

Werkplan
Werkgroep 'Gelijke beloning, dat werkt!'
3 maart 2006

1. Inleiding

In 2004 kwam uit een onderzoek van de Arbeidsinspectie naar voren dat de tot dan toe ingezette beleidsmaatregelen niet leiden tot een afname van beloningsverschillen tussen mannen, vrouwen, allochtonen, autochtonen, fulltimers, parttimers, werknemers met vaste en tijdelijke contracten. Hierop zijn door het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid aanvullende maatregelen aangekondigd. Een daarvan was de oprichting van een werkgroep met daarin alle verschillende partijen (overheid, sociale partners en bedrijfsleven). Deze groep zou actief aan de slag moeten gaan om het thema ongelijke beloning op de agenda te zetten. Aan de Stichting van de Arbeid, de Raad van het Overheidspersoneelsbeleid en de Commissie Gelijke Behandeling is advies gevraagd over deze werkgroep en de taken die zij op zich zou moeten nemen. Naar aanleiding van deze adviezen is op 15 december 2005 de werkgroep Gelijke beloning, dat werkt! geïnstalleerd door de minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid. Op 26 januari jl. is de werkgroep officieel door de minister voorgesteld aan de pers.

1.1. Deelnemers

De volgende organisaties hebben zitting genomen in de werkgroep:

CGB	Piet van Geel/Siebrand Bisschop
CNV	Teusjan Vlot
FNV	Muriël Dalgliesh
MHP	Eddy Haket
MKB-Nederland	Mariet Feenstra
NVP	Wouter Limmen
NVvM	Frits Jans
ROP	Merel van Weel
VNO-NCW	Guusje Dolsma

Voorzitter	Paulien Osse
van de werkgroep	
Secretaris	Fleur Verhoeff

1.2 Probleemstelling

In Nederland zijn de loonverschillen en loonongelijkheid tussen man, vrouw, allochtoon, autochtoon, parttimers, fulltimers en mensen met verschillende soorten arbeidscontracten relatief groot. Groter dan in andere Europese landen. We gaan er vanuit dat loonverschillen kunnen, loonongelijkheid is echter bij wet verboden.

2. Wat willen we bereiken met de werkgroep Gelijke beloning, dat werkt!

Duidelijk maken dat:

1. er beloningsverschillen en loonongelijkheid bestaan tussen mannen, vrouwen, allochtonen, autochtonen, voltijders, deeltijders, mensen met een vast en tijdelijk contract.
2. beloning een complexe problematiek is en er terechte en onterechte verschillen zijn.

3. loonongelijkheid kan ontstaan door uitsluiting via CAO's van groepen werknemers, (te hoge of te lage) inschaling en functie waardering, parttime werk, specifieke contracten en/of discriminatie.
4. er verschillende stake-holders zijn die elk een eigen rol hebben bij het bevorderen van gelijke beloning. Denk aan individuele werkgevers en werknemers, werkgeversorganisaties en vakbonden, personeelsfunctionarissen, ondernemingsraden en de overheid als werkgever.

2.1 Doel

Verkleinen van onterechte loonongelijkheid tussen mannen, vrouwen, allochtonen, autochtonen, parttimers, fulltimers en mensen met verschillende soorten arbeidscontracten.

2.2 Taak van de werkgroep

Via de werkgroep en de deelnemende organisaties het thema Gelijke Beloning zoveel mogelijk op de agenda houden. Dat kan met middelen van de werkgroep en met eigen middelen. Indien nodig zal de werkgroep aan het eind van het zittingsjaar aanbevelingen doen aan stake-holders: werkgevers- en werknemersorganisaties, individuele werkgevers, individuele werknemers, personeelsmedewerkers, CAO-onderhandelaars, houders van functiewaarderingssystemen, ondernemingsraden en overheid als werkgever en het ministerie van Sociale Zaken. De werkgroep kan niet de rol van de Commissie Gelijke Behandeling op zich nemen of de rol van de Arbeidsinspectie.

2.3 Wijze van werken:

De werkgroep en organisaties houden elkaar wederzijds op de hoogte van relevante activiteiten rond het thema Gelijke Beloning opdat dit complexe thema in al zijn facetten daadwerkelijk op de agenda blijft.

2.4 Wijze van communicatie:

- 6 tot 8 vergaderingen in 2006
- Email/telefoon
- Debatbijeenkomsten, conferentie
- Website Gelijkloon.nl, websites van organisaties, publicaties

2.5 Besluitvorming:

- werkplan moet door de leden van de werkgroep worden goedgekeurd (per email dan wel live)
- eventuele aanbevelingen moeten door meerderheid worden goedgekeurd (per email dan wel live). Minderheidsstandpunten mogen. Eventuele minderheidsstandpunten zullen in het eindrapport worden weergegeven.
- activiteiten van de organisaties op het gebied van Gelijke Beloning zijn ter besluitvorming aan de organisaties.

2.6 Verslag van werkzaamheden:

De werkgroep werkt tijdens het zittingsjaar zo transparant mogelijk. Anders gezegd: iedereen met een internetverbinding kan op Gelijkloon.nl volgen wat de werkgroep doet. Aan het eind van het zittingsjaar legt de werkgroep verantwoording af – financieel en inhoudelijk – over haar werkzaamheden aan de minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid. Indien nodig doet de werkgroep aanbevelingen aan de Minister.

3. Activiteiten van de werkgroep

Inzet bij de keuze van activiteiten is om de gelijk loon problematiek in zijn complexiteit te laten zien en waar nodig aan te pakken. We gaan er bij de keuze van activiteiten van uit dat ongelijke beloning een probleem is dat aangekaart kan worden door: individuele werknemers, individuele werkgevers, personeelsmanagers, ondernemingsraden, cao onderhandelaars, houders van functiewaarderingssystemen.

Elke 'probleem verantwoordelijke' draagt mogelijk een deel van de oplossing aan. Discussies en onderzoeken van de afgelopen jaren hebben aangegeven dat debat over welke stake-holder nu het meest schuldig is aan ongelijke beloning, niet direct tot een oplossingsrichting leidt. Vandaar dat deze werkgroep zich niet zal laten verleiden tot uitspraken over welke oplossingsrichting nu de beste is of welke stakeholder nu het meest zijn best moet doen om ongelijke beloning aan te kaarten. In combinatie lijken onderstaande activiteiten het meest tot oplossingen te leiden. Zowel werkgevers als werknemers hebben belang bij het gebruik van een zorgvuldig en correct beloningssysteem. In het verleden zijn vooral werkgevers aangesproken op dit thema. Echter, dit beleid, louter gericht op de werkgever, heeft niet het gewenste effect gehad. Het lijkt daarom verstandig ook werknemers een goed instrument in handen te geven.

3.1 Individuele werknemers

Ervaring van de Commissie Gelijke Behandeling en onderzoek geeft aan dat mannen kennelijk beter in staat zijn een hoger – dan correct ingeschaald – loon te bemachtigen dan vrouwen en allochtonen. Deels kan dit te maken hebben met dat mannen beter onderhandelen, het kan echter net zo goed te maken hebben met dat de onderhandelaar aan werkgevers zijde geneigd is een man hoger en een vrouw correct dan wel lager in te schalen.

De werkgroep stelt voor om zowel aan salarisonderhandelingstactiek te werken als aan betere informatie opdat de werknemer beter beslagen ten ijs komt:

Hoe:

1. door op de website Gelijkloon.nl en op de websites van de organisaties werknemers op te roepen vragen te stellen over gelijk loon (vanaf 1 februari). Dit zal gebeuren via banners die op de sites worden geplaatst. Tevens zal contact worden gelegd met organisaties als E-quality en Div, zodat ook zij hun achterban attent kunnen maken op het onderwerp.
2. door met trainer/auteur in salarisonderhandelingen, Jack van Minden, het debat over effectiviteit van trainen van individuen aan te gaan (8 februari).
3. vanaf 8 maart 20 gratis trainingen salarisonderhandelingen aan te bieden aan bezoekers van de website gelijkloon.nl. De trainingen kunnen geconsumeerd worden in mei. Verslaglegging (tips & trucs) over de training door werknemers kan in juni worden gedaan.
4. door de Managementtool Gelijke Beloning zo te maken dat ook individuele werknemers (en ondernemingsraden) samen met collega's kunnen toetsen of er mogelijk sprake is van ongelijke beloning. Dit vereist aanpassing van de Managementtool. Mogelijk betekent dit een apart instrument voor werknemers.
5. pilot Cao check – Ben ik correct ingeschaald? (vanaf 1 juni) (zie onder cao onderhandelaars).

3.2 Individuele werknemer/personeelsmanager

Debat met individuele werknemers/personeelsmanagers levert het inzicht op dat bekendheid met de gelijke behandelingswetgeving soms ontbreekt met als gevolg dat werknemers mogelijk incorrect ingeschaald worden. Onderzoek geeft aan dat functiewaarderingssystemen voldoende sekse neutraal zijn, echter dat degene die gebruik maakt van het systeem een andere mindset kan hebben met als gevolg dat mannen te hoog en vrouwen of allochtonen correct dan wel te laag worden ingeschaald.

De werkgroep stelt voor de individuele werkgever wat handzame tools te geven om de gelijke behandelingswetgeving niet langer geweld aan te doen.

De meeste tools zullen van dien aard zijn dat de belanghebbende werknemer de werkgever kan uitdagen en de werkgever die belang heeft bij gelijk beloning van replek kan dienen.

Hoe:

1. door het debat aan te gaan met individuele werkgevers over de beste wijze/effectiefste wijze van acteren op het gebied van gelijke beloning (debat 28 januari).
2. door op de website Gelijkloon.nl en op de websites van de organisaties werkgevers op te roepen vragen te stellen over gelijke beloning (vanaf 1 februari).
3. door online en offline een zeer simpele test aan te bieden: "Schaal ik wel gelijk". De test heeft als doel de werkgever een geheugensteuntje te bieden

bij inschaling. De test kan op een speelse manier door werkgevers en werknemers gebruikt worden om elkaar uit te dagen. Op basis van Checklist Gelijke Beloning van STAR (vanaf 15 april).

4. door de Managementstool Gelijke Beloning zo te maken dat ook individuele werkgevers (eventueel samen met hun personeel) kunnen toetsen of er mogelijk sprake is van ongelijke beloning (vanaf 1 mei)
5. door de zogenaamde Quickscan Gelijke Beloning – *indien betaalbaar* – dus danig te vereenvoudigen dat individuele werkgevers instaat mogen worden geacht zelf – of uitgedaagd door hun personeel - een quickscan te doen op hun bedrijf (vanaf 1 juni).

Note: Deze Quickscan kan slechts een rol spelen – als een eenvoudige webbased versie mogelijk is. Bovendien apprecieert de Commissie Gelijke Behandeling het zeer als eerst de Arbeidsinspectie met de Quickscan werkt en daarover rapporteert. Voorstel: 1) Arbeidsinspectie komt met pilot verslag. Voorstel 2) Commissie Gelijke Behandeling informeert of een webbased versie mogelijk is.

Indien pilot Arbeidsinspectie negatief is en webbased versie onmogelijk is de Quickscan geen optie voor de werkgroep, want niet bruikbaar voor veel bedrijven. Indien webbased optie mogelijk is neemt de werkgroep een besluit over de Quickscan.

3.3 Cao onderhandelaars

Uit steekproeven (Arbeidsinspectie) blijkt dat er nog steeds cao's zijn waarin bijzondere groepen worden uitgesloten van bepaalde arbeidsvoorwaarden. Bij deze groepen moet je vooral aan parttimers en werknemers met tijdelijke contracten denken. Kort door de bocht komt het er op neer dat die bijzondere groepen veelal gemeenschappelijke kenmerken hebben: jong (of juist oud), vrouw, allochtoon.

Hoe:

1. check op CAO databases (SDU, FNV, AWWN) in Nederland of en welke uitsluiting voorkomt (vanaf 8 maart).
2. debat met CAO-onderhandelaars en houders databases over mogelijkheid CAO's te screenen dan wel te wijzigen op het punt van onterechte uitsluiting. Het voorwerk dat de Stichting van de Arbeid op dit punt heeft gedaan, wordt vanzelfsprekend mee genomen. Dit debat zal richting gevend zijn voor de wijze waarop samen met cao onderhandelaars gewerkt wordt aan correctere artikelen in de CAO – indien nodig. En natuurlijk spreekt het voor zich dat het niet aan de werkgroep maar aan de CAO onderhandelaars is de CAO's eventueel te wijzigen. (26 april)
3. mede bewerkstelligen dat de CAO code én de inschaling – daar waar sprake is van een CAO – op de loonstrook wordt afgedrukt (na 8 maart).
4. pilot CAO check 'Ben ik correct ingeschaald?' Deze online tool zou met behulp van CAO code en inschalingcode op loonstrook aan moeten kunnen geven waar een werknemer ingeschaald is/zou moeten zijn/kan worden. Vanzelfsprekend geeft deze tool ook aan als iemand dus niet is ingeschaald, want uitgesloten! (vanaf 1 juni).

3.4 Ondernemingsraden

Daar waar werknemers of groepen werknemers onvoldoende voor zich zelf op kunnen komen, kan de ondernemingsraad een perfecte rol spelen. Samen met werknemers kunnen zij checken of de gelijke behandelingswetgeving correct wordt toegepast in het bedrijf.

Hoe:

1. door individuele ondernemingsraadsleden bekend te maken met bovenstaande tools: als Schaal ik wel gelijk?, Managementtool Gelijke Beloning, of de STAR checklist Gelijkloon.
2. debat over functiewaarderingsystemen – met houders van de systemen, ondernemingsraden en ‘inschalers’ (27 april).

3.5 Commissie Gelijke Behandeling

Werknemers kunnen ongelijke beloningszaken aankaarten bij de Commissie. Dat gebeurde in 2005 ongeveer 20 keer. Ook kunnen werkgevers zelf van de Commissie een zgn. oordeel omtrent het eigen handelen vragen en zo hun beloningsbeleid aan de Commissie voorleggen. Dat is nog niet gebeurd. Voorlopig loopt het dus nog niet storm, terwijl de omvang van de problematiek groot is, zoals dat uit onderzoek blijkt. Is dat omdat werknemers een conflict met hun werkgever niet op de spits willen drijven. Of weten werknemers en werkgevers het niet als er sprake is van beloningsonderscheid? Of weten zij de weg naar de Commissie om andere redenen niet te vinden? Hoe kan de Commissie gelijke behandeling de naam krijgen dat ze er is voor werknemers én werkgevers?

Hoe:

1. debat met stake-holders (28 april). CGB en werkgroep organiseren.

3.6 Voor alle stake-holders

8 September 2006: Dag van de Gelijke Beloning.

Op deze dag zal de werkgroep alle werknemers/werkgevers oproepen de salarissen te checken op gelijk loon. Dit zal gebeuren via oproepen op de site gelijkloon.nl, de sites van de deelnemende organisaties en via de pers. Op de dag zelf zal de werkgroep via de mail en eventueel telefoon vragen over dit onderwerp beantwoorden. De dag zal worden afgesloten met een debat over de uitkomsten van deze oproep.

26 januari 2007: Conferentie over Gelijke Beloning.

Het ligt voor de hand om een keer alle betrokken probleem eigenaren bij een te brengen voor een finaal debat over loonverschil en loonongelijkheid.

Doel van het debat:

1. Na een jaar nagaan of de activiteiten van de werkgroep effect hebben gesorteerd.
2. Indien nodig het doen tot aanbevelingen.

4. Activiteiten van de deelnemende organisaties

Naast de bovenstaande activiteiten die door de werkgroep worden georganiseerd, zullen ook de deelnemende organisaties voor hun achterban activiteiten opzetten rond het thema gelijke beloning. Vanzelfsprekend gebeurt dit onder eigen verantwoordelijkheid.

5. Publiciteit

De website van de werkgroep, Gelijkloon.nl, is hét communicatiemiddel van de werkgroep naar de buitenwereld. Op deze site vinden de verschillende doelgroepen (werknemer, werkgevers, or-leden, personeelsfunctionarissen) niet alleen informatie over gelijke beloning, maar ook de instrumenten om er iets aan te doen.

Met behulp van een communicatieadviseur zal de werkgroep het hele jaar door de site up to date en aantrekkelijk houden. De deelnemende organisaties zullen de intentie hebben links te maken van hun sites naar de Gelijkloon site. De werkgroep zal o.a. de media opzoeken op 8 maart, internationale vrouwendag, als dit jaarplan wordt gepresenteerd. En daarna elke keer als het opportuun is. Denk aan reactie op onderzoeken die naar buiten zullen worden gebracht, dit jaar van Loonwijzer (nulmeting, eenmeting) en CBS (naar beloningsverschillen allochtonen/autochtonen).

6. Tijdsfad tot en met januari 2007

Januari	
17	Vergadering werkgroep
26	Presentatie werkgroep in Nieuwspoot door Minister
27	Bijeenkomst HRM-managers
Februari	
8	Bijeenkomst met trainer in salarisonderhandelingen
Maart	
1	Vergadering werkgroep
8	Presentatie werkplan werkgroep
9	Oproep op gelijkloon.nl en sites van betreffende organisaties: aanbieden gratis training salarisonderhandeling
	Offerte aanvraag Quickscan CGB, indien CGB akkoord is.
	Offerte aanvraag CAO-check
24	Aanbesteden CAO-check
April	
15	Test 'Schaal ik wel gelijk' online
26	Bijeenkomst over CAO
27	Bijeenkomst over functiewaarderingssysteem
28	Bijeenkomst CGB (organisatie grotendeels door CGB), aansluitend vergadering werkgroep
Mei	
1	Pilot CAO-check klaar
	Verbeterde managementstool klaar
	Begin trainingen salarisonderhandeling
Juni	
1	'Lightversie' Quickscan klaar, indien CGB akkoord is
	Terugkoppeling over de training salarisonderhandeling
Augustus	
8	Vergadering
September	
8	Dag van de Gelijke Beloning
November	
10	Debat met wetenschappers over onderzoeksmethodiek
Januari 2007	
26	Eindcongres

7. Budget

	Budget werkgroep Gelijke beloning	in euro ex btw
1	20 x salaris onderhandelings training	6000
2	managementtool Gelijkloon vereenvoudigen	50000
3	Bouw Cao pilot	20000
4	test Schaal ik wel gelijk	10000
5	Quick scan webbased max.	75000
6	check op cao databases	3000
7	communicatie over cao databases/naar cao onderhandelaars	3000
8	ondernemingsraden 10 advies over gelijk loon	5000
9	conferentie 3e week januari 2007	50000
10	update website gelijkloon	20000
11	Onvoorzien	18000

*