

Gelijk loon – nu of nooit eindrapport en aanbevelingen



*gelijke
beloning,
dat werkt!*

Gelijk loon – nu of nooit eindrapport en aanbevelingen 12 maart 2007

Werkgroep 'Gelijke beloning dat werkt!'

Inhoudsopgave

- 1. Introductie**
- 2. Naleving van wetgeving**
- 3. CAO en uitsluiting**
- 4. CAO en inschaling**
- 5. Training in salaris onderhandelingen**
- 6. De rol van de OR**
- 7. Gelijk loon in ruimer kader**



1. Introductie

1.1 Aanleiding tot en samenstelling van de Werkgroep

In Nederland zijn de loonverschillen en loonongelijkheid tussen man, vrouw, allochtoon, autochtoon, parttimers, fulltimers en mensen met een tijdelijk en vast arbeidscontract relatief groot. Groter dan in andere Europese landen. Loonverschillen zijn een normaal en geaccepteerd verschijnsel, loonongelijkheid is echter bij wet verboden.

De minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SZW) heeft naar aanleiding hiervan op 15 december 2005 de Werkgroep 'Gelijke beloning, dat werkt!' geïnstalleerd voor de periode tot 1 maart 2007. Deze werkgroep had als opdracht actief aan de slag te gaan om het thema ongelijke beloning op de agenda te zetten.

De volgende organisaties en personen maken deel uit van de Werkgroep:

CGB	Piet van Geel/Siebrand Bisschop
CNV	Teusjan Vlot/Fatima Madani
FNV	Muriël Dalgliesh
MHP	Eddy Haket
MKB-Nederland	Mariet Feenstra
NVP	Wouter Limmen/Peter Lindenbergh
NVvM	Frits Jans
ROP	Merel van Weel/Marianne Wendt
VNO-NCW	Guusje Dolsma
Voorzitter	Paulien Osse (directeur Stichting Loonwijzer)
Secretariaat SZW	Fleur Verhoeff/Francien Prins

1.2 Taai en omvangrijke problematiek

Onverklaarde beloningsverschillen: 7%

Om maar meteen de dikste deur in te trappen: de Arbeidsinspectie laat zien dat het onverklaarde deel van de loonverschillen tussen mannen en vrouwen in de 21^e eeuw stabiel gemiddeld op 7% ligt. Achter dit onverklaarde deel kan loondiscriminatie ten opzichte van vrouwen schuil gaan. Ook tussen allochtonen en autochtonen wijzigen de loonverschillen zich nauwelijks.

bron: De arbeidsmarktpositie van werknemers in 2004, Arbeidsinspectie.

In de laatste decennia van de 20^e eeuw lag die verhouding al zo. Positieve discriminatie in bijvoorbeeld aannamebeleid heeft daarin geen wezenlijke verschuiving teweeg kunnen brengen. De problematiek is klaarblijkelijk taai. Ze is ook omvangrijk.

Arbeidsmarktpositie: verschillen tussen mannen en vrouwen en allochtonen en autochtonen

In Nederland zijn 9 van de 10 werkende vrouwen in loondienst, de helft hiervan werkt in deeltijd (in 2005 49,8%). Onder mannen is die 17,4%. De verdeling over de variabelen scholing en werksoort van deze mannen en vrouwen is nagenoeg identiek, m.u.v. de categorie laaggeschoold, 'non manual' waarin 2 van de 5 (40,9%) vrouwen werken: absoluut en relatief veel meer dan mannen.

bron: Eurostat (EU-LFS)

Het meest recente onderzoek van de Arbeidsinspectie bevestigt het beeld dat uit de Eurostat-cijfers naar voren komt. Het voegt aan het gegeven dat vrouwen veelal lagere functies bekleden nog een leeftijd- en loonindicatie toe. Citaat:



Evenals in het bedrijfsleven zijn deeltijders bij de overheid vaker vrouw. Ten opzichte van de voltijders zijn deeltijders relatief vaak ouder dan 35 jaar en hebben ze vaker een brutoloon tot 130% van het wettelijk minimumloon. Voorts werken deeltijders relatief minder vaak in functies van hoog niveau.

bron: De arbeidsmarktpositie van werknemers in 2004, Arbeidsinspectie.

Zoals al opgemerkt is dit een stabiel beeld. Iets dergelijks laat de verhouding autochtoon-allochtoon zien. Deze verschillen in arbeidsmarktpositie verklaren voor een deel de loonverschillen. Ze mogen echter niet leiden tot (verboden) loonongelijkheid of beloningsdiscriminatie.

De hiervoor gepresenteerde cijfers hebben betrekking op de periode voor 2005, terwijl de Werkgroep vanaf 2006 functioneert tot het vroege voorjaar van 2007. Een relatie leggen tussen de werkzaamheden van de Werkgroep en deze cijfers is daarom niet logisch. Bovendien kan de Werkgroep het beloningsonderscheid niet binnen één jaar eventjes de wereld uit helpen. In Europees verband is afgesproken om voor 2010 de arbeidsparticipatie van vrouwen aanmerkelijk te vergroten en de beloningsverschillen terug te dringen. Ook Nederland is deze verplichting aangegaan. Instelling van de Werkgroep past hierin, maar is op zichzelf allicht geen afdoend antwoord.

1.3 Doel, opdracht en werkplan van de Werkgroep

Minister De Geus van SZW heeft de Werkgroep 'Gelijke beloning, dat werkt!' als taakopdracht meegegeven:

het bevorderen van de bekendheid met en de naleving van de wettelijke regels over gelijke beloning voor arbeid van (nagenoeg) gelijke waarde en gelijke behandeling bij de arbeidsvoorwaarden ongeacht geslacht, ras, arbeidsduur en contractsvorm (tijdelijk/vast).

De Werkgroep heeft zich in haar Plan van aanpak tot doel gesteld:

het verkleinen van onterechte loonongelijkheid tussen mannen, vrouwen, allochtonen, autochtonen, parttimers, fulltimers en mensen met verschillende soorten arbeidscontracten.

De Werkgroep heeft meer in het bijzonder getracht duidelijk te maken dat:

1. er beloningsverschillen en loonongelijkheid bestaan tussen mannen, vrouwen, allochtonen, autochtonen, voltijders, deeltijders, mensen met een vast en tijdelijk contract;
2. beloning een complexe problematiek is en dat er terechte en onterechte verschillen zijn;
3. loonongelijkheid kan ontstaan door uitsluiting via CAO's van groepen werknemers, (te hoge of te lage) inschaling en functiewaardering, parttime werk, specifieke contracten en/of discriminatie;
4. er verschillende stakeholders zijn met elk een eigen rol bij het bevorderen van gelijke beloning: werkgevers- en werknemersorganisaties, individuele werkgevers, individuele werknemers, personeelsmedewerkers, CAO-onderhandelaars, houders van functiewaarderingssystemen, ondernemingsraden en de overheid als werkgever.

Indien nodig zou de Werkgroep aan het eind van het zittingsjaar aanbevelingen doen aan stakeholders en het ministerie van SZW. Met het oog daarop is in de slotbijeenkomst van 25 januari 2007 gedebatteerd over concept-aanbevelingen. Deze zijn opgesteld mede op basis van de resultaten en inzichten van de Werkgroep in het afgelopen jaar.



Vanzelfsprekend heeft het debat op de slotconferentie de aanbevelingen aangescherpt. Zie daarvoor onderliggend eindrapport.

1.4 Resultaten van de Werkgroep in 2006

Functiewaarderingssystemen

Met houders van functiewaarderingssystemen is in het voorjaar van 2006 onderzocht of functiewaardering nog een probleem is in het kader van gelijke beloning van mannen en vrouwen. Bij de houders van deze systemen is de Handleiding Sekseneutrale Functiewaardering nogmaals onder de aandacht gebracht met de afspraak dat zij hun systemen hieraan toetsen.

Conclusie is dat functiewaarderingssystemen zelf geen medeveroorzaker zijn van de loonkloof. Niettemin vraagt de toepassing ervan blijvende aandacht. Ook speelt het onderhandelingsaspect een rol. "Mannen verkeren vaker in een gunstiger positie om te kunnen onderhandelen en bereiken daardoor betere onderhandelingsresultaten dan vrouwen."

CAO's

Met CAO-onderhandelaars is in het voorjaar van 2006 onderzocht of er nog bepalingen in CAO's voorkomen die gelijke beloning belemmeren. In het verleden kwamen uitsluitende bepalingen voor, maar veel daarvan zijn of worden afgebouwd. Verschillende uitsluitingsbepalingen zijn bediscussieerd, onder meer ten aanzien van oproepkrachten en deeltijders. Na deze bijeenkomst zijn verschillende CAO-bepalingen op de website geplaatst om CAO-onderhandelaars vertrouwd te maken met de manier waarop CAO-bepalingen op uitsluiting worden getoetst.

Personeelsfunctionarissen

Bij de Nederlandse Vereniging voor Personeelsmanagement en Organisatieontwikkeling (NVP) is in voorjaar 2006 gesproken met een groep van personeelsfunctionarissen over het thema ongelijke beloningsproblematiek. Doel was om het bewustzijn onder HRM-managers te vergroten dat inschaling bij een eerste baan in een nieuw bedrijf cruciaal is voor verdere gelijke/ongelijke beloning.

Commissie Gelijke Behandeling

De Commissie Gelijke Behandeling (CGB) heeft in een bijeenkomst in voorjaar 2006 voor geïnteresseerden een toelichting gegeven op haar rol en werkwijze. Ook is een beloningszaak uitgebreid besproken en is de Quickscan gelijke beloning gepresenteerd.

Salarisonderhandelingen

Vijftien mensen kregen van de Werkgroep een individuele training in salarisonderhandeling aangeboden. Ze zijn parttimer, óf hebben een kortlopend contract, óf zijn vrouw en/of allochtoon. De helft van de vijftien trainees onderhandelde direct na de training met succes voor een hoger loon. Hun doorleefde onderhandelingsstips zijn op de website geplaatst.

Testen om gelijke beloning te checken

De werkgroep heeft een set aan testen ontwikkeld en gemakkelijk toegankelijk gemaakt:

- een snelle test voor HRM-managers: Schaal ik wel gelijk
- een snelle test voor werknemers: Word ik wel gelijk geschaald
- een test voor HRM-manager en werknemer: Wordt er ongelijk beloond als ik twee functies vergelijk (Management tool)
- Quickscan gelijke beloning light version: snelle test op een bedrijf tot 1000 werknemers (in opbouw)



Deze testen zijn een aanvulling op al bestaande instrumenten en checklists die ook via www.gelijkloon.nl toegankelijk gemaakt zijn:

- Checklist Gelijke Beloning van de Stichting van de Arbeid (www.stvda.nl)
- Handleiding Sekseneutrale Functiewaardering (SZW) (www.minszw.nl)

Gelijkloondag, 24 oktober 2006

Voor en op deze dag zijn alle werknemers/werkgevers opgeroepen de salarissen te checken op gelijk loon. Via een speciale telefoonlijn beantwoordden deskundigen vragen van werkgevers en werknemers. Tijdens een lunchbijeenkomst is gediscussieerd over aspecten van gelijke beloning, zoals CAO, wetgeving, functiewaardering, salarisonderhandeling. Het was een breed debat met de minister van SZW, voorzitters van werkgevers- en werknemersorganisaties, onderzoekers, ondernemers en werknemers. De sfeer was open, zakelijk en constructief. Bewuste loondiscriminatie kon niet worden aangetoond. Structurele oplossingen zijn een kwestie van lange adem, bleek de overheersende mening.

Onderzoek

De Werkgroep heeft afgezien van nieuw onderzoek op de zeer brede en complexe problematiek. Het beperkte budget besteden aan het halen van de doelstelling kreeg de voorkeur.

Website en publiciteit

De website www.gelijkloon.nl heeft een centrale rol in de werkzaamheden van de Werkgroep gespeeld. De website biedt vooral veel praktische informatie en handvaten voor een ieder die bezig is met gelijke beloning. Alle beschikbare en nieuwe tests, checklists etc., zijn gemakkelijk toegankelijk gemaakt. Met het Plan van aanpak, de Gelijkloondag en de slotconferentie is veel publiciteit gegenereerd. Het onderwerp is in zijn complexiteit op menige agenda gezet. Het debat over een procentje meer of minder "onverklaard" is veranderd in een brede aanpak. De deelnemende organisaties hebben op hun websites en in hun periodieken veel aandacht aan het thema besteed.

Slotconferentie Gelijk loon, nu of nooit, 25 januari 2007

Uiteindelijk hebben bij het laatste publieke optreden van de Werkgroep, werkgroepsleden en zo'n 90 aanwezigen zich niet onbetuigd gelaten in de discussie tijdens de officiële slotconferentie Gelijk loon, nu of nooit. Aan grote ronde tafels hebben deskundigen zich gebogen over de concept-aanbevelingen rondom naleving, CAO en uitsluiting, CAO en inschaling, trainingen in salaris onderhandelingen, de rol van de OR en het bredere thema 'netto meer overhouden'.

Filmpjes en resultaten van het debat vinden hun weerslag in dit eindrapport. In de volgende hoofdstukken beschrijft de Werkgroep de uitgangssituatie per deelthema zoals zij die ziet. Daarop volgt steeds een beschouwing of redenering die tot aanbevelingen leidt.

Achtereenvolgens komen aan bod:

- de naleving van wet- en regelgeving
- de CAO als instrument om gelijk loon te bevorderen, toegespitst op het opsporen en elimineren van uitsluitingbepalingen en op de inschaling in bestaande functiegebouwen
- trainingen voor slimmere salarisonderhandelingen
- de rol van de OR, die over aanzienlijke maar onderbenutte mogelijkheden tot bevorderen van gelijk loon voor gelijk werk beschikt
- gelijk loon in een ruimer kader



2. Naleving van wetgeving

2.1 Uitgangssituatie

Ingewikkelde wetgeving

De regels voor gelijke beloning zijn niet eenvoudig. Allereerst zijn het er veel. Verschillende wetten en jurisprudentie, zowel van nationale als Europese rechters moeten bekend zijn om te weten wat wel en niet mag. Per discriminatiegrond verschillen de regels ook nog eens.

Naleving en bekendheid

De onverklaarde beloningsverschillen in Nederland zijn zo'n 7%. Of dit (volledig) veroorzaakt wordt door het niet naleven van de gelijke beloningswetgeving valt niet te zeggen, waarschijnlijk deels. Uit onderzoek van de CGB blijkt dat beloningsdiscriminatie wel voorkomt, maar vaak onbedoeld en onbewust. Gelijke beloning staat niet bovenaan de agenda bij ondernemingen, CAO-partijen, ondernemingsraden en werknemers. De Werkgroep heeft dan ook niet voor niets als belangrijkste taak om het thema hoog op de agenda te krijgen.

Verschillende organisaties verschaffen het publiek (HRM-managers en werknemers) informatie over gelijke beloning. Daaraan is in Nederland geen gebrek. De website www.gelijkloon.nl heeft al deze informatie nog eens bijeengebracht, waardoor die een centrale rol kan vervullen. Bedrijven en individuele werknemers weten de CGB te vinden voor zware gevallen. Bij de Commissie komen jaarlijks vele verzoeken binnen, die in 10 tot 30 gevallen leiden tot een uitvoerig onderzoek van het beloningsbeleid van een werkgever.

Controle op naleving

De controle op de naleving van gelijke beloning is in de Wet Gelijke Behandeling geregeld. De inspecteurs van het ministerie van SZW zijn voor deze taak aangewezen. Deze controles zijn de laatste vijftien jaren niet meer uitgevoerd. De gemakkelijk op te sporen oorzaken van ongelijke beloning zijn de afgelopen jaren voor het overgrote deel geëlimineerd. De CAO's, pensioenregelingen en functiewaarderingssystemen zijn gecheckt en ontdaan van discriminerende bepalingen.

Voor ondernemingen is het niet eenvoudig om onterecht loononderscheid op te sporen. Daarvoor is invoer van veel personeelsgegevens en beloningselementen nodig. Vergelijking met een maatman is ook geen eenvoudige methode. Gelijk loon is complex en ook technisch lastig. Het ligt daarom voor de hand om het gebruik van de (vooral voor werkgevers bedoelde) Quickscan gelijke beloning light version en de Management tool te monitoren in de eerste 6 maanden van 2007. Op basis van de ervaring met deze tools kan dan worden besloten tot extra technische ondersteuning (expertise bureau) voor hun inzet.

2.2 Bevordering van naleving

Ondernemingen en ondernemingsorganisaties

Transparant en gelijk belonen behoort onderdeel te zijn van een zorgvuldig personeelsbeleid en – breder – maakt een onderneming duurzaam, draagt bij aan de continuïteit. Veel ondernemingen zijn zich bovendien bewust van hun maatschappelijke verantwoordelijkheid. Gelijke beloning zou daarvan onderdeel behoren uit te maken en in het jaarverslag terug behoren te komen. Krapte op de arbeidsmarkt maakt het nog belangrijker om een aantrekkelijke werkgever te zijn. Een goede score op gelijke beloning en gelijke kansen kan daaraan bijdragen. De diverse checks online en de light version van de Quickscan gelijke beloning staan ondernemingen ten dienste om aan te tonen dat men gelijk belooft.



Sociale partners

De Stichting van de Arbeid en de centrale organisaties van werkgevers en werknemers namen de afgelopen jaren verschillende initiatieven om ongelijke beloning op de agenda te zetten en te bestrijden. Dit resulteerde onder meer in een forse vermindering van (ongerechtvaardigde) uitsluitingsbepalingen in CAO's en pensioenregelingen. Ook het lopende Europese actieprogramma Gelijke Kansen omvat gelijke beloning. De aandacht van de centrale organisaties van werkgevers en werknemers mag niet verslappen. Daarom zullen ook de komende jaren initiatieven - al dan niet gezamenlijk - genomen moeten worden om de leden aan te sporen dit thema op te pakken. Actueel en concreet is het FNV initiatief voor het project CLOSE/Correctie loonkloof in sectoren. Hierbij wordt in 6 sectoren de loonkloof in relatie tot de CAO bekeken.

Overheid

Hoewel beloning en dus ook gelijke beloning primair de verantwoordelijkheid van de sociale partners is, heeft de overheid een eigen verantwoordelijkheid ter bevordering en naleving van gelijke beloning. De Arbeidsinspectie controleert. Controle is echter zeer arbeidsintensief. Daarom verdient het aanbeveling ondernemingen te stimuleren om een controle-instrument, zoals bijvoorbeeld de Quickscan light version, toe te passen. De Arbeidsinspectie kan dit wellicht ondersteunen. Daarnaast kan de Arbeidsinspectie ondernemingen steekproefsgewijs controleren op toepassing van dit instrument. Het doel moet zijn om eventuele beloningsverschillen bespreekbaar te maken, ten einde incidentele verschillen direct op te heffen en structurele verschillen binnen een periode van 6 jaar.

2.3 Aanbevelingen

Ondernemingen en ondernemingsorganisaties

- Vooropgezet: onterechte loonverschillen mogen niet. De wet dient te worden nageleefd. In dat kader helpt het als gelijke beloning onderdeel wordt van maatschappelijk verantwoord ondernemen; aantrekkelijk werkgeverschap is goed voor de zaak. Maar onder de vlag van maatschappelijk ondernemen mag de ondernemer niet weglopen voor het feit dat de wet moet worden nageleefd.
- Stimuleren gebruik van controle-instrumenten als Schaal ik wel gelijk, Word ik wel gelijk geschaald, Management tool en de Quickscan gelijke beloning light version.
- Steevast een hoofdstuk in het sociaal jaarverslag over gelijke beloning verdient de voorkeur.

Sociale partners

- Vervolmaak een werkprogramma om het thema gelijke beloning ook de komende jaren op de agenda te houden van de Stichting van de Arbeid en van de aangesloten leden. Het CLOSE project kan daarvan onderdeel uitmaken.

Overheid

- Monitoren op inzet van Management tool en Quickscan gelijke beloning light version in de eerste helft van 2007, besluiten ze eventueel in te zetten voor gerichte ondersteuning aan ondernemingen.
- Arbeidsinspectie toerusten om ondernemingen bij te staan in het toepassen van de Quickscan gelijke beloning light version en zelf gericht te controleren, waarbij het streven is incidentele beloningsverschillen direct op te heffen en structurele beloningsverschillen binnen een periode van 6 jaar. Met als reminder: onterechte loonverschillen mogen niet. De wet dient te worden nageleefd.
- Overweeg om de jaarlijkse risico-inventarisatie die een onderneming moet maken uit te breiden met enkele vragen over gelijke beloning. Werk op basis van deze inventarisaties naar een hogere handhavingdruk.
- Doorgaan met de Gelijkloondag - bij voorkeur op een zelfde moment als in België.



- Website www.gelijkloon.nl actueel en in de lucht houden. Ook de andere vraagbakens (publieksvoorlichting ministerie SZW, Loonwijzers, CGB) ondersteunen bij de beantwoording van de eerste vragen van werkgevers/werknemers met betrekking tot beloning. Laat deze vraagbakens meer samenwerken en regelmatig hun kennis actualiseren.
- CGB voor vragen en behandeling van zware individuele cases (10 tot 30 per jaar).



3. CAO en uitsluiting

3.1 Uitgangssituatie

Komt het (nog) voor dat CAO's bepalingen bevatten die onbedoeld tot ongelijkheid qua beloning en uitsluiting van werknemers leiden op grond van deeltijd/voltdijd, vast/tijdelijk contract, geslacht, ras of etnische achtergrond? Zo ja, dan moeten tips en aanbevelingen worden geformuleerd ten behoeve van CAO-onderhandelaars, beleidsondersteuners arbeidsvoorwaarden en HRM-managers om zulke uitsluiting te voorkomen.

Op 26 april heeft de Werkgroep een bijeenkomst gehouden met CAO-onderhandelaars en andere experts op het gebied van de CAO. Doel was te onderzoeken of afspraken in CAO's direct dan wel indirect leiden tot ongelijke beloning voor bepaalde groepen werknemers. Duidelijk werd dat er nog steeds bepalingen in CAO's voorkomen die (onbedoeld) tot uitsluiting hebben geleid. Maar de meeste van deze bepalingen zijn al verdwenen of ze worden nu afgebouwd.

Tevens zijn bedoelde vormen van uitsluiting onder de loep genomen. Zo bouwen oproepkrachten in een aantal CAO's geen pensioen op, maar worden zij hiervoor gecompenseerd door middel van een toeslag op het loon. Ook regelen sommige CAO's dat overwerk door werknemers die in deeltijd werken pas wordt uitbetaald als zij in een week meer dan 40 uur hebben gewerkt. Deze laatste bepaling is in lijn met jurisprudentie van het Europese Hof van Justitie. In het geval van oproepkrachten kan in sommige situaties de administratieve rompslomp die met de kleine baantjes gepaard gaat een objectieve rechtvaardiging voor onderscheid opleveren. Een groot deel van deze groep werknemers heeft overigens geen problemen met zulke uitsluiting omdat die hen op de korte termijn financieel meer oplevert.

3.2 Beschouwing

Afspraken in de CAO blijken over het algemeen geen belemmering te vormen voor het gelijk belonen van werknemers. In die CAO's waar onderscheid wordt gemaakt, gebeurt dat veelal bewust, met een duidelijk doel en op goede gronden.

De Werkgroep is van mening dat onbedoelde ongelijke beloning als gevolg van CAO-afspraken kan worden voorkomen als CAO-partijen alert zijn op bepalingen die onderscheid maken tussen bijvoorbeeld deeltijdwerkers en voltijdwerkers en medewerkers met een vast of tijdelijk contract. Deze zullen kritisch tegen het licht gehouden moeten worden. CAO-partijen zullen moeten bezien of er een objectieve rechtvaardiging voor deze bepalingen is.

De Stichting van de Arbeid heeft hierover verschillende (brief-)adviezen en nota's uitgebracht, bijvoorbeeld 'Je verdiende loon: checklist gelijke beloning van mannen en vrouwen', de nota 'Gelijke behandeling van tijdelijke werknemers' en verschillende brieven aan CAO-partijen over onderscheid deeltijd/voltdijd en leeftijdsbepalingen. Nog in januari 2007 is een brief uitgegaan aan CAO-partijen over hoe om te gaan met CAO-bepalingen die onderscheid naar contractduur maken.

De Werkgroep verwacht dat zorgvuldige afweging van afwijkende bepalingen in de meeste gevallen tot de conclusie zal leiden dat deze te rechtvaardigen zijn. CAO-partijen die er zelf niet uitkomen of twijfels houden over de objectiviteit van de rechtvaardiging van een bepaling moeten de hulp van deskundigen bij werkgevers- en werknemersverenigingen inschakelen.

Al gecheckte CAO's kunnen op den duur een bijdrage leveren aan een afgewogen en bewust beloningsbeleid en daarmee aan het voorkomen van niet objectief te rechtvaardigen ongelijke beloning. Het algemeen verbindend verklaren van CAO's kan zo ook gelijke beloning bij ongebonden werkgevers bevorderen.



Acties in 2006

Nog tijdens de workshop zijn afspraken gemaakt om werknemers en werkgevers via de website van de werkgroep bewust te maken van de (on)gelijke beloningsproblematiek in CAO's. De Werkgroep heeft daarop voorbeelden op de website geplaatst van bepalingen waarop CAO-partijen en werknemers in deze moeten letten. Hierbij wordt ook aangegeven hoe bepalingen in de CAO worden getoetst.

Voorbeeld 1: geen noodzaak om objectief te toetsen

Bepaling: een parttime werknemer, die in één week meer dan 37 uur werkt, komt (...) voor die week in aanmerking voor een overwerktoeslag.

Is hier sprake van onderscheid tussen voltijds- en deeltijdwerkers? Wat zegt het Europese Hof van Justitie? Alleen uren die boven de voltijdse werkweek uitkomen moeten als overwerk worden uitbetaald, met een toeslag. De regel 'gelijk loon voor gelijk werk' legt het Hof uit als een verplichting tot gelijke betaling van deel- en voltijders voor een gelijk aantal uren. Daarom krijgen deeltijders die hun gebruikelijke arbeidsduur overschrijden, gelijk betaald als voltijders die evenveel werken, met de gebruikelijke pensioenaanspraken. Ook voor deeltijders geldt dat alleen de uren die boven de 'normale' (d.w.z. de voltijdse) werkweek uitkomen, als overuren worden uitbetaald. Er is hier dus geen sprake van onderscheid. De objectieve rechtvaardigingstoets hoeft niet te worden toegepast.

Voorbeeld 2: objectieve toetsing is wel nodig

Bepaling: een scholier of student verricht tijdens een officiële schoolvakantie, gedurende maximaal acht weken, arbeid voor een werkgever. Aan het eind van het dienstverband wordt diens recht op vakantie verrekend door betaling van 15,7% van het genoten loon, (20 dagen per jaar bij een volledig dienstverband en een vakantiebijslag van 8%). Hier is er sprake van onderscheid met de bepaling voor reguliere werknemers. Daarom moet er objectief worden getoetst. Dat gaat zo:

- 1. Waartoe dient het beloningsverschil? Aanpassing van de secundaire arbeidsomstandigheden aan de speciale wensen van medewerkers die in hun vakantietijd geld willen verdienen.*
- 2. Heeft de organisatie behoefte aan dit verschil? De vakantiekrachten dienen ter vervanging van de reguliere werknemers en komen op de aantrekkelijke compensatieregeling af.*
- 3. Dit nu, zegt het Europese Hof van Justitie is in strijd met andere wetgeving, die bepaalt dat werkgevers het wettelijk recht op vakantie van werknemers niet mogen afkopen, voornamelijk om gezondheidsredenen.*

De bepaling heeft de objectieve rechtvaardigingstoets dus niet doorstaan.



3.3 Aanbevelingen

Sociale partners

- Geen onderscheid in arbeidsvoorwaarden, tenzij er een objectieve rechtvaardigingsgrond is.
- CAO-partijen behoren zowel bestaande als nieuw te maken afspraken die onderscheid impliceren goed tegen het licht van objectieve rechtvaardiging te houden. Artikelen die niet objectief te rechtvaardigen zijn zullen aangepast, afgebouwd of uit de CAO geschrapt moeten worden. Een termijn van 5 jaar voor 'opschoning' van de CAO lijkt redelijk.
- Neem in de CAO een tekst op dat de CAO gecheckt is op gelijke beloning, gelijke behandeling. Bij twijfel kan contact op worden genomen met de CGB.
- Bij twijfel kan een beroep worden gedaan op deskundigen van de werkgevers- en werknemersverenigingen. Ook kunnen de OR of CAO-partijen afspraken ter toetsing aan de CGB voorleggen.



4. CAO en inschaling

4.1 Uitgangssituatie

Hoewel de ongelijke beloningsproblematiek omvangrijk is, is het niet zo dat werkgevers op grote schaal bewust ongelijk belonen. En al evenmin houden CAO-onderhandelaars bewust nadelige beloningseffecten in stand bij het afsluiten van CAO's. De barrières op de weg naar gelijke(re) beloning zitten vast in bestaande praktijken.

Verworven rechten

Bij harmonisatie van arbeidsvoorwaarden – denk ook aan overnames/fusies - worden doorgaans afspraken gemaakt om inkomensachteruitgang te voorkomen. Het is wenselijk een evenwicht te vinden tussen het voorkomen van inkomensschade en blijvend verschillende beloning binnen een – nieuwe - onderneming. Vanuit deze optiek zou eerder gekozen moeten worden voor een afkoopsom ineens of voor een gewenningsregeling met eventueel op termijn een afkoopregeling dan voor in de tijd ongelimiteerde regelingen. Op die wijze is er minder kans dat nieuwkomers op de arbeidsmarkt voor zeer lange tijd ongelijk worden beloond ten opzichte van de werknemers met 'verworven rechten'.

Lange loonschalen

Sommige bedrijven en instellingen kennen dusdanig lange loonschalen dat ze voor de meeste vrouwen – die vaak korter op de arbeidsmarkt zijn/blijven – nooit helemaal zijn te doorlopen. Er kunnen verschillende objectief te rechtvaardigen redenen zijn voor lange loonschalen, maar toch de volgende overweging. Lange loonschalen wekken de suggestie dat je een baan pas echt beheerst als je helemaal aan het eind van de schaal bent gekomen. Maar de werkelijkheid leert: een functie heb je doorgaans binnen enkele jaren onder de knie en dus zou een loonschaal van 6 jaar volstaan. Daarna kan een extra inspanning, bijvoorbeeld in de vorm van een opleiding of een door het bedrijf begeleid promotieplan, tot een hogere schaal leiden, of een nieuwe baan in hetzelfde of een ander bedrijf. Blijft iemand binnen dezelfde functie – aan het eind van de schaal – dan kan op performance gebaseerd beloningsbeleid een oplossing bieden die meer recht doet aan de werkelijkheid. Met die kanttekening dat performance beloning zeker niet mag leiden tot eenzijdige bevoordeling van de gangbare cultuur in het bedrijf. En natuurlijk vooropgesteld dat het aantal uren dat de werknemer werkt (kan werken i.v.m. eventuele zorgtaken) niet als enige maatstaf voor 'goede' performance dient. Beleid, gericht op de persoonlijke ontwikkeling van vrouwelijke en allochtone werknemers en op hun doorstroming naar nieuwe banen met nieuwe salarisschalen bij het eigen of bij een ander bedrijf, zal zeker helpen ongelijke beloning terug te dringen.

Gebruik functiewaarderingsystemen

Nederland kent een set aan goede analytische functiewaarderingsystemen, die getoetst zijn aan de Handleiding Seksneutrale Functiewaardering van het ministerie van SZW. Niettemin vraagt de toepassing ervan blijvende aandacht. Functiewaarderingsystemen kunnen – mits goed toegepast – een belangrijke rol spelen bij het bevorderen van gelijke beloning. Daar waar geen functiewaarderingsstelsel wordt toegepast is het van belang dat de inschalingcriteria transparant en toetsbaar zijn.

Sommige CAO's werken met een kleine groep functienamen, met summierere functietyperingen en/of niveauomschrijvingen. Risico hiervan is dat het tot onzorgvuldige inschalingen kan leiden. Het spreekt voor zich dat alle functiewaarderingsystemen bijgewerkt dienen te zijn op de laatste ontwikkelingen en op de jurisprudentie van het Europese Hof (bijv. analytische systemen die alle voorkomende functiekenmerken kunnen waarderen).



Willekeurige beloningsmaatstaven

Veel bedrijven kennen beloningsmaatstaven zoals laatst genoten salaris, ervaring, onderhandelingsvaardigheid, genoten opleiding, etc. Deze hele set aan maatstaven kan leiden tot willekeur en ongelijke beloning van vrouwen en etnische groepen. Soms gaat het om 'foute' beloningsmaatstaven, die in zichzelf discrimineren. Soms ook om het toepassen van ongelijke beloningsmaatstaven die verschillend kunnen uitpakken, of om het verschillend toepassen van gelijke beloningsmaatstaven. Belonen behoort transparant te geschieden volgens objectieve maatstaven, zoals functieomschrijving, prestatie, competentie/skills en ervaring.

4.2 Vooruitblik

Naar verwachting zal de komende jaren meer gebruik worden gemaakt van resultaat-afhankelijke vormen van (prestatie)beloning. Heldere beoordelingscriteria zijn daarbij van belang. Verder zal de verwachte krapte op de arbeidsmarkt wellicht ook zijn weerslag hebben op gelijke(re) beloning. Hier liggen echter ook risico's van grotere ongelijkheid. Monitoring op negatieve effecten voor specifieke groepen op de arbeidsmarkt lijkt nodig.

Het verdient voorts aanbeveling dat ondernemingen bij hun aannamebeleid een divers samengesteld recruiteringsteam betrekken en niet uitsluitend naar traditionele competenties kijken, die de blik vernauwen.

4.3 Aanbevelingen

Sociale partners

verworven rechten

- Maak bij reorganisaties, sociale plannen, fusies en nieuwe beloningssystemen geen beloningsafspraken die leiden tot verworven rechten langer dan 6 jaar. Overweeg afkoop. Spoor bestaande regelingen op waarin zulke verworven rechten vast liggen en verander ze in deze zin.

lange loonschaal

- Beperk loonschalen, denk aan een maximum tussen 3 en 7 jaar, al naar gelang het type functie. Overweeg herintreedsters niet in schaal nul te laten beginnen.

performance beloning:

- Zorg bij performance beloning altijd voor sekse- en afkomst-neutrale criteria. Monitor zorgvuldig bij invoering van performance beloning aan welke groep in de onderneming deze beloning het meest/minst ten goede komt.

functiewaarderingsysteem

- Functiewaarderingsystemen moeten voldoen aan de laatste ontwikkelingen en de jurisprudentie van het Europese Hof en zijn getoetst aan de Handleiding Sekseneutrale Functiewaardering van het ministerie van SZW.
- Laat de systeemhouder via (vijfjaarlijkse) audits de toepassing van het systeem controleren m.b.t. functie-onderhoud, functiebeschrijvingen en inschalingen.
- Overweeg een functiewaarderingsysteem te maken dat handig en effectief is voor kleine(re) bedrijven.
- Maak HRM-, personeelsfunctionarissen bewust van de noodzaak om functies sekseneutraal te waarderen en sekseneutraal in te schalen, daar waar mogelijk door training.
- Check de CAO-indelingsinstrumenten om tot zorgvuldige inschalingen te komen.
- Ontwikkel een systeem waardoor je bij inschaling al het effect van (on)gelijke beloning kunt doorrekenen.



objectieve beloningsmaatstaven

- Gebruik objectieve, controleerbare, transparante beloningsmaatstaven (functie-omschrijving, competentie/skills en ervaring) en vermijd in elk geval geslacht, afkomst, leeftijd als beloningsmaatstaf. Neem controle op het toepassen van deze maatstaven op in ISO-audits.
- Stel het recruiteringsteam in de organisatie divers samen; beschouw een baan van 80% als een 100% baan; controleer in deze banen op onbetaalde overuren tot 100%.



5 . Training in salarisonderhandelingen

5.1 Uitgangssituatie

Waar sprake is van onrechtvaardigheid in beloning signaleert de Commissie Gelijke Behandeling dat vrouwen veelal correct zijn ingeschaald, mannen te hoog. Dat kan te maken hebben met dat vrouwen minder vaak onderhandelen over hun inschaling dan mannen. Bovendien zijn vrouwen vaker geïnteresseerd in andere zaken dan louter cash. Binnen de Werkgroep werd en wordt verschillend gedacht over de vraag of gericht trainen op onderhandelen over je loon zal helpen om onterechte beloningsverschillen uit de weg te ruimen. Drie meningen laten zich duidelijk onderscheiden.

Argument 1.

Het heeft geen zin om aandacht te besteden aan het onderhandelingstraject. Het ligt heel eenvoudig: de werkgever moet gewoon goed inschalen en mag niet gevoelig zijn voor onderhandelingen en onderhandelaars.

Argument 2.

Als de Werkgroep aandacht besteedt aan salarisonderhandelen, zal dat ten goede komen aan zowel mannen als vrouwen, waardoor de oorspronkelijke loonverschillen in stand blijven (op een hoger niveau weliswaar) dan wel toenemen. De salarissen mogen dan wel stijgen, maar aangezien de (voor vrouwen/allochtonen nadelige) basishouding van werkgevers niet verandert, leidt dit niet tot de gewenste opheffing van de verschillen.

Argument 3.

Een aantal vrouwen/allochtonen heeft deelgenomen aan een individuele training salarisonderhandelingen. Dit resulteerde voor de helft meteen in meer loon. Gerichte training lijkt te werken.

5.2 Oplossingsrichtingen

Optie 1.

Gelet op het laatste argument ligt voorlichting over (de mogelijkheid van) salarisonderhandelingen voor werknemers en sollicitanten voor de hand. Hierbij valt te denken aan training, adviezen en tips, veel aandacht voor problematiek op loonwijzers, salariskompassen, enz. Ook werkgevers kunnen worden bijgestaan met voorlichting, onderhandelingen en tips. Hiervoor inzetbare websites worden al onderhouden door MKB, VNO-NCW, NVP.

Optie 2.

Een andere benadering is vakbonden en vakorganisaties aan te bevelen een trainingsaanbod salarisonderhandelingen (in welke vorm dan ook) voor 'kwetsbare' groepen als vrouwen, allochtonen, deeltijdwerkers en medewerkers met een tijdelijk dienstverband aan te bieden. Ook hier weer kunnen we naar de andere kant kijken: personeelsfunctionarissen en HRM-managers aan te bevelen dergelijke trainingen te volgen.

Optie 3.

Als laatste kan worden overwogen om de correcte – niet discriminatoire – inschaling een verplicht deel te maken van elke HRM-opleiding, dus ongeacht het niveau en type opleiding.

5.3 Aanbevelingen

Sociale partners, ondernemingen, werknemers

- Stelselmatig aandacht voor tips en trainingen om tot betere onderhandelingstechnieken te komen in salarisgesprekken aan werknemers- en HRM-zijde.
- Extra aanbod van trainingen via o.a. sociale partners ten behoeve van salarisgesprekken, ook voor tariefonderhandelingen van kleine ondernemers/ZZP'ers. In trainingen vooral ook inzicht in de waarde van specifieke arbeidsvoorwaarden zoals pensioenopbouw, lease-auto of ouderschapsverlofregeling.



- Aan het eind van de opleiding niet alleen aandacht voor solliciteren, maar juist ook voor onderhandelen.
- In de HRM-opleidingen extra aandacht voor correct inschalen en belonen.



6. Rol van de OR

6.1 Uitgangssituatie

De beloning valt onder de arbeidsvoorwaarden. Deze zijn veelal voorbehouden aan de vakbonden. De OR komt wel in beeld bij arbeidsvoorwaarden als er raamregelingen in de CAO staan. Dit soort nader in te vullen regelingen komen steeds meer voor. In alle gevallen heeft de OR de wettelijke taak en bevoegdheid om CAO-naleving te bevorderen. De OR zou zich daarbij meer specifiek moeten richten op vormen van ongelijke beloning.

Adviesrecht

Bij ingrijpende besluiten als reorganisatie, fusie, inkrimping en uitbreiding moet de OR om advies worden gevraagd. De OR kan in zijn advies letten op gevolgen voor met name kwetsbare groepen medewerkers, bijvoorbeeld om te voorkomen dat deeltijders niet onevenredig zwaar worden getroffen.

Instemmingsrecht

De OR heeft de taak om gelijke behandeling te bevorderen. Gelijke beloning is hier onderdeel van. De OR heeft instemmingsrecht bij wijziging van het belonings- of functiewaarderingsstelsel. De OR heeft ook op het gebied van personeelsopleiding en bevorderingsbeleid instemmingsrecht, evenals bij de vaststelling van de beoordelingsregeling.

Toetsing op functiewaardering

De OR kan inzage vragen/eisen in het beloningssysteem, er aspecten uitlichten die nadelig uitpakken voor vrouwen, allochtonen, deeltijders of werknemers met een tijdelijk contract. Met de handleiding Seksneutrale Functiewaardering kan de OR toetsen of het functiewaarderingsstelsel in orde is op deze punten. Ook kan de OR erop toezien dat bepaalde functies niet alleen aan mannen of vrouwen zijn voorbehouden en dat een ieder in gelijk mate wordt geschoold.

Convenanten

Ook worden er op sectorniveau, in het overleg tussen overheid, werkgeversorganisaties en vakbonden convenanten afgesproken, zoals de arbo-convenanten. In deze convenanten is vaak een rol weggelegd voor de OR. De OR kan ook het initiatief nemen voor een convenant met de bestuurder waarin de afspraak wordt opgenomen dat uitkomsten van gelijkloononderzoeken, bijvoorbeeld door inzet van de Quickscan gelijke beloning light version en de Management tool, met de OR worden besproken.

Kortom, als de OR gebruik maakt van zijn wettelijke bevoegdheden en daarnaast een convenant sluit met de bestuurder kan de OR gelijke beloning effectief stimuleren. Een jaarlijkse Gelijkloondag biedt een goed moment om gelijke beloning zonodig weer hoog op de agenda te zetten.

6.2 Aanbevelingen

Aan ondernemingsraden

- Neem bij fusies/overnames gelijke beloning mee in het draaiboek
- Gebruik checklist gelijk beloning: Je verdiende Loon van de Stichting van de Arbeid, Management tool gelijke beloning en Quickscan light version.
- Vraag een onafhankelijke check van Commissie Gelijke Behandeling over het beloningsbeleid.
- Intensieve samenwerking met vakbonden om gelijke beloningsproblematiek blijvend aan te kaarten. Overweeg in nieuwe convenanten gelijke beloning op te nemen.
- Train OR-leden op het gebied van gelijke beloning, geef meer aandacht in bladen voor zeggenschap over gelijke beloning en correcte inschaling.



7. Gelijk loon in ruimer kader

7.1 Uitgangssituatie

Loonverschillen tussen mannen en vrouwen, allochtonen en autochtonen hebben te maken met verklaarde en onverklaarde verschillen, met loonverschillen en (verboden) loonongelijkheid. De Werkgroep zou zich vooral bezig houden met dat deel dat wijst op discriminatie met loonongelijkheid als gevolg. Want discriminatie mag niet. Echter, de voorgaande hoofdstukken en bijbehorende aanbevelingen geven aan dat loonverschil en loonongelijkheid in elkaars verlengde liggen. Daar waar vrouwen tot wel 30 procent minder verdienen dan mannen, weten we dat een deel van dat verschil op discriminatie kan duiden: mogelijk tot 7 procent.

Het heeft weinig zin alle aandacht te richten op een paar procent en niet het grotere plaatje in de gaten te houden. Vandaar: gelijk loon in ruimer kader. In dat kader vraagt de Werkgroep speciale aandacht voor parttimers – vaak vrouwen. Want parttimers hebben op grotere schaal te maken met loonverschillen en loonongelijkheid dan fulltimers.

Een simpele manier om deze verschillen en ongelijkheid te verkleinen ligt dan voor de hand: zoek mogelijkheden om van de kleine baan een grotere te maken.

Met twee bijkomende voordelen:

- meer uren werken levert hoe dan ook meer geld op en verbetert de pensioenopbouw;
- een grotere baan vergroot de kans op een loopbaan met loopbaanperspectief.

Een aantal middelen om dit voor elkaar te krijgen:

- extra aandacht voor de combinatie arbeid & zorg (denk aan verlof en kinderopvang en slimme schooltijden);
- meer zeggenschap over werktijden/telewerk;
- extra aandacht voor het bruto netto traject voor mensen met kleine banen en kleine inkomens.

De Werkgroep vraagt in dit ruimere kader op de eerste plaats aandacht voor parttimers, simpelweg omdat we er daar op de Nederlandse arbeidsmarkt zoveel van hebben. Echter ook fulltime of bijna fulltime werkende vrouwen ondervinden nadeel op de arbeidsmarkt. Ze worden dan misschien niet aantoonbaar gediscrimineerd, wel ondervinden ze belemmeringen in hun loopbaan die mannen minder tegenkomen. Het slechten van deze loopbaanbelemmeringen – glazen plafond – helpt loonverschillen tussen mannen en vrouwen op te lossen.

7.2 Aanbevelingen

Algemeen

- Maar grotere deeltijd banen makkelijker bereikbaar voor vrouwen
- Pak het glazen plafond aan door een diversiteitsbeleid in ondernemingen te stimuleren, waarbij ook de ambities van vrouwen worden verzilverd.

