

Vergaderjaar 1997–1998

25 600 XV

Vaststelling van de begroting van de uitgaven en de ontvangsten van het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (XV) voor het jaar 1998

Nr. 51

BRIEF VAN DE MINISTER VAN SOCIALE ZAKEN EN WERKGELEGENHEID

Aan de Voorzitter van de Tweede Kamer der Staten-Generaal

's-Gravenhage, 29 juni 1998

Bij de regeling van werkzaamheden heeft de Tweede Kamer op 3 juni jl. besloten om de vraag van het lid van uw Kamer mevrouw Hermann over **het niet sekse-neutraal zijn van functiewaarderingssystemen** aan het kabinet door te geleiden. Het kabinet is verzocht om een schriftelijke reactie op de uitspraak van de Commissie gelijke behandeling van 28 mei over het functiewaarderingssysteem in de gezondheidszorg. Ik zal in deze brief eerst kort ingaan op het oordeel van de Commissie gelijke behandeling. Vervolgens is er namens de minister van Volksgezondheid, Welzijn en Sport een paragraaf opgenomen over het specifieke geval: het FWG-systeem. Daarna zal ik meer in algemene zin ingaan op gelijke beloning en functiewaardering.

Het oordeel van de Commissie gelijke behandeling

De Commissie gelijke behandeling heeft als haar oordeel uitgesproken dat het in het FWG-Handboek neergelegde deel van het functiewaarderingssysteem «Functiewaardering Gezondheidszorg» geen deugdelijk stelsel van functiewaardering is zoals bedoeld in artikel 8 van de Wet gelijke behandeling van mannen en vrouwen. Dit heeft volgens de Commissie tot gevolg dat de toepassing van het FWG-systeem kan leiden tot onderscheid op grond van geslacht in strijd met de wet, in casu de artikelen 7A:1637ij en 7:646 Burgerlijk Wetboek en met ingang van 1 september 1994 artikel 5 Algemene wet gelijke behandeling. Of het FWG-systeem ook in de praktijk tot ongelijke beloning voor vrouwen leidt moet aan de hand van (de beloning van) concrete functies vastgesteld worden. Het is voor de eerste keer dat de Commissie gelijke behandeling een heel functiewaarderingssysteem getoetst heeft aan de gelijke behandelingswetgeving. Het oordeel eindigt met een aantal aanbevelingen aan de partijen in deze zaak, een vakorganisatie van beroepsbeoefenaars in de verzorging en de verpleging en een werkgeversorganisatie in de gezondheidszorg. De Commissie adviseert de sociale partners deze aanbevelingen te betrekken bij de herziening van het FWG-systeem ten behoeve

van de totstandkoming van het FWG-II systeem. Mij is bekend dat de sociale partners in de CAO-Ziekenhuiswezen op dit moment de aanbevelingen van de Commissie gelijke behandeling nader bestuderen. Daarbij wordt bezien in hoeverre voor de aanbevelingen van de Commissie een oplossing is gevonden in het nieuwe FWG-systeem in wording. Het oordeel heeft volgens de Commissie ook betekenis buiten deze concrete casus. De Commissie acht de voor dit onderzoek ontwikkelde criteria ook bruikbaar voor de toetsing van andere functie-waarderingsystemen.

Het FWG

Ten aanzien van het FWG-systeem kan het volgende worden gemeld. Het thema van een adequate honorering van de verplegende en verzorgende functies heeft al langere tijd de aandacht. De Eerste Kamer heeft er op 20 juni 1990 een motie over aangenomen (de motie Veder-Smit, EK 1989–1990, 21 300 XVI, nr. 135d) op basis waarvan een commissie van onafhankelijke deskundigen (de Commissie Werner) onder andere de kwestie van een honorering in lijn met de zwaarte van het verpleegkundige en verzorgende beroep bekeken heeft. Aan de functiewaardering is in het rapport uitgebreid aandacht besteed. De aanbevelingen van die commissie ten aanzien van het onderwerp functiewaardering (fuwa) worden nu door sociale partners in de CAO-Ziekenhuiswezen betrokken bij de herijking van het FWG.

Een functiewaarderingsstelsel is een hulpmiddel om de verschillende soorten functies te rangordnen in volgorde van zwaarte ten opzichte van elkaar. De kosten ervan worden vervolgens bepaald door de loonlijn die wordt gekozen: de verschillende salarisnummers van de salaristabel (periodieken) weergegeven in verschillende salarisschalen waarbij voor relatief zwaardere functies een relatief hoger (eind)salaris kan worden bereikt. Het is dan ook geen van tevoren vaststaand gegeven dat een andere vorm van functies waarden meteen tot andere kosten leidt. Dit is met name afhankelijk van de vraag of men de eerder gekozen loonlijn in tact laat. Sociale partners hebben inmiddels wel zelf arbeidsvoorwaardenruimte voor deze herijking gereserveerd en er al sinds 1994 afspraken over opgenomen in hun CAO.

Een dergelijke herijking als nu in het FWG wordt ondernomen, zou dus – afhankelijk van de specifieke vormgeving – geld kunnen gaan kosten (de extremen zijn óf gelijkstelling op het thans hoogste punt óf gelijkstelling op het thans laagste punt). Dat kostenaspect is al in een vroeg stadium onderkend. In de kabinetsreactie op het rapport van de Commissie Werner (TK 1991–1992, 22 300 XVI, nr. 113) is daarom op dit punt al in een vroeg stadium helderheid gegeven over de verantwoordelijkheid voor het functiewaarderingsbeleid en de functiewaarderingkosten:

«die ligt bij sociale partners zelf, binnen de normale beschikbaar te stellen budgettaire kaders voor de arbeidsvoorwaardenruimte (o.c. pag. 27 t/m 30).»

De minister van VWS heeft in deze kwestie van de herijking van het FWG naar aanleiding van de uitspraak van de Commissie gelijke behandeling over het niet sekse-neutraal zijn van het FWG-systeem dus een indirecte rol.

Gelijke beloning en functiewaardering

Bij brief van 4 juni 1998 heb ik aan de Eerste en de Tweede Kamer, de Sociaal-Economische Raad en de Stichting van de Arbeid een rapportage van een herhalingsonderzoek aangeboden, verricht door de Arbeidsinspectie, naar de positie van mannen en vrouwen in het bedrijfsleven. Uit het onderzoek blijkt dat het gemiddelde (bruto) uurloon van vrouwen van

23 jaar en ouder 24% lager is dan dat van mannen. De beloningsverschillen hangen samen met verschillen in functie- en persoonskenmerken tussen mannen en vrouwen.

Na correctie voor de verschillen in persoons- en functiekenmerken blijft echter een beloningsverschil van 7% over dat niet door deze kenmerken verklaard kan worden en toe te schrijven is aan het persoonskenmerk geslacht. Dit verschil kan mogelijk deels veroorzaakt zijn door seksediscriminatie.

Gezien deze onderzoeksresultaten blijft het tegengaan van mogelijke seksediscriminatie bij de beloning een belangrijk doel. Omdat functiewaarderingssystemen de basis vormen voor de beloning, dienen ook dergelijke systemen vrij te zijn van seksediscriminatie. In dit kader acht ik de uitspraak van de Commissie gelijke behandeling van belang.

In de genoemde brief van 4 juni jl. heb ik een aantal maatregelen weergegeven gericht op het tegengaan van beloningsdiscriminatie. Een daarvan betreft het laten verrichten van een onderzoek op het gebied van functiewaardering. Doel van dit onderzoek is om een optimale methode te ontwikkelen om seksediscriminatie in systemen van functiewaardering op te sporen en op te heffen. De verschillende methoden die in de praktijk zijn ontwikkeld, waaronder die ontwikkeld door systeemhouders, zullen in dit onderzoek worden betrokken. In het kader van dit onderzoek is ook de methode die de Commissie gelijke behandeling in deze zaak hanteert van belang. Deze methode zal dan ook onderdeel uitmaken van het onderzoek. De verwachting is dat het onderzoek begin 1999 afgerond zal zijn. Vervolgens zullen de Eerste en Tweede Kamer, de Sociaal-Economische Raad en de Stichting van de Arbeid van de onderzoeksresultaten op de hoogte worden gebracht.

De Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid,
A. P. W. Melkert