

NATIONALE ARBEIDSRAAD

**CENTRALE RAAD VOOR HET
BEDRIJFSLEVEN**

ADVIES Nr. 1.786

CRB 2011-1439 DEF
CCR 10

Gemeenschappelijke Raadszitting van 20 december 2011

Advies over de voorstellen tot verfijning en vereenvoudiging
van de sociale balans

2.393-1

Advies over de voorstellen tot verfijning en vereenvoudiging van de sociale balans

Inbehandelingneming

Bij brief van 3 april 2009 heeft mevrouw J. MILQUET, Vice-eersteminister en minister van Werk en Gelijke kansen, de Raden in de onderstaande bewoordingen om advies gevraagd:

"Ik heb de eer het advies van de Centrale Raad voor het Bedrijfsleven en van de Nationale Arbeidsraad in te winnen betreffende het ontwerp van koninklijk besluit tot wijziging van het koninklijk besluit van 30 januari 2001 tot uitvoering van het wetboek van vennootschappen.

Het doel van dit ontwerp van koninklijk besluit bestaat erin de rubrieken 100 en 102 van de sociale balans te splitsen, opdat de gegevens die reeds in deze rubrieken aanwezig zijn voortaan beschikbaar zijn naar geslacht.

Het ontwerp kadert in het werkgelegenheidsplan 2009, waarvan maatregel nr. 48 tot doel heeft bij te dragen tot de vermindering van de loonkloof tussen vrouwen en mannen.

..."

Daarnaast heeft de heer V. VAN QUICKENBORNE, Minister voor Ondernemen en Vereenvoudigen, bij brief van 25 mei 2009 eveneens het advies ingewonnen van de Raden:

"Geachte,

Ik heb de eer en het genoegen om de Centrale Raad voor het Bedrijfsleven en de Nationale Arbeidsraad om advies te verzoeken over het ontwerp van koninklijk besluit tot wijziging van het koninklijk besluit van 30 januari 2001 tot uitvoering van het wetboek van vennootschappen.

Doel van dit ontwerp van koninklijk besluit is om de sociale balans te vereenvoudigen. Uitgangspunt voor dit ontwerp is het onderzoek naar vereenvoudiging van de sociale balans uitgevoerd door de gemengde subcommissie sociale balans (CRB-NAR) van 24 januari 2005."

De gemengde subcommissie Sociale balans werd belast met het opstellen van een ontwerpadvies en is daartoe bijeengekomen op 21 september 2009, 20 mei 2010, 22 februari 2011, 1 april 2011 en 18 oktober 2011.

Het advies werd op 20 december voorgelegd aan de gemengde plenaire vergadering, die het heeft goedgekeurd.

Inleiding

Het ontwerp van koninklijk besluit tot wijziging van het koninklijk besluit van 30 januari 2001 tot uitvoering van het wetboek van vennootschappen, dat het voorwerp uitmaakt van de adviesvraag van minister Milquet, beoogt de rubrieken 100 en 102 van de sociale balans te splitsen, zodat de gegevens in deze rubrieken voortaan ook beschikbaar zouden zijn naar geslacht. Concreet betekent dit dat ondernemingen die een sociale balans moeten invullen voortaan ook de gegevens inzake het gemiddelde aantal voltijds en deeltijdse werknemers van het boekjaar en het totale aantal werknemers in voltijdse equivalenten van het boekjaar en van het vorige boekjaar (rubriek 100) per geslacht zouden moeten verstrekken. Daarnaast zouden ze ook de personeelskosten van de voltijdse en deeltijdse werknemers van het boekjaar en de totale personeelskosten van het boekjaar en het vorige boekjaar moeten opsplitsen naar geslacht.

Dit ontwerp van KB kadert in het werkgelegenheidsplan 2009, waarvan maatregel 48 tot doel heeft bij te dragen tot de vermindering van de loonkloof tussen vrouwen en mannen.

Het ontwerp van koninklijk besluit tot wijziging van het koninklijk besluit van 30 januari 2001 tot uitvoering van het wetboek van vennootschappen, dat het voorwerp uitmaakt van de adviesvraag van minister Van Quickenborne, beoogt de sociale balans te vereenvoudigen, waarbij een aantal rubrieken uit de sociale balans geschrapt zouden worden aangezien dezelfde informatie reeds elders (essentieel via de dfma) door de ondernemingen wordt verstrekt. Uitgangspunt voor dit ontwerp is het onderzoek naar vereenvoudiging van de sociale balans uitgevoerd door de gemengde commissie sociale balans (CRB-NAR) van 24 januari 2005 (secretariaatsnota CRB 2005-82, NAR 91/D.05-1).

Voorafgaande informatie

Om de beide adviesvragen met kennis van zaken te kunnen behandelen hebben de Raden bijkomende inlichtingen gevraagd bij de Rijksdienst voor Sociale zekerheid (RSZ) en bij het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen (IGVM).

De Raden hebben aan de RSZ de vraag gesteld naar de stand van zaken in het project "Trillium": Overzicht van tewerkstellingsmaatregelen", dat werd opgezet in uitvoering van de voorbije hervorming van de Sociale balans en waarbij rekening werd gehouden met het unaniem advies nr. 1573 van de Raden van 21 november 2006. Meer bepaald werden de tewerkstellingsmaatregelen geschrapt uit de sociale balans en werd door de RSZ als alternatief het Trillium-project opgericht om de inlichtingen met betrekking tot de tewerkstellingsmaatregelen ter beschikking te stellen aan de ondernemingen, zodat zij die op hun beurt kunnen overmaken aan de ondernemingsraad, of bij ontstentenis aan de vakbondsafvaardiging.

De Raden hebben daarnaast gepeild naar de mogelijkheid om voor sommige rubrieken uit de sociale balans, in het bijzonder de rubrieken 100 en 102, de gegevens naar geslacht op te splitsen en deze informatie via dezelfde procedure aan de ondernemingen ter beschikking te stellen.

Tot slot hebben de Raden geïnformeerd naar de haalbaarheid van het voorstel om de RSZ deze gegevens per individuele onderneming over te laten maken aan de NBB, zodat deze laatste die op haar beurt kan integreren op de informaticadrager met de overige statistische gegevens uit jaarrekeningen en sociale balansen.

Het IGVM heeft aan de Raden een advies bezorgd, waarbij ze de sociale balans als een belangrijke bron van informatie beschouwt, zowel voor de werkgever, de vakbonden, werknemers en sollicitanten, als voor het beleidsvoorbereidend werk. Het IGVM ondersteunt niet alleen het initiatief van minister Milquet om de sociale balans verder uit te splitsen naar geslacht, maar raadt ook aan om deze opsplitsing naar geslacht voor de rubrieken 100 tot en met 103 te doen. Volgens het IGVM zijn deze gegevens immers nodig om de loonkloof te kunnen berekenen, inclusief de extralegale voordelen boven op het loon (rubriek 103), en een correctie te kunnen maken voor het arbeidsvolume (gepresteerde uren, rubriek 101).

De Raden hebben daarnaast kennis genomen van het advies nr. 129 van 10 september 2010 van de Raad van de Gelijke Kansen voor Mannen en Vrouwen met betrekking tot de vereenvoudiging/verfijning van de sociale balans. In dat advies wordt onder meer gepleit voor een verfijning van de sociale balans door de rubrieken 100 en 102 volgens geslacht op te splitsen.

Advies

Standpunt van de werknemersorganisaties

De loonkloof is geen mythe maar een feit. Europees gezien mogen we dan nog bij de goede leerlingen van de klas gerekend worden als het gaat om 'gelijk loon voor gelijk werk'. We behoren noch tot de beste leerlingen van de klas wat 'gelijk loon voor gelijkwaardig werk', noch wat de positie van de vrouwen op de arbeidsmarkt en in de ondernemingen betreft.

De meest recente academische analyse van 'de loonkloof' vinden we in het WSE-report nr. 7-2010 van het Steunpunt Werk en Sociale Economie (KUL) met als titel "De samenstelling van de loonkloof in België, een onderzoek op basis van de Vacature Salarisenquête 2008".

Deze studie is vooral relevant omdat daarin een vaak gehoorde — "vergoeljkende" — stelling wordt ontkracht. Die stelling luidt dat, als men rekening houdt met een reeks "objectieve factoren" die 'eigen zijn' aan respectievelijk mannen- en vrouwenjobs, de resterende beloningsverschillen miniem, zo niet onbestaande zouden zijn.

Vaak wordt immers — gemakshalve en om de indruk te wekken dat het "allemaal nog wel meevalt" — geponeerd dat de vastgestelde beloningsverschillen grotendeels wegvallen als men rekening houdt met factoren als deeltijdse arbeid, de oververtegenwoordiging van vrouwen in bepaalde beroepen of sectoren of met de stelling dat vrouwen makkelijker zouden opteren voor bepaalde — op de arbeidsmarkt minder "gegeerde" — opleidingen...

Deze studie leert ons dat slechts een kleine fractie van vastgestelde verloningsverschillen kan 'wegverklaard' worden als de impact van deze factoren worden geneutraliseerd.

De vakbonden zijn ervan overtuigd dat het verder dichten van de loonkloof tussen vrouwen en mannen sociale dialoog en actie in ondernemingen noodzaakt. Uiteraard zijn hiervoor correcte, objectieve en vergelijkbare cijfers nodig. Het wetsvoorstel, dat enkel de uitsplitsing van de posten 100 en 102 van de sociale balans vraagt, komt hieraan tegemoet.

M.b.t. de adviesvraag van Minister Milquet

De dames DEBRULLE en JONCKHEERE en de heren HANSSENS, NOTREDAME, SERROYEN, STRUYF, QUINTARD en VALENTIN, leden van de organisaties die de werknemers vertegenwoordigen, zijn zonder meer voorstander van een snelle doorvoering van de opsplitsing van deze rubrieken naar geslacht. Zij verwijzen daarvoor naar volgende argumenten:

- Het maatschappelijk belang van het wegwerken van de loonkloof tussen mannen en vrouwen hoeft wellicht geen lang betoog omwille van de evidentie van het bestaan van de loonkloof en het discriminerend karakter hiervan. Het is afdoende wetenschappelijk aangetoond dat, ook als men rekening houdt met zogenaamd "objectieve" factoren als typische mannen en vrouwenjobs, deeltijdse arbeid, oververtegenwoordiging van vrouwen in bepaalde beroepen en sectoren, verschillen in anciënniteit, opleiding, bedrijfsgrootte, gezinssamenstelling er nog steeds een loonverschil van 10 % overblijft.
Vrij duidelijk zijn een aantal factoren die aan de basis liggen van dit verschil te corrigeren op het niveau van de ondernemingen: soms gaat het om gender-discriminerende loon- en functieclassificaties van ondernemingen: ongewenste effecten van een bepaald personeelsbeleid,...;
- Het opsplitsen van twee rubrieken in de sociale balans naar geslacht is een maatregel met een erg beperkte administratieve impact (het betreft amper twee bijkomende posten op een totaal van 145 rubrieken in de sociale balans) waarvoor een eenmalige eenvoudige programmering kan volstaan om recurrent de nodige gegevens op te leveren. De gegevens (loonkost, geslacht van het betrokken personeelslid) zijn primaire data in het bezit van elke onderneming en vergen slechts een routinehandeling om deze te produceren;
- Deze gegevens inbrengen in de sociale balans heeft ten opzichte van elk mogelijk alternatief een aantal unieke voordelen:
 - Door deel uit te maken van de sociale balans, en bijgevolg van de jaarrekening, is dit gegeven meteen onderworpen aan de controle van een revisor zonder bijkomende maatregelen;
 - Door deel uit te maken van de sociale balans is dit meteen geïntegreerd in de gegevensinzameling door de Nationale Bank, en hoeft er geen extra procedure noch administratieve route te worden uitgebouwd voor de inzameling van de gegevens;
 - Door deel uit te maken van de sociale balans worden deze automatisch mee gepubliceerd en publiek toegankelijk gemaakt via de balanscentrale van de nationale bank;
 - Door deel uit te maken van de sociale balans kan meteen gebruik gemaakt worden van de bestaande informatiekkanalen hiervoor aan werknemers, overlegorganen en beleidsorganen van de onderneming of instelling, zonder dat nieuwe schikkingen of documentenstromen moeten worden opgezet;

- Door deel uit te maken van de sociale balans zijn de betrokken gegevens meteen ook beschikbaar en vrij hanteerbaar in allerlei bestaande softwaretoepassingen die gegevens van de nationale bank verwerken. Daardoor kunnen werkgevers en werknemers de situatie in eigen onderneming vergelijken met nationale of sectorale gemiddelden, met regionale gemiddelden, met dezelfde gegevens uit groepen van meest vergelijkbare ondernemingen. Dit zal bijdragen tot een onderbouwde analyse van de situatie in de eigen onderneming;
- Door deel uit te maken van de sociale balans hebben de betrokken gegevens ook betrekking op het afgesloten boekjaar en kunnen ze correct in verband gebracht worden met andere gegevens van dit boekjaar;
- Bij de besprekingen in de gemengde subcommissie werden diverse alternatieven onderzocht. Een eerste voorstel betrof een werkwijze waarbij de RSZ op basis van de RSZ-aangifte van de werkgevers, aan deze zelfde werkgevers een fiche zou bezorgen met daarop de loonkost uitgesplitst naar geslacht. De werkgevers zouden dit dan op hun beurt bezorgen aan hun overlegorganen. Aan dit alternatief kleven bijzondere nadelen in vergelijking met de integratie in de sociale balans:
 - Voor de RSZ is het onmogelijk om deze fiches af te leveren binnen een korte termijn na het afsluiten van het boekjaar over dit boekjaar. De RSZ zou in de praktijk deze fiches kunnen opmaken elk jaar X in de loop van de maand maart met gegevens over de loonkost over de drie trimesters van jaar X -1 opgeteld bij de gegevens van het laatste trimester van jaar X-2. Op die wijze zou een indicatief en benaderend gegeven over de loonkloof op jaarbasis kunnen worden verstrekt;
 - De gegevens zouden derhalve niet overeenstemmen met het boekjaar en niet in verband kunnen worden gebracht met andere gegevens van de sociale balans over het boekjaar (personeelsbestand, full time equivalenten, voltijds- deeltijds, ... om netto en bruto loonkloof te kunnen berekenen. De RSZ- gegevens slaan immers niet op een boekjaar, maar zijn een artificiële benadering van een boekjaar, deels met twee jaar oude gegevens;
 - De RSZ-gegevens dekken enkel de loonkostelementen die onderworpen zijn aan RSZ, en niet de andere onderdelen van de personeelskost en bezoldigingen (maaltijdcheques, voordelen in natura, premies, bedrijfswagens, extra verzekeringen, opleidingskosten) waarin de loonkloof zich veel sterker manifesteert;
 - De RSZ-gegevens worden niet publiek beschikbaar gesteld en vallen buiten het bereik van courante software applicaties, met alle nadelen vandien voor berekening van benchmarks, gemiddelden;
 - De RSZ-gegevens vallen niet onder revisorale controle;
 - De RSZ-gegevens zijn niet opvraagbaar per onderneming;
 - De RSZ-gegevens worden enkel verstrekt voor ondernemingen die vallen onder de wet op de paritaire comités, wat een smaller toepassingsgebied is dan de wetgeving sociale balans;
 - De productie van de RSZ-fiches vergt belangrijke overheidsmiddelen en recurrente kosten om uiteindelijk aan werkgevers slechts terug te melden wat ze zelf hebben ingebracht in hun aangifte. De kosten/baten analyse van deze investering en kostprijs staat niet in verhouding. Door de RSZ werden richtcijfers opgegeven van 200.000 euro per jaar;
- Een tweede alternatief betrof de mogelijke aanlevering door de RSZ van de gegevens uit de sociale balans aan de Nationale Bank die dit dan zou opnemen in de gepubliceerde jaarrekening en data. Dit alternatief stuit op de moeilijkheid voor de RSZ om deze gegevens tijdig op te

leveren en met betrekking tot het betrokken boekjaar, de bezwaren van de Nationale Bank om haar publicaties te verruimen tot andere gegevens dan de jaarrekening wat haar opdrachten te buiten zou gaan. Bovendien zou dit aanzienlijke kosten in informatica meebrengen, en problemen in het matchen van de balansgegevens met de RSZ-gegevens per onderneming. Ook een variant waarbij de Nationale Bank de RSZ-fiches zou publiceren stuitte op dezelfde bezwaren;

- De tegenargumenten met betrekking tot het opsplitsen van de twee rubriekposten in de sociale balans inzake administratieve lasten houden geen steek. Het betreft slechts twee posten op een totaal van 145 rubrieken. Dit zou leiden tot een grote administratieve belasting, terwijl amper twee jaar geleden mede op vraag van de werkgeversorganisaties liefst twaalf extra rubrieken werden toegevoegd aan de sociale balans met betrekking tot de kosten van informele en initiële opleiding. Daarbij ging het bovendien om kostenrubrieken die niet eenvoudig beschikbaar zijn in een bedrijfsboekhouding en bijzondere registraties vergen. Die administratieve lasten wogen toen niet op tegen het voordeel voor werkgevers dat een ruimer aantal opleidingsinspanningen zou worden gekwantificeerd zodat sancties voor achteropblijvende inspanningen inzake personeelsopleiding konden worden ontlopen. De administratieve lasten verbonden aan het opsplitsen van loonkost naar geslacht, twee extra rubriekposten op 145, is slechts een fractie van de toenmalige uitbreiding.

Kortom, de administratieve kost van deze uitbreiding minimaal ten opzichte van het verlies aan toegankelijke en vergelijkende informatie via het Trilliumproject.

De vraag van Mevr. Milquet is een goed voorstel maar er zijn pistes die het IGVM voorstelt – en terecht – die veel verregaander zijn. Daarnaast zijn er momenteel wetgevende initiatieven aan de gang die ook veel verder gaan en waar bovendien een brede politieke consensus over bestaat. (cfr. wetsvoorstel 1675/001).

M.b.t. de adviesvraag van Minister Van Quickenborne

In een reactie op hogergenoemde adviesvraag van Minister Milquet werd door de heer Van Quickenborne eveneens een adviesvraag ingediend met het oog op het afschaffen van diverse rubrieken van de sociale balans. Andere rubrieken worden gereduceerd van een jaarequivalent tot een momentopname op 30/06 .

Uit de technische nota bezorgd door de administrateur-generaal van de RSZ op 19 november 2010 aan de Raad, blijkt de technische onmogelijkheid voor de RSZ om compenserend de geschrapte gegevens op te nemen in het Trillium-overzicht dat door de RSZ aan de werkgevers wordt bezorgd.

De administrateur-generaal merkt op:

- Dat er een verschil is in toepassingsgebied waarbij de reikwijdte van de RSZ beperkt is tot de ondernemingen die vallen onder het toepassingsgebied van de wet op de paritaire comités;
- Dat de RSZ niet in de mogelijkheid verkeert om de gegevens in een nuttig tijdsbestek op jaarbasis te bezorgen overeenstemmend met het afgelopen boekjaar, maar zijn toevlucht moet nemen tot samengestelde gegevens van de drie trimesters van het afgelopen kalenderjaar, samengeteld met de gegevens van het laatste trimester van het daaraan voorafgaande jaar;

- Dat de RSZ niet beschikt over gegevens die betrekking hebben op de aard van de afgesloten overeenkomst (tijdelijk werk, contracten van onbepaalde duur) en derhalve deze gegevens niet kan afleveren;
- Dat de RSZ niet beschikt over gegevens die betrekking hebben op het opleidingsniveau van werknemers en derhalve deze gegevens niet kan afleveren;
- Dat de RSZ niet beschikt over gegevens over het geheel van de personeelskosten/loonvoordelen van een bepaald jaar en derhalve deze gegevens niet kan afleveren;
- Dat de RSZ voor sommige gegevens enkel beschikt over totaalcijfers voor het geheel van een onderneming met meervoudige vestigingen en deze niet kan opsplitsen naargelang de technische bedrijfseenheid of het betrokken overlegorgaan;
- Dat de RSZ niet beschikt over gegevens die betrekking hebben op de reden van beëindiging van de arbeidsovereenkomsten tijdens het betrokken boekjaar (pensioen, brugpensioen, afdanking of andere redenen) en derhalve deze gegevens niet kan afleveren;
- Dat er allerlei technische moeilijkheden zijn om de gegevens van de RSZ publiek toegankelijk te maken zoals de gegevens van de sociale balans.

Een verdere "vereenvoudiging" van de sociale balans waarbij de werkgever bepaalde gegevens niet meer zou verstrekken aan zijn werknemers, maar waarbij de RSZ zou worden gelast om deze gegevens samen te stellen ten behoeve van de werkgever op basis van de RSZ-aangifte is derhalve niet mogelijk. Dat zou enkel kunnen door voortaan minder informatie te verstrekken aan de werknemers op ondernemingsniveau, of op sectoraal en interprofessioneel niveau.

Voor de leden van de organisaties die de werknemers vertegenwoordigen moet bovendien niet enkel gekeken worden naar de administratieve/wettelijke mogelijkheden en vooral onmogelijkheden, maar bovendien naar de praktijk. In de praktijk merken we dat veel verplicht te communiceren RSZ-gegevens de werknemers nooit bereiken

Het akkoord onder sociale partners met betrekking tot de vereenvoudiging van de sociale balans stelde als voorwaarde dat de "vereenvoudigingsoperatie" wenselijk was voor zover ze aan alle betrokkenen dezelfde kwantiteit en kwaliteit van informatie kan opleveren als de sociale balans. Uit wat voortafgaat blijkt dat onmogelijk aan deze voorwaarde kan worden tegemoet gekomen in het voorstel van de heer Van Quickenborne. Het voorstel wordt derhalve afgewezen want is geheel strijdig met het eerdere akkoord onder sociale partners (cfr. onze standpuntinname in adviezen NAR 1536 en 1573).

De leden van de organisaties die de werknemers vertegenwoordigen verklaren zich verder bereid om via een werkgroep binnen de Raden de mogelijkheden voor vereenvoudiging te onderzoeken die elektronische datastromen kunnen bieden. Ze herinneren er echter aan dat de Raden het eerder unaniem eens waren dat voor elke voorgestelde vereenvoudiging het neutraliteitsbeginsel strikt moet worden nageleefd, zodat met de nieuwe werkwijze dezelfde gegevens onder dezelfde vorm en binnen dezelfde termijn per onderneming ter beschikking zouden worden gesteld¹.

¹ CRB 2006-1310 Advies betreffende de vereenvoudiging van de sociale balans (Advies nr. 1.573): Wetsontwerp en ontwerp van koninklijk besluit ter uitvoering van het advies nr. 1536 van 30 november 2005 betreffende de vereenvoudiging van de sociale balans (21 november 2006).

Standpunt van de werkgeversorganisaties

M.b.t. de adviesvraag van Minister Milquet

Mevrouw SLANGEN en de heren BUYSSE, CABOOTER, ISTASSE, SNYERS, VANCRONENBURG, VAN DAMME en VANDER ELST, leden die de werkgeversorganisaties vertegenwoordigen, onderschrijven het principe van de genderneutrale verloning d.w.z. loongelijkheid tussen mannen en vrouwen met eenzelfde functie en arbeidsregime.

Daarnaast blijven ze toezien op de vereenvoudiging van de sociale balans en zijn zij daarom gekant tegen iedere (onvoldoende gefundeerde) verzwaring van de sociale balans, zij het door een opsplitsing van bestaande rubrieken, zij het door een toevoeging van nieuwe rubrieken.

Het zou overigens tegenstrijdig zijn dat de Belgische autoriteiten zich er enerzijds toe verbinden uitvoering te geven aan de Europese doelstelling van de Small Business Act om de administratieve lasten van de ondernemingen met 25% terug te dringen en er anderzijds aan denken de rubrieken van de sociale balans te verzwaren met een uitsplitsing van de gegevens volgens het geslacht van de werknemers, zoals met name blijkt uit een wetsvoorstel dat op 12 juli 2011 in het Parlement werd ingediend (doc. 53 1675/001, blz. 11-12).

Zij brengen daarom een negatief advies uit op het voorstel van de minister om de rubrieken 100 en 102 per geslacht uit te splitsen en geven de voorkeur aan andere, meer adequate middelen ter bestrijding van de loonkloof, en dit om volgende redenen:

- Ten eerste achten de leden die de werkgeversorganisaties vertegenwoordigen dat de loonkloof een breed maatschappelijk probleem is, dat zijn oorsprong vindt in de traditionele rollenpatronen die onze maatschappij hanteert. Rollenpatronen die de studie- en loopbaankeuzes van vrouwen en mannen beïnvloeden en op termijn tot beloningsverschillen leiden.

Om die reden moeten deze traditionele rollenpatronen doorbroken worden en dat kan enkel via brede bewustmaking(scampagnes).

Het verzwaren van de sociale balans door de opsplitsing van rubrieken lost dergelijk maatschappelijk probleem niet op, noch draagt het bij tot de oplossing.

Daarenboven kunnen de gevraagde gegevens via de RSZ aangeleverd worden via een uitbreiding van de "Trilliumapplicatie", die volautomatisch is, en dit zonder dat de sociale balans onnodig wordt verzwaard. Een concreet werkgeversvoorstel in deze richting wordt verder in dit

Advies uiteengezet.

- Ten tweede wensen de leden die de werkgeversorganisaties vertegenwoordigen dat de loonkloof op een objectieve manier in kaart wordt gebracht.

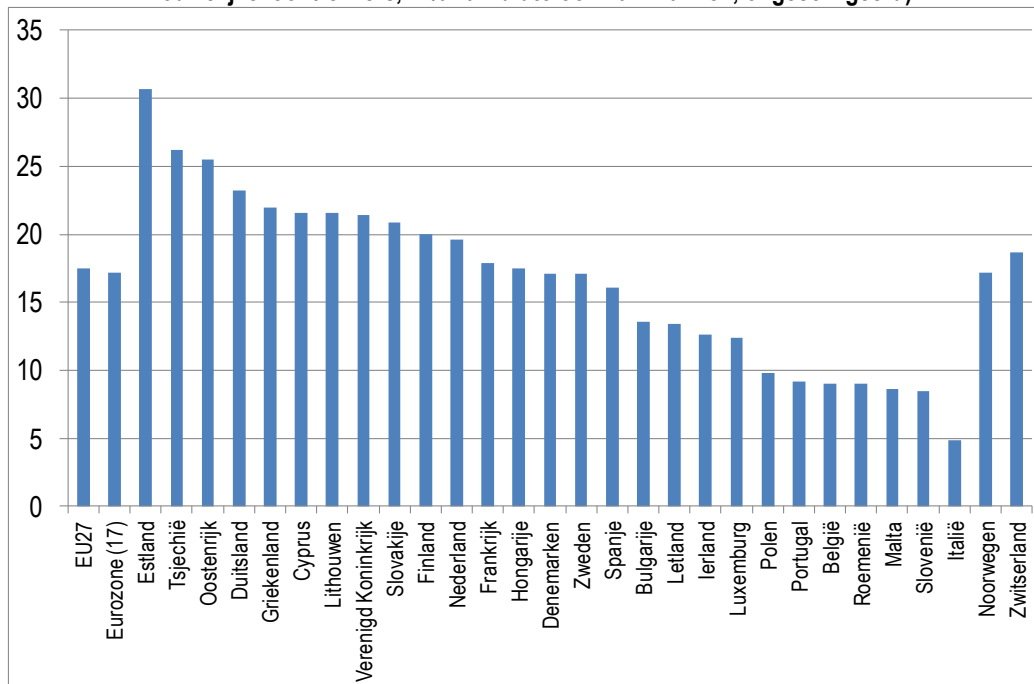
1. De loonkloof in België behoort tot de laagste van Europa en vermindert van jaar tot jaar

Volgens Eurostat² is de loonkloof per uur in België één van de laagste van Europa, nl. 9%. Deze loonkloof is voor de helft verklaarbaar door factoren zoals het type beroep, de sector waarin men werkt, het type contract, het deeltijds of voltijds arbeidsregime, het diploma, de anciënniteit in het bedrijf,....

² Strategy for equality between women and men 122010-2012 - Sept. 2010 p.17.

De andere helft, zijnde 4,5%, is niet onmiddellijk verklaarbaar. Maar men stelt vast dat vrouwen bepaalde carrière- en promotiemogelijkheden links laten liggen omdat zij van mening zijn dat die niet verenigbaar zijn met hun gezins- en huishoudelijke taken, die zij als moeders op zich nemen meer dan de vaders. Daarenboven, het feit dat zij nog steeds meer voor deeltijds werk kiezen, heeft niet enkel een (verklaarbare) weerslag op hun loon in toepassing van het proratapincipe maar eveneens een negatieve impact op de ontwikkeling van hun kennis, competenties en netwerk waardoor zij carrièrekansen ontlopen. Het lijkt geen twijfel dat deze factoren aan de bron liggen van de zogenaamde onverklaarbare loonkloof per uur.

Niet gecorrigeerde Loonkloof M/V, 2008 (% verschil tussen gemiddelde brutoloon van mannelijke en vrouwelijke loontrekkers, in % van brutoloon van mannen, ongecorrigeerd)



Ondernemingen met meer dan 10 werknemers, Nace Rev. 2 B tot S (-O), voor Estland en Zwitserland cijfers voor 2007 (Nace Rev. 1.1 C tot O (-L))

Bron : Eurostat (tsiem040)

Er is daarenboven een positieve evolutie merkbaar in ons land, waar de loonkloof jaar na jaar vermindert: van 9,5% in 2006 over 9,1% in 2007 tot 9% in 2008.

2. In de leeftijdsgroep 25-40 jaar verdienen de vrouwen nu meer per uur dan de mannen

Er is dus een kentering waarneembaar, die door een recente studie van de Studiedienst van de Vlaamse Regering³, wordt bevestigd. Volgens deze studie verdienen vrouwen voor het eerst meer per uur dan mannen (in 2009) in de leeftijdsgroep 25-40 jaar.

De verklaring hiervoor ligt in een betere opleiding van de vrouwen, de tendens tot het minder onderbreken van de loopbaan, de keuze voor meer stabiele of werkzekerere sectoren, het bekleeden van hogere functies,....

Vanaf 40 jaar daarentegen, komen de traditionele rolpatronen vaker voor en duikt het gemiddeld uurloon bijgevolg opnieuw onder dat van de mannen.

³ De kwaliteit van het leven, een mozaïek van het dagelijks leven – SVR-studie 2010/3 – Dries Verlet & Marc Callens.

Op maandbasis echter (effect van deeltijds werk), verdienen mannen op alle leeftijden gemiddeld meer dan vrouwen door het feit dat vrouwen, meer dan mannen, kiezen voor deeltijds werk.

3. De problematiek van de loonkloof valt niet enkel te herleiden tot de relatie werkgever-werknemer

Cijfers tonen aan dat ook buiten de relatie werkgever-werknemer, in de context van de zelfstandige ondernemers, maar ook in die van de vrije beroepers, een opvallend verschil in inkomen bestaat tussen mannen en vrouwen.

- Ten derde leggen de leden die de werkgeversorganisaties vertegenwoordigen sterk de nadruk op het feit dat de oorzaken van de loonverschillen niet zozeer moeten gezocht worden in de relatie werkgever-werknemer, maar eerst en vooral in de traditionele rolpatronen die men toebedeelt aan mannen en vrouwen en die leiden tot een “male breadwinner/female carer – model”.

De oorzaken van de loonkloof zijn velerlei:

- De verschillende studiekeuze van meisjes en jongens⁴;
- De traditionele rolpatronen (“male breadwinner/female carer”);
- Het onevenwicht in de verdeling van huishoudelijke taken en verantwoordelijkheden binnen het gezin;
- Het feit dat overwegend vrouwen gebruik maken van deeltijds werk en loopbaanonderbrekingen en dit op scharniermomenten in hun carrière;
- Het feit dat er nog steeds minder vrouwen zijn in leidinggevende functies;

Het doorbreken van de traditionele rolpatronen die genderongelijkheid bestendigen, vraagt een bijzondere inspanning van alle betrokkenen: de overheid, de media, de scholen, de loopbaanadviescentra, de werkgevers en de werknemers, de werknemersorganisaties, de ouders. Men moet ouders en kinderen attent maken op gender-clichés en het belang aantonen van een doordachte studie- en beroepskeuze, meisjes overtuigen om voor STEM-beroepen⁵ te kiezen die leiden tot betere loonsvoorwaarden in financieel sterke(re) sectoren.

Men dient ook meer collectieve oplossingen uit te werken voor de opvang van de kinderen na schooltijd of tijdens de vakantie, in plaats van individuele oplossingen per gezin, waarvoor meestal de moeders instaan.

Ten slotte moeten vaders en moeders worden aangespoord om de gezinslasten beter te verdelen.

- Ten vierde leggen de leden die de werkgeversorganisaties vertegenwoordigen uit waarom de sociale balans verlicht/afgeschapt moet worden i.p.v. onnodig verzwaaard.

Ze herinneren eraan dat de sociale balans oorspronkelijk bedoeld was als instrument om de effectiviteit van bepaalde tewerkstellingsmaatregelen te meten. De sociale balans werd later evenwel te pas en te onpas uitgebreid, telkens men informatie wenste die (de toen nog schaarse) databanken nog niet konden verschaffen zoals bv. het onderwijsniveau. On-

⁴ Nog steeds kiezen te weinig meisjes voor STEM-beroepen (Science, Technology, Engineering and Mathematics) en geven ze de voorkeur aan diploma's die minder toekomstmogelijkheden bieden op de arbeidsmarkt (Psychologie, pedagogiek, archeologie, kunstgeschiedenis, antropologie, politieke en sociale wetenschappen, onthaal en public relations, schoonheidsverzorging, creatie en mode).

⁵ Science, Technology, Engineering and Mathematics

dertussen bestaan er tal van databanken (DMFA, Dimona, regionale diploma-databanken) die heel wat nuttige informatie zouden kunnen verschaffen, misschien niet op geheel identieke wijze (vb. berekend op 4 RSZ- trimesters i.p.v. op een boekjaar) maar minstens even interessant, betrouwbaar, exhaustief en vergelijkbaar van jaar tot jaar.

Omdat de sociale balans door de bedrijven als een aanzienlijke administratieve last wordt ervaren, moet worden bekeken hoe die last kan worden verlicht en moet elke opportuniteit om die last te verlichten ook daadwerkelijk worden benut. België is bij uitstek een KMO-land (91,5 % van de bedrijven telt minder dan 20 werknemers) dat vooral steunt op de kracht van familiebedrijven, waar weinig mensen erg gevarieerde taken op zich (moeten) nemen. Het invullen van de sociale balans ervaren zij als een moeilijke opdracht, waarin dikwijls fouten sluipen, rubrieken niet kunnen worden ingevuld of waarvoor zij de hulp van hun sociaal secretariaat moeten inroepen, wat gepaard gaat met bijkomende kosten.

Daarenboven zou de opsplitsing van de rubrieken 100 en 102 van de sociale balans slechts een indicatie geven van het gemiddeld betaald loon/persoon/geslacht, maar niet van de motieven die een verschil in loon kunnen verantwoorden (functie, kwalificaties, deeltijds werk). De verkregen informatie zou meteen als 'kwalitatief ontoereikend' moeten worden bestempeld.

- Ten vijfde dringen de leden die de werkgeversorganisaties vertegenwoordigen er op aan dat maximaal geput wordt uit beschikbare databanken.

Gegevens naar gender kunnen geput worden uit bestaande databanken zoals DMFA en DIMONA, enz. Men moet dan ook resoluut kiezen voor deze piste, die toelaat bijkomende bureaucratische lasten voor de werkgevers (aanpassing van databanken, verzamelen en verwerken van gegevens) te vermijden en tevens meer betrouwbare gegevens naar gender genereert.

In dat verband dient gewezen te worden op volgende projecten:

1. Trillium

Sinds december 2008 bevat de sociale balans geen gegevens meer over de RSZ-maatregelen ten gunste van de tewerkstelling. Deze gegevens worden voortaan automatisch door de RSZ gegenereerd op basis van de DmfA-aangiften ("Trillium"-project), zodat de door de werkgevers ingegeven gegevens automatisch verwerkt worden. De RSZ stuurt deze gegevens rechtstreeks door naar de Nationale Bank en laat de onderneming de keuze om haar jaargegevens ofwel elektronisch (e-box), ofwel via de post te ontvangen. De werkgever moet deze tabel vervolgens ieder jaar meedelen aan de personeelsvertegenwoordigers in de onderneming.⁶

⁶ In 2010 werd 2,5% van de attesten elektronisch en 97,5% via de post verzonden, waarbij men echter moet weten dat iedere onderneming haar gegevens kan raadplegen in het beveiligde gedeelte van de RSZ-portal.

De leden die de werkgeversorganisaties vertegenwoordigen stellen voor dat het 'Trillium'-project uitgebreid wordt tot een aantal personeelsgegevens volgens geslacht op het niveau van de individuele ondernemingen, meer bepaald:

- het aantal werknemers (voltijds - deeltijds - voltijdse equivalenten);
- de personeelskosten (bedrag voor voltijdse werknemers - deeltijdse werknemers - totaal van de werknemers).

Deze oplossing biedt volgende maatschappelijke voordelen:

- Een uitbreiding van "Trillium" zou gegevens naar geslacht verschaffen voor ongeveer 217.000 ondernemingen, terwijl een uitbreiding van de sociale balans dit soort gegevens slechts zou verschaffen voor ongeveer 160.000 ondernemingen;
- Er zouden gedetailleerde gegevens per kwartaal worden verstrekt, veeleer dan jaargemiddelden;
- De gegevens zouden een optimale kwaliteit en uniformiteit waarborgen voor alle ondernemingen (nl. gegevens uitgewerkt op dezelfde wijze en met inachtneming van dezelfde methode, in tegenstelling tot de actuele manier om de sociale balans in te vullen);
- Deze gegevens zouden komen van een officiële en objectieve bron, zijnde de RSZ;
- Het verschil tussen de respectieve referentieperioden (voor Trillium: eerste 3 kwartalen van het jaar 1 + 4de kwartaal van het jaar -1; voor de sociale balans: boekjaar) en tussen de over en weer gebruikte concepten⁷ kan geen hinderpaal vormen, aangezien de doelstelling van onderverdeling naar gender op ondernemingsniveau verwezenlijkt zou zijn. Op basis van deze gegevens van de RSZ per onderneming zal het namelijk mogelijk zijn de loongegevens naar gender te vergelijken van jaar (kwartaal) tot jaar. De RSZ kan op basis van deze gegevens ook sectorale en regionale gemiddelden berekenen;
- Aangezien deze gegevens via Trillium ter beschikking zouden worden gesteld door de RSZ, zouden de rubrieken 100 en 102 uit de sociale balans moeten worden gelicht. De werkgever zou alle Trillium-gegevens meedelen naar de personeelsvertegenwoordigers, inclusief de tewerkstelling en de loongegevens volgens geslacht (en paritair comité), tegelijk met de andere gegevens van de sociale balans.

⁷ Gebruikte concepten:

	Sociale balans	Trillium
Tewerkstelling	100. Gemiddeld aantal werknemers (gemiddelde van het boekjaar)	Aantal bij de RSZ aangegeven werknemers in de DmfA (voor elk kwartaal)
Personeelskosten	102. Totaal van de brutolonen en sociale lasten voor de in het personeelsregister opgenomen werknemers. Dit komt, in de jaarrekening, overeen met de som van de rubrieken 620 tot 623, met uitsluiting van de personeelskosten met betrekking tot de in filialen in het buitenland tewerkgestelde werknemers.	Aan socialezekerheidsbijdragen onderworpen individualiseerbare loonvoordelen (som van de codes 1 tot 9 + 11 tot 20).

2. De oprichting van de werkgroep "Gender statistics" binnen de Hoge Raad voor de Statistiek

Binnen de Hoge Raad voor de Statistiek (FOD Economie), wordt een werkgroep opgericht die zich zal toeleggen op het beter exploiteren 'naar gender' van bestaande databanken. De sociale partners werden in oktober 2011 uitgenodigd om hieraan deel te nemen.

De werkgroep heeft als opdracht de integratie van de genderdimensie in de federale overheidsstatistieken te ondersteunen, te begeleiden en te evalueren.

3. Census 2011

In het kader van dit project zullen gegevens van verscheidene databanken (met elkaar gekruist worden, zoals bv. de diplomagegevens van de regio's en gewesten, hetgeen zal toelaten op volautomatische wijze, over betrouwbare informatie rond de scholingsgraad en andere thema's te beschikken.

M.b.t. de adviesvraag van Minister Van Quickenborne

De leden die de werkgeversorganisaties vertegenwoordigen brengen een globaal positief advies uit omtrent deze tweede adviesaanvraag, en dit om volgende redenen:

Ze vragen sedert jaren dat de besprekingen over de haalbaarheid van een verdere vereenvoudiging van de sociale balans worden voortgezet, waarbij de reële toegevoegde waarde van de verschillende huidige rubrieken en de mogelijkheid om de elders (nl. bij de RSZ en andere officiële bronnen) beschikbare gegevens te exploiteren, onderzocht dienen te worden.

In deze context ondersteunen zij het voorstel van Minister Van Quickenborne dat een reeks rubrieken in de sociale balans afschaft, rekening houdend met de vaststelling dat evenwaardige gegevens reeds beschikbaar zijn in een aantal bestaande databanken, meer bepaald in de sociale zekerheid.

Dit ministeriële voorstel is trouwens integraal gebaseerd op een analyse die reeds op 24 januari 2005 binnen de Raden zelf werd gemaakt, waarbij werd nagegaan welke rubrieken van de sociale balans via de DMFA- en DIMONA-gegevensdatabank zouden kunnen verkregen worden.

De bedoeling van de voorgestelde vereenvoudigingen is om de werkgever een dubbele aanlevering en bovenal nutteloze administratieve lasten en kosten te besparen.

Daarbovenop zijn enkel officiële en exhaustieve gegevens van aard om betrouwbare informatie te verschaffen.

Momenteel hebben de bedrijven, vooral de kleinere, immers nog te veel moeite met het invullen van de sociale balans en wordt tegelijk vastgesteld dat de kwaliteit van de verzamelde gegevens te wensen overlaat.

België, dat uitvoering wil geven aan de Europese doelstelling van de Small Business Act om de administratieve lasten van de ondernemingen met 25% terug te dringen, zou overigens blijk geven van een flagrant gebrek aan coherentie mocht terzelfder tijd geen enkele concrete inspanning worden geleverd om de administratieve last van de sociale balans te verminderen. Deze Europese doelstelling wordt trouwens gedeeld door de nieuwe federale regering, die blijkens het regeerakkoord de administratieve lasten zelfs met 30% wil reduceren tegen het einde van de legislatuur.

De leden die de werkgeversorganisaties vertegenwoordigen pleiten bijgevolg voor een verdere uitbreiding van het Trillium-project, in het verlengde van hun alternatieve voorstel ontwikkeld in het ander deel van het huidig Advies. De voorgestelde wijzigingen zullen onvermijdelijk gepaard gaan met een aantal aanpassingen in de gehanteerde begrippen en periodes, die een zeker aanpassingsvermogen van alle partijen zal vereisen. Dit kan echter niet als een onoverkomelijk probleem aanzien worden, gelet op de belangrijke gerealiseerde doelstellingen van vereenvoudiging en van verbetering van de kwaliteit van de statistische gegevens die hieruit zullen voortvloeien.

Het komt erop neer dat de jaarlijkse sociale balans voortaan uit twee delen zou zijn samengesteld: nl. een foto van het personeelsbestand en de loonsvoordelen in het bedrijf enerzijds en een opleidingsbalans anderzijds.

Daarentegen zou het huidige gedeelte "personeelsverloop tijdens het boekjaar", dat slaat op de film van in- en uitreders (personeelsbewegingen) tijdens het jaar, vervallen, behalve wat betreft de redenen van beëindiging van de arbeidsovereenkomst (rubrieken 340 tot en met 350). De meeste rubrieken van het personeelsverloop (rubrieken 205 tot en met 313) hebben immers weinig nut, aangezien de jaarlijkse gegevens van het eerste deel (rubrieken 105 tot en met 113) toelaten om een vergelijking te maken van jaar tot jaar.

Dientengevolge zou het eerste gedeelte van de sociale balans gegevens bevatten m.b.t.:

- Rubrieken 100 tot en met 103: zolang deze gegevens automatisch door de RSZ via een uitbreiding van het Trillium-rapport niet verzameld kunnen worden, blijft de werkgever deze rubrieken invullen;
- Rubrieken 105 tot en met 133: de werkgever blijft het aantal voltijdse en deeltijdse werknemers en het totaal aantal voltijdse equivalenten volgens de aard van de arbeidsovereenkomst invullen, alsook volgens het geslacht en studieniveau en volgens de beroeps categorie. Op termijn kan het studieniveau afgeleid worden uit het project Census 2012;
- Rubrieken 150 tot en met 152: de werkgever blijft, wat de uitzendkrachten en de ter beschikking gestelde personen betreft, de huidige gegevens invullen, nl. per categorie het gemiddelde aantal personen, het aantal gepresteerde uren en de kosten voor de gebruikende onderneming;
- Rubrieken 340 tot en met 350: een tabel met redenen van beëindiging van de arbeidsovereenkomsten tijdens het jaar zijnde: pensioen, brugpensioen, afdanking of andere reden, met afzonderlijke vermelding van diegenen die als zelfstandigen minstens op halftijdse basis diensten blijven verlenen aan de vennootschap.

Het tweede gedeelte zou het huidige opleidingsluik van de sociale balans omvatten.

De leden die de werkgeversorganisaties vertegenwoordigen stellen dat deze vereenvoudigingsmogelijkheden van de sociale balans reëel en uitvoerbaar zijn. Zij benadrukken dat het belangrijk is om de sociale balans ook op andere punten te vereenvoudigen, telkens als de opportuniteit zich daartoe voordoet.

Ondersteuning van bestaande en nieuwe projecten

De Raden drukken hun waardering en hun steun uit en benadrukken het belang van projecten als Trillium, Census 2011 en de oprichting van de werkgroep "Gender statistics" binnen de Hoge Raad voor de Statistiek, waarbij wordt nagegaan hoe maximaal gebruik kan worden gemaakt van de gegevens die reeds in bestaande databanken beschikbaar zijn.
