

WITA GPG project (With Innovative Tools Against Gender Pay Gap)

Szilvia Borbély (rapporteur)

GPG-bepalingen in CAO's, samenvatting van de discussies in de vakbeweging

Rapport

Augustus/Oktober 2016

Inhoud

Samenvatting van de discussies in de vakbeweging

De noodzaak van en problemen bij het opsporen van GPG op de werkplek

Zwangerschapsverlof als werktijd

Kennis van de wettelijke regelingen

Financiële dekking van GPG-maatregelen

Voltijds, deeltijd

Actieplannen - gelijkheidstrategieën

Belangrijkste lessen uit de discussies

GPG-bepalingen van CAO's die uit de discussies naar voren kwamen

Samenvatting van de discussies in de vakbeweging

Om resultaten te boeken bij het terugdringen van GPG is het absoluut noodzakelijk de sociale partners hiervan diepgaander bewust te maken, en om eenvoudig hanteerbare hulpmiddelen, meetinstrumenten en trainingen in het gebruik ervan te ontwikkelen, waarmee GPG aspecten kunnen worden opgespoord, gemonitord en bestreden.

Tijdens de eerste fase konden verscheidene goede voorbeeldbepalingen uit een aantal cao's van diverse EU-landen worden verzameld. In de daaropvolgende discussies met vertegenwoordigers van werkgevers en werknemers in de drie deelnemende landen - Hongarije, Spanje en Nederland – kwamen bepalingen naar voren als meest kansrijk. Ze worden in het navolgende gepresenteerd. Hierbij past de kanttekening dat bij navolging vanzelfsprekend aanpassing aan de nationale arbeidswetgeving en –verhoudingen moet volgen.

Er zijn ook lessen geleerd en geformuleerd in de discussies die deel uitmaakten van het programma. Ook die worden hieronder weergegeven, omdat ze van het grootste belang lijken te zijn bij beleid dat beoogt de GPG terug te dringen.

De noodzaak van en de problemen bij het opsporen van GPG op de werkplek

Het blijkt nogal lastig om GPG als zodanig te herkennen en vast te stellen op de werkvloer. De meerderheid van de vakbondsmensen die aan de seminars deelnamen, waren zich zeer bewust van het probleem op macroniveau en konden er soms ook wel op sectorniveau over praten, maar zagen het niet op het niveau van de bedrijven waar ze werken/actief zijn. Sommigen waren zelfs van mening – en niet alleen van werkgeverszijde – dat er geen GPG in hun directe omgeving voorkomt, dat het niet ook hun probleem is. Verder bleek het vrijwel onmogelijk een man of vrouw onder deelnemers te vinden die qua werk, achtergrond en arbeidsvoorwaarden goed vergelijkbaar waren, zodat het tot een zinvolle vergelijking had kunnen komen.

De discussies lieten een algemeen gebrek aan nauwkeurige kennis zien omtrent het begrip "werk van gelijke waarde", en ook ontbrak het aan besef dat het belangrijk is om wat verder te kijken dan de noodzaak "gelijk loon voor werk van gelijke waarde", dat het belangrijk is om een vervolgstap te zetten en te definiëren wat vergelijkbare soorten werk zijn. Het is gebleken dat functieclassificatie niet eenvoudig is en de inbreng van professionals vereist. Want maar al te vaak (nog) zijn ongerechtvaardigde loonverschillen tussen mannen en vrouwen verborgen in classificatie- en waarderingssystemen en niet noodzakelijkerwijs het resultaat van kwade bedoelingen (zie ook de inbreng van HR-zijde in het Hongaarse seminar).

Het gebrek aan loontransparantie op de werkplek en de heersende praktijk van vertrouwelijk met loongegevens omgaan, verhinderen om kennis te (kunnen) nemen van het loon van collega's die een voorwaarde is om überhaupt te kunnen vergelijken.

Deze problemen doen zich algemeen voor, in alle landen en omgevingen waarin de WITA-GPG seminars plaats vonden. Het belang van cao-bepalingen inzake loontransparantie en eerlijke en juiste methoden van functieclassificatie en -waardering bleek een prioriteit te zijn!

Toch konden er al goede voorbeelden gevonden worden van bepalingen die werken, zoals monitoring met het uitgesproken doel om ongerechtvaardigde loonverschillen op te sporen, en wel regulier (jaarlijks, eens per zes maanden etc., afhankelijk van de overeenkomst).

Een nauw verwante bepaling is dat zulke regelmatige monitoring op GPG in gezamenlijkheid moet worden uitgevoerd, tussen vakbond en HR-professionals. Het bedrijf garandeert dan de tijd en de opleiding van de vakbondsmensen die aan dit regelmatige proces van monitoring deelnemen. Het bedrijf dient vervolgens ook het bestaande systeem van functieclassificatie en loonschalen tegen het licht te houden om er de discriminerende aspecten uit te halen.

Zulke doelen en praktijken worden gesteund door de Europese Commissie. Tijdens alle bijeenkomsten in alle landen hebben we op het bestaan van de Aanbeveling nummer 7 dd. 7 maart 2014 van de Commissie gewezen, die beoogt het principe van gelijke beloning voor gelijk werk voor mannen en vrouwen te bevorderen door middel van transparantie. Deze Aanbeveling wil een van de belangrijkste oorzaken van GPG aanpakken door de lidstaten te stimuleren samen met de sociale partners inzicht te geven in loonopbouw en –structuren. De te nemen maatregelen moeten ten minste ook inhouden dat het recht op informatie wordt ingevuld met regelmatige rapportages over lonen (in bedrijven tot 50 personeelsleden);

loonaudits (voor bedrijven met 50 tot 250 personeelsleden); rapportages over de proporties mannen en vrouwen op elk niveau in het bedrijf; analyse van de functiewaardering; het functieclassificatie gebruik; gedetailleerde informatie over de lonen en loonverschillen per geslacht en/of de inzet van cao's om GPG te verminderen (cao-bepalingen opnemen omtrent het gebruik van deze analyses en audits) en deze audits beschikbaar stellen aan werknemersvertegenwoordigers en sociale partners op hun verzoek.

Zwangerschapsverlof als werktijd

Tijdens het zwangerschapsverlof is het nodig dat:

- de werkende moeder deel heeft aan alle loonsverhogingen en promotierondes op het werk
- de werkende moeder gelijk op profiteert van alle verbeteringen in de (niet-geldelijke) emolumenten
- de verlofperiode doortelt als werktijd voor de vaststelling van de jaarlijkse bonussen
- de verlofperiode doortelt als werktijd voor de vaststelling van promotie naar een hogere functie
- de verlofperiode doortelt als werktijd voor de berekening van aantal gewerkte Jaren in het bedrijf.

In diverse landen zegt de wet dat zwangerschapsverlof niet mag worden opgevat als een breuk in of onderbreking van de arbeidsrelatie, maar als voortzetting, daarbij inbegrepen alle rechten en plichten. De onderhandelende sociale partners behoren goed op de hoogte te zijn van de nationale wet- en regelgeving ter zake.

Kennis van de wettelijke regelingen

In de lokale discussies van WITA-GPG bleek dat de deelnemende vakbondsmensen, ook onderhandelaars, vaak niet op de hoogte zijn van de bestaande arbeidswetgeving en regelingen, of dat hun kennis niet nauwkeurig genoeg is. WageIndicator kan hier behulpzaam zijn met zijn sectie over arbeidsrecht en regelingen in de diverse landen op zijn nationale websites, die iedereen kan raadplegen. (<http://www.wageindicator.org/main/labour-laws/labour-law-around-the-world>). Belangstellenden kunnen daar de meest actuele stand van zaken over voor hen relevante onderwerpen vinden. Actuele kennis paraat hebben is belangrijk voor onderhandelaars.

Er was geen consensus onder de debatdeelnemers over de vraag of het nodig is om in cao's rechten op te nemen (zelfs als dit herhaling betekent) die door de wet en daaruit voortvloeiende regelingen worden gegarandeerd. In de meeste landen staat de wet toe dat er cao's worden afgesloten met bepalingen die betere regelingen omvatten dan wat de wet voorschrijft. Sommige deelnemers waren van mening dat alleen in deze gevallen de wet moet worden genoemd en dat het geen zin heeft als de cao geen verbetering bevat. Anderen waren de mening toegedaan dat de werknemers de wet niet kennen en dat het daarom geen kwaad kan om die nog eens om een heldere manier in de cao op te nemen, waar relevant.

Financiële dekking van GPG-maatregelen

De sociale partners (vertegenwoordigers van werkgevers en werknemers) kunnen besluiten – als ze een loonverschil tussen mannen en vrouwen willen overbruggen – hoe het bedrijf deze loonaanpassing financieel zou kunnen afdekken. Er zijn diverse mogelijkheden. Bij de keuze is het van belang om - ook vanuit werknemersoptiek - de feitelijke situatie en de winstgevendheid van het bedrijf in het oog te houden. Het is gemakkelijker om de directie mee te krijgen als het bedrijf het

goed doet en de netto winst groeit. Maar ook als de situatie wat minder florissant is, kan een bedrijf toch nog wel wat doen, GPG maatregelen doorvoeren, bijvoorbeeld door ze op te nemen als bepalingen in de cao. Dat zijn maatregelen die de werkgever niets extra's kosten, maar wel wat opleveren. GPG-maatregelen die de werkstress verminderen, en daardoor de productiviteit en intensiteit van de inzet op het werk vergroten, leiden al snel tot netto winst.

Een structurele maatregel die we tegen kwamen in dat een bepaald percentage van de totale loonsom (of een lumpsum) wordt geormerkt om er de loonongelijkheid tussen mannen en vrouwen mee te bestrijden. Een goede praktijk is dan bijvoorbeeld om in geval van loonrondes (jaarlijks, eens per zes maanden, etc.) de GPG te verminderen bij wijze van principe, naast andere motieven..

Nog zo'n benadering is die dat een bedrijf gericht individuele loonsverhogingen inzet om ongewenste loonverschillen te verkleinen en te bevorderen dat er gelijk wordt beloond voor gelijk werk/voor werk van gelijke waarde. Zulke loonsverhogingen worden jaarlijks/eens per zes maanden/ x maal per jaar toegekend (uitkomst is afhankelijk van de draagkracht van het bedrijf en overtuigingskracht van de onderhandelaars van de vakbond). Hierbij wordt dan gekeken naar vaardigheden, individuele vakbekwaamheid, de positie met bijbehorende verantwoordelijkheden, de anciënniteit, de functieschaal, de arbeidsvoorwaarden, de moeilijkheidsgraad en complexiteit van het werk.

De cao kan ook bepalen dat de werkgever zich proactief opstelt, bijvoorbeeld door een budget opzij te zetten waaruit het GPG-nivelleringsbeleid kan worden betaald.

Voltijds, deeltijd

Gelijke behandeling van voltijds- en deeltijdwerkers kwam met wisselende intensiteit in de discussies naar voren, al naar gelang het land. In Nederland, met veel deeltijders, had het prioriteit, in Hongarije niet, omdat het land maar weinig parttimers kent.

In landen met een hoog percentage deeltijdwerkers en dan voor al onder vrouwen, moet de gelijke behandeling van beide groepen worden gegarandeerd. We konden cao-bepalingen vinden die speciaal voorzien in monitoring op gelijke behandeling van deze groepen.

Actieplannen – gelijkheidsstrategieën

Door opname van (enkele van) de hierboven besproken aspecten in actieplannen op bedrijfsniveau, komt er zelfs zicht op strategieën om de ongelijkheid op een breed front mee te lijf te gaan: d.w.z. gelijke promotiekansen, loonsverhogingen, arbeidsvoorwaarden, gezondheid en veiligheid op het werk, ouderschaps- en of zorgverlof met speciale aandacht voor vrouwen, oudere werknemers, werknemers met een arbeidshandicap, alleenstaande ouders en ouders met twee of meer kinderen tot 10 jaar.

Belangrijkste lessen uit de discussies

Les1:

GPG is in elk bedrijf anders. Daarom moet er ook op bedrijfsniveau worden gemonitord.

Les 2:

Problemen met het herkennen van GPG op bedrijfsniveau. Het is veel gemakkelijker om erover te praten op nationaal en sectoraal niveau dan op bedrijfsniveau. De herkenning en identificatie van het probleem op bedrijfsniveau vereist niet alleen transparantie, maar ook professionaliteit. Hier kan HR behulpzaam zijn (zie de discussie tijdens het seminar in Hongarije). Loontransparantie op bedrijfsniveau, en behoorlijke functiebeschrijvings-, waarderings- en beoordelingssystemen moeten worden toegepast.

Les 3:

Er zijn nog steeds heel wat landen waar de noodzaak bestaat om Aanbeveling 7 van de Europese Commissie dd. 7 maart 2014 in de praktijk te brengen, die gaat over het principe om gelijk loon tussen mannen en vrouwen te bevorderen door middel van transparantie. De mate waarin deze al wordt toegepast varieert nogal. De discussie in Spanje toonde een overheidsinstrument in dat land, gericht op zichzelf de maat nemen. Maar in Hongarije bijvoorbeeld staat de Aanbeveling nog niet eens op de overleg-agenda en hoorden de vakbondsdeelnemers aan het seminar uit dit WITA GPG-project langs deze weg voor het eerst van het bestaan van de Aanbeveling. We moeten daarom wel constateren dat er nog grote verschillen bestaan in hoe serieus dit onderwerp wordt genomen door de diverse sociale partners en regeringen.

Les 4:

Niet iedere vakbondsonderhandelaar bij collectieve arbeidsovereenkomsten is op de hoogte van de meest recente arbeidswetgeving. Daarom is er behoefte aan een toegankelijk en eenvoudig te begrijpen instrument om ze in dit opzicht te ondersteunen. Hier zou gebruik van de sectie arbeidsrecht van de WageIndicator kunnen worden bevorderd.

Les 5:

Bewustzijnsbevordering omtrent GPG moet met stip op de overleg-agenda worden geplaatst. Want lang niet overal en zeker niet vanzelfsprekend wordt het als een probleem ervaren – door vakbondsmensen (zoals bleek tijdens het Doorn-seminar).

Les 6:

Er is aanvullende training nodig ten behoeve van vakbondsmensen die in de onderhandelingen van collectieve arbeidsovereenkomsten zitten, om hun kennis te verdiepen inzake (HR-)onderwerpen zoals functiewaardering, -classificatie e.d.m. Want ze moeten in staat zijn om de bestaande systemen te 'lezen' met het oog op (on)gelijkheid en ze moeten loonaudits, loonmonitoring, loonrapporten en dergelijke met begrip kunnen doornemen.

Les 7:

De samenwerking tussen vakbond en HR is nodig en dient te worden bevorderd met betrekking tot GPG. Het helpt dat veel HR-functionarissen vrouw zijn, die voor deze kwesties een extra antenne hebben.

Les 8:

Een vrouwelijke onderhandelaar in het team opnemen kan er voor zorgen dat de GPG-thematiek in het onderhandelingsproces wordt meegenomen en eerder tot resultaten in de cao leidt.

Les 9:

In de 3 deelnemende project-landen blijkt een groot verschil in benadering. Spanje loopt voorop met een al op nationaal niveau ontwikkeld en toegepast instrument voor zelfmeting en –regulering. Ook enkele bedrijfsvondsten (bij de banken Banco Sabadell en Mutualia) konden worden gepresenteerd. Het lijkt handig om deze instrumenten ook voor andere landen geschikt te maken, te vertalen en te verspreiden.

Les 10:

De ongerechtvaardigde loonverschillen tussen mannen en vrouwen zijn niet de enige. Er zijn er meer, die ook moeten worden aangepakt, bijv. tussen regio's in landen, of tussen EU-lidstaten, aangezien de harmonisatie van lonen op Europees niveau eveneens hapert (zie de Hongaarse rapporten). Als EU-loonharmonisatie achterwege blijft dreigt spoedig een tekort aan hooggekwalificeerde werknemers in lange lonen landen binnen de EU.

Les 11:

Integrale toepassing van bestaan de minimumloon systemen betekent kleinere loonverschillen tussen mannen en vrouwen onder laagbetaalde (laag opgeleide) werknemers.

GPG-bepalingen van CAO's die uit de discussies naar voren kwamen

Tijdens het zwangerschapsverlof gelden algemene loonsverhogingen in het bedrijf ook voor de werknemer die met verlof is. (Oostenrijk)
De duur van het zwangerschapsverlof telt mee bij een eventuele (her)waardering in een loonschaal. (Oostenrijk)
De duur van het zwangerschapsverlof telt mee bij de vaststelling van jaarlijkse gratificaties, bonussen e.d. (Oostenrijk, groothandel, telecom, IT en zuivel)
..... % van de totale loonsom wordt ingezet om de ongelijke beloning tussen mannen en vrouwen te verminderen. (Finland, bond van werknemers bij kerkgenootschappen in de <i>Akava</i>)
Om loonverschillen tussen mannen en vrouwen op te sporen wordt er: a) eens per jaar/eens per zes maanden/...X per jaar op loon gemonitord en geanalyseerd; b) een actieplan in werking gezet om corrigerende maatregelen tegen ongerechtvaardigde loonverschillen door te voeren; c) een budget gereserveerd om gelijk loon te bewerkstelligen. (Frankrijk, FO)
Het bedrijf zet individuele loonsverhogingen in om de ongerechtvaardigde loonverschillen terug te dringen en gelijk loon voor gelijk werk/voor werk van gelijke waarde te bevorderen. Zulke loonsverhogingen worden ten minste eens per jaar/ per half jaar/ ...aantal malen per jaar toegekend op basis van bewezen vaardigheden, individuele beroepsbekwaamheid, ancienniteit, opleidingen, functieschaal, arbeidsomstandigheden en de moeilijkheidsgraad en complexiteit van het werk. (Frankrijk, CO)
De gelijkheid van voltijds- en deeltijdwerk moet worden gegarandeerd. Speciale monitoring moet worden toegepast op deeltijders om ervoor te zorgen dat ze gelijk worden behandeld aan voltijdswerkers. (Frankrijk, FO)
Regelmatig toezicht op GPG moet in gezamenlijkheid van vakbond en HR worden uitgeoefend. Het bedrijf dient ervoor te zorgen dat de vakbondsdeelnemers aan dit toezicht voldoende goed zijn opgeleid om deze monitoring te kunnen doen. (Frankrijk, CO)
De werkgever dient het bestaande functiewaarderings- en classificatiesysteem op discriminerende aspecten na te lopen en deze te elimineren. (Hongarije, Spoorwegwerkers Gelijkeidsplan)
De werkgever – om seksegelijkheid te bewerkstelligen – dient bijzondere criteria toe te passen (positieve discriminatie) om de vrouwelijke minderheid op gelijke hoogte te brengen vanaf de selectie, indienstneming, bij het aanbieden van trainingen en cursussen en in de loonrondes.

Het bedrijf ontwikkelt een gelijkheidsplan of strategie met gelijke promotiekansen, lonen, arbeidsvoorwaarden, gezondheid en veiligheid op het werk, ouderschaps- en zorgverloven met speciale aandacht voor vrouwen, oudere werknemers, werknemers met een arbeidshandicap, alleenstaande ouders en ouders met 2 of meer kinderen tot 10 jaar.