# GELIJKHEID MANNEN - VROUWEN IN HET INTERPROFESSIONEEL AKKOORD 1999-2000

DIEDERIK VAN NOTEN

Historisch, compleet nieuwe aanpak, akkoord nieuwe stijl... met dergelijke superlatieven werd het interprofessioneel akkoord dat tot stand kwam in de nacht van 16 op 17 november '98 bewierookt. De dagen nadien vloeiden liters inkt over de sociale en politieke betekenis ervan en werd vooral veel aandacht besteed aan de weerslag op de loonkostenontwikkeling, de tewerkstelling en de sociale lastenverlagingen. Nu het eerste stof al wat is gaan liggen en het concrete invulwerk in de sectoren langzaam maar zeker afgerond wordt, is het tijd om eens een specifiek dossier uit dit interprofessioneel akkoord van nabij te bekijken.





Naast de situering van het akkoord bevat de tekst immers vijf basisafspraken (over loonkostenontwikkeling, permanente vorming, tewerkstelling, bijdragevermindering en opvolging en evaluatie) en tien specifieke dossiers (werkgelegenheid, arbeidsomstandigheden, KMO en sociale dialoog, jaarlijkse vakantie, opzegtermijn arbeiders, tewerkstelling gehandicapten, gelijkheid mannen - vrouwen, deeltijdse arbeid, arbeidsduur en ter beschikkingstelling van arbeidskrachten). Kortom, vijftien punten die momenteel hetzij in de sectoren, hetzij in de ondernemingen, concrete invulling moeten krijgen. Op het "specifieke dossier gelijkheid mannen - vrouwen" gaan we hier graag dieper in.

**BEPERKTE REGELGEVING**

M.b.t. functiewaardering is er (nog) niet zoveel algemeen formeel geregeld in België. Op bedrijfsvlak voorziet de wet op de ondernemingsraden (wet van 20.9.1948, arti-

Diederik Van Noten is momenteel functiewaarderingsdeskundige bij de Vlaamse christelijke bediendevakbond LBC-NVK.
Als product van de Sociale Hogeschool Heverlee kwam hij, na een kort verblijf als agent bij de toenmalige BAC cv, terecht bij de bediendevakbond LBC-NVK waarvoor hij militeerde. Om te beginnen als gewestelijk secretaris te Mechelen, nadien op het nationale plan: eerst als kaderpropagandist (NVK), vervolgens als nationaal secretaris voor de non-profit.
Hij publiceert over zijn vakgebied regelmatig bijdragen in binnen- en buitenland.

kel 15 f) dat bedoeld orgaan (samengesteld uit vertegenwoordigers van de vakbonden en van de werkgever) moet zorgen voor de toepassing van elke algemene bepaling die de onderneming aanbelangt, ten opzichte van het vaststellen van de criteria inzake de verschillende graden van beroepskwalificatie.
Deze toezichthoudende activiteit betekent niet dat het de ondernemingsraad is die deze criteria dient op te stellen. In de praktijk worden ze vastgelegd door sectorale en ondernemings-CAO's, die mogelijks verschillen voor arbeiders en bedienden. Vermits het de toepassing van "elke algemene bepaling" betreft, behoort het ook niet tot de taak van de ondernemingsraad de individuele classificatiegevallen op hun juistheid te toetsen. Daartegenover moet, op basis van dit artikel, de werkgever wel mededeling doen van de door het betrokken bedrijf gehanteerde beroepskwalificatiecriteria; toezicht zonder kennis van de criteria is immers uitgesloten. De term "classificatie" wordt in deze wet niet gebruikt. Hieronder dient verstaan de "rangschikking" volgens klassen. Ook deze classificatie is meestal geregeld door een sector- of bedrijfs-CAO. Door afleiding moet aan de ondernemingsraad ook informatie gegeven worden over de toepassing van deze classificatieregels.
Het is dan ook vooral vanuit de regelgeving omtrent gelijke beloning dat rechten kunnen worden afgeleid m.b.t. functiewaardering. Daarom een woordje uitleg over die wetgeving.

**GELIJKE LOON VOOR GELIJK(WAARDIG) WERK**

De wetgeving op de gelijke beloning steunt vooral op internationale conventies afgesloten in het kader van de Internationale Arbeidsorganisatie (IAO) en de Europese Gemeenschap (EG).
De IAO ontwikkelde reeds in 1948 een norm voor gelijke beloning. In 1951 werd die goedgekeurd in de internationale conventie nr. 100 betreffende de gelijke beloning van mannen en vrouwen voor werk van gelijke waarde.
Zes jaar later werd het principe 'gelijk loon voor gelijk werk' vastgelegd in art. 199 van het Verdrag van Rome (maart 1957). Het werd via de EG-richtlijn van 10 februari 1975 nog verfijnd. Voor gelijke arbeid, waaraan gelijke waarde kan toegekend worden, wordt ieder onderscheid naar geslacht verboden (t.a.v. alle elementen en voorwaarden van de beloning).
Bovendien werd bepaald dat, als door het vaststellen van de beloning gebruik gemaakt wordt van een systeem van werkclassificatie, dit laatste moet berusten op criteria die voor mannelijke en vrouwelijke werknemers dezelfde zijn.
Ook de richtlijn van 24 juli 1986 versterkt het principe van gelijke beloning. Hij legt de gelijke behandeling op in ondernemings- en sectorale regelingen inzake sociale zekerheid.

In ons land is het principe van gelijke behandeling uit de EG-richtlijnen uitgevoerd in de wet van 4 augustus 1978 tot economische heroriëntering, Titel V "Gelijke behandeling van mannen en vrouwen t.a.v. de arbeidsvoorwaarden, de toegang tot het arbeidsproces, de beroepsopleiding en de promotiekansen en t.a.v. de toegang tot een zelfstandig beroep". In die wet worden alle aspecten, uitgezonderd het loon, behandeld. De loononderhandeling behoort immers tot het terrein van het sociaal overleg.

Onder druk van vooral vrouwenorganisaties, maar ook van de Europese regelgeving en enkele spontane stakingen, legden de sociale partners het principe "gelijk loon voor gelijkwaardig werk" op 15 oktober 1975 vast in een collectieve arbeidsovereenkomst.
In die CAO nr. 25 van de Nationale ArbeidsRaad (alle NAR-CAO's worden netjes chronologisch genummerd) staat, terecht, in artikel 3: "De gelijke beloning van mannelijke en vrouwelijke werknemers moet verzekerd worden voor alle elementen en voorwaarden van het loon met inbegrip van het systeem van functiewaardering wanneer daarvan gebruik wordt gemaakt. In geen geval mogen de systemen van functiewaardering tot discriminatie leiden, noch door de keuze van criteria, noch door de weging van die criteria, noch door het systeem van omzetting van de functiepunten in loonpunten". Alleen hebben de interprofessionele sociale partners tot op heden jammer genoeg samen geen initiatief meer genomen om dit artikel 3 verder te concretiseren.

Uit onderzoek blijkt nu dat het, zo vele jaren later, ook in België nog steeds niet bijzonder fraai gesteld is met de gelijke beloning van mannen en vrouwen.

**ONGELIJKE BELONING, NOG STEEDS EEN REALITEIT?**

Dat de bestaande regelgeving nog steeds ontoereikend is om aanzienlijke en dus klaarblijkelijk hardnekkige beloningsverschillen tussen mannen en vrouwen weg te werken, blijkt uit cijfers van het Nationaal Instituut voor de Statistiek. NIS-enquêtes leverden immers volgende resultaten op:





Tabel: *Verhouding tussen de brutoverdiensten van de vrouwen en die van de mannen - Totale industrie - Lonen van de vrouwen uitgedrukt als percentage van de lonen van de mannen*

| | 1977 | 1981 | 1985 | 1989 | 1993 | 1995 | 1996 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| Arbeiders (bruto uurverdiensten) | 70,45 | 72,00 | 74,61 | 74,28 | 74,99 | 79,41 | 79,44 |
| Bedienden (bruto maandverdiensten) | 60,09 | 59,89 | 62,15 | 64,40 | 65,18 | 70,26 | 70,07 |

*Bron*: Het federaal werkgelegenheidsbeleid-Evaluatierapport 1997; NIS

Bekijken we de verschillen in de verschillende deelsectoren, dan stellen we vast dat de loonverschillen kunnen oplopen tot het drievoud en dat in geen enkele sector het gemiddeld loon van vrouwen (uur- of maandloon) hoger ligt dan dat van mannen.

Bovendien blijken deze verschillen globaal gezien af te nemen, maar worden ze in bepaalde sectoren toch nog groter.

## VANWAAR DIE LOONKLOOF?

Er zijn meerdere oorzaken en er bestaan verschillende theorieën die een verklaring bieden.

### De human capital-theorie

Volgens deze zienswijze hangen beloningsverschillen tussen mannen en vrouwen af van de verschillen in opleiding, ervaring en anciënniteit. Vrouwen zouden minder in opleiding investeren omdat hun deelname aan het arbeidsproces minder intensief is. Onderzoeken in binnen- en buitenland tonen echter aan dat deze visie de totale loonkloof slechts ten dele kan verklaren.
Hoewel het opleidingsniveau van vrouwen gestegen is en hun werkervaring meer en meer op het niveau van de mannen komt te liggen, blijven de gemiddelde loonverschillen toch constant.

### De gesegregeerde arbeidsmarkt

De institutionalisten leggen de belangrijkste oorzaak van de loonverschillen bij de gesegregeerde arbeidsmarkt. Vrouwen zijn geconcentreerd in bepaalde bedrijfstakken en beroepen (functies), bvb. gezondheidszorgen, onderwijs, distributie, schoonmaak. Mannen zijn sterker vertegenwoordigd in andere delen van de arbeidsmarkt. Dit fenomeen noemt men horizontale segregatie. Doordat vrouwen werken in slecht betaalde bedrijfstakken kunnen de lonen op een gemiddeld lager peil blijven dan dat van mannen. De verdeling tussen mannen en vrouwen volgens functieniveau noemt men verticale segregatie.
Er is eveneens een verband tussen beroepensegregatie en functieniveauverschillen, dus tussen horizontale en verticale segregatie. Het gemiddeld functieniveau van door vrouwen uitgeoefende beroepen ligt lager dan dat van door mannen uitgevoerde jobs. Het percentage vrouwen dat goedbetaalde functies bekleedt, is zeer laag.

### De dubbele arbeidsmarkt-theorie

Een verwante theorie is die van de dubbele arbeidsmarkt.
De arbeidsmarkt wordt gezien als een systeem waarvan de verschillende compartimenten door structurele barrières van elkaar afgeschermd worden.
Er zou een tweedeling zijn in de arbeidsmarkt en in de functiestructuur. Die gaat gepaard met een tweedeling van werknemers. De banen in het bovenste segment bieden werkzekerheid, hoge lonen en promotiemogelijkheden. De lonen in het secundaire segment zijn lager, er is geen werkzekerheid en er zijn weinig promotiemogelijkheden. Vrouwen zouden meer in dít segment van de arbeidsmarkt terechtkomen.

### Het crowding effect

Een andere verklaring voor de relatie seksesegregatie en lagere verloning is het *crowding effect*. Er zou een overaanbod zijn van vrouwen voor een beperkt aantal banen, wat een daling van de lonen tot gevolg heeft. Dit hangt samen met het bovengenoemde segregatiefenomeen.

### De functiewaarderingsdiscriminatie

*Last but not least* is er de verklaring die de nadruk legt op functiewaarderingsdiscriminatie: het lager waarderen van overwegend door vrouwen uitgeoefende functies

in vergelijking met hoofdzakelijk door mannen uitgeoefende functies. Dit gaat samen met een gesegregeerde arbeidsmarkt. Niet de personen (vrouwen) worden gediscrimineerd, maar er spelen verborgen discriminatiemechanismen in de waardering van functies.
Het grote probleem is dat de meeste vrouwen niet hetzelfde werk doen als mannen. De moeilijkheid hier is om die indirecte discriminatie te ontdekken.
Sommige eigenschappen kunnen omschreven worden als "veeleer vrouwelijk" (bvb. handigheid of vaardigheid) en andere als "typisch mannelijk" (zoals fysieke kracht of verantwoordelijkheid). Nochtans moeten ze alle op gelijke voet beschouwd worden. “Gelijke arbeid” verwijst dus naar werk van "gelijke waarde". Het principe van "gelijk werk, gelijk loon" houdt dus in dat functies met een verschillende taakinhoud moeten vergeleken worden.

De hierboven geciteerde theorieën sluiten elkaar niet uit, maar vullen elkaar veeleer aan.

**DE RECENTE AANPAK**

Van Miet Smet kan veel gezegd worden. Alleszins heeft zij met haar dubbele pet, die van minister van Tewerkstelling en Arbeid en die van minister voor Gelijkekansenbeleid voor mannen en vrouwen, op het vlak van gelijkheid mannen - vrouwen op de werkvloer, een aantal concrete initiatieven genomen. Het begon met een ontwerp-Koninklijk Besluit (KB) tot invoering van een bijkomende verplichte vermelding over “een beroepenclassificatie” (sic) in het arbeidsreglement. Dit - weliswaar goed bedoelde, maar door de sociale partners slecht verteerde want politiek opgesolferde - ontwerp-KB, stierf echter een spoedige en stille dood. Ongeveer gelijktijdig startte de minister de - door de sociale partners beter gesmaakte want meer vrijblijvende - campagne “naar een correcte verloning van uw functie”. Die werd bovendien gekoppeld aan een Europees studie-initiatief “van punten naar munten” waarbij nagegaan werd hoe het er in een aantal andere Europese landen aan toegaat m.b.t. sekseneutraliteit in functiewaardering.

Wat de sociale partners betreft, die poogden in de lente van vorig jaar (mee op dit terrein omdat de politiek het laken almaar meer naar zich begon te trekken) tot afspraken te komen in het raam van het Europese werkgelegenheidsplan. Alhoewel geen formeel akkoord tot stand kwam, en de federale regering dan maar op eigen houtje de knopen doorhakte, kon die in haar “Belgische actieplan voor de werkgelegenheid” noteren dat de vakbonden en werkgevers zich in ruil voor een fikse patronale lastenverlaging geëngageerd hadden “in de sectoren waar het functieclassificatiesysteem leidt tot ongelijke kansen tussen mannen en vrouwen, dit systeem te herzien met het oog op het realiseren van gelijke kansen”.
Men kon zich toen reeds terecht afvragen, in hoeverre de sociale partners dit engagement op sectoraal vlak daadwerkelijk zouden hard maken. Blijkbaar was ook de minister zelf er niet zo gerust in, want, met bekwame spoed en zonder het advies van de partners in de Nationale Arbeidsraad af te wachten, liet zij op de laatste ministerraad vóór de zomervakantie haar ontwerp van wet op de gelijke behandeling van mannen en vrouwen op het werk goedkeuren met daarin de mogelijkheid bij KB maatregelen te nemen op het vlak van “de beroepenclassificatie".

De sociale partners poogden dan het laken opnieuw naar zich toe te trekken en schreven in hun interprofessioneel akkoord (akkoord dat gesloten wordt tussen vakbonden en werkgevers en dat geldt voor alle arbeiders en bedienden): “De sectoren waar het functieclassificatiesysteem leidt tot ongelijke kansen tussen mannen en vrouwen zullen in de paritaire comités deze systemen herzien met het oog op het realiseren van gelijke kansen. In voorkomend geval, vragen de sociale partners de sectoren om deze ongelijkheden weg te werken door middel van een analytische herziening van de functieclassificaties of door een door de sociale partners gelijkwaardig beschouwd systeem”.
Even belangrijk echter blijft ook wat er níet (meer) staat. Met name in voornoemd Belgisch actieplan beloofde de federale regering in “richtsnoer 11: verlaging van de fiscale en parafiscale last op arbeid” in ‘99 en 2000 telkens minstens 9 miljard fr. op jaarbasis te zullen vrij maken in ruil voor twee engagementen van de sociale partners: bijkomende inspanningen leveren op vlak van permanente vorming; het functieclassificatiesysteem herzien in die sectoren waar het leidt tot ongelijke kansen tussen mannen en vrouwen, dit met het oog op het bewerkstelligen van gelijke kansen. In het nieuwe interprofessioneel akkoord versassen de sociale partners nu de problematiek functieclassificatie van het luik “voorstellen inzake de uitwerking van de lastenverlagingen die door de regering werden beslist" naar het tweede deel “een aantal andere materies”. Of m.a.w., men poogt stilletjes onder een van de twee eigen engagementen uit te komen en zo de lastenverlaging binnen te rijven slechts in ruil voor vormingsinitiatieven. De herziening van de functieclassificatiesystemen dreigt hierdoor dode letter te blijven vermits men de politieke stok achter de deur poogt weg te nemen.





**TEGENZET**

De minister poogde deze ontsnappingspoging alvast te counteren door op 7 mei ‘99, nog net vóór de verkiezingen van 13 juni, het parlement de wet op de gelijke behandeling van mannen en vrouwen te laten goedkeuren. Deze wet voorziet dat de gelijke behandeling moet gewaarborgd zijn in alle bepalingen en praktijken betreffende de arbeidsvoorwaarden. Onder deze laatste wordt nadrukkelijk ook de beroepenclassificatie vermeld. Bovendien kan de minister, na advies te hebben ingewonnen van de sociale partners, zelf maatregelen nemen die moeten garanderen dat de beroepenclassificaties in overeenstemming zijn met het beginsel van gelijke behandeling van mannen en vrouwen. Concreet denkt de administratie Gelijke Kansen hierbij aan:

***Uit onderzoek blijkt dat het ook in België nog steeds niet zo fraai gesteld is met de gelijke beloning van mannen en vrouwen.***

- preventieve aanpak gericht op de sectorale functieclassificaties (*comparable worth-strategy*): de sociale partners moeten een duidelijke status quo opmaken van de vigerende sectorale en bedrijfspraktijk inzake functiewaardering. Dit door de bestaande systemen te beoordelen aan de hand van criteria inzake deugdelijkheid en sekseneutraliteit. Waar vastgesteld wordt dat het bestaande systeem seksediscriminatie in de hand werkt, moeten stimuli aangereikt worden om een nieuw deugdelijk en sekseneutraal systeem in te voeren. Dit kan door bijvoorbeeld het gehele functiewaarderingsproject te subsidiëren of andere financiële voordelen te verlenen;

- toetsing van de CAO's aan de hogere rechtsnormen: momenteel worden sectorale CAO's voornamelijk beoordeeld op hun formele geldigheidsvereisten (datum, vereiste handtekeningen...), hoewel in principe ook een inhoudelijke controle mogelijk is;
- betere informatieverstrekking aan de werknemers: dit kan door de werkgever te verplichten op sociale documenten de juiste functiebenaming van iedere functiehouder te vermelden of de geldende functieclassificatie in de onderneming openbaar te maken of bij iedere individuele arbeidsovereenkomst te voegen;
- creëren van een openbare instelling voor de belangenbehartiging van slachtoffers van geslachtsdiscriminatie;
- inschakeling van een onafhankelijke en deskundige adviesinstantie: die zou de rechter kunnen adviseren of informatie kunnen verstrekken;
- vestigingswet voor systeemhouders: in deze wet kunnen kwalitatieve voorwaarden worden vastgelegd waaraan systeemhouders moeten voldoen om een erkenning te kunnen verkrijgen;
- maatregelen inzake statistische informatieverwerving.

**EEN GEGEVEN WOORD**

Karel, toenmalig regent van het koninkrijk, besloot op 28 februari 1947 (gepubliceerd in het Belgisch Staatsblad op 18 mei 1947) een Algemeen Technische Commissie op te richten "belast met het opmaken van een algemene methode van bepaling der beroepsclassificatie en de toepassing er van in de verschillende nijverheidstakken". De werkwijze die deze commissie ontwikkelde, ging verder door het leven als ATC-methode en kende een vrij grote toepassing bij arbeiders. Ze werd echter niet onderhouden en doofde in haar toepassing stilaan uit.
De huidige sectorale classificaties en loonschalen dateren meestal reeds van ergens de jaren zestig. Bovendien ontstaan er de laatste jaren talrijke nieuwe functies en bedrijven in nieuwe sectoren waarvoor geen aangepaste classificatie (en dus salaris) voorhanden is.
Aangezien niemand nog betwist dat iedere werknemer recht heeft op een billijk en rechtvaardig loon (dus gelijk loon voor gelijkwaardig werk zonder discriminatie op basis van geslacht, nationaliteit...) hebben én werknemers én werkgevers er alle belang bij hun in het interprofessioneel akkoord gegeven woord gestand te doen en de bestaande classificatiesystemen eens ernstig onder de sekseneutrale loep te nemen. De tot nu toe bereikte sectorale akkoorden vallen op dat punt nogal licht uit. Alhoewel in nogal wat syndicale eisenbundels opgenomen, is er over functiewaardering in de uiteindelijk gesloten CAO's vaak niet veel meer te bespeuren, op het ijskastwaarts afvoeren van dit heikele punt naar "een werkgroep voor onderzoek" na. Te vrezen valt dan nog dat, als zulk een werkgroep er al in slaagt samen te komen tijdens de duurtijd van de CAO, een aantal sectoren er zich met een jantje-van-leiden zal van af maken door wat oplapwerk of door alle functietitels eventjes geslachtloos te maken. Zo'n aanpak is alleszins onvoldoende.
Alleszins dient ook vermeden dat de in het interprofessioneel akkoord zelf ingebouwde achterpoorten gebruikt worden. De tekst voorziet immers twee fasen:
1. het gaat over sectoren waar het functieclassificatiesysteem leidt tot ongelijke kansen tussen mannen en vrouwen. Mogelijks zullen bepaalde sectoren, al dan niet na

onderzoek, simpelweg verklaren dat hun systeem niet leidt tot ongelijke kansen tussen mannen en vrouwen, en dat ze daarom niets hoeven te ondernemen;
2. waar dit wél het geval is, vragen de sociale partners aan de sectoren deze ongelijkheden weg te werken d.m.v. een analytische herziening of een door de sociale partners als gelijkwaardig beschouwd systeem.
Deze passus bevat een tegenstrijdigheid in die zin dat de Raad voor Gelijke Kansen, evenals vakbondsdeskundigen, er van uitgaan dat alleen op analytische wijze mogelijke discriminaties kunnen weggewerkt worden. Een gelijkwaardig systeem bestaat dus niet, maar deze bepaling kan wel als achterdeur gebruikt worden om in de sectoren toch geen analytisch systeem te moeten invoeren.

**KOST WAT KOST?**

Ten slotte dient het argument van "de kost" gecounterd te worden:
- als loonverschillen te wijten zijn aan ongelijke behandeling, dan zijn ze ongeoorloofd en dienen ze onmiddellijk rechtgezet. Dit betekent immers dat er mogelijks sedert jaren een "loontekort" bestond voor bepaalde (functie)groepen;
- het inhuren van een extern classificatiebureau kost geld, maar de lastenverlaging dient nu net voor een deel om deze kost op te vangen en kan dus niet voor andere zaken gebruikt of op zak gestoken worden;
- het tot stand komen van een nieuwe classificatie op basis van een analytische classificatie heeft geen vaste loonkostgevolgen. De (nieuwe) barema's zijn zoals gebruikelijk het resultaat van onderhandelingen en het invoeren ervan kan in de tijd gespreid worden.

Doel moet zijn een reëel maatschappelijk gerelateerde en tevens sekseneutraal gecorrigeerde classificatie te bewerkstelligen. Zuiver en alleen afgaan op het tot stand brengen van een classificatie die een maatschappelijke spiegel vormt van waarden en normen is onvoldoende. De grootste gemene deler van deze laatste is immers zelf niet helemaal vrij van discriminatoire invloeden. Gelukkig bestaan er voldoende technische en procedurele hulpmiddelen om zulk werk tot een goed einde te brengen. Het ministerie van Tewerkstelling en Arbeid en Gelijke-kansenbeleid voor mannen en vrouwen zelf heeft hiertoe een werkboek *Naar een correcte verloning van uw functie* uitgegeven, waarmee de onderhandelaars stapsgewijze aan de slag kunnen en zo de meeste valkuilen kunnen ontwijken. Alleszins verdient het aanbeveling te kiezen voor een functieclassificatie gestoeld op een analytische onderbouw. Zulke werkwijze biedt immers de beste waarborg op een geslachtsneutrale aanpak en is voldoende dynamisch en flexibel om voortdurend wijzigingen in functie-inhouden en volledig nieuwe functies op te nemen. In een aantal sectoren (horeca, bedienden internationale handel en voeding) heeft men reeds de stap gezet, tot eenieders voldoening.

***"Gelijke arbeid" verwijst naar werk van "gelijke waarde". Het principe van "gelijk werk, gelijk loon" houdt dus in dat functies met een verschillende taakinhoud moeten vergeleken worden.***

Er is dus, zowel binnen de vakcentrales als bij de werkgeversorganisaties, reeds deskundigheid en ervaring aanwezig om in een sector of onderneming een analytische functie-

classificatie in te voeren. Niettemin blijft het wenselijk dat er interprofessioneel een goede structuur zou tot stand komen die terzake een aantal ondersteunende en kwaliteitsbewakende en -bevorderende taken zou uitbouwen. Ook het maken van enkele interprofessionele afspraken m.b.t. het procedurele (rol ondernemingsraad en vakbondsafvaardiging, verhaal- en informatierecht, systeemtoepassing en -onderhoud...) zou gepast zijn. Bepaalde systeemhouders (Berenschot, Optimor, PricewatershouseCoopers, Hay, SD Diensten, SBB, Bakkenist en CSB) hebben hierop niet gewacht en maakten alvast rechtstreeks procedureafspraken met de bediendevakbonden. Deze aanpak wil een minimale kwaliteitsbasis leggen om bij het invoeren en onderhouden van een functieclassificatie in sectoren tot eenvormigheid te komen.

**DEUGDELIJKHEID EN SEKSENEUTRALITEIT**

Welk systeem het "beste" is, hangt in de eerste plaats af van de aard en de doelstellingen van een arbeidsorganisatie. Uit het oogpunt van gelijke behandeling is het evenwel duidelijk dat de voorkeur dient gegeven aan de analytische puntensystemen, omdat die relatief objectief en wetenschappelijk zijn en de kans op subjectiviteit bij de beoordeling drastisch verkleinen. Toch past hierbij enige nuancering: dergelijke systemen kunnen immers ook discriminaties voortbrengen, b.v. door onvolledige functiebeschrijvingen of door een gebrek aan of een onderwaardering van voor vrouwenfuncties belangrijke gezichtspunten. Net als andere methoden van functieclassificatie weerspiegelen ze de gangbare maatschappelijke normen over de waarde van arbeid. Dit brengt mee dat elke gebruikte methode steeds trendvolgend en nooit trendsettend is. Of nog anders gezegd, functiewaardering bevestigt de bestaande sociaal-culturele verhoudingen en brengt die tot uitdrukking in een rangordening. Het louter systematisch invoeren van analytische systemen in de diverse sectoren van de economie mag dan ook niet beschouwd worden als hét tovermiddel voor het versmallen van de loonkloof. Het is pas als analytische systemen voldoen aan een aantal strikte voorwaarden inzake deugdelijkheid en sekseneutraliteit, dat ze ook zullen leiden naar "gelijk loon voor gelijkwaardig werk".

In het arrest-Rummler heeft het Hof van Justitie van de Europese Gemeenschappen een aantal concrete aanwijzingen gegeven over de eisen die vanuit de gelijke-behandelingsoptiek aan functiewaardering moeten gesteld worden. Algemeen uitgangspunt is dat een dergelijk systeem "in zijn geheel niet zodanig mag zijn opgezet dat werknemers van het ene geslacht feitelijk over de gehele lijn worden gediscrimineerd t.o.v. werknemers van het andere geslacht". Wat dit concreet betekent, wordt verder uitgewerkt in rechtsoverweging 15 en 17. Daarin wordt aangegeven dat een functiewaarderingssysteem "criteria mag bevatten die verband houden met eigenschappen die men veeleer bij mannen aantreft, mits dit systeem ook andere criteria bevat waarvoor vrouwen bijzonder geschikt kunnen zijn (voor zover de aard van de betrokken werkzaamheden zulks toelaat), zodat het systeem als geheel discriminatie op grond van het geslacht uitsluit". Rechtsoverweging 16 voegt daar verder aan toe dat een functiewaarderingssysteem "op passende wijze rekening dient te houden met alle eisen die worden gesteld aan de verschillende functies in de gehele onderneming", wat inhoudt dat elke eis die aan een functie gesteld wordt ook als dusdanig moet gewaardeerd worden.

Vrouwelijke functiekenmerken als dienstbaarheid, invoelend vermogen, zorg e.a. moeten dus in een functiewaarderingssysteem tot uitdrukking komen, mits ze effectief vereist worden. Tot slot wordt in rechtsoverweging 25 en in het beschikkend gedeelte van het arrest ook gezegd dat "de criteria voor indeling in verschillende loongroepen gelijke beloning voor objectief gelijke arbeid moeten waarborgen, ongeacht of die arbeid door een mannelijke of vrouwelijke werknemer wordt verricht".

**TOETSINGSCRITERIA**

Hoewel bovenstaande Rummler-criteria vrij vaag en algemeen zijn, hebben enkele lidstaten van de Europese Unie (Nederland, Verenigd Koninkrijk…) ze toch als juridische basis genomen voor het uitwerken van meer specifieke eisen inzake sekseneutraliteit.

Rechtsvergelijkend onderzoek van de Universiteit Gent in opdracht van de bevoegde minister heeft aangetoond dat de vereisten die in genoemde landen aan functiewaarderingssystemen gesteld worden nagenoeg dezelfde zijn en derhalve als universeel kunnen beschouwd worden.

Het meest uitgebreide toetsingsmodel wordt gehanteerd door de Nederlandse Commissie Gelijke Behandeling, die bevoegd is om hetzij op eigen initiatief, hetzij naar aanleiding van een klacht een onderzoek in te stellen naar de sekseneutraliteit van een functiewaarderingssysteem. Dit model bevat zowel criteria voor technische deugdelijkheid als voor sekseneutraliteit, die als richtinggevend kunnen gelden. Volgend schema geeft een overzicht.





**A) Criteria voor technische deugdelijkheid**

1. Het systeem moet zodanig zijn opgezet en vastgelegd dat verschillen in waardering niet het gevolg zijn van verschillen in interpretatie van het systeem, uitgaande van toepassingen door goed opgeleide en deskundige functieanalisten. Dit houdt in dat het systeem volledig beschreven en uniform toepasbaar dient te zijn waarbij de te waarderen functiekenmerken helder gedefinieerd en de verschillen in waardetoekenning per kenmerk duidelijk gemarkeerd zijn.
2. De methode moet consistent zijn, d.w.z. dat waardering van een zelfde functie door verschillende functieanalisten op verschillende ogenblikken, steeds tot dezelfde resultaten moet leiden, rekening houdend met een aanvaardbare marge.
3. De methode moet inzichtelijk omschreven en goed gedocumenteerd zijn. Deze voorwaarde is een vereiste om aan punt 1 en 2 te kunnen voldoen.
4. De bij het schrijven, waarderen en inschalen van de functies gehanteerde procedures dienen vastgelegd en de verschillende etappen en doelen dienen steeds duidelijk afgelijnd te zijn.
5. De waarderingsresultaten moeten herkenbaar zijn. De onderlinge verhoudingen van de waardetoekenning per functiekenmerk en de waardetoekenning aan de functie als geheel, moeten op overtuigende wijze kunnen beargumenteerd worden.
6. De methode moet helder weergeven welke eigenschappen bij welke kenmerken gewaardeerd worden. Hiermee dient voorkomen dat een zekere eigenschap bij

meerdere kenmerken gewaardeerd wordt, waardoor er in hun totaliteit een hogere waarde aan toegekend wordt.
7. De methode moet een referentiebestand bevatten, d.w.z. een reeks volledig en objectief beschreven, gewaardeerde en/of ingedeelde functies, gespreid volgens aard en niveau (inclusief mannen- en vrouwenfuncties), die dienst doen als voorbeeld en als norm voor het waarderen van functies.
8. Het systeem moet beschikken over documentatie: functiebeschrijvingen en een functielijst.
9. Het systeem moet de werknemers goed voorlichten m.b.t. hun functiebeschrijvingen en er moet tevens een beroepsprocedure zijn. Het personeel moet kunnen kennis nemen van de functielijsten.
10. Het systeem moet binnen het bedrijf regelmatig gecontroleerd en aangepast worden (i.e. onderhouden).

**B) Criteria voor sekseneutraliteit**

1. Het systeem moet analytisch zijn, d.w.z. dat het functies dient te analyseren en te waarderen aan de hand van vooraf bepaalde welomschreven en door de sociale gesprekspartners overeengekomen waarderingscriteria (i.e. gezichtspunten of functiekenmerken).
2. Het systeem moet alle voorkomende functiekenmerken in de hele onderneming waarderen, d.w.z. dat het functies dient te analyseren en te waarderen op alle aspecten die bij de uitvoering ervan van belang zijn. Een aantal kenmerken moet daarbij in elk geval geanalyseerd en gewaardeerd worden: kennis, verantwoordelijkheid, vaardigheden en arbeidsomstandigheden (inconveniënten).
3. Het systeem dient over het geheel genomen evenredig rekenschap te geven aan de aspecten van mannen- en vrouwenfuncties, d.w.z. dat er een evenredige verdeling van beide groepen van kenmerken moet zijn.
4. Het systeem moet een gelijkwaardige benadering mogelijk maken van de wegingsmogelijkheden van mannen- en vrouwenfunctiekenmerken, d.w.z. dat beide categorieën in tenminste dezelfde mate moeten kunnen scoren.
5. De waarden die het systeem toekent moeten relateren met de vereiste inspanning van het werk, d.w.z. dat de toegekende waarden per functiekenmerk in de juiste verhouding tot elkaar en tot de totale waardetoekenning moeten staan.
6. Het systeem moet integraal toegepast worden in de onderneming, d.w.z. dat álle functies, zowel in de breedte als in de diepte, met dezelfde maatstaf moeten gewaardeerd worden. Een uitzondering op deze eis kan toegestaan worden t.a.v. zeer grote en complexe bedrijven, waar de organisatiestructuur het gebruik van subsystemen voor verschillende functiegroepen noodzakelijk maakt.

**GOEDEN EN SLECHTEN**

Het zal de komende jaren duidelijker worden: wie meent het goed om met functiewaardering daadwerkelijk iets te gaan doen voor meer gelijkheid tussen mannen en vrouwen en wie ziet zo'n gelijkheid als een vervelend en liefst dood te zwijgen punt tussen de zovele andere items uit de dagelijkse socio-economische en vaak harde realiteit.

Sterker, nog vóór de eerste recente concretiseringen van start gingen, werden er reeds ballonnetjes opgelaten dat het bewerkstelligen van een gelijke functieclassificatie voor mannen en vrouwen een (te) dure operatie wordt. Sommigen (waaronder Mia De Vits in *Knack*) doen er nog een flinke schep bovenop met de uitspraak dat "studies" (welke dat zijn is niet duidelijk) voorspellen dat het invoeren van niet-discriminerende functieclassificaties twee procent kostenstijging zou meebrengen. Zelfs als dit waar zou zijn, dan nog gaat het niet over een "kostenstijging", maar over een - waarschijnlijk reeds jarenlang volgehouden - ongeoorloofde loondiscriminatie die zo spoedig mogelijk ongedaan dient gemaakt.

Ten slotte zien systeemhouders die het goed menen met lede ogen toe hoe er stilaan haaien op het toneel verschijnen wie het enkel om snel geldgewin te doen is. Sterker, wie nu zonder enige minimale regelgeving kwaliteitswerk wil afleveren, dreigt door methoden en procedures die met spuug en touwtjes aan elkaar hangen uit de markt gedrukt te worden.
Het is echt te hopen dat, weer maar eens, de goeden het niet moeten afleggen tegen de slechten.