

Vergaderjaar 2001–2002

**27 099**

**Gelijke beloning**

**Nr. 6**

**BRIEF VAN DE STAATSSECRETARIS VAN SOCIALE ZAKEN EN WERKGELEGENHEID**

Aan de Voorzitter van de Tweede Kamer der Staten-Generaal

Den Haag, 4 juli 2002

Op 11 april 2001 is de eerste Voortgangsbrief gelijke beloning (TK 2000–2001, 27 099, nr. 3) aan de Tweede Kamer gestuurd.

De Vaste Commissie voor Sociale Zaken en Werkgelegenheid heeft in het algemeen overleg van 13 september 2001 hierover gesproken (TK 2000–2001, 27 099, nr. 4). In dit overleg is een volgende voortgangsbrief toegezegd.

Met bijgaande Tweede voortgangsbrief gelijke beloning wordt deze toezegging gestand gedaan. In deze brief worden de gegevens over de beloningsverschillen tussen mannen en vrouwen, allochtonen en autochtonen, en voltijders en deeltijders besproken. In de voortgangsbrief wordt tevens de stand van zaken van de in gang gezette beleidsmaatregelen gericht op gelijke beloning, geschetst.

De Staatssecretaris van Sociale Zaken en Werkgelegenheid,  
A. E. Verstand-Bogaert

## Tweede Voortgangsbrief gelijke beloning<sup>1</sup>

In mei 2000 is het Plan van aanpak gelijke beloning (TK 1999–2000, 27 099, nr. 1) aan de Tweede Kamer aangeboden, in april 2001 gevolgd door de Voortgangsbrief gelijke beloning (TK 2000–2001, 27 099, nr. 3). In het Plan van aanpak is ingegaan op beloningsverschillen tussen mannen en vrouwen en tussen allochtonen en autochtonen, en zijn beleidsmaatregelen aangekondigd die de geconstateerde ongerechtvaardigde beloningsverschillen moeten terugdringen. Deze maatregelen zijn na aanbieding van het Plan van aanpak aan de Tweede Kamer in gang gezet. De maatregelen bestaan onder meer uit het doen van verdergaand gelijke beloningsonderzoek en het geven van specifieke voorlichting over gelijke beloning. Tevens is overlegd met de Commissie gelijke behandeling en sociale partners en zijn deze laatsten nadrukkelijk aangesproken op hun verantwoordelijkheid ten aanzien van gelijke beloning. Sociale partners hebben deze verantwoordelijkheid voortvarend opgepakt en onder meer de Checklist gelijke beloning voor mannen en vrouwen ontwikkeld. In de Voortgangsbrief gelijke beloning is vervolgens verslag gedaan van de stand van zaken van de in gang gezette maatregelen. Ook zijn de adviezen die sociale partners en de Commissie gelijke behandeling over het Plan van aanpak hebben gegeven, besproken. Uit deze adviezen zijn enkele afspraken alsook drie nieuwe maatregelen voortgekomen, waaronder het onderzoek naar beloningsverschillen op microniveau. Bij de Voortgangsbrief is het rapport «De weegschaal gewogen. Handleiding seksneutrale functiewaardering» meegestuurd. Met dit toetsinstrument, totstandgekomen in samenwerking met sociale partners en systeemhouders, kunnen functiewaarderingssystemen worden getoetst op seksneutraliteit.

Momenteel worden de in het Plan van aanpak en in de Voortgangsbrief gelijke beloning aangekondigde maatregelen uitgevoerd. Een aantal van deze maatregelen is reeds afgerond. In deze Tweede Voortgangsbrief gelijke beloning wordt van al deze activiteiten verslag gedaan. In de eerste paragraaf van deze voortgangsbrief wordt het arbeidsvoorwaardenonderzoek van de Arbeidsinspectie en de stand van zaken van het micro-onderzoek besproken. In paragraaf 2 komen de korte-termijnmaatregelen waaronder voorlichting en pensioenen aan de orde. In paragraaf 3 wordt verslag gedaan van activiteiten op internationaal vlak. Tot slot wordt in paragraaf 4 ingegaan op de in het Plan van aanpak aangekondigde aanvullende maatregelen. Deze maatregelen komen in beeld wanneer de beloningsverschillen niet of in een te traag tempo blijken af te nemen. De Tweede Voortgangsbrief wordt afgesloten met een conclusie.

---

<sup>1</sup> Het bij deze voortgangsbrief aangeboden rapport «Gelijke monniken (m/v), gelijke kappen? Resultaten van een kwantitatief onderzoek naar gelijke beloning van mannen en vrouwen bij variabele beloning» is ter inzage gelegd bij het Centraal Informatiepunt Tweede Kamer.

## **Inhoudsopgave**

### *Paragraaf 1 Analyse*

- 1.1 Arbeidsvoorwaardenonderzoek van de Arbeidsinspectie 2000
- 1.2 Micro-onderzoek

### *Paragraaf 2 Korte termijn-maatregelen*

- 2.1 Waarborgen van gelijke beloning bij overgang naar nieuwe beloningsvormen
- 2.2 Tussentijds verslag gebruik Handleiding sekseneutrale functie-waarderingsstelsel
- 2.3 Quickscan gelijke beloning
- 2.4 Voorlichting
- 2.5 Activering ondernemingsraden
- 2.6 Rol sociale partners
- 2.7 Algemeen minderhedenbeleid en nader onderzoek naar de positie van allochtonen
- 2.8 Pensioenen

### *Paragraaf 3 Activiteiten op internationaal niveau*

### *Paragraaf 4 Aanvullende maatregelen*

### *Paragraaf 5 Conclusie*

## **Paragraaf 1 Analyse**

### *1.1 Arbeidsvoorwaardenonderzoek van de Arbeidsinspectie 2000*

In deze eerste paragraaf wordt het beloningsgedeelte uit het Arbeidsvoorwaardenonderzoek van de Arbeidsinspectie besproken. De verschillen in de beloning van mannen en vrouwen, allochtonen en autochtonen en voltijders en deeltijders maken van dit onderzoek onderdeel uit. De gegevens die voor het onderzoek zijn gehanteerd dateren van oktober 2000. De Arbeidsinspectie maakt onderscheid tussen arbeidsvoorwaardengegevens over het bedrijfsleven en die van de overheid. De informatie over het bedrijfsleven is gebaseerd op het Arbeidsvoorwaardenonderzoek (AVO) van de Arbeidsinspectie en de informatie van de overheid is gebaseerd op gegevens bestanden die door de overheid op verzoek beschikbaar zijn gesteld.

Anders dan in eerdere onderzoeken hebben de cijfers over 2000 betrekking op *alle* werknemers in het bedrijfsleven en *alle* werknemers in vier overheidssectoren (onderwijs en wetenschappen, rijk, defensie en rechterlijke macht). Dit in tegenstelling tot de gegevens over eerdere jaren waarin in de ongecorrigeerde en gecorrigeerde beloningsverschillen jeugdige werknemers, werknemers in hogere functieniveaus en directieleden buiten beschouwingen waren gelaten. De gewijzigde onderzoeksmethode betekent dat een vergelijking tussen de cijfers van 1998 en van 2000 niet goed mogelijk is. Daarom heeft de Arbeidsinspectie voor mannen, en vrouwen en voor allochtonen en autochtonen ook volgens de oude onderzoeksmethode een vergelijking gemaakt.

Voor de volledigheid zijn op basis van de cijfers van oktober 2000 ook de beloningsverschillen voor voltijders en deeltijders berekend. Dit past eveneens in het kader van de voorziene rapportageverplichting die op grond van de Wet verbod op onderscheid op grond van arbeidsduur bestaat.

In het onderzoek van de Arbeidsinspectie worden steeds twee beloningsverschillen gegeven: het ongecorrigeerde en het gecorrigeerde beloningsverschil. De hoogte van het *ongecorrigeerde beloningsverschil* hangt samen met de verschillen in functie- en persoonskenmerken tussen mannen en vrouwen, allochtonen en autochtonen of voltijders en deeltijders. De verschillen in functiekenmerken zijn afgeleid uit de verdeling van mannen en vrouwen, allochtonen en autochtonen of voltijders en deeltijders over verschillende economische sectoren, functiesoorten, functieniveau's en voltijd/deeltijdfuncties. Vrouwen werken bijvoorbeeld vaker in de lage functieniveaus, vaker in deeltijd en zijn oververtegenwoordigd in dienstverlenende en verzorgende functies. Verder verschillen mannen en vrouwen, allochtonen en autochtonen of voltijders en deeltijders in persoonskenmerken zoals leeftijd, opleiding en duur van het dienstverband bij een bepaalde werkgever.

Ter verklaring van het ongecorrigeerde beloningsverschil is een regressie-analyse uitgevoerd. Na correctie voor de functie- en persoonskenmerken blijft een beloningsverschil over dat niet door deze kenmerken verklaard kan worden: het *gecorrigeerde beloningsverschil*.

Dit overgebleven beloningsverschil kan veroorzaakt worden door bijvoorbeeld het niet meenemen van alle van invloed zijnde achtergrondkenmerken, omdat hiervoor niet alle gegevens beschikbaar zijn. Ook kan het beloningsverschil veroorzaakt worden door een te grove meting van de achtergrondkenmerken waardoor sommige verschillen niet goed zichtbaar worden. Ten slotte kan er ook, zowel bij ongecorrigeerde als bij gecorrigeerde beloningsverschillen sprake zijn van beloningsdiscriminatie.

De uitkomsten van het onderzoek van de Arbeidsinspectie zijn in bijgaande tabellen weergegeven.

#### **Beloningsverschillen bedrijfsleven**

		ongecorrigeerd	gecorrigeerd
Mannen en vrouwen	1998 (oud)	23%	7%
	2000 (oud)	20%	7%
	2000 (nieuw)	23%	5%
Autochtonen en allochtonen	1998 (oud)	22%	3%
	2000 (oud)	19%	3%
	2000 (nieuw)	21%	4%
Voltijders en grote deeltijders <sup>1</sup>	2000 (nieuw)	23%	5%
Voltijders en kleine deeltijders	2000 (nieuw)	45%	11%

<sup>1</sup> De Arbeidsinspectie maakt een onderscheid tussen grote en kleine deeltijders. Onder grote deeltijdbanen begrijpt men een baan van 12 uur of meer; kleine deeltijdbanen zijn banen van minder dan 12 uur.

#### **Beloningverschillen overheid**

		ongecorrigeerd	gecorrigeerd
Mannen en vrouwen	1998 (oud)	15%	4%
	2000 (oud)	15%	3%
	2000 (nieuw)	15%	3%
Voltijders en grote deeltijders	2000 (nieuw)	5%	1%

		ongecorrigeerd	gecorrigeerd
Voltijders en kleine deeltijders	2000 (nieuw)	11%	1%

Naast de algemene beloningscijfers van de AI, vallen in het onderzoek een aantal andere uitkomsten op:

- Het ongecorrigeerd beloningsverschil tussen mannen en vrouwen, zowel in het bedrijfsleven als bij de overheid, neemt met de leeftijd toe.
- In het bedrijfsleven neemt het beloningsverschil tussen mannen en vrouwen toe naarmate het opleidingsniveau of functieniveau van vrouwen ook toeneemt.
- Het beloningsverschil tussen allochtonen en autochtonen neemt toe naarmate de leeftijd toeneemt. Dit geldt zowel voor allochtone vrouwen ten opzichte van autochtone vrouwen als voor allochtone mannen ten opzichte van autochtone mannen. Wel is het beloningsverschil bij allochtone mannen ten opzichte van autochtone mannen uiteindelijk iets groter dan bij allochtone vrouwen ten opzichte van autochtone vrouwen.
- Het verschil tussen mannen in voltijd en mannen in deeltijd is groter dan het verschil tussen vrouwen in voltijd en vrouwen in deeltijd.
- De beloningsverschillen tussen mannen en vrouwen zijn sinds 1993 licht afgenomen. Het laatste onderzoek van de Arbeidsinspectie laat zien dat (volgens de oude onderzoeksmethode) dit niet het geval is voor 2000 ten opzichte van 1998.
- Bij de overheid geldt dat het beloningsverschil tussen voltijders en deeltijders met de leeftijd toeneemt.

### **Reactie op het rapport van de Arbeidsinspectie**

De gegevens uit het rapport van de Arbeidsinspectie laten zien dat voor de verschillende groepen (vrouwen en mannen, allochtonen en autochtonen) de gecorrigeerde beloningsverschillen van 2000 berekend via de oude methode ten opzichte van 1998 niet zijn veranderd. Alleen het gecorrigeerde beloningsverschil tussen mannen en vrouwen bij de overheid is gedaald van 4% naar 3%.

Naast de beloningsverschillen springen twee constatering van de Arbeidsinspectie er uit. Ten eerste dat het beloningsverschil tussen mannen en vrouwen toeneemt naarmate het opleidingsniveau of functieniveau van vrouwen ook toeneemt. Ten tweede is het ongecorrigeerde beloningsverschil tussen voltijders en kleine deeltijders van 45% zorgwekkend. Hieraan moet extra aandacht besteed worden in het gelijkebeloningsbeleid van zowel de overheid als sociale partners. De beloningsverschillen die de Arbeidsinspectie heeft geconstateerd kunnen ten dele verklaard worden, door bijvoorbeeld leeftijd, ervaring en functieniveau. Met betrekking tot het niet verklaarde deel kan sprake zijn van beloningsdiscriminatie, maar er kunnen ook andere factoren zijn die het beloningsverschil verklaren. In het Plan van aanpak van mei 2000 en de Voortgangsbrief van april 2001 is vermeld dat andere, niet onderzochte factoren verantwoordelijk kunnen zijn voor een deel van het gecorrigeerde beloningsverschil.

Gewezen kan worden op het dubbele toekomstperspectief van vrouwen waardoor zij mogelijk op grond van andere overwegingen een keuze maken voor een betaalde baan. Niet uitgesloten is dat voor hen secundaire arbeidsvoorwaarden, bijvoorbeeld de mogelijkheid tot het werken in deeltijd, bij deze keuze zwaarder wegen dan de hoogte van het uurloon terwijl mannen wellicht daarbij hun prioriteit leggen. Het constateren van een gecorrigeerd beloningsverschil tussen bijvoorbeeld mannen en

vrouwen staat derhalve niet gelijk aan het constateren van beloningsdiscriminatie. Met betrekking tot het wel verklaarde deel (van het ongecorrigeerde beloningsverschil) is opgemerkt dat ook daarin enige seksediscriminatie «verstopt» kan zitten. Het kenmerk «functiesoort» is op zich geen rechtvaardiging voor een beloningsverschil, indien het arbeid van gelijke waarde betreft. Het recht op gelijke beloning geldt namelijk ook voor werkzaamheden – hoewel anders van aard – van gelijke waarde. De onderzoeken van de Arbeidsinspectie naar beloningsverschillen tussen mannen en vrouwen, allochtonen en autochtonen, en voltijders en deeltijders zijn belangrijk om de ontwikkelingen en tendenzen op het gebied van gelijke beloning te kunnen volgen. Nu de onderzoeken van de Arbeidsinspectie cijfers over beloningsverschillen op macro-niveau bevatten, kan echter niet worden vastgesteld of er sprake is van ongerechtvaardigde beloningsverschillen. Dit kan slechts worden beoordeeld op basis van een analyse van individuele situaties. Naar aanleiding van deze constatering is in opdracht van SZW en in lijn met de wens van de Commissie gelijke behandeling en sociale partners, een onderzoek naar beloningsverschillen op microniveau opgestart.

Vervolgens dient de vraag beantwoord te worden of voorgaande onderzoeksresultaten noodzaken tot het nemen van verdergaande, aanvullende maatregelen zoals vermeld in het Plan van aanpak gelijk beloning. Ik ben van mening dat daartoe momenteel nog geen aanleiding bestaat. In het Plan van aanpak en de Voortgangsbrief zijn korte termijn-maatregelen aangekondigd om de beloningsverschillen terug te dringen en beloningsdiscriminatie tegen te gaan. Deze aangekondigde maatregelen zijn in 2000 en 2001 (op)gestart. Het effect hiervan heeft niet of nauwelijks invloed kunnen hebben op de cijfers zoals nu in het rapport van de Arbeidsinspectie gepresenteerd, aangezien dit rapport gebaseerd is op cijfers uit oktober 2000. Het is daarom ook niet aangewezen te concluderen dat de maatregelen en initiatieven inzake het bereiken van gelijke beloning onvoldoende zijn geweest. Welk effect de maatregelen en initiatieven daadwerkelijk hebben (gehad), kan pas op basis van onder meer het onderzoek van de Arbeidsinspectie in 2004 worden beoordeeld. Het is daarom van belang dat gelijke beloning op de agenda van de overheid en sociale partners blijft staan.

### *1.2 Onderzoek beloningsverschillen op micro-niveau*

Zoals hiervoor reeds is gesteld kan de vraag of er sprake is van ongerechtvaardigde beloningsverschillen alleen beantwoord worden aan de hand van een analyse van individuele situaties. Momenteel zijn er echter alleen op macro-niveau gegevens beschikbaar over beloningsverschillen tussen mannen en vrouwen, allochtonen en autochtonen en voltijders en deeltijders. Sociale partners uitten daarom kritiek op de onderzoeken van de Arbeidsinspectie en zij stelden tevens dat de beloningsverschillen die daarmee aan het licht kwamen nog geen uitsluitend geven over het bestaan van beloningsongelijkheid in de betekenis van de Wet Gelijke Behandeling.

Het onderzoek naar beloningsverschillen op micro-niveau wordt momenteel in opdracht van het ministerie van SZW uitgevoerd. Het onderzoek bestaat uit een pilot in 3 ondernemingen met als doel de ontwikkeling van een wetenschappelijk verantwoorde onderzoeksmethodiek voor het onderzoek naar gelijke beloning op organisatieniveau.

De drie ondernemingen betreffen een afdeling van een grote gemeente, een groot productiebedrijf en een kleine onderneming met minder dan 50 werknemers en zonder functiewaarderingssysteem. Om de beloningsongelijkheid te meten worden paarsgewijze vergelijkingen gedaan tussen vergelijkbare mannelijke en vrouwelijke functiehouders, tussen vergelijkbare allochtone en autochtone functiehouders die arbeid van gelijke

waarde verrichten. Ook de verschillen in arbeidsduur (voltijd/deeltijd) worden meegenomen in het onderzoek. Zo wordt bij het trekken van paren ernaar gestreefd een voltijd functiehouder en één deeltijd<sup>1</sup> functiehouder met elkaar te vergelijken.

Deze pilot zal half oktober afgerond zijn. De evaluatie van de gehanteerde onderzoeksmethode in de case-studies moet leiden naar een adequate en uniform toepasbare onderzoeksmethode naar gelijke beloning op micro-niveau. Vervolgens wordt besloten op welke wijze een vervolg zal worden gegeven aan de pilot. Gedacht wordt aan een onderzoek waarin een beperkt aantal bedrijfstakken met gebruik van de ontwikkelde onderzoeksmethode wordt bestudeerd.

## **Paragraaf 2 Korte-termijnmaatregelen**

### *2.1 Waarborgen van gelijke beloning bij overgang naar nieuwe beloningsvormen*

Het onderzoek naar waarborgen van gelijke beloning bij variabele (ook wel flexibele) beloning, zoals aangekondigd in het Plan van aanpak, is afgerond. Het onderzoek bestaat uit een kwantitatief onderzoek naar gelijke beloning van mannen en vrouwen bij variabele beloning en een concept voor een instrument voor waarborging gelijke beloning van mannen en vrouwen bij variabele beloning. Variabele beloning is in het onderzoek gedefinieerd als de beloningscomponenten waarvan de hoogte volledig afhankelijk is van prestaties (in de breedste zin) van het individu of (delen van) de organisatie. Specifiek zijn de volgende beloningscomponenten in het onderzoek meegenomen: individuele bonus, teambonus, winstdeling, opties en aandelen, en tekengeld<sup>2</sup>.

Het onderzoek is begeleid door een klankbordgroep waarin vertegenwoordigers van sociale partners en de Commissie gelijke behandeling zitting hadden.

Het kwantitatieve onderzoek had ten doel inzicht te verkrijgen in de ontwikkelingen in variabele beloning en de gevolgen daarvan voor de beloning van mannen en vrouwen. Het onderzoek beoogde onder meer informatie op te leveren over de mate van voorkomen van verschillende vormen van variabele beloning en het krijgen van inzicht in de verschillen tussen variabele beloning van mannen en van vrouwen. Hiertoe zijn 4 bedrijfssectoren geselecteerd (voeding, groothandel, ict en finance (financiële dienstverlening)/verzekering), en is een aantal werkgevers in die sectoren telefonisch en/of schriftelijk geënquêteerd. Ook zijn alle ministeries gevraagd mee te werken aan een enquête.

Uit het onderzoek is naar voren gekomen dat veel organisaties en alle onderzochte ministeries variabele beloning, zoals een individuele of teambonus en winstdeling, gebruiken. De onderzoekers constateerden dat er geen grote achterstand is in de variabele beloning van vrouwen ten opzichte van mannen. Wel is er reden tot alertheid omdat er een indicatie is van enig verschil in de variabele beloning mannen en vrouwen (9% meer mannen dan vrouwen ontvangt een individuele bonus) en van potentiële knelpunten, zoals een beperkte toegang tot variabele beloning en onheldere of niet schriftelijk vastgelegde procedures.

De beperkingen in de toegang kunnen tot gevolg hebben dat vrouwelijke werknemers relatief minder in aanmerking komen voor een variabele beloningscomponent dan mannelijke werknemers. Als alleen bepaalde functies toegang tot variabele beloning hebben, is het vaak de buitendienst of functies in het productieproces. Volgens het onderzoek zijn vrouwen minder vaak in deze functies werkzaam; zij zijn juist sterk vertegenwoordigd in ondersteunende functies. Ook een beperking tot bepaalde (hogere) functieniveaus zal vaak in het nadeel van vrouwen werken omdat

<sup>1</sup> Deeltijd houdt in het onderzoek in: minder uren dan de maximaal mogelijke betrekking.

<sup>2</sup> Ook wel sign-on-fee genoemd. Men ontvangt een bedrag wanneer de arbeidsovereenkomst is getekend.

zij meestal oververtegenwoordigd zijn in de lagere functieniveaus. Ook een voorwaarde ten aanzien van een minimale dienstperiode kan tot onderscheid tussen mannen en vrouwen leiden wanneer blijkt dat vrouwelijke werknemers gemiddeld een korter dienstverband hebben. Genoemde mogelijke onderscheiden willen nog niet zeggen dat er sprake is van een verboden ongelijke beloning in de zin van de WGB. Het onderscheid kan gerechtvaardigd worden door objectieve factoren. Het aanwezig zijn van een ondernemingsraad of P&O-afdeling in een bedrijf heeft een gunstig effect op de relatie tussen het toepassen van variabele beloning en het beloningsverschil tussen mannen en vrouwen.

Het tweede gedeelte van het onderzoek bestond uit het ontwerpen van een concept voor een instrument ter waarborging van gelijke beloning bij de introductie en uitvoering van variabele beloning. Het begrip instrument moet breed worden opgevat: het kan een concreet hulpmiddel zijn, maar ook een voorlichtingstraject.

Om te komen tot een instrument is door de onderzoekers een workshop georganiseerd waaraan, naast de leden van de klankbordgroep, ook door enkele experts op het gebied van gelijke beloning en functiewaardering is deelgenomen. In de workshop is als belangrijkste doelstelling van het instrument de waarborg van gelijke beloning vastgesteld; de afname van het beloningsverschil tussen mannen en vrouwen is als een neven-doelstelling bestempeld. Doelgroepen voor het instrument zijn volgens de workshopdeelnemers:

- werkgevers (als degenen binnen een bedrijf die een variabel beloningssysteem opzetten of aanpassen. Onder werkgevers vallen directie en P&O-functionarissen);
- ondernemingsraad (heeft advies- of instemmingsrecht bij beloningszaken);
- managers (beoordelen meestal of een medewerker in aanmerking komt voor variabele beloning).

In de workshop is geconcludeerd dat deze doelgroepen weliswaar op de hoogte zijn van wetgeving over gelijke beloning van mannen en vrouwen, maar nog niet voldoende geïnformeerd zijn. Het instrument moet zich er dus in de eerste plaats op richten de doelgroepen van de benodigde informatie te voorzien. Daarnaast moet er echter ook een instrument zijn dat de doelgroepen, wanneer zij daadwerkelijk aan de slag willen met gelijke beloning, meteen kunnen gebruiken.

In de workshop is een aantal voorstellen gedaan om de doelgroepen te informeren, zoals het verstrekken van informatie via internet, vakbladen en cursussen. Opgemerkt is dat het onderwerp variabele beloning deel zou moeten uitmaken van algemene informatie over gelijke beloning en niet als apart onderwerp moet worden gepresenteerd. Met betrekking tot een instrument waarmee de doelgroepen kunnen werken is voorgesteld om variabele beloning onderdeel uit te laten maken van de door de Stichting van de Arbeid ontwikkelde checklist<sup>1</sup>. Ook is er behoefte aan een toetsinstrument dat bijvoorbeeld werkgevers kunnen invullen om na te gaan hoe gelijke beloning bij het toepassen van variabele beloning in hun organisatie gewaarborgd is.

Naar aanleiding van de bevindingen van het onderzoek, zal in de (internet)-voorlichting van SZW over gelijke beloning expliciet aandacht worden besteed aan het toepassen of invoeren van variabele beloning. Aan de hand van voorbeelden en jurisprudentie zal worden gewezen op mogelijke knelpunten. Ook zullen ondernemingsraden nadrukkelijk gewezen worden op de bevoegdheden die zij hebben als het gaat om (variabele) beloning. In een in het najaar op te starten project dat gelijke behandeling op de agenda van de ondernemingsraden wil zetten, zal ook het onderwerp gelijke beloning worden meegenomen. Voor het MKB zal een

<sup>1</sup> Je verdiende loon! Checklist gelijke beloning van mannen en vrouwen, 2001  
Stichting van de Arbeid

voorlichtingsproject worden ontwikkeld, waarvan het onderwerp gelijke beloning en variabele beloning deel zal uitmaken. Overigens zal de informatie zich niet beperken tot de gelijke behandeling van mannen en vrouwen, maar worden ook andere groepen zoals autochtonen en allochtonen, in het project betrokken.

Het onderzoek zal onder de aandacht van onder meer sociale partners (die overigens voor een deel zitting hadden in de klankbordgroep van het onderzoek) worden gebracht, met de vraag er via hun kanalen aandacht aan te besteden. Met de Stichting van de Arbeid zal worden overlegd of en zo ja, op welke wijze in de bestaande checklist over gelijke beloning het onderwerp variabele beloning uitgebreider behandeld kan worden. Met betrekking tot het gesuggereerde toetsinstrument voor werkgevers zal met de Commissie gelijke behandeling worden overlegd om te bezien of een dergelijke toets onderdeel uit kan gaan maken van de quickscan, waarvan de ontwikkeling momenteel wordt bestudeerd.

### *2.2 Tussentijdsverslag gebruik Handleiding seksneutrale functiewaarderingsysteem*

In de Voortgangsbrief gelijke beloning is een toelichting gegeven op het toetsingsinstrument voor de beoordeling van seksneutraliteit van functiewaarderingsystemen dat ontwikkeld is in samenwerking met sociale partners en systeemhouders. Zoals aangekondigd, is dit instrument onder de aandacht gebracht van systeemhouders met het verzoek hun functiewaarderingsystemen met behulp van dit instrument te toetsen op seksneutraliteit.

Hoewel de evaluatie van het instrument pas begin 2004 zal plaatsvinden, leek het nuttig reeds na één jaar te peilen of dit toetsingsinstrument ook daadwerkelijk gebruikt wordt door systeemhouders en functiewaarderings-experts. Daartoe is een brief gestuurd aan systeemhouders en functiewaarderings-experts waarbij gepeild is of het instrument reeds gebruikt is als toetsing van bestaande functiewaarderingsystemen en zo ja, of dit geleid heeft tot aanpassing van het betrokken functiewaarderingsysteem. Uit de antwoorden die hierop zijn ontvangen van zowel systeemhouders als functiewaarderings-experts, blijkt dat in alle gevallen het toetsingsinstrument wel gebruikt wordt of is voor de evaluatie van de bestaande functiewaarderingsystemen. Het is volgens de respondenten echter op dit moment nog te vroeg is om te besluiten of functiewaarderings-systemen hierdoor ook aangepast moeten worden.

### *2.3 Quickscan gelijke beloning*

De Commissie gelijke behandeling heeft in het kader van haar bevoegdheid inzake onderzoeken naar gelijke beloning behoefte aan een instrument waarmee ze zoveel mogelijk geautomatiseerd inzicht kan krijgen in functie- en beloningsstructuren van organisaties. In de Voortgangsbrief heeft het ministerie van SZW subsidie toegezegd voor het in opdracht van de Commissie laten ontwikkelen van een quickscan.

Een belangrijk aspect voor het succes van de quickscan is de technische haalbaarheid. Er bestaan veel verschillende salaris- en personeelsinformatiesystemen op verschillende technische platforms (mainframesystemen, minisystemen, PC-omgevingen), waardoor gegevensuitwisseling tussen verschillende systemen niet vanzelfsprekend is. Momenteel loopt een onderzoek naar de haalbaarheid van de quickscan waarbij 2 hoofdvragen gesteld worden:

1. Is en zo ja, hoe is het mogelijk uit een aanwezig salarissen informatiesysteem de van belang zijnde gegevens op te vragen?
2. In hoeverre en op welke manier is het haalbaar de verkregen gegevens te verwerken tot de gewenste analyses en vergelijkingen?

Tot slot zal het haalbaarheidsonderzoek ook uitsluitsel moeten geven over de kostprijs van de ontwikkeling en het onderhoud van de quickscan. Het haalbaarheidsonderzoek zal uiterlijk eind oktober 2002 afgerond zijn.

#### *2.4 Voorlichting*

Via de website van SZW is steeds meer gelijke behandelingsinformatie te verkrijgen. Naast informatie voor werkgevers en werknemers, bevat de website ook informatie over gelijke beloning specifiek voor ondernemingsraadleden en links naar andere websites, zoals naar de website van de Commissie gelijke behandeling. Deze informatie wordt indien nodig geactualiseerd en er worden links naar andere interessante websites op het terrein van gelijke beloning toegevoegd.

Op 24 april 2001 heeft de in de Voortgangsbrief van april 2001 aangekondigde Voorlichtingsbijeenkomst gelijke behandeling plaatsgevonden. De bijeenkomst is druk bezocht door werkgevers, ondernemingsraadleden en personeelsfunctionarissen. Aan de hand van de inleidingen van verschillende sprekers, onder meer van de Commissie gelijke behandeling en concrete voorbeelden zijn verschillende aspecten van gelijke behandeling besproken. Tijdens de voorlichtingsbijeenkomst is apart aandacht besteed aan gelijke beloning.

#### *2.5 Activering ondernemingsraden*

Via internet is, zoals opgemerkt, specifieke informatie over gelijke beloning voor ondernemingsraadleden beschikbaar. Deze informatie wordt indien nodig geactualiseerd en uitgebreid.

Om gelijke behandeling op de agenda van ondernemingsraden te krijgen, start het ministerie van SZW in het najaar van 2002 met een apart project. Gelijke beloning zal onderdeel uitmaken van dit project. Het project beoogt ondernemingsraden te interesseren voor en te informeren over gelijke behandeling. Daartoe worden momenteel oriënterende gesprekken gevoerd met een aantal organisaties, zoals het GBIO en de sociale partners. Ook zal worden samengewerkt met onder meer de Commissie gelijke behandeling.

#### *2.6 Rolsociale partners*

In het Plan van aanpak is nadrukkelijk gewezen op de eigen verantwoordelijkheid van sociale partners als het gaat om de aanpak van ongelijke beloning. In dat kader is aan sociale partners advies gevraagd over het Plan van aanpak gelijke beloning. Ook worden zij betrokken bij in opdracht van het ministerie van SZW verrichte of te verrichten onderzoeken over gelijke beloning. De sociale partners hebben tevens zelf een aantal activiteiten ontplooid.

De Handleiding seksneutrale functiewaarderingssysteem is, zoals reeds opgemerkt, totstandgekomen in samenwerking met de sociale partners. De handleiding is vervolgens door sociale partners breed verspreid en gepromoot. In 2001 is, met subsidie van het ministerie van SZW, de Checklist gelijke beloning voor mannen en vrouwen door de StvdA ontwikkeld. De checklist bestaat uit 10 stappen en een toelichting op de stappen. Werkgevers kunnen de checklist gelijke beloning gebruiken om hun beloningssysteem tegen het licht te houden. De checklist is door de StvdA inmiddels breed verspreid. Tevens heeft de StvdA in diverse publicaties aandacht besteed aan de checklist.

Voor de internationale conferentie inzake gelijke beloning van mannen en vrouwen in juni van dit jaar in Berlijn is de checklist in het Engels en Duits vertaald en ter beschikking gesteld aan de congresgangers. Een vertegen-

woordigster van sociale partners heeft op het congres de checklist namens de StvdA gepresenteerd.

### *2.7 Algemeen minderhedenbeleid en nader onderzoek naar de positie van allochtonen*

In de Voortgangsbrief gelijk beloning is gewezen op het feit dat voor een effectief beleid inzake gelijke beloning van allochtonen en autochtonen het noodzakelijk is om in de analyse van de beloningsverschillen naar etniciteiten ook rekening te houden met de diversiteit binnen verschillende etnische groepen. Het CBS zou de mogelijkheid bezien van een diepgaande analyse van de beloningsverschillen naar etniciteit op macro-niveau. Gemeld kan worden dat het CBS thans nog geen data beschikbaar heeft. Het verzamelen van loongegevens naar etniciteit staat op het CBS-meerjarenprogramma 2002–2006 en zal naar alle waarschijnlijkheid door het CBS bij de Centrale Commissie van Statistiek (CCS) als prioriteit voor het werkprogramma 2003 worden voorgedragen.

In de Voortgangsbrief is tevens melding gemaakt van kwalitatief onderzoek naar de doorstroom van etnische minderheden in arbeidsorganisaties waarin ook gelijke behandelingsaspecten worden meegenomen. In het SEOR-onderzoek «Doorstroom van etnische minderheden op de werkvloer», dat op 23 april 2002 aan de Tweede Kamer is aangeboden, is gekeken naar de positie van etnische minderheden in arbeidsorganisaties. In dit onderzoek is onder meer gekeken naar de ervaringen van autochtone en allochtone werknemers met het gevoerde personeelsbeleid in hun arbeidsorganisaties. Het gaat hier slechts om een beperkte respons, zodat aan de resultaten van dit onderdeel geen vergaande conclusies kunnen worden verbonden op grond waarvan gegeneraliseerd kan worden. In dit onderzoek is door de werknemers het punt van gelijke beloning niet als een aandachtspunt naar voren gebracht. Wel lijken er aanwijzingen te zijn dat onderbenutting van aanwezige capaciteiten vaker voorkomt bij etnische minderheden en dat de bespreking van bestaande ambities met leiding en staf bij minderheden minder vaak voorkomt.

### *2.8 Pensioenen*

Gelijke beloning raakt ook de pensioenen. De WGB bevat een aparte paragraaf over gelijke behandeling wat betreft pensioenvoorzieningen en in het BW is bepaald dat de werkgever geen onderscheid mag maken tussen mannen en vrouwen in onder meer de arbeidsvoorwaarden.

#### *Stichting Financiering Voortzetting Pensioenverzekering*

Tijdens het algemeen overleg van 13 september 2001 heeft het lid Schimmel (D66) vragen gesteld over het Fonds Voorheffing Pensioenverzekering (FVP) en de bemoeienis van de overheid hiermee. Het Fonds Voorheffing Pensioenverzekering (FVP) is per 1 januari 1999 geprivatiseerd en heet sindsdien Stichting Financiering Voortzetting Pensioenverzekering. Het gevolg van deze privatisering is dat het Fonds Voorheffing Pensioenverzekering (waarin de overheid betrokken was) ontbonden is en het vermogen is overgegaan naar de Stichting Financiering Voortzetting Pensioenverzekering. De overheid heeft geen enkele betrokkenheid bij deze stichting. Sociale partners zijn sinds de privatisering verantwoordelijk voor het beheer en de besteding van de middelen van het fonds. In antwoord op de vraag van het lid Schimmel over de pensioenpositie van oudere vrouwen en de Bijdrageregeling inhaalpensioen van de Stichting Financiering Voortzetting Pensioenverzekering zij vermeld dat er een brief zal worden gezonden naar het FVP om sociale partners te wijzen op het belang dat gemoeid is met de (inmiddels deels verplichte) reparatie

van de pensioenen van vrouwen vanaf 1976 en hen op te roepen te bezien of hieraan een bijdrage te leveren is.

#### *Besluit gelijke behandeling bij pensioenen*

Op grond van de Wet van 21 december 2000, houdende wijziging van de Pensioen en spaarfondsenwet en enige andere wetten (recht van keuze voor ouderdomspensioen in plaats van nabestaandenpensioen en gelijke behandeling van mannen en vrouwen (Stb. 625) zijn een aantal bepalingen in de Pensioen en Spaarfondsenwet opgenomen ten aanzien van de uitruil van ouderdomspensioen en nabestaandenpensioen en de gelijke behandeling van mannen en vrouwen. Het Besluit gelijke behandeling bij pensioenen (besluit van 5 februari 2002, Stb. 101) stelt nadere regels met betrekking tot deze uitruil van pensioensoorten en de gelijke behandeling van mannen en vrouwen. Het besluit regelt onder andere:

- Dat er in geval van de keuze voor een andere pensioensoort of een eerder ingaand pensioen sprake dient te zijn van collectieve actuariële gelijkwaardigheid. Hiermee wordt beoogd om in situaties waarin pensioenaanspraken worden omgezet in andere pensioenaanspraken, deze omzetting voor mannen en vrouwen tot gelijke uitkeringen leidt.
- Dat in geval van de afkoop van kleine pensioenen op grond van artikel 32 vierde lid PSW, de afkoopsom die aan de deelnemers wordt uitgerekt voor mannen en vrouwen gelijk dient te zijn.
- Op welke wijze in geval van onbepaalde beschikbare premiereregelingen, dat wil zeggen beschikbare premiereregelingen waarin de werkgever geen specifieke pensioensoort toezegt, de gelijke behandeling van mannen en vrouwen dient te worden gerealiseerd.

### **Paragraaf 3 Activiteiten op internationaal niveau**

#### *Conferentie in Berlijn*

In het kader van het communautaire vijfde actieprogramma was er op 18 en 19 juni 2002 een internationale conferentie inzake gelijke beloning van mannen en vrouwen in Berlijn. Naast gelijke beloning werd ook aandacht besteed aan functiewaardering. De conferentie was georganiseerd door Duitsland, Nederland, Ierland en Oostenrijk.

De eerste dag van de conferentie stond grotendeels in het teken van de functiewaardering. Een aantal landen waaronder Zweden en Finland, presenteerde voorbeelden van functiewaarderingssystemen die in het betreffende land gebruikt werden. Vervolgens werd namens de StvdA de Checklist gelijke beloning voor mannen en vrouwen gepresenteerd. De checklist was in het Engels en Duits vertaald en werd ter beschikking gesteld voor de bezoekers van de conferentie. Op de tweede dag stond de vraag ter discussie wat sociale partners kunnen betekenen als het gaat om het bereiken van gelijke beloning. Aan de paneldiscussie die over dit onderwerp werd gehouden, nam een vertegenwoordigster van de Commissie gelijke behandeling deel. De Nederlandse delegatie bestond uit vertegenwoordigers van de Commissie gelijke behandeling, van de sociale partners en van het ministerie van SZW.

#### *Verenigd Koninkrijk en gelijke beloning*

In het algemeen overleg van 13 september 2001 over de inhoud van de Voortgangsbrief is gewezen op het feit dat de Britse regering op dat ogenblik een instrument ontwikkelde waarmee vrouwen noodzakelijke informatie van hun werkgever kunnen verkrijgen om te beslissen of zij een zaak voorleggen aan een rechter of een commissie gelijke behandeling. Gevraagd is wat hieruit geleerd kan worden voor het Nederlandse beleid. Uit onderzoek van deze materie is gebleken dat momenteel een Employment Bill in behandeling is voor het Lagerhuis in het Verenigd Koninkrijk waarin beleidsmaatregelen worden voorgesteld die moeten bijdragen om op het werk gelijke behandeling te waarborgen voor vrouwen en mannen.

Eén van de voorgestelde systemen is het invoeren van vragenlijsten in gelijke beloningszaken, omdat die de behandeling van gelijke loongeschillen zouden versnellen. Ook wordt het na aanname van deze wet voor werknemers makkelijker om na te gaan of zij het slachtoffer zijn van onge-rechtvaardigde loonverschillen vooraleer zij een formele eis indienen. Deze tussenstap kan ook bijdragen tot een interne geschillenregeling of een oplossing die vermijdt dat er een geschil aanhangig wordt gemaakt bij de rechtbank. Het is echter te vroeg om nu al conclusies te trekken uit deze voorgestelde wetswijzigingen. De gang van zaken in het Verenigd Koninkrijk in deze zal aandachtig worden gevolgd. Bestudeerd zal worden welke mogelijkheden deze procedure voor de Nederlandse situatie biedt.

#### *Werkbezoek Canada*

Op 27 en 28 september 2001 heeft een delegatie onder leiding van Staats-secretaris Verstand van het ministerie van SZW een werkbezoek afgelegd aan Ottawa (Canada). Het doel van het werkbezoek was het verkrijgen van informatie over de maatregelen en het beleid, waarmee in Canada onge-rechtvaardigde beloningsverschillen tussen mannen en vrouwen worden bestreden. De Tweede Kamer heeft daarvan op 23 november 2001 reeds een uitgebreid ontslag ontvangen. De belangrijkste conclusie van het werkbezoek voor Nederland was dat er moet worden doorgegaan met het in nauwe samenwerking met sociale partners aanpakken van de ongelijke beloning.

In vervolg op dit werkbezoek is in het voorjaar van 2002 van de Canadese Werkgroep inzake gelijke beloning informatie ontvangen over de herzie-ning van de Canadese gelijkebeloningsregelgeving. Nu de huidige regel-geving onvoldoende duidelijk is en leidt tot zeer complexe onderzoeken en langdurige procedures voor de Canadese rechter, is men van plan de regelgeving aan te passen. Het ministerie van SZW zal dit proces blijven volgen.

#### *Europese Unie*

Door het Belgisch Voorzitterschap zijn op 3 december 2001 negen indica-toren over gelijke beloning vastgesteld. Doel van deze indicatoren is om een betere vergelijking tussen de lidstaten op het gebied van gelijke belo-ning te kunnen maken. Nederland heeft zich intensief beziggehouden met het tot stand komen van de gelijk loon-indicatoren. De bedoeling is de komende tijd in Europees verband verder te praten over de indicatoren gelijke beloning.

Een vertegenwoordigster van de Commissie kondigde op de conferentie in Berlijn aan dat de Commissie nog in 2002 en 2003 initiatieven op het gebied van gelijke beloning zal ontplooien. Voor 2003 kondigde zij een herziening van de Europese Richtlijn inzake gelijke beloning (75/117/EEG) aan.

In het algemeen overleg van 13 september 2001 is de aandacht gevestigd op de kandidaatlidstaten in relatie tot de kernvoorwaarden en rest-voorwaarden waar zij aan moeten voldoen alvorens toe te mogen treden tot de Europese Unie. De bestrijding van ongelijke behandeling en discrimi-natie is onderdeel van de politieke criteria zoals vastgesteld in Kopen-hagen. De voortgangsrapportages van de Commissie van november 2001 concludeerden indertijd dat 12 kandidaten voldeden aan de politieke criteria. De vorderingen en ontwikkelingen op dit gebied worden echter kritisch gevolgd. Tevens moet voldaan worden aan het gehele acquis communautaire. Het is mogelijk dat voor bepaalde onderwerpen overgangperiodes worden afgesproken. Op het gebied van gelijke behandeling zijn echter geen overgangstermijnen afgesproken. Dit neemt niet weg dat er op gelijkebehandelingsgebied de komende tijd nog wel veel werk moet worden verricht. Volgens de huidige planning moeten de onderhandelingen over toetreding definitief worden afgesloten tijdens de

Europese Raad van Kopenhagen eind 2002. Het toetredingsverdrag wordt vervolgens in maart 2003 ondertekend. Ook in de periode daarna wordt echter door middel van monitoring de vinger aan de pols gehouden bij de kandidaatlidstaten om te controleren of alle wetgeving juist wordt ingevoerd.

#### **Paragraaf 4 Aanvullende maatregelen**

In het Plan van aanpak is gesteld dat indien de beloningsverschillen tussen mannen en vrouwen en tussen allochtonen en autochtonen niet of in een te traag tempo blijken af te nemen, er aanleiding is tot het nemen van aanvullende maatregelen. Het gaat daarbij om een drietal maatregelen:

- aanvulling van de gelijk-loonparagraaf in de gelijke behandelingsregelgeving,
- nadere invulling van de regels voor gelijke beloning van allochtonen,
- nalevingsonderzoek door het ministerie van SZW op basis van artikel 21 WGB.

In de Voortgangsbrief gelijke beloning is geconstateerd dat het voor al deze maatregelen nog te vroeg was. Zowel het kabinet als de Commissie gelijke behandeling menen dat, alvorens tot de aanvullende maatregelen over te gaan, nader onderzoek nodig is dan wel dat eerst ervaring moet worden opgedaan met de tot dan toe ontwikkelde instrumenten, zoals het seksneutrale functiewaarderingsstelsel. Ook de nog in uitvoering zijnde activiteiten, zoals het ontwikkelen van een checklist gelijke beloning door de sociale partners, leidden destijds tot de conclusie dat het nog te vroeg is voor aanvullende maatregelen.

Deze conclusie wordt ook nu onderschreven. Gelet op de huidige stand van zaken op gelijke beloningsgebied en de activiteiten die op dit terrein worden uitgevoerd is het nog te vroeg om de beschreven aanvullende maatregelen te nemen. Er is meer tijd nodig om de maatregelen en initiatieven die met betrekking tot gelijke beloning zijn ingezet en ontplooid in de praktijk effect te laten hebben.

#### **Paragraaf 5 Conclusie**

Sinds het Plan van aanpak gelijke beloning aan de Tweede Kamer is aangeboden, hebben zowel sociale partners als de overheid zich intensief met dit onderwerp beziggehouden. De aandacht die dit onderwerp de laatste jaren heeft gekregen, werkt op zichzelf al positief uit op het gelijke beloningsbeleid. De komende jaren zal de aandacht voor het onderwerp aanwezig moeten blijven. De activiteiten en initiatieven die sinds mei 2000 zijn ontplooid hebben nog geen invloed kunnen hebben op de beloningsverschillen zoals door de Arbeidsinspectie vastgesteld. Uit het onderzoek van de Arbeidsinspectie blijkt dat de beloningsverschillen tussen mannen en vrouwen en allochtonen en autochtonen, berekend volgens de oude methode, gelijk zijn gebleven. Er moet echter op gewezen worden dat deze berekend zijn op basis van cijfers van oktober 2000. De in het Plan van aanpak aangekondigde beleidsmaatregelen waren toen nog niet of nauwelijks in gang gezet. De Checklist gelijke beloning die sociale partners in 2001 gemaakt hebben, is inmiddels door hen breed verspreid. Dit geldt ook voor de handleiding seksneutrale functiewaardering. Voor beide instrumenten is het nog te vroeg om te kunnen vaststellen wat het effect in de praktijk is. De toepassing van het instrument seksneutrale functiewaarderingsstelsel zal in 2004 worden geëvalueerd. Ook zal rond die tijd meer gezegd kunnen worden over het gebruik en het effect van de checklist. Nieuwe activiteiten, zoals het project gericht op ondernemingsraden, worden nog gestart, en onderzoeken, het micro-onderzoek en de

haalbaarheidsstudie naar de ontwikkeling van de quickscan, moeten nog worden afgerond.

Naar aanleiding van de volgende rapportage van de Arbeidsinspectie, die is voorzien voor 2004, en gebaseerd zal zijn op de cijfers van 2002, in combinatie met de resultaten van het onderzoek op micro-niveau kan wel worden vastgesteld wat de effecten van de ingezette beleidsmaatregelen zijn op de beloningsverschillen.

Derhalve zal pas dan op basis van het onderzoek van de Arbeidsinspectie, het onderzoek naar beloningsverschillen op micro-niveau, maar ook op basis van bijvoorbeeld de evaluatie van het toepassen van een sekseneutraal functiewaarderingssysteem, een standpunt worden ingenomen over het al dan niet overgaan tot de aanvullende maatregelen. Vanuit de Europese Unie is aangekondigd dat de komende periode speciale aandacht zal worden besteed aan gelijke beloning en de Europese Commissie met een voorstel voor herziening van de gelijke beloningsrichtlijn zal komen. Het is daarom van belang dat de komende jaren gelijke behandeling op de agenda van overheid en sociale partners blijft staan.