



De Voorzitter van de Tweede Kamer
der Staten-Generaal
Binnenhof 1 A
2513 AA S GRAVENHAGE

Postbus 90801
2509 LV Den Haag
Anna van Hannoverstraat 4
Telefoon (070) 333 44 44
Fax (070) 333 40 33
www.szw.nl



Ons kenmerk AV/IR/2007/13134
Datum 11 juni 2007

Onderwerp Zevende voortgangsrapportage gelijke beloning

Zoals toegezegd in de zesde Voortgangsbrief gelijke beloning (Kamerstukken II 2006-2007, 27 099, nr. 16) stuur ik u het eindrapport en de aanbevelingen van de werkgroep 'Gelijke beloning, dat werkt!' (hierna: de werkgroep). Mijn voorganger heeft in december 2005 de werkgroep voor de duur van een jaar ingesteld. Opdracht aan de werkgroep was 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. Doel was om de complexe problematiek van ongelijke beloning in kaart te brengen en praktijkgerichte oplossingen door de sociale partners en belangenorganisaties aan te laten dragen.

In deze brief ga ik eerst in op de activiteiten en de ontwikkelde instrumenten van de werkgroep. Daardoor wordt de context van de aanbevelingen van de werkgroep duidelijk. Deze worden daarna besproken. Vervolgens wordt specifiek ingegaan op de aanbevelingen die op de overheid zien. Tot slot geef ik aan op welke wijze ik de sociale partners bij de aanbevelingen van de werkgroep zal betrekken.

Voorop staat dat beloningsverschillen niet alleen zien op geslacht, maar ook op etniciteit, arbeidsduur en contractsoort. Beloningsverschillen zijn niet gelijk aan beloningsdiscriminatie. Beloningsdiscriminatie is bij wet verboden. Een beloningsverschil kan een objectieve rechtvaardiging hebben. Oorzaken van beloningsverschillen kunnen zijn het niet gelden van CAO bepalingen voor bepaalde groepen werknemers, te hoge of te lage inschaling en onjuiste functiewaardering. Beloningsverschillen zijn geen onderwerp dat uitsluitend de overheid aangaat. Juist de werkgever en werknemer zijn degene die hierop invloed uit kunnen oefenen. De verantwoordelijkheid voor het tegengaan van beloningsverschillen en het bevorderen van gelijke lonen ligt daarom evenzeer bij de sociale partners en de individuele werknemer en werkgever als de overheid. Gelijke beloning vereist daarom inzet van iedereen.

Activiteiten en instrumenten van de werkgroep

De werkgroep heeft de behoefte van werkgevers en werknemers over praktijkgerichte mogelijkheden voor gelijke beloning geïnventariseerd. De voornaamste wens was één specifieke plaats waar alle relevante informatie over beloning en beloningsverschillen



Ons kenmerk AV/IR/2007/13134

verzameld was. Samen met het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid heeft de werkgroep deze informatie verzameld en op de speciaal daarvoor opgerichte website www.gelijkloon.nl gezet. De website biedt veel praktische informatie en handvatten voor een ieder die bezig is met gelijke beloning.

Voor deze website heeft de werkgroep ook een aantal makkelijk hanteerbare testen laten ontwikkelen. Een korte, praktische test voor werkgevers, HRM-managers en personeelfunctionarissen over de noodzaak van een goede inschaling: 'Schaal ik wel gelijk?' en een test voor werknemers waarop gelet moet worden bij inschaling: 'Word ik wel gelijk geschaald?'. Deze testen zijn een aanvulling op al bestaande instrumenten en checklists, zoals de voorlichting van het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, de Handleiding Seksneutrale Functiewaardering van SZW en de Checklist gelijke beloning van de Stichting van de Arbeid. Ook deze zijn op www.gelijkloon.nl geplaatst.

Daarnaast heeft de werkgroep de Managementtool, een test voor werkgever en werknemer gezamenlijk, waarmee de beloning van twee functies binnen een bedrijf vergeleken kan worden, verder vereenvoudigd en een uitgebreidere toelichting op de vragen opgenomen. SZW heeft in januari 2006 de gedigitaliseerde versie van de Managementtool gepresenteerd. Deze versie bevatte veel technische informatie en was gericht op HRM-managers en personeelsfunctionarissen. Door de vereenvoudiging van het instrument door de werkgroep is de Managementtool nu ook geschikt voor werknemers die zelf willen kijken of zij in vergelijking met een collega anders beloond worden. Eind april is de ontwikkeling van de vereenvoudigde versie van de Quickscan gelijke beloning afgerond. De uitgebreide versie van de Quickscan wordt door de Commissie gelijke behandeling gebruikt in zaken over beloningsverschillen. De nu ontwikkelde Quickscan is een test voor werkgevers die zonder enige hulp van buitenaf hun eigen bedrijf en de beloningen kunnen doorlichten. De test is mogelijk voor een bedrijf tot 1000 werknemers.

Funcitiewaardering en gelijke beloning

De werkgroep heeft verder in 2006 diverse activiteiten georganiseerd. Met houders van functiewaarderingssystemen is in het voorjaar van 2006 onderzocht of de toepassing van functiewaardering ook in 2006 nog een probleem is bij gelijke beloning. Bij de houders van deze systemen is de Handleiding Seksneutrale Functiewaardering nogmaals onder de aandacht gebracht. Conclusie is dat functiewaarderingssystemen zelf geen medeveroorzaker zijn van beloningsverschillen, maar het ligt vaker in de toepassing van het systeem door het individuele bedrijf of door de afdeling personeelsmanagement. In de aanbevelingen van de werkgroep komt terug dat door goede toepassing van een functiewaarderingssysteem binnen het bedrijf onjuiste inschaling verminderd kan worden.



Ons kenmerk AV/IR/2007/13134

Gelijke beloning in CAO's

CAO-onderhandelaars hebben zich gezamenlijk gebogen over de vraag of bepalingen in CAO's voorkomen die beloningsverschillen in stand houden. In het verleden kwamen bepalingen voor die bepaalde groepen werknemers uitsloten, zoals deeltijdwerkers of andere vormen van contracten, bijvoorbeeld oproepkrachten of tijdelijke contracten.

Uitsluiting van bepaalde groepen werknemers door een werkgever is wettelijk niet toegestaan, tenzij dat onderscheid objectief gerechtvaardigd is. Of in een concreet geval sprake is van een objectieve rechtvaardiging moet worden nagegaan aan de hand van een beoordeling van het doel van het onderscheid en het middel dat ter bereiking van dit doel is ingezet. Het doel dient legitiem te zijn dan wel te beantwoorden aan een werkelijke behoefte. Het middel dat wordt gehanteerd moet passend en noodzakelijk zijn. Een middel is passend indien het geschikt is om het doel te bereiken en het is noodzakelijk indien het doel niet kan worden bereikt met een middel dat niet leidt tot onderscheid, althans minder bezwaarlijk is, en het middel in een evenredige verhouding staat tot het doel. Pas als aan al deze voorwaarden is voldaan, levert het onderscheid geen strijd op met de gelijkebehandelingswetgeving.

Omdat deze materie complex is, zijn na deze bijeenkomst verschillende CAO-bepalingen op de website gelijkloon.nl geplaatst om CAO-onderhandelaars vertrouwd te maken met de manier waarop CAO-bepalingen op uitsluiting worden getoetst.

Inschaling en gelijke beloning

De Nederlandse Vereniging voor Personeelsmanagement en Organisatieontwikkeling heeft onder leden het bewustzijn over beloning en beloningsverschillen vergroot. Invalshoek was dat inschaling bij een nieuwe baan cruciaal is voor het verloop van de beloningsontwikkeling: een achterstand bij inschaling wordt niet ingelopen. Vijftien mensen kregen van de werkgroep een individuele training in salarisonderhandeling aangeboden. Motto van de training was krijgen waar je recht op hebt. De helft van de groep heeft na de training met succes voor een hoger loon onderhandeld.

Gelijk Loon Dag

Op 24 oktober 2006 is de eerste Nederlandse Gelijk Loon Dag gehouden. Via een speciale telefoonlijn beantwoordden deskundigen vragen van werkgevers en werknemers over gelijke beloning en beloningsverschillen. Ook was een breed debat georganiseerd met de minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, voorzitters van werkgevers- en werknemersorganisaties, onderzoekers, ondernemers en werknemers. Ter afronding van de werkzaamheden van de werkgroep is op 25 januari 2007 een conferentie georganiseerd 'Gelijk loon, nu of nooit'. Tijdens deze bijeenkomst zijn de concept-aanbevelingen van de werkgroep met belanghebbenden besproken en vastgesteld.



Ons kenmerk AV/IR/2007/13134

Aanbevelingen werkgroep

De werkgroep doet in het rapport vijf aanbevelingen aan zowel de overheid, de sociale partners en aan andere betrokkenen:

1. Bevorderen naleving van wet- en regelgeving.
2. CAO inzetten bij inschaling en tegengaan van uitsluiting.
3. Trainingen voor salarisonderhandelingen.
4. Inzet van de OR bij gelijke beloning.
5. Gelijk loon in een ruimer kader zien.

Deze vijf aanbevelingen worden hieronder nader toegelicht.

Ad 1. Bevorderen naleving van wet- en regelgeving

De werkgroep adviseert gelijke beloning te zien als onderdeel van maatschappelijk verantwoord ondernemen, bijvoorbeeld door het opnemen van een hoofdstuk over beloning en beloningsverschillen binnen het bedrijf in het sociaal jaarverslag. Aan de sociale partners wordt aanbevolen om een werkprogramma beloningsverschillen en gelijke beloning op te stellen, bijvoorbeeld binnen de Stichting van de Arbeid.

Het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid wordt geadviseerd om de inzet van de Managementtool en Quickscan gelijke beloning te monitoren. Ook het toerusten van de Arbeidsinspectie om ondernemingen bij te staan in het toepassen van de Quickscan gelijke beloning en het uitbreiden van de risico-inventarisatie en –evaluatie van de Arbeidsomstandighedenwet met vragen over gelijke beloning zijn mogelijkheden om handhaving op te zetten. Tot slot verzoekt de werkgroep de overheid door te gaan met de Gelijk Loon Dag en de website www.gelijkloon.nl actueel en in de lucht houden.

Ad 2. CAO inzetten bij inschaling en tegengaan van uitsluiting

De werkgroep roept de sociale partners op om geen onderscheid in arbeidsvoorwaarden te maken, tenzij er een objectieve rechtvaardigingsgrond is. Ook wordt gevraagd om oude en nieuwe afspraken na te kijken. Bepalingen die niet objectief te rechtvaardigen zijn, moeten worden geschrapt, aangepast of afgebouwd. De werkgroep vindt een termijn van vijf jaar voor opschoning van CAO's redelijk. Is dit gebeurd, dan kan in de CAO opgenomen worden dat deze is gecontroleerd op beloningsverschillen en op gelijke beloning. Voor die controle kan de CGB worden ingeschakeld.

De werkgroep adviseert de sociale partners voor inschalingsbepalingen in CAO's de Handleiding Seksneutrale Functiewaardering te gebruiken. Voor MKB bedrijven zou de werkgroep graag zien dat sociale partners een functiewaarderingssysteem ontwikkelen in de CAO. Bij alle inschalingsbepalingen moet worden uitgegaan van objectieve, controleerbare en transparante beloningsmaatstaven die bijvoorbeeld opgenomen worden in ISO-audits en bij prestatiebeloning dient volgens de werkgroep goed opgelet te worden op sekse- en



Ons kenmerk AV/IR/2007/13134

cultuurneutrale criteria. Dit kan door HRM-managers en personeelsfunctionarissen te trainen in sekse- en cultuurneutrale functiewaardering.

Ad 3. Trainingen voor salarisonderhandelingen.

Een belangrijk onderdeel van beloningsverschillen is volgens de werkgroep het onderhandelen over salaris door bepaalde groepen werknemers. De werkgroep adviseert de sociale partners, bedrijven en werknemers om stelselmatig aandacht te besteden aan (trainingen voor) salarisonderhandelingen. Vooral aan de waarde van specifieke secundaire arbeidsvoorwaarden. Bij werving en selectie zou ook extra aandacht moeten zijn voor het correct inschalen en voor mogelijke beloningsverschillen.

Ad 4. Inzet van de OR bij gelijke beloning.

De werkgroep denkt dat juist de ondernemingsraden en personeelsvertegenwoordigingen bij beloning en gelijke beloning een grotere rol kunnen spelen. Daarom is de aanbeveling om gelijke beloning bij een overname of fusie en bij het opstellen van convenanten mee te nemen. Daarvoor is meer kennis bij de leden van de ondernemingsraden nodig, dat kan door voorlichting bereikt worden.

Ad 5. Gelijk loon in een ruimer kader bezien

Tot slot doet de werkgroep een tweetal algemene aanbevelingen. Veel vrouwen werken in kleine deeltijdbanen (minder dan twaalf uur per week). Het advies is om uitbreiding van het aantal uren van deeltijdbanen makkelijker bereikbaar te maken. Daarnaast zou het glazen plafond aangepakt moeten worden door diversiteitsbeleid in ondernemingen te stimuleren, waarbij ook ambities van vrouwen worden verzilverd.

Kabinetsstandpunt

De aanbevelingen van de werkgroep zijn aan de overheid en de sociale partners gericht. In het bijzonder de eerste en vijfde aanbeveling gaan in op de rol van de overheid bij gelijke beloning. Ik zal hieronder ingaan op hetgeen ik voor deze aanbevelingen de komende tijd ga doen, mede in het licht van het coalitieakkoord.

Gelijk Loon Dag in het voorjaar

Er is een relatie tussen de aanpak van discriminatie in algemene zin en de aanpak van ongelijke beloning in strijd met de wet. Een ongerechtvaardigd beloningsverschil is immers een van de uitingsvormen van discriminatie. Voor het hele onderwerp discriminatie geldt dat bewustwording van groot belang is. Het komt namelijk regelmatig voor dat werkgevers onbewust ongelijk behandelen en onbewust ongelijk belonen. Door bewustwordingsactiviteiten kan hierin verandering worden gebracht. Door het jaar heen is er slechts beperkte aandacht voor het onderwerp gelijke beloning. Door verschillende activiteiten rond gelijke beloning te bundelen op één dag krijgt het onderwerp geconcentreerde aandacht. Het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid zal daarom op verzoek van de



Ons kenmerk AV/IR/2007/13134

werkgroep betrokken blijven bij de organisatie van de Gelijk Loon Dag. In overleg is gekozen om deze dag jaarlijks in het voorjaar te houden, zodat het een herkenbare datum wordt. Samen met andere departementen, de sociale partners, de CGB en andere betrokken organisaties zal aan deze dag invulling worden gegeven.

Handhaving

De werkgroep stelt voor dat de Arbeidsinspectie wordt toegerust om bedrijven bij te staan de Quickscan toe te passen. In de zesde Voortgangsrapportage gelijke beloning (Kamerstukken II 2006-2007, 27 099, nr. 16) is door mijn voorganger aangegeven dat de conclusie van het pilot project Quickscan gelijke beloning was dat de Arbeidsinspectie niet kan vaststellen of sprake is van een ongerechtvaardigd beloningsverschil. De Arbeidsinspectie kon met de Quickscan gelijke beloning wel constateren dat er verschillen zijn, maar niet of er onderscheid wordt gemaakt omdat personen of groepen niet goed met elkaar vergeleken kunnen worden. Daardoor is het voor de Arbeidsinspectie niet mogelijk om tot een eindoordeel te komen of het bedrijf wel of niet ongelijk beloont. De Quickscan is om die reden geen bruikbaar instrument voor de Arbeidsinspectie. Gelet op deze argumenten ga ik niet mee in het voorstel van de werkgroep.

Aangegeven is dat een vereenvoudigde versie van de Quickscan gelijke beloning wel een bruikbaar hulpmiddel voor zelfanalyse door een bedrijf is. De werkgroep heeft dit voortvarend aangepakt en vanaf 1 mei 2007 is op gelijkloon.nl een eenvoudige en handige Quickscan voor werkgevers opgenomen. Een werkgever kan een bedrijf tot 1000 werknemers met dit instrument doorlichten.

Gelijke beloning in Arbeidsomstandighedenwet

De aanbeveling om gelijke beloning in de bepaling over het tegengaan van discriminatie van de Arbeidsomstandighedenwet op te nemen, en op die wijze gelijke beloning te handhaven, zal ik verder bezien.

Dit jaar start het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid met een werving en selectie project waarbij naast aandacht aan gelijke behandeling bij de arbeid ook aandacht aan gelijke beloning wordt besteed. Dit is in het bijzonder bedoeld om zowel toekomstige werknemers als HRM managers, werving- en selectiedeskundigen en andere recruiters meer bewust te maken. De resultaten van dit onderzoek en een nadere uitwerking van dit project worden eind 2007 aan u gepresenteerd.

Voortzetten website gelijkloon.nl

SZW heeft met Stichting de Loonwijzer een contract afgesloten waardoor de website gelijkloon.nl in ieder geval de komende drie jaar de bron voor alle informatie over gelijk loon zal blijven. Stichting de Loonwijzer is een internationale organisatie met diverse websites waar werknemers via de zogenaamde salarischek kunnen nagaan wat ze zouden moeten verdienen.



Ons kenmerk AV/IR/2007/13134

Door een vergelijking met werknemers die zich in een vergelijkbare positie bevinden, wat betreft werk, opleiding en werkervaring, kan worden nagegaan of de beloning op correcte wijze plaatsvindt.

Met de oud-werkgroepleden is ook afgesproken dat relevante informatie van de verschillende organisaties wordt opgenomen op de site en dat de link naar gelijkloon.nl op de sites van deze organisaties blijft staan. Via de website zal ook het gebruik van de instrumenten worden gemonitord. De Managementtool is sinds januari 2006 beschikbaar op www.szw.nl en www.gelijkloon.nl. Bij de ontwikkeling van het instrument is uit privacy overwegingen besloten dat niet nagegaan kan worden wie het instrument download. Derhalve zijn alleen gegevens beschikbaar hoe vaak het instrument het afgelopen jaar gedownload is. Deze cijfers laten niet zien hoe vaak het instrument ook daadwerkelijk is gebruikt. De Managementtool is in 2006 in totaal bijna 15.000 keer gedownload.

Oprichting netwerk gelijke beloning

De oud-leden van de werkgroep en het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid hebben besloten om via informeel overleg, een netwerk gelijke beloning, informatie over gelijke beloning uit te wisselen, de stand van zaken van instrumenten te bespreken en activiteiten voor de jaarlijkse Gelijk Loon Dag te coördineren. Het komende jaar zullen andere instanties en organisaties worden uitgenodigd om ook deel te nemen aan dit netwerk. Het Ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties (voor de beloning binnen de overheid) en het Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap (voor emancipatie) hebben aangegeven positief tegenover deelname aan dit netwerk te staan.

Extra informatie over functiewaardering voor CAO-onderhandelaars

Om een goede functiewaarderingssystematiek te bevorderen, zoals de werkgroep in de aanbeveling om de inzet van de CAO bij inschaling en het tegengaan van uitsluiting op heeft genomen, zal ik de Handleiding Sekseneutrale Functiewaardering aan de CAO-onderhandelaars van de sociale partners aanbieden. Ook de Scholingsmand voor de Ondernemingsraden, waarin een apart hoofdstuk over gelijke beloning is opgenomen, zal ik opnieuw onder de aandacht van de diverse belangenorganisaties voor ondernemingsraden en de sociale partners brengen.

Gelijk loon in ruimer kader

De aanbeveling van de werkgroep om gelijk loon in een ruimer kader te bezien, is een streven dat het kabinet ook heeft. Verhoging van de arbeidsparticipatie is voor het kabinet een belangrijke doelstelling. Daarnaast zal de Minister van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelatie, als coördinerend bewindspersoon voor het personeelsbeleid bij de overheid, bij de sectoren aandacht vragen voor gelijke beloning en zal de Minister van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap, in zijn hoedanigheid als minister voor Emancipatie, in de Emancipatienota aandacht besteden aan het glazen plafond.



Ons kenmerk AV/IR/2007/13134

Reactie van sociale partners op aanbevelingen

Tot slot, om het onderwerp gelijke beloning blijvend op de agenda zowel in het bedrijfsleven als in de overheidssector te houden, zullen het eindrapport en de aanbevelingen van de werkgroep aan de Stichting van de Arbeid en de Raad voor het Overheidspersoneelsbeleid worden aangeboden. Ik zal deze organisaties verzoeken om mij voor 1 oktober a.s. te laten weten wat zij met de aanbevelingen van de werkgroep zullen doen waardoor er daadwerkelijk voortgang geboekt kan worden op het terrein van gelijke beloning.

De Minister van Sociale Zaken
en Werkgelegenheid,

(J.P.H. Donner)

Bijlage(n):

'Gelijke beloning - nu of nooit' Eindrapport en aanbevelingen van de werkgroep 'Gelijke beloning, dat werkt!'