



Aan de Voorzitter van de Tweede Kamer
der Staten-Generaal
Binnenhof 1a
2513 AA 's-Gravenhage

Postbus 90801
2509 LV Den Haag
Anna van Hannoverstraat 4
Telefoon (070) 333 44 44
Telefax (070) 333 40 33

Uw brief

Ons kenmerk
AV/IR/2005/102666

Onderwerp
vijfde Voortgangsbrief gelijke beloning

Datum
21 december 2005

Hierbij bied ik u de kabinetsreactie aan op de adviezen uitgebracht door de Commissie gelijke behandeling (CGB), de Raad voor het Overheidspersoneelsbeleid en de Stichting van de Arbeid met betrekking tot het onderwerp gelijke beloning. De adviezen zijn gegeven in reactie op de vierde Voortgangsbrief gelijke beloning (TK 2004-2005, 27 099, nr. 11). In onderhavige brief wordt stilgestaan bij de inhoud van de adviezen. Daarnaast wordt ingegaan op de stand van zaken van eerdere gedane voorstellen en aangekondigde maatregelen.

1. Introductie

In de vierde Voortgangsbrief gelijke beloning is uitgebreid aandacht besteed aan de resultaten van het onderzoek "De arbeidsmarktpositie van werknemers in 2002", dat is uitgevoerd door de Arbeidsinspectie. Dit onderzoeksrapport beschrijft de verschillen in beloning en mobiliteit tussen mannen en vrouwen, voltijders en deeltijders, autochtonen en allochtonen en tussen werknemers met vaste en tijdelijke arbeidscontracten in 2002. Omdat uit het onderzoek is gebleken dat de tot nu toe ingezette beleidsmaatregelen niet het gewenste resultaat, in de zin van een afname van gecorrigeerde en ongecorrigeerde beloningsverschillen, hebben opgeleverd, zijn in de vierde Voortgangsbrief gelijke beloning aanvullende maatregelen aangekondigd. De nadruk ligt daarbij vooral op een correcte implementatie en verspreiding van de tot nu toe ontwikkelde instrumenten, zoals de Quickscan gelijke beloning, de Managementtool gelijke beloning en de Handleiding seksneutrale functiewaardering. Ook is voorgesteld om een 'Equal Pay Force' op te richten, naar voorbeeld van de 'Equal Pay Task Force' in Groot-Brittannië, als tijdelijke aanjager voor in beginsel een jaar om alle verschillende partijen (overheid, sociale partners en bedrijfsleven) bijeen te brengen om actief aan de slag te gaan en gelijke beloning onder de aandacht van een breed publiek te brengen en ongerechtvaardigde beloningsverschillen terug te dringen.

De Raad voor het Overheidspersoneelsbeleid en de Stichting van de Arbeid is advies gevraagd hoe werkgevers of andere betrokkenen gestimuleerd kunnen worden gebruik te maken van de ontwikkelde instrumenten bij gelijke beloning, zoals de Quick Scan en de Managementtool. Voorts is aan deze organisaties advies gevraagd over de wijze waarop verzekerd kan worden dat bij vernieuwing in het beloningsbeleid gelijke beloning als uitgangspunt wordt gehanteerd. Ook is aan deze twee organisaties gevraagd hoe werkgevers

gestimuleerd kunnen worden het eigen beloningsbeleid ter toetsing voor te leggen aan de CGB. Aan de Stichting van de Arbeid is tot slot de vraag voorgelegd op welke wijze gelijke beloning in de onderhandelingen tussen de CAO-partijen kan worden meegenomen. Alle drie de organisaties is advies gevraagd op welke wijze in Nederland de in de vierde Voortgangsbrief genoemde 'Equal Pay Force' kan worden opgericht en welke taken de 'Equal Pay Force' op zich kan nemen.

2. Reactie op de adviezen

De adviezen van de Raad voor het Overheidspersoneelsbeleid, de Stichting van de Arbeid en de CGB zijn door mij betrokken bij de ontwikkeling van verder beleid op het gebied van gelijke beloning. Hieronder zal worden ingegaan op de verschillende opmerkingen, suggesties en voorstellen die in de adviezen door deze organisaties zijn gedaan.

Zoals in de adviezen tot uitdrukking komt zijn alle organisaties het eens met de gekozen nadruk op een correcte implementatie en verspreiding van de tot nu toe ontwikkelde instrumenten gelijke beloning. Achtereenvolgens zal worden ingegaan op de adviezen met betrekking tot de ontwikkelde instrumenten (de Quickscan gelijke beloning, de Managementtool gelijke beloning en de Handleiding sekseneutrale functiewaardering), gelijke beloning als uitgangspunt en de 'Equal Pay Force' en tot slot het gelijke beloningsonderzoek.

2.1 De ontwikkelde instrumenten

Tot nu toe zijn door het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, de CGB en de sociale partners een viertal instrumenten (mede) ontwikkeld: de Checklist gelijke beloning, de Quickscan gelijke beloning, de Managementtool gelijke beloning en de Handleiding sekseneutrale functiewaardering.

De Raad voor het Overheidspersoneelsbeleid en de Stichting van de Arbeid is gevraagd hoe werkgevers of andere betrokkenen gestimuleerd kunnen worden gebruik te maken van de ontwikkelde instrumenten bij gelijke beloning, zoals de Quickscan gelijke beloning en de Managementtool gelijke beloning. Beide organisaties zijn hier summier op ingegaan. Daarnaast is ook de CGB op dit onderwerp ingegaan.

2.1.1 Quickscan gelijke beloning

De Quickscan gelijke beloning is een softwareprogramma waarmee de CGB op relatief snelle en eenvoudige wijze alle beloningsgegevens (vaste en variabele loon- en beloningscomponenten) van een organisatie kan analyseren vanuit de optiek van de gelijke behandelingswetgeving. In de vierde Voortgangsbrief gelijke beloning is voorgesteld om de Quickscan gelijke beloning breder in te zetten, bijvoorbeeld door de Arbeidsinspectie. Om de mogelijkheid daartoe te onderzoeken zal de Arbeidsinspectie in februari 2006 een pilot met een vereenvoudigde Quickscan verrichten. De Stichting van de Arbeid heeft verzocht om spoedige publicatie van de resultaten van dit onderzoek, liefst voor eind 2005. Aan dit verzoek zal na afronding van de pilot worden voldaan. De CGB vraagt waarom het pilot-onderzoek beperkt is tot de Wet gelijke behandeling mannen en vrouwen. Dit is omdat de Arbeidsinspectie alleen op grond van deze wet de bevoegdheid tot controle heeft. Daarnaast is de omvang van het onderzoek bewust klein gehouden, omdat het een pilot-onderzoek betrof.

De CGB stelt voor om, totdat de vereenvoudigde versie van de Quickscan gelijke beloning gereed is en deze aan de Managementtool gelijke beloning gekoppeld is, audits aan

werkgevers aan te bieden, zodat zij met behulp van externe deskundigheid gewezen worden op mogelijke problemen binnen het beloningsbeleid. Indien de CGB deze audits aan werkgevers wil aanbieden, wordt dit voorstel door mij ten zeerste ondersteund.

2.1.2 Managementtool gelijke beloning

Het onderzoek voor de Managementtool gelijke beloning is afgerond. Met de Managementtool gelijke beloning kunnen ondernemingen zelf eenvoudig nagaan of zich bij twee gelijkwaardige functies binnen het bedrijf ongerechtvaardigde beloningsverschillen voordoen. Het instrument wordt gedigitaliseerd en is vanaf begin 2006 toegankelijk via de website van het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid. In overleg met andere partijen, zoals de sociale partners en Stichting de Loonwijzer, zal de Managementtool gelijke beloning ook op andere relevante sites geplaatst worden.

De Raad voor het Overheidspersoneelsbeleid vraagt aandacht voor de trendmatige toename van individuele prestatie- en competentiebeloning: dat zou subjectiever zijn en het risico op sekseongelijkheid vergroten.

In reactie hierop zij opgemerkt dat de Managementtool gelijke beloning bij uitstek geschikt is voor werkgever en werknemer, om te onderzoeken of dit het geval is.

2.1.3 Handleiding sekseneutrale functiewaardering

De Handleiding sekseneutrale functiewaardering is een toetsinstrument voor de beoordeling van functiewaarderingssystemen ontwikkeld in samenwerking met sociale partners en systeemhouders. Het instrument is systematisch onder de aandacht gebracht van systeemhouders met het verzoek hun functiewaarderingssystemen met behulp van dit instrument te toetsen op sekseneutraliteit. In 2004 is een evaluatie van het instrument geweest waarbij aan twaalf houders van functiewaarderingssystemen, die tezamen een meerderheid van de werkgevers en werknemers vormen, een schriftelijke enquête is verzonden. Uit de reacties bleek dat de Handleiding sekseneutrale functiewaardering voldoet. Door middel van voorlichting zal het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid de Handleiding sekseneutrale functiewaardering blijven uitdragen.

De CGB verzoekt om een onafhankelijk onderzoek naar aanleiding van de evaluatie van de Handleiding sekseneutrale functiewaardering. De Stichting van de Arbeid verzoekt om verder onderzoek, in overleg met houders van functiewaarderingssystemen.

Mochten partijen een nader onderzoek noodzakelijk achten, dan kan hiervoor binnen het kader van de werkgroep '*Gelijke beloning, dat werkt!*', zoals in paragraaf 2.3 is uitgewerkt, gekozen worden.

2.2 Gelijke beloning als uitgangspunt

De Raad voor het Overheidspersoneelsbeleid en de Stichting van de Arbeid is advies gevraagd over de wijze waarop verzekerd kan worden dat bij vernieuwing in het beloningsbeleid gelijke beloning als uitgangspunt wordt gehanteerd. Ook is aan deze twee organisaties gevraagd hoe werkgevers gestimuleerd kunnen worden het eigen beloningsbeleid ter toetsing voor te leggen aan de CGB. Aan de Stichting van de Arbeid is tot slot de vraag voorgelegd op welke wijze gelijke beloning in de onderhandelingen tussen de CAO-partijen kan worden meegenomen.

Behalve de Stichting van de Arbeid en de Raad voor het Overheidspersoneelsbeleid is de CGB in haar advies hier ook op ingegaan.

De Stichting van de Arbeid acht het gewenst dat de overheid in haar hoedanigheid van werkgever ook zelf nadrukkelijk in haar personeelsbeleid aandacht besteedt aan het bevorderen van gelijke beloning. De Minister van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties heeft, als coördinerend bewindspersoon voor het personeelsbeleid bij de overheid, aan de sectoren verzocht voldoende aandacht te besteden aan het realiseren van gelijke beloning. Hij heeft dit verzoek in december 2004 per brief aan de overheidssectoren overgebracht.

Het voorstel van de Raad voor het Overheidspersoneelsbeleid om de A+O-fondsen of vergelijkbare instellingen van overheidssectoren bij de stimulering en het bewustwordingsproces te betrekken is iets wat door de werkgroep '*Gelijke beloning, dat werkt!*' meegenomen kan worden. De aanjagersrol die de Raad voor het Overheidspersoneelsbeleid daarbij voor zichzelf ziet kan ook via de werkgroep onderzocht en uitgewerkt worden.

De CGB heeft voorgesteld dat werkgeversorganisaties per sector of per branche enkele bedrijven uitnodigen om de CGB een oordeel omtrent hun eigen handelen te vragen, zodat dit bijdraagt aan het inzien van het belang van het regelmatig onderzoeken van het beloningsbeleid. Daarnaast dacht de CGB bij de verbetering van correcte toepassing van CAO-regelingen en arbeidsvoorwaardenregelingen aan onder meer een betere equipering en het toekennen van expliciete verantwoordelijkheden aan ondernemingsraden of andere werknemersvertegenwoordigingen. Dit zijn bij uitstek onderwerpen die door de werkgroep '*Gelijke beloning, dat werkt!*' (zie paragraaf 2.3) behandeld kunnen worden. Daarbij merk ik op dat een ondernemer op grond van artikel 31b van de Wet op de Ondernemingsraden een informatieplicht heeft over de in de onderneming tewerkgestelde groepen, alsmede het ten aanzien van die personen gevoerde sociale beleid. De ondernemingsraad heeft een plicht tot bevordering van de arbeidsvoorwaarden en dient waakzaam te zijn tegen discriminatie.

De voorstellen van de CGB om een akkoord met werkgeversorganisaties over concrete targets te sluiten, zoals in het Verenigd Koninkrijk en het opleggen van een verplichte rapportage in het jaarverslag zijn weliswaar interessante suggesties, desondanks zal dit op dit moment nog niet worden voorgesteld. De afgelopen jaren zijn gebruikt om de benodigde instrumenten te ontwikkelen. Voordat gekeken wordt naar de mogelijkheid van handhaving, dienen partijen eerst de mogelijkheid te hebben om er samen uit te komen. Mocht de werkgroep niet het gewenste resultaat hebben, dan zou dit in de toekomst nog nader onderzocht kunnen worden.

2.3 Werkgroep '*Gelijke beloning, dat werkt!*'

Alle drie de organisaties is advies gevraagd op welke wijze in Nederland de in de vierde Voortgangsbrief genoemde 'Equal Pay Force' kan worden opgericht en welke taken de 'Equal Pay Force' op zich kan nemen.

Ten aanzien van het voorstel om een 'Equal Pay Force' op te richten stelt de CGB vragen bij de noodzaak partijen bij elkaar te brengen die in andere verbanden regelmatig met elkaar overleggen, om vervolgens binnen de eigen gelederen met het tegengaan van ongerechtvaardigde beloningsverschillen aan de slag te gaan. Zij pleit er voor geen denktankachtige instantie op te richten, maar een Nationaal Programma Gelijke Beloning te

starten, waarbij de ondersteuning van een goed geëquipeerd projectbureau noodzakelijk is. Te overwegen valt aansluiting bij bestaande instrumenten, zoals de Vrouwenloonwijzer, te zoeken. De CGB bepleit dat de Minister initiatieven ontplooit om op minder vrijblijvende wijze de loonkloof en de ongelijke beloning aan te pakken. Het bereiken van een akkoord met werkgeversorganisaties over concrete targets, zoals in het Verenigd Koninkrijk, en het opleggen van een verplichte rapportage over gelijke beloning in het jaarverslag zouden hiertoe kunnen dienen. Daarnaast valt te denken aan maatregelen in de sfeer van contract compliance en het bevorderen dat gelijke beloning een aspect wordt van kwaliteitssystemen.

Over de 'Equal Pay Force' bestaan binnen de Stichting van de Arbeid uiteenlopende opvattingen. Een aantal van de in de Stichting vertegenwoordigde organisaties, te weten de VNO-NCW, MKB-Nederland, LTO Nederland, het CNV en de MHP Vakcentrale zijn vooralsnog van oordeel dat gegeven Nederlandse omstandigheden er niet direct aanleiding is om een instituut à la het Engelse Equal Pay Force te creëren. Daarbij komen de Engelse aanbevelingen en activiteiten grotendeels overeen met activiteiten en aanbevelingen van de Stichting van de Arbeid, de CGB en andere instanties, zoals de Arbeidsinspectie. Zij stellen in plaats daarvan voor om de komende een à twee jaar een gestructureerd overleg tussen werkgevers en werknemers op te zetten voor verdere voorlichting over het bestaan en gebruik maken van instrumenten, deskundigheids- en kwaliteitsbevordering bij het toepassen van functiewaarderings- en beloningssystemen, het stimuleren van aanvullend onderzoek, e.d.

De FNV staat niet afwijzend tegenover een 'Equal Pay Force'. Naar het oordeel van de FNV moet de duur niet bij voorbaat op een jaar worden gesteld. Mocht een 'Equal Pay Force' worden ingesteld dan dient dat voldoende uitgerust professioneel bureau te zijn waarbij de taken en bevoegdheden verder gaan dan het enkel adviseren, zoals voorlichting en bewustwording, het gevraagd en ongevraagd adviseren van overheid, sociale partners en CAO-partijen over allerhande onderwerpen die gelijke beloning raken, het stimuleren dan wel laten uitvoeren van nader onderzoek op het gebied van gelijke beloning en de monitoring daarvan.

De Raad voor het Overheidspersoneelsbeleid vraagt zich af wat de toegevoegde waarde van een apart orgaan als 'Equal Pay Force' is. De Raad is bereid een aanjagersrol binnen de overheid te vervullen. Voorgesteld wordt om de taken die de 'Equal Pay Force' zou krijgen onder te brengen bij een reeds bestaand orgaan als de SER of de Stichting van de Arbeid.

Zoals uit bovenstaande samenvatting van de adviezen blijkt, staan partijen niet zonder meer positief tegenover de oprichting voor een 'Equal Pay Force' conform het Engelse model. Naar aanleiding van de ontvangen reacties zijn in mei en juni 2005 informele gesprekken gevoerd met vertegenwoordigers van de Stichting van de Arbeid, de Raad voor het Overheidspersoneelsbeleid en de CGB, waarin betrokkenen het standpunt van hun organisatie nader hebben toegelicht. Naast verschillen in standpunt over de structuur van de 'Equal Pay Force' werd duidelijk dat alle betrokkenen het belang onderschrijven van bevordering van gelijke beloning. Deze bevordering kan bereikt worden door onder meer het stimuleren van de bewustwording, het geven van voorlichting over de ontwikkelde instrumenten en het verbreden van de deskundigheid.

Daarbij aansluitend is gekozen voor de instelling van een werkgroep '*Gelijke beloning, dat werkt!*' met een op de praktijk gerichte insteek. Deze werkgroep staat onder leiding van een, door het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, aangewezen voorzitter,

mevrouw P. Osse. Zij is directeur van Stichting de Loonwijzer en heeft ruime ervaring met het onderwerp gelijke beloning. De werkgroep wordt ondersteund door een ambtelijk secretaris. De instellingsduur is 12 maanden, met een uitloopmogelijkheid tot 18 maanden. De werkgroep is per 15 december 2005 officieel ingesteld.

In de werkgroep hebben alle – voor gelijke beloning – relevante organisaties zitting. Behalve de in de Stichting van de Arbeid en de Raad voor het Overheidspersoneelbeleid vertegenwoordigde koepelorganisaties gaat het hierbij om de CGB en de Nederlandse Vereniging voor Personeelsbeleid (NVP). Hiermee wordt tegemoet gekomen aan het voorstel van de Stichting van de Arbeid om de NVP te betrekken. Voor de organisaties die geen lid zijn van de werkgroep kan gekozen worden voor een andere rol. Met deze opzet van de werkgroep *'Gelijke beloning, dat werkt!'* is gekozen voor een actieve benadering van alle relevante instanties, zoals door de Stichting van de Arbeid verzocht.

De taken van de werkgroep op hoofdlijnen zijn het bevorderen van de bekendheid van de wettelijke regels over gelijke beloning bij werkgevers- en werknemersorganisaties, individuele werkgevers en werknemers, P&O-functionarissen, ondernemingsraden en CAO-onderhandelaars, alsmede het bevorderen van de naleving van de wettelijke regels over gelijke beloning bij de hierboven genoemde groepen. Ook de voorlichting over en bekendheid geven aan de ontwikkelde instrumenten, te weten de Managementtool gelijke beloning, de Checklist gelijke beloning, de Handleiding seksneutrale functiewaardering en het stappenplan Gelijke beloning voor ondernemingsraden behoort tot het takenpakket van de werkgroep. Daarnaast behoort hiertoe het stimuleren van scholing van werkgevers, werknemers, CAO-onderhandelaars, ondernemingsraden en P&O functionarissen en het stimuleren van deskundigheid bij de eigen organisatie van de leden van de werkgroep en de implementatie binnen de eigen organisatie. Dit kan bijvoorbeeld gebeuren door binnen de eigen organisatie een netwerk van 'ambassadeurs voor gelijke beloning' op te richten die zorgen voor verdere implementatie op de lagere niveaus. Tot slot behoort ook het doen van nader onderzoek op door de leden van de werkgroep gewenst terrein tot een van de taken van de werkgroep. Verdere mogelijke concretisering en invulling van de taken geschiedt door de werkgroep zelf.

Gelet op de ontvangen adviezen denk ik dat de gekozen opzet van de werkgroep *'Gelijke beloning, dat werkt!'* tegemoet komt aan de verschillende wensen van de CGB, de Stichting van de Arbeid en de Raad voor het Overheidspersoneelsbeleid. De werkgroep zal het komende jaar aan de slag gaan met het onderwerp gelijke beloning, gesteund door het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid.

Aan de werkgroep *'Gelijke beloning, dat werkt!'* zal een budget aan de werkgroep beschikbaar worden gesteld voor voorlichting, onderzoek en andere activiteiten. Ook wordt een nieuw opgezette website beschikbaar gesteld en de werkzaamheden van de werkgroep zullen tevens worden ondersteund door voorlichtingsactiviteiten van het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid. In de januari 2006 zal de werkgroep *'Gelijke beloning, dat werkt!'* officieel gepresenteerd worden en zal onder meer de digitale versie van de Managementtool gelijke beloning actief worden.

Voorlichting blijft de komende jaren een belangrijk instrument in de strijd tegen ongelijke beloning, zowel om werkgevers en werknemers te informeren als om de tot nu toe ontwikkelde instrumenten breed te verspreiden. Vanuit het Ministerie van Sociale Zaken en

Werkgelegenheid zal het belang van voorlichting op de eigen website worden uitgedragen. Daarnaast is eind 2005 een publiciteitscampagne gestart die heel 2006 doorloopt. Daarbij ligt de aandacht met name op het bevorderen van het gebruik van de ontwikkelde instrumenten, het wijzen van werknemers op hun rechten ten aanzien van gelijke beloning en het wijzen van werkgevers op mogelijke valkuilen bij gelijke beloning. Het doel is om de campagne in aanvulling op de activiteiten van de werkgroep '*Gelijke beloning, dat werkt!*' plaats te laten vinden

2.4 Gelijke beloningsonderzoek

Hoewel in de adviesaanvraag niet is ingegaan op het onderzoek verricht door de Arbeidsinspectie, dat ten grondslag ligt aan de vierde Voortgangsbrief gelijke beloning, is de CGB hierop in haar advies zeer uitgebreid ingegaan. Ook de Raad voor het Overheidspersoneelsbeleid stipt het aan in het advies. Volledigheidshalve behandel ik dit onderwerp daarom ook in deze voortgangsbrief.

De Raad voor het Overheidspersoneelsbeleid wijst op de gedateerdheid van het onderzoek door de Arbeidsinspectie. Daarover merk ik op dat het gelijke beloningsonderzoek altijd ziet op het verleden. Het gehele Arbeidsvoorwaardenonderzoek, waar het gelijke beloningsonderzoek deel van uitmaakt, richtte zich op 2002. Met het verzamelen van de benodigde data startte de Arbeidsinspectie begin 2003. Halverwege dat jaar werd het bestand voor het beloningsonderzoek opgesteld en in 2004 vond de daadwerkelijke analyse plaats. Nadat dat is afgerond wordt aan de Tweede Kamer zo snel mogelijk de uitkomst gerapporteerd. In dit geval december 2004. Ook voor volgend jaar geldt dit: het onderzoek ziet op het jaar 2004 en gerapporteerd wordt voor eind 2006. Daarnaast wordt, zoals tijdens het Algemeen Overleg van 27 januari 2004 aan de Tweede Kamer is toegezegd, onderzoek verricht naar het beloningsverschil tussen allochtonen en autochtonen werkzaam bij de overheid. Dit onderzoek kan niet door de Arbeidsinspectie worden verricht, omdat deze gegevens niet beschikbaar zijn in de loonadministratie van de overheid. Daarom wordt dit onderzoek door het Centraal Bureau voor Statistiek verricht. Dit deel wordt in juni 2006 afgerond. Dit onderzoek is eveneens gebaseerd op gegevens over 2004.

De CGB uit de wens om tot eenduidige definitie van het begrip loonkloof in EU-verband te komen. Dit begrip is volgens de CGB niet in alle lidstaten gelijkkluidend, waardoor gegevens niet goed vergeleken kunnen worden.

Ik wijs op de definitie die in EU-verband wordt gebruikt voor de loonkloof: "Het verschil tussen het gemiddelde bruto-uurloon van mannen en vrouwen als percentage van het gemiddelde bruto-uurloon van mannen (voor werknemers die meer dan 15 uur per week werkzaam zijn), waarbij een onderscheid wordt gemaakt tussen de publieke en private sector". De lidstaten hanteren derhalve eenduidige criteria. De methodiek van het onderzoek naar beloningsverschillen verschilt echter per lidstaat. In Nederland wordt dit onderzoek door de Arbeidsinspectie gedaan. In andere lidstaten wordt voor een andere aanpak gekozen. Daardoor kunnen ondanks vaste criteria de uiteindelijke resultaten niet goed vergeleken worden.

De CGB is van mening dat door de wijze waarop de gecorrigeerde loonkloof in de vierde Voortgangsbrief is bepaald, deze kleiner lijkt dan hij in werkelijkheid is. Dit komt volgens de CGB doordat enerzijds factoren worden genoemd die zelf ook elementen van onderscheid in zich kunnen dragen, zoals arbeidsduur, opleidingsniveau en contractvorm en anderzijds sprake is van doublures zoals diensttijd in samenhang met leeftijd,

opleidingsniveau in samenhang met functieniveau en meer verborgen functiesoort en functieniveau al dan niet in combinatie met opleidingsniveau. In reactie hierop zij opgemerkt dat er weliswaar enkele kanttekeningen geplaatst kunnen worden bij de cijfers over beloningsverschillen uit het onderzoek van de Arbeidsinspectie, maar dat dit niet met zich mee brengt dat de gecorrigeerde beloningskloof kleiner lijkt dan hij in werkelijkheid is. Zo berusten de percentages gecorrigeerde beloningsverschillen zoals deze uit het onderzoek van de Arbeidsinspectie volgen niet volledig op discriminatoire gronden. Met andere woorden, *het constateren van een gecorrigeerd beloningsverschil staat niet gelijk aan het constateren van beloningsdiscriminatie*. Dit hangt onder meer samen met het feit dat bij het onderzoek volledige specificering van verklarende variabelen niet mogelijk is. Anderzijds kan niet uitgesloten worden dat ook in het verklaarde deel van de beloningsverschillen enige beloningsdiscriminatie verstopt zit. Sommige gebruikte verklarende factoren kunnen namelijk onder omstandigheden beloningsdiscriminatie met zich meebrengen: bijvoorbeeld verschil in arbeidsduur als verklaring voor een beloningsverschil tussen mannen en vrouwen, waarvoor een objectieve rechtvaardiging ontbreekt. Hierop is ook in de vierde Voortgangsbrief gelijke beloning gewezen. Met betrekking tot de door de CGB genoemde doublures wil ik vermelden dat de door de Arbeidsinspectie gehanteerde methodiek – de zogenaamde regressie-decompositie analyse – er juist toe leidt dat dergelijke doublures voorkomen worden.

De CGB wil om de loonkloof te dichten deze naar een aantal factoren differentiëren, onder meer leeftijdscohorten, functieniveaus en organisaties. Met betrekking tot de genoemde factoren wijs ik er op dat deze al gedeeltelijk in het onderzoek voorkomen: tabel III.6.B geeft schattingsresultaten voor de beloningsfuncties van de totale populatie en van de deelpopulaties in het bedrijfsleven (p. 174-179 van het rapport). Hierin komen de verschillende leeftijdscohorten aan de orde. Ook wordt er naar functieniveau en naar bedrijfssector gedifferentieerd.

Relevant om in dit kader te vermelden is dat in oktober de beloningsindex in het nieuws was. Daaruit zou blijken dat vrouwen soms wel vijftwintig procent minder zouden verdienen dan mannen. De beloningsindex is niet hetzelfde als het onderzoek 'De arbeidsmarktpositie van werknemers in 2002' dat door de Arbeidsinspectie wordt verricht. Het betreft een onderzoek verricht door een particuliere organisatie, het Nederlands Instituut voor Beloningsstatistiek. Benadrukt wordt dat een dergelijk (gecorrigeerd) beloningsverschil niet volgt uit het onderzoek van de Arbeidsinspectie.

Ik vertrouw erop u hiermee voldoende te hebben geïnformeerd.

De Minister van Sociale Zaken
en Werkgelegenheid,

(mr. A.J. de Geus)