

Vergaderjaar 2004–2005

27 099

Gelijke beloning

Nr. 11

BRIEF VAN DE MINISTER VAN SOCIALE ZAKEN EN WERKGELEGENHEID

Aan de Voorzitter van de Tweede Kamer der Staten-Generaal

Den Haag, 3 december 2004

Na de aanbieding van het Plan van Aanpak gelijke beloning aan de Tweede Kamer in mei 2000 (TK 1999–2000, 27 099, nr. 1) zijn drie Voortgangsbrieven gelijke beloning naar de Tweede Kamer verzonden (TK 2000–2001, 27 099, nr. 3, TK 2001–2002, 27 099, nr. 6 en TK 2003–2004, 27 099, nr. 10).

Het Plan van Aanpak vormt de basis voor het gelijke beloningsbeleid zoals dat de afgelopen jaren is gevoerd. In het Plan van Aanpak werden cijfers over beloningsverschillen tussen mannen en vrouwen en autochtonen en allochtonen gepresenteerd, de mogelijke oorzaken van deze beloningsverschillen en activiteiten gericht op het terugdringen van ongerechtvaardigde beloningsverschillen.

Deze vierde Voortgangsbrief gelijke beloning¹ vloeit voort uit het onderzoek «De arbeidsmarktpositie van werknemers in 2002» dat onlangs door de Arbeidsinspectie is uitgevoerd en dat u als bijlage bij deze brief aantreft. Dit onderzoeksrapport beschrijft de verschillen in beloning en mobiliteit tussen mannen en vrouwen, voltijders en deeltijders, autochtonen en allochtonen en tussen werknemers met vaste en tijdelijke arbeidscontracten in 2002. Zoals aangekondigd in de tweede Voortgangsbrief gelijke beloning zal in deze brief op basis van deze resultaten worden beoordeeld of er voortgang is geboekt in het dichten van de loonkloof en wordt afgewogen of nieuwe verdergaande maatregelen gericht op gelijke beloning noodzakelijk zijn.

Inhoud van de vierde Voortgangsbrief gelijke beloning

In het eerste hoofdstuk van de vierde Voortgangsbrief, de analyse, wordt een weergave gegeven van de belangrijkste uitkomsten van het onderzoek «De arbeidsmarktpositie van werknemers in 2002» van de Arbeidsinspectie. Ingegaan wordt op de beloningsverschillen in het bedrijfsleven en bij de overheid. Uit het onderzoek blijkt dat in het bedrijfsleven het ongecorrigeerde beloningsverschil tussen mannen en vrouwen, autochtonen

¹ Ter inzage gelegd bij het Centraal Informatiepunt Tweede Kamer.

en allochtonen en voltijders en kleine deeltijders licht is afgenomen. Het ongecorrigeerde beloningsverschil tussen voltijders en grote deeltijders is gelijk gebleven. Binnen de overheid zijn de ongecorrigeerde beloningsverschillen licht afgenomen.

Daarnaast wordt aandacht besteed aan de oorzaken en verklarende factoren van de geconstateerde beloningsverschillen. Uit het onderzoek blijkt dat in het bedrijfsleven 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.

Het gecorrigeerde beloningsverschil tussen mannen en vrouwen is bij de overheid gelijk gebleven en tussen voltijders en deeltijders licht toegenomen. Vergeleken met het bedrijfsleven zijn in de overheidssectoren zowel de ongecorrigeerde als de gecorrigeerde beloningsverschillen overigens aanmerkelijk lager.

Benadrukt moet worden dat waar in deze Voortgangsbrief sprake is van geconstateerde *beloningsverschillen*, dit niet gelijk staat aan het constateren van *beloningsdiscriminatie*. Beloningsverschillen hangen deels samen met de stand van de emancipatie. De belangrijkste verklarende factor voor het beloningsverschil tussen mannen en vrouwen en tussen autochtonen en allochtonen is het feit dat vrouwen en allochtonen relatief vaker functies op een lager niveau vervullen. Doorstroom van vrouwen en allochtonen naar hogere functies zal dan ook leiden tot een afname van het ongecorrigeerde beloningsverschil tussen mannen en vrouwen en tussen autochtonen en allochtonen.

Daarnaast kunnen beloningsverschillen veroorzaakt zijn door beloningsdiscriminatie. Betere naleving van de wettelijke regels op het terrein van gelijke beloning zal een afname van het gecorrigeerde beloningsverschil tot gevolg hebben.

Tot slot moet bij de interpretatie van de onderzoeksresultaten voorzichtigheid betracht worden. Bij het onderzoek van verklarende variabelen is volledige specificering van verklarende variabelen niet mogelijk. Ook andere, niet onderzochte factoren kunnen verantwoordelijk zijn voor een deel van het gecorrigeerde beloningsverschil.

Uit de onderzoeksresultaten is gebleken dat de tot nu toe ingezette beleidsmaatregelen niet het gewenste resultaat hebben opgeleverd, namelijk een duidelijke afname van zowel het ongecorrigeerde als het gecorrigeerde beloningsverschil. Dit gegeven vormt de aanleiding voor het varen van een andere en meer intensieve koers waar het gaat om het tegengaan van ongerechtvaardigde beloningsverschillen tussen mannen en vrouwen, autochtonen en allochtonen, voltijders en deeltijders en werknemers met een vast of tijdelijk contract. Voor de komende jaren ligt in het gelijke beloningsbeleid het accent op een correcte implementatie en verspreiding van de ontwikkelde instrumenten en op de bevordering van de correcte naleving van de gelijke beloningswetgeving, daar waar de afgelopen jaren meer de nadruk lag op onderzoek en het ontwikkelen van instrumenten.

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. Volgens een besluit van de Raad van de Europese Unie moeten voor 2010 in elke lidstaat de beloningsverschillen tussen mannen en vrouwen aanzienlijk zijn verkleind. Daarnaast heeft Nederland, naar aanleiding van het Nationaal Actieplan Werkgelegenheid 2003, de aanbeveling gekregen om urgent actie te

ondernemen om de oorzaken van de genderkloof inzake gelijke beloning aan te pakken.

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. Zoals uit hoofdstuk 2, de visie op de toekomst, zal blijken is iedereen aan zet om gelijke beloning te bereiken.

In hoofdstuk 3 van deze Voortgangsbrief worden de activiteiten uiteengezet die de komende jaren ondernomen zullen worden bij het tegengaan van ongerechtvaardigde beloningsverschillen. 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. Ingegaan wordt op de rol van de overheid en de activiteiten die onder verantwoordelijkheid van de overheid de komende jaren zullen worden uitgevoerd om beloningsverschillen tegen te gaan. Vervolgens komt de rol van sociale partners en van individuele werkgevers en werknemers aan de orde. Ook wordt ingegaan op de Europese invloed op het Nederlandse gelijke beloningsbeleid en de lessen die van andere EU-lidstaten geleerd kunnen worden. Samengevat worden in deze Voortgangsbrief de volgende activiteiten voorgesteld:

- *De rol van de overheid*

Zoals hiervoor aangegeven ligt voor de nabije toekomst de nadruk op een correcte implementatie en verspreiding van de tot nu toe ontwikkelde instrumenten, zoals de Quickscan gelijke beloning, de Managementtool gelijke beloning en de Handleiding seksneutrale functiewaardering.

Conform een toezegging aan de Tweede Kamer wordt gestreefd naar een bredere inzet van de Quickscan gelijke beloning. Zo zal de Arbeidsinspectie in de tweede helft van 2005 binnen enkele sectoren een pilot-onderzoek verrichten 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 en zal worden bezien of de Quickscan een bruikbaar instrument is voor de Arbeidsinspectie.

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 kan een ondernemer vervolgens zelf actie ondernemen, indien sprake blijkt te zijn van ongerechtvaardigd beloningsonderscheid.

Wat betreft gelijke beloning zal aansluiting worden gezocht bij de Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag. Omdat onderbetaling ook een vorm van ongerechtvaardigd beloningsverschil kan betekenen, is naleving van dit minimumniveau van groot belang.

Om het onderwerp gelijke beloning binnen de overheidssector opnieuw onder de aandacht te brengen, zullen verschillende acties worden ondernomen. Zo is aan de Raad voor het Overheidspersoneelsbeleid advies gevraagd over de wijze waarop er daadwerkelijk voortgang geboekt kan

worden op het terrein van gelijke beloning. Daarnaast zal de Minister van Binnenlandse Zaken, als coördinerend bewindspersoon voor het personeelsbeleid bij de overheid, aan de sectoren vragen voldoende aandacht te besteden aan het realiseren van gelijke beloning.

- *De rol van sociale partners*

Om de betrokkenheid van sociale partners bij het onderwerp gelijke beloning te vergroten, is deze Voortgangsbrief, samen met het onderzoek «De arbeidsmarktpositie van werknemers in 2002» van de Arbeidsinspectie, aan de Stichting van de Arbeid aangeboden. De Stichting is verzocht in het bijzonder in te gaan op onder meer de volgende onderwerpen: de wijze waarop werkgevers en andere betrokkenen gestimuleerd kunnen worden daadwerkelijk gebruik te maken van de tot nu toe ontwikkelde instrumenten, de wijze waarop verzekerd kan worden dat bij vernieuwing van het beloningsbeleid binnen organisaties gelijke beloning als een van de uitgangspunten zal worden gehanteerd en de wijze waarop gelijke beloning in de onderhandelingen tussen CAO-partijen kan worden meegenomen.

Een ander punt dat in de adviesaanvraag aan de Stichting van de Arbeid en de Raad voor het Overheidspersoneelsbeleid aan de orde is gekomen, is de oprichting van een tijdelijke «Equal Pay Force». Zoals in het Verenigd Koninkrijk is gebleken, vormt dit een goede manier om verschillende partijen (overheid, bedrijfsleven en sociale partners) bijeen te brengen om actief aan de slag te gaan met het tegengaan van ongerechtvaardigde beloningsverschillen. 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. 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 ik de Tweede Kamer van de uitkomst hiervan informeren.

- *De rol van werkgevers en werknemers*

Ook individuele werkgevers en werknemers hebben op het terrein van gelijke beloning een belangrijke rol te vervullen. Concrete problemen op het terrein van ongelijke beloning doen zich uiteindelijk voor op ondernemingsniveau. Voorlichting blijft de komende jaren dan ook een belangrijk instrument in de strijd tegen ongelijke beloning. Aan de ene kant om werkgevers en werknemers te informeren over gelijke beloning, aan de andere kant om de tot nu toe ontwikkelde instrumenten breed te verspreiden.

Vanuit het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid zal het belang van de Loonwijzer worden uitgedragen. De Loonwijzer is een 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.

De Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid,
A. J. de Geus