

ADVIES Nr. 2.156

Zitting van dinsdag 18 februari 2020

Loonkloof tussen mannen en vrouwen – Wetsvoorstellen

x x x

ADVIES Nr. 2.156

Onderwerp: Loonkloof tussen vrouwen en mannen – Wetsvoorstellen

Bij brief van 4 december 2019 heeft de heer P. DEWAEL, voorzitter van de Kamer van volksvertegenwoordigers, het advies van de Nationale Arbeidsraad gevraagd over een aantal wetsvoorstellen met betrekking tot de loonkloof tussen vrouwen en mannen, namelijk:

- een wetsvoorstel tot bestrijding van de loonkloof tussen vrouwen en mannen, ingediend door mevrouw Sarah Schlitz en mevrouw Evita Willaert c.s. (DOC 55 0178/001);
- een wetsvoorstel tot instelling van een verplichte loonpariteit in de privébedrijven, ingediend door mevrouw Ludivine Dedonder c.s. (DOC 55 0028/001);
- een wetsvoorstel tot wijziging van de wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van discriminatie tussen vrouwen en mannen, teneinde goede bedrijfspraktijken te bevorderen en de instelling van een “gelijk loon”-label mogelijk te maken, ingediend door mevrouw Ludivine Dedonder c.s. (DOC 55 0052/001).

De bespreking van deze adviesaanvragen werd toevertrouwd aan een werkgroep binnen de Raad.

Op verslag van die werkgroep heeft de Nationale Arbeidsraad op 18 februari 2020 het volgende tussentijds advies uitgebracht.

x x x

ADVIES VAN DE NATIONALE ARBEIDSRAAD

I. ONDERWERP EN DRAAGWIJDTE VAN DE ADVIESAANVRAAG

Bij brief van 4 december 2019 heeft de heer P. DEWAELE, voorzitter van de Kamer van volksvertegenwoordigers, het advies van de Nationale Arbeidsraad gevraagd over een aantal wetsvoorstellen met betrekking tot de loonkloof tussen vrouwen en mannen, te weten:

- een wetsvoorstel tot bestrijding van de loonkloof tussen vrouwen en mannen, ingediend door mevrouw Sarah Schlitz en mevrouw Evita Willaert c.s. (DOC 55 0178/001);
- een wetsvoorstel tot instelling van een verplichte loonpariteit in de privébedrijven, ingediend door mevrouw Ludivine Dedonder c.s. (DOC 55 0028/001);
- een wetsvoorstel tot wijziging van de wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van discriminatie tussen vrouwen en mannen, teneinde goede bedrijfspraktijken te bevorderen en de instelling van een "gelijk loon"-label mogelijk te maken, ingediend door mevrouw Ludivine Dedonder c.s. (DOC 55 0052/001).

Die drie wetsvoorstellen beogen de aanpassing van bepaalde mechanismen die werden ontwikkeld in het kader van de bestrijding van de loonkloof tussen mannen en vrouwen, zoals het analyseverslag van de bezoldigingsstructuur van de werknemers in de onderneming en het actieplan dat daaruit kan voortvloeien.

Een van die voorstellen strekt er ook toe om een direct loonverschil (une distinction directe existant au niveau du salaire) tussen twee personen van een verschillend geslacht die twee gelijkwaardige functies uitoefenen, gelijk te stellen met een direct onderscheid op grond van geslacht.

Gelet op het feit dat de sociale partners nog enkele elementen wensen te onderzoeken en dat er rekening moet worden gehouden met de lopende initiatieven op Europees niveau, geeft de Raad mee dat het thans uitgebrachte advies beschouwd moet worden als een tussentijds advies. Het beperkt zich tot het aanvoeren van een aantal gemeenschappelijke opmerkingen die de sociale partners op dit moment reeds kunnen geven op de wetsvoorstellen en het opwerpen van een aantal vragen die aan bod zijn gekomen tijdens de besprekingen van de werkgroep.

De Raad neemt zich voor zijn werkzaamheden voort te zetten op basis de ontwikkelingen op Europees niveau en toekomstige wetsontwikkelingen.

De Raad heeft bij de besprekingen beroep kunnen doen op de expertise en medewerking van de FOD WASO en het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen. De Raad wenst hen hiervoor te bedanken.

II. STANDPUNT VAN DE RAAD

A. Algemene beschouwingen

De loonkloof tussen mannen en vrouwen betreft een problematiek die de sociale partners gezamenlijk ter harte nemen. Het is hun gemeenschappelijke en constante wil om het debat hierover verder te voeren op de diverse niveaus.

Wegens het gebrek aan gegevens binnen de ondernemingen, heeft de Raad echter geen zicht op het effect van de reeds goedgekeurde maatregelen in dit verband.

De Raad deelt mee ervan overtuigd te zijn dat het sociaal overleg op alle niveaus zeker kan bijdragen tot een vermindering van de loonongelijkheden tussen mannen en vrouwen. Op ondernemingsniveau zou met de tools die ter beschikking worden gesteld van het sociaal overleg, de volgende aanpak moeten kunnen worden ingevoerd:

- een relevante analyse uitvoeren met betrekking tot het genderneutraal karakter van de bezoldigingsstructuur van de onderneming;

- op basis van duidelijke en uniforme criteria vaststellen of de bezoldigingsstructuur al dan niet genderneutraal is;
- in geval van het bestaan van een bezoldigingsstructuur die niet genderneutraal is, gepaste oplossingen aanbrengen die door alle betrokken actoren worden ondersteund.

De Raad heeft in het licht van deze filosofie bepaalde opmerkingen gemaakt en vragen gesteld over de volgende punten in de betrokken wetsvoorstellen.

B. Specifieke opmerkingen

1. Externe bekendmaking van het analyseverslag over de bezoldigingsstructuur van de werknemers

a. Bekendmaking buiten de onderneming en publicatie van het analyseverslag

1) Vertrouwelijkheid van de gegevens

De Raad wijst erop dat twee voorgelegde wetsvoorstellen strekken tot meer transparantie en openbaarheid van de gegevens over de bezoldigingsstructuur van de ondernemingen door te voorzien in de bekendmaking buiten de onderneming van het analyseverslag over de bezoldigingsstructuur van de werknemers. Momenteel moet dat verslag om de twee jaar door de werkgever worden bezorgd aan de ondernemingsraad of, bij ontstentenis, aan de vakbondsafvaardiging krachtens artikel 15, m, 1° van de wet van 20 september 1948 houdende organisatie van het bedrijfsleven, zoals ingevoerd door artikel 8 van de wet van 22 april 2012 ter bestrijding van de loonkloof tussen mannen en vrouwen.

De Raad voert aan dat het analyseverslag is opgevat om als basis te dienen voor de besprekingen die in het raam van het sociaal overleg in de onderneming gevoerd moeten worden om tot een genderneutraal bezoldigingsbeleid te komen. Daartoe moet het algemene trends aan het licht brengen betreffende de loonverschillen tussen vrouwen en mannen die als input dienen voor de dialoog binnen de onderneming, en geen geïndividualiseerde gegevens bevatten.

Maar in zoverre de wet voorschrijft dat de rubrieken betreffende de loongegevens niet volgens geslacht moeten worden uitgesplit, ingeval het aantal betrokken werknemers minder dan drie bedraagt of gelijk aan drie is, valt het niet uit te sluiten dat individuele gegevens afgeleid kunnen worden uit die verslagen. De wet van 22 april 2012 bepaalt in verband daarmee dat het analyseverslag enkel overgezonden wordt aan de leden van de ondernemingsraad of, bij ontstentenis, aan de leden van de vakbondsafvaardiging, en onderwerpt de bestemmingen van dat verslag uitdrukkelijk aan de verplichting om de vertrouwelijkheid van de verstrekte gegevens in acht te nemen. Die laatste bepalingen werden destijds ingevoerd naar aanleiding van de tussenkomst van de Commissie voor de bescherming van de persoonlijke levenssfeer, die ondertussen de Gegevensbeschermingsautoriteit geworden is.

Uit de gedachtewisselingen die de Raad in het raam van deze werkzaamheden gehad heeft met het Instituut voor de Gelijkheid van Vrouwen en Mannen en met de FOD Werkgelegenheid, maakt hij op dat er daadwerkelijk een gebrek aan informatie is over het gebruik en de inhoud van die analyseverslagen in het veld. Hij deelt volop de bezorgdheid, die aan de basis van die wetsvoorstellen ligt, dat de informatie op macro-economisch vlak over de bezoldigingsstructuur in de ondernemingen en over het bestaan van eventuele loonongelijkheden tussen vrouwen en mannen verbeterd moet worden.

Aan de hand van een gestandaardiseerde webtoepassing voor de invulling van de analyseverslagen, zou een geanonimiseerde verwerking voor statistische doeleinden nuttig kunnen zijn voor zover het geen bijkomende administratieve lasten voor de ondernemingen met zich meebrengt.

Hij vindt evenwel dat de voorgestelde modaliteiten om dat te verwezenlijken, vragen doen rijzen, onder meer betreffende de inachtneming van de vertrouwelijkheid van de gegevens in het analyseverslag, zowel qua naleving van de privacy van de betrokken werknemers als qua vertrouwelijkheid van het loonbeleid in de ondernemingen. In het eerste wetsvoorstel is er sprake van dat het analyseverslag over de bezoldigingsstructuur van de werknemers wordt meegedeeld aan het Instituut voor de Gelijkheid van Vrouwen en Mannen zodat het kan beslissen over de toekenning van een "gelijk loon"-label (wetsvoorstel 550052/001). Een tweede wetsvoorstel voorziet erin dat die verslagen gepubliceerd worden in een openbaar toegankelijke databank (wetsvoorstel 550178/001).

Volgens de Raad zou uitvoeriger moeten worden nagegaan of die voorstellen stroken met de wettelijke bepalingen om de vertrouwelijkheid van de gegevens in het analyseverslag te waarborgen. Dat punt zou zeer zeker voor advies moeten worden voorgelegd aan de Gegevensbeschermingsautoriteit alvorens de tenuitvoerlegging van de nieuwe voorgestelde bepalingen in ogenschouw genomen kan worden.

Betreffende meer in het bijzonder het voorstel over het automatisch bezorgen van de analyseverslagen aan het Instituut voor de Gelijkheid van Vrouwen en Mannen om te beslissen over de toekenning van een "gelijk loon"-label (wetsvoorstel 550052/001), heeft de Raad tot slot kennisgenomen van het voorbehoud dat datzelfde instituut daarover maakt, namelijk dat dat wetsvoorstel voor verschillende haalbaarheids- en opportuniteitsproblemen zorgt.

Ten eerste vermeldt het Instituut dat dat voorstel praktisch niet haalbaar lijkt wegens enerzijds de inhoud en de kwaliteit van de gegevens in het analyseverslag en anderzijds het personeel en de materiële middelen waarover het Instituut beschikt, waardoor momenteel niet beslist zou kunnen worden over de toekenning van het bedoelde label.

Verder voegt het Instituut toe dat die maatregel niet wenselijk lijkt in zoverre ze haaks zou kunnen staan op de onafhankelijkheid van het Instituut in samenhang met zijn bevoegdheid inzake klachtenbehandeling. Die onafhankelijkheid zou immers in vraag kunnen worden gesteld in geval een procedure opgestart wordt tegen een onderneming waaraan het Instituut het "gelijk loon"-label zou hebben toegekend.

2) Te overwegen alternatieven voor de voorstellen

Uit de gedachtewisselingen die de Raad gehad heeft met het Instituut voor de Gelijkheid van Vrouwen en Mannen blijkt dat andere manieren dan waarvan sprake in de wetsvoorstellen, overwogen zouden kunnen worden om de kwaliteit van de macro-economische statistieken over de gender-impact in de bezoldigingsstructuur van de werknemers in de ondernemingen te verbeteren.

Gelet op de verschillende vragen die de voorgelegde wetsvoorstellen doen rijzen, wordt volgens de Raad het best nagedacht over de uitwerking van die alternatieven die het mogelijk zouden moeten maken om, door bijvoorbeeld de al bij de RSZ beschikbare gegevens te benutten, de statistische informatie te verrijken en verfijnen waarbij de vertrouwelijkheid van de loongegevens van de ondernemingen in acht wordt genomen en extra administratieve lasten voor de ondernemingen vermeden worden.

Wat het ondernemingsniveau betreft, verwijst de Raad naar zijn voorstel dat hij in het vorige punt (p. 5) heeft geformuleerd om een webtoepassing te ontwikkelen die bijkomende statistische elementen zou kunnen opleveren.

b. Een beter intern gebruik van de verslagen (microanalyse)

Uit de gedachtewisselingen met het Instituut voor de Gelijkheid tussen Vrouwen en Mannen komt naar voren dat het praktisch vaak moeilijk is om uit het analyseverslag op te maken of er al dan niet een genderneutrale bezoldigingsstructuur in de onderneming bestaat.

Bijgevolg verzoekt de Raad uit te zoeken hoe de analyse ervan voor ondernemingen makkelijker kan worden gemaakt.

Het zou daarbij nuttig kunnen zijn om met name samen met het Instituut voor de Gelijkheid tussen Vrouwen en Mannen en de RSZ na te denken over de ontwikkeling van programma's die ondernemingen handvaten van autodiagnose aanbieden om de analyse diepgaander te kunnen voeren. Dit kan kaderen in de bovenvermelde suggestie (p. 5) die de Raad doet om een webtoepassing te ontwikkelen voor het invullen van de analyseverslagen.

2. Verplichting om een actieplan uit te voeren

De Raad constateert dat volgens artikel 15, m), 2° van de wet van 20 september 1948 houdende organisatie van het bedrijfsleven, ingevoerd door de wet van 22 april 2012 ter bestrijding van de loonkloof tussen mannen en vrouwen, de ondernemingsraden, in het raam van de wetten, collectieve arbeidsovereenkomsten of beslissingen van paritaire comités die van toepassing zijn op de onderneming, op basis van de inlichtingen die verkregen werden overeenkomstig het analyseverslag, moeten oordelen of het wenselijk is een actieplan op te stellen met het oog op de toepassing van een genderneutrale bezoldigingsstructuur binnen de onderneming. Bij ontstentenis van een ondernemingsraad gaat de werkgever in overleg met de vakbondsafvaardiging na of het wenselijk is een dergelijk actieplan op te stellen.

Volgens de voornoemde bepaling bevat dat actieplan desgevallend:

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

De Raad wijst erop dat het wetsvoorstel tot bestrijding van de loonkloof tussen vrouwen en mannen (Doc 55 0178/001) en het wetsvoorstel tot instelling van een verplichte loonpariteit in de privébedrijven (Doc 55 0028/001) de uitvoering van een actieplan verplicht willen maken als uit het tweejaarlijkse analyseverslag blijkt dat de bezoldigingsstructuur niet genderneutraal zou zijn. Die wetsvoorstellen beogen daarmee de voornoemde wet van 22 april 2012 doeltreffender te maken.

De Raad onderschrijft die doelstelling van doeltreffendheid, maar benadrukt wel dat het analyseverslag een *conditio sine qua non* is voor de opstelling van een actieplan. Hij verwijst bijgevolg naar zijn opmerkingen over dat analyseverslag (zie punt 1. hierboven) en voornamelijk naar de opmerking dat op basis van dat verslag moeilijk kan worden vastgesteld of er een probleem is met de genderneutraliteit van de bezoldigingsstructuur.

Omwille van die bezorgdheden vindt de Raad bijgevolg dat hij momenteel geen uitspraak kan doen over het eventueel verplicht maken van die actieplannen.

Voordat overwogen kan worden om die actieplannen eventueel verplicht te maken, moeten alle betrokken partijen bovendien volgens de Raad eerst middelen krijgen om het gebruik ervan te versterken. Zo vindt de Raad dat er omkadering zou moeten komen om makkelijker actieplannen op te stellen. Die omkadering zou voornamelijk moeten bestaan uit een model van actieplan waarmee de ondernemingsraden (of de werkgevers in overleg met de vakbondsafvaardiging bij ontstentenis van een ondernemingsraad) hun actieplan een concrete invulling kunnen geven. Ook algemene voorbeelden van goede praktijken zouden als inspiratiebron kunnen dienen bij het opstellen van actieplannen.

Zoals de voornoemde wetsvoorstellen beogen, zou zo die wet van 22 april 2012 doeltreffender gemaakt worden dankzij een betere omkadering waardoor de ondernemingsraden (of de werkgevers in overleg met de vakbondsafvaardiging bij ontstentenis van een ondernemingsraad), nadat ze de problemen rond de genderneutraliteit van de bezoldigingsstructuur bepaald hebben, de voor hun onderneming best mogelijke oplossingen kunnen onderzoeken in het raam van het sociaal overleg.

3. Verplichte aanwijzing van een bemiddelaar inzake de bestrijding van de loonkloof

De Raad constateert dat artikel 4 van het wetsvoorstel tot bestrijding van de loonkloof tussen vrouwen en mannen (Doc 55 0178/001) oppert om de aanwijzing van een bemiddelaar inzake de bestrijding van de loonkloof bindend te maken.

Momenteel kan de werkgever van een onderneming die gewoonlijk gemiddeld ten minste 50 werknemers tewerkstelt volgens artikel 13/2 van de wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van discriminatie tussen vrouwen en mannen, ingevoegd door de wet van 22 april 2012 ter bestrijding van de loonkloof tussen mannen en vrouwen, op voorstel van de ondernemingsraad of, bij ontstentenis, van de vakbondsafvaardiging, een personeelslid als zo'n bemiddelaar aanwijzen.

Teneinde de werkgever en de werknemers van de onderneming te helpen maatregelen te treffen om de loonkloof te verminderen, moet die bemiddelaar het bezoldigingsbeleid van de werkgever voldoende kennen. Het is in dat verband dat hij ondersteuning biedt bij het opstellen van een actieplan met het oog op de toepassing van een genderneutrale bezoldigingsstructuur binnen de onderneming en het voortgangsrapport over de uitvoering van dat actieplan.

De bemiddelaar hoort de werknemer die het slachtoffer meent te zijn van een ongelijke behandeling inzake verloning op basis van geslacht en informeert hem over de mogelijkheid om informeel tot een oplossing te komen door stappen te ondernemen bij de werkgever. De bemiddelaar handelt enkel als de werknemer die om zijn tussenkomst vraagt, daarmee instemt. De bemiddelaar is gebonden door het beroepsgeheim en neemt de vertrouwelijkheid in acht van de sociale gegevens die hij bij de uitoefening van zijn mandaat verkrijgt en respecteert die vertrouwelijkheid na afloop van zijn opdracht. Bovendien oefent hij zijn functie volstrekt autonoom uit en kan zijn opdracht hem geen nadeel berokkenen.

Uit de uitleg verkregen in de werkgroep die belast is met het onderzoek van de voorgelegde wetsvoorstellen, blijkt dat werknemers zelden een beroep doen op interne bemiddeling om conflicten in verband met de loonkloof op te lossen. De Raad wijst er daarbij op dat een werknemer of werkneemster die het slachtoffer meent te zijn van een genderdiscriminatie op het vlak van loon, momenteel andere mogelijkheden heeft dan een bemiddelaar inschakelen. Dat soort betwistingen kan eerst en vooral worden opgelost via de traditionele kanalen om conflicten binnen de onderneming te regelen. Er kan ook klacht worden ingediend bij het Instituut voor de Gelijkheid van Vrouwen en Mannen of een beroep worden gedaan op het Toezicht op de Sociale Wetten van de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg en/of gerechtelijke stappen worden ondernomen.

De Raad herhaalt ervan overtuigd te zijn dat via de traditionele kanalen om conflicten binnen de onderneming op te lossen, zeker en heel vaak tot onderhandelde oplossingen kan worden gekomen waarbij een voor alle betrokken partijen nadelige juridisering vermeden wordt. De Raad is van mening dat het sociaal overleg binnen de onderneming alle kansen moet krijgen en dat de maatregel tot het verplicht aanstellen van een bemiddelaar, zoals geopperd in het voornoemde wetsvoorstel, het normale verloop van het overleg binnen de onderneming om conflicten te beslechten, in het gedrang dreigt te brengen, wat zou kunnen indruisen tegen het doel dat wordt gesteld.

4. Directe gendergerelateerde discriminatie

De Raad stelt vast dat artikel 2 van het wetsvoorstel tot instelling van een verplichte loonpariteit in de privébedrijven (DOC 55 0028/001) tot doel heeft om artikel 4 van de wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van discriminatie tussen vrouwen en mannen (Genderwet) aan te vullen met een vierde paragraaf waarin wordt bepaald dat een direct loonverschil tussen twee personen van een verschillend geslacht die nochtans twee gelijkwaardige functies uitoefenen, wordt gelijkgesteld met een direct onderscheid op grond van geslacht.

De Raad merkt vooreerst op dat de versies van het artikel in het Frans en in het Nederlands niet overeenstemmen. In de Franse tekst wordt de formulering "une distinction directe existant au niveau du salaire entre deux personnes de sexe différent" gebruikt, hetgeen in het Nederlands werd vertaald door "een direct loonverschil tussen twee personen van een verschillend geslacht".

Beide formuleringen zijn onduidelijk. De bepalingen van artikel 2 van het wetsvoorstel zouden kunnen worden geïnterpreteerd dat elk loonverschil tussen twee personen van een verschillend geslacht die gelijkwaardige functies uitoefenen, wordt gelijkgesteld met een direct onderscheid op grond van geslacht.

Een loonverschil tussen twee personen van een verschillend geslacht dat niet rechtstreeks gebaseerd is op geslacht wordt momenteel door de Genderwet niet aanzien als een direct onderscheid, maar wel als een indirect onderscheid op grond van geslacht. Elk indirect onderscheid vormt geen indirecte discriminatie op voorwaarde dat de ogenschijnlijk neutrale bepaling, maatstaf of handelswijze die aan de grondslag ligt van het indirecte onderscheid objectief wordt gerechtvaardigd door een legitiem doel en de middelen voor het bereiken van dat doel passend en noodzakelijk zijn (artikel 15 van de Genderwet). Bijgevolg zal een verschil in loon tussen een man en een vrouw met een gelijkwaardige functie gebaseerd op een verschil in anciënniteit, functioneren, resultaten, loononderhandelingen bij de indiensttreding, enz. normaal niet als een indirecte discriminatie op grond van geslacht worden beschouwd.

Door elk loonverschil tussen twee personen van een verschillend geslacht die gelijkwaardige functies uitoefenen te beschouwen als een direct onderscheid op grond van geslacht, zal de werkgever moeten aantonen dat het loonverschil gerechtvaardigd is op grond van een wezenlijke en bepalende beroepsvereiste (artikel 13 van de Genderwet). Aangezien beide personen een gelijkwaardige functie uitoefenen zal de werkgever dit niet kunnen aantonen. Een verschil in loon tussen twee personen van een verschillend geslacht die gelijkwaardige functies uitoefenen gebaseerd op een verschil in anciënniteit, functioneren, resultaten, loononderhandelingen bij de indiensttreding, enz. zal daardoor beschouwd worden als een discriminatie die moet worden weggewerkt (levelling-up) en worden bestraft met een forfaitaire schadevergoeding gelijk aan 6 maanden loon. De Raad vreest dan ook voor de verregaande gevolgen en de onrechtvaardige situaties die het wetsvoorstel met zich zal meebrengen.

De Raad stelt ook vast dat paragraaf 4 van artikel 2 van het wetsvoorstel niet past in artikel 4 van de Genderwet. In artikel 4 van de Genderwet worden een direct onderscheid op grond van zwangerschap, bevalling of moederschap, een direct onderscheid op grond van geslachtsverandering en een direct onderscheid op grond van genderidentiteit of genderexpressie gelijkgesteld met een direct onderscheid op grond van geslacht. Artikel 4 van de Genderwet heeft immers betrekking op de beschermde criteria aangaande gender, terwijl in het wetsvoorstel een situatie van loonverschil wordt gelijkgesteld met een direct onderscheid op grond van geslacht.

5. Evaluatie van de wet van 22 april 2012 ter bestrijding van de loonkloof tussen mannen en vrouwen

De Raad constateert dat het voorgelegde wetsvoorstel tot bestrijding van de loonkloof tussen vrouwen en mannen (Doc 55 0178/001) de Kamer van volksvertegenwoordigers ertoe wil verplichten de toepassing en doelmatigheid van de wet 22 april 2012 ter bestrijding van de loonkloof tussen mannen en vrouwen te evalueren.

Artikel 6 van het wetsvoorstel preciseert dat die evaluatie, nadat het Instituut voor de Gelijkheid van Vrouwen en Mannen alsook de Algemene Directie Collectieve Arbeidsbetrekkingen van de FOD WASO zijn gehoord, zou plaatsvinden op grond van een verslag dat door een deskundigencommissie wordt voorgesteld aan de Kamer van volksvertegenwoordigers.

De Raad steunt het voorstel om de toepassing en doelmatigheid van de wet van 22 april 2012 te evalueren om meer in detail de verbeterpunten in die wet te onderzoeken. Hij suggereert evenwel die evaluatie om de 6 jaar uit te voeren, in plaats van om de 5 jaar zoals voorgesteld in het wetsvoorstel, al naargelang de periodiciteit van de analyseverslagen over de bezoldigingsstructuur van de werknemers.

De Raad suggereert dat de voornoemde deskundigencommissie die zal instaan voor de evaluatie van de wet van 22 april 2012, de Evaluatiecommissie federale wetgeving ter bestrijding van discriminatie (EVA) kan zijn.

Hij wenst daarbij ook om advies te worden gevraagd over het rapport van die evaluatie.

C. Voortzetting van de werkzaamheden van de Raad gelet op de initiatieven die op andere niveaus genomen worden

De Raad verbindt zich ertoe zijn werkzaamheden rond de bestrijding van de loonkloof voort te zetten. Hij zal er daarbij voor zorgen dat zijn werkzaamheden in overeenstemming zijn met de initiatieven op Europees niveau, waar de Europese Commissie in de loop van het eerste kwartaal van 2020 een openbare raadpleging gestart is met het oog op de uitwerking van een voorstel van richtlijn over de transparantie inzake lonen voor mannen en vrouwen tegen het laatste kwartaal 2020.

In het raam van zijn werkzaamheden heeft de Raad bovendien kennis genomen van een procedure van de Europese Commissie betreffende de omzetting door België van Richtlijn 2006/54/EG van 5 juli 2006 betreffende de toepassing van het beginsel van gelijke kansen en gelijke behandeling van mannen en vrouwen in arbeid en beroep (herschikking). Hij wenst op de hoogte gehouden te worden van de elementen die ter tafel liggen en betrokken te worden bij de toekomstige evoluties van die procedure.

Hij zal ook rekening houden met de wetgevingsontwikkelingen op nationaal niveau, waar de eerste resultaten van de werkzaamheden van de Evaluatiecommissie federale wetgeving ter bestrijding van discriminatie (EVA) verwacht worden.
