

VIERDE VOORTGANGSBRIEF GELIJKE BELONING

1 - ANALYSE

1.1 Omvang beloningsverschillen

In dit hoofdstuk wordt ingegaan op de beloningsverschillen tussen mannen en vrouwen, voltijders en deeltijders, autochtonen en allochtonen, en werknemers met een vast of tijdelijk arbeidscontract in 2002. Hiertoe wordt een samenvatting gegeven van een recent onderzoek door de Arbeidsinspectie. Het betreft het onderzoek “De arbeidsmarktpositie van werknemers in 2002”, dat u als bijlage bij deze brief wordt aangeboden.

De beschrijving gaat in de eerste plaats in op de ongecorrigeerde en gecorrigeerde beloningsverschillen tussen deze groepen in het bedrijfsleven. Daarnaast wordt ingegaan op de ongecorrigeerde en gecorrigeerde beloningsverschillen bij de overheid.

Naast een weergave van de cijfers wordt aandacht besteed aan de oorzaken en verklarende factoren van de geconstateerde beloningsverschillen. Een deel van de ongecorrigeerde beloningsverschillen tussen groepen werknemers hangt samen met een verschil in achtergrondkenmerken. Via een *decompositieanalyse* kan antwoord worden gegeven op de vraag welk deel van het ongecorrigeerde beloningsverschil aan een bepaald achtergrondkenmerk toegeschreven kan worden.

Na de beschrijving van de beloningsverschillen wordt voor geslacht, etniciteit en arbeidsduur een vergelijking gemaakt tussen de meest recente cijfers en de cijfers uit het vorige onderzoek van de Arbeidsinspectie, zoals deze in juli 2002 via de tweede Voortgangsbrief gelijke beloning aan de Tweede Kamer zijn bekendgemaakt (TK 2001-2002, 27 099, nr. 6).

Omdat beloningsverschil niet per definitie beloningsdiscriminatie inhoudt wordt in de laatste paragraaf van dit hoofdstuk aandacht besteed aan de betekenis van de uit het onderzoek van de Arbeidsinspectie gebleken beloningsverschillen en aan de vraag of de meest recente cijfers aanleiding geven tot nieuwe beleidsmaatregelen.

1.2 Beloningsverschillen tussen mannen en vrouwen

Bedrijfsleven

Uit het onderzoek van de Arbeidsinspectie over 2002 blijkt dat vrouwen in het bedrijfsleven gemiddeld 22% minder verdienen dan mannen. Dit is het *ongecorrigeerde beloningsverschil* tussen mannen en vrouwen.

Oorzaken van de beloningsverschillen in het bedrijfsleven

Een groot deel van de *ongecorrigeerde* beloningsverschillen tussen mannen en vrouwen hangt samen met de verschillen in achtergrondkenmerken. Via een decompositieanalyse wordt per achtergrondkenmerk het effect ervan op het beloningsverschil weergegeven.

Het deel van het ongecorrigeerde beloningsverschil dat na correctie voor de verschillen in achtergrondkenmerken overblijft, wordt het *gecorrigeerde beloningsverschil* genoemd.

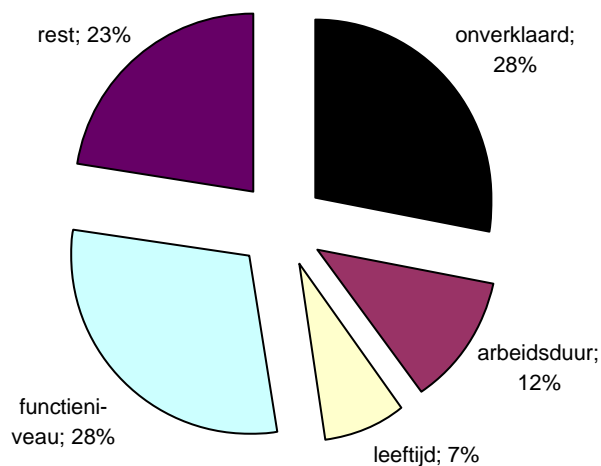
Uit figuur 1 blijkt dat 72% van het ongecorrigeerde beloningsverschil tussen mannen en vrouwen kan worden toegeschreven aan de verschillen in achtergrondkenmerken tussen

mannen en vrouwen. Daarmee blijft 28% van het ongecorrigeerde beloningsverschil onverklaard.

De belangrijkste verklarende variabele blijkt *functieniveau* te zijn. Vrouwen hebben vaker dan mannen een laag functieniveau en mannen hebben vaker dan vrouwen een hoog functieniveau. Werknemers met een hoog functieniveau hebben een hoger uurloon dan werknemers met een laag functieniveau. Dit in combinatie met elkaar betekent dat vrouwen (mede) vanwege hun lagere functieniveau ook een lager uurloon hebben dan mannen. Voor 28% wordt het ongecorrigeerde beloningsverschil verklaard uit de verschillen in functieniveau tussen mannen en vrouwen.

Arbeidsduur verklaart 12% van het ongecorrigeerde beloningsverschil tussen mannen en vrouwen. Hier geldt een vergelijkbare redenering als bij functieniveau. Vrouwen werken vaker in deeltijd dan mannen. Werknemers die in deeltijd werken hebben een lager uurloon dan werknemers die voltijd werken. Dit leidt tot de conclusie dat vrouwen, mede vanwege het feit dat ze vaker in deeltijd werken, een lager uurloon hebben dan mannen. Op de invloed van arbeidsduur op het beloningsverschil tussen mannen en vrouwen, en de mogelijk hierin verborgen beloningsdiscriminatie, wordt in paragraaf 1.7 dieper ingegaan.

Figuur 1: Decompositie ongecorrigeerde beloningsverschil tussen mannen en vrouwen (bedrijfsleven-2002)



Als het ongecorrigeerde beloningsverschil wordt gecorrigeerd voor de verschillen in achtergrondkenmerken tussen mannen en vrouwen dan resteert een *gecorrigeerd beloningsverschil* van 7%.

Overheid

In de vier in het onderzoek betrokken overheidssectoren Onderwijs, Rijk, Defensie en Rechterlijke Macht verdienen vrouwen gemiddeld 14% minder dan mannen. Ook in dit geval is het beloningsverschil voor een deel te verklaren uit de verschillen in achtergrondkenmerken.

Ten opzichte van mannen zijn vrouwen bij de overheid over het algemeen jonger en werken ze vaker in deeltijd. Ze vervullen relatief minder vaak functies binnen de hoogste functieniveaus.

Het beloningsverschil tussen mannen en vrouwen in de overheidssectoren, na correctie voor de invloed van verschillen in achtergrondkenmerken, is in 2002 3%

1.3 Beloningsverschillen tussen voltijders en deeltijders

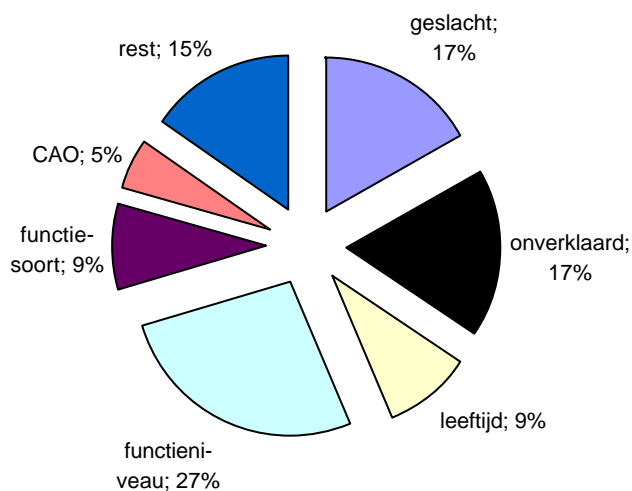
Bedrijfsleven

Deeltijders die 12 uur per week of meer werken (grote deeltijders) verdienen in het bedrijfsleven 22% minder dan voltijders. Deeltijders die minder dan 12 uur per week werken (kleine deeltijders) verdienen 43% minder dan voltijders. Deze percentages betreffen de *ongecorrigeerde beloningsverschillen* tussen voltijders en deeltijders.

Oorzaken van de beloningsverschillen in het bedrijfsleven

In figuur 2 is de decompositie van het beloningsverschil tussen voltijders en grote deeltijders weergegeven.

Figuur 2: Decompositie ongecorrigeerde beloningsverschil tussen voltijders en grote deeltijders (bedrijfsleven-2002)



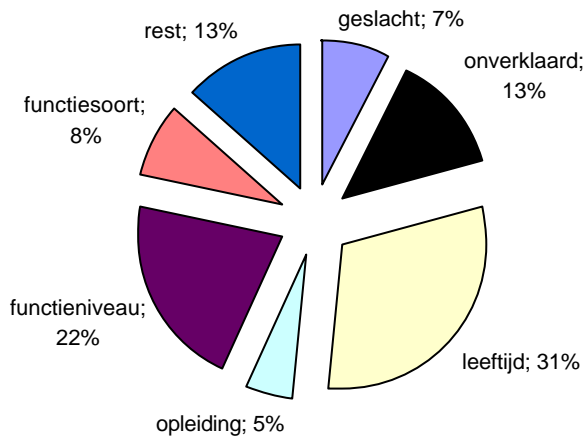
Van het ongecorrigeerde beloningsverschil tussen voltijders en grote deeltijders kan 83% worden toegeschreven aan verschillen in achtergrondkenmerken tussen voltijders en grote deeltijders. Net als bij geslacht blijkt het functieniveau de meest verklarende variabele te zijn. Van het ongecorrigeerde beloningsverschil kan 27% worden toegeschreven aan de verschillen in functieniveau tussen voltijders en grote deeltijders. Geslacht is de tweede verklarende variabele met 17%. Hierbij moet worden opgemerkt dat geslacht geen neutrale verklarende factor is: beloningsverschillen die worden verklaard door geslacht zijn objectief niet te rechtvaardigen. Deze uitkomst is daarmee opvallend te noemen. Verschillen in leeftijd en functiesoort tussen voltijders en grote deeltijders verklaren allebei 9%.

Uit figuur 3 blijkt dat van het ongecorrigeerde beloningsverschil tussen voltijders en kleine deeltijders 87% wordt verklaard door verschillen in achtergrondkenmerken.

Van het ongecorrigeerde beloningsverschil kan 13% niet worden verklaard uit verschillen in achtergrondkenmerken. Bij de kleine deeltijders blijkt niet het functieniveau, maar de leeftijd de belangrijkste verklarende variabele te zijn: 31% van het ongecorrigeerde beloningsverschil wordt verklaard uit de verschillen in leeftijd tussen voltijders en kleine deeltijders. Kleine deeltijders zijn, vergeleken met voltijders, vaker jonger dan 23 jaar. Werknemers jonger dan 23 jaar krijgen een relatief laag uurloon. Van het ongecorrigeerde beloningsverschil kan 22% worden verklaard door verschillen in de functieniveaus tussen voltijders en kleine deeltijders. Verschillen in functiesoort verklaren 8% van het ongecorrigeerde beloningsverschil, verschillen in geslacht verklaren 7% (vgl. de hiervoor gemaakte opmerking over geslacht als

verklarende factor voor een beloningsverschil), verschillen in opleiding 5% en de overige 13% wordt verklaard door verschillen in andere variabelen.

Figuur 3: Decompositie ongecorrigeerde beloningsverschil tussen voltijders en kleine deeltijders (bedrijfsleven-2002)



Als het ongecorrigeerde beloningsverschil wordt gecorrigeerd voor de verschillen in achtergrondkenmerken tussen voltijders en grote deeltijders dan resteert een beloningsverschil van 5%. Kleine deeltijders verdienen ten opzichte van voltijders eveneens 5% minder.

Overheid

In de vier in het onderzoek betrokken overheidssectoren Onderwijs, Rijk, Defensie en Rechterlijke Macht verdienen grote deeltijders gemiddeld 6% minder dan voltijders. Het *ongecorrigeerde beloningsverschil* tussen voltijders en kleine deeltijders bedraagt 10%. Ook in deze gevallen is het beloningsverschil voor een deel te verklaren uit de verschillen in achtergrondkenmerken.

Gecorrigeerd voor de verschillen in achtergrondkenmerken verdienen in de overheidssectoren de kleine deeltijders 1% minder dan de voltijders. De grote deeltijders hebben na correctie voor de verschillende achtergrondkenmerken geen significant beloningsverschil ten opzichte van voltijders.

1.4 Beloningsverschillen tussen autochtonen en allochtonen

Bedrijfsleven

Uit het onderzoek van de Arbeidsinspectie blijkt dat in het bedrijfsleven allochtonen gemiddeld 19% minder verdienen dan autochtonen. Voor de overheid ontbreken gegevens over etnische afkomst.

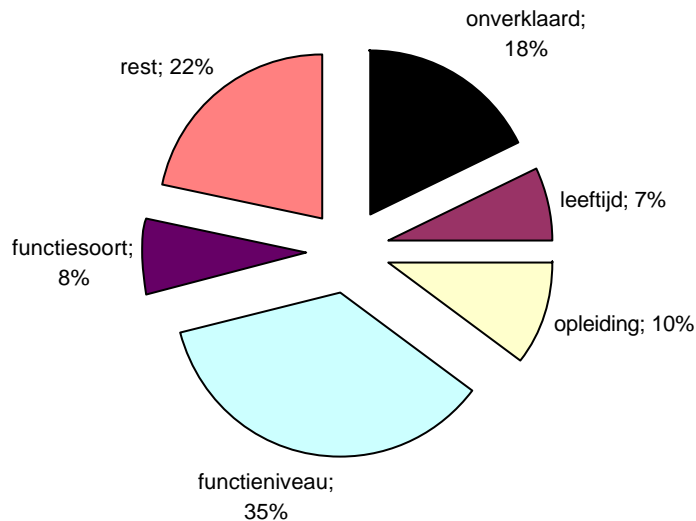
Oorzaken van de beloningsverschillen in het bedrijfsleven

In figuur 4 staan de resultaten van de decompositieanalyse van het ongecorrigeerde beloningsverschil tussen allochtone en autochtone werknemers.

Uit figuur 4 blijkt dat 82% van het ongecorrigeerde beloningsverschil kan worden toegeschreven aan de verschillen in achtergrondkenmerken tussen allochtone en autochtone werknemers. Het onverklaarde deel bedraagt 18%. De belangrijkste verklarende variabele van het ongecorrigeerde beloningsverschil is functieniveau. Het feit dat allochtonen vaker een

laag functieniveau hebben, verklaart 35% van het ongecorrigeerde beloningsverschil tussen allochtone en autochtone werknemers. Verschillen in opleiding, functiesoort en leeftijd verklaren respectievelijk 10%, 8% en 7% van het beloningsverschil. Overige variabelen verklaren 22% van het beloningsverschil.

Figuur 4: Decompositie ongecorrigeerde beloningsverschil tussen autochtonen en allochtonen (bedrijfsleven-2002)



Als het ongecorrigeerde beloningsverschil wordt gecorrigeerd voor de verschillen in achtergrondkenmerken tussen autochtonen en allochtonen dan resteert een beloningsverschil van 4%.

1.5 Beloningsverschillen tussen werknemers met een vast en tijdelijk contract

Bedrijfsleven

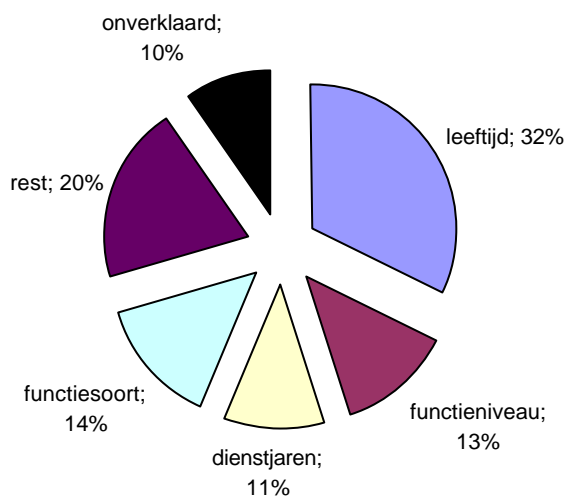
Werknemers in het bedrijfsleven met een regulier contract voor bepaalde tijd verdienen gemiddeld 23% minder dan werknemers met een regulier contract voor onbepaalde tijd. Het ongecorrigeerde beloningsverschil tussen werknemers met een tijdelijk flexcontract en werknemers met een vast flexcontract is 17%. Onder werknemers met een flexcontract worden verstaan oproepkrachten, vakantiekrachten, seizoenshulp en thuiswerkers. Voor de overheid zijn geen gegevens over type arbeidscontract bekend.

Oorzaken van de beloningsverschillen in het bedrijfsleven

In figuur 5 is de decompositie van het ongecorrigeerde beloningsverschil tussen vaste en tijdelijke reguliere contracten weergegeven.

Uit figuur 5 blijkt dat verschillen in achtergrondkenmerken 90% van het ongecorrigeerde beloningsverschil tussen werknemers met een vast en een tijdelijk regulier contract verklaren. De belangrijkste verklarende variabele is leeftijd. Leeftijdsverschillen tussen werknemers met een vast en een tijdelijk regulier contract verklaren 32% van het ongecorrigeerde beloningsverschil. Dit wordt gevolgd door verschillen in functiesoort en functieniveau (respectievelijk 14% en 13%). Het aantal dienstjaren bij de werkgever verklaart 11%.

Figuur 5: Decompositie ongecorrigeerde beloningsverschil tussen vaste en tijdelijke reguliere contracten (bedrijfsleven-2002)



Na correctie voor de verschillen in achtergrondkenmerken verdienen werknemers met een regulier contract voor bepaalde tijd 3% minder dan werknemers met een regulier contract voor onbepaalde tijd.

1.6 Vergelijking met het vorige onderzoek

In het beloningsonderzoek van de Arbeidsinspectie wordt de ontwikkeling van de beloningsverschillen (ongecorrigeerd en gecorrigeerd) in 2002 ten opzichte van 2000 in kaart gebracht voor het bedrijfsleven en de overheid.

Bedrijfsleven

Tabel 1 geeft een weergave van de ontwikkeling in de ongecorrigeerde beloningsverschillen in het bedrijfsleven. Het ongecorrigeerde beloningsverschil tussen mannen en vrouwen is licht gedaald van 23% naar 22%. Het ongecorrigeerde beloningsverschil tussen autochtonen en allochtonen is met 3 procentpunt afgenomen van 22% naar 19% in 2002. Voor grote deeltijders is het ongecorrigeerde beloningsverschil met voltijders op hetzelfde niveau gebleven (22%) en is het ongecorrigeerde beloningsverschil tussen kleine deeltijders en voltijders afgenomen van 46% naar 43%.

Tabel 1: Ongecorrigeerde beloningsverschillen bedrijfsleven 2000 en 2002

	2000	2002
Mannen en vrouwen	23%	22%
Autochtonen en allochtonen	22%	19%
Voltijders en grote deeltijders	22%	22%
Voltijders en kleine deeltijders	46%	43%

Het onderzoeksmodel waarmee de gecorrigeerde beloningsverschillen in 2002 zijn berekend is gewijzigd ten opzichte van het model waarmee de gegevens over 2000 zijn geanalyseerd. Zo zijn in het nieuwe onderzoek ook de beloningsverschillen tussen werknemers met een vast en tijdelijk contract betrokken. Dit maakt een zuivere vergelijking van de resultaten tussen het nieuwe en het vorige onderzoek niet goed mogelijk. Voor een goede vergelijking van de gecorrigeerde beloningsverschillen is daarom hetzelfde model voor beide jaren (2000 en 2002) geschat. Omdat over 2000 geen gegevens over het type arbeidscontract (vast / tijdelijk) beschikbaar waren, is gebruik gemaakt van het model waarmee de gegevens over 2002 zijn berekend, maar dan zonder het onderdeel type arbeidscontract. Dit maakt een vergelijking tussen beide jaren mogelijk.

Tabel 2 geeft een weergave van de ontwikkeling in gecorrigeerde beloningsverschillen in het bedrijfsleven. Voor 2002 zijn zowel de beloningsverschillen weergegeven zoals berekend met het nieuwe model (inclusief type arbeidscontract) als met het aangepaste model, waarmee de jaren 2000 en 2002 goed te vergelijken zijn.

Tabel 2: Gecorrigeerde beloningsverschillen bedrijfsleven 2000 en 2002

	2000 (aangepast)	2002 (aangepast)	2002 (nieuw)
Mannen en vrouwen	7%	7%	7%
Autochtonen en allochtonen	5%	4%	4%
Voltijders en grote deeltijders	4%	6%	5%
Voltijders en kleine deeltijders	4%	7%	5%

Uit de tabel blijkt dat het gecorrigeerde beloningsverschil tussen mannen en vrouwen in beide jaren volgens het aangepaste model niet is toe- of afgenomen. Het gecorrigeerde beloningsverschil tussen autochtonen en allochtonen is nagenoeg gelijk gebleven. Het gecorrigeerde beloningsverschil tussen voltijders en deeltijders is toegenomen.

Overheid

Omdat bij de overheid gegevens over type arbeidscontract ontbreken, zijn de cijfers over 2002 met hetzelfde model geanalyseerd als de cijfers over 2000.

In tabel 3 zijn de ongecorrigeerde en gecorrigeerde beloningsverschillen bij de overheid in 2000 en 2002 voor de onderzoeksgronden geslacht en arbeidsduur.

Tabel 3: Ongecorrigeerde en gecorrigeerde beloningsverschillen bij de overheid

	Ongecorrigeerd		Gecorrigeerd	
	2000	2002	2000	2002
Mannen en vrouwen	15%	14%	3%	3%
Voltijders en grote deeltijders	7%	6%	-1%	0%
Voltijders en kleine deeltijders	11%	10%	-1%	1%

Uit de tabel blijkt dat in de periode 2000 – 2002 de ongecorrigeerde beloningsverschillen tussen mannen en vrouwen vrijwel gelijk zijn gebleven. In 2002 verdienden vrouwen 14% minder dan mannen. In 2000 ging het om 15%. Het gecorrigeerde beloningsverschil tussen mannen en vrouwen was in beide jaren 3%.

Het ongecorrigeerde beloningsverschil tussen grote deeltijders en voltijders bij de overheid in 2002 is 6%. In 2000 was dit vrijwel hetzelfde, namelijk 7%. In 2002 was geen sprake meer van een gecorrigeerd beloningsverschil tussen voltijders en grote deeltijders. Voor de kleine deeltijders is er een kleine omslag bij de gecorrigeerde beloningsverschillen. In 2000 was er na correctie voor de invloed van andere variabelen nog een zeer lichte beloningsvoorsprong van kleine deeltijders op voltijders. In 2002 is dit omgeslagen naar een klein beloningsnadeel.

1.7 Betekenis van het beloningsverschil vanuit het oogpunt van gelijke behandeling

Bij de cijfers over beloningsverschillen uit het onderzoek van de Arbeidsinspectie kunnen enkele kanttekeningen worden geplaatst.

Niet uitgesloten kan worden dat ook in het verklaarde deel van de beloningsverschillen enige beloningsdiscriminatie verstopt zit.

Zo blijkt uit het onderzoek dat 12% van het ongecorrigeerde beloningsverschil tussen mannen en vrouwen wordt verklaard door een verschil in arbeidsduur. Deze verklarende factor kan beloningsdiscriminatie met zich meebrengen. De Wet verbod op onderscheid op grond van arbeidsduur verbiedt onderscheid bij de arbeidsvoorwaarden tenzij daarvoor een objectieve rechtvaardiging bestaat. Niet gegarandeerd kan worden dat in alle gevallen een objectieve rechtvaardiging bestaat voor beloningsverschil dat veroorzaakt wordt door de factor deeltijd/voltd.

Hiervoor is bij de bespreking van de beloningsverschillen tussen voltijders en deeltijders aan de orde geweest dat geslacht geen neutrale verklarende factor is.

Een andere kanttekening kan worden geplaatst bij het feit dat 10% van het ongecorrigeerde beloningsverschil tussen werknemers met een vast en tijdelijk contract kan worden toegeschreven aan extra loon. Het toekennen van extra looncomponenten zal gebaseerd moeten zijn op niet-discriminerende bepalingen. Of dat het geval is, blijkt niet uit het onderzoek. Ook hierin kan dus beloningsdiscriminatie verstopt zitten.

Verder kan worden opgemerkt dat de percentages gecorrigeerde beloningsverschillen zoals deze uit het onderzoek niet volledig hoeven te berusten op discriminatoire gronden. Met andere woorden, *het constateren van een gecorrigeerd beloningsverschil staat niet gelijk aan het constateren van beloningsdiscriminatie*. Voor een deel hangt dit samen met het feit dat bij het onderzoek volledige specificering van verklarende variabelen niet mogelijk is. Dit geldt

bijvoorbeeld voor de variabele functieniveau. In de analyse wordt maar een beperkt aantal niveaus onderscheiden, terwijl zich hierbinnen nog voldoende variatie kan voordoen die het geconstateerde beloningsverschil verder kan uitsplitsen. Een verdere specificering van de variabele functieniveau kan een extra verklaring bieden voor de geconstateerde gecorrigeerde beloningsverschillen, maar dit is door een gebrek aan gegevens niet mogelijk. Hetzelfde gaat op voor andere variabelen.

Daarnaast kunnen ook andere, niet onderzochte factoren verantwoordelijk zijn voor een deel van het gecorrigeerde beloningsverschil. Wat betreft het beloningsverschil tussen mannen en vrouwen is in eerdere voortgangsbrieven al gewezen op het dubbele toekomstperspectief van vrouwen, waardoor zij mogelijk op basis van andere overwegingen dan mannen kiezen voor een betaalde baan. Zo kunnen bij vrouwen secundaire arbeidsvoorwaarden, zoals mogelijkheden tot verlof of deeltijdwerk, bij deze keuze zwaarder wegen dan de hoogte van het uurloon terwijl mannen juist prioriteit leggen bij het uurloon.

1.8 Acties naar aanleiding van het onderzoek

Om de loonkloof te dichten worden in Nederland twee sporen gevolgd. Naast algemeen emancipatiebeleid en algemeen minderhedenbeleid wordt specifiek gelijke beloningsbeleid gevoerd, direct gericht op het tegengaan van ongerechtvaardigde beloningsverschillen. Deze voortgangsbrief ziet op het tweede spoor, het specifieke gelijke beloningsbeleid. De afgelopen jaren zijn verschillende activiteiten ondernomen om ongerechtvaardigde beloningsverschillen tegen te gaan.

Uit dit hoofdstuk is gebleken dat in het bedrijfsleven het ongecorrigeerde beloningsverschil tussen mannen en vrouwen, autochtonen en allochtonen en voltijders en kleine deeltijders licht is afgenomen. Het ongecorrigeerde beloningsverschil tussen voltijders en grote deeltijders is gelijk gebleven. In het bedrijfsleven is het voor een aantal relevante factoren (zoals functieniveau) gecorrigeerde beloningsverschil tussen mannen en vrouwen de afgelopen jaren niet is toe- of afgenomen. Het gecorrigeerde beloningsverschil tussen autochtonen en allochtonen is nagenoeg gelijk gebleven. Het gecorrigeerde beloningsverschil tussen voltijders en deeltijders is toegenomen.

Binnen de overheid zijn de ongecorrigeerde beloningsverschillen licht afgenomen. Het gecorrigeerde beloningsverschil tussen mannen en vrouwen is bij de overheid gelijk gebleven en tussen voltijders en deeltijders licht toegenomen.

In het volgende hoofdstuk wordt een visie op de toekomst gepresenteerd. Het is duidelijk dat de uitkomsten van het onderzoek vragen om intensievere beleidsmaatregelen gericht op het tegengaan van ongerechtvaardigde beloningsverschillen. Hoofdstuk 3 geeft een beschrijving van de stand van zaken wat betreft de tot nu toe uitgevoerde beleidsmaatregelen en presenteert daarnaast verschillende nieuwe activiteiten die de komende jaren, in samenwerking met andere partijen, ondernomen zullen worden.

2 – VISIE OP DE TOEKOMST

Sinds het Plan van Aanpak gelijke beloning (TK 1999-2000, 27 099, nr.1) hebben zowel de overheid, sociale partners als de Commissie gelijke behandeling zich intensief met gelijke beloning beziggehouden. Van de voortgang en resultaten is in verschillende voortgangsbrieven verslag gedaan. De afgelopen jaren zijn verschillende instrumenten ontwikkeld die bijdragen aan het tegengaan van ongerechtvaardigde beloningsverschillen. Daarnaast is via verschillende kanalen door middel van voorlichting het belang van gelijke beloning uitgedragen.

Op het terrein van gelijke beloning is het de afgelopen vier jaar daarmee de inzet geweest om de ongerechtvaardigde beloningsverschillen, zoals deze in het Plan van Aanpak gelijke beloning waren beschreven, terug te dringen. Het is de vraag of de verschillende activiteiten daadwerkelijk hebben geleid tot het dichteren van de loonkloof. Niet voor niets is in de tweede Voortgangsbrief gelijke beloning (TK 2001-2002, 27 099, nr.6) aangegeven dat in 2004, op basis van de resultaten van het onderzoek “De arbeidsmarktpositie van werknemers in 2002”, zal worden afgewogen of nieuwe verdergaande maatregelen gericht op gelijke beloning noodzakelijk zijn.

Zoals in tabel 2 en 3 is weergegeven, is het gecorrigeerde beloningsverschil tussen mannen en vrouwen en tussen autochtonen en allochtonen de afgelopen jaren nagenoeg gelijk gebleven. Het gecorrigeerde beloningsverschil tussen voltijders en deeltijders is toegenomen.

Geconcludeerd kan worden dat de beleidsmaatregelen (nog) niet het gewenste resultaat hebben opgeleverd, namelijk het dichteren van de loonkloof. Hierbij kan de kanttekening worden geplaatst dat de onderzoeksresultaten betrekking hebben op het jaar 2002. De werking van de beleidsmaatregelen in de periode 2002-2004 is daarmee niet in beeld gebracht. De conclusie kan niet zijn dat de energie die de afgelopen jaren is gestoken in het terugdringen van de beloningsverschillen voor niets is geweest.

Wel zijn de meest recente onderzoeksresultaten voor mij aanleiding om een andere koers te varen waar het gaat om het tegengaan van beloningsverschillen tussen mannen en vrouwen, autochtonen en allochtonen, voltijders en deeltijders en werknemers met een vast of tijdelijk contract. Hiertoe noodzaakt ook de aanbeveling die Nederland naar aanleiding van het Nationaal Actieplan Werkgelegenheid (NAP) 2003 heeft gekregen. Het NAP is een jaarlijks verslag waarin lidstaten aangeven hoe ver zij gevorderd zijn met het behalen van de Lissabondoelstellingen op werkgelegenheidsterrein en waarbij de belangrijkste (nieuwe) elementen van dit beleid worden weergegeven. Naar aanleiding van de beoordeling van de bijdrage aan het NAP 2003 heeft Nederland de aanbeveling gekregen om prioriteit te geven aan het aanpakken van de oorzaken van genderkloof inzake gelijke beloning.

Nu de afgelopen vier jaar in het gelijke beloningsbeleid het accent heeft gelegen op het verkrijgen van cijfermateriaal via onderzoek en de ontwikkeling van instrumenten zoals de Quickscan gelijke beloning, de Managementtool gelijke beloning en de Handleiding seksneutrale functiewaardering, streef ik voor de komende jaren naar een correcte implementatie en verspreiding van de ontwikkelde instrumenten en naar bevordering van de correcte naleving van de gelijke beloningswetgeving. Kortom, minder nadruk op onderzoek en de ontwikkeling van instrumenten, meer inzet op implementatie van instrumenten en naleving van de wetgeving.

Het streven naar gelijke beloning is niet alleen de verantwoordelijkheid van de overheid. Ook sociale partners, ondernemingsraden, werkgevers en werknemers hebben hierin een rol te vervullen. Daar waar van andere EU-lidstaten lessen geleerd kunnen worden, zullen deze worden meegenomen. Om gelijke beloning te bereiken is iedereen aan zet!

In het volgende hoofdstuk wordt de stand van zaken weergegeven van de acties die tot op heden zijn ondernomen en worden de acties voor de komende jaren uiteengezet.

DEEL 3 – GELIJKE BELONING: IEDEREEN AAN ZET

3.1 Inleiding

In dit gedeelte van de vierde Voortgangsbrief gelijke beloning worden de activiteiten uiteengezet die de komende jaren ondernomen zullen worden bij het tegengaan van ongerechtvaardigde beloningsverschillen. Voor een deel gaat het om activiteiten waarmee al bestaande initiatieven worden voortgezet. Nu echter gebleken is dat de tot nu toe ingezette maatregelen niet hebben geleid tot het dichtn van de loonkloof worden ook verschillende nieuwe activiteiten voorgesteld. Met deze nieuwe combinatie van maatregelen wordt getracht concrete vooruitgang te boeken in het terugdringen van de beloningsverschillen tussen mannen en vrouwen, voltijders en deeltijders, autochtonen en allochtonen en werknemers met een vast en tijdelijk contract.

Zoals in het vorige hoofdstuk is aangegeven, ligt de komende jaren de nadruk op de implementatie en verspreiding van de ontwikkelde instrumenten en op de bevordering van de correcte naleving van de gelijke beloningswetgeving.

In 2006 zal een nieuw onderzoek naar beloningsverschillen verschijnen. De resultaten van dit onderzoek zullen betrekking hebben op het jaar 2004. Tegen die tijd is het daarmee nog niet mogelijk om te bezien of de in deze Voortgangsbrief voorgestelde acties vruchten hebben afgeworpen. Wel kan dan worden bezien of de maatregelen zoals deze in de periode 2002-2004 zijn ondernomen het gewenste effect hebben gehad, namelijk het dichtn van de loonkloof.

De verschillende activiteiten zullen niet alleen door de overheid, in het bijzonder het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, worden uitgevoerd. Ook voor andere partijen, zoals de sociale partners, ondernemingsraden, werkgevers en werknemers is een rol weggelegd bij het tegengaan van ongelijke beloning.

Hoofdstuk 3 is als volgt ingedeeld. Allereerst wordt ingegaan op de rol van de overheid en de activiteiten die onder verantwoordelijkheid van de overheid de komende jaren zullen worden uitgevoerd om ongerechtvaardigde beloningsverschillen tegen te gaan. Vervolgens komt de rol van sociale partners en van individuele werkgevers en werknemers aan de orde. Als laatste komt de invloed van 'Europa' op het Nederlandse gelijke beloningsbeleid aan de orde en de beantwoording van de vraag welke lessen zijn geleerd van het gelijke beloningsbeleid van andere EU-landen, zoals omschreven in de derde Voortgangsbrief gelijke beloning.

3.2 De rol van de overheid

3.2.1 Implementatie van de ontwikkelde instrumenten

De afgelopen jaren zijn verschillende instrumenten ontwikkeld gericht op het tegengaan van ongerechtvaardigde beloningsverschillen. Vanuit de rol van de overheid zijn in dit kader de Quickscan gelijke beloning, de Managementtool gelijke beloning en de Handleiding seksneutrale functiewaardering vermeldenswaard. Een ander instrument, de Checklist gelijke beloning, is door de sociale partners ontwikkeld en komt aan de orde bij de beschrijving van de rol van sociale partners.

- Quickscan gelijke beloning

De Quickscan gelijke beloning is een softwareprogramma waarmee de Commissie gelijke behandeling op relatief snelle en eenvoudige wijze alle beloningsgegevens (vaste en variabele looncomponenten en beloningscomponenten) van een organisatie kan analyseren vanuit de optiek van de gelijke behandelingswetgeving. Op deze wijze kan de Commissie gelijke

behandeling bij een klacht breder onderzoek verrichten dan onderzoek enkel naar de loonsituatie van de klager. Daarnaast is het mogelijk dat organisaties op eigen verzoek hun beloningsbeleid laten doorlichten.

In het Algemeen Overleg van 18 februari 2004 is aan de Tweede Kamer toegezegd om in overleg met de Commissie gelijke behandeling de bredere inzet van de Quickscan gelijke beloning te onderzoeken en de Kamer van de uitkomst daarvan op de hoogte te stellen in de Vierde Voortgangsbrief.

De resultaten van dit onderzoek zijn als volgt.

De Commissie gelijke behandeling is voornemens de Quickscan in te zetten in het kader van haar eigen bevoegdheden. Dit betekent dat van de Quickscan gebruik zal worden gemaakt bij:

- een verzoek van een werkgever om een oordeel van de Commissie over het beloningsbeleid van de desbetreffende organisatie;
- een onderzoek uit eigen beweging door de Commissie naar het beloningsbeleid binnen aantal organisaties;
- een verzoek van een werknemer om een onderzoek naar ongelijke bebning.

Het hanteren van de Quickscan bij verzoeken van werknemers heeft het voordeel dat toevallige loonverschillen tussen de verzoeker en een enkele maatman in de juiste context geplaatst kunnen worden bij het uiteindelijke oordeel van de Commissie.

De Commissie gelijke behandeling beraadt zich nog over de vraag of zij onderzoek met behulp van de Quickscan in de vorm van een audit aan werkgevers zal aanbieden, dat wil zeggen onderzoek zonder dat daaraan een oordeel over al dan niet strijdigheid met de wet is verbonden. De verwachting bestaat dat er een grotere bereidheid onder werkgevers zal bestaan het eigen beloningsbeleid ter toetsing aan de CGB voor te leggen als dit in de vorm van een audit zonder oordeel geschiedt. De vraag is echter of een dergelijke audit past binnen de huidige bevoegdheden van de Commissie. De Commissie zal haar standpunt over dit onderwerp bepalen op basis van haar eigen interne evaluatie van de Algemene wet gelijke behandeling. Naar verwachting zal het standpunt van de CGB op dit punt eind 2004 duidelijk zijn.

Ook via betrokkenheid van de Arbeidsinspectie wordt invulling gegeven aan de toezegging aan de Tweede Kamer om te streven naar een bredere inzet van de Quickscan gelijke beloning. In de tweede helft van 2005 zal door de Arbeidsinspectie een pilot-onderzoek worden verricht in enkele sectoren naar de naleving van de Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag en de bepalingen omtrent gelijke beloning in de Wet gelijke behandeling van mannen en vrouwen. Bij dit pilot-onderzoek zal de Arbeidsinspectie gebruik maken van de Quickscan gelijke beloning. Op basis van de resultaten van deze pilot zal bezien worden of de Quickscan een bruikbaar instrument is voor de Arbeidsinspectie en zo ja, op welke wijze dit door de Arbeidsinspectie zal worden ingezet.

Omdat het niet de bedoeling is dat het gebruik van de Quickscan gelijke beloning beperkt blijft tot de Commissie Gelijke Behandeling en de Arbeidsinspectie, zal een vereenvoudigde versie van de Quickscan ontwikkeld worden. Hiermee wordt een brede inzet van het instrument bewerkstelligd, doordat werkgevers zelf in staat zijn beloningsonderscheid op te sporen. Via een koppeling aan de Managementtool gelijke beloning, die in het onderstaande aan de orde komt, kan een werkgever vervolgens zelf actie ondernemen, indien sprake blijkt te zijn van ongerechtvaardigd beloningsonderscheid.

- Managementtool gelijke beloning

De Managementtool gelijke beloning is een instrument dat complementair is aan de Quickscan gelijke beloning. De Quickscan gelijke beloning registreert beloningsverschillen die kunnen leiden tot een vermoeden van beloningsonderscheid, maar geeft geen antwoord op de vraag of de gevonden verschillen in strijd zijn met de wet. Via de Managementtool kan een uitspraak worden gedaan over de vraag of er bij geconstateerde beloningsverschillen al dan niet sprake is van strijd met de wetgeving op het terrein van gelijke behandeling.

De ontwikkeling van de Managementtool gelijke beloning bestaat uit twee fasen:

1. *Vertaling van de onderzoeksmethodiek zoals ontwikkeld door dr. A.G. Veldman van de Universiteit Utrecht in een toegankelijke tool*: vertaling van de methodiek naar een door arbeidsorganisaties en ondernemingsraden zelf te hanteren methode / managementtool.
2. *Het in de praktijk toepassen van het instrument*: aanbieden van deze tool aan arbeidsorganisaties. Toepassing van de Managementtool gelijke beloning moet leiden tot bijstelling en verfijning van het instrument.

Inmiddels is de eerste fase afgerond en is de Managementtool klaar. Begonnen is met de testfase: bij verschillende organisaties wordt het instrument toegepast en wordt nagegaan of bijstelling nodig is. Het streven is om de definitieve versie van de Managementtool gelijke beloning voor 1 januari 2005 op te leveren.

Na oplevering van de Managementtool zal worden gestreefd naar een brede toepassing van dit instrument, en zoals hiervoor aangegeven van de Quickscan gelijke beloning, door individuele werkgevers of ondernemingsraden. Via de Managementtool kunnen ondernemingen op eenvoudige wijze nagaan of zich binnen het bedrijf ongerechtvaardigde beloningsverschillen voordoen, waardoor klachten over ongelijke beloning van werknemers voorkomen kunnen worden. Vanuit het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid zal het voordeel van de Managementtool uitgedragen worden via voorlichting (bijvoorbeeld via de website, tijdens bijeenkomsten gericht op werkgevers en ondernemingsraden, etc.). Daarnaast kan de Managementtool verspreid worden via sociale partners en de Commissie gelijke behandeling.

- Handleiding seksneutrale functiewaardering

De Handleiding seksneutrale functiewaardering is een toetsinstrument voor de beoordeling van functiewaarderingssystemen ontwikkeld in samenwerking met sociale partners en systeemhouders. Het instrument is systematisch onder de aandacht gebracht van systeemhouders met het verzoek hun functiewaarderingssystemen met behulp van dit instrument te toetsen op seksneutraliteit.

In de eerste Voortgangsbrief gelijke beloning (TK 2000-2001, 27 099, nr. 3) is voor 2004 een evaluatie van het instrument aangekondigd, waarbij de volgende vragen aan de orde zouden moeten komen:

- Hoeveel systeemhouders hebben het instrument toegepast? Is het instrument voldoende bekend?
- Welke ervaringen hebben systeemhouders opgedaan?
- Blijkt het instrument te voldoen?

In het kader van de evaluatie van de Handleiding seksneutrale functiewaardering is aan 12 houders van functiewaarderingssystemen een schriftelijke enquête verzonden, waarvan van 8 functiehouders een reactie is ontvangen die allen het instrument hadden toegepast. Veruit het grootste deel van de werkgevers en werknemers valt onder deze functiewaarderingssystemen.

Uit de reacties blijkt dat de Handleiding sekseneutrale functiewaardering voldoende bekend is onder functiehouders. De functiehouders van wie een reactie is ontvangen, hebben allemaal het stappenplan uit de Handleiding sekseneutrale functiewaardering doorgelopen. In alle gevallen bleken de functiewaarderingssystemen sekseneutraal te zijn en bleek verdere actie niet noodzakelijk.

Over de uitvoerbaarheid van het instrument zijn de reacties overwegend positief; het instrument blijkt in het algemeen goed uitvoerbaar te zijn. Daarnaast vinden de functiewaarderingssysteemhouders de tijd die nodig is om het instrument toe te passen meevallen.

Verschuillende systeemhouders plaatsten enkele kanttekeningen bij de Handleiding sekseneutrale functiewaardering. Zo hadden sommige systeemhouders moeite met het vinden van voldoende mannen- en vrouwenfuncties om een correcte vergelijking mogelijk te maken.

Geconcludeerd kan worden dat het instrument blijkt te voldoen.

Door middel van de evaluatie van de Handleiding sekseneutrale functiewaardering is het instrument opnieuw onder de aandacht van de systeemhouders gebracht. Door middel van voorlichting zal het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid de Handleiding sekseneutrale functiewaardering blijven uitdragen.

3.2.2 Aansluiting bij de Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag

Met een juiste naleving van de Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag (WML) kunnen ongerechtvaardigde beloningsverschillen deels voorkomen worden. Immers, betaling onder het niveau van het minimumloon kan een vorm van ongerechtvaardigd beloningsonderscheid betekenen. Handhaving van dit minimumniveau is dus ook in het kader van gelijke beloning van belang.

Op verschillende manieren wordt gestreefd naar de bevordering van de naleving van het wettelijk minimumloon. Bij brief van 3 juli 2003 (kenmerk AV/IR/2003/46652) is het onderzoeksrapport 'Werknemers met een brutoloon op en onder het wettelijk minimumloon in 2001' aan de Tweede Kamer aangeboden en is verslag gedaan van de wijze waarop aan nalevingsactiviteiten in het kader van de WML invulling wordt gegeven. In het kort gaat het om de volgende activiteiten:

- Periodiek wordt door de Arbeidsinspectie een onderzoek naar de naleving van de WML ingesteld. Hiermee wordt tevens voldaan aan internationale verplichtingen. Het volgende onderzoek zal verschijnen in 2006.
- Werknemers kunnen bij de Arbeidsinspectie een klacht indienen, indien een vermoeden van onderbetaling bestaat. De Arbeidsinspectie stelt vervolgens in eerste instantie de werkgever schriftelijk in kennis van eventuele tekortkomingen. Indien bij een herhalingsonderzoek blijkt dat onderbetaling nog steeds plaatsvindt, worden ook de overige betrokkenen geïnformeerd (waaronder de ondernemingsraad en organisaties van werkgevers en werknemers). Bij blijvende onderbetaling kan vervolgens door de werknemer een gerechtelijke procedure worden aangespannen tegen de werkgever. Een onderbetaalde werknemer kan daarmee kiezen: ofwel rechtstreeks een civiele procedure aanspannen tegen de werkgever, ofwel eerst een klacht indienen bij de Arbeidsinspectie en bij blijvende onderbetaling alsnog een civiele procedure tegen de werkgever aanspannen.

Naar aanleiding van het meest recente onderzoek van de Arbeidsinspectie naar onderbetaling zijn verschillende vervolgvactiteiten ondernomen. Zo is de voorlichting over het wettelijk minimum(jeugd)loon verbeterd, met name richting de groepen waarvan is gebleken dat ze

relatief vaak worden onderbetaald. In sectoren waar relatief vaak onderbetaling voorkomt (zoals Horeca, Landbouw en Detailhandel) zijn gerichte voorlichtingsactiviteiten ondernomen, zoals het publiceren van artikelen in vakbladen. Ook wordt op verschillende manieren samengewerkt met MKB, om zo de kleinere werkgevers te bereiken.

Zoals hiervoor aangegeven zal in de tweede helft van 2005 door de Arbeidsinspectie een pilot-onderzoek worden verricht in enkele sectoren naar de naleving van de Wet minimumloon en de bepalingen omtrent gelijke beloning in de Wet gelijke behandeling van mannen en vrouwen. Bij dit pilot-onderzoek zal de Arbeidsinspectie gebruik maken van de Quickscan gelijke beloning.

3.2.3 Gelijke beloning bij de overheid

In vergelijking met de marktsector zijn de beloningsverschillen tussen mannen en vrouwen en tussen voltijders en deeltijders in de overheidssector minder groot. Dit geldt met name voor de beloningsverschillen tussen voltijders en grote deeltijders. Het beloningsverschil tussen mannen en vrouwen, dat ongecorrigeerd 16% en gecorrigeerd 3% bedraagt, blijft echter een zorgpunt. Dit betekent dat ook binnen de overheid aandacht voor gelijke beloning noodzakelijk blijft. Bovendien vraagt ook de modernisering van het beloningsbeleid bij de overheid om opletten op dit punt. Overgang naar meer flexibelere beloningsvormen en decentralisatie van beloningsbeslissingen naar individuele managers houdt namelijk een risico van ongelijke beloning in. Daarbij heeft Nederland, naar aanleiding van het Nationaal Actieplan Werkgelegenheid 2003, de aanbeveling gekregen om prioriteit te geven aan dit onderwerp.

Om het onderwerp gelijke beloning binnen de overheidssector opnieuw onder de aandacht te brengen (waarbij de nadruk nu meer op implementatie en verspreiding van de ontwikkelde instrumenten wordt gelegd in plaats van op onderzoek en ontwikkeling), zullen daarom de volgende acties worden ondernomen:

Aan de Raad voor het Overheidspersoneelsbeleid is advies gevraagd over de wijze waarop er daadwerkelijk voortgang geboekt kan worden op het terrein van gelijke beloning. Daarbij is met name de visie van de Raad gevraagd over:

- de manier waarop overheidswerkgevers gestimuleerd kunnen worden om daadwerkelijk gebruik te gaan maken van de door overheid en sociale partners ontwikkelde instrumenten. Hierbij wordt bedoeld op de Handleiding seksneutrale functiewaardering, de Checklist gelijke beloning en de Managementtool gelijke beloning;
- op welke wijze verzekerd kan worden dat bij vernieuwing van het beloningsbeleid binnen organisaties gelijke beloning als een van de uitgangspunten zal worden gehanteerd;
- hoe overheidswerkgevers gestimuleerd kunnen worden het eigen beloningbeleid ter toetsing voor te leggen aan de Commissie gelijke behandeling.

Tevens zal de Minister van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties, als coördinerend bewindspersoon voor het personeelsbeleid bij de overheid, aan de sectoren vragen voldoende aandacht te besteden aan het realiseren van gelijke beloning.

3.3 De rol van sociale partners

Niet alleen de overheid, maar ook andere partijen kunnen een rol vervullen bij het tegengaan van ongerechtvaardigde beloningsverschillen. Zo hebben sociale partners de afgelopen jaren verschillende activiteiten ondernomen om beloningsverschillen te bestrijden of zijn ze betrokken bij de activiteiten die vanuit het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid zijn geïnitieerd.

Naar aanleiding van de aanbieding van het Plan van Aanpak gelijke beloning is advies gevraagd aan de Stichting van de Arbeid. In haar advies heeft de Stichting van de Arbeid benadrukt dat de bestrijding van ongelijke beloning in eerste instantie behoort tot de verantwoordelijkheid van sociale partners. In dat kader is door de Stichting van de Arbeid, met subsidie van het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, de Checklist gelijke beloning ontwikkeld ten behoeve van CAO-partijen op bedrijfstakniveau en ten behoeve van werkgevers en werknemers op ondernemingsniveau. Deze checklist kan ook gebruikt worden in het overleg tussen een ondernemingsraad en bestuurder over mogelijke beloningsverschillen tussen mannen en vrouwen in de onderneming. De Checklist gelijke beloning bestaat uit 10 stappen en een toelichting op de stappen. Werkgevers kunnen de checklist gebruiken om hun beloningssysteem tegen het licht te houden. De checklist is door de sociale partners destijds breed verspreid. Ook heeft de Stichting van de Arbeid in diverse publicaties aandacht besteed aan de checklist.

Verder is de Handleiding seksneutrale functiewaardering in samenwerking met sociale partners ontwikkeld en vervolgens door sociale partners verspreid.

De vierde Voortgangsbrief gelijke beloning is een goed moment om de rol van sociale partners nieuw leven in te blazen. Om de betrokkenheid van sociale partners te vergroten, is de vierde Voortgangsbrief gelijke beloning, samen met het onderzoek 'De arbeidsmarktpositie van werknemers in 2002' aan de Stichting van de Arbeid aangeboden en is de Stichting om een advies gevraagd. De Stichting is verzocht om in het bijzonder in te gaan op de volgende onderwerpen (vgl. de adviesaanvraag aan de Raad voor het Overheidspersoneel):

- Op welke wijze kunnen werkgevers of andere betrokkenen (zoals houders van functiewaarderingssystemen of ondernemingsraden) gestimuleerd worden om daadwerkelijk gebruik te maken van de tot nu toe ontwikkelde instrumenten, zoals de Checklist gelijke beloning, de Handleiding seksneutrale functiewaardering, de Managementtool gelijke beloning en op termijn de Quickscan gelijke beloning. Met andere woorden, op welke wijze kan bij werkgevers een bewustwordingsslag tot stand gebracht worden, waardoor ze overtuigd raken van de toegevoegde waarde van het gebruik van de hiervoor genoemde instrumenten. Expliciet is de Stichting van de Arbeid gevraagd de Checklist gelijke beloning te evalueren, actualiseren en opnieuw uit te brengen.
- Een andere vraag die in de adviesaanvraag aan de orde is gekomen, is op welke wijze verzekerd kan worden dat bij vernieuwing van het beloningsbeleid binnen organisaties gelijke beloning als een van de uitgangspunten zal worden gehanteerd.
- Ook is aan de Stichting van de Arbeid de vraag gesteld hoe werkgevers gestimuleerd kunnen worden het eigen beloningsbeleid ter toetsing voor te leggen aan de Commissie Gelijke Behandeling.
- Een laatste vraag die aan de Stichting van de Arbeid is voorgelegd is op welke wijze gelijke beloning in de onderhandelingen tussen CAO-partijen kan worden meegenomen.

Een andere concrete activiteit die genoemd kan worden is de oprichting van een 'Equal Pay Force', op een vergelijkbare wijze als in het Verenigd Koninkrijk. Daar bestaat de zogenaamde Equal Pay Task Force uit vertegenwoordigers van het bedrijfsleven, sociale partners en overheid. Deze Task Force houdt zich o.a. bezig met het doen van aanbevelingen aan alle betrokken partijen (overheid, werkgevers, vakbonden) om beloningsverschillen tegen te gaan. Zoals aangegeven in de derde Voortgangsbrief gelijke beloning is de Task Force in het Verenigd Koninkrijk met een aantal aanbevelingen gekomen, zoals:

- Geef ruchtbaarheid aan de feiten;
- Toon werkgevers en vakbonden wat ze kunnen doen en geef hen de instrumenten om het te doen;

- Open de discussie over beloning.

Het oprichten van een 'Equal Pay Force' in Nederland is, als tijdelijke aanjager voor in beginsel een jaar, een goede manier om verschillende partijen (overheid, sociale partners en bedrijfsleven) bijeen te brengen om actief aan de slag te gaan met het tegengaan van ongerechtvaardigde beloningsverschillen. Het kan een middel zijn om, mede via het netwerk van de leden van de 'Equal Pay Force', gelijke beloning onder de aandacht van een breed publiek te brengen. Verder kunnen aanbevelingen, toegespitst op de situatie in Nederland, betrokken partijen stimuleren om beloningsverschillen terug te dringen. De vraag op welke wijze in Nederland een 'Equal Pay Force' kan worden opgericht en welke taken de 'Equal Pay Force' op zich kan nemen is meegenomen in de adviesaanvraag aan de Stichting van de Arbeid en de Raad voor het Overheidspersoneelsbeleid. Over dit punt is tevens aan de Commissie Gelijke Behandeling advies gevraagd.

Na ontvangst van de adviezen van de Stichting van de Arbeid, de Raad voor het Overheidspersoneelsbeleid en de Commissie Gelijke Behandeling zal de Tweede Kamer van de uitkomst hiervan geïnformeerd worden.

3.4 De rol van werkgevers en werknemers

Het tegengaan van ongerechtvaardigde beloningsverschillen is niet alleen de verantwoordelijkheid van de overheid en van sociale partners, ook individuele werkgevers en werknemers hebben hierbij een belangrijke rol te vervullen. Concrete problemen op het terrein van ongelijke beloning doen zich uiteindelijk voor op ondernemingsniveau en het is in principe aan werknemers zelf om mogelijke beloningsverschillen aan te kaarten en eventueel via een loonvordering het te weinig betaalde loon terug te eisen van de werkgever.

Vanzelfsprekend zullen de overheid en sociale partners de juiste randvoorwaarden en informatie moeten bieden zodat het voor individuele werkgevers en werknemers duidelijk wordt op welke wijze beloningsverschillen kunnen worden tegengegaan. Voorlichting blijft de komende jaren dan ook een belangrijk instrument in de strijd tegen ongelijke beloning. Met name werkgevers zullen bewust gemaakt moeten worden van het feit dat sommige van de in hun ogen 'logische' beloningsverschillen ongerechtvaardigd kunnen zijn. Maar ook richting werknemers zal gecommuniceerd moeten worden welke beloningsverschillen ongerechtvaardigd kunnen zijn en op welke wijze een geconstateerd beloningsverschil ongedaan gemaakt kan worden.

Zoals eerder in deze voortgangsbrief aangegeven is er de afgelopen jaren veel energie gestoken in de ontwikkeling van instrumenten als de Checklist gelijke beloning, de Quickscan gelijke beloning en de Managementtool gelijke beloning. Instrumenten die zich in eerste instantie op werkgevers richten. Ik acht het van groot belang dat instrumenten als de (vereenvoudigde versie van de) Quickscan gelijke beloning en de Managementtool gelijke beloning, waarmee werkgevers zelf kunnen constateren of er binnen hun onderneming sprake is van ongerechtvaardigde beloningsverschillen, breed worden verspreid.

Voorlichting blijft een belangrijk instrument blijft bij de bevordering van gelijke beloning. Met name richting werkgevers is behoefte aan heldere en overzichtelijke voorlichting, gericht op mogelijke valkuilen en op de bevordering van het gebruik van de tot nu toe ontwikkelde instrumenten. Via voorlichting kan aan werkgevers duidelijk gemaakt worden dat het vragen van een oordeel van de Commissie naar eigen handelen van de werkgever leerzaam kan zijn en mogelijke problemen in de toekomst kan voorkomen.

Op verschillende manieren zal via voorlichting het onderwerp gelijke beloning aan de orde worden gesteld.

In de eerste plaats zal een publiciteitscampagne rondom het thema gelijke beloning worden opgezet. Artikelen over gelijke beloning zullen worden gepubliceerd in tijdschriften en huis-aan-huisbladen. Verder zal via attentelingen in landelijke bladen worden verwezen naar de voorlichting over gelijke beloning op de website van het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid. Deze website zal worden aangepakt: de teksten zullen toegankelijker worden gemaakt voor werkgevers, werknemers en andere betrokken (zoals ondernemingsraden) en na afronding van de Managementtool gelijke beloning zal deze aan de website worden toegevoegd. Op deze wijze wordt dit instrument op eenvoudige wijze toegankelijk voor individuele werkgevers. Het plaatsen van de Managementtool gelijke beloning op het internet zal gepaard gaan met een intensivering van de voorlichtingsactiviteiten. Hierbij is het streven om dit te laten samenvallen met de start van de hiervoor genoemde 'Equal Pay Force'. Zoals aangegeven zal in 2005 worden gestart met de ontwikkeling van een vereenvoudigde versie van de Quickscan gelijke beloning en de koppeling hiervan aan de Managementtool gelijke beloning. Na afronding hiervan zal ook de Quickscan gelijke beloning via het internet toegankelijk voor werkgevers gemaakt worden. Heldere en duidelijke voorlichtingsteksten kunnen tegelijk van nut zijn voor de Commissie Gelijke Behandeling en ook voor sociale partners, die op deze wijze informatie over gelijke beloning kunnen doorspelen naar hun achterban. Ook in de voorlichtingsinformatie van andere thema's, zoals het minimumloon en gelijke behandeling in algemene zin, zal gelijke beloning worden meegenomen.

Een andere, op werknemers gerichte manier van voorlichting is de Loonwijzer, welke deels vanuit het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid is gefinancierd. De Loonwijzer, opgezet door de Stichting Loonwijzer, is een druk bezochte website waar werknemers via de zogenaamde salarischek kunnen nagaan wat ze zouden moeten verdienen. Door middel van een vergelijking met mensen die zich in een vergelijkbare positie bevinden wat betreft werk, opleiding en werkervaring, kan worden nagegaan of de beloning op het juiste niveau plaatsvindt. Daar waar werknemers het idee hebben dat ze te weinig betaald krijgen, kunnen ze dit aankaarten bij hun werkgever of, als dit niet werkt, bij de ondernemingsraad of de Commissie Gelijke Behandeling. De Loonwijzer is daarmee een zeer toegankelijk instrument om (mogelijke) ongerechtvaardigde beloningsverschillen tegen te gaan en verschaft werknemers veel informatie over aspecten op het terrein van beloning. Tijdens de Week van de Loonwijzer in juni 2004 heb ik een oproep gedaan aan werknemers om de website van de Loonwijzer te bezoeken en de enquête in te vullen. Waar mogelijk zal vanuit het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid het belang van de Loonwijzer worden uitgedragen.

3.5 Gelijke beloning en Europa

Gelijke beloning is een onderwerp dat niet alleen op nationaal niveau van belang is. Ook op Europees niveau heeft het tegengaan van ongerechtvaardigde beloningsverschillen prioriteit. Zo heeft de Raad van de Europese Unie op 22 juli 2003 een besluit genomen betreffende de richtsnoeren voor het werkgelegenheidsbeleid van de lidstaten. Op grond van punt 6 van de specifieke richtsnoeren moeten de lidstaten voor 2010 de deelname van vrouwen aan de arbeidsmarkt bevorderen en de genderkloof in de arbeidsparticipatie, werkloosheid en beloning aanzienlijk verkleinen. Het beleid moet er voor 2010 in resulteren dat de beloningsverschillen tussen mannen en vrouwen in elke lidstaat aanzienlijk zijn verkleind. Daarbij wordt een meervoudige aanpak van de onderliggende factoren van de beloningsverschillen tussen mannen en vrouwen aanbevolen, waarbij aandacht wordt besteed

aan horizontale segregatie, onderwijs, opleiding, functiewaardering en beloningssystemen, bewustmaking en transparantie. Dit besluit onderstreept het belang van gelijke beloningsbeleid in Nederland. Voor zover beloningsverschillen niet veroorzaakt zijn door ongelijke beloning in strijd met de wet, maar door het lagere functieniveau van vrouwen, is het emancipatiebeleid gericht op vergroting van het doorstromen van vrouwen naar hogere functies van belang.

Naar aanleiding van het Nationaal Actieplan Werkgelegenheid 200 heeft Nederland tevens de aanbeveling gekregen om urgent actie te ondernemen om de oorzaken van de genderkloof inzake beloning aan te pakken.

Via de in deze Voortgangsbrief voorgestelde activiteiten geef ik invulling aan de hiervoor beschreven aanbevelingen.

Gelijke beloning is een thema dat ook in andere Europese lidstaten leeft. Zoals is aangegeven in de derde Voortgangsbrief gelijke beloning kan Nederland veel leren van de maatregelen die andere lidstaten treffen om ongerechtvaardigde beloningsverschillen tegen te gaan. In de derde Voortgangsbrief gelijke beloning zijn deze maatregelen op een rijtje gezet.

Nu uit het onderzoek van de Arbeidsinspectie naar beloningsverschillen is gebleken dat de tot nu toe ingezette maatregelen niet hebben geleid tot het dichtens van de loonkloof, is bij de voorbereiding van de vierde Voortgangsbrief gelijke beloning en het nadenken over mogelijke nieuwe maatregelen nagegaan op welke wijze succesvolle maatregelen uit ons omringende landen in Nederland kunnen worden toegepast. Dit heeft tot een aantal concrete nieuwe maatregelen geleid:

- In Frankrijk wordt veel waarde gehecht aan het meenemen van gelijke beloning in de onderhandelingen tussen werkgevers- en werknemersorganisaties. Aan de Stichting van de Arbeid zal advies worden gevraagd over de wijze waarop gelijke beloning in CAO-onderhandelingen kan worden meegenomen. Op deze wijze wordt geprobeerd gelijke beloning meer dan in de huidige situatie te laten leven bij sociale partners.
- Het Verenigd Koninkrijk heeft de afgelopen jaren een actief gelijke beloningsbeleid gevoerd waar Nederland veel van kan leren. In het Verenigd Koninkrijk wordt veel waarde gehecht aan een regelmatige monitoring van het wettelijk minimumloon en het stimuleren van gelijk loonaudits door werkgevers. In deze Voortgangsbrief is als maatregel aangekondigd dat aansluiting zal worden gezocht bij de Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag en de activiteiten die op dit terrein worden ondernomen, waaronder de driejaarlijkse monitoring van het minimumloon. Daarnaast is de Managementtool gelijke beloning een ideaal instrument waarmee gelijk loonaudits door werkgevers uitgevoerd kunnen worden. Zoals hiervoor aangegeven zal op verschillende manieren de waarde van deze instrumenten worden uitgedragen.

Daarnaast zal op een vergelijkbare wijze als in het Verenigd Koninkrijk een 'Equal Pay Force' worden opgericht. Op deze wijze worden overheid, sociale partners en bedrijfsleven bijeengebracht om actief aan de slag te gaan bij het tegengaan van ongerechtvaardigde beloningsverschillen.