



COMMISSIE VAN DE EUROPESE GEMEENSCHAPPEN

Brussel, 17.07.1996
COM(96) 336 def.

MEDEDELING VAN DE COMMISSIE

**EEN GEDRAGSCODE VOOR DE TOEPASSING VAN
GELIJKE BELONING VOOR ARBEID VAN GELIJKE WAARDE VOOR
VROUWEN EN MANNEN OP HET WERK**

INHOUD

INLEIDING

DEEL I: DOELGROEPEN VAN DE CODE

- A. De ondernemingen
- B. De partners van het loonoverleg
- C. Particulieren

DEEL II: ANALYSE VAN HET BELONINGSSTELSEL

- A. De relevante informatie
- B. Beoordeling van de informatie
- C. Specifieke aspecten van het beloningsstelsel

DEEL III: FOLLOW-UP ACTIE OM DE GELIJKE BELONING TE REALISEREN

- A. Doel
- B. Punten die in een follow-up actie kunnen worden opgenomen
- C. Evaluatie van de follow-up actie

CONCLUSIE

INLEIDING

Het beginsel van gelijke beloning voor arbeid van gelijke waarde voor vrouwen en mannen is vastgelegd in artikel 119 van het Verdrag van Rome en in de Richtlijn Gelijke Beloning van 1975¹ betreffende de toepassing van het beginsel van gelijke beloning voor mannelijke en vrouwelijke werknemers.

Ondanks deze bepalingen van het communautair recht, die sinds 20 jaar zijn aanvaard en omgezet in de wetgevingen van de Lid-Staten, blijven de verschillen in beloning tussen vrouwen en mannen groot. De beschikbare gegevens over, bij voorbeeld, de industrie en de detailhandel tonen inderdaad een wijde kloof tussen de lonen van vrouwen en mannen in alle Lid-Staten.

Voorts ovendien stelt men vast dat de verschillen voor het kantoorpersoneel groter zijn dan voor de arbeiders; dit sluit aan bij de verscheidenheid van mogelijke werkzaamheden en de tendens dat mannen meestal tot het kaderpersoneel behoren en de vrouwen meestal secretaresse zijn, terwijl voor de arbeiders de verscheidenheid van beroepen en dus ook van beloningen beperkter is (de berekeningen van de verschillen tussen de salarissen van vrouwen en mannen berusten altijd op het gemiddeld bruto uurloon voor handwerkers en de gemiddelde bruto maandsalarissen voor het kantoorpersoneel).

Hierbij zij echter opgemerkt dat het gemiddeld salaris wordt berekend op een globale basis die zowel de beloning van personen die voltijds werken als die van deeltijdwerkers omvat. Het feit dat het percentage in deeltijd werkende vrouwen hoger is dan dat van de mannen zou een van de elementen kunnen vormen die verklaren dat zij in de meerderheid zijn onder de ontvangers van lage lonen.

Het verschil tussen de inkomens van vrouwen en mannen is aan verschillende feiten toe te schrijven, en wel vooral:

- aan de verticale en horizontale segregatie van de door vrouwen en mannen bezette banen (de zogeheten vrouwelijke beroepen worden gewoonlijk slechter betaald),
- aan de vele activiteitsgebieden die vooral mannelijk zijn, die extra beloningen, werktijdenpremies, enz., ontvangen, wat de verschillen in de loonschalen tussen de sectoren buiten de basistarieven nog vergroot,
- aan de grote loondifferentiaties die resulteren uit de collectieve overeenkomsten die gebonden zijn aan de erkenning van vakbekwaamheid, aan type onderneming en aan soort industrie of sector. De beroepssegregatie wegens geslacht is op al deze verdelingen van toepassing, zodat mogelijkheden tot onderscheid ontstaan,
- aan de stelsels van de collectieve overeenkomsten waardoor de salarisstructuren de relatieve onderhandelingsbevoegdheid weergeven van de verschillende groepen werknemers. Gewoonlijk hebben vrouwen een lagere onderhandelingsbevoegdheid.

¹ Richtlijn van de Raad 75/117/EEG, PB L 45 van 19.2.1975, blz. 19

Als bijdrage tot de verkleining van dit verschil heeft de Commissie besloten, deze gedragscode goed te keuren, die het vervolg is op haar memorandum aangaande de gelijke beloning voor arbeid van gelijke waarde, dat in juni 1994² is verschenen.

De Code beoogt *concrete adviezen* te geven aan werkgevers en partners in de collectieve onderhandelingen op het niveau van de onderneming, de bedrijfstak of op intersectorieel niveau, ter garantie van de toepassing van het principe van de gelijke behandeling, in alle elementen van de beloning, van vrouwen en mannen die arbeid van gelijke waarde verrichten. Zij is met name gericht op de afschaffing van discriminatie wegens geslacht wanneer de beloningsstructuren berusten op stelsels van werkclassificatie en -evaluatie.

De code is bestemd voor toepassing op werkplekken in de overheids- zowel als de particuliere sector. De werkgevers worden aangemoedigd de in de code opgenomen aanbevelingen op te volgen via aanpassing daarvan aan omvang en structuur van hun organisatie. De in de code opgenomen stappen en maatregelen zijn niet de enig mogelijke en ook niet juridisch bindend, het zijn slechts voorbeelden van de typen actie waarmee een bepaalde situatie kan worden aangepakt. Aanbevolen wordt, de code te lezen in samenhang met het Memorandum, dat voorlichting omvat over de beslissingen van het Europese Hof van Justitie.

De toepassing van gedragscodes is des te meer verbreid en doelmatig, naarmate zij in nauwe samenwerking met de gebruikers zijn ontworpen. Daarom heeft de Commissie de sociale partners geraadpleegd over de inhoud en de vormgeving van deze code. Het was inderdaad essentieel dat deze zoveel mogelijk de door de sociale partners voorgestelde aanpak weergeeft, namelijk een korte code, bestemd voor een vrijwillig en effectief gebruik, die kan worden gebruikt in de diverse fasen van de collectieve onderhandelingen.

De code stelt in wezen twee dingen voor:

- dat de onderhandelaars op alle niveaus, aan de kant van de werkgevers of vakbonden die interveniëren in de vaststelling van de beloningsstelsels, overgaan tot een analyse van het beloningsstelsel en de informatie evalueren die nodig zijn om de discriminatie wegens geslacht op te sporen in de beloningsstructuren, ter herkenning van de maatregelen die nodig zijn om deze tegen te gaan;
- dat een follow-up actie wordt opgesteld en uitgevoerd om de discriminaties wegens geslacht die voorkomen in de beloningsstructuren te verwijderen.

²

COM(94) 6 def.

DEEL I: DOELGROEPEN VAN DE CODE

A. De ondernemingen

De code richt zich vooral tot de werkgevers, zowel in de overheids- als de privé-sector. Het zijn in feite de werkgevers, die een gelijke beloning dienen uit te keren wanneer is vastgesteld dat arbeid van gelijke waarde is verricht door mannelijke en vrouwelijke loontrekkenden en wanneer zij geen verklaring of rechtvaardiging kunnen geven voor een verschil in behandeling anders dan wegens geslacht, die in eerste instantie het principe van gelijke beloning voor arbeid van gelijke waarde moeten toepassen.

Opmerkelijk is ook de bijzonder grote rol van de overheid als werkgever. Een volledige toepassing van het principe van gelijke beloning in de overheidssector zou een toegevoegde waarde hebben door zijn voorbeeldfunctie.

Natuurlijk worden de ondernemingen, in overeenstemming met hun personeel en/of de vertegenwoordigers daarvan, uitgenodigd de in de code voorgestelde maatregelen op te volgen op een wijze die het best aansluit op hun omvang en hun structuur.

B. De partners van het loonoverleg

De code richt zich rechtstreeks tot de sociale partners. De meeste beloningsstelsels zijn immers voortgekomen uit collectieve onderhandelingen, sectorieel of intersectorieel. Het Hof van Justitie van de EG heeft overigens in een aantal zaken verklaard dat de collectieve overeenkomsten het principe van gelijke beloning voor een gelijke of gelijkwaardige arbeid moeten respecteren.

Daaruit volgt dat de partners in het loonoverleg geholpen moeten worden om alle al dan niet rechtstreekse discriminatie uit de betreffende overeenkomsten te verwijderen en een gelijke erkenning te bereiken van de arbeid van vrouwen en van mannen wanneer aan de te verrichten taken gelijkwaardige eisen werden gesteld.

Het zou inderdaad wenselijk zijn op dit niveau, en onder voorbehoud van wijzigingen, ook het type aanpak te hanteren dat werd voorgesteld voor een analyse van het beloningsstelsel en voor een follow-up actie.

C. Particulieren

De code wil ook vrouwen en mannen die menen dat hun werk onderschat wordt door discriminatie wegens geslacht, helpen de juiste en nodige informatie te vinden om hun problemen via onderhandeling, of in laatste instantie voor hun regionale of nationale gerechtshoven, op te lossen.

* * *

Hier zij opgemerkt dat de kwestie van de gelijke beloning veel meer omvat dan alleen een onderzoek inzake het loonstelsel in een onderneming, bedrijfstak of een geheel van bedrijfstakken. Er is ook actie op nationaal niveau voor nodig, niet alleen van de verenigingen van werkgevers en werknemers, maar ook van de overheidsinstanties. Daartoe kan b.v. het beroep op een nationaal statistisch apparaat over de relatieve loonniveaus volgens de bedrijfstakken, sectoren of regio's een efficiënt instrument blijven om de invloed van het geslacht op de geconstateerde verschillen te meten.

DEEL II: ANALYSE VAN HET BELONINGSSTELSEL

Doel van de analyse van het beloningsstelsel is, een eventuele onderwaardering van werk dat typisch aan vrouwen is voorbehouden, in het licht te stellen ten opzichte van werk dat typisch door mannen wordt verricht, en vice versa. Daartoe moet de werkgever vaststellen, bij voorkeur in overleg met het personeel en/of betreffende van de voor werk van gelijke waarde dat wanneer vrouwen arbeid verrichten die even veeleisend is als die van de mannen, ook indien het verschillend werk betreft, de werkgevers moeten garanderen dat de beloning gelijk is, tenzij er een verklaring is voor het verschil in betaling, die niet bestaat in het verschil in geslacht.

Deze analyse zou in drie fasen moeten verlopen. Eerst moeten de relevante gegevens worden verzameld. Daarna moeten deze geëvalueerd, in twee fasen. Eerst moet er een algemeen beeld worden geschetst van geslacht en beloning van de werknemers, om vervolgens de bijzondere aspecten van de beloning die als potentieel discriminerend worden aangemerkt te onderzoeken.

A. De relevante informatie

Informatie met betrekking tot de doelstellingen van de analyse dient onder het gehele personeel van de organisatie te worden verzameld. Een loonanalyse binnen een vestiging of een individuele inschalings- of onderhandelingsstructuur is niet toereikend omdat problemen in verband met geslachtsdiscriminatie zich heel goed kunnen voordoen tussen werknemers die in de zelfde of een andere vestiging werken, door inschalingsstructuren heen of in verschillende onderhandelingsgroepen. Het brandpunt van de verzamelde informatie zal variëren naar gelang van structuur en beloningsstelsel van de onderneming. De hieronder gegeven informatie zal deels niet op een of andere organisatie van toepassing zijn. De organisatie moet, in samengaan met het personeel, zelf vaststellen, welke informatie relevant en nodig is voor de analyse.

1. Werknemers

De gegevens over de werknemers zijn te ontleen aan personeels- en salarisregistraties en moeten omvatten:

- geslacht
- rang
- naam van het werk
- werkuren, exclusief pauzes
- onderhandelingsgroep of collectieve overeenkomst
- voor tewerkstelling vereiste kwalificatie
- andere relevante kwalificaties
- aantal dienstjaren bij de organisatie
- lengte van dienst bij andere relevante organisaties
- basissalaris
- extrabetalingen en contractuele uitkeringen.

De informatie moet ook betrekking hebben op de tijdelijke werknemers zowel als personen met langlopende contracten, alsmede alle thuiswerkers/gedetacheerden en werkers die op basis van een subcontract zijn aangenomen.

2. Beloningsregelingen en -praktijken

De informatie over beloningsregelingen en -praktijken dient te worden ontleend aan de voorschriften, handboeken en collectieve overeenkomsten van de organisatie. Dit zal van geval tot geval verschillen, maar kan omvatten:

- functiebeschrijvingen
- inschalings-, classificatie- en evaluatiesystemen
- inschalings/classificatiecriteria
- beloningsregelingen van collectieve overeenkomsten
- regels voor het recht op betalings- en andere contractuele uitkeringen
- handboek inzake functiewaardering
- handboek voor beloningsdifferentiatie
- regels voor het hanteren van bonus- en aanmoedigingsschema's
- regelingen voor stukwerk of aangenomen werk
- informatie over de marktsituatie van afzonderlijke banen, waar dit van toepassing is.

Het is van belang dat ook informatie wordt verzameld over beloningsregelingen en -praktijken die zowel gewoonten en praktijken kunnen volgen als formele voorschriften.

B. Beoordeling van de informatie

De eerste fase van de beoordeling van de informatie moet het schetsen van een algemeen beeld van geslacht en beloning zijn. Een analyse kan aan het licht brengen dat het beloningssysteem de werknemers beloont door verwijzing naar hun kwalificaties. Dan is het mogelijk dat in de beloonde kwalificaties de niet-officieel erkende vaardigheden die vrouwen zich eigen hebben gemaakt, niet terug te vinden zijn. In sommige Lid-Staten zou bij voorbeeld bekwaamheid in het naaien geen diploma opleveren, maar de bediensters van naaimachines zouden dat werk niet kunnen aannemen zonder die vaardigheid. De definitie van vaardigheden kan aan herziening toe zijn, in sommige gevallen ook aan uitbreiding. Zijn de vaardigheden wel nodig voor de uitgevoerde werkzaamheden?

Wanneer een grote organisatie een ingewikkelde beloningsstructuur heeft, tekent er zich vaak geen duidelijke koers af om als zodanig herkende discriminatie aan te pakken. Daarom moet de beloningsstructuur transparant worden.

Het algemene beeld zal een overzicht van loonregelingen geven en helpen bij de identificatie van prioritair aan te pakken gebieden.

Het algemene beeld zal een overzicht van beloningsregelingen geven en helpen bij de vaststelling van gebieden die allereerst aandacht verdienen. Voor specifieke aspecten van het beloningssysteem zal de analyse dieper moeten graven.

Als voorbeeld hier enige sleutelindicatoren van mogelijke vertekeningen uit hoofde van het geslacht:

- vrouwen verdienen gemiddeld minder dan mannen met een gelijknamige baan,

- vrouwen verdienen gemiddeld minder dan gelijk ingeschaalde mannen,
- aan vrouwen in ongeschoolde banen waar vrouwen in de meerderheid zijn, wordt minder betaald dan voor de laagst betaalde ongeschoolde arbeid die in hoofdzaak door mannen wordt verricht,
- werk dat vooral door vrouwen wordt verricht, wordt lager ingeschat of gewaardeerd dan werk dat vooral door mannen wordt verricht op gelijke niveaus van inspanning, vaardigheid of verantwoordelijkheid,
- vrouwen met gelijkwaardige kwalificaties bij indiensttreding en gelijke anciënniteit krijgen een lagere beloning dan mannen,
- wanneer binnen een organisatie afzonderlijke onderhandelingsvoorschriften worden gehanteerd, ontvangen die waar de mannen in de meerderheid zijn, een hogere beloning dan andere onderhandelingsgroepen waar de vrouwen in de meerderheid zijn,
- in de meeste gevallen worden mannen en vrouwen gediscrimineerd door verschillende systemen van inschaling, classificatie en evaluatie,
- werkers in deeltijd of tijdelijke krachten, in hoofdzaak vrouwen, hebben gemiddeld een lager uurloon dan voltijds of permanent personeel in dezelfde baan of inschaling,
- werkers in deeltijd of tijdelijke werkers, in hoofdzaak vrouwen, hebben toegang tot minder belonings- en andere contractuele uitkeringen
- verschillende bonusregelingen, stukloon en andere regelingen van "prestatieloon" worden in verschillende produktiegebieden toegepast, waardoor één sekse onevenredig zwaar wordt getroffen,
- verschillende berekeningen voor bonussen, collectief stukloon en ander "prestatieloon" worden toegepast op verschillende banen in dezelfde afdeling, waardoor één sekse onevenredig zwaar wordt getroffen,
- in verschillende afdelingen worden verschillende tarieven voor overwerk toegepast, waardoor één sekse onevenredig zwaar wordt getroffen,
- vakantierechten variëren tussen banen in dezelfde inschaling, waardoor één sekse onevenredig zwaar wordt getroffen.

Hoewel de bovenstaande feiten op zich zelf niet inhouden dat het beloningsstelsel onwettige discriminatie op grond van geslacht omvat, dienen zij stuk voor stuk nader te worden onderzocht. Elk element van de samenstelling van het loon of het recht op belonings- en andere contractuele uitkeringen moet worden onderzocht om te zorgen dat er een objectieve rechtvaardiging bestaat, die niets uitstaande heeft met het geslacht van de werknemers, maar die wel de verschillen in beloning kan verklaren.

C. Specifieke aspecten van het beloningsstelsel

De praktijken zullen per organisatie verschillen en dat zal de conclusies van de analyse beïnvloeden. Hier volgen voorbeelden van praktijken die discriminerend kunnen blijken, met aanwijzingen hoe men deze kan bestrijden. Er zij met nadruk op gewezen, dat deze praktijken alleen als voorbeeld worden vermeld en dat geenszins wordt beweerd dat zij in alle organisaties worden aangetroffen.

1. Het basisloon

- **Vrouwen worden consequent lager op de loonschaal geplaatst dan mannen.**

Ga in de aannemings- en de bevorderingsdossiers na of een verschillende behandeling objectief te rechtvaardigen is, ongeacht het geslacht.

Zijn kwalificaties waarvoor toelagen worden betaald een vereiste voor de banen? Worden vrouwen benadeeld door de definitie van de kwalificaties?

- **Vrouwen krijgen een lagere beloning dan de mannen die de zelfde baan eerder hadden.**

Ga na of de bij deze baan horende taken en verantwoordelijkheden gelijk zijn gebleven dan wel werden gewijzigd. Rechtvaardigen de veranderingen een achteruitgang in beloning?

- **Vrouwen doorlopen de loonschalen minder snel en/of bereiken zelden hogere punten.**

Ga na of de beloning gekoppeld is aan de bekwaamheid voor het werk en minder aan het aantal dienstjaren. Waar vrouwen onderbroken of kortere gewerkte perioden hebben door hun gezinsverplichtingen, zullen zij minder kunnen voldoen aan criteria voortvloeiend uit het aantal dienstjaren.

Onderzoek criteria waardoor de werknemers door een schaal worden bevorderd.

- **Mannen krijgen een hogere beloning, door een aanvulling of door een hogere inschaling, wegens problemen met het "aantrekken en blijvend aan het bedrijf binden".**

Neem maatregelen om de problemen met het aannemen en houden van personeel op te lossen, b.v.: de bestaande werknemers opleidingen geven, waardoor zij kunnen profiteren van ontwikkelingsinitiatieven. Men zou de arbeidsreserve waaruit geregeld personeel wordt aangeworven, kunnen uitbreiden. Men zou ook het kantoorpersoneel en de "witte-boorden werkers" in aanmerking kunnen nemen voor een managementopleiding of voor leerlingstages via toepassing van positieve actie.

2. Bonus/beloningsdifferentiatie/collectief stukloon en berekeningen voor "stukloon"

- **Vrouwelijke en mannelijke handwerkers ontvangen het zelfde basisloon, maar mannen kunnen een bonus verdienen.**

Controleer of de verschillen in toegang tot een bonus objectief te rechtvaardigen zijn, onverschillig het geslacht. Geven de verschillen in verdiensten reële produktiviteitsverschillen weer? Ga na hoe de toegang tot overwerk, werken in het weekeinde en ploegendienst is geregeld.

- **Beloningsdifferentiatie is alleen bereikbaar voor personeel op de hoogste posten/voltijdwerkers/werknemers die onder het beoordelingssysteem vallen.**

Ga na of de criteria voor deelname aan of uitsluiting van dit systeem objectief gerechtvaardigd zijn.

- **Vrouwen ontvangen constant lagere beloningsdifferentiaties dan mannen**

Herzie de criteria voor de beoordeling van prestaties om directe en indirecte discriminatie wegens geslacht op het spoor te komen.

3. Aan het loon gekoppelde tegemoetkomingen

- **Een lager percentage vrouwelijke werknemers dan mannelijke vallen onder de bedrijfsvoorzieningen**

Controleer de vereisten voor de toegang tot aan het loon gekoppelde tegemoetkomingen (zoals ziekengeld/pensioenen/leningen tegen lage rente/stelsel voor verwerving van aandelen/andere tegemoetkomingen), om er zeker van te zijn dat er geen indirecte discriminatie bestaat, vooral ten aanzien van de criteria.

4. Deeltijdwerkers

Deeltijdwerkers ontvangen lagere uurlonen of worden uitgesloten van bonussen en uitkeringen.

Deeltijdwerkers worden dikwijls uitgesloten van pensioen- en ziekengeldstelsels. Soms worden van hen veel meer arbeidsjaren verlangd voordat zij in aanmerking komen voor opleiding of dienstjarenbeloningen. Tenzij een duidelijke en objectieve verklaring wordt gegeven mag men aannemen dat de uitsluiting van deeltijdwerkers neerkomt op discriminatie op grond van geslacht. Ga na of deeltijdwerkers anders worden behandeld en zo ja, waarom.

5. Werkclassificatie, inschaling, evaluatie en op vaardigheden/bekwaamheid berustende systemen

Werkevaluatie, inschaling en op vaardigheden/bekwaamheid berustende systemen zijn mechanismen die in sommige Lid-Staten worden toegepast ter bepaling van de hiërarchie – of hiërarchieën – in een organisatie of een groep ondernemingen, als basis voor beloningssystemen. De termen worden in de verschillende EU-landen nogal verschillend gebruikt. De volgende opmerkingen beogen de organisaties die zulke schema's hanteren te helpen na te gaan of zij niet onbedoeld discriminatie uitoefenen tegen werknemers die met name typisch vrouwelijke banen hebben. Beloningssystemen die op zulke schema's gebaseerd zijn kunnen al sinds jaar en dag in deze organisaties zijn toegepast, zonder enige herziening, en veel daarvan hebben aspecten die bijdragen tot de onderwaardering van door vrouwen verrichte arbeid.

a. Aard van de organisatie

Wat is de doelstelling van de organisatie? Welke aard heeft zij? Welke diensten en/of producten levert zij?

Het stellen van deze vragen zal helpen vaststellen of het ontwerp van het stelsel een redelijke weergave vormt van de prioriteiten van de organisatie. Daarbij kan blijken dat door de waardering van bepaalde aspecten van de arbeid deze prioriteit niet wordt weerspiegeld. Bij voorbeeld: voor een stelsel in een ziekenhuis dat de zorg voor de patiënten helemaal niet waardeert, maar teveel nadruk legt op financiële vaardigheden en verantwoordelijkheden, kan een herziening geboden zijn.

b. Type van het stelsel

Kan het stelsel de verschillende elementen in diverse werkzaamheden meten of deelt het banen in zonder deze metingen?

Zijn verschillende werkzaamheden gedekt door verschillende stelsels, bij voorbeeld een voor handwerkers en een voor kantoorpersoneel, of vallen alle banen onder het zelfde stelsel? Kan het stelsel in dit laatste geval het werk dat door verschillende groepen wordt verricht evenwichtig inschatten?

Past het stelsel bij de banen die eronder vallen?

Door de segregatie van de geslachten op de arbeidsmarkt en het argument dat de traditionele schema's voor de evaluatie en classificatie van banen niet in staat zijn inherent verschillende werkzaamheden op een uniform schema in te delen, bestond er dikwijls geen gemeenschappelijke standaard om typisch mannelijke en vrouwelijke banen te meten. Verschillende stelsels stellen derhalve niet vast of bepaalde vrouwelijke banen misschien even veeleisend zijn, zij het op een andere manier, dan mannelijke banen, omdat deze nooit vergeleken zijn. Het concept van gelijke beloning voor werk van gelijke waarde vereist de meting van diverse werkzaamheden

door referentie aan een gemeenschappelijke standaard. Zolang deze aanpak nog geen gemeengoed is, pogen sommige organisaties manueel werk en kantoorwerk in geïntegreerde stelsels te bundelen. Indien zo'n stelsel wordt opgezet, dan helpt het bij de verwijdering van de vertekeningen uit hoofde van het geslacht die gewoonlijk worden geassocieerd met beloningsstructuren die gepaard gaan met geslachtssegregatie.

c. Benamingen van werkzaamheden

Worden verschillende namen gegeven aan gelijksoortige werkzaamheden?

Het komt voor dat verschillende benamingen worden gegeven aan gelijke of gelijksoortige banen, die alleen worden onderscheiden door het geslacht van degene die de baan vervult: b.v. winkelchef, winkelbediende. Dit kan gevolgen hebben voor de status en de loonniveaus.

d. Inhoud van de werkzaamheden

Geven de werkbeschrijvingen een beschrijving van al de in de baan voorkomende werkzaamheden en vooral van typisch vrouwelijke banen?

Geven de werkbeschrijvingen de inhoud van de verrichte werkzaamheden correct weer? Wordt, vooral, traditioneel vrouwenwerk voldoende recht gedaan? Wordt de aandacht gevestigd op aspecten van vrouwenwerk die vroeger niet erkend werden?

Wordt de werkinhoud van de banen consequent beschreven?

Werkbeschrijvingen dienen consequent te worden geformuleerd, ongeacht het geslacht van de persoon die het beroep uitoefent. Er worden dikwijls inconsequenties signaleerd in de wijze waarop mannelijk en vrouwelijk werk worden beschreven.

e. Factoren

Een factor in een formeel schema voor werkevaluatie is een element van een werkzaamheid die wordt gedefinieerd en gemeten, zoals vaardigheid of geestelijke inspanning. Een factor kan weer worden onderverdeeld in subfactoren, die onder een specifieke titel dieper in details treden. De te evalueren banen worden afgezet tegen de geselecteerde factoren en subfactoren.

Werden er belangrijke kenmerken van een werkzaamheid buiten beschouwing gelaten?

Het komt voor dat sommige factoren gunstig zijn voor slechts één van de seksen. Er dient voor te worden gezorgd dat de factoren zowel mannelijk als vrouwelijk werk weergeven.

Factoren waarvan eerder verwacht wordt dat zij voorkomen in vrouwelijke werkzaamheden worden soms helemaal niet geïdentificeerd door een schema en dus helemaal niet gewaardeerd, zoals behendigheid, nauwkeurigheid, mentale belasting, enz. Een indeling van werkzaamheden naar licht of zwaar werk, of het hechten van gewichtsbependingen aan verschillende factoren zonder rekening te houden met andere elementen van vrouwelijk werk, in tegenstelling tot mannelijk, pakt ongunstig uit voor vrouwen.

Beantwoordt de werkindeling die is gebaseerd op factoren of de weging van deze factoren, aan objectieve criteria?

De classificatie van werk aan de hand van alleen formele kwalificaties kan in sommige gevallen ongunstig uitpakken voor vrouwen. Er zijn vaardigheden die men niet alleen door ervaring meester wordt, maar waarvoor formeel onderwijs en formele kwalificaties vereist zijn. De kwalificaties of vaardigheden die veel vrouwen zich eigen hebben gemaakt, worden echter vaak niet als kwaliteiten erkend die positief moeten meewegen bij de classificatie van werk op de arbeidsmarkt. Zo kunnen voedings-, schoonmaak- en zorgverleningsvaardigheden in bepaalde soorten werk als vanzelfsprekend worden beschouwd en niet in loonstelsels worden opgenomen. De opleiding van een verzorgster in een kleuter klas kan door schoolonderwijs zijn verkregen en daardoor minder goed beloond worden dan typisch mannelijke banen die berusten op een praktische opleiding via het leerlingstelsel. In sommige gevallen worden de eventuele kwalificaties van vrouwen niet relevant geacht voor het werk dat zij op zich nemen. Formele kwalificaties worden gewoonlijk beloond, maar wat men zich langs andere weg heeft eigen gemaakt wordt vaak genegeerd. Ervaring die thuis werd opgedaan of door het voorbeeld van een andere werknemer, wordt soms niet in het beloningstelsel aangemerkt. De basis waarop opleiding en ervaring worden beloond kan dus aan herziening toe zijn.

* * *

Als gevolg van deze beoordeling dient de vaststelling van de beloningsrangen die aan de definitieve werkevaluatie te hechten zijn, de relativiteiten tot de *werkelijke* eisen van het werk, en niet "de bij de baan passende rang" weerspiegelen, daar deze laatste beïnvloed kan zijn door traditionele waardeoordelen op basis van de sekse. Daarom moeten vrouwen het loonniveau tot zich trekken dat voor mannelijke banen wordt geboden waaraan hun werk gelijkwaardig is gebleken.

DEEL III: FOLLOW-UP ACTIE OM DE GELIJKE BELONING TE REALISEREN

A. Doel

Na afloop van de analyse van de beloning op de werkplek wordt aanbevolen een follow-up actie te ondernemen om elke in de loonstructuur aangetroffen discriminatie wegens geslacht uit te bannen. Doel hiervan moet zijn, eventuele discriminatie uit de loonstructuur te verwijderen door zo snel mogelijk gelijke beloning voor gelijkwaardige arbeid te bereiken. Hoe men de geconstateerde discriminatie wil bestrijden hangt af van factoren als omvang en structuur van de organisatie en aard en omvang van de discriminatie.

Evenzo zal de context van de collectieve onderhandeling een duidelijk effect hebben op de vereiste stappen ter verweidering van beloningsdiscriminatie. Waar deze loonstructuur voortkomt uit een collectieve overeenkomst die op een hoger niveau werd afgesloten (b.v. sectoraal of nationaal), is voor de identificatie van discriminatie wegens geslacht actie op dat niveau vereist. Wanneer de collectieve overeenkomst zeer uiteenlopende werkplekken, met verschillende verhoudingen van mannelijke en vrouwelijke werknemers, samenbundelt, dan kunnen nadere analyses van de werkplek nodig zijn om vast te stellen of in alle of de meeste werkplekken waarvoor deze geldt, loondiscriminaties voorkomen.

Deze follow-upactie dient te worden geëvalueerd om de voortgang van de invoering van gelijke beloning voor gelijkwaardig werk te controleren. Alle volgende wijzigingen in het beloningsstelsel moeten worden onderzocht, ter garantie dat niet opnieuw discriminatie wegens geslacht voorkomt. Aanbevolen wordt om daarna periodieke herzieningen van beloningsstelsels uit te voeren, bij voorbeeld elke drie jaar, als controle op de praktische handhaving van het beginsel van gelijke beloning voor werk van gelijke waarde.

B. Punten die in een follow-up actie kunnen worden opgenomen

Een follow-up actie ter bestrijding van discriminatie in beloningsstelsels zou het volgende kunnen omvatten:

- * versmelting van naar sekse gesegregeerde beroepen, onder toepassing van het hogere "mannelijke" loonniveau,
- * harmonisatie van naar beroepsgroep gesegregeerde beloningsstelsels (b.v. kantoor- en productiepersoneel),
- * herdefinitie en herevaluatie van opleidingskwalificaties. Bepaalde vaardigheden die vrouwen zich informeel eigen kunnen maken, zoals zorgverlening en schoonmaak, zouden heringedeeld kunnen worden en als gelijkwaardig met formeel geleerde vaardigheden zoals loodgieterswerk of metselen worden gewaardeerd,
- * herevaluatie van vaardigheden die meer kenmerkend zijn voor vrouwen dan mannen (b.v. handvaardigheid),

- * herorganisatie van werk, door de categorieën van werk te verbreden, zodat vrouwen toegang kunnen krijgen tot banen met de betere voorwaarden en omstandigheden die typisch voor mannen zijn weggelegd,
- * organisatie van vorming, in het kader van positieve actie, om toegang tot banen waar de andere sekse domineert te garanderen, b.v. cursussen die vrouwen de kans geven op technische leerlingplaatsen die vroeger in hoofdzaak door mannen werden ingenomen,
- * De verschillende voordelen ook uitstrekken tot deeltijdwerkers.

C. Evaluatie van de follow-up actie

Ter vaststelling van de implicaties van de voorgestelde follow-up actie en ter vermindering van het voortbestaan van vooroordelen wegens sekse moet men zich afvragen:

- * welke impact heeft de voorgestelde follow-up actie tot invoering van gelijke beloning voor gelijkwaardig werk naar sekse en aantal werknemers?
 - (i) hoeveel vrouwen krijgen een hogere beloning?
 - (ii) hoeveel vrouwen zien hun beloning geblokkeerd of blijven op het zelfde beloningsniveau?
 - (iii) hoeveel vrouwen gaan er in beloning op achteruit?
 - (iv) hoeveel mannen krijgen een hogere beloning?
 - (v) hoeveel mannen zien hun beloning geblokkeerd of blijven op het zelfde beloningsniveau?
 - (vi) hoeveel mannen gaan er in beloning op achteruit?
 - (vii) hoe verlopen de bewegingen van mannen en vrouwen in onverschillig welk systeem van rangindeling, evaluatie of vaardigheden/competentie?
- * Welke beloningspercentages worden voorgesteld in de follow-up actie?
- * Zijn er groepen werknemers, zoals deeltijdwerkers, die worden uitgesloten van enige voorwaarden en omstandigheden?
- * Welke voorstellen omvat de follow-up actie betreffende bestaande bonus-, stukloon- of andere loon-naar-prestatie-systemen en loondifferentiatie?
- * Is er een aanlooperperiode voorgesteld voor de invoering van gelijke beloning, en zo ja, welke? Is de voorgestelde periode redelijk?
- * Welke regelingen worden voorgesteld ten aanzien van de bestaande jaarlijkse loononderhandelingen?
- * Welke loontarieven en voorwaarden en omstandigheden worden voor nieuwe werknemers voorgesteld?

Er moet in elk geval voor worden gezorgd dat de follow-up actie ertoe leidt dat de belonings- en andere arbeidsvoorwaarden erop vooruitgaan, en niet achteruit.

CONCLUSIE

Het doel van deze code is, als werktuig te dienen voor een maximaal aantal actoren (m/v) waarvan kan worden aangenomen dat zij het principe van gelijke beloning voor mannen en vrouwen voor arbeid van gelijke waarde metterdaad kunnen bevorderen.

Zodoende is het goed, dit initiatief in te passen in een follow-up dynamiek waar op alle niveaus de desbetreffende partners en actoren worden betrokken, die zowel voor een brede verspreiding als een effectief gebruik van de code kunnen zorgen.

Op het niveau van de Europese Unie en in het kader van het Vierde communautair actieprogramma inzake gelijke kansen voor mannen en vrouwen (1996-2000), als goedgekeurd bij besluit van de Raad 95/593/EG³, is de wil om de actoren uit het economische en sociale leven en de legale kringen rond dit probleem te mobiliseren reeds duidelijk tot uiting gebracht.

Voorts zal de Commissie, met het oog op de aanbevelingen van het Europees Parlement in zijn Verslag over het Memorandum inzake gelijke beloning voor arbeid van gelijke waarde (PE 213.161/def.), aangenomen op 21.12.95 in samenwerking en/of gezamenlijk met de sociale partners en andere relevante instanties, initiatieven kunnen benutten en/of ondersteunen ter bevordering van, bij voorbeeld:

- bewustmakings- en voorlichtingscampagnes over de gelijke beloning voor arbeid van gelijke waarde, in het bijzonder gericht tot de werkgevers, de werknemers en/of hun vertegenwoordigers, alsmede de onderhandelaars van collectieve overeenkomsten;
- opleiding van deskundigen die praktische oplossingen kunnen bestuderen en voorstellen ingeval van problemen rond de gelijke beloning;
- een sterkere deelname van vrouwen aan de procedure van de vaststelling van de beloningen door collectieve onderhandelingen;
- identificatie, onderzoek en uitwisseling van goede praktijken die de code waarschijnlijk zullen verbeteren, door de illustratie van de daarin voorgestelde richtsnoeren voor actie en hun uitvoering.

³ PB L 335 van 30.12.1995, blz. 37

ISSN 0254-1513

COM(96) 336 def.

DOCUMENTEN

NL

04 05

Catalogusnummer : CB-CO-96-336-NL-C

ISBN 92-78-06076-3

Bureau voor officiële publikaties der Europese Gemeenschappen

L-2985 Luxemburg