

GELIJKE BELONING

FNV Bondgenoten over beloning
Informatieblad nummer 9

FNV BONDGENOTEN OVER BELONING

De Adviesgroep van FNV Bondgenoten heeft onder de titel 'FNV Bondgenoten over beloning' een reeks informatiebladen doen verschijnen. Het doel van deze bladen is om leden en kaderleden in beknopte vorm meer inzicht te geven in actuele beloningsthema's waarmee ze in hun eigen onderneming te maken (kunnen) krijgen.

Tot op heden zijn de volgende nummers verschenen:

- Nr. 1: Loonschalen en loonlijnen
- Nr. 2: Beoordelingsafhankelijke groei
- Nr. 3: Beloning naar marktwaarde
- Nr. 4: Prestatiebeloning / ResultaatAfhankelijke Beloning (RAB)
- Nr. 5: Winstdeling
- Nr. 6: Competentiebeloning
- Nr. 7: Multi-inzetbaarheid en combinatiefuncties
- Nr. 8: Broadbanding
- Nr. 9: Gelijke Beloning

Deze informatiebladen zijn ook digitaal beschikbaar op de website van FNV Bondgenoten. Zie www.fnvbondgenoten.nl bij het dossier Beloning.

Behalve de informatiebladen zijn voor leden de volgende brochures en notities van FNV Bondgenoten op het gebied van beloning en functiewaardering beschikbaar:

- Beleidsuitgangspunten (flexibele) beloning (over het beloningsbeleid van FNV Bondgenoten)
- Hoe werkt functiewaardering?
- ISF/SAO-systeem (over het functiewaarderings- en beloningssysteem in de Metaalindustrie)
- Wat is mijn functie waard? (over het Handboek Functie-indeling in de Metaal & Techniek)
- Hoe beoordeel je een beoordelingssysteem?

*Gehele of gedeeltelijke overname van de teksten van deze informatiebladen en brochures kan uitsluitend geschieden na schriftelijke toestemming van de Adviesgroep FNV Bondgenoten.
Opmaak Revon, juli 2010*

Gelijk loon voor gelijkwaardig werk

'Gelijk loon voor gelijkwaardig werk' is voor FNV Bondgenoten één van de basisvoorwaarden waaraan beloning, en dus ook elk beloningssysteem, moet voldoen. Wanneer functies van een gelijk zwaarteniveau zijn, dan moet daarvoor binnen dezelfde onderneming ook hetzelfde loon worden betaald. Dat betekent dus bijvoorbeeld, dat iedereen die ongeveer hetzelfde werk doet, daarmee hetzelfde moet verdienen. 'Gelijk loon voor gelijkwaardig werk' betekent dat er geen onderscheid mag worden gemaakt tussen verschillende categorieën werknemers. Gelijk loon dus voor mannen en vrouwen, autochtonen en allochtonen, voltijdwerkers en deeltijdwerkers, jong en oud, werknemers met vaste en tijdelijke contracten, etc. In dit informatieblad wordt een aantal feiten gepresenteerd ten aanzien van gelijke beloning.

De loonkloof

Dat er nog steeds verschillen zijn in betaling tussen mannen en vrouwen blijkt ondermeer uit cijfers over 'de loonkloof'. Met de loonkloof wordt bedoeld het verschil tussen het uurloon dat alle mannen gemiddeld en alle vrouwen gemiddeld verdienen. Het verschil wordt uitgedrukt in een percentage van het mannenloon. In Nederland verdient een vrouw gemiddeld 23% minder dan een man. Het gaat hier om het ongecorrigeerde verschil. Wanneer je rekening houdt met factoren als leeftijd, opleiding, dienstjaren en functieniveau, dan blijft er een onverklaard verschil over van 6,5%.

Ook de loonkloof van allochtonen ten opzichte van autochtonen is onderzocht. Het ongecorrigeerde verschil is hier 23%, het gecorrigeerde verschil bedraagt 4,9%.¹

Verskil en onderscheid

Verskil in beloning is niet hetzelfde als onderscheid. *Verskillen* in beloning bestaan bijvoorbeeld omdat zwaardere functies hoger worden beloond dan lichtere functies. Het uitgangspunt is dat er een correcte indeling van functies op basis van functiezwaarte plaatsvindt. Dat moet bij voorkeur met een deugdelijk functiewaarderingssysteem (voor informatie over functiewaardering: zie de brochure 'Hoe werkt functiewaardering' van FNV Bondgenoten).

Onderscheid, discriminatie, is aan de orde wanneer werknemers die een functie vervullen van het zelfde niveau (van vergelijkbare zwaarte) daarvoor verschillend worden beloond. In

zo'n geval kan er sprake zijn van verboden onderscheid.

Direct en indirect onderscheid

De Nederlandse wet stelt dat mensen niet ongelijk mogen worden behandeld vanwege hun:

- geslacht
- arbeidsduur (voltijds- of deeltijdwerk)
- ras
- nationaliteit
- seksuele gerichtheid
- godsdienst, levensovertuiging
- politieke overtuiging
- soort contract (vast of tijdelijk)
- handicap of chronische ziekte
- leeftijd
- burgerlijke staat

Dit noemen we de discriminatiegronden. Alleen als er een goede reden is, of omdat in de wet een uitzondering is vastgelegd, is onderscheid wel toegestaan.

Direct onderscheid

Direct onderscheid is in het algemeen niet toegestaan. Alleen wanneer de wet daarvoor expliciet een uitzondering maakt. De wet verbiedt direct onderscheid ten aanzien van beloning. Het is niet toegestaan om mensen die gelijkwaardig werk verrichten op grond van bovengenoemde discriminatiegronden te belonen volgens verschillende maatstaven. Met een functiewaarderingssysteem kan worden vastgesteld welke functies gelijkwaardig zijn.

Indirect onderscheid

De wet verbiedt ook indirect onderscheid. Directe ongelijke behandeling komt niet zo vaak voor. Veel vaker stuiten we op indirect onderscheid. Het gaat dan om regelingen die neutraal lijken te zijn, maar die in de praktijk nadelig uitwerken voor bepaalde categorieën werknemers (zie de discriminatiegronden). Dit effect is meestal onbedoeld, maar wordt ook zelden onderkend.

Bij het maken van indirect onderscheid moet er sprake zijn van een objectieve rechtvaardigingsgrond. Voor de toetsing daarvan geldt:

- het doel moet legitiem zijn, dat wil zeggen voldoende zwaarwegend of beantwoordend aan een werkelijke behoefte van de onderneming; verder mag er geen sprake zijn van een discriminerend oogmerk;
- het middel moet passend zijn: geschikt om

¹ Percentages ontleend aan: Arbeidsinspectie 2008, 'De arbeidsmarktpositie van werknemers in 2006'.

- het doel te bereiken;
- het middel moet noodzakelijk zijn: als het doel niet kan worden bereikt met een ander middel dat leidt tot onderscheid en als het middel in evenredige verhouding staat tot het doel, dan is het noodzakelijk. Een voorbeeld van indirect onderscheid dat wel is toegestaan is de ploegentoeslag. Hoewel er in het algemeen meer mannen dan vrouwen in ploegendiensten werken, is het objectief gerechtvaardigd dat ploegendienstfuncties een hoger salaris opleveren dan gelijkwaardige niet-ploegendienstfuncties die vooral door vrouwen worden vervuld (bijvoorbeeld secretaressefuncties die uitsluitend in dagdienst worden vervuld). De objectieve rechtvaardigingsgrond is dan dat ploegendiensten -los van de inhoud van de functie- voor de werknemers bezwaarlijk zijn vanwege de wisselende diensten op (vaak) onaangename uren.

Voorbeelden van mogelijk 'indirect onderscheid'

Hier volgt nog een aantal voorbeelden ter oriëntatie op het onderwerp 'indirect onderscheid'.

Arbeidsmarkttoeslagen

- Indien arbeidsmarkttoeslagen ongelijk uitwerken voor mannen en vrouwen, bijvoorbeeld omdat ze alleen worden betaald voor technische functies, dan moet dat berusten op een heldere regeling. Ook hier geldt dat er in voorkomende gevallen moet worden getoetst of er een objectieve rechtvaardigingsgrond is.
- Arbeidsmarkttoeslagen die tot in lengte van dagen doorwerken kunnen, net als overgangsregelingen, leiden tot indirect onderscheid.

Arbeidsvoorwaarden

- Alle werknemers moeten in gelijke mate in aanmerking komen voor secundaire en tertiaire arbeidsvoorwaarden, zoals vakantie-dagen en vergoeding van onkosten.

Beloningssystemen

- Indien er verschil wordt gemaakt tussen verschillende categorieën werknemers, dan moet dit kunnen worden gerechtvaardigd door objectieve en inzichtelijke criteria.
- Onduidelijke, rommelige en ondoorzichtige beloningssystemen kunnen leiden tot indirecte discriminatie.
- De salarisontwikkeling van vergelijkbare functies moet overeenkomstig zijn.

Cao à la carte

- Bij cao à la carte (ook wel bekend als 'het cafetariasysteem') moeten de verschillende categorieën werknemers in gelijke mate kunnen profiteren van het systeem. De keuzepakketten moeten van gelijke waarde zijn en moeten bijvoorbeeld voor mannen en vrouwen aantrekkelijke elementen bevatten.

Contractvormen

- Ongelijke arbeidscontracten in een bedrijf kunnen leiden tot ongelijke beloning; hetzij individueel, hetzij voor groepen.

Flexibele beloning

- Regelingen voor flexibele beloning (bijvoorbeeld resultaatafhankelijke beloning) mogen geen bepalingen bevatten die leiden tot (direct of) indirect onderscheid.
- De criteria die worden gesteld voor het toekennen van flexibele beloning mogen er niet toe leiden dat bepaalde (groepen) werknemers daardoor in feite worden uitgesloten. Denk bijvoorbeeld aan de bereidheid tot het verrichten van overwerk als criterium om in aanmerking te komen voor een bonus. Daardoor zouden werknemers met zorgtaken (voornamelijk vrouwen) minder in aanmerking komen voor de toekenning van een bonus.

Functiejaren

- De lengte van de loonschaal (gemeten in 'functie jaren') is niet altijd een juiste weerspiegeling van de toegenomen ervaring. Te lange loonschalen leiden vaak tot ongelijke beloning van gelijkwaardig werk.
- Lange loonschalen zijn bijvoorbeeld in het nadeel van mensen die hun loopbaan onderbreken. Het duurt dan veel langer voordat ze aan de top van hun salarisschaal staan.
- Vaak onderbreken vrouwen hun loopbaan voor zorgtaken. Als ze als herintreedsters terugkomen moet de inschaling op een reële wijze gebeuren. Dus: tenminste op het aantal functie jaren dat eerder is opgebouwd.
- Zijn de tijdens zorgtaken opgebouwde kennis en ervaring bruikbaar voor de functie? Laat ze meetellen voor de inschaling!
- Bij indiensttreding is de inschaling vaak het resultaat van onderhandelen. Mannen onderhandelen vaak beter dan vrouwen bij de vaststelling van het loon. Of wordt aan mannen makkelijker een beter resultaat gegund? Hoe dan ook, bij discussies over beloning en beloningsbeleid is dit een punt van aandacht.

Funcitiewaardering

- Funcitiewaardering is een instrument om de zwaarte van functies in hun onderlinge verhoudingen vast te stellen. Daarmee is het een goed instrument om gelijk loon voor gelijkwaardig werk te realiseren. Waar geen functiewaardering wordt toegepast, is de kans op willekeur en ongelijk belonen groter dan in ondernemingen die wel functiewaardering toepassen.
- Het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid heeft een instrument laten ontwikkelen onder de naam 'De weegschaal gewogen'. Daarmee kunnen de eigenaren van functiewaarderingssystemen (systeemhouders) hun eigen systeem toetsen op seksneutraliteit.
- Bij de keuze van een functiewaarderingssysteem in een bedrijf of bedrijfstak moet worden nagegaan of de systeemhouder de toets 'De weegschaal gewogen' heeft uitgevoerd.
- De door de vakbonden geaccepteerde functiewaarderingssystemen zijn alle goetst (zie de brochure 'Hoe werkt functiewaardering' van FNV Bondgenoten).
- Alertheid bij de toepassing van functiewaarderingssystemen blijft vereist.

Meeruren bij deeltijd

- Beloning voor meeruren (= de uren boven de overeengekomen arbeidstijd) mag zich niet beperken tot het afgesproken uurloon. Er moet rekening worden gehouden met vakantietoelage, vakantiedagen, sociale zekerheid e.d. Dat kan bijvoorbeeld worden gerealiseerd met een toeslag, toegespitst op de situatie in de onderneming. Dat kan een toeslag betekenen tussen de 20% en 50%. (Maar let ook op de overige bepalingen ten aanzien van overwerk zoals die gelden voor voltijdwerkers!) Is er niets geregeld, dan bestaat er voor de meeruren altijd recht op vakantietoelage en de opbouw van vakantiedagen.

Overgangsregeling

- Bij de overstap van het ene naar het andere salarissysteem (bijvoorbeeld vanwege een fusie, overname of wijziging in functiewaardering) worden vaak overgangsregelingen of garantieregelingen afgesproken die werknemers in de 'oude' situatie bevoordelen ten opzichte van nieuwkomers. Dat kan leiden tot ongelijk loon (bijvoorbeeld voor oudere en jongere werknemers en voor mannen en vrouwen).
- Bij het maken van afspraken over een overgangsregeling moet er worden gelet

op de effecten van de regeling op de lonen van verschillende categorieën werknemers (mannen/vrouwen, jong/oud, etc.). Zowel op de lonen op dat moment als op de lonen in de toekomst.

Pensioen

- Wanneer er in een bedrijf een pensioenregeling is, dan moeten alle werknemers voor deelname daaraan in aanmerking komen. De voorwaarden waaronder deelname aan de pensioenregeling mogelijk is, zijn altijd te vinden in het voor het bedrijf (vaak ook de bedrijfstak) geldende pensioenreglement.

Toeslagen

- In principe mag er bij het toekennen van (incidentele) toeslagen geen onderscheid worden gemaakt naar geslacht, arbeidsduur, contracttype, etc.

Vergoeding van kosten

- Naar rato vergoeding van kosten voor parttimers is niet altijd terecht. Veel kosten die door werknemers worden gemaakt en die voor vergoeding in aanmerking komen, zijn niet afhankelijk van de arbeidsduur.

Winstdelingsregelingen

- Nemen alle groepen werknemers in het bedrijf deel aan de winstdelingsregeling? Wanneer er uitsluitend in de bovenste regionen winstdeling wordt uitgekeerd, dan zou dat kunnen leiden tot indirect onderscheid.
- Worden mensen met tijdelijke contracten uitgesloten van de winstdelingsregeling? Ook als zij al langer bij het bedrijf werkzaam zijn? Ook hier kan sprake zijn van indirect onderscheid.

Websites: informatie over gelijk loon

Er is een aantal websites waar informatie over gelijk loon te vinden is. Daar zijn ook hulpmiddelen te vinden om ongelijke beloning op te sporen.

www.gelijkloon.nl

Deze website bevat veel informatie over gelijk loon, met name voor mannen en vrouwen. De website richt de informatie zowel op werknemers als werkgevers. Je kunt hier een vragenlijst invullen onder de titel 'Word ik wel gelijk geschaald?'

www.loonwijzer.nl

Deze website is een vergelijkings-site voor loon, salaris en andere arbeidsvoorwaarden. Je kunt hier op verschillende manieren je loon vergelijken met dat van anderen.

www.cgb.nl

De Commissie Gelijke Behandeling (CGB) geeft advies over de uitleg van de Wet Gelijke Behandeling en behandelt klachten wegens ongelijke beloning. Voor vragen kun je terecht op het juridisch spreekuur van de commissie (telefoon 030-8883888) op werkdagen van 14.00 uur tot 16.00 uur.

www.minszw.nl

Op de website van het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid is allerlei informatie te vinden over gelijke behandeling en gelijk loon.

Checklist gelijke beloning

De sociale partners in de Stichting van de Arbeid hebben een 'Checklist gelijke beloning' opgesteld. De checklist is te vinden op de website www.stvda.nl. De checklist is ook te vinden op www.fnvbondgenoten.nl in het dossier Beloning.

Tips

- Bij het maken van afspraken over beloning en beloningsregelingen moet er altijd aandacht worden besteed aan het aspect 'gelijke beloning'. Daarbij kan bijvoorbeeld gebruik worden gemaakt van de 'Checklist gelijke beloning'.
- Ook voor het beoordelen van bestaande regelingen van arbeidsvoorwaarden kan gebruik worden gemaakt van de checklist.
- De bond en/of de ondernemingsraad kunnen de werkgever vragen om een rapportage te maken over het onderwerp gelijke beloning.
- De ondernemingsraad kan de werkgever vragen om te rapporteren over de (ontwikkeling van de) beloning (van groepen werknemers) in de onderneming op grond van het bepaalde in de Wet Harrewijn.
- Bij het invoeren van beloningsregelingen, ook flexibele beloning en prestatiebeloning, kan de afspraak worden gemaakt om de toepassing van de regeling regelmatig te evalueren. Bijvoorbeeld één keer per jaar. In die evaluatie zou geanonimiseerd moeten worden opgenomen hoeveel werknemers er in de diverse salarisgroepen zijn ingedeeld en welke flexibele beloning er aan hen is toegekend, uitgesplitst naar categorieën personeel (mannen en vrouwen, voltijd en deeltijd, vaste en tijdelijke contracten, autochtoon en allochtoon).

BELEID FNV BONDGENOTEN

FNV Bondgenoten heeft ten aanzien van beloningssystemen enkele beleidsuitgangspunten vastgesteld. Deze vormen de basisvoorwaarden waaraan een beloningssysteem moet voldoen. Beloning moet in een redelijke verhouding staan tot de offers en inspanningen die arbeid vraagt van werknemers. Dit betekent het volgende:

1. Beloning moet **bestaanszekerheid** bieden (dit zegt iets over de hoogte van het loon en de variatie daarin).
2. Beloning moet **rechtvaardig** zijn (gelijk loon voor gelijkwaardig werk en verklaarbare en aanvaardbare verschillen voor verschillend werk). Om dit te realiseren moeten functies worden ingedeeld met behulp van systemen van functiewaardering.
3. Beloningssystemen moeten **inzichtelijk, begrijpelijk en consequent** zijn.
4. Beloningssystemen moeten de **ontwikkeling van individuele werknemers** stimuleren (door beloning van relevante kwalificaties, ervaring, bredere inzetbaarheid).
5. Beloningssystemen moeten bijdragen aan de **ontwikkeling naar organisaties** met functies en loopbaanpaden die aansluiten bij de mogelijkheden en interesses van werknemers.
6. Beloningssystemen mogen in de beloning **geen onderscheid** (niet direct, maar ook niet indirect) maken **tussen mannen en vrouwen**.

Beloning bestaat vaak uit meerdere componenten, zoals loonschaal op basis van functie-indeling, aantal periodieken in de schaal, prestatiebonus en diverse toeslagen (ploegenwerk, arbeidsmarkt, werkomstandigheden). Elke component kun je op 5 aspecten bezien:

1. **Doel:** wat wil je bereiken met deze component?
2. **Criteria:** welke voorwaarden bepalen of en in welke mate beloond wordt voor deze component?
3. **Beloningsvorm:** hoe ziet de component eruit?
4. **Relatieve omvang:** wat is het aandeel van de beloningscomponent in de totale beloning?
5. **Uitwerking:** welke systematiek wordt gehanteerd, met welke procedures, wie speelt welke rol, hoe worden per criterium de normen vastgesteld?

Niet alles is bespreekbaar voor FNV Bondgenoten! Niet elk doel, criterium, vorm, omvang of uitwerking. En niet elke combinatie.

FNV Bondgenoten wil het volgende:

1. **Per component een logische samenhang van onderdelen.** De juiste criteria bij het doel, een passende vorm en omvang, een solide uitwerking.
2. **Geen vermenging van componenten.** Geen indeling in een functiegroep op basis van prestaties, geen periodiek-toekenning op basis van output, etc.
3. **Een logisch en consistent geheel,** waarbij de componenten elkaar aanvullen en niet overlappen.
4. De mate waarin de componenten beoordelingsafhankelijk zijn is afhankelijk van de **kwaliteit van het gevoerde sociaal beleid** in de onderneming. Hoe beter het sociaal beleid, hoe meer er mogelijk is.
5. Beloningssystemen voldoen aan een **aantal randvoorwaarden**.