

**Advies over het
'Plan van aanpak gelijke beloning voor mannen en vrouwen'**

17 november 2000

NB: zonder bijlagen

INHOUDSOPGAVE

1.	INLEIDING.....	3
2.	DE VRAAGSTELLING.....	3
3.	DE STRUCTUUR VAN DIT ADVIES.....	3
4.	BELONINGSVERSCHILLEN TUSSEN MANNEN EN VROUWEN.....	4
4.1	DE RAPPORTAGE VAN DE ONDERZOEKSGEGEVENS IN HET PLAN VAN AANPAK.....	4
4.2	KANTTEKENINGEN BIJ DE ANALYSE	6
4.3	OVERIGE INFORMATIE	8
4.4	ALGEMENE BEOORDELING VAN HET VRAAGSTUK.....	9
5.	DE BELEIDSMAATREGELEN.....	10
5.1	DE VERANTWOORDELIJKHEIDSVERDELING.....	10
5.2	DE SEKSENEUTRALITEIT VAN FUNCTIEWAARDERINGSSYSTEMEN	10
5.3	DE GEVOLGEN VAN MEER FLEXIBELE BELONINGSSYSTEMEN.....	11
5.4	VOORLICHTING OP HET GEBIED VAN GELIJKE BELONING.....	13
5.5	ACTIVERING VAN ONDERNEMINGSRADEN.....	14
5.6	DE TOEPASSING VAN ZOGEHETEN AUDITS.....	15
5.7	NALEVINGSONDERZOEK DOOR HET MINISTERIE VAN SOCIALE ZAKEN EN WERKGELEGENHEID OP BASIS VAN ARTIKEL 21 WET GELIJKE BEHANDELING.....	15
5.8	ONDERZOEK OP EIGEN INITIATIEF DOOR DE COMMISSIE GELIJKE BEHANDELING (CGB).....	16
6.	GELIJKE BELONING VAN ALLOCHTONEN EN AUTOCHTONEN.....	16

- Bijlage 1:** brief van de Staatssecretaris van Sociale zaken en Werkgelegenheid, mevrouw mr. A.E. Verstand - Bogaert, d.d. 7 juli 2000, alsmede de rapportage aan de Tweede Kamer inzake het Plan van aanpak gelijke beloning *[Elektronisch niet beschikbaar]*
- Bijlage 2:** tabel III.3a van het rapport van de Arbeidsinspectie 'De positie van mannen en vrouwen in het bedrijfsleven en bij de overheid 1998' *[Elektronisch niet beschikbaar]*

Advies over het Plan van aanpak gelijke beloning voor mannen en vrouwen

1. Inleiding

Bij brief van 7 juli 2000 heeft de staatssecretaris van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, mevrouw mr. A.E. Verstand – Bogaert, de Stichting van de Arbeid het 'Plan van aanpak gelijke beloning' (hierna te noemen: Plan van aanpak) doen toekomen dat eerder op 8 mei jl. aan de Tweede Kamer is aangeboden, met het verzoek om een reactie op dit plan te geven.¹

In het Plan van aanpak wordt met name ingegaan op de omvang van de gemiddelde beloningsverschillen tussen mannen en vrouwen, op de achterliggende oorzaken en op de voorgenomen beleidsmaatregelen ter verkleining van ongerechtvaardigde beloningsverschillen.

Van het Plan van aanpak maken drie onderzoeksrapporten deel uit, t.w. 'De positie van mannen en vrouwen in het bedrijfsleven en de overheid 1998' van de Arbeidsinspectie, 'De positie van allochtonen en autochtonen in het bedrijfsleven en een deel van de overheid 1998' eveneens van de Arbeidsinspectie en het eerste deelrapport 'De weegschaal gewogen: naar een instrument voor seksneutrale functiewaardering' van mevrouw A. Veldman.

2. De vraagstelling

Het kabinet vraagt, voorafgaande aan het najaarsoverleg van 2000, het oordeel van de Stichting over de voorgestelde beleidsmaatregelen en zou voorts geïnformeerd willen worden over maatregelen welke de in de Stichting vertegenwoordigde centrale organisaties van werkgevers en van werknemers voornemens zijn te treffen om ongerechtvaardigde beloningsverschillen tegen te gaan.

Voorts legt de staatssecretaris de Stichting nog de volgende specifieke vragen voor:

- welke kansen en/of bedreigingen biedt de ontwikkeling van vormen van flexibele beloning voor het tegengaan van ongerechtvaardigde beloningsverschillen;
- wat is de betekenis van het transparant maken van functies die de desbetreffende groepen innemen en de daarmee gepaard gaande beloning, voor het voorkómen van ongerechtvaardigde beloningsverschillen;
- het aanbieden van niet-verplichtende audits;
- de in hoofdstuk 3 van het Plan van aanpak genoemde aanvullende maatregelen;
- de visie van de Stichting op segregatie in relatie tot ongelijke beloning.

3. De structuur van dit advies

Allereerst gaat de Stichting in op de beloningsverschillen tussen mannen en vrouwen zoals die uit het Plan van aanpak naar voren komen. Vervolgens behandelt zij een aantal specifieke kwesties in het kader van het onderhavige onderwerp: 'gelijke beloning', t.w.:

- de verantwoordelijkheidsverdeling terzake het beleid van gelijke beloning (§ 5.1);

¹ De brief van 7 juli 2000, alsmede de rapportage aan de Tweede Kamer gaan hierbij, bijlage 1

- de gehanteerde systemen van functiewaardering (§ 5.2);
- de gevolgen van meer flexibele beloningssystemen (§ 5.3);
- de gewenste voorlichting op het gebied van gelijke beloning (§ 5.4);
- de rol van ondernemingsraden (§ 5.5);
- de toepassing van zgn. audits (§ 5.6);
- nalevingsonderzoek door het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid op basis van artikel 21 van de Wet gelijke behandeling (§ 5.7);
- onderzoek op eigen initiatief door de Commissie gelijke behandeling (§ 5.8).

De in hoofdstuk 2 van dit advies gememoreerde vragen van het kabinet worden betrokken in de bespreking van deze specifieke thema's.

Tot besluit van dit advies gaat zij nog afzonderlijk in op de beloningsverschillen tussen autochtone en allochtone werknemers. In dat verband behandelt zij tevens de vraag of in de Algemene Wet Gelijke Behandeling (AWGB) toetsingscriteria zouden moeten worden opgenomen, naar analogie van de Wet Gelijke Behandeling van mannen en vrouwen bij de arbeid (WGB), met het oog op het toetsen van vermeend onderscheid op grond van ras of nationaliteit in de vorm van ongelijke beloning (pag. 23 Plan van aanpak).

4. Beloningsverschillen tussen mannen en vrouwen

4.1 De rapportage van de onderzoeksgegevens in het Plan van aanpak

In de analyse van het Plan van aanpak wordt ingegaan op de bestaande beloningsverschillen tussen mannen en vrouwen. Deze verschillen, althans voor zover deze niet gemotiveerd kunnen worden op basis van objectieve criteria, vormen immers de basis en onderliggende overweging voor verder beleid ter opheffing van dergelijke verschillen.

In het Plan van aanpak worden de bestaande beloningsverschillen toegelicht en vervolgens beoordeeld aan de hand van de uitkomsten van een door de Arbeidsinspectie (AI) van het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid in 1998 ingesteld onderzoek² naar dergelijke verschillen in het bedrijfsleven en bij de overheid. Tevens wordt ingegaan op de beloningsverschillen tussen allochtone en autochtone mannen en vrouwen.³

Uit genoemd onderzoek blijkt in eerste instantie dat het gemiddelde bruto uurloon van vrouwelijke werknemers in het bedrijfsleven zoals aangetroffen in de steekproef, 23% lager ligt dan dat van mannelijke werknemers.

Dit verschil wordt aangeduid als het '*ongecorrigeerde beloningsverschil*'; ongecorrigeerd, omdat het mede wordt veroorzaakt door factoren die in beginsel als objectief gerechtvaardigd kunnen worden beschouwd zoals verschillen tussen mannen en vrouwen qua functie- en persoonskenmerken.

Wanneer nadere verklaringen worden gezocht in bepaalde verschillen in objectieve functie- en persoonskenmerken tussen vrouwen en mannen resulteert het zgn. '*gecorri-*

² op basis van een steekproef onder ca. 40.000 werknemers uit bijna 1800 ondernemingen

³ Zie ook Arbeidsinspectie, **De positie van allochtonen en autochtonen in het bedrijfsleven en bij een deel van de overheid 1998**, april 2000

geerde beloningsverschil waaruit de invloed van de desbetreffende factoren a.h.w. is geëlimineerd. De AI heeft daartoe een zgn. regressie-analyse uitgevoerd. Aan de hand daarvan wordt getracht het bruto uurloon (= de zgn. *afhankelijke* ofwel te verklaren variabele) zo veel mogelijk te verklaren uit een aantal andere *onafhankelijke* variabelen die deze verschillen in functie- en persoonskenmerken worden geacht weer te geven zoals verschillen in leeftijd, in functieniveau, opleiding, dienstjaren, het werken in voltijd dan wel deeltijd e.d. Dit gecorrigeerde beloningsverschil bedraagt volgens het onderzoek van de AI 7%.

In deze cijfers zijn de hoogste LTD-functieniveau's buiten beschouwing gebleven. Het rapport wijdt daar wel een apart hoofdstuk aan. Opmerkelijk is dat het ongecorrigeerde beloningsverschil in de hogere functies iets lager is (22%), maar het gecorrigeerde beloningsverschil fors hoger (11%).

De AI heeft ook in 1993 en in 1996 een soortgelijk onderzoek uitgevoerd. Vergelijking van de uitkomsten leert dat het door de AI becijferde *ongecorrigeerde beloningsverschil* in 1993 26% en in 1996 24% bedroeg tegen 23% in 1998; het *gecorrigeerde beloningsverschil* bedroeg in 1993 9% en in 1996 (evenals in 1998) 7%.

In het rapport over 1998 is voor het eerst naast het bedrijfsleven ook de overheid meegenomen. Het ongecorrigeerde beloningsverschil varieert per overheidssector. Gemiddeld verdienen vrouwen in de overheidssector 15% minder dan hun mannelijke collega's. Het gecorrigeerde beloningsverschil komt uit op 4% gemiddeld.

Bij vrouwen in hogere functies in de overheidssector vallen zowel het ongecorrigeerde als het gecorrigeerde beloningsverschil gemiddeld lager uit: 9% respectievelijk 3%.

Uit de afzonderlijke analyse naar beloningsverschillen tussen allochtone en autochtone mannen en vrouwen blijkt dat er sprake is van een *gecorrigeerd beloningsverschil* tussen allochtone vrouwen en mannen van 6% en tussen autochtone vrouwen en mannen van 7%. De Stichting gaat hier in hoofdstuk 6 van dit advies nader op in.

In het Plan van aanpak wordt gesteld dat het gecorrigeerde beloningsverschil m/v mogelijk deels veroorzaakt kan zijn door seksdiscriminatie. Anders gezegd, het constateren van bedoeld beloningsverschil staat niet gelijk aan het constateren van beloningsdiscriminatie met een vergelijkbare omvang.

Bij het onderzoeksresultaat worden enige kanttekeningen gemaakt. Zo wordt er op gewezen dat niet uitgesloten kan worden dat in het verklaarde deel van het beloningsverschil enige seksdiscriminatie verstopt zit. Bij het kenmerk 'functiesoort' kan toch sprake zijn van arbeid van gelijke waarde. Ook bij het kenmerk 'deeltijd' kan sprake zijn van (ongeoorloofd) onderscheid van arbeidsvoorwaarden waarvoor geen objectieve rechtvaardiging bestaat. Voorts wordt er op gewezen dat er nog andere, niet onderzochte, factoren verantwoordelijk kunnen zijn voor het gecorrigeerde beloningsverschil en op de mogelijkheid dat de meegenomen variabelen onvoldoende nauwkeurig zijn.

Gebrek aan gegevens maakt bijvoorbeeld nadere specificering van functieniveaus onmogelijk. Ook zou in het mogelijke dubbele toekomstperspectief, voorzover niet al opgenomen in andere variabelen, een aanvullende verklaring gevonden kunnen worden.

4.2 Kanttekeningen bij de analyse

Het onderzoek van de Arbeidsinspectie neemt het bruto uurloon als centraal criterium. De Stichting merkt op dat de in het onderzoek gehanteerde definitie van ‘bruto uurloon’ als zodanig een intrinsieke verklarende factor voor het geconstateerde beloningsverschil bevat. Het ‘bruto uurloon’ omvat namelijk niet alleen het bruto functieloon maar tevens looncomponenten als persoonlijke toelagen, tarief en provisie, ploegentoeslag, inconvenïënten, loon in natura en reisurevergoeding e.d. (zie Bijlage III.4 van het onderzoek). Vrouwen ontvangen volgens het onderzoek van de Arbeidsinspectie relatief minder vaak dergelijke looncomponenten dan mannen. Bij een analyse op basis van uitsluitend het functieloon komt volgens de AI het ongecorrigeerde beloningsverschil uit op 22% in plaats van 23% en het gecorrigeerde beloningsverschil op 6% in plaats van 7%. Dit laat zien dat een deel van de beloningsverschillen schuilt in de 'overige looncomponenten'. Dat roept overigens ook hier de vraag op of beloningsverschillen die hierin hun oorzaak vinden gerechtvaardigd dan wel ongerechtvaardigd zijn. Uitgaande van gelijkwaardige functies en gelijkwaardige omstandigheden zouden mannen en vrouwen in een onderneming op gelijke voet in aanmerking moeten komen voor looncomponenten als hier bedoeld.

Het uit het onderzoek van de Arbeidsinspectie voortvloeiende gecorrigeerde beloningsverschil van 7% is een macro-uitkomst waaraan onderzoeks-technisch een grotere foutenmarge is verbonden ten opzichte van onderzoek op meer decentraal niveau i.c. op het niveau van een sector resp. op het niveau van een onderneming resp. het niveau van groepen werknemers.

De stelling dat de vraag of en in hoeverre er sprake is van een werkelijk ongerechtvaardigd beloningsverschil en derhalve van reële beloningsdiscriminatie, uiteindelijk slechts beantwoord kan worden op basis van een beoordeling van *individuele situaties*, respectievelijk van een *groep individuen* die in dezelfde situatie verkeren, is dan ook zeer wel verdedigbaar. Een en ander laat zich overigens ook illustreren aan de hand van de uitkomsten van de analyse van de AI zelf. Er is namelijk een afzonderlijke berekening gemaakt voor de overheid die in zekere zin als een ‘sector’ kan worden beschouwd. Voor de overheid als geheel resulteerde een gecorrigeerd beloningsverschil van 4%. Voorts is nog een becijfering gemaakt voor één ‘onderneming’ binnen de sector overheid en wel voor het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid waaruit een gecorrigeerd beloningsverschil tussen vrouwen en mannen resulteerde van nog slechts 2%⁴. Een en ander lijkt een indicatie te zijn voor de juistheid van eerdergenoemde stelling.

Op het microniveau kunnen uiteindelijk beloningsverschillen, ook die welke zijn gelegen in de secundaire en tertiaire arbeidsvoorwaarden (bijvoorbeeld een lease-auto) en die niet in het onderzoek van de Arbeidsinspectie zijn meegenomen, ook het best worden vastgesteld resp. kan inzicht verkregen worden of en in hoeverre de toepassing van (dezelfde) arbeidsvoorwaardenregeling voor vrouwen en mannen in de praktijk anders is als gevolg waarvan ongerechtvaardigde beloningsverschillen ontstaan.

Het Plan van aanpak bevat voorts een analyse waaruit blijkt dat het geconstateerde ongecorrigeerde beloningsverschil gedeeltelijk kan worden toegeschreven aan een aantal

⁴ Deze bevinding is niet opgenomen in het rapport van de Arbeidsinspectie. Zij is te vinden in voetnoot 2 van het Plan van aanpak.

factoren. Uiteindelijk resteert een deel van het ongecorrigeerde verschil als onverklaard en dus mogelijk ongerechtvaardigd. Deze analyse is in onderstaande tabel samengevat.

Tabel Oorzaken van beloningsverschillen tussen vrouwen en mannen

Variabele:	Mate van invloed op het ongecorrigeerde beloningsverschil
Functieniveau	38%
Deeltijd / voltijd	11%
Opleiding	7%
Functiesoort	6%
Leeftijd	5%
Duur dienstverband	4%
Overig	3%
Onverklaard	26%
Totaal	100%

Bron: Plan van aanpak gelijke beloning

Op deze wijze wordt het ongecorrigeerde beloningsverschil voor 74% verklaard uit genoemde variabelen en blijft 26% onverklaard. Deze 26% komt overeen met het gecorrigeerde beloningsverschil van 7 (resp. 6%).⁵

Uit de desbetreffende analyse in het Plan van aanpak blijkt niet de invloed van de verdeling van mannen en vrouwen over verschillende sectoren (horizontale segregatie), terwijl dit fenomeen wel uitdrukkelijk wordt genoemd als verklarende factor voor beloningsverschillen tussen mannen en vrouwen.

In de achterliggende analyse van de Arbeidsinspectie is de verdeling van mannen en vrouwen over sectoren overigens wel meegenomen door de toepassing van coëfficiënten die de (procentuele) invloed weergeven op het uurloon (tabel III.3a van het rapport⁶).

Ook de factor 'deeltijd' als verklarende variabele vraagt de aandacht. In beginsel zou moeten gelden dat met hantering van het bruto uurloon als afhankelijke variabele de invloed van het al dan niet in deeltijd werken wordt geëlimineerd.⁷ Immers, via hantering van het uurloon wordt het beloningsniveau van voltijd- en deeltijdwerkers (objectief) vergelijkbaar gemaakt. Niettemin wordt 11% van het ongecorrigeerde beloningsverschil toegeschreven aan de factor 'deeltijd' waarmee deze factor de op één na belangrijkste verklarende variabele wordt voor het ongecorrigeerde beloningsverschil.

In het onderzoek van de Arbeidsinspectie is aangegeven dat 'deeltijd' een rol speelt bij beloningsverschillen tussen mannen en vrouwen. De vraag of het effect van de deeltijdfactor als een objectief gerechtvaardigd beloningsverschil mag worden aangemerkt is daarmee echter nog niet beantwoord. Wat daarvan ook zij, de Stichting wil op deze plaats graag refereren aan haar advies over onderscheid naar arbeidsduur in CAO's.⁸

Indien het werken van vrouwen in deeltijd een lager loon tot gevolg heeft vanwege 'het werken in deeltijd' sec, rijst er een vermoeden van ongerechtvaardigd onderscheid.

⁵ 26% van 23% (= het gecorrigeerde beloningsverschil) = 7%

⁶ Deze tabel is als bijlage 2 bij dit advies gevoegd.

⁷ De Wet op het verbod onderscheid op grond van de arbeidsduur (Wet VOA) verbiedt onderscheid op grond van arbeidsduur in de beloning, tenzij deze objectief te rechtvaardigen is (artikel 7:648 BW).

⁸ Stichting van de Arbeid; **Advies over onderscheid naar arbeidsduur in CAO's**; 6 januari 2000; publicatienr. 1/00

Als opvallend feit kan ten slotte worden vermeld dat uit het onderzoek van de AI blijkt dat er voor jeugdige vrouwelijke werknemers (d.w.z. tot 23 jaar) geen significant gecorrigeerd beloningsverschil bestaat ten opzichte van hun mannelijke leeftijdgenoten; voor vrouwen tussen 23 en 35 jaar bedraagt dat verschil 5% en voor vrouwen in de leeftijdscategorie van 35 jaar en ouder 8%.

Het gecorrigeerde beloningsverschil met mannen manifesteert zich derhalve met name in de categorie oudere vrouwen. Dit verschil zou voor een deel verklaard kunnen worden doordat met name voor deze categorie vrouwen het effect van de loopbaanonderbreking c.q. het dubbele toekomstperspectief mogelijk een rol speelt. Ook kan de invloed van een gemiddeld lagere opleiding en/of functieniveau ten opzichte van mannen in deze leeftijdscategorie zich hier doen gelden, althans voorzover dit aspect niet al is meegenomen als verklarende factor.

4.3 Overige informatie

In deze paragraaf staat een korte weergave van enkele relevante observaties in andere publicaties op het terrein van ongelijke beloning welke de Stichting onder ogen zijn gekomen.

Centraal Bureau voor de Statistiek

Door het CBS is onderzoek gedaan naar beloningsverschillen tussen mannen en vrouwen en naar de verklaringen die hiervoor kunnen worden verkregen.

Deze zijn onder meer gepubliceerd in de analyse 'Explaining gender wage differences'⁹. Hieruit blijkt dat het overgrote deel van het verschil kan worden verklaard door variabelen die samenhangen met de functie die wordt vervuld. Het gaat hierbij om het functieniveau, leidinggeven en verschillen in beloning tussen (en niet: binnen) functies die overwegend door mannen of vrouwen worden vervuld. Opmerkelijk is dat uit deze analyse blijkt dat arbeidsduur geen significante bijdrage levert aan het verklaren van beloningsverschillen. Persoonskenmerken, waaronder in het bijzonder de variabele 'leeftijd', dragen substantieel bij aan de verklaring van verschillen. Ook loopbaanonderbreking leidt, zowel voor mannen als voor vrouwen, tot een lagere beloning. Deze variabele leidt echter nauwelijks tot een verklaring van de loonverschillen aangezien het effect van werkloosheid van mannen en het effect van de loopbaanonderbreking door vrouwen elkaar vrijwel in balans houden.

Op zichzelf geeft ook dit onderzoek, evenmin als dat van de Arbeidsinspectie, geen antwoord op de vraag of de geconstateerde beloningsverschillen in juridische zin gerechtvaardigd, dan wel ongerechtvaardigd zijn.

Het CBS heeft onlangs een samenvatting van de resultaten van het jaarlijkse Loonstructuuronderzoek gepubliceerd onder de titel 'Verschillen in uurlonen'¹⁰.

Volgens dit onderzoek is het gemiddelde uurloonverschil tussen mannen en vrouwen 30%. Het kleinst zijn de verschillen tussen mannen en vrouwen met een mavo-diploma (28%), het grootst bij werknemers met een hbo-diploma (38%). Verschillen in uurlonen

⁹ Bart F.M. Bakker, Kea G. Tijdens, Jeroen W. Winkels; **Explaining gender wage differences**; Netherlands Official Statistics, Volume 14 (1999); Centraal Bureau voor de Statistiek; Heerlen, Voorburg (onderzoek onder 2760 werknemers)

¹⁰ CBS Index september 2000, www.cbs.nl

tussen mannen en vrouwen worden groter bij oplopende leeftijdsgroepen met uitzondering van de hoogste leeftijdsgroepen van de categorieën mavo/vbo en ten hoogste basis-onderwijs.

Commissie gelijke behandeling

Bij het beoordelen of sprake is van ongelijke beloning volgt de Commissie gelijke behandeling (CGB) de methode die is uitgewerkt in de Wet gelijke behandeling van mannen en vrouwen. Hierbij wijst degene die zich benadeeld voelt een maatman of maatvrouw aan die een (nagenoeg) vergelijkbare functie vervult. Uit het jaarboek van de CGB over 1999¹¹ blijkt dat er in dat jaar door de commissie 37 oordelen zijn uitgebracht die betrekking hadden op (on)gelijke behandeling bij de arbeid op grond van geslacht. Ongeveer een kwart daarvan had betrekking op gelijke beloning, waaronder (deelname aan) pensioenregelingen.

4.4 Algemene beoordeling van het vraagstuk

De uitkomsten van het onderzoek van de Arbeidsinspectie dat de basis vormt voor de beoordeling van beloningsverschillen tussen mannen en vrouwen in het Plan van aanpak moeten omzichtig worden benaderd. Zonder te willen afdoen aan de bevindingen van de Arbeidsinspectie, vindt de Stichting het problematisch om er stellige uitspraken op te baseren met betrekking tot het al dan niet voorkomen van ongerechtvaardigde beloningsverschillen. Hetzelfde geldt voor de onderzoeksresultaten van het CBS op dit terrein.

De Stichting merkt in dit verband op dat de Commissie gelijke behandeling pleit voor het verkrijgen van meer betrouwbare informatie over beloningsverschillen tussen (allochtone) vrouwen en mannen.¹² Gezocht zal moeten worden naar een betere aanpak van onderzoek naar beloningsverschillen.

Wat daarvan ook zij, er bestaan beloningsverschillen tussen mannen en vrouwen waarvan niet duidelijk is of deze kunnen worden gemotiveerd met objectieve criteria.

De Stichting doet in dit verband de suggestie aan de Arbeidsinspectie en/of het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid om een conferentie te organiseren over onderzoek naar beloningsverschillen, waarin onderzoekers en andere deskundigen de voor- en nadelen van diverse onderzoeksbenaderingen in kaart kunnen brengen. In dit verband kan ook de relatie tussen segregatie en beloningsverschillen nader onder de loep worden genomen.

In het Plan van aanpak wordt opgemerkt dat het beloningsverschil tussen mannen en vrouwen samenhangt met de stand van het emancipatieproces. Gewezen wordt op het contrast tussen het gemiddeld hogere opleidingsniveau van vrouwen, de fors toegenomen arbeidsparticipatie van vrouwen en het feit dat slechts 39% van de vrouwen daadwerkelijk economisch zelfstandig¹³ is. Voorts wordt onder meer gewezen op de omstandigheid dat de opleiding van vrouwen veelal is gericht op werken in sectoren en functies waar de gemiddelde beloning lager ligt dan in andere sectoren.

¹¹ Commissie gelijke behandeling; **Gelijke behandeling: oordelen en commentaar 1999**; Kluwer Deventer 2000

¹² Commentaar van de Commissie gelijke behandeling op de Meerjarennota Emancipatiebeleid d.d. 1 augustus 2000

¹³ Waarbij als criterium geldt dat het inkomen minimaal ligt op het niveau van het sociaal minimum, dat wil zeggen 70% van het minimumloon.

De Sociaal-Economische Raad heeft in opeenvolgende adviezen¹⁴ gepleit voor het doorbreken van de segregatie op de arbeidsmarkt. Dat is niet alleen van belang voor het verbeteren van de positie van vrouwen. Het dient ook een economisch belang.

De Raad constateerde onlangs dat het onderwerp 'beroepensegregatie' nauwelijks aan de orde komt in de Meerjarennota Emancipatiebeleid, waarmee het kabinet voorjaar 2000 de aanzet heeft gegeven voor de vernieuwing van het emancipatiebeleid. De Raad meende dat dit vraagstuk in het op te stellen Meerjarenbeleidsplan wel een plaats moet krijgen.¹⁵

De Stichting sluit zich hierbij aan. Een meer gelijke verdeling van mannen en vrouwen over de verschillende beroepen en sectoren kan mogelijk ook een bijdrage leveren aan een vermindering van de beloningsverschillen tussen mannen en vrouwen.

5. De beleidsmaatregelen

In dit hoofdstuk bespreekt de Stichting een aantal van de in deel 2 van het Plan van aanpak vermelde beleidsmaatregelen.

De opbouw is zo, dat -voor zover nodig - telkens kort wordt weergegeven wat het Plan van aanpak schrijft over het desbetreffende onderwerp en de Stichting vervolgens haar visie daarop geeft.

5.1 De verantwoordelijkheidsverdeling

De Stichting onderschrijft de opvatting van het kabinet, zoals verwoord in het Plan van aanpak, dat de bestrijding van ongelijke beloning in eerste instantie tot de verantwoordelijkheden van de sociale partners behoort. Als het erom gaat ongerechtvaardigde ongelijke beloning uit te bannen, ziet de Stichting dus primair een taak weggelegd voor zichzelf en voor de bij haar aangesloten organisaties van werkgevers en werknemers.

Dit laat onverlet de kaderstellende rol van de overheid als wetgever. In dit verband kan er op worden gewezen dat het kabinet conform internationale verdragen en Europese richtlijnen gehouden is gelijke behandeling te bevorderen en discriminatie te bestrijden.

5.2 De seksneutraliteit van functiewaarderingssystemen

In het Plan van aanpak staat dat het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid de ontwikkeling van een instrument om functiewaarderingssystemen op seksneutraliteit te toetsen heeft geëntameerd. Dit is gericht op door systeemhouders ontwikkelde analytische functiewaarderingssystemen en zal gebruikt kunnen worden door systeemhouders en betrokken sociale partners. Het richt zich niet op de toepassing van functiewaarderingssystemen.

In het rapport 'De weegschaal gewogen'¹⁶ wordt een viertal juridisch-technische, uit het toepasselijke Europese en Nederlandse recht voortvloeiende, randvoorwaarden onder-

¹⁴ Sociaal-Economische Raad; **Beleidsprogramma Emancipatie**; 1992; publicatienr. 92/10, en Sociaal-Economische Raad; briefadvies **Actieplan Vrouwen & Techniek**; 8 mei 1995

¹⁵ Sociaal-Economische Raad; **Meerjarennota Emancipatiebeleid**, 15 september 2000; publicatienr. 9/00

¹⁶ Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid; **De weegschaal gewogen. Naar een instrument voor seksneutrale functiewaardering**; Den Haag; mei 2000

scheiden waaraan functiewaarderingssystemen zouden moeten voldoen uit een oogpunt van seksneutraliteit:

- a. het totale systeem moet gebaseerd zijn op alle noodzakelijke karakteristieken van arbeid, die van belang zijn voor de uitoefening van alle werkzaamheden binnen het gehele bedrijf;
- b. een maatstaf en/of handelwijze waarop het systeem (mede) berust, mag in de praktijk niet tot waarderingsuitkomsten leiden die in overwegende mate één van de seksen benadelen, tenzij de verschillen, gezien de aard van de werkzaamheden, verband houden met de daadwerkelijk voor de arbeid vereiste inspanning;
- c. indien ten minste één bepaalde functiekenmerk of -aspect van het desbetreffende systeem tot (gemiddelde) uitkomsten leidt die in overwegende mate mannen voordelig raken, moet het systeem als geheel zo zijn opgezet dat, voorzover de aard van de werkzaamheden dat toelaat, tevens andere aspecten in aanmerking worden genomen die in overwegende mate vrouwen voordelig kunnen raken, waarbij geldt dat deze uiteenlopende functie-aspecten gewaardeerd moeten worden op grond van gelijkwaardige maatstaven;
- d. een functiewaarderingssysteem moet berusten op een transparante systematiek en objectief identificeerbare factoren.

Onder het kopje 'Aanvulling van de gelijk-loonparagraaf in de gelijke behandelingsregelgeving' wordt in het Plan van aanpak geopperd dat het bij voornoemd instrument bijvoorbeeld kan gaan om een nadere invulling van artikel 10 WGB door middel van het invoeren van een algemene maatregel van bestuur met eisen waaraan een seksneutraal functiewaarderingssysteem moet voldoen.

De **Stichting** ziet het aangekondigde instrument, dat systeemhouders in overleg met relevante sociale partners kunnen hanteren om hun functiewaarderingssysteem door te lichten op seksneutraliteit, met belangstelling tegemoet. Tegen deze achtergrond acht zij een mogelijke aanvulling van de wetgeving via een algemene maatregel van bestuur op basis van artikel 10 WGB op dit moment niet opportuun.

Overigens zou het naar de mening van de Stichting aanbeveling verdienen om in onderzoek naar beloningsverschillen tussen mannen en vrouwen tevens na te gaan welke invloed toepassing van functiewaardering heeft ten aanzien van het voorkomen van beloningsverschillen.

In het verlengde hiervan vraagt de Stichting nog de aandacht voor situaties waarin de functiewaardering niet is gekoppeld aan een loongebouw (dit betreft veelal hogere functies). Hierdoor kunnen, bij gelijke omstandigheden, beloningsverschillen tussen mannen en vrouwen optreden. Nader onderzoek op dit punt is gewenst, opdat zo nodig instrumenten kunnen worden ontwikkeld om ongerechtvaardigde beloningsverschillen die hiervan het gevolg zijn tegen te gaan. Tevens kan de aandacht hierbij uitgaan naar de invloed van de arbeidssegregatie op de verschillen in beloning bij de hogere functies.

5.3 De gevolgen van meer flexibele beloningssystemen

In het Plan van aanpak wordt 'flexibele beloning' omschreven als een verzamelnaam van allerlei beloningsvormen waarbij de hoogte, de duur of de samenstelling van de beloning aangepast kan worden aan veranderende omstandigheden.

De verwachting wordt uitgesproken dat flexibele beloningselementen, als onderdeel van de trend van decentralisering en flexibilisering van de arbeidsvoorwaardenvorming, de komende jaren een steeds duidelijker onderdeel van de CAO-onderhandelingen en als gevolg daarvan in zekere mate ook van CAO's gaan uitmaken. Dit zou ertoe kunnen leiden dat het salaris in grotere mate wordt opgebouwd uit drie delen: een basisdeel dat voor de betreffende functie marktconform moet zijn, een prestatiegebonden variabel deel en een competentie-component die rekening houdt met toekomstige ontwikkeling en groei. Daardoor wordt het belang van functiewaardering in de toekomst - in relatieve zin - geringer, aldus het Plan van aanpak. De effecten daarvan voor de realisatie van het recht op gelijke beloning van mannen en vrouwen (voor arbeid van gelijke waarde) zijn niet eenduidig positief of negatief. Er wordt op gewezen dat enkele vormen van variabel belonen meer ruimte bieden voor subjectieve beoordelingselementen. Anderzijds zijn er ook kansen doordat de factoren ervaring en dienstjaren mogelijk minder belangrijk worden voor de beloning. Dit kan het effect van een tragere salarisgroei als gevolg van loopbaanonderbreking in verband met de zorg voor kinderen mitigeren.

Een ander effect dat volgens het Plan van aanpak in ogenschouw moet worden genomen is de toenemende inkomensonzekerheid als variabele beloningsvormen zullen gaan toenemen. De effecten op langere termijn voor met name de opbouw van voorzieningen in het kader van sociale zekerheid zijn nog onduidelijk. Ook de effecten voor deeltijdwerkers of 'minder goed' presterende werknemers zijn volgens het Plan van aanpak niet goed te overzien.

Wat de beleidsvoornemens betreft beperkt het Plan van aanpak zich op dit punt tot de aankondiging dat in 2000 de mogelijkheden om het recht op gelijke beloning te waarborgen bij gebruikmaking van variabele beloningselementen in kaart zullen worden gebracht. Doel daarbij is om sociale partners en anderen die bij de arbeidsvoorwaardenvorming betrokken zijn een hulpmiddel en concrete aanknopingspunten aan te reiken.

De **Stichting** verwijst voor haar beleidsopvatting over flexibele beloning op deze plaats naar hetgeen zij daarover in een eerder stadium heeft aanbevolen:

'De Agenda 2002 beveelt cao-partijen aan om, waar mogelijk en gewenst, meer dan in het verleden naast generieke (initiële) loonsverhogingen in het cao-overleg ook andere (flexibele) beloningscomponenten te betrekken (eenmalige uitkeringen en/of resultaatafhankelijke en belonings- en spaarvormen).

*De Stichting acht het voorts van belang om binnen het kader van een in beginsel functiegerelateerde (en mede op de flexibele inzet, kwalificaties en ervaring van de werknemer aansluitende) beloningssystematiek een motiverend beloningsbeleid te voeren dat betrekking heeft op allen die in de onderneming werkzaam zijn en waarin geen beloningsverschillen bestaan die niet op grond van (objectieve) criteria gemotiveerd kunnen worden.'*¹⁷

Thans gaat het specifiek om de mogelijke gevolgen van meer flexibele beloningssystemen voor de beloningsverschillen tussen mannen en vrouwen. De Stichting onderkent dat die gevolgen naar twee kanten kunnen uitvallen, zoals in het Plan van aanpak aangegeven.

¹⁷ Stichting van de Arbeid; **Verklaring ten behoeve van het arbeidsvoorwaardenoverleg 2000/2001**; 26 oktober 1999; publicatienr. 6/99

Voor de Stichting staat niet ter discussie dat mannen en vrouwen in gelijke mate in aanmerking moeten kunnen komen voor flexibele beloningselementen.¹⁸

Flexibele beloningssystemen moeten in ieder geval voldoen aan eisen van inzichtelijkheid en objectiviteit.

De Stichting adviseert partijen die afspraken maken over flexibele beloning om attent te zijn op mogelijke ongerechtvaardigde beloningsverschillen die zouden kunnen voortvloeien uit het door hen beoogde beloningssysteem. Daarbij kunnen partijen overwegen deze afspraken te evalueren.

5.4 Voorlichting op het gebied van gelijke beloning

Het Plan van aanpak maakt gewag van de activiteiten die het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid samen met de Commissie gelijke behandeling heeft ontplooid ter vergroting van kennis en inzicht in de regels over gelijke behandeling. In dit verband zijn brochures verschenen over gelijke behandeling bij werving en selectie, voor werkgevers en voor werknemers. Binnenkort verschijnen brochures voor werkgevers en werknemers over gelijke behandeling bij de arbeid. De voorlichting over gelijke beloning zal deel gaan uitmaken van deze voorlichtingscampagne. Inhoudelijk wordt de voorlichting mede gebaseerd op de Europese gedragscode voor de toepassing van gelijke beloning voor arbeid van gelijke beloning voor mannen en vrouwen op het werk.

De voorlichting zal zijn gericht op verschillende doelgroepen, waaronder CAO-onderhandelaars, werkgevers en personeelsfunctionarissen. Volgens het Plan van aanpak is nog weinig bekend dat er onverklaarbare verschillen bestaan in beloning tussen mannen en vrouwen en dat onbedoeld en onbewust discriminatie daarbij in het geding kan zijn. Het bewustmaken en agenderen van deze kwestie bij werkgevers en personeelsfunctionarissen is daarom van belang. Bij CAO-onderhandelaars en systeemhouders zal het accent liggen op agendering en deskundigheidsbevordering.

In reactie op het bovenstaande herhaalt de **Stichting** dat zij het uitbannen van ongelijke beloning in de eerste plaats rekent tot de verantwoordelijkheid van werkgevers en werknemers.

In dit licht rekent de Stichting het vooral tot haar taak en die van de bij haar aangesloten centrale organisaties van werkgevers en van werknemers om de aandacht voor gelijke beloning en gelijke behandeling bij CAO-onderhandelaars, werkgevers en werknemers levend te houden door middel van gerichte activiteiten op dit terrein. Daarbij neemt de Stichting zich voor om een checklist 'gelijke beloning' te ontwikkelen ten behoeve van CAO-partijen op bedrijfstakniveau, respectievelijk ten behoeve van werkgevers en werknemers op ondernemingsniveau. In deze checklist zal ook aandacht worden besteed aan mogelijk verdachte criteria (die zijn ontleend aan jurisprudentie).

Een en ander laat onverlet dat het voor zichzelf spreekt dat de overheid adequate voorlichting geeft over de wettelijke voorschriften, alsmede over relevante jurisprudentie.

¹⁸ Dit vloeit tevens voort uit Europese jurisprudentie. Het Hof van Justitie van de Europese Gemeenschappen heeft in een arrest van 17 mei 1990 (C-260/88, Barber versus Guardian Royal Exchange Group) onder andere geoordeeld dat het voorschrift van gelijke beloning (artikel 119 EEG, thans artikel 141 EG) inhoudt dat gelijke beloning moet worden verzekerd ten aanzien van ieder element van de beloning.

5.5 Activering van ondernemingsraden

Volgens het Plan van Aanpak zou het principe van gelijke beloning meer aan de orde moeten komen in het overleg tussen de ondernemingsraad (OR) en de bestuurder. De OR heeft het recht om in dat overleg al die onderwerpen aan de orde te stellen waarover hij overleg wenselijk acht (initiatiefrecht, artikel 23 Wet op de ondernemingsraden (WOR)). Artikel 28, derde lid WOR draagt de OR uitdrukkelijk op in het algemeen te waken tegen discriminatie in de onderneming en om de gelijke behandeling van mannen en vrouwen te bevorderen.

Voorts wijst het Plan van aanpak nog op artikel 31b WOR, de informatieverplichting aan de OR. Deze verplichting geldt in het bijzonder ten aanzien van die onderwerpen waarover de ondernemingsraad een instemmingsrecht heeft. Eén van deze onderwerpen is elk voorgenomen besluit van de ondernemer tot vaststelling, wijziging of intrekking van een belonings- of functiewaarderingssysteem (artikel 27, eerste lid onder c).

In de praktijk blijkt dat OR-en niet al te veel aandacht schenken aan de positie van vrouwen (en andere specifieke categorieën) in ondernemingen en op dit punt ook niet bijzonder initiatiefrijk zijn, aldus het Plan van aanpak, dat deze bevinding ontleent aan het Trendrapport medezeggenschap¹⁹.

In het Plan van aanpak wordt aangekondigd dat door middel van gerichte voorlichting zal worden getracht het onderwerp 'gelijke beloning' hoger op de agenda van ondernemingsraden te krijgen en de kennis van ondernemingsraadsleden over de hun toekomstige bevoegdheden te vergroten.

De **Stichting** stelt vast dat de ondernemingsraad over voldoende wettelijke bevoegdheden beschikt om gelijke beloning in de onderneming aan de orde te stellen in het overleg met de ondernemer.

Op basis van zijn bevoegdheden kan de ondernemingsraad een belangrijke rol vervullen op het ondernemingsniveau. De Stichting heeft al 1990 de positie van de OR onderstreept door aan te bevelen dat: *'door de ondernemer, als onderdeel van de informatievervalschafting aan de OR over het sociale en personeelsbeleid, ook informatie aan de OR wordt verschaft over de binnen de onderneming bestaande beloningsverhoudingen; over de precieze aard van de informatievervalschafting tussen de ondernemer en de OR nader overleg wordt gevoerd.'*²⁰

In het licht van de hier besproken problematiek kan bij de informatievervalschafting aan de OR over de binnen de onderneming bestaande beloningsverhoudingen in ieder geval gedacht worden aan de spreiding van mannen en vrouwen over verschillende salarisgroepen en functies. Voorts zijn in dit verband relevant de vaste en regelmatig wederkerende primaire beloningsbestanddelen, maar ook de omvang c.q. ontwikkeling van niet-vaste (bijvoorbeeld resultaatgerelateerde) beloningsbestanddelen voor mannelijke respectievelijk vrouwelijke werknemers. Tot slot kan aan de orde komen toegang en

¹⁹ H. Weening: **Trendrapport medezeggenschap, 1995-1998**; Den Haag; 1999

²⁰ Stichting van de Arbeid; **Aanbeveling inzake informatievervalschafting over de beloningsverhoudingen binnen ondernemingen**; 3 januari 1990. In de Toelichting bij deze aanbeveling worden als relevante elementen en aspecten van de informatievervalschafting - onder meer - genoemd: alle primaire loonbestanddelen die vast en regelmatig wederkerend van aard zijn, gemiddeld salaris per klasse (al dan niet met spreidingsgegevens) en de omvang c.q. ontwikkeling van niet-vaste (bijvoorbeeld resultaat-gerelateerde) beloningsselementen ten opzichte van de totale inkomens(ontwikkeling).

gebruik van vergoedingsregelingen door mannelijke en vrouwelijke werknemers. Over de aldus gepresenteerde gegevens en over verklaringen van eventueel geconstateerde verschillen kan in het overleg tussen bestuurder en ondernemingsraad desgewenst nader van gedachten worden gewisseld. Een checklist, zoals in paragraaf 5.4 bedoeld, kan hierbij tevens dienstig zijn.

Zo nodig kan de OR zich door een of meer deskundigen laten bijstaan (artikel 16 WOR), bijvoorbeeld bij het beoordelen van een beloningssysteem op conformiteit met gelijke beloningsregels. De OR kan zich ook voor nadere informatie, advies of, zo nodig, een oordeel wenden tot de Commissie gelijke behandeling.

Wanneer het gaat om het motiveren van ondernemingsraden om ook daadwerkelijk van hun mogelijkheden gebruik te maken, ziet de Stichting ook een taak weggelegd voor scholingsinstituten, GBIO en dergelijke.

5.6 De toepassing van zogeheten audits

In het Plan van aanpak wordt aangekondigd dat de mogelijkheid zal worden onderzocht van het aanbieden van niet-verplichtende audits of het laten verrichten van pilots op vrijwillige basis door een bepaald orgaan of instantie.

Bij de uitwerking zijn, aldus nadere informatie van het departement, de volgende opties mogelijk:

- a. werkgevers kunnen bijvoorbeeld hun belonings- of functiewaarderingsstelsel laten checken door een deskundig orgaan of instituut of persoon (wellicht op branche-niveau) op overeenstemming met de gelijke beloningsregels voor mannen en vrouwen;
- b. een andere mogelijke uitwerking is de ontwikkeling van een audit - bijvoorbeeld in de vorm van een gestructureerde vragenlijst - in opdracht van het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, die dan vervolgens aan werkgevers wordt aangeboden, zodat deze de audit zelf kunnen toepassen. Om bekendheid aan deze audit te geven, zou gedurende een bepaalde periode de toepassing onder begeleiding van deskundigen moeten plaatsvinden.

Met verwijzing naar het eerder vermelde standpunt van de **Stichting** inzake de verantwoordelijkheidsverdeling tussen overheid en sociale partners, is de Stichting van oordeel dat het primair op haar weg ligt om CAO-partijen en ondernemingen handvatten te bieden om gelijke beloning te voorkomen of uit te bannen. In dit kader wijst de Stichting op haar voornemen, zoals vermeld in §5.4, om op korte termijn een checklist op te stellen ten behoeve van CAO-partijen en werkgevers en werknemers op ondernemingsniveau.

5.7 Nalevingsonderzoek door het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid op basis van artikel 21 Wet gelijke behandeling

In het Plan van aanpak wordt de gedachte opgeworpen van een gericht nalevingsonderzoek naar aanleiding van de resultaten van de aan het plan ten grondslag liggende onderzoeken. Wanneer uit de resultaten van de herhalingsonderzoeken blijkt dat binnen een bepaalde sector zowel het ongecorrigeerde als het gecorrigeerde beloningsverschil tussen mannen en vrouwen duidelijk hoger blijft liggen dan in andere sectoren, dan kan gekozen worden voor een gericht nalevingsonderzoek binnen die sector.

De **Stichting** kan zich voorstellen dat een nader onderzoek in een sector met een relatief hoge score op beloningsverschillen die duidelijkheid kan verschaffen die het onderzoek van de Arbeidsinspectie niet kan bieden (zie de eerdere bemerkingen van de Stichting in hoofdstuk 4). De Stichting gaat er daarbij vanuit dat een dergelijk onderzoek in overleg met de betrokken sector wordt gedaan.

5.8 Onderzoek op eigen initiatief door de Commissie gelijke behandeling (CGB)

De CGB kan op basis van artikel 12 lid 1 van de Algemene wet gelijke behandeling (AWGB) uit eigen beweging onderzoeken of stelselmatig onderscheid zoals bedoeld in onder meer de Wet gelijke behandeling van mannen en vrouwen wordt gemaakt.

Artikel 12 stelt twee voorwaarden, waaronder die dat het onderzoek betrekking moet hebben 'op een of meer sectoren van het maatschappelijk leven'. Volgens de CGB levert deze voorwaarde bij onderzoek naar gelijke beloning knelpunten op; daar zou zij zich vanwege het diepgaande karakter van een dergelijk onderzoek willen kunnen beperken tot één of twee bedrijven.

De bevoegdheid van de CGB tot het doen van onderzoek uit eigen beweging komt aan de orde in het kader van de evaluatie van de AWGB. In het kabinetsstandpunt met betrekking tot de AWGB-evaluatie zal op dit punt worden ingegaan.

De **Stichting** wacht vooralsnog het kabinetsstandpunt ter zake af.

6. Gelijke beloning van allochtonen en autochtonen

Volgens het Plan van aanpak was het beloningsverschil tussen allochtone en autochtone werknemers in 1998 22%, in het nadeel van de allochtone werknemers. Na correctie voor onder andere geslacht, leeftijd, functieniveau en functiesoort bedroeg het gecorrigeerde beloningsverschil 3%. Ook bij dit onderzoek plaatst de Stichting in grote lijnen dezelfde kanttekeningen als vermeld in §4.2, omdat dezelfde onderzoeksmethodiek is gevolgd. Overigens geldt ook hier dat de nadere verklaringen op basis van de gelijkebehandelingswetgeving niet objectief gerechtvaardigd hoeven te zijn.

In het onderzoek dat aan deze informatie ten grondslag ligt is tevens een dwarsdoorsnede gemaakt van het beloningsverschil tussen allochtone en autochtone werknemers naar geslacht. Het ongecorrigeerde beloningsverschil tussen allochtone en autochtone mannen was 25%. Het ongecorrigeerde beloningsverschil tussen allochtone en autochtone vrouwen bedroeg 17%. Na correctie was het gecorrigeerde beloningsverschil tussen allochtone en autochtone mannen en tussen allochtone en autochtone vrouwen 3%.

In het Plan van aanpak worden enkele kanttekeningen geplaatst bij het onderzoek. Gewezen wordt op de mogelijk grote verschillen tussen allochtonen van verschillende herkomst. Het onderzoek van de Arbeidsinspectie naar de positie van autochtonen en allochtonen in het bedrijfsleven betreft een pilot-studie, op basis waarvan geen vergelijking met voorgaande jaren kan worden gemaakt en op basis waarvan geen uitspraken kunnen worden gedaan over soms kleine deelpopulaties.

De vraag of en in welke mate er sprake is van discriminatie in de beloning van allochtonen en autochtonen kan op basis van deze onderzoeksresultaten dan ook niet beantwoord worden.

Kenmerkend voor allochtone werknemers is dat zij naar verhouding lager opgeleid zijn en relatief vaker in deeltijd werken dan autochtone werknemers. Verder is bijna de helft

van de allochtonen werkzaam in de sectoren industrie en zakelijke dienstverlening (in deze sector verricht meer dan de helft van allochtone werknemers schoonmaakactiviteiten).

De belangrijkste verklarende factor voor de geconstateerde beloningsverschillen is het functieniveau. Behalve het functieniveau zijn andere relevante verklarende factoren de opleiding, leeftijd en dienstjaren.

Omdat de verdeling man/vrouw onder allochtone werknemers vrijwel gelijk is aan de verdeling man/vrouw onder autochtone werknemers, levert de factor geslacht geen verklaring op voor het verschil in beloning tussen allochtonen en autochtonen.

Wel blijkt dat de ongecorrigeerde beloningsverschillen tussen allochtone en autochtone werknemers toenemen met de leeftijdscategorie.

In het Plan van aanpak wordt aangegeven dat, mede op basis van het SER-reactie over het arbeidsmarktinstrumentarium voor minderheden²¹, een nota arbeidsmarktbeleid minderheden wordt voorbereid. Gelijke behandeling van allochtonen en het voorkómen van discriminatie, in het bijzonder het onderzoeken van beloningsverschillen tussen allochtonen en autochtonen, zullen daarvan ook deel uitmaken. Deze nota is inmiddels aan de Tweede Kamer verzonden²². In de nota wordt echter niet specifiek ingegaan op nader te onderzoeken beloningsverschillen tussen autochtonen en allochtonen die hun oorzaak vinden in discriminatie.

Voorts wordt in het Plan van aanpak nader onderzoek aangekondigd, dat meer inzicht moet verschaffen over de beloningsverschillen tussen allochtonen en autochtonen. Nu ontbreken er nog teveel gegevens, aldus het Plan.

De AWGB verbiedt onderscheid op grond van ras en nationaliteit bij onder meer de arbeidsvoorwaarden. De AWGB geeft echter niet aan op welke manier een vermeend onderscheid op grond van ras of nationaliteit in de vorm van gelijke beloning moet worden getoetst. In de Wet gelijke behandeling mannen en vrouwen (WGB) zijn dergelijke toetsingscriteria wel opgenomen.

De Commissie gelijke behandeling gaat bij de beoordeling van mogelijk onderscheid bij de arbeidsvoorwaarden op grond van ras en nationaliteit in beginsel uit van de onderzoekscriteria zoals weergegeven in artikel 7 e.v. van de WGB. Voorts heeft de commissie bij verzoeken op grond van ras loonlijvergelijkingen geïntroduceerd, waardoor het beter mogelijk is het algehele beloningsbeleid van de werkgever transparant te maken.²³

Specifiek ten aanzien van onderscheid op grond van ras en nationaliteit wordt overwogen of het wenselijk is om in de AWGB ook nadere toetsingscriteria op te nemen. De kenbaarheid van het verbod op onderscheid op grond van ras en nationaliteit bij de arbeidsvoorwaarden zou daarmee worden vergroot.

De **Stichting** neemt er nota van dat het onderzoek van de Arbeidsinspectie naar de positie van allochtonen en autochtonen in het bedrijfsleven een pilot-studie was, waaraan geen definitieve uitspraken kunnen worden verbonden. De Stichting is van oordeel

²¹ Sociaal-Economische Raad; **Kansen geven, kansen nemen: bevordering arbeidsdeelname etnische minderheden**; 28 april 2000; publicatienr. 2000/03

²² **Arbeidsmarktbeleid voor Etnische Minderheden, Plan van Aanpak 200-2003**; Tweede Kamer, vergaderjaar 1999-2000, 27 223, nr. 1

²³ Zie: Commissie gelijke behandeling; **Advies van de Commissie gelijke behandeling op het Plan van aanpak gelijke beloning (mei 2000) van de Staatssecretaris van Sociale Zaken en Werkgelegenheid**; Utrecht; oktober 2000

dat ook ten aanzien van de positie van allochtonen en autochtonen een verbetering van het onderzoek naar beloningsverschillen gewenst is en stemt in met het voornemen van het kabinet om het CBS en de Arbeidsinspectie hiertoe opdracht te verlenen.

Zij veronderstelt dat zal worden gezien of de op 29 juni 2000 door de Raad van de Europese Unie vastgestelde richtlijn inzake toepassing van het beginsel van gelijke behandeling van personen ongeacht ras of etnische afstamming moet leiden tot nadere implementatie in de Nederlandse regelgeving.²⁴

De Stichting kan thans niet beoordelen of het nodig is om specifiek ten aanzien van gelijke beloning in relatie tot ras en nationaliteit in de AWGB nadere toetsingscriteria op te nemen, zoals geopperd in het Plan van aanpak. Daarvoor bevat het tot dusverre verrichte onderzoek nog te weinig houvast. Nadere studie zal de nodige aanknopingspunten moeten bieden voor oordeelsvorming ter zake.

²⁴ Richtlijn 2000/43/EG van 29 juni 2000 houdende toepassing van het beginsel van gelijke behandeling van personen ongeacht ras of etnische afstamming, Pb. L 180/22 d.d. 19 juli 2000