



**De loonkloof in België,
omzetting van de richtlijn beloningstransparantie
& sectorale loonclassificaties als benchmark: een terreinverkenning voor
BE-Magic**

**L'écart salarial en Belgique,
Transposition de la directive sur le transparence des rémunérations
& classifications sectorielles des salaires comme 'benchmark': une
exploration du terrain pour BE-Magic**



FEDERALE OVERHEIDSDIENST
Werkgelegenheid, Arbeid
en Sociaal Overleg



werk.belgie.be



Inleiding

A. Richtlijn

- Doel: Gelijk loon voor gelijkwaardig werk >< discriminatie
- Middel: méér transparantie over loonvorming

B. Belgische georganiseerde en gecentraliseerde loonvorming op sector niveau

- Factor van lage loonkloof
- Centraal = baremieke verloning; loon- en functieclassificatiesystemen



Introduction

A. Directive

- Objectif : Un salaire égal pour un travail de valeur égale >< discrimination
- Moyens : plus de transparence sur la formation des salaires

B. Fixation organisée et centralisée des salaires au niveau sectoriel en Belgique

- Facteur de faible écart de rémunération
- Central = grille des salaires ; Systèmes de classification des salaires et des emplois



B uitgedaagd door A

Terreinverkenning

Loonkloof

Rol georganiseerde loonvorming

Sectorale loon- en functieclassificatie?

Hoe de uitdaging nu al opgenomen?

B interpellé par A

Analyse du terrain

L'écart salarial

Rôle de la fixation organisée des salaires

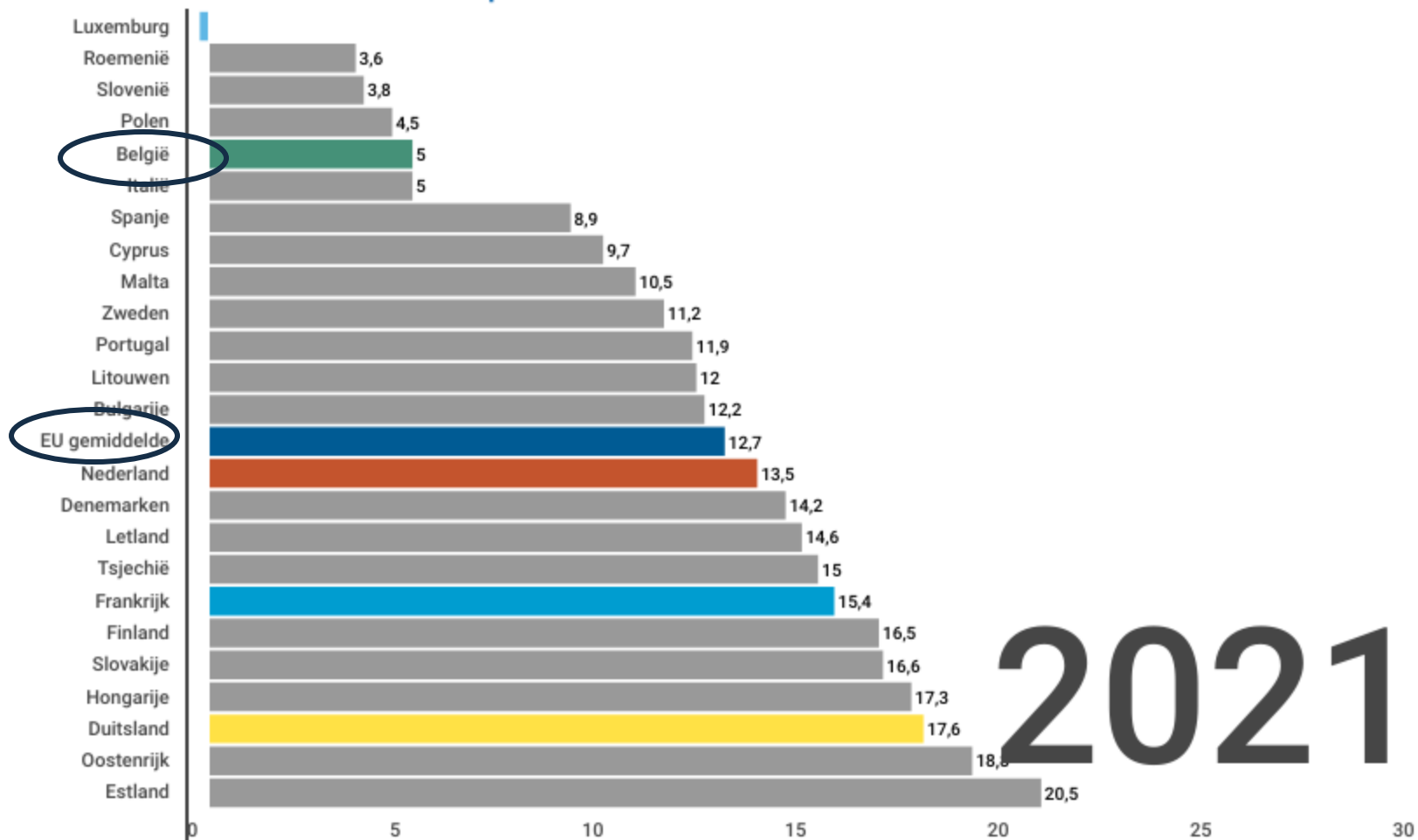
Classification sectorielle des salaires et des fonctions ?

Comment le défi est-il déjà relevé ?

De Loonkloof- problematiek

L'écart salarial

Evolutie van de loonkloof in de Europese Unie



2021



FEDERALE OVERHEIDSDIENST [Download data](#)

Werkgelegenheid, Arbeid
en Sociaal Overleg

Voor Ierland, Griekenland en Kroatië waren niet alle gegevens beschikbaar, deze landen werden niet opgenomen





De loonkloof in België in cijfers* (2024)

- **7%** - loonkloof in bruto-uurloon
- Loonkloof neemt toe met leeftijdscategorie werknemers
- **10,2%** - loonkloof in de Belgische privésector
 - Grote verschillen per sector
 - In sommige sectoren nog zeer grote loonkloof
 - In andere sectoren: (kleinere) negatieve loonkloof

L'écart salarial en Belgique en chiffres* (2024)

- **7%** - l'écart exprimé en salaires annuels bruts moyens
- L'écart salarial augmente par catégorie d'âge
- **10,2%** - l'écart dans le secteur privé
 - Grand diversité entre les secteurs
 - Écart salarial encore très grand dans certains secteurs
 - Dans d'autres secteurs : écart salarial négatif





Extralegale loonvoordelen

- Nog hogere loonkloof bij loonvoordelen
 - Bonusplannen
 - Bijdragen voor aanvullend pensioen (kloof 32,3%)
 - Cheques
 - Maaltijd/eco/consumptie
 - Cafetariaplannen
 - Voertuigen, verzekeringen, financiële producten, elektronica



Avantages extra-légaux

- Écart des avantages extra-légaux encore plus élevé
 - Les bonus
 - la pension complémentaire (écart de 32,3%)
 - Cheques
 - repas/eco/consommation
 - Les plans cafétéria
 - véhicules, assurances, produits financiers, électronique





Mogelijke verklaringen

49,4% van de loonkloof kan worden verklaard op basis van objectieve factoren, zoals:

- Opleiding
- Werkervaring en anciënniteit
- Beroep (17,1% van de verklaarde loonkloof)
- Sector (14,6% van de verklaarde loonkloof)
- Het al dan niet hebben van kinderen

Explications possibles

49,4% de l'écart salariale peut être expliqué sur la base de facteurs objectifs, tels que:

- Education
- Expérience professionnelle et ancienneté
- Occupations (17,1% de l'écart expliqué)
- Secteur (14,6% de l'écart expliqué)
- La présence ou absence d'enfants





Impact van sociaal overleg

- Internationaal onderzoek (recent Virage project): collectief onderhandelen in inspraakorganen maken een verschil
- België scoort hoog in indicators van sociaal overleg en collectief onderhandelingen
 - Hoge dekkinggraad
 - Gecentraliseerd en gecoördineerd
 - Sterke organisatiekracht

=> Dus als belangrijke factor erkend



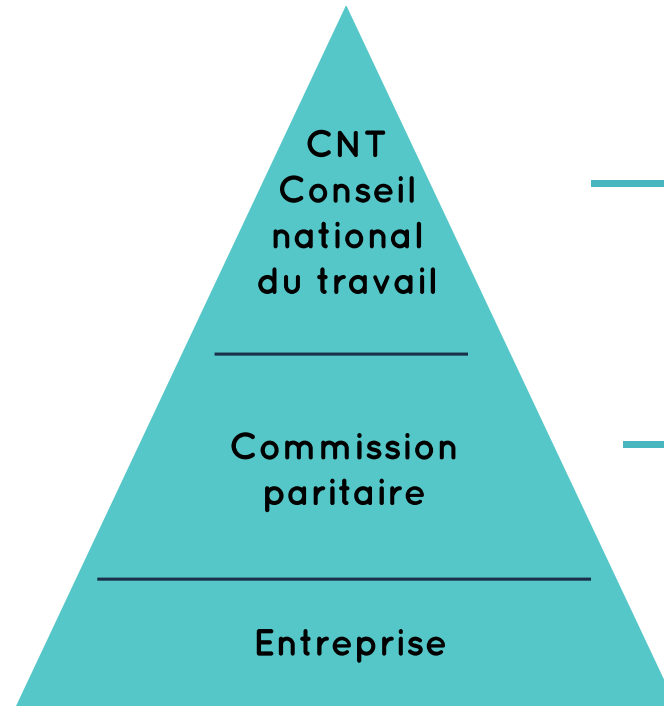
L'impact de la concertation sociale

- Étude internationale (projet Virage): la négociation collective fait une différence
- La Belgique obtient des scores élevés dans les indicateurs de la concertation sociale et des négociations collectives
 - Haut taux de couverture
 - Centralisé et coordonné
 - grande force organisationnelle

=> Reconnu comme un facteur important

Systematisch sectoraal sociaal overleg

- Dominantie van sectoraal sociaal overleg in België
 - Tussen werkgevers en werknemers
 - Via collectieve arbeidsovereenkomsten (CAO's)
 - Bepaling van functieclassificatiesystemen



Concertation sociale sectorielle systématique

- Dominance de la concertation sociale sectorielle en Belgique
 - Entre employeurs et travailleurs
 - Via des conventions collectives de travail (CCT)
 - Détermination des systèmes de classification des fonctions

Loonbarema

Tabel van loonschalen

Loonschaal

CAO minimumloon of schaal
voor een functiecategorie

Functiecategorie

Geheel van (referentie)functies
die op basis van een bepaalde
indeling of weging in éénzelfde
categorie worden geplaatst

Functieprofiel

Eenduidige beschrijving
van het takenpakket van
een medewerker of een
groep medewerkers

La classification des fonctions est un outil qui permet de classer différentes fonctions en fonction de leur importance et de les placer dans la bonne proportion les unes par rapport aux autres. Ce classement est ensuite divisé en un certain nombre de classes. On obtient ainsi une classification des fonctions. Enfin, chaque classe de fonctions serait attribuée un barème salarial. La classification des fonctions sert ainsi de base à l'élaboration des grilles de salaires (ou barèmes).



Soorten functieclassificaties

- Analytische methodes
 - Puntensysteem/schaal
 - Afzonderlijke functiekenmerken
- Vergelijkend
 - Op basis van gehele functies
 - Rangorde
 - Indeling in vooraf-bepaalde klassen



Types de classifications de fonctions

- Méthodes analytiques
 - Système de points/échelle
 - Basé sur des caractéristiques fonctionnelles distinctes
- Comparatif
 - Basé sur des fonctions entières
 - Ordannance
 - Classification en classes pré-déterminées





CAO 25

- CAO nr. 25 (NAR, 15.10.1975) betreffende gelijke beloning voor mannen en vrouwen - principe "gelijk loon voor gelijk werk".
- CAO nr. 25bis (NAR, 19.12.2001): beveelt aan dat paritaire comités alle functieclassificaties onderzoeken vanuit het oogpunt van genderneutraliteit.
- CAO nr. 25ter: verplicht de sectoren om de genderneutraliteit van systemen voor functiewaardering en loonclassificatie te controleren. Om de sociale partners in deze taak te ondersteunen, heeft het IGVM een checklist ontwikkeld voor genderneutraliteit in de waardering en classificatie van functies.



CCT 25

- La CCT n° 25 (CNL, 15.10.1975) relative à l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes - a adopté le principe « à travail égal, salaire égal ».
- CCT n° 25bis (CNL, 19.12.2001)24. Elle recommande que les commissions paritaires examinent toutes les classifications de fonctions sous l'angle de la neutralité de genre.
- La CCT n° 25ter: Elle oblige les secteurs à vérifier la neutralité des systèmes d'évaluation des emplois et de classification des salaires par rapport au genre. Pour aider les partenaires sociaux dans cette tâche, l'IGVM a élaboré une liste de contrôle pour la neutralité de genre dans l'évaluation et la classification des emplois





Loonkloofwet van 2012

- Doelstellingen van deze wet:
 - Bestrijden loonkloof in strikte zin
 - Sociale partners betrekken → blijvend sociaal overlegthema
- Interprofessioneel niveau
 - Verslag Centrale Raad voor het Bedrijfsleven
 - Overleg over bestrijding loonkloof
- Sectorale niveau
 - Onderhandelen maatregelen bestrijding loonkloof
 - Controle van de sectorale functieclassificaties
- Ondernemingsniveau
 - Het analyseverslag
 - De bemiddelaar



Loi écart salarial 2012


- Les objectifs de cette loi:
 - S'attaquer à l'écart salarial au sens strict
 - Associer les partenaires sociaux → un thème permanent de la concertation sociale
- Niveau interprofessionnel
 - Rapport du Conseil Central de l'économie
 - Négociateur des mesures de lutte contre l'écart salarial
- Niveau sectoriel
 - Négociateur des mesures de lutte contre l'écart salarial
 - Contrôle des classifications de fonctions
- Niveau de l'entreprise
 - Le rapport d'analyse
 - Le médiateur



Controleprocedure sectorale functieclassificaties

Screening van alle sectorale functieclassificaties

- P(S)C
 - Voorafgaandelijke zelfevaluatie
 - Inlichtingenformulier
- FOD
 - Checklist
 - beoordeling
 - Wel of niet geslaagd op genderneutraliteit
 - Score goede praktijken



Procédure de contrôle des classifications de fonctions sectorielles

Examen de toutes les classifications de fonctions sectorielles

- (S)CP
 - Auto-évaluation préliminaire
 - Formulaire de renseignements
- SPF
 - Checklist
 - Evaluation
 - Réussite ou échec sur la neutralité du genre
 - Score de bonnes pratiques



Controleprocedure sectorale functieclassificaties

- Checklist opgesteld met de hulp van onderzoekers KU Leuven
- Functieclassificatie is niet genderneutraal indien sommige functiebenamingen in de mannelijke of neutrale modus staan en andere functiebenamingen in de vrouwelijke vorm
 - Verplichting om de functieclassificatie te wijzigen
 - Enige criterium dat een wijziging verplicht
- Geen wijziging = Sector op de “name and shame” lijst = eindsanctie



Procédure de contrôle des classifications de fonctions sectorielles

- Checklist préparée avec l'aide de chercheurs de la KU Leuven
- La classification de fonctions n'est pas neutre sur le plan du genre si certains titres de fonctions ont une forme masculine ou neutre et que d'autres titres de fonctions ont une forme féminine
 - Obligation de modifier la classification de fonctions
 - Seul critère nécessitant un changement
- Pas de changement = Secteur sur la liste « name and shame » = sanction finale



Resultaten controle

Start controle 2015:

- Gecoördineerde versies + CAO's
- 45 niet-genderneutrale functieclassificaties
- 2 jaar de tijd om verbeteringen aan te brengen

Eind 2017:

- Controle nieuwe CAO's + verbeteringen
- slechts 12 niet-genderneutrale functieclassificaties

Sindsdien:

- Bijna alle functieclassificaties genderneutraal
- Aanpassing loonkloofwet 2012?



Résultats de contrôle

Début du contrôle en 2015:

- Versions coordonnées + CCT
- 45 classifications de fonctions non neutres sur le plan du genre
- Délai de 2 ans pour apporter les corrections

Fin 2017:

- Contrôle nouvelles CCT + corrections
- Seulement 12 classifications de fonctions non neutres sur le plan du genre

Depuis lors:

- Presque toutes les classifications de fonctions sont neutres sur le plan du genre
- Adaptation loi écart salarial 2012?



Twijfels over nut controle-opdracht

- Geen inhoudelijke, kwantitatieve analyse (ook niet mogelijk); enkel bescheiden procesevaluatie
- Huidige controle is ex post -> de sectoren ex ante aan de controle sensibiliseren.



Doutes concernant l'utilité de la mission de contrôle

- Pas d'analyse quantitative substantielle (également impossible) ; seulement une modeste évaluation du processus
- Le contrôle actuel est ex post -> Sensibiliser les secteurs au contrôle ex ante.



Conclusie

- Sectorale loonvorming factor in kleine loonkloof
 - Sectorale loon- en functieclassificatie
- Sinds lang zo erkend (cao 25)
 - Controle loonkloofwet
- Uitgedaagd door nieuwe richtlijn
 - Méér dan ooit uitgedaagd om (blijvend) als transparant referentiepunt te dienen
 - Hoe en waarom zie volgende presentaties
 - Andere vormen van beloning waar ook een sectoraal kader is voor vastgelegd
 - Evaluatie van eigen controle-taak



Conclusion

- Facteur sectoriel de fixation des salaires dans le faible écart de rémunération
 - Classification sectorielle des salaires et des emplois
- Reconnu comme tel depuis longtemps (CCT 25)
 - Contrôle prévu par la loi sur l'écart salariale
- Mis au défi par une nouvelle directive
 - Plus que jamais mis au défi de servir (de point de référence transparent)
 - Comment et pourquoi voir les prochaines présentations
 - Autres formes de rémunération pour lesquelles un cadre sectoriel a également été établi
 - Evaluation propres tâche de contrôle

