



CONSEIL de l'Égalité des Chances ENTRE HOMMES ET FEMMES
RAAD VAN de Gelijke Kansen VOOR MANNEN EN VROUWEN
RAT FÜR Chancengleichheit ZWISCHEN MÄNNER UND FRAUEN

**ADVIES NR. 129 VAN 10 SEPTEMBER 2010 VAN HET BUREAU DE RAAD VAN DE GELIJKE KANSEN
VAN MANNEN EN VROUWEN, VOORBEREID DOOR DE VASTE COMMISSIE ARBEID, MET
BETREKKING TOT DE VEREENVOUDIGING/VERFIJNING VAN DE SOCIALE BALANS, GOEDGEKEURD
DOOR DE RAAD OP 10 DECEMBER 2010**

ADVIES NR. 129 VAN DE RAAD VAN DE GELIJKE KANSEN VAN MANNEN EN VROUWEN, VOORBEREID DOOR DE VASTE COMMISSIE ARBEID, MET BETREKKING TOT DE VEREENVOUDIGING/VERFIJNING VAN DE SOCIALE BALANS

Krachtens het Koninklijk Besluit van 4 april 2003 tot reorganisatie van de Raad van Gelijke Kansen voor Mannen en Vrouwen, hierna de Raad, heeft hij als opdracht adviezen uit te brengen over alle materies die een impact kunnen hebben op de gelijkheid van vrouwen en mannen teneinde op doeltreffende wijze bij te dragen tot de verwezenlijking ervan. Zijn representatieve samenstelling en lange ervaring waarborgen de legitimiteit en expertise die noodzakelijk zijn voor de uitvoering van zijn opdracht.

1. AANLEIDING

Voorliggend advies van de Raad dient gekaderd te worden binnen de actuele discussie in de gemengde commissie Nationale Arbeidsraad en Centrale Raad voor het Bedrijfsleven (NAR/CRB) met betrekking tot de Ministeriële adviesaanvragen voor de aanpassing¹/vereenvoudiging² van de sociale balans.

Naar aanleiding van deze Ministeriële adviesaanvragen heeft de gemengde commissie NAR/CRB op haar beurt bijkomend advies en verduidelijking gevraagd aan het Instituut voor Gelijkheid van Vrouwen en Mannen (IGVM) en de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid (RSZ).

Zonder de technische kwaliteit van deze documenten en antwoorden in vraag te stellen, meent de Raad vanuit zijn initiatiefrecht, samenstelling en jarenlang opgebouwde expertise eveneens een zinvolle complementaire bijdrage te kunnen leveren aan het sociaal overleg in de gemengde commissie NAR/CRB.

Dit advies herinnert aan een aantal Europese verplichtingen en engagementen alsook aan vroegere adviezen en standpunten van de Raad over de noodzaak en meerwaarde van loonklooftransparantie op ondernemingsniveau. Het focust tevens op actuele spanningsvelden en toekomstige aandachtspunten.

¹ Op 3 april 2009 verzocht Minister van Werk en Gelijke kansen, J. Milquet, de NAR en de CRB advies uit te brengen over een ontwerp van KB voor de aanpassing van het KB sociale balans (van 30/01/2001). Vertrekbasis: maatregel 48 van het banenplan 2009. Voorstel: opsplitsing naar geslacht van de rubrieken 100 (gemiddeld aantal werknemers) en 102 (personeelskosten).

² Op 25 mei 2009 volgde – bij wijze van tegenvoorstel – een tweede adviesaanvraag van Minister van Ondernemen en Vereenvoudiging, V. Van Quickenborne. Vertrekbasis: technische nota vereenvoudiging sociale balans (NAR-secretariaat, 2005). Voorstel: een flink aantal rubrieken (o.a. beroepscategorie, personeelsverloop, uitgetreden werknemers) die in principe uit de Multifunctionele Aangifte (DmfA) kunnen gehaald worden, in de toekomst uit de balans schrappen.

Met dit advies gericht aan de gemengde commissie NAR/CRB hoopt de Raad een constructieve bijdrage te leveren aan de sociale dialoog met het oog op het verkleinen van de loonkloof. Een thema dat een bijzondere plaats zal krijgen binnen het kader van het Belgisch EU-voorzitterschap³.

2. EUROPESE VERPLICHTINGEN EN ENGAGEMENTEN VOOR HET WEGWERKEN VAN DE LOONONGELIJKHEID

De gelijkheid van mannen en vrouwen wordt door de Europese Unie specifiek aangehaald als een van haar missies (Art. 3 van het EU-verdrag). Reeds in 1957 lanceerde Europa het principe 'gelijk loon voor gelijk werk' (Art. 119 van het Verdrag van Rome). Derhalve is elke Lidstaat belast met het waarborgen van de gendergelijkheid in het domein van werkgelegenheid (Art. 157 van het Verdrag betreffende de werking van de Europese Unie) en moet het de nodige maatregelen nemen om discriminaties tussen mannen en vrouwen op het gebied van loonongelijkheid opheffen (Richtlijn 2006/54/EG).

Sinds 2005 vereist Richtsnoer 18 binnen de Europese werkgelegenheidsstrategie een vastberaden actie van de Lidstaten om de loonkloof aanzienlijk te verminderen tegen 2010. Ook hebben de Regeringsleiders van de 27 Lidstaten in de Europese Raad van maart 2007 een genderpact gesloten. Eén van de doelstellingen van dit genderpact betreft het wegwerken van de loonongelijkheid tussen mannen en vrouwen.

Bovendien wordt in de "herschikking" Richtlijn 2006/54/EG (art. 21) gevraagd werkgevers aan te moedigen om op gepaste en periodieke tijdstippen adequate informatie te verstrekken over de gelijke behandeling van mannen en vrouwen binnen de onderneming.

Tenslotte wordt in de nieuwe Europese Richtsnoeren voor werkgelegenheid de gelijkheid van mannen en vrouwen en het gelijke loon opgenomen in de Richtsnoer 7. Deze richtsnoer verplicht de Lidstaten de deelname van vrouwen en mannen aan de arbeidsmarkt te verhogen, de structurele werkloosheid te verlagen en te werken aan de kwaliteit van de arbeid. Deze Richtsnoer moet geplaatst worden binnen de grote objectieven van de Europese Unie, meer bepaald de verhoging van de arbeidsmarktparticipatie van mannen en vrouwen tot 75 %. De Richtsnoeren voor werkgelegenheid werden onder Belgisch voorzitterschap goedgekeurd in de Raad EPSCO van 21 oktober 2010.

In het kader van de Europese Sociale Dialoog hebben de Europese sociale gesprekspartners engagementen genomen. In 2005 ontwikkelden ze een actiekader met het oog op het realiseren van gelijkheid tussen vrouwen en mannen. Eén van de vier prioriteiten binnen dit actiekader betreft het

³ Tijdens het Belgisch voorzitterschap zal de genderconferentie toegespitst worden op het dichten van de loonkloof tussen Vrouwen en Mannen.

wegwerken van de loonkloof op nationaal, sectoraal en ondernemingsniveau. Bovendien wordt het belang van statistieken en genderspecifieke informatie, ook op ondernemingsvlak, expliciet onderschreven. De sociale gesprekpartners herbevestigden deze engagementen na een evaluatie, in 2010.

3. VANWAAR DE NOODZAAK VOOR MEER LOONKLOOFTRANSPARANTIE OP ONDERNEMINGSNIVEAU

Sinds 2007 publiceert het Instituut voor de Gelijkheid van Vrouwen en Mannen jaarlijks het Loonkloofrapport. De loonkloof tussen vrouwen en mannen wordt jaarlijks gemeten en geanalyseerd aan de hand van degelijke en betrouwbare administratieve statistieken, op nationaal en sectoraal niveau.

Op ondernemingsniveau blijft de loonkloof tussen vrouwen en mannen evenwel de grote onbekende. Tot op heden zijn werkgevers niet verplicht om de loonkloof en de (in)directe oorzaken kenbaar te maken. In het Loonkloofrapport van 2009 van het IGVM wordt expliciet vermeld dat de loonkloof nog sterker in beeld kan worden gebracht, in het bijzonder op ondernemingsniveau.

Ook de Raad heeft in het (recente) verleden herhaaldelijk op deze lacune gewezen. Reeds in zijn advies nr. 94 van 15 april 2005 betreffende de genderdimensie in het werkgelegenheidsbeleid riep de Raad op tot een sterker engagement vanwege de regering met de klemtoon op de noodzakelijkheid van seksneutrale functieclassificatiesystemen in sectoren en ondernemingen. Eveneens in dit advies stelde de Raad dat een gedegen analyse van de loonkloof onontbeerlijk is om er effectief een einde aan te stellen. Bovendien vestigde de Raad in zijn memorandum van 2010 gericht aan de politieke partijen de aandacht op het belang van een degelijk instrumentarium, ook op ondernemingsniveau, voor de bestrijding van loonongelijkheid.

De Raad is ervan overtuigd dat zicht hebben op de gender- en loonkloofsituatie in ondernemingen een noodzakelijk gegeven is voor het bewustzijn en de bijsturing van het *Human Resources Management* vanuit genderperspectief.

De Raad is bovendien de mening toegedaan dat het verwerven van dit inzicht niet alleen conform de EU-engagementen is die door de verschillende partijen werden genomen (cfr. supra punt 2), maar tevens een win-win situatie oplevert voor werknemers en werkgevers in de ondernemingen en voor het genderevenwicht op de arbeidsmarkt.

4. VANWAAR HET BELANG VAN DE SOCIALE BALANS

Het Instituut voor Gelijke van Vrouwen en Mannen pleit in haar advies aan de gemengde commissie NAR/CRB uitdrukkelijk voor een uitbreiding van de sociale balans⁴. De sociale balans vormt volgens het IGVM een prima instrument voor de screening van het personeelsbeleid. Het maakt bovendien verplicht deel uit van de jaarrekeningen en impliceert sociale dialoog en neerlegging bij de Nationale Bank van België.

De Raad kan deze visie enkel bijtreden en wijst erop dat beperkte man/vrouw opsplitsing van de rubrieken 100 en 102 reeds volstaat om zicht te krijgen op de loonkloof en een aanzet te geven tot sociale dialoog op ondernemingsniveau.

Daarnaast wenst de Raad binnen dit kader ook te herinneren aan het feit dat bij de opzet van de sociale balans het oorspronkelijk de bedoeling was om alle rubrieken geventileerd vrouw/man weer te geven.

5. MOGELIJK SPANNINGSVELDEN / AANDACHTSPUNTEN BIJ DE UITBREIDING SOCIALE BALANS

Een eerste spanningsveld/aandachtspunt bevindt zich bij de uitbreiding van de sociale balans die haaks zou staan op de tendens van administratieve vereenvoudiging.

Op 27 april 2010 hield de Vaste Commissie Arbeid van de Raad van de Gelijke Kansen voor Mannen en Vrouwen een informatieronde met vertegenwoordigers van de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid (RSZ) en de Kruispuntbank voor Sociale Zekerheid (KSZ), en dit met het oog op de uitwerking van een mogelijke oplossing.

Uit dit gesprek bleek dat de RSZ in principe gegevens op ondernemingsvlak kan aanleveren, maar dit impliceert ook een aantal hindernissen overwinnen en keuzes maken⁵. In principe kan ook de KSZ gegevens aanleveren, maar ook hier zijn er momenteel hindernissen⁶.

Zowel de Rijksdienst als de Kruispuntbank voor Sociale Zekerheid pleiten op (middel)lange termijn voor het oprichten van een datawarehouse op ondernemingsniveau. Dit project zou begeleid moeten worden door een technische werkgroep, bestaande uit diverse overheidsdiensten.

⁴ Advies om de rubrieken 100, 102, 103 op te splitsen en de aanbeveling om de rubrieken 110 tem 113 alsook 130 tem 133 op te splitsen.

⁵ Boekhoudkundige gegevens verschillen namelijk van administratieve gegevens. Er zijn geen eenduidige definities of concepten en bovendien verschillen ook de tijdsperiodes. De informaticasystemen van de RSZ en de boekhoudkundige dienen op elkaar te worden afgestemd.

⁶ Het betreft het transformeren van individuele persoonsgegevens naar het niveau van ondernemingen. Het is echter duidelijk dat indien zulke gegevens op ondernemingsniveau worden samengebracht, de huidige machtiging van het Sectoraal comité van de Sociale Zekerheid en de Gezondheid niet volstaat.

Indien de oprichting van een datawarehouse op (middel)lange termijn een pasmunt zou vormen voor de (beperkte) uitbreiding van de sociale balans op korte termijn, dan wenst de Raad alvast uitdrukkelijk te kennen te geven dat dit geen afbreuk mag doen aan de actuele, jaarlijks verplichte sociale dialoog in de geijkte overlegorganen noch aan de actuele kwantitatieve en kwalitatieve gegevens die vandaag op tafel worden gelegd binnen het kader van de verplichte jaarrekeningen en CAO nr. 9.

Een tweede mogelijk spanningsveld/aandachtspunt bij de uitbreiding van de sociale balans betreft de wet op de privacy, en meer bepaald het waarborgen van de anonimiteit indien er slechts één vrouw of één man tewerkgesteld is in het bedrijf.

6. AANBEVELINGEN VAN DE RAAD

Rekening houdend met de Europese verplichtingen en engagementen, alsook met de argumenten die de meerwaarde van loonkloof-inzicht en van de sociale balans aantonen, is de Raad overtuigd dat een verfijning van de sociale balans de meest aangewezen piste is.

Een beperkte uitbreiding van de sociale balans door de rubrieken 100 en 102 volgens geslacht op te splitsen, zou vanzelfsprekend moeten zijn en geen probleem mogen vormen in een tijdperk waarin informatica hoogtij viert. Een beperkte uitbreiding is ook perfect verdedigbaar tegen de achtergrond van de wetenschap dat het initieel de bedoeling was om alle rubrieken van de sociale balans per geslacht op te splitsen.

Indien - bij wijze van pasmunt voor de (beperkte) uitbreiding van de sociale balans op korte termijn - de oprichting van een datawarehouse overwogen wordt op (middel)lange termijn, dan wenst de Raad alvast uitdrukkelijk te kennen te geven dat dit geen afbreuk mag doen aan de actuele, jaarlijks verplichte sociale dialoog in de geijkte overlegorganen noch aan de actuele kwantitatieve en kwalitatieve gegevens die vandaag op tafel worden gelegd binnen het kader van de verplichte jaarrekeningen en CAO nr. 9. De jaarlijkse verplichting om bepaalde gegevens (vanuit genderperspectief) neer te leggen en een sociale dialoog te voeren is van bijzonder belang voor het boeken van vooruitgang. Het impliceert eveneens een gendergerelateerde reflectie van het HRM en het sociaal overleg.

Daarnaast wenst de Raad ook te benadrukken dat de oprichting van een technische werkgroep, bestaande uit overheidsdiensten en sociale partners, bij het opzetten van een datawarehouse aangewezen is.

Welke piste ook verder bewandeld wordt, de uitbreiding van de sociale balans vereist alleszins, dat – gelet op de wetgeving op de privacy - de anonimiteit van vrouwen en mannen gewaarborgd wordt in ondernemingen waar slechts 1 man of 1 vrouw tewerkgesteld is.