



Het analyseverslag van de bezoldigingsstructuur dat werkgevers vanaf dit jaar moeten bezorgen laat je toe om na te gaan of er in de onderneming sprake is van een loonkloof tussen mannen en vrouwen. Het analyseverslag voorziet ook in de opmaak van een actieplan. Wat zo'n actieplan kan omvatten, lees je in de brochure 'Pak de loonkloof in je onderneming aan', ook online te consulteren op acv-online.be

Analyseverslag van de bezoldigingsstructuur blijft nog al te vaak achterwege

We hebben het hier al bij verschillende gelegenheden aangekaart: vanaf dit jaar moet de onderneming naast de economische en financiële informatie die we reeds kennen, aan de werknemersafgevaardigden ook een analyseverslag van de bezoldigingsstructuur bezorgen over het boekjaar 2014. Dat laat ons toe om meer in detail te onderzoeken of er in de onderneming sprake is van een loonkloof tussen mannen en vrouwen. In de praktijk merken we dat dit analyseverslag echter nog lang niet overal spontaan wordt bezorgd aan de leden van de ondernemingsraad. Laat dus zeker niet na om hiernaar te vragen als het niet mee bezorgd wordt met de efi-bundel !

Welke informatie moeten we bekomen?

Wat er in het analyseverslag moet staan, gaven we reeds in detail mee (zie *Vakbeweging nr. 821 van 25 maart* – ook te consulteren via www.acv-militanten.be). Er is het volledige model voor ondernemingen met 100 werknemers en meer en het beknopte model voor ondernemingen met 50 tot 100 werknemers. Kort samengevat moet het volledige model de opsplitsing geven van de bezoldigingen, de premies voor extralegale verzekeringen en de andere voordelen bovenop het loon, uitgesplitst over mannen en vrouwen, en dit voor de verschillende functieclassificaties, de verschillende anciënniteitsgroepen en de verschillende

teitsgroepen en de verschillende groepen wat betreft kwalificatie- of opleidingsniveau. In het beknopte model valt de informatie over de functieclassificatie weg en zijn er maar 2 in plaats van 3 anciënniteitsgroepen.

1. **Functieclassificatie:** het analyseverslag (volledig model) moet de personeelskosten en het aantal werknemers geven voor het uitvoerend personeel, voor het kaderpersoneel en voor het leidinggevend personeel. Als de onderneming een eigen functieclassificatie heeft, moet ook die uitsplitsing worden gegeven. Die kan dus meer gedetailleerd zijn, bijv. een onderscheid tussen arbeiders en kaderpersoneel van niveau 1, 2, 3, ...
2. **Anciënniteitsgroepen:** in een tweede blok moeten de cijfers opgedeeld worden in de groepen werknemers met minder dan 10 jaar dienst, met 10 tot 20 jaar dienst, en met meer dan 20 jaar anciënniteit (volledig model).



3. **Opsplitsing volgens kwalificatie of opleiding:** tenslotte moeten de personeelskosten en het aantal werknemers voor mannen en vrouwen opgesplitst worden naargelang het opleidingsniveau, namelijk of zij lager onderwijs, middelbaar onderwijs, een bachelor- of een masteropleiding gevolgd hebben.

Er is nog één beperking: in het geval er in een bepaald vak maar drie of minder mannelijke of vrouwelijke werknemers zouden voorkomen, is de werkgever niet verplicht om dit apart te vermelden in het kader van de bescherming van de privacy.

Wat doen we met die informatie?

De informatie volledig en vooral ook tijdig bekomen is één ding. Het is ook de bedoeling om de cijfers te analyseren en na te gaan of we hier conclusies m.b.t. de loonkloof in de onderneming aan kunnen koppelen. Naargelang de details die je krijgt en de aard van de cijfers, zal die analyse verschillen, maar we geven hier toch een aantal tips.

1. **Gebruik alle informatie die je krijgt en probeer een globaal zicht te krijgen.** Het is namelijk zo dat we in de opgesplitste sociale balans in de jaarrekening al een idee krijgen van de globale loonkloof tussen mannen en vrouwen, zelfs opgedeeld volgens het deel dat voltijds werkt en het deel dat deeltijds werkt. We kunnen er ook in terugvinden of vrouwen evenveel toegang hebben tot vorming als mannen. Ook moeten we volgens cao nr. 9 informatie krijgen over de structuur van de tewerkstelling, bijvoorbeeld wat betreft anciënniteit, beroepsklasse, ... Die informatie kan zeker handig zijn om de analyse meer in detail te kunnen maken.

2. **De eenvoudige analyse:** bereken per vak of er een loonkloof is. Het analyseverslag van de bezoldigingsstructuur laat ons toe om per vak, per categorie, telkens de gemiddelde bezoldiging te vergelijken tussen mannen en vrouwen. Hebben de vrouwen met dezelfde functieclassificatie gemiddeld hetzelfde loon en dezelfde voordelen als de mannen in die categorie? Hebben de vrouwen met een gelijkaardige anciënniteit gemiddeld hetzelfde loon als de mannen? Of groeit de loonkloof naarmate de anciënniteit hoger ligt, omdat mannen bijv. meer kansen hebben op promotie? En tenslotte: worden vrouwen evenveel betaald als de mannen met hetzelfde diploma? Als hier verschillen zijn, biedt dit zeker al voldoende stof voor een grondige discussie.

3. **Het totaalplaatje: is er sprake van discriminatie?**

Uit diverse bronnen weten we dat er in België gemiddeld een loonkloof bestaat van 22%. Dat werd onlangs ook nog bevestigd door het Verslag van het Instituut voor de Gelijkheid van Mannen en Vrouwen over het jaar 2012. Ongeveer de helft van die loonkloof kan verklaard worden door objectieve factoren: mannen werken meer voltijds, werken meer in sectoren waar de lonen gemiddeld hoger liggen, enz. Maar omgekeerd betekent dat ook dat ongeveer de helft niet kan verklaard worden en dat dit duidt op een ongelijke behandeling. Is dit het geval in uw onderneming? Welk deel van de eventuele loonkloof is te verklaren en welk deel niet?

| Frank Cosaert |

Tenslotte: tijd voor actie? Het actieplan

Als er op basis van de cijfers en van de analyse die gemaakt werd, sprake zou zijn van een discriminatie, dan moet er iets aan gedaan worden. De loonkloofwet van 22.04.2012 reikt een aantal tools aan. Zo kan er een loonkloofbemiddelaar worden aangesteld die de werkgever en werknemers ondersteunt in het toepassen van de maatregelen van de loonkloofwet. Het analyseverslag voorziet ook in de opmaak van een actieplan door de ondernemingsraad, of bij ontstentenis de vakbondsafvaardiging. Een overzicht van wat zo'n actieplan kan omvatten, vind je in de brochure 'Pak de loonkloof in je onderneming aan'. Het kan gaan om een genderneutrale functieclassificatie en bonusregeling, gelijke toegang tot alle functies, gelijke toegang tot opleidingen, betere werkvoorwaarden voor deeltijdse werknemers enz.

