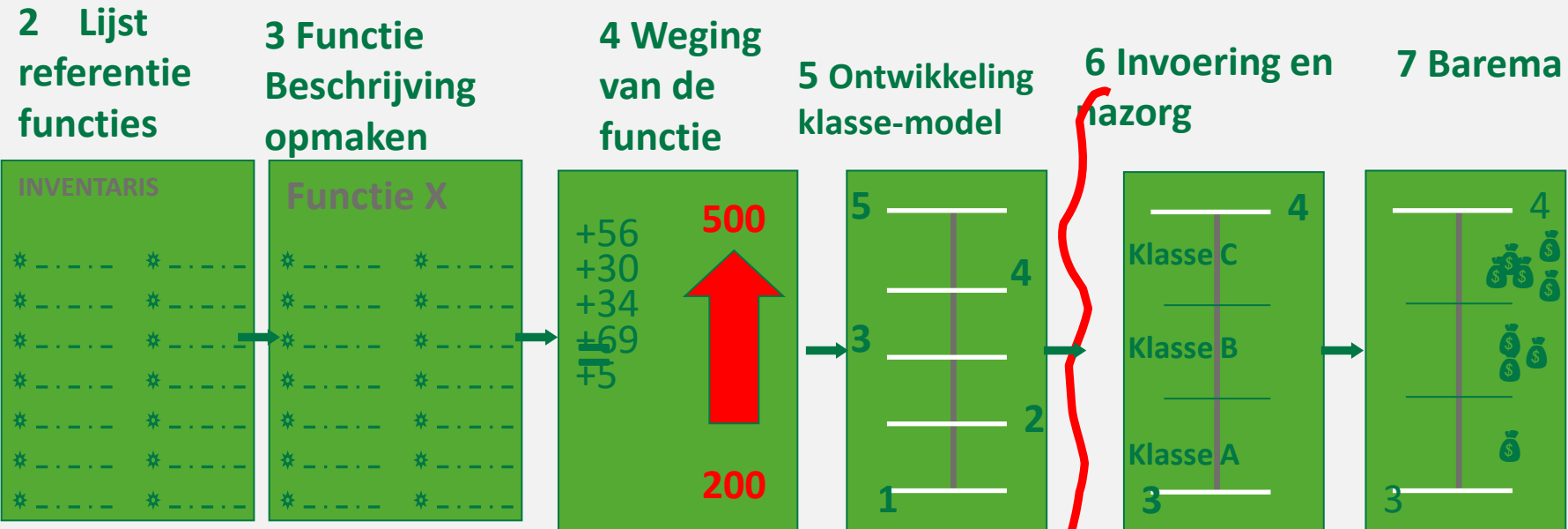
*Praktische gids*



**Evaluatie en classificatie van functies  
Instrumenten voor gelijk loon**

Federaal Ministerie van  
Tewerkstelling en Arbeid  
Directie Gelijke Kansen

# 2.2 Synthese nationaal classificatieprotocol: 6 stappen



1 Begeleidingscommissie en ...

## 2.3 Classificatiesysteem



## 2.3 Voorbeeld Wegingslijn met analytisch classificatiesysteem = puntensysteem

Department	Jobtitle	Know How			Problemsolving				Accountability		Total	klasse
HR	Telefoniste	B+	0+	66	B	2-	(16)	10	A+	II	90	1
HR	Receptie	B	I-	66	B	1+	(14)	9	A	II	87	1
Finance	Hulpboekhouder	C	I	100	C	2+	(22)	22	C-	II	147	4
Aankoop	Secretaresse	D-	I	115	C+	2+	(22)	25	C	III-	173	5
sales	Commercial Assistant	C+	I	132	C	2+	(22)	29	C-	III+	199	6
marketing	Management Assistant &	D	I	152	C+	3-	(25)	38	C+	III+	233	7

# 3. Voorbeelden sectorclassificaties: PC 200 en PCs financiële verzamelsector

	Sectorale functieclassificaties in opdracht van PC in paritaire TWC met protocol & (al dan niet) analytische methode	CLASSIFICATIE SYSTEEM	CAO
analytische	PC 200 aanvullend nationaal paritair comité	ORBA	dd 8/9/2010 implemetatie actualisering 4 functieklassen
	PC 227 audio visuele	ORBA	dd 15/05/2009 en TBC actualisatie in 2025
	PC 303.01 film	ORBA	bestaande CAO, TBC
	PC 306 verzekeringen	HUDSON	dd 22/01/2010 CAO met 8 functieklassen
	PC 320 begrafenisondernemingen	ORBA	opstart in 2025 TBC
	PC 216 notarisbedienden	ORBA, 18 bed functies BERENSCHOT, 13 bed functies	dd 25/01/2005
niet analytische	PC 336 zelfstandige beroepen		TBC CAO challenge
	PC 307 makelaars	obv criteria uitgewerkt door classificatieexperten TWC (werkgevers & werknemersafgev.)	dd 20/12/2016: 4 functieklassen uitvoerende functies en 3 klassen voor stafdiensten & implementatieprocedure
	PC 310: banken	obv criteria uitgewerkt TWC en procesbegeleiding sinds 05/2013 door HUDSON	Bediendenclassificatie 4 klassen in CAO dd 03/2016. Gerealiseerd voorbeeldfuncties en functieniveaumatrix Kaderproject is eveneens geactualiseerd in paritaire TW. dd 2019, niet in CAO
	PC 325 openbare kredietinstellingen:		TBC CAO sectoraal akkoord dd 2023-24 om sectorale classificatie te actualiseren
	PC 341 zelfstandige bankbemiddeling	niet analytische sectorale classificatie obv criteria uitgewerkt door vakbonden.	dd 09/07/2015: 4 functieklassen uitvoerende functies en 3 klassen voor kaders

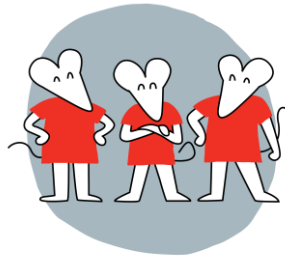
# Systèmes sectoriels de classification des fonctions-outils pour l'application de la directive relative à la transparence des rémunérations

Expert en classification des fonctions pour le secteur des finances- Cp's: 306, 310,307,325,341

216

Participation active à la classification au sein des CP's suivantes:

- 306: assurances- 310 banques-307 courtiers en assurances-341 agents bancaires indépendants
- **Cp 306:** classification descriptive de 1979 basée sur les titres de fonctions
  - 2003: décision paritaire : obtention d'un système de classification analytique- respect égalité hommes/femmes- consultant: HUDSON-compas 5+1
  - 21/01/2011: protocole- matrice avec 8 niveaux de fonctions- MAIS pas de convention sectorielle en la matière
  - Convention sectorielle du 08/05/2017 modifiant la CCT de 1979 pour mise en conformité avec la Loi du 22/04/2012 -lutte contre l'écart salarial entre les hommes et les femmes- modification des titres de fonctions



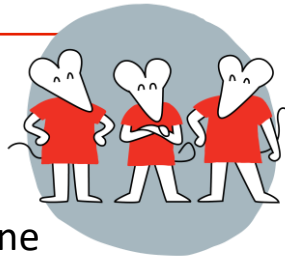
---

➤ **Cp 310:** décision paritaire d'actualiser la classification sectorielle de 1977 pour le personnel d'exécution-consultant: HUDSON- matrice de fonctions- convention sectorielle du 21/03/2016

➤ Décision paritaire-01/07/2012 : actualisation de la classification pour les fonctions cadres- élaboration d'une matrice-HUDSON- exercice qui n'a pas été concrétisé dans une adaptation de la convention existante du 23/09/1976

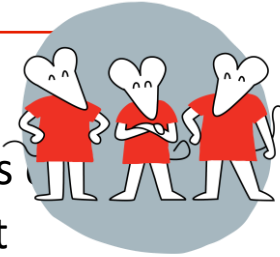
➤ **Cp 307:** décision pour une classification non-analytique avec l'aide des experts paritaires- convention sectorielle du 20/12/2016- matrice à l'aide de critères définis et descriptions exemples – 4 classes personnel d'exécution + 3 classes personnel de staff

➤ **Cp 325 des institutions publiques de crédit :** convention relative à l'accord sectoriel 2023/2024: *Article 26. Classifications de fonctions: Les entreprises du secteur basent les classifications de fonctions sur un système clair et transparent sur lequel l'avis des représentants des travailleurs est demandé.*



- 
- **Cp 341:** décision pour une classification non-analytique avec l'aide des experts paritaires-

Convention sectorielle du 09/07/2015- matrice de niveau de fonctions non-analytique + descriptions  
6 fonctions génériques- obligation d'information des organes de concertation dans les entreprises et suivi



- **Cp 216: employés des notaires-** convention sectorielle du 25/01/2005-système analytique ORBA- 4 groupes de fonctions + 18 fonctions de référence

- La Classification sectorielle analytique et une gestion paritaire sont essentiels pour combattre les inégalités salariales au niveau des salaires minimums

## **Conclusion**

**Dans les entreprises également, les systèmes de classification analytique en concertation avec les partenaires sociaux, sont de bons outils pour garantir l'égalité salariale**

**Au niveau macro, d'autres facteurs, comme le type d'études, le plafond de verre, la répartition des tâches dans notre société, contribuent encore aujourd'hui à l'écart salarial entre les hommes et les femmes**





# Basisprincipes loonbeleid op nationaal en sectoraal niveau

## NATIONAAL GEWAARBORGD MINIMUM MAANDLOON

- Absolute ondergrens: Gewaarborgd gemiddeld minimum maandinkomen (GMMI)
- Cao 43, voltijdse werknemers vanaf 18 jaar : 2070, 48 € (1/5/2024)

## SECTORALE LONEN

- In de meeste sectoren liggen de minimumlonen van werknemers vast in sectoraal loonbarema
- **op basis van sectorale functieclassificatie.**
- Gelijkaardige functies in verschillende organisaties worden op consistente, consequente
- manier ingedeeld.
- transparantie, rechtvaardigheid en uitlegbaarheid

# 4. SWOT-analyse van de Europese loontransparantierichtlijn

## Sterktes (Strengths)

- **Transparantie:** Verhoogde transparantie loonstructuren leidt tot eerlijkere verloningspraktijken
- **Verkleinen van de loonkloof:** De richtlijn bevordert gelijke beloning voor mannen en vrouwen
- **Stimulans voor sociaal overleg:** De richtlijn bevordert sociale dialoog tussen werkgeversorganisaties en werknemersorganisaties over verloningsbeleid.

## Zwaktes (Weaknesses)

- **Complexiteit van implementatie:** De richtlijn vereist gedetailleerde rapportage en analyse van de bedrijven.

# SWOT-analyse van de Europese loontransparantierichtlijn

## Kansen (Opportunities)

- Bedrijven die transparant zijn over lonen kunnen aantrekkelijker worden voor talent.
- Verhoging van de werknemerstevredenheid en werkgeluk: Meer transparantie kan leiden tot een groter gevoel van rechtvaardigheid en tevredenheid onder werknemers en maximale output.
- **Bevordering van gendergelijkheid: De richtlijn kan bijdragen aan een meer inclusieve en rechtvaardige werkomgeving**
- Versterking van de impact : Werkgevers en werknemersorganisaties kunnen een belangrijke rol spelen in het monitoren en handhaven van de richtlijn.

## Bedreigingen (Threats)

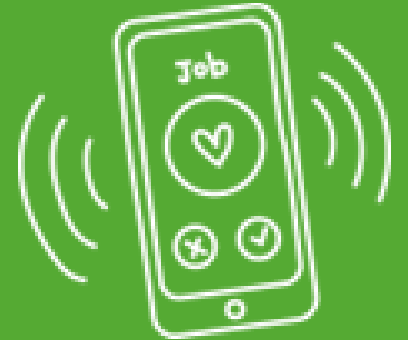
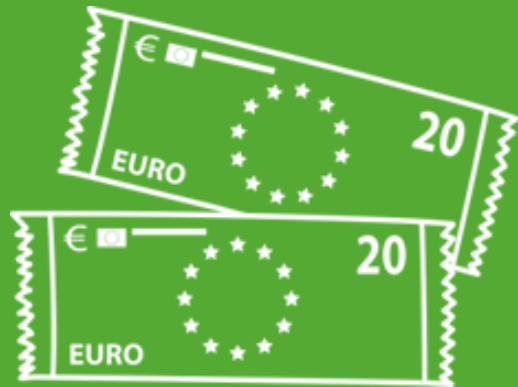
- Weerstand: in de praktijk zal er extra administratie en kosten zijn
- Onvoldoende naleving: Er is een risico dat bedrijven de richtlijn niet volledig naleven (zeker kleinere bedrijven), wat de effectiviteit kan ondermijnen. Is er afdwingbaarheid?
- Trend individualisering: toenemende nettolooncomponent en variabilisering van lonen is een gegeven in de Belgische loonindustrie situatie

# Tijdslijn en cyclus afhankelijk van grootte van de onderneming

Werkgevers met...	Loonkloofrapportering ten laatste in...	Cyclus
<b>250 werknemers of meer</b>	2027 over 2026	Jaarlijks
<b>150-249 werknemers</b>	2027 over 2026	Elke 3 jaar
<b>100-149 werknemers</b>	2031 over 2030	Elke 3 jaar
<b>&lt; 100 werknemers</b>	Vrijwillig, maar de richtlijn voorziet de mogelijkheid voor lidstaten om hierin verder te gaan	

# Loon

## Loonvorming: nationaal – sector - bedrijf



# Sector & functie als uitgangspunt

- **Nationale minimumafspraken**  
gewaarborgd minimum maandloon
- **Sectorale minimumlonen o.b.v. functiezwaarte**  
vastgelegd per paritair comité/sector: barema
- **Collectieve afspraken op het niveau van de onderneming**
- **Marktwaaarde van de functie/on top individuele afspraken**

# Functioneeloon & opslagsysteem en variabel loon en extra legale voordelen

WETTELIJK KADER				
loon werknemers				
nationaal GMMI				
cao pc functieclassificatie				
<b>loonsystemen</b>	<b>BASIS LOONSYSTEEM EN OPSLAG</b>			
cao pc loon	<b>barema</b>	<b>Loonvork</b>		
cao bedrijf loon	Op sector- en/of ondernemingsniveau	Enkel op ondernemingsniveau		
indiv arbeidsovereenkomst	met automatische opslag; groei obv anciënniteit of beroepservaring	Geen automatische opslag; Groei obv prestatie-evaluatie Discretionair toegekend door werkgever		
MOGELIJKE LOONCOMPONENTEN ON TOP VAN HET BASISLOON				
mogelijk collectief / individueel variabel	mogelijke premies	mogelijke vergoedingen	mogelijke extra legale voordelen	mogelijke andere motiverende arbeidsvoorwaarden
<b>collectief</b>				
cao 90 bonus	ploegenpremie en	loon in natura (bvb huisvesting)	anciënniteitspremie	coaching
winstpremie	nachtarbeid en weekendwerk	auteursrechten	Bedrijfswagen of mobiliteitsbudget	jobinhoud
	situationele premie:	onkosten: netto forfait	bedrijfsfiets	leeftijdsbewust personeelsbeleid
<b>individueel</b>	werken in koude,	Thuiswerk	buitenwettelijke ziekte vergoeding&	missie bedrijf
aandelenopties/warrants		Woon-werk	aanvullend pensioen	samenwerking collega's
bonus			extra legale voordelen via cafetariaplan	vorming
commissie			It tools: pc, internet, gsm	vrije dagen
(financiële participatie)			logistieke voorzieningen en diensten	werkgeluk - well being
			maaltijdcheques, cultuur- eco &	werkuren / #tijd -telewerktijd
			geschenk ea.	woon-werk afstand
				work-life balans

# Helicopterview.

## Maatschappelijke gelijkheid via solidariteit (onze SZ heid)

1. Collectieve en individuele sociale zekerheidssokkel wordt opgebouwd op basis van brutolonen
2. Netto looncomponent: ontvangen werknemers als men werkt (afbreuk aan solidariteitsmodel)
3. Ondermijning SZ en Belastingen: belangrijk dat onze degelijke sociale zekerheid behouden blijft. Dit bevordert maatschappelijke gelijkheid



# Vragen?



**Dank je wel voor aandacht**

Annemie Van Gucht, classificatiedeskundige Acv Puls  
Martine Mortier, classificatiedeskundige BBTK-Setca