



**STICHTING  
VAN DE ARBEID**

Aan de minister van Sociale Zaken  
en Werkgelegenheid  
De heer mr. J.P.H. Donner  
Postbus 90801  
2509 LV DEN HAAG

Bezuidenhoutseweg 60  
Postbus 90405  
2509 LK DEN HAAG  
T 070 - 3 499 577  
F 070 - 3 499 796  
E info@stvda.nl  
www.stvda.nl

Den Haag : 6 november 2008  
Ons kenmerk : S.A.08.103.25 JM/JS  
Uw kenmerk : AV/IR/2007/35389  
Betreft: : Voortgang gelijke beloning

Geachte heer Donner,

De Stichting van de Arbeid reageert hierbij op uw verzoek in uw brief d.d. 13 december 2007 om in het najaar 2008 te melden welke vorderingen sociale partners gemaakt hebben op het terrein van gelijke beloning en welke knelpunten zij hierbij zijn tegengekomen.

Voorafgaand aan de stand van zaken willen sociale partners benadrukken dat zij het bevorderen van de gelijke beloning inmiddels als een continue proces beschouwen. Daarbij gaat hun aandacht primair uit naar het voorkomen van loondiscriminatie. Hieronder zal de Stichting de activiteiten belichten die sociale partners afgelopen jaar hebben ondernomen.

#### *Cao-overleg*

Een plek waar vorderingen gemaakt kunnen worden, is het arbeidsvoorwaardenoverleg. Daarom hebben de centrale organisaties van werkgevers en werknemers dit onderwerp aandacht gegeven in de arbeidsvoorwaardennota's die bestemd zijn voor hun cao-onderhandelaars.

Uit uw begrotingsstukken voor 2009 blijkt dat in 2006 het onverklaarbare verschil in beloning tussen mannen en vrouwen in het bedrijfsleven nog 6,5% bedroeg<sup>1</sup>. Dit geeft aan dat langzaam maar zeker er vooruitgang wordt geboekt. Immers in 2004 was dit verschil nog 7%. Het in deze begroting genoemde streefcijfer voor 2008-2012 van 6% beschouwt de Stichting van de Arbeid als realistisch.

Overigens blijkt ook uit deze begrotingsstukken dat dit verschil in de overheidssectoren slechts 2,6% was.

---

<sup>1</sup> SZW-begroting 2009: voorlopige cijfers AI bij beleidsartikel 43

In de sectoren die betrokken waren bij het CLOSE-project zijn de aanbevelingen van dit project aan de cao-onderhandelingstafel besproken.

### *Communicatie*

Afgelopen jaar hebben sociale partners zowel in de eigen als in andere media aandacht gegeven aan de communicatie over dit onderwerp. Zo besteden de websites van alle partijen binnen de Stichting van de Arbeid aandacht aan het thema gelijke beloning.

De Stichting van de Arbeid stelt in dit kader vast dat de communicatie over de *Gelijkloondag*, die afgelopen jaar voor de tweede maal gehouden werd en waar de centrale organisaties van de Stichting hun medewerking aan hebben verleend, van belang is om dit onderwerp tijdelijk te voorzien van extra aandacht.

FNV Bondgenoten heeft in juni 2008 een beloningsconferentie voor haar leden georganiseerd waar de bevordering van gelijke beloning onderdeel van uitmaakte.

### *Service-activiteiten*

Op het vlak van de individuele service en/of hulpverlening wordt zowel aan werkgeverszijde als aan werknemerszijde de nodige aandacht aan het thema gelijke beloning besteed.

Om de service nog meer toe te spitsen op individuele situaties ontwikkelt de FNV momenteel een digitaal instrument om vrouwen te ondersteunen bij hun individuele onderhandelingen over loopbaan en beloning. Ook de bij de MHP aangesloten organisaties bieden ondersteuning bij individuele onderhandelingen (zie [www.internetvakbond.nl](http://www.internetvakbond.nl))

De Stichting van de Arbeid heeft in het kader van deze tussentijdse evaluatie opnieuw de checklist *Je verdiende loon* over gelijke beloning tegen het licht gehouden. Zij heeft vastgesteld dat de tekst nog voldoet aan zijn doel. Wel zal de Stichting de jurisprudentie en de verwijzing naar wetteksten - die onderdeel zijn van de checklist - actualiseren.

### *Medezeggenschap*

Een van de aanbevelingen van de werkgroep *Gelijke beloning, dat werkt!* was om ondernemingsraden (or) op dit onderwerp te scholen. Uit informatie van scholingsinstituten is gebleken dat er vanuit de or'en geregeld vraag naar is en dat het onderdeel uitmaakt van or-trainingen.

### *Bevordering van diversiteit*

Nauw verwant met de bevordering van gelijke beloning is de bevordering van diversiteit in arbeidsorganisaties. Ook hieraan is de nodige aandacht besteed. Zo onderzoekt het CNV momenteel hoe sectoren en bedrijven de diversiteit van werknemers als succesfactor kunnen benutten en welke cao-afspraken dit proces te versterken.

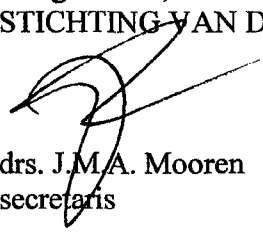
Ter stimulering van de diversiteit reikt VNO-NCW jaarlijks de *Diversity Award* uit, de prijs voor een bedrijf dat uitzonderlijk heeft gepresteerd op het gebied van personeelsdiversiteit, met name in de (sub-)top.

Ook het charter *Talent naar de top* wordt door sociale partners ondersteund. De verwachting bestaat dat dit project niet alleen leidt tot de doorstroming van meer vrouwen naar topposities maar dat het ook consequenties zal hebben voor het wegnemen van niet gerechtvaardigde verschillen in beloning van mannen en vrouwen.

### *Conclusie*

Concluderend stelt de Stichting van de Arbeid vast dat zij er alle vertrouwen in heeft dat ondernemingen en decentrale cao-partijen dit onderwerp de komende jaren de nodige aandacht zullen blijven geven. Het instrumentarium om de gelijke beloning te bevorderen is de afgelopen jaren voldoende ontwikkeld. Het is nu aan ondernemingen en decentrale cao-partijen om zo nodig hiervan gebruik maken. De Stichting van de Arbeid stelt vast dat de *Gelijkloondag* hier een bevorderende invloed op heeft.

Hoogachtend,  
STICHTING VAN DE ARBEID



drs. J.M.A. Mooren  
secretaris