

Welke soelaas biedt de nieuwe wet inzake de bestrijding van de loonkloof tussen mannen en vrouwen?

De wet van 22 april 2012 ter bestrijding van de loonkloof tussen mannen en vrouwen werd op 28 augustus 2012 in het Belgisch Staatsblad gepubliceerd en is op 7 september 2012 in werking getreden.

Waar kan u zich als werkgever zoal aan verwachten, daar deze wet voor de werkgever een aantal extra verplichtingen met zich meebrengt?

- in de sociale balans zal een opdeling van de loongegevens moeten gemaakt worden volgens het geslacht van de werknemers.
- de werkgever dient om de twee jaar een gedetailleerd analyseverslag op te stellen inzake het genderneutraal bezoldigen.
- er dient een actieplan opgesteld met betrekking tot de genderneutrale bezoldiging.
- er bestaat de mogelijkheid om een sociaal bemiddelaar aan te stellen.

De nieuwe wet legt de focus voornamelijk op het onderhandelen, zowel op interprofessioneel niveau, op het sectoraal niveau als op het vlak van de onderneming.

1. De sociale balans

Een eerste grote vernieuwing is dat voortaan in de sociale balans de loongegevens moeten worden opgesplitst volgens het geslacht van de werknemers. Stel echter dat het aantal betrokken werknemers binnen de onderneming minder dan drie bedraagt, of gelijk is aan drie, dan dient deze opsplitsing niet gemaakt.

2. Een gedetailleerde analyse

In het kader van het verplicht overleg binnen de onderneming bepaalt de wet dat de werkgever van iedere onderneming die gewoonlijk gemiddeld ten minste 50 werknemers tewerkstelt, om de twee jaar een gedetailleerde analyse dient te maken van de bezoldigingsstructuur. Op die wijze kan er bepaald worden of de onderneming een al dan niet genderneutraal bezoldigingsbeleid voert. Het analyseverslag dient in de loop van de 3 maanden die volgen op het afsluiten van het dienstjaar verstrekt en besproken. Bovendien dient dit verslag te worden meegedeeld aan de ondernemingsraad of bij ontbreken van de ondernemingsraad, aan het comité voor preventie en bescherming op het werk.

Behalve wanneer het aantal betrokken werknemers minder dan drie bedraagt of gelijk is aan drie, moeten in het analyseverslag volgende inlichtingen worden opgenomen:

- de bezoldigingen en rechtstreekse sociale voordelen. Voor deeltijdse werknemers worden deze uitgedrukt naar voltijdse equivalenten;

- de patronale bijdragen voor buitenwettelijke verzekeringen;
- het totaal van de andere, extra legale, voordelen bovenop het loon die werden toegekend aan de werknemers of een gedeelte van de werknemers.

Deze inlichtingen worden telkens uitgesplitst volgens het geslacht van de werknemers en medegedeeld volgens een indeling op basis van volgende parameters:

- het statuut (arbeider, bediende, directiepersoneel);
- het functieniveau ingedeeld volgens de functieklassen zoals vermeld in het functieclassificatiesysteem dat in de onderneming van toepassing is;
- de anciënniteit;
- het kwalificatie- of opleidingsniveau (indeling naar lager-, midden- en hoger geschoold volgens Eurostatdefinitie en aan de hand van het basisdiploma van de werknemer).

3. Het actieplan

Het is slechts op basis van de verkregen informatie uit het analyseverslag dat er geoordeeld kan worden of het wenselijk is een actieplan op te stellen om alsnog een genderneutrale bezoldigingsstructuur binnen het bedrijf te creëren.

Dit actieplan moet de volgende gegevens bevatten:

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

4. Een sociaal bemiddelaar

Op voorstel van de ondernemingsraad, of bij gebrek hieraan op voorstel van het comité voor preventie en bescherming op het werk, kan de werkgever van een onderneming die gewoonlijk gemiddeld 50 werknemers tewerkstelt, een personeelslid als bemiddelaar aanwijzen.

De taken van deze sociaal bemiddelaar zijn tweeledig:

- enerzijds staat de bemiddelaar de werkgever, de leden van de hiërarchische lijn en de werknemers bij voor de toepassing van de maatregelen, bedoeld in deze wet ter bestrijding van de loonkloof tussen mannen en vrouwen.
- anderzijds hoort de bemiddelaar de werknemer die meent het voorwerp te zijn van een ongelijke behandeling inzake verloning op basis van zijn geslacht en informeert hem over de mogelijkheid om op informele wijze tot een oplossing te komen via een interventie bij het ondernemingshoofd of bij een lid van de hiërarchische lijn.

De nieuwe wet voorziet dat de bemiddelaar zijn functie niet alleen volledig autonoom moet uitoefenen en dat hij door zijn opdracht geen nadeel mag ondervinden, eveneens biedt de wet garanties voor de eerbiediging van het vertrouwelijk karakter van de gegevens waarvan de sociaal bemiddelaar kennis krijgt.

5. De strafsancties

Eenzijds voorziet de nieuwe wet in strafsancties voor de werkgever die bovenvermelde verplichtingen niet naleeft. Anderzijds voorziet deze wet in een strafsanctie voor wie de sociaal

bemiddelaar de toegang verhindert tot de sociale gegevens die nodig zijn voor het uitoefenen van de opdracht.

In beide gevallen is de wetgever voorbij gegaan aan de totstandkoming en inwerkingtreding van het Sociaal Strafwetboek. De wetgever heeft namelijk de strafbare omschrijving toegevoegd aan een opgeheven strafbepaling van de Wet Organisatie Bedrijfsleven.

Charlotte Thijs

Advocaat

Kolonel Dusartplein 34 bus 1

3500 Hasselt.

Tel. : 011/28.64.20

Charlotte.thijs@argusadvocaten.be