

Aan de minister van Sociale Zaken  
en Werkgelegenheid  
De heer mr. J.P.H. Donner  
Postbus 90801  
2509 LV DEN HAAG

Den Haag : 24 oktober 2007  
Ons kenmerk : S.A.07.086.71 JM/JS  
Uw kenmerk : AV/IR/2007/15801  
Betreft: : Advisering aanbevelingen 'Gelijke beloning, dat werkt!'

Geachte heer Donner,

De Stichting van de Arbeid gaat graag in op uw verzoek van 26 juni jl. om aan te geven welke acties de Stichting de komende jaren zal ondernemen op het gebied van gelijke beloning.

Afgelopen jaar waren sociale partners actief in de werkgroep '*Gelijke beloning dat werkt!*'. Het eindrapport inclusief de aanbevelingen is mede dankzij hun inbreng tot stand gekomen. Sociale partners hebben overigens ook op diverse andere manieren hun verantwoordelijkheid op dit dossier genomen. De afspraken gemaakt op de Participatietop ter verhoging van de arbeidsdeelname van vrouwen maken hier onderdeel van uit. Ook wil de Stichting de komende periode onderzoeken of, en zo ja op welke wijze, de aanbevelingen van het CLOSE-project, dat is uitgevoerd door de FNV met ondersteuning van SZW, een plaats kunnen krijgen in het decentrale overleg.

De Stichting van de Arbeid zal specifiek ingaan op de aanbevelingen van de werkgroep die rechtstreeks op het werkterrein van decentrale cao-partijen en ondernemingsraden liggen. Het betreft de inzet van de cao bij inschaling en tegengaan van uitsluiting, het opzetten van trainingen voor salarisonderhandelingen en de inzet van ondernemingsraden bij gelijke beloning.

De Stichting van de Arbeid zal uw ministerie op de hoogte houden van de vorderingen. Mocht u nog nadere toelichting wensen, dan is zij altijd hiertoe bereid.

Hoogachtend,  
STICHTING VAN DE ARBEID

drs. J.M.A. Mooren  
secretaris

Een afschrift van dit advies wordt verzonden aan de Raad voor het  
Overheidspersoneelsbeleid

## Vooraf

Mannen en vrouwen, autochtonen en allochtonen en deeltijders en voltijders behoren, als zij werk van gelijke waarde doen, gelijk beloond te worden; het is wettelijk verboden onderscheid te maken. De Stichting van de Arbeid is van mening dat primair werkgevers, ondernemingsraden en decentrale cao-partijen de verantwoordelijkheid hebben dat er gelijk beloond wordt.

In Nederland is het ongecorrigeerde beloningsverschil tussen mannen en vrouwen 18%. Als mannen en vrouwen in gelijke posities verkeren, dat wil zeggen als voor mannen en vrouwen opleiding, functieniveau, aantal dienstjaren, en dergelijke gelijk zijn, dan verdienen vrouwen in de marktsector 7% minder dan mannen (2004).

Zoals de werkgroep *Gelijke beloning, dat werkt!* echter geconcludeerd heeft, is beloning een complexe problematiek. De verklaring voor het 'gecorrigeerde verschil' kan liggen aan niet meegenomen achtergrondkenmerken, er kan sprake zijn van onbedoelde discriminatie die te maken heeft met loopbaanonderbreking of deeltijdwerk, maar ook van verboden onderscheid. De Stichting vindt het daarom belangrijk te blijven zoeken naar de oorzaken van dit nog niet te verklaren verschil.

### 1. Bevorderen naleving van wet- en regelgeving.

De werkgroep beveelt de Stichting van de Arbeid aan een werkprogramma te maken om het thema gelijke beloning de komende jaren op de agenda te houden. Ook wordt aanbevolen om de jaarlijkse risico-inventarisatie (RI&E) die een onderneming moet maken uit te breiden met enkele vragen over gelijke beloning.

Verder meent de werkgroep dat de overheid moet controleren op gelijke beloning via de Arbeidsinspectie. Andere aanbevelingen zijn om de 'Gelijkloondag' voort te zetten en de website [www.gelijkloon.nl](http://www.gelijkloon.nl) actueel en in de lucht te houden.

#### *Reactie van de Stichting*

De Stichting van de Arbeid wijst erop dat zij de afgelopen jaren verschillende activiteiten heeft ondernomen om gelijke beloning te bevorderen. Recente initiatieven zijn het *Actieprogramma gelijke behandeling en gelijke kansen van mannen en vrouwen* en de in 2006 geactualiseerde *checklist Gelijke beloning*.

De Stichting zal de voortgang van het actieprogramma monitoren evenals de uitvoering van de activiteiten die in deze brief beschreven worden. Dat maakt onderdeel uit van haar werkprogramma.

Uit de aanbevelingen van de werkgroep en uit de praktijk blijkt dat, voor zover er sprake is van vergelijkbare gevallen, gemaakt onderscheid in beloning een (onbedoeld) effect is van bepaald beleid. De werkgroep heeft daarom verschillende bestaande en nieuwe instrumenten op de website [www.gelijkloon.nl](http://www.gelijkloon.nl) gebundeld, gemakkelijk toegankelijk en bruikbaar gemaakt. De Stichting vindt deze website een goed instrument om in dialoog tussen werkgever en werknemer, al dan niet in het overleg tussen sociale partners of met de or, kwesties op te lossen die handelen over mogelijke ongelijke beloning. Bevordering van gelijke beloning is immers vooral een kwestie van bewustwording en het stimuleren van het gebruik van de bestaande instrumenten. De activiteiten van de werkgroep *Gelijke beloning dat werkt!* zijn ook met name daarop gericht geweest. De Stichting van de Arbeid is verheugd dat de minister aangeeft dat hij de website in de lucht wil houden en de Gelijkloondag jaarlijks zal continueren. De Stichting wil graag een bijdrage leveren aan zowel de website als de Gelijkloondag. Zij zal haar achterban stimuleren tot deelname aan de Gelijkloondag en gebruik te maken van de informatie, tools en instrumenten op de website.

Het opnemen van een bepaling in de Arbeidsomstandighedenwet om gelijke beloning onderdeel uit te laten maken van de RI&E is nog onderwerp van gedachteswisseling binnen de Stichting. Het roept vragen op naar de wenselijkheid om dit onderwerp op te nemen in de Arbeidsomstandighedenwet. Het beginsel van gelijke beloning is immers reeds wettelijk geregeld, zowel in de gelijke behandelingswetgeving als in het algemeen beginsel van goed werkgeverschap. Hierbij heeft de Stichting kennis genomen van de opvatting van de minister dat handhaving door de Arbeidsinspectie niet mogelijk en wenselijk is.

## **2. Cao inzetten bij inschaling en tegengaan van uitsluiting.**

De werkgroep schrijft dat cao-partijen zowel bestaande als nieuw te maken afspraken, die onderscheid impliceren, goed tegen het licht van objectieve rechtvaardiging behoren 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 de werkgroep redelijk. In de cao kan vervolgens een tekst opgenomen worden dat deze gecheckt is op ‘gelijke beloning’.

### *Reactie van de Stichting*

De Stichting van de Arbeid vindt de checklist *Gelijke beloning van mannen en vrouwen (jan 2006)* een goed instrument om cao's door te lichten op bepalingen die mogelijk verboden onderscheid inhouden. Zij zal deze checklist opnieuw onder de aandacht brengen van decentrale cao-partijen met het verzoek om, indien de cao nog niet gecheckt is, deze actie alsnog met spoed ter hand te nemen. Hierbij zal zij erop wijzen dat in geval van twijfel altijd een beroep gedaan kan worden op deskundigen van werkgevers- en werknemersverenigingen of op de Commissie Gelijke Behandeling (CGB). De Stichting zal cao-partijen ook wijzen op de suggestie van de werkgroep om in de cao op te nemen dat deze gecheckt is op gelijke beloning. Overigens wijst de Stichting erop dat het uitgangspunt is dat cao-teksten in overeenstemming zijn met bestaande wet- en

regelgeving. Ook wordt bij algemeenverbindend verklaring (avv) van cao-bepalingen hierop getoetst.

De Stichting vindt het in algemene zin aan te bevelen om bij wijzigingen in arbeidsvoorwaardenregelingen korte overgangstermijnen te hanteren, zodat voor iedereen duidelijk is waarom een eventueel verschil bestaat en dat dit verschil op korte termijn zal verdwijnen.

### **3. Functiewaardering en gelijke beloning**

De werkgroep beveelt aan om bij reorganisaties, het maken van sociale plannen, bij fusies en de invoering van nieuwe beloningssystemen geen beloningsafspraken te maken die leiden tot verworven rechten langer dan 6 jaar. Afkoop van verworven rechten kan overwogen worden.

De werkgroep beveelt aan loonschalen te beperken tot een maximum tussen 3 en 7 jaar, al naar gelang het type functie. Zij wijst erop dat herintreders niet in schaal nul hoeven te beginnen. Bij performance-beloning moet gezorgd worden voor sekse- en afkomst-neutrale criteria. Bij invoering van dit beloningssysteem moet zorgvuldig bekeken worden welke groep in de onderneming deze beloning het meest/minst ten goede komt.

Daarnaast doet de werkgroep aanbevelingen op het terrein van de functiewaarderingssystemen. Zo moeten deze zijn getoetst aan de *Handleiding Seksneutrale Functiewaardering* van het ministerie van SZW. De toepassing van dit systeem zou regelmatig gecontroleerd moeten worden door de systeemhouder met betrekking tot het functieonderhoud, functiebeschrijvingen en inschalingen. HRM- en personeelsfunctionarissen moeten bewust gemaakt worden van de noodzaak om functies seksneutraal te waarderen en in te schalen. Indien nodig moeten zij hierin getraind worden. Het gebruik van objectieve, controleerbare, transparante beloningsmaatstaven (functieomschrijving, competentie/skills en ervaring) moet gestimuleerd worden. In elk geval moet vermeden worden dat geslacht, afkomst, leeftijd als beloningsmaatstaf geldt.

De werkgroep stelt voor dat een divers recruiteringsteam in de organisatie wordt samengesteld en dat een baan van 80% wordt gezien als een 100% baan. Ten slotte wijst zij op het belang van controle van deeltijdwerk op onbetaalde overuren tot 100%.

#### *Reactie van de Stichting*

De Stichting van de Arbeid is het met de werkgroep eens, ook vanuit andere overwegingen, dat het zeer nuttig is om objectieve, controleerbare en transparante beloningsmaatstaven te hanteren.

De Stichting is geen voorstander van het stellen van een maximumtermijn aan overgangsbepalingen bij reorganisaties. Deze worden in de onderhandelingen vastgesteld en zijn afhankelijk van de specifieke omstandigheden. Wel geldt over het algemeen dat een beperking van de duur van de overgangsmatregelen aan te bevelen is.

Wat betreft de lengte van loonschalen geeft de Stichting aan dat deze van veel factoren afhankelijk is. Schaalstappen kunnen bijvoorbeeld als achtergrond hebben de tijd die gemiddeld nodig is om de functie volledig te beheersen, maar deze kunnen ook een rol spelen bij het binden van werknemers of het belonen van bedrijfstrouw of toegenomen ervaring.

De Stichting zal decentrale cao-partijen aanbevelen om te bezien of de lengte van de loonschalen nog overeenkomt met het beoogde doel. Tevens zal zij hierbij aantekenen dat de inschaling van herintreders speciale aandacht verdient.

De Stichting constateert dat vrijwel alle functiewaarderingssystemen inmiddels getoetst zijn aan de genoemde handleiding. Zij zal betrokkenen erop wijzen dat bij het ‘up to date’ houden van de systemen gelijke beloning aandachtspunt moet zijn. De Stichting ziet geen aanleiding voor extra controles.

Het verheugt de Stichting dat de minister heeft laten weten dat hij de *Handleiding Sektorenneutrale Functiewaardering* aan cao-onderhandelaars zal aanbieden. Dit zal positieve publiciteit genereren voor de aanpak. Bovendien zal het cao-partijen erop attenderen om hun systeemhouders te vragen aandacht hieraan te schenken.

#### **4. Inschaling en gelijke beloning**

De werkgroep beveelt aan om stelselmatig aandacht te besteden aan onderhandelings-technieken, inschaling en inzicht in arbeidsvoorwaarden. Dit betreft zowel sollicitanten als HRM-managers.

##### *Reactie van de Stichting*

De Stichting vindt het belangrijk dat degenen die betrokken zijn bij de directe salarisonderhandelingen het aspect van gelijke beloning in acht nemen. Aandacht in de bedrijven hiervoor acht zij op haar plaats. Het moet echter wel mogelijk zijn en blijven om bijvoorbeeld (tijdelijk) arbeidsmarkttoeslagen in te zetten om in een krappe arbeidsmarkt schaars talent te kunnen werven. Overigens heeft de Stichting cao-partijen en ondernemingen via de checklist *Je verdiende loon* erop gewezen dat alle beloningselementen vrij moeten zijn van verboden onderscheid.

Daarnaast wijst de Stichting erop dat de vakbonden aan hun leden cursussen ‘onderhandelen’ aanbieden. Hier worden sollicitanten op zoek naar een baan en werknemers die binnen hun eigen werk hun positie willen verbeteren, getraind om te onderhandelen over hun (toekomstige) arbeidsvoorwaarden. De salariëring maakt hier een belangrijk onderdeel van uit.

De Stichting wijst erop dat dergelijke trainingen wellicht ook ingepast kunnen worden in het lessenpakket van het laatste jaar van het mbo.

## **5. Inzet van de ondernemingsraad bij gelijke beloning**

De werkgroep geeft aan dat ondernemingsraden een grotere rol kunnen spelen, bijvoorbeeld bij fusies/overnames, door gelijke beloning mee te nemen in het fusiedraaiboek. Via training en voorlichting kan dit bereikt worden.

### *Reactie van de Stichting*

De in de Stichting vertegenwoordigde organisaties zullen, daar waar mogelijk, ondernemingsraden aanbevelen dit onderwerp regulier op de overlegagenda te zetten en informatie over het salarisbeleid aan de bestuurder te vragen. Het is onderdeel van ‘goed werkgeverschap’ en kan dan ook onderwerp van gesprek zijn tussen de OR en de ondernemer. Daarnaast zijn er nog andere instrumenten in de WOR waarop een OR een beroep kan doen zoals het initiatief- en informatierecht. Zo is de ondernemer verplicht om de ondernemingsraad jaarlijks te informeren over onder meer de samenstelling van het personeelsbestand. De ondernemingsraad heeft de mogelijkheid om aanvullende informatie te vragen, bijvoorbeeld over het beloningssysteem en het percentage deeltijdwerkers.

Ten slotte zullen de in de Stichting vertegenwoordigde organisaties erop wijzen dat de ondernemingsraden zich kunnen scholen op dit item.

De zogeheten ‘Scholingsmand voor de Ondernemingsraden’, waarin een apart hoofdstuk over gelijke beloning is opgenomen, zal hierbij opnieuw onder de aandacht gebracht worden van de diverse belangenorganisaties voor ondernemingsraden en de decentrale sociale partners.

## **6. Gelijk loon in een ruimer kader zien**

Tot slot doet de werkgroep een tweetal algemene aanbevelingen. Veel vrouwen werken in kleine deeltijdbanen van (minder dan) twaalf uur per week. Het advies is om uitbreiding van het aantal uren van deeltijdbanen makkelijker bereikbaar te maken.

Daarnaast wijst de werkgroep erop dat het zogeheten ‘glazen plafond’ aangepakt moet worden door diversiteitsbeleid in ondernemingen te stimuleren, waarbij ook ambities van vrouwen worden verzilverd.

### *Reactie van de Stichting*

Tijdens de Participatietop van 27 juni jl. hebben de Stichting van de Arbeid, het kabinet en de Vereniging van Nederlandse Gemeenten (VNG) onderschreven dat verhoging van de arbeidsparticipatie van vrouwen een zeer belangrijke doelstelling voor de komende jaren is. Een aantal randvoorwaarden is afgesproken en wordt nu opgepakt. Daartoe behoren kinderopvang, na-, voor- en buitenschoolse opvang, aandacht voor de facilitering van arbeid/zorg, en dergelijke.

De Stichting van de Arbeid is het met de werkgroep eens dat een diversiteitsbeleid in de bedrijven hiertoe veel kansen biedt. Op dit terrein zijn er reeds verschillende initiatieven genomen, zowel door de Stichting van de Arbeid als door de verschillende organisaties van werknemers en werkgevers.

De Stichting onderstreept ten slotte het belang van de doorstroming en doorgroei van vrouwen en van het doorbreken van het 'glazen plafond'. Hiertoe worden al verschillende acties ondernomen door de in de Stichting vertegenwoordigde organisaties. Dit bevordert de carrièregroei van vrouwen met alle positieve uitstraling van dien. Daarbij wijst de Stichting erop dat managementposities veelal ook in deeltijd kunnen worden vervuld.