



NATIONALE ARBEIDSRAAD

CENTRALE RAAD VOOR HET
BEDRIJFSLEVEN

ADVIES Nr. 1.850

CRB 2013- 0679 DEF
CCR 10

Gemeenschappelijke Raadszitting van 28 mei 2013

Ontwerp van koninklijk besluit tot vaststelling van de nadere regels voor het verstrekken van het analyseverslag van de bezoldigingstructuur van de werknemers aan de leden van de ondernemingsraad en over een ontwerp van formulier dat als basis moet dienen voor dit analyseverslag

2.563/1

Advies

Ontwerp van koninklijk besluit tot vaststelling van de nadere regels voor het verstrekken van het analyseverslag van de bezoldigingsstructuur van de werknemers aan de leden van de ondernemingsraad en ontwerp van formulier dat als basis moet dienen voor dit analyseverslag

Inbehandelingneming

Bij brief van 18 maart 2013 heeft mevrouw Monica De Coninck, minister van Werk, de Raden in de onderstaande bewoordingen om advies gevraagd:

"Mijnheer de voorzitter,

Overeenkomstig artikel 27 van de wet van 20 september 1948 houdende organisatie van het bedrijfsleven en zoals benadrukt in uw advies van 20 december 2012 (CRB 2012-1591/AA/MP) ben ik zo vrij het advies van de Nationale Arbeidsraad in te winnen over het genoemde ontwerp van koninklijk besluit en het genoemde ontwerp van formulier.

Die ontwerpen, waarmee uitvoering wordt gegeven aan artikel 8 van de wet van 22 april 2012 ter bestrijding van de loonkloof, werden opgesteld op basis van de wet, zoals ze zou moeten worden geamendeerd.

Het ontwerp van koninklijk besluit strekt ertoe de nadere regels te specificeren volgens welke de werkgever het analyseverslag van de bezoldigingsstructuur moet bezorgen aan de leden van zijn OR (of CPBW). Het ontwerp stemt zo veel mogelijk overeen met de nadere regels die het koninklijk besluit van 27 november 1973 houdende reglementering van de economische en financiële inlichtingen te verstrekken aan de ondernemingsraden heeft vastgesteld.

Het ontwerp van typeformulier waarop de werkgevers zich kunnen baseren om hun verslag te maken, is zoveel mogelijk gestandaardiseerd om te voldoen aan de realiteit van de verschillende ondernemingen.

In dat verband zou het bijzonder nuttig zijn dat u een advies uitbrengt over de noodzaak om verschillende formulieren op te stellen voor de ondernemingen met meer dan 500 werknemers (volledig formulier) en de ondernemingen met minder dan 500 werknemers (korter formulier).

..."

De gemengde subcommissie Loonkloof tussen mannen en vrouwen werd belast met het opstellen van een ontwerpadvies en is daartoe bijeengekomen op 6 en 21 mei 2013.

Het advies werd op 28 mei 2013 voorgelegd aan de gemengde plenaire vergadering, die het heeft goedgekeurd.

Context van de adviesvraag

De wet van 22 april 2012 ter bestrijding van de loonkloof tussen mannen en vrouwen beoogt van de verloningsverschillen tussen mannen en vrouwen een vast thema van het sociaal overleg te maken, en dit zowel op het niveau van het interprofessioneel overleg, op het niveau van het sectoraal overleg als op het niveau van het overleg binnen de ondernemingen.

Bij brief van 11 oktober 2012 heeft mevrouw Monica De Coninck, minister van Werk, de Raden om advies gevraagd over een ontwerp van wet tot wijziging van de wetgeving met betrekking tot de bestrijding van de loonkloof tussen mannen en vrouwen. Dit ontwerp van wet beoogde juridisch-technische aanpassingen aan te brengen in de diverse wetten die door de wet van 22 april 2012 ter bestrijding van de loonkloof tussen mannen en vrouwen werden gewijzigd. In het antwoord dat de Raden op 20 december 2012 aan de minister hebben bezorgd, hebben zij in een eerste fase een lijst opgemaakt van de elementen die volgens hen een louter technisch-juridische aanpassing van de wetgeving beogen en die bijgevolg in de wet tot wijziging van de wetgeving met betrekking tot de bestrijding van de loonkloof tussen mannen en vrouwen kunnen worden opgenomen. De Raden hebben er verder op gewezen dat ze belang hechten aan een eenvormige uitvoering van de wetgeving, en dat ze bijgevolg een officiële adviesvraag wensten te ontvangen met betrekking tot de diverse uitvoeringsbesluiten die nog door de koning genomen moeten worden om nadere regels vast te leggen.

Bij brief van 7 februari 2013 hebben de Raden de minister er nogmaals op gewezen dat zij wensen rekening te houden met de aard en de inhoud van de nog te nemen uitvoeringsbesluiten, waarover zij officieel geraadpleegd willen worden.

Ter uitvoering van artikel 8 van de wet van 22 april 2012, dat bepaalt dat de werkgever van iedere onderneming die gewoonlijk gemiddeld ten minste vijftig werknemers tewerkstelt om de twee jaar een gedetailleerde analyse van de bezoldigingsstructuur binnen de onderneming aan de ondernemingsraad moet bezorgen, werden een ontwerp van koninklijk besluit tot vaststelling van de nadere regels voor het verstrekken van het analyseverslag van de bezoldigingsstructuur van de werknemers aan de leden van de ondernemingsraad, en een ontwerp van formulier dat als basis moet dienen voor het analyseverslag van de bezoldigingsstructuur van de werknemers, opgesteld.

Dit ontwerp van koninklijk besluit en dit ontwerp van formulier werden door de minister bij brief van 18 maart 2013 ter advies aan de Raden voorgelegd.

ADVIES

1 Standpunt van de Raden

De in de Raden vertegenwoordigde representatieve werknemersorganisaties en representatieve werkgeversorganisaties hebben geen eenparig standpunt kunnen innemen.

1.1 *Standpunt van de werknemersorganisaties*

1.1.1 De wet van 22 april 2012 inzake de loonkloof tussen mannen en vrouwen

Meer dan 14 maanden geleden werd de wet inzake de loonkloof goedgekeurd in de Kamer van Volksvertegenwoordigers. De wet bevat enkele hefboven om een eventuele loonkloof in ondernemingen/sectoren op te sporen en de oorzaken te analyseren alsook een aanzet tot remediëring. Het deel over de sociale balans is inmiddels in werking getreden; in alle ondernemingen waar het boekjaar na 7 september 2012 werd afgesloten, moeten de loonkosten in de sociale balans met volledig schema worden uitgesplitst naar geslacht.

Deze gegevens maken het mogelijk om in elke onderneming vast te stellen hoe groot de brutoloonkloof tussen mannen en vrouwen in de eigen onderneming of instelling is. Om daarvan de oorzaken op te sporen, zijn meer gedetailleerde gegevens nodig. Die kunnen aantonen of de oorzaak eventueel exclusief bij bepaalde personeelsgroepen voorkomt, ook voorkomt bij mensen met dezelfde functieklasse, anciënniteit, kwalificatie...

Met het oog op deze analyse van de oorzaken bevat artikel 8 van de loonkloofwet de volgende maatregelen:

- De werkgever dient **om de twee jaar** een analyseverslag te bezorgen aan de ondernemingsraden (of aan de CPBW's).
- Dit analyseverslag wordt **samen met de economische en financiële informatie (EFI)**, 3 maanden na het afsluiten van de rekeningen en twee weken voor de bijzondere EFI-vergadering bezorgd aan de ondernemingsraden.
- Het analyseverslag bevat de **volgende inlichtingen** (behalve wanneer het aantal betrokken werknemers kleiner is dan of gelijk is aan 3). Voor deeltijdse werknemers worden de cijfers uitgedrukt in voltijdse equivalenten.
 - **bezoldigingen en rechtstreekse sociale voordelen;**
 - **patronale bijdragen** voor buitenwettelijke verzekeringen;
 - totaal van **andere, extralegale, voordelen** die bovenop het loon aan (een gedeelte van) de werknemers werden toegekend.

- Deze informatie dient te worden **opgesplitst volgens geslacht** en meegedeeld op basis van de volgende parameters:
 - **statuut** (arbeider, bediende, directie);
 - **functieniveau** (volgens functieclassificatie binnen de onderneming);
 - **anciënniteit**;
 - **kwalificatie- en/of opleidingsniveau** (lager-, midden- en hogergeschoold volgens de Eurostat-definitie en aan de hand van het basisdiploma van de werknemer).
- Tevens dient de werkgever aan te geven of de opstelling van de bezoldigingsstructuur getoetst werd aan de **Checklist Genderneutraliteit** van het Instituut voor gelijkheid tussen mannen en vrouwen.
- Indien uit alle bezoldigingsinformatie een genderprobleem blijkt, dient een actieplan ter bestrijding van de loonkloof te worden opgesteld.

Dit **actieplan** bevat:

- concrete **doelstellingen**;
- **actiedomeinen** en **instrumenten** om die doelstellingen te bereiken;
- de **termijn** van de **realisatie**;
- een systeem om de uitvoering **op te volgen**.

1.1.2 Het ontwerpformulier

Het aan de Raden voorgestelde ontwerpformulier bevat 3 onderdelen, namelijk de identificatie van de onderneming, de bezoldigingsinformatie en het actieplan. Daarover de volgende bemerkingen:

- Een van de grote doorbraken van de wet is dat ze voorziet in een analyseverslag op basis waarvan een actieplan kan worden opgesteld. Het spreekt voor zich dat een beperking van de in de wet aangegeven parameters afbreuk zal doen aan de kwaliteit van het verslag en van de analyse en dus ook aan de mogelijkheid om met kennis van zaken te handelen. De leden die de werknemersorganisaties vertegenwoordigen zijn van oordeel dat een beperking of afschaffing van die parameters de wet gedeeltelijk zou uithollen en het belang ervan aanzienlijk zou verkleinen.
- In het uitvoeringsbesluit ontbreekt een **startdatum**. Er wordt verwezen naar de in de wet vermelde opdracht voor ondernemingen om elke twee jaar een analyseverslag over de bezoldigingsstructuur in de onderneming op te stellen, maar het blijft onduidelijk wanneer dit voor de eerste keer moet gebeuren. De leden die de werknemersorganisaties vertegenwoordigen stellen voor te preciseren dat het analyseverslag ten laatste samen met de economische en financiële informatie over het dienstjaar dat eindigt in 2013 moet worden opgesteld. De uitvoering van de wet heeft immers al genoeg vertraging opgelopen.

Een uitstel van het in werking treden van de wet zou tot grote verwarring leiden en een go-stop-and-go beleid inhouden. De sociale balansen werden immers al sinds 7 september 2012 opgesplitst naar geslacht. Vermits de meeste ondernemingen een boekhouding voeren per kalenderjaar, dienden zij uiterlijk eind maart 2013 in hun ondernemingsraden of CPBW's de sociale balans opgesplitst naar loonkloof neer te leggen en te bespreken. In vele ondernemingen is daarbij, rekening houdend met de bestaande bepalingen van cao 9 en de loonkloofwet, al verder ingegaan op een analyse van de oorzaken van die loonkloof in de onderneming. Het is bijzonder irrationeel om 9 maanden na de publicatie van de loonkloofwet plots weer een pauze van enkele maanden in te lassen, zoals wordt voorgesteld.

- Het formulier is **zeer algemeen en de begrippen worden noch in het kb, noch in de loonkloofwet gedefinieerd**. Wat omvatten "andere extralegale voordelen" of "voordelen bovenop het loon" naast de posten bezoldigingen/patronale bijdragen? Waaronder vallen loonbonussen, cadeaus, premies, laptops, gsm's...? De leden die de werknemersorganisaties vertegenwoordigen stellen voor in het kb te verwijzen naar de respectieve codes in de jaarrekening (620, 521) en de sociale balans (1033). De definiëring van deze codes en een lijst van wat kan vallen onder de rubriek "andere extralegale voordelen" of "voordelen bovenop het loon" zijn te vinden in de methodologische toelichting betreffende de sociale balans, welke werd gepubliceerd in het B.S. van 30 augustus 1996 (blz. 23113).
- **Behoud van de categorieën arbeiders/bedienden**: het is volkomen voorbarig om de uitsplitsing tussen arbeiders en bedienden te schrappen zoals de leden die de werkgeversorganisaties vertegenwoordigen tijdens de debatten hebben gesuggereerd. De sociale balans bevat ook nog rubrieken met bedienden/arbeiders. Het onderscheid tussen arbeiders/bedienden en directieleden is hetzelfde onderscheid als in de rubrieken van de sociale balans. Vermits onderzoek uitgewezen heeft dat de loonkloof vaak nog groter is in leidinggevende functies, door het glazen plafond, is dit onderscheid vrij relevant. Het vergt geen nieuwe indeling van het personeel, want de ondernemingen registreren dit al sinds 1996 voor hun sociale balans.
- Anciënniteit is uiterst relevant. Wanneer blijkt dat binnen dezelfde anciënniteit toch grote verschillen tussen mannen en vrouwen zitten, kan dit een indicatie zijn dat de vrouwen in hun loopbaan binnen de onderneming barrières meemaken waardoor hun loon minder snel stijgt dan dat van de mannen. De anciënniteit wordt onderverdeeld in drie groepen. Dit gaat in grotere ondernemingen over een te grote groep mensen. **De anciënniteit wordt dan beter opgedeeld in schijven van vijf jaar** (<5 jaar, 5-10 jaar, 11-15 jaar, 16-20 jaar, 20-25 jaar en >25 jaar).
- Indeling volgens functieniveau. De functies in het ontwerp zijn suppletief en enkel bestemd voor ondernemingen zonder een eigen functieclassificatie. Het best wordt de aandacht gevestigd op dit suppletieve karakter en op het feit dat **ondernemingen die zelf een eigen (of sectorale) functieclassificatie toepassen, deze classificatie dienen te gebruiken in het analyseverslag**.
- **Diploma**

Het heeft wel degelijk zin om het criterium 'diploma' te hanteren. Men krijgt zo zicht op de loonkloof bij de verschillende types diploma's. De uitsplitsing naar diploma moet al sinds 1996 worden gemaakt in de sociale balans. Alle ondernemingen hebben dit reeds ter beschikking.

- Het **actieplan** wordt nauwelijks gedefinieerd. Een duidelijke beschrijving van wat het actieplan moet inhouden en hoe het moet worden opgevolgd ontbreekt in dit ontwerp.

De leden die de werknemersorganisaties vertegenwoordigen stellen daarom voor dit meer te preciseren en te verwijzen naar de eisen van de wet. Tekstvoorstel voor toevoeging in het ontwerp:

“Op basis van het analyseverslag dat opgesteld werd op (datum), hebben de leden van de ondernemingsraad (of van het CPBW) geoordeeld dat een actieplan nodig is om de loonkloof in onze onderneming aan te pakken. (JA/NEE).

Dit actieplan omvat de volgende gegevens:

- Doel. Waar werd een loonkloof ontdekt?
- Actie. Wat zullen we doen om deze loonkloof aan te pakken?
- Realisatietermijn. Wanneer moet deze loonkloof zijn weggewerkt?
- Evaluatie. Wanneer evalueren we dit actieplan?”
- Analyse volgens **scholingsniveau**. In de wet wordt verwezen naar de Eurostat-indeling volgens opleidingsniveau (zie tabel). In het ontwerp is toch voor een andere indeling gekozen.

Table 1. ISCED coding : First digit - levels

ISCED-Programmes (ISCED-P)		ISCED-Attainment (ISCED-A)	
0	Early childhood education	0	Less than primary
1	Primary	1	Primary
2	Lower secondary	2	Lower secondary
3	Upper secondary	3	Upper secondary
4	Post-secondary non-tertiary	4	Post-secondary non-tertiary
5	Short-cycle tertiary	5	Short-cycle tertiary
6	Bachelor or equivalent	6	Bachelor or equivalent
7	Master or equivalent	7	Master or equivalent
8	Doctoral or equivalent	8	Doctoral or equivalent
9	Not elsewhere classified	9	Not elsewhere classified

Bron: ISCED

- Ons voorstel is om de wet, en de Europese indeling, te volgen in het analyserapport. Dit maakt dat we de rubrieken vanaf hoger onderwijs wat dieper uitsplitsen naar:
 - korte specialisatie na secundair onderwijs;
 - diploma bachelor of gelijkgesteld;
 - diploma master of gelijkgesteld;
 - doctoraat of gelijkgesteld.

Deze uitsplitsing zorgt voor uniformiteit binnen de Europese regelgeving en maakt het makkelijker opleidingsniveaus in te delen. Het opdelen van personeelsleden volgens geslacht en diploma is een al langer een bestaande jaarlijkse verplichting voor ondernemingen, omdat dit deel uitmaakt van de sociale balans die in 1996 werd ingevoerd. Het is dus helemaal geen nieuwe administratieve last om aan die in alle ondernemingen reeds bestaande opdeling de loonkost toe te voegen. Het is weinig ernstig dit deel van het analyserapport te beschouwen als een bijkomende administratieve last, of als "een loodzware administratie".

- De leden die de werknemersorganisaties vertegenwoordigen stellen voor dat het analyseverslag onverkort wordt gevraagd van alle betrokken ondernemingen **met meer dan 50 werknemers**.
 - Bij bepaalde kleine ondernemingen zullen er vanzelf blanco's zijn in het schema door de geringe aantallen werknemers, wat automatisch een vereenvoudiging inhoudt.....
 - De kans op een grotere loonkloof in kleinere ondernemingen is groter, aangezien er vaak minder formele functieclassificaties en systemen tot promotie zijn.
 - Het zou discriminerend zijn om nog meer werknemers uit te sluiten dan die welke de wet al uitsluit (bedrijven met minder dan 50 werknemers) en hun niet de kans te geven te onderzoeken wat hun reële loonkloofsituatie is.
 - Bovendien zou de door de representatieve werkgeversorganisaties voorgestelde uitsluiting van de ondernemingen met 50 tot 99 werknemers of de versoepeling van hun verplichtingen een zorgwekkend precedent zijn dat de leden die de werknemersorganisaties vertegenwoordigen niet kunnen aanvaarden; deze uitsluiting zou het toepassingsgebied van de wet fors verkleinen (van 6512 tot 3592 ondernemingen volgens Belfirst) en dus ook de bijkomende uitsluiting van tienduizenden werknemers meebrengen.

Er werd ook gevraagd om het analyseverslag anders op te stellen in ondernemingen met minder dan 500 werknemers. Enkel ondernemingen met meer dan 500 werknemers zouden dan een volledig analyseverslag moeten opstellen. Dit wijkt af van de loonkloofwet; de huidige inhoud is het minimum dat in de loonkloofwet staat. Een drempel van 500 werknemers zou het toepassingsgebied uithollen, terwijl de loonkloof net in kleinere ondernemingen groter is.

- Minder dan 500 werknemers: 153.047 ondernemingen
- Meer dan 500 werknemers: 485 ondernemingen
- Meer dan 50 werknemers: 6.602 ondernemingen

Om dit discriminerende aspect en het feit dat die drempels de wet zouden uithollen te onderstrepen en te benadrukken, vermelden de leden die de werknemersorganisaties vertegenwoordigen hieronder cijfergegevens uit de RSZ-statistieken die zijn gebaseerd op de vestigingseenheden:

- percentage eenheden met 50 tot 99 werknemers in het totale aantal eenheden met 50 of meer werknemers: 56,61%;

- percentage werknemers (50 tot 99) in het totale aantal eenheden met 50 of meer werknemers: 24,56%;
 - percentage vestigingseenheden met 500 of meer werknemers in het aantal ondernemingen met 50 of meer werknemers: 4,78%;
 - percentage werknemers (500 of meer) werknemers in het aantal vestigingen met 50 of meer werknemers: 28,99%.
-
- Het voordeel van een **gestandaardiseerd minimumverslag** biedt een houvast bij de besprekingen.
 - **Administratieve vereenvoudiging:** de leden die de werkgeversorganisaties vertegenwoordigen, beweren steeds dat er geen werk van gemaakt wordt, maar als we een brochure van de DAV (dienst Administratieve vereenvoudiging) lezen, stellen de leden die de werknemersorganisaties vertegenwoordigen het volgende vast: er werden al acties ondernomen om de statistische vereisten voor ondernemingen te vereenvoudigen (deel van de lasten). Het resultaat voor 2005-2011 is het volgende: er is voor 17.620.961 euro aan administratieve lasten vereenvoudigd (daling van +/-28% van de administratieve lasten waarmee de statistische vereisten in België t.a.v. de Europese doelstellingen gepaard gaan).
 - Aangezien de leden die de werknemersorganisaties vertegenwoordigen het analyseverslag verwachten van ondernemingen vanaf 50 werknemers, willen zij ook benadrukken dat de **cascade ondernemingsraad - CPBW - vakbondsafvaardiging de meest aangewezen regeling is om de loonkloof op te volgen en het analyseverslag te ontvangen** en dit om de volgende redenen:
 - In de wet welzijn is geregeld dat, bij gebrek aan ondernemingsraad, het CPBW de economische en financiële informatie ontvangt en bespreekt: de jaarrekening en inmiddels ook de (naar geslacht opgesplitste) sociale balans (zie art 65 bis van de wet welzijn). Het is dus logisch dat niet enkel de basisratio over de loonkloof die is vervat in de sociale balans, maar ook de verdere details over de loonkloof in het analyseverslag met hetzelfde overlegorgaan worden besproken.
 - Een CPBW is verkozen bij algemeenheid van stemmen door alle werknemers en dit is niet in algemene regel het geval voor een vakbondsafvaardiging. Een CPBW is wettelijk vanaf 50 werknemers, maar voor een vakbondsafvaardiging is dat heel uiteenlopend geregeld naar gelang van de sector (soms vanaf 5-10-15-35 arbeiders (al dan niet mits wordt voldaan aan andere voorwaarden), idem voor de bedienden, maar in sommige sectoren is er helemaal geen vakbondsafvaardiging (bv. in de kleinhandel).
 - Voor het CPBW liggen in de wetgeving de vergaderregels vast (frequentie, timing, verslaggeving, documenten), terwijl voor de vakbondsafvaardiging niets is geregeld, wat vaak een extra handicap oplevert.
 - Een vakbondsafvaardiging is apart geregeld (als ze al geregeld is, cfr. kleinhandel) voor arbeiders en voor bedienden, en heel soms voor kaderleden; een CPBW is bevoegd voor het hele personeel.
 - Een regeling die erin zou bestaan om bij gebrek aan ondernemingsraad het analyserapport niet te bezorgen aan de CPBW's maar wel aan de vakbondsafvaardiging leidt tot nodeloos complexe situaties. Immers, in dergelijke ondernemingen ontvingen de CPBW's inmiddels reeds de sociale balans met jaarrekening, en daarin de loonkloofratio over het boekjaar 2012. Deze diende

immers binnen de drie maand na het afsluiten van het boekjaar bezorgd te worden aan de CPBW's. Zo zal dit ook de volgende jaren het geval zijn. In de CPBW's is er luidens de wet welzijn vervolgens een bespreking van de sociaal-economische situatie van de onderneming, de concurrentiepositie, de evolutie productie en productiviteit, de toekomstverwachtingen, de sociale aspecten ... (cfr. art 65 sexies van de wet welzijn). Het deel over loonkloof, de ratio's in de sociale balans, maken dan deel uit van de verplichte informatie en bespreking in het CPBW. Het analyserapport waarin wordt ingegaan op de oorzaken van de loonkloof wordt niet met het CPBW, maar wel met de vakbondsafvaardiging besproken. En vermits dit vaak dubbelmandaten zijn, wel met sommige leden van het CPBW, maar niet met het CPBW. Dit is nodeloos omslachtig en ingewikkeld.

- Het formulier kan worden opgevat als één eenvoudig **uniform standaardformulier** waarin alle informatie te vinden is. Daarbij kan ook de identificatie van de onderneming vervallen. Voorstel:

	Bezoldigingen en rechtstreekse sociale voordelen		Werkgeversbijdragen voor extralegale verzekeringen		Extralegale voordelen bovenop het loon	
	M	V	M	V	M	V
1.1.3	M	V	M	V	M	V
Statuut:						
Arbeider	1.1.4	1.1.5	1.1.6	1.1.7	1.1.8	1.1.9
Bediende						
Directiepersoneel						
Functieniveau:						
Directiepersoneel						
Gekwalificeerde bediende	1.1.10	1.1.11	1.1.12	1.1.13	1.1.14	1.1.15
Polyvalente bediende						
Gekwalificeerde arbeider						
Polyvalente arbeider						
Anciënniteit:						
<5j						
5-10 jaar						
10-15 jaar	1.1.16	1.1.17	1.1.18	1.1.19	1.1.20	1.1.21
15-20 jaar						
20-25 jaar						
>25 jaar						
Kwalificatieniveau:						
Diploma lager onderw.						
Diploma secundair						
Diploma postsecundair (niet BA/MA)	1.1.22	1.1.23	1.1.24	1.1.25	1.1.26	1.1.27
Diploma bachelor						
Diploma master						
Diploma doctor						

1.2 *Standpunt van de werkgeversorganisaties*

1.2.1 *Het ontwerp van koninklijk besluit*

Artikel 1

Er wordt in artikel 1 verwezen naar de bevoegdheid van het CPBW bij ontstentenis van ondernemingsraad.

Hiermee wijkt men af van de **normale informatiecascade**, die erin bestaat dat sociale en economische informatie aan de ondernemingsraad moet worden bezorgd en bij ontstentenis van ondernemingsraad aan de vakbondsafvaardiging (cao nr. 9, art. 19 bis). Ook de sociale balans volgt trouwens de normale cascade ondernemingsraad/vakbondsafvaardiging.

Het CPBW heeft andere bevoegdheden dan de ondernemingsraad.

De ondernemingsraad is een orgaan voor informatie en consultatie rond sociale, economische en financiële aangelegenheden. Het CPBW, daarentegen, is bevoegd voor de veiligheid en de gezondheid van de werknemers.

Men dient dan ook de normale informatiecascade voor sociale en economische informatie te respecteren, zoals is bepaald in artikel 24 van cao nr. 5 van 24 mei 1971, nl. de ondernemingsraad en bij ontstentenis van ondernemingsraad, de vakbondsafvaardiging.

Bij ontstentenis van ondernemingsraad zal de vakbondsafvaardiging in overleg met de werkgever oordelen of het wenselijk is een actieplan op te stellen met het oog op de toepassing van een genderneutrale bezoldigingsstructuur binnen het bedrijf.

Artikelen 2 en 3: Vereenvoudiging van het analyseverslag

Uit het ontwerp van koninklijk besluit, met bijhorend standaardformulier, blijkt duidelijk dat de doorgedreven onderverdeling van de opgevraagde gegevens een loodzware administratie creëert voor de bedrijven.

De **complexiteit en de kostprijs van het analyseverslag** zijn totaal buiten proportie t.a.v. het beoogde doel, nl. de loonkloof zichtbaar en bespreekbaar maken.

Deze nieuwe administratieve verplichting (driemaal de administratieve last van de huidige sociale balans) **gaat regelrecht in tegen de vermindering van de administratieve lasten met 30 % die in het regeerakkoord van 1 december 2011 werd beloofd.**

Ze is ook strijdig met de aanbevelingen van Europa m.b.t. een slimme regelgeving ("smart regulation"), nl. dat lidstaten ervoor moeten zorgen dat de wet- en regelgeving op de minst belastende manier wordt uitgevoerd¹.

¹http://ec.europa.eu/dgs/secretariat_general/admin_burden/best_practice_report/docs/bestpractice_broch_nl.pdf

De opgevraagde gegevens zijn bovendien weinig relevant en de categorieën zijn kunstmatig en niet geënt op het bedrijfsleven, zoals blijkt uit 1.2.2..

De splitsing van de rubrieken van de sociale balans naar geslacht is pas ingevoerd. De eerste sociale balansen met de splitsing M/V zullen in juni 2013 worden neergelegd. Deze gegevens, waarvoor alle bedrijven en sociale secretariaten hun databanken hebben aangepast, **dienen eerst te worden geëxploiteerd vooraleer nieuwe gegevens – die niet relevant zijn – worden opgevraagd.**

Door een **betere exploitatie van de bestaande gegevens** (DMFA, Dimona, uitgereikte diploma's, gender statistics...) zou men kunnen vermijden dat werkgevers worden overbevraagd.

Men zou niet precies dezelfde gegevens verkrijgen, maar wel even interessante gegevens. De gegevens zouden ook alle bedrijven (> en <50 werknemers) omvatten en foutenvrij zijn.

In tegenstelling tot wat de leden die de werknemersorganisaties vertegenwoordigen beweren, is er van administratieve vereenvoudiging tijdens de laatste jaren geen sprake. Het rapport van de DAV (dienst administratieve vereenvoudiging) dat betrekking heeft op 2005-2011, houdt enkel rekening met de vereenvoudiging van een aantal statistische vereisten voor ondernemingen, maar houdt geen rekening met tal van nieuwe administratieve verplichtingen en regelgevingen in sociale, boekhoudkundige, fiscale, milieu, mobiliteit en andere wetgevingen.

Al de tijd en middelen die bedrijven besteden aan administratie kunnen niet worden benut voor hun versterking en groei en voor de daaruit voortvloeiende aanwervingen die de Belgische werkgelegenheidsgraad moeten opkrikken.

Een grondige vereenvoudiging van de verslaggevingsplicht dringt zich op (zie verder).

Dit kan door de koning gebeuren, zoals in art. 8, 1°, 5de lid, laatste zin is bepaald:

"De koning kan de lijst van inlichtingen en van de parameters bedoeld in het eerste en tweede lid aanpassen".

Artikel 4: Inlichtingen samenhangend/vergelijkbaar in de tijd

De gegevens van het analyseverslag dienen te worden gestroomlijnd met de gegevens van de sociale balans. Dezelfde begrippen en definities moeten worden gehanteerd (bv. 'Personeelskosten' en 'Bedrag van de voordelen bovenop loon' i.p.v. 'patronale bijdragen voor buitenwettelijke verzekeringen' en 'totaal van andere, legale, voordelen bovenop loon'). Ook de periode waarover beide rapporten handelen, moet overeenstemmen en dus op het boekjaar betrekking hebben.

Artikel 5: Omschrijving van bevoegdheden

De omschrijving van de bevoegdheden van de ondernemingsraad en bij ontstentenis van het CPBW (voor het CPBW, zie de opmerkingen van de leden die de werkgeversorganisaties vertegenwoordigen over artikel 1) is ongebruikelijk: "Mogelijkheid om aantekeningen te maken, om inlichtingen te verzoeken,kritiek uit te brengen.."

Het is aangewezen om de gebruikelijke, neutralere en positievere omschrijving van de informatie- en consultatiebevoegdheden van de ondernemingsraad te gebruiken.

Artikel 6: Inwerkingtreding

De wet van 22 april 2012 (BS 28.08.2012) ter bestrijding van de loonkloof, is op 7 september 2012 in werking getreden.

Sindsdien werd de wet geamendeerd omdat ze juridische en praktische moeilijkheden stelde.

Het wetsontwerp met de amendementen is zopas in het Parlement gestemd op 21 mei 2013, dus na de datum van inwerkingtreding die voorzien is op 1 april 2013.

Ook de uitvoeringsmaatregelen (KB en Typeformulier) zullen laattijdig genomen worden. Zowel sociale secretariaten als bedrijven, moeten de nodige tijd krijgen om hun databanken grondig aan te passen, de gegevens te verzamelen en te verwerken.

De aanpassing van de bestaande databanken is een tijdrovende en dure opdracht. Moeten gebeuren : een analyse van de beschikbare gegevens, een inzameling van de gegevens waarover een bedrijf nog niet beschikt, het verbinden van gegevens uit verschillende (soms niet compatibele) databanken bv. om een verband te leggen tussen diploma's en loongegevens, het opstellen van een lastenboek voor de uitbesteding, het vergelijken van de bestekken, het bespreken van het contract met de ITC-onderaannemer, het onderzoeken hoe men dergelijke data-aanpassing zal financieren (in volle crisistijd), de aanpassing zelf van de databanken, en vervolgens het verzamelen van de gegevens en de verwerking ervan.

Dit vergt maanden werk. De zomermaanden staan voor de deur. Dus zal pas vanaf september het echte werk kunnen beginnen, terwijl de gegevens die in de loonkloofrapport 2014 moeten opgenomen worden, betrekking hebben op het jaar 2013.

Retroactiviteit in regelgeving plaatst bedrijven voor een onmogelijk opdracht. Wil men dit vermijden, dan moet voor het eerste loonkloofverslag de datum van 1 januari 2015 weerhouden worden. De verzamelde gegevens zullen betrekking hebben op het jaar 2014. Aangezien de aanpassing van de databanken pas kan gebeuren vanaf september 2013, is dit de enige redelijke oplossing. Het KB en het typeformulier dienen in die zin te worden aangepast.

1.2.2 Het ontwerp van standaardformulier

De doorgedreven onderverdeling van de gegevens maakt van de verslaggeving een loodzware administratie. De complexiteit en de kostprijs van het loonkloofverslag staan niet in verhouding tot het beoogde doel, nl. de loonkloof bespreekbaar maken.

De opgevraagde gegevens zijn bovendien weinig relevant om de loonkloof te meten en de categorieën zijn kunstmatig, niet geënt op het bedrijfsleven en stigmatiserend.

- Zo voorziet de wet in een opsplitsing naar functieniveau, waarbij een onderscheid wordt gemaakt tussen gekwalificeerde bedienden/arbeiders en polyvalente bedienden/arbeiders. Dit zijn kunstmatige onderverdelingen die niet gangbaar zijn in de bedrijven. Daarenboven is niet elke bediende/arbeider gekwalificeerd of polyvalent.

Het voorstel van de leden die de werknemersorganisaties vertegenwoordigen om een onderverdeling door te voeren op basis van de functieclassificatie van het bedrijf of de

sector zelf, zou de complexiteit en zinloosheid nog opvoeren. Vb. in de Horecasector zijn er 9 klassen, in de schoonmaaksector 10, in de verzekeringssector 16, in de textielsector 21. Dergelijke onderverdeling zou tot een nog grotere bureaucratie leiden en zou bovendien geen overzichtelijke informatie opleveren.

- Een ander criterium is het diploma, maar ook dat is een weinig relevant criterium. Wat als een HR-beleid enkel rekening houdt met competenties en niet met diploma's? Zijn trouwens universitaire diploma's zoals een ingenieursdiploma en een diploma agogiek vergelijkbaar in marktwaarde?

Het voorstel van de leden die de werknemersorganisaties vertegenwoordigen om voor het scholingsniveau de Eurostat-opdeling te gebruiken, zal de verslaggeving nog ingewikkelder maken en stigmatiserender voor laaggeschoolden. De leden die de werkgeversorganisaties vertegenwoordigen, stellen nu al vast in sectorale opleidingen, dat laaggeschoolden hun studieniveau niet invullen (bv. bij EU-gefinancierde projecten) en vrezes beoordeeld te worden op dit criterium.

- Het typeformulier voorziet een opsplitsing naar statuut (arbeiders, bedienden, directie). De leden die de werkgeversorganisaties vertegenwoordigen, zijn van oordeel dat loongegevens van directielieden problemen van vertrouwelijkheid zullen stellen en geen element kunnen zijn van sociale dialoog in een onderneming.

Er wordt dus aan bedrijven een omvangrijk administratief werk opgelegd, zonder dat dit relevant materiaal opbrengt. Een herziening en vereenvoudiging van de criteria dringt zich op. Dit kan door de koning gebeuren, zoals art. 8, 1°, 5de lid, laatste zin bepaalt:

“De koning kan de lijst van inlichtingen en van de parameters bedoeld in het eerste en tweede lid aanpassen”.

Wat het actieplan betreft, verzetten de leden die de werkgeversorganisaties vertegenwoordigen zich tegen een vragenlijst dat in se suggereert dat er steeds een actieplan nodig is. De leden van de Ondernemingsraad en de syndicale delegatie moeten in samenspraak met de werkgever, de vrijheid behouden om in functie van het verslag en de bedrijfseigen kenmerken te oordelen of dergelijk actieplan nodig is.

De stelling van de leden die de werknemersorganisaties vertegenwoordigen, dat de loonkloof in de kleinere bedrijven groter zou zijn dan in grotere bedrijven strookt niet met de vaststelling in het loonkloofrapport 2012 van het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen (blz. 47), namelijk:

“De gemiddelde brutomaandlonen van vrouwen én van mannen lopen op met de grootte van de onderneming. De loonkloof stijgt eveneens met het aantal werknemers in de onderneming, met uitzondering van de ondernemingen met minstens 1.000 werknemers, waar de loonkloof kleiner is dan bij de ondernemingen met 500 tot 999 werknemers, namelijk 15% tegenover 16%. Voor alle bedrijfsgroottes daalt de loonkloof in 2009 met ongeveer een procentpunt”.

Ook de stelling van de leden die de werknemersorganisaties vertegenwoordigen dat het discriminerend zou zijn om nog meer werknemers uit te sluiten dan diegene die reeds door de wet uitgesloten worden, houdt geen steek. Een onderscheid maken tussen grote en kleine bedrijven, heeft te maken met goed bestuur. Aan kleine bedrijven een even zware administratieve verplichting opleggen als aan grote

bedrijven, fnuikt de overlevingskansen van een klein bedrijf. De term discriminatie wordt alsmaar meer lukraak gebruikt.

1.2.3 Suggestie van de minister om de drempel te brengen op 500 werknemers

Voor het analyseverslag werd een personeelsdrempel van 50 werknemers vastgelegd.

In haar adviesaanvraag suggereert de minister om, gezien de complexiteit van de opgevraagde gegevens in het formulier, een kortere versie te hanteren voor bedrijven met minder dan 500 werknemers.

De leden die de werkgeversorganisaties vertegenwoordigen, ondersteunen de suggestie van de minister.

Ze wijzen erop dat 50 werknemers een te lage drempel is voor een gedetailleerd verslag.

Trouwens, in de analyseverslagen van de meeste kmo's zullen talrijke rubrieken blanco blijven, aangezien de wet om evidente privacyredenen bepaalt dat de rubrieken die betrekking hebben op 3 werknemers of minder niet ingevuld mogen worden. De verkregen informatie zal dus niet exploiteerbaar zijn.

Ook voor grotere bedrijven is het analyseverslag trouwens een zware last, aangezien de HR-diensten niet proportioneel groeien met het personeelsbestand. Dergelijke verslagen verhogen de werkdruk op deze departementen en zijn oorzaak van stress voor de werknemers.

Het verdient daarom de voorkeur om:

- het analyseverslag grondig te vereenvoudigen – ook voor grotere bedrijven – door het aantal opgevraagde gegevens te verminderen en te herzien;
- de begrippen en definities te doen overeenstemmen met de sociale balans;
- de personeelsdrempel te verhogen tot 500 werknemers.