

Tweede Kamer

27 099 Gelijke beloning

Nr. 19 Brief van de minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid

13 december 2007

Bij brief van 11 juni 2007 (TK 2006-2007, 27 099, nr. 18) heb ik u het eindrapport en de aanbevelingen aangeboden van de werkgroep «gelijke beloning, dat werkt!» (hierna: de werkgroep). Hierbij stuur ik u de reacties van de **Stichting van de Arbeid** en de Raad voor het Overheidspersoneelsbeleid op het eindrapport en de aanbevelingen van de werkgroep.¹ Het betreft een brief van de Raad van 4 oktober 2007 en een brief van de **Stichting** van 24 oktober 2007. Zoals al aangekondigd in de zevende Voortgangsrapportage gelijke beloning (Kamerstukken II2006-2007, 27 099, nr. 18) heb ik beide organisaties verzocht mij te laten weten wat zij - met het oog op het boeken van daadwerkelijke voortgang op het terrein van gelijke beloning - met de aanbevelingen van de werkgroep zullen doen. Beide organisaties hebben een positieve reactie gestuurd, waarvan ik hieronder een samenvatting geef. Ik zal hen vragen mij in oktober 2008 te laten weten wat zij hebben bereikt, welke knelpunten zij zijn tegengekomen en hoe deze volgens hen kunnen worden aangepakt.

Tevens maak ik van de gelegenheid gebruik om in te gaan op de vraag of het wenselijk is om gelijke beloning op te nemen in de Arbeidsomstandighedenwet, zoals aanbevolen door de werkgroep, en op de verplichtingen die op dit gebied zijn vastgelegd in bestaande wetgeving. Daarnaast bied ik u – zoals toegezegd op 20 augustus 2007 naar aanleiding van Kamervragen nr. 2435 (Tweede Kamer, vergaderjaar 2006-2007, Aanhangsel, p. 5153 en 5154) het verslag van het CLOSE (correctie loonkloof in sectoren) - onderzoek aan.¹ De **Stichting van de Arbeid** verwijst in haar brief naar dit verslag.

[...]

1. Adviezen van sociale partners

1.1 Stichting van de Arbeid

De Stichting wijst er op dat zij de afgelopen jaren verschillende activiteiten heeft ondernomen op het gebied van gelijke beloning, waaronder het Actieprogramma gelijke behandeling en gelijke kansen van mannen en vrouwen (februari 2006). Zij bewaakt de voortgang daarvan. De **Stichting** laat weten voorstander te zijn van het in stand houden van de website www.gelijkloon.nl en van het continueren van de Gelijk Loon Dag. Zij wil aan beide graag een bijdrage leveren.

De Stichting heeft nog geen standpunt ingenomen wat betreft de aanbeveling om een bepaling in de Arbeidsomstandighedenwet op te nemen, om gelijke beloning onderdeel uit te laten maken van de risicoinventarisatie en evaluatie (RI&E).

De Stichting zal de checklist Gelijke beloning van mannen en vrouwen opnieuw onder de aandacht brengen van (organisaties van) werkgevers en werknemers. Zij zal hen er op wijzen dat zij in geval van twijfel een beroep kunnen doen op deskundigen van werkgevers- en werknemersverenigingen of op de Commissie Gelijke Behandeling (CGB). Daarnaast zal zij hen er op wijzen dat zij in de cao kunnen opnemen dat deze is gecontroleerd op gelijke beloning. Zoals de **Stichting** terecht opmerkt, horen cao-bepalingen in overeenstemming te zijn met wet- en regelgeving.

Met betrekking tot de aanbeveling van de werkgroep om bij wijziging van arbeidsvoorwaarden geen beloningsafspraken te maken die leiden tot verworven rechten over een periode langer dan zes jaar, merkt de **Stichting** op dat zij het in algemene zin aan te bevelen vindt om korte overgangstermijnen te hanteren. Daarnaast zal de **Stichting** decentrale CAO-partijen aanbevelen om te bezien of de lengte

¹ Ter inzage gelegd bij het Centraal Informatiepunt Tweede Kamer

van de loonschalen nog overeenkomt met het beoogde doel en hierbij aandacht vragen voor de inschaling van herintreders.

De Stichting reageert positief op de aanbeveling van de werkgroep om stelselmatig aandacht te besteden aan (trainingen voor) salarisonderhandelingen, al moet het volgens de **Stichting** wel mogelijk blijven om bijvoorbeeld (tijdelijk) arbeidsmarkttoeslagen in te zetten in geval van krapte op de arbeidsmarkt. De **Stichting** wijst er op dat het wellicht mogelijk is om in het lessenpakket van het laatste jaar van het mbo cursussen onderhandelen op te nemen. Ik ga er van uit dat de **Stichting** deze suggestie zal inbrengen in de daarvoor bestemde overleggen.

Wat de inzet van ondernemingsraden bij gelijke beloning betreft, zullen de in de **Stichting** vertegenwoordigde organisaties ondernemingsraden aanbevelen om dit onderwerp regulier op de overlegagenda te zetten en informatie over het salarisbeleid bij de bestuurder te vragen. De **Stichting** zal de in de **Stichting** vertegenwoordigde organisaties er op wijzen dat de ondernemingsraden zich kunnen scholen op dit onderwerp.

De Stichting onderschrijft de aanbevelingen die betrekking hebben op de verhoging van de arbeidsparticipatie van vrouwen en het stimuleren van diversiteitsbeleid in ondernemingen. Zij wijst op het belang van doorstroming en doorgroei van vrouwen en van het doorbreken van het «glazen plafond», waarbij zij opmerkt dat managementposities veelal ook in deeltijd kunnen worden vervuld.

De Stichting zal het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid op de hoogte houden van haar vorderingen.

[...]

2. Reactie

Uit de brieven van de **Stichting van de Arbeid** en de Raad voor Overheidspersoneelsbeleid blijkt dat sociale partners actief zijn op dit gebied. Ik zal sociale partners vragen mij op de hoogte te houden van hun vorderingen en hen op hun verantwoordelijkheden blijven aanspreken.

[...]

2.4 Gelijke beloning in bestaande wetgeving

Zoals de **Stichting van de Arbeid** terecht opmerkt in haar brief van 4 oktober 2007, is het beginsel van gelijke beloning al wettelijk vastgelegd. Zo maakt het verbod om onderscheid te maken op grond van geslacht bij de arbeidsvoorwaarden onderdeel uit van het arbeidsrecht. Het is opgenomen in het Burgerlijke Wetboek (artikel 7:646 en 7:647 BW) en de Wet gelijke behandeling van mannen en vrouwen (WGB). Werkgevers en andere betrokkenen dienen deze wetgeving zonder meer na te leven. Het verbod betreft zowel direct als indirect onderscheid op grond van geslacht, waarvoor verschillende wettelijke uitzonderingen gelden.

[...]

Ik zie hier net als de werkgroep en de **Stichting van de Arbeid** ook een rol weggelegd voor de ondernemingsraden. Zij nemen via de Nederlandse Vereniging voor medezeggenschap deel aan het netwerk gelijke beloning en kunnen de ondernemers aanspreken op hun verantwoordelijkheid om de arbeidsrechtelijke bepalingen over gelijke beloning na te leven. Zij kunnen dit onderwerp op het periodiek overleg met de ondernemer inbrengen en bij voorbeeld informatie vragen over het salarisbeleid, het beloningssysteem en het percentage deeltijdwerkers. In dit verband is nog van belang dat ook een ondernemingsraad een verzoek om een oordeel kan indienen bij de CGB als hij van mening is dat het een ondernemer in strijd handelt met de arbeidsrechtelijke bepalingen over gelijke beloning.

