

Donderdag 24 mei 2012

Gelijke beloning van mannelijke en vrouwelijke werknemers voor gelijke of gelijkwaardige arbeid

P7_TA(2012)0225

Resolutie van het Europees Parlement van 24 mei 2012 met aanbevelingen aan de Commissie betreffende de toepassing van het beginsel van gelijke beloning van mannelijke en vrouwelijke werknemers voor gelijke of gelijkwaardige arbeid (2011/2285(INI))

(2013/C 264 E/12)

Het Europees Parlement,

- gezien artikel 225 van het Verdrag betreffende de werking van de Europese Unie (VWEU),
- gezien de artikelen 8 en 157 VWEU,
- gezien Richtlijn 2006/54/EG van het Europees Parlement en de Raad van 5 juli 2006 betreffende de toepassing van het beginsel van gelijke kansen en gelijke behandeling van man en vrouw in arbeid en beroep (herschikking) ⁽¹⁾,
- gezien de mededeling van de Commissie van 21 september 2010 getiteld „Strategie voor de gelijkheid van vrouwen en mannen 2010-2015” (COM(2010)0491),
- gezien de mededeling van de Commissie van 5 maart 2010 getiteld „Een grotere inzet voor de gelijkheid van vrouwen en mannen, Een Vrouwenhandvest” (COM(2010)0078),
- gezien het verslag van de Commissie van mei 2010 getiteld „De loonkloof tussen mannen en vrouwen in Europa vanuit een juridisch standpunt”,
- gezien het verslag van de Commissie van februari 2009 door het Europees netwerk van juridische deskundigen op het gebied van gendergelijkheid getiteld „Omzetting van de herschikte Richtlijn 2006/54/EG”,
- gezien de Mededeling van de Commissie van 18 juli 2007 getiteld „Bestrijding van de beloningsverschillen tussen vrouwen en mannen” (COM(2007)0424),
- gezien het verslag van de Commissie van februari 2007 door het netwerk van de Commissie van juridische deskundigen op het gebied van werkgelegenheid, sociale zaken en gelijkheid van mannen en vrouwen getiteld „Wettelijke aspecten van de loonkloof tussen mannen en vrouwen”,
- gezien het Europees pact voor gendergelijkheid (2011-2020), dat op 7 maart 2011 door de Raad is goedgekeurd,
- gezien de jurisprudentie van het Hof van Justitie van de Europese Unie op grond van artikel 157 VWEU,
- gezien het verslag van de Europese Stichting tot verbetering van de levens- en arbeidsomstandigheden van 5 maart 2010 getiteld „Wegnemen van de beloningsverschillen tussen mannen en vrouwen: initiatieven van de overheid en sociale partners”,
- gezien de kaderstrategie inzake de gelijkheid van vrouwen en mannen van de Europese sociale partners van 1 maart 2005, de follow-upverslagen van 2006, 2007 en 2008, en het definitieve evaluatieverslag van 2009,

⁽¹⁾ PB L 204 van 26.7.2006, blz. 23.

Donderdag 24 mei 2012

- gezien de bepalingen uit het Verdrag inzake deeltijdarbeid van de Internationale Arbeidsorganisatie (IAO) van 1994 ⁽¹⁾, die landen verplichten om in hun openbare aanbestedingen een clausule over arbeidsvoorwaarden op te nemen, waaronder ook gelijk loon,
 - gezien verdrag nr. 100 van de IAO, „Gelijke beloning”,
 - gezien het webinar van de IAO – VN Global Compact van maart 2011, „Gelijk loon voor werk van gelijke waarde: Hoe komen wij zo ver?”,
 - gezien artikel 11, lid 1, onder d), van het Verdrag inzake de uitbanning van alle vormen van discriminatie van vrouwen, aangenomen bij Resolutie 34/180 van 18 december 1979 van de Algemene Vergadering van de VN,
 - gezien zijn resolutie van 18 november 2008 over de toepassing van het beginsel van gelijke beloning voor mannen en vrouwen ⁽²⁾,
 - gezien de follow-up van de Commissie van 3 februari 2009 van de resolutie van 18 november 2008,
 - gezien het voorstel van 8 maart 2010 van 10 van zijn leden om een wetgevingsinitiatiefverslag op te stellen over „Gelijke beloning voor gelijke arbeid” krachtens artikel 42 van het Reglement,
 - gezien de artikelen 42 en 48 van zijn Reglement,
 - gezien het verslag van de Commissie rechten van de vrouw en gendergelijkheid en het advies van de Commissie werkgelegenheid en sociale zaken (A7-0160/2012),
- A. overwegende dat volgens de meest recente, voorlopige en onvolledige cijfers vrouwen in de Unie gemiddeld 16,4 % minder verdienen dan mannen in de Unie en het beloningsverschil tussen mannen en vrouwen in de lidstaten tussen 4,4 % en 27,6 % bedraagt, en overwegende dat – ondanks de uitgebreide wetgeving die al bijna 40 jaar van kracht is en ondanks de initiatieven die genomen zijn en de middelen die ingezet zijn om de kloof te dichten ⁽³⁾ – er maar traag vooruitgang geboekt wordt (het beloningsverschil in de Unie bedroeg in 2006 17,7 %, in 2007 17,6 %, in 2008 17,4 %, in 2009 16,9 % en in 2010 16,4 %) en in sommige lidstaten de loonkloof zelfs nog breder is geworden, terwijl de loonkloof nog hoger kan uitvallen omdat de gegevens van twee lidstaten nog ontbreken;
- B. overwegende dat de oorzaken van de hardnekkige grote beloningsverschillen tussen mannen en vrouwen complex, meervoudig en vaak onderling verbonden zijn en veel verder reiken dan de loutere kwestie van gelijke beloning voor gelijke of gelijkwaardige arbeid; overwegende dat tot deze oorzaken directe en indirecte discriminatie behoort, evenals sociale en economische factoren zoals een zeer horizontale en verticale beroepssegregatie van de arbeidsmarkten, onderwaardering van de arbeid van vrouwen, ongelijkheid in het evenwicht tussen werk en privéleven, en tradities en stereotypen, ook in de keuze van onderwijstrajecten en onderwijsadvisering, en in toegang tot vakken en beroepen en daardoor in de professionele loopbaan, speciaal voor meiden en vrouwen, die door dit alles in de richting van typisch vrouwelijke en slechter betaalde beroepen worden gedrongen; overwegende dat directe en indirecte discriminatie volgens een analyse van deskundigen verantwoordelijk is voor bijna de helft van de gevallen van beloningsverschillen;
- C. overwegende dat ongelijke beloning al te vaak samenhangt met culturele gebruiken en juridische en economische factoren in de hedendaagse samenleving;
- D. overwegende dat vrouwen gemiddeld tot 2 maart 2012 moesten werken om evenveel te verdienen als mannen gemiddeld van 1 januari tot 31 december 2011 verdiend hadden;

⁽¹⁾ <http://www.ilo.org/ilolex/cgi-lex/pdconv.pl?host=status01&textbase=iloeng&document=178&chapter=1&query=%23status%3D01&highlight=on&querytype=bool&context=0>

⁽²⁾ PB C 16 E van 22.1.2010, blz. 21.

⁽³⁾ Duurzame ontwikkeling in de Europese Unie: Voortgangsverslag 2011 over de Europese strategie voor duurzame ontwikkeling, Eurostat, 2011.

Donderdag 24 mei 2012

- E. overwegende dat de toepassing van het beginsel van gelijke beloning voor gelijke of gelijkwaardige arbeid essentieel is voor de verwezenlijking van gendergelijkheid; overwegende dat de Commissie en de lidstaten moet worden gevraagd regelmatig statistieken op te stellen en openbaar te maken waaruit niet alleen de gemiddelde uurlonen blijken, maar ook het loon dat mannen en vrouwen ontvangen voor gelijke of gelijkwaardige arbeid;
- F. overwegende dat Richtlijn 2006/54/EG wel bijgedragen heeft aan een betere situatie voor vrouwen op de arbeidsmarkt, maar dat ze de wetgeving inzake het dichten van de loonkloof tussen mannen en vrouwen niet diepgaand heeft gewijzigd; overwegende dat er uit voorbereidend onderzoek door deskundigen blijkt dat er weinig tot niets veranderd is in de wetgeving van de lidstaten en dat er tegen werkgevers geen sancties genomen zijn; overwegende dat deze kwestie door haar complexiteit niet alleen een betere wetgeving vergt, maar ook een Unie-brede strategie ter bestrijding van de loonkloof, waarvoor een sterk leiderschap van de Unie nodig is om beleidslijnen te coördineren, goede praktijken te bevorderen en verschillende actoren te betrekken;
- G. overwegende dat het de tendens is om eerder individueel over lonen te onderhandelen, waardoor er een gebrek aan informatie en transparantie over de afzonderlijke loonstelsels ontstaat dat tot grotere beloningsverschillen tussen werknemers op vergelijkbaar niveau leidt en dat de loonkloof tussen mannen en vrouwen groter kan worden; overwegende dat een meer gedecentraliseerd en geïndividualiseerd loonvormingssysteem bijgevolg als een eerder verontrustende ontwikkeling beschouwd moet worden, en gegevensbescherming niet als geldig excuus aangegrepen mag worden voor het niet bekendmaken van statistische informatie over lonen;
- H. overwegende dat meisjes in alle lidstaten hogere slaagkansen hebben in school dan jongens en dat zij 59 % uitmaken van alle afgestudeerden aan universiteiten; overwegende dat zij als gevolg van tradities en stereotypering in het onderwijs een minderheid onder de afgestudeerden vormen op gebieden als wiskunde en IT;
- I. overwegende dat de vaardigheden en de competentie van vrouwen vaak ondergewaardeerd worden, evenals de beroepen en banen waarin zij overwegend werkzaam zijn, zonder dat objectieve criteria dit per se rechtvaardigen; overwegende dat verruiming van de carrièreperspectieven voor vrouwen en verandering in de onderwijspatronen positief kunnen uitwerken op wegwerking van de loonkloof, doordat er bijvoorbeeld meer vrouwelijke wetenschappers en technici komen;
- J. overwegende dat vrouwen vaker deeltijds werken, en overwegende dat de loonkloof tussen mannen en vrouwen bij deeltijdse werknemers bijna twee keer zo groot is als bij voltijdse werknemers;
- K. overwegende dat de loonkloof tussen mannen en vrouwen volgens een analyse van deskundigen pas aan de dag treedt wanneer een vrouw na haar eerste zwangerschapsverlof opnieuw op de arbeidsmarkt komt, en verder toeneemt wanneer de vrouw haar loopbaan meermaals moet onderbreken wegens externe factoren zoals de zorg voor kinderen of afhankelijke familieleden, en een stijgende tendens heeft naargelang leeftijd en opleidingsniveau; overwegende dat de tragere, kortere en/of onderbroken loopbaan van vrouwen ook een genderverschil veroorzaakt in bijdragen aan sociale zekerheidsstelsels, waardoor het risico van armoede op oudere leeftijd bij vrouwen toeneemt;
- L. overwegende dat de beschikbare gegevens aantonen dat de kwalificaties en beroepservaring van vrouwen lager worden beloond dan die van mannen; overwegende dat het concept „gelijke beloning voor gelijkwaardige arbeid” – dat niet mag worden ingekleurd door een genderstereotype benadering – in de praktijk moet worden gebracht, en er daarnaast een einde moet worden gemaakt aan traditionele maatschappelijke rolpatronen die tot op heden de opleidings- en beroepskeuze aanzienlijk hebben beïnvloed; overwegende dat de uitbanning van sociale genderstereotypen vanuit het onderwijs kan en moet worden ondersteund; overwegende dat moederschaps- en ouderschapsverlof niet mogen leiden tot discriminatie van vrouwen op de arbeidsmarkt;
- M. overwegende dat werkgevers in bedrijfstakken en beroepssectoren waarin veel vrouwen werkzaam zijn, gemiddeld lagere salarissen betalen, en dat in deze bedrijfstakken en beroepssectoren gewoonlijk sprake is van een beperktere personeelsvertegenwoordiging en een zwakkere onderhandelingspositie;

Donderdag 24 mei 2012

- N. overwegende dat, overeenkomstig de wetgeving en Europese rechtspraak, werkgevers voor alle personeelsleden dezelfde evaluatiecriteria moeten toepassen, dat loonafspraken begrijpelijk en transparant moeten zijn en dat de gehanteerde criteria rekening moeten houden met de aard en het type van werk en geen discriminerende elementen mogen bevatten;
- O. overwegende dat de loonkloof nog breder is voor vrouwen met een meervoudige achterstand, zoals vrouwen met een handicap, vrouwen die tot minderheden behoren en vrouwen zonder kwalificaties;
- P. overwegende dat slechts enkele vorderingen inzake discriminatie in de vorm van beloningsverschillen tussen mannen en vrouwen de weg vonden naar de bevoegde rechtbanken ⁽¹⁾; overwegende dat er hiervoor meerdere redenen zijn, waaronder een gebrek aan informatie over lonen, de problematische vergelijkingsbasis, het gebrek aan persoonlijke middelen van de indieners;
- Q. overwegende dat het Europees Instituut voor gendergelijkheid een fundamentele rol kan spelen bij het monitoren van de ontwikkeling van de loonkloof tussen mannen en vrouwen door de oorzaken ervan te analyseren en de impact van de wetgeving te beoordelen;
- R. overwegende dat het Parlement de Commissie herhaaldelijk heeft verzocht initiatieven te ontplooien – waaronder een herziening van de bestaande wetgeving – om de loonkloof aan te pakken, het armoederisico voor gepensioneerden weg te nemen, dat voor vrouwen groter is als direct gevolg van de loonkloof tussen mannen en vrouwen;
1. verzoekt de Commissie om naar aanleiding van de gedetailleerde aanbevelingen in de bijlage bij deze resolutie tegen uiterlijk 15 februari 2013 Richtlijn 2006/54/EG te herzien in overeenstemming met artikel 32 van deze richtlijn en om op basis van artikel 157 VWEU amendementen voor te stellen met betrekking tot minstens de volgende aspecten van de beloningsverschillen tussen mannen en vrouwen:
- definities,
 - evaluatie van de situatie en transparantie van de resultaten,
 - functie-evaluatie en -classificatie,
 - instanties voor bevordering van gelijke kansen en rechtsmiddelen,
 - sociale dialoog,
 - voorkoming van discriminatie,
 - gendermainstreaming,
 - sancties,
 - stroomlijnen van regelgeving en beleid van de Unie;
2. wijst erop dat deze aanbevelingen in overeenstemming zijn met de grondrechten en het subsidiariteitsbeginsel;
3. is van oordeel dat het verlangde voorstel geen financiële gevolgen heeft;

⁽¹⁾ Achtergronddocument bij de mededeling van de Commissie getiteld „Strategie voor de gelijkheid van vrouwen en mannen 2010-2015” SEC(2010)1080, blz. 36.

Donderdag 24 mei 2012

4. erkent dat er velerlei factoren zijn die de loonkloof vergroten en erkent derhalve dat een veelzijdige aanpak op verschillende niveaus een sterk leiderschap van de Unie vergt om beleidslijnen te coördineren, goede praktijken te bevorderen en verschillende actoren als Europese sociale partners en ngo's te betrekken teneinde een Unie-brede strategie op punt te stellen om de loonkloof tussen mannen en vrouwen aan te pakken;
5. vraagt de lidstaten om Richtlijn 2006/54/EG consequent in te voeren en te bekrachtigen en om de particuliere en de openbare sector aan te moedigen een meer actieve rol te spelen bij het dichten van de loonkloof tussen mannen en vrouwen; meent dat de lidstaten en de Europese Commissie de sociale partners, met inbegrip van de werkgevers, moeten stimuleren functiewaarderingssystemen waarin niet op gender wordt gediscrimineerd in te voeren, functieclassificatiesystemen uit te voeren, en het concept te omarmen van werk tegen gelijke beloning;
6. vraagt de lidstaten zelf het goede voorbeeld te geven bij het tegengaan van ongelijke beloning ten koste van vrouwen in dienst van overheid, openbare instellingen en publiekrechtelijke ondernemingen in het algemeen;
7. onderstreept het belang van collectieve onderhandelingen en arbeidsovereenkomsten voor de strijd tegen de discriminatie van de vrouw, in het bijzonder wat betreft toegang tot werk, beloning, arbeidsomstandigheden, carrièrerol en beroepsopleiding;
8. is ingenomen met het initiatief van de Commissie voor een Dag van de gelijke beloning die voor het eerst op 5 maart 2011 plaatsvond en voor de tweede maal op 2 maart 2012 is gehouden;
9. merkt op dat ongelijke beloning vanwege een andere factor, zoals ras, etniciteit, seksuele geaardheid en religie, niet getolereerd mag worden;
10. is ermee ingenomen dat de Raad onder het Belgisch voorzitterschap in 2010 het initiatief genomen heeft om alle kwantitatieve en kwalitatieve indicatoren te evalueren en bij te werken;
11. verzoekt de Commissie om tussen lidstaten een nauwe samenwerking op het vlak van onderzoek en analyse te bewerkstelligen en om de onderlinge uitwisseling van beste praktijken ten volle te benutten;
12. moedigt de lidstaten aan tot uitwisseling van beste praktijken en opvoering van de samenwerking bij het uitwerken van nieuwe ideeën, waar mogelijk met deelneming van de sociale partners, om de loonkloof tussen mannen en vrouwen te dichten;
13. verzoekt de Commissie en de lidstaten om loonongelijkheid tussen mannen en vrouwen tegen te gaan in alle beleidsmaatregelen van de Unie en nationale programma's, en in het bijzonder in de maatregelen en programma's ter bestrijding van armoede;
14. stelt voor dat de lidstaten een Equal Pay Champion aanwijzen om de situatie in de afzonderlijke lidstaten te volgen en aan hun nationale parlementen en het Europees Parlement voortgangsverslagen uit te brengen;
15. vraagt de Commissie om Richtlijn 97/81/EG van de Raad van 15 december 1997 betreffende de door de Unice, het CEEP en het EVV gesloten raamovereenkomst inzake deeltijdarbeid ⁽¹⁾ te herzien teneinde de loonkloof tussen mannen en vrouwen te dichten;
16. vraagt de sociale partners om hun verantwoordelijkheid te nemen en een meer gelijk loonstelsel voor mannen en vrouwen te creëren; om cursussen te organiseren over onderhandelingsvaardigheden, met inbegrip van loononderhandelingen; om bewustzijn van gelijke beloning in eerste instantie te bevorderen met verplichte loonaudits als uiteindelijk doel; en om de positie van vrouwen in het overleg van de sociale partners te versterken, met name in leidinggevende functies;

(1) PB L 14 van 20.1.1998, blz. 9.

Donderdag 24 mei 2012

17. verzoekt de lidstaten om te voorzien in de mogelijkheid van een collectieve rechtsvordering tegen inbreuken op het beginsel van gelijke beloning, als middel voor personen en/of organisaties van belanghebbenden om namens klagers die zich daarbij aansluiten een vordering in rechte in te stellen, en om procesbevoegdheid toe te kennen aan ngo's en vakbonden zodat deze namens discriminatieslachtoffers kunnen optreden, ook in administratieve procedures; vraagt de Commissie om in het kader van haar binnenkort te verwachten voorstel voor een horizontale richtlijn inzake collectieve rechtsvorderingen, te bezien of daarin ook collectieve rechtsvorderingen tegen inbreuken op het beginsel van gelijke beloning kunnen worden opgenomen;
 18. benadrukt dat slechts zeer weinig vorderingen wegens ongelijke beloning uiteindelijk tot voor de bevoegde (gewone of administratieve) rechter zijn doorgezet, moedigt de Commissie en de lidstaten daarom aan door te gaan met bewustmakingscampagnes, waarbij ook adequate informatie moet worden geboden omtrent de bewijslast, omdat deze een belangrijke rol speelt bij het doorzetten van het gelijkheidsbeginsel;
 19. stelt zich op het standpunt dat de procedures en mechanismen ter waarborging van het beginsel van gelijk loon voor werk van gelijke waarde en ter uitbanning van elke vorm van discriminatie op grond van geslacht moeten worden verbeterd en vereenvoudigd;
 20. verzoekt de lidstaten en werknemers- en werkgeversorganisaties gezamenlijk objectieve instrumenten voor functiewaardering uit te werken, om de loonkloof tussen mannen en vrouwen te verkleinen;
 21. moedigt de lidstaten aan doelstellingen, strategieën en termijnen vast te stellen om het loonverschil tussen mannen en vrouwen te verminderen en gelijke beloning voor gelijk werk en gelijkwaardig werk in te voeren;
 22. roept de Commissie op om verder onderzoek te promoten naar flexicurity-strategieën teneinde hun impact vast te stellen op de ongelijke beloning van vrouwen en mannen en om vast te stellen hoe deze strategieën genderdiscriminatie kunnen tegengaan;
 23. verwelkomt de conclusies van de Raad van 6 december 2010 waarin de lidstaten worden opgeroepen om brede maatregelen te nemen om de oorzaken van ongelijke beloning van vrouwen en mannen tegen te gaan;
 24. stelt dat een grotere inzetbaarheid van vrouwen, voornamelijk in hoge posities, zou kunnen helpen bij het verkleinen van loonverschillen; wijst erop dat vrouwen een actievere rol moeten spelen bij de economische besluitvorming, door gebruik te maken van hun invloed om oplossingen op tafel te krijgen waarin gendergelijkheid is geïntegreerd; vestigt de aandacht op studies die geconcludeerd hebben dat er een sterke correlatie is tussen het grote aantal vrouwen in managementposities binnen bedrijven en hogere bedrijfsinkomsten uit activa, verkoop en investeringskapitaal;
 25. herinnert de lidstaten aan hun verbintenissen met betrekking tot het evalueren van het effect dat het werkgelegenheids- en het fiscaal beleid op de loonkloof hebben;
 26. stelt voor dat het Europees Parlement onder de titel „Vrouwen in het Europese bedrijfsleven” een prijs in het leven roept, te verlenen aan werkgevers (ondernemingen, instellingen en overheidsinstanties) die het voortouw nemen bij het bevorderen van gelijke kansen voor vrouwen, bij het stimuleren van de aanstelling van vrouwen in leidinggevende functies en bij de daadwerkelijke invoering van gelijke lonen;
 27. onderstreept de noodzaak van maatregelen die stimulering en ontplooiing in beroep en carrière bij werkelijke gelijke behandeling van vrouwen en mannen bevorderen; wijst erop dat dit principe onderdeel is van het concept van maatschappelijk verantwoord ondernemen, dat gepromoot wordt op internationaal en nationaal niveau en ontwikkeld moet worden in alle lidstaten;
 28. verzoekt zijn Voorzitter deze resolutie en de bijbehorende uitvoerige aanbevelingen te doen toekomen aan de Commissie, de Raad en de regeringen en parlementen van de lidstaten.
-

Donderdag 24 mei 2012

BIJLAGE

GEDETAILEERDE AANBEVELINGEN BETREFFENDE DE INHOUD VAN HET VERLANGDE VOORSTEL

Aanbeveling 1: DEFINITIES

Richtlijn 2006/54/EG bevat een definitie van gelijke beloning die is overgenomen uit Richtlijn 75/117/EEG van de Raad van 10 februari 1975 betreffende het nader tot elkaar brengen van de wetgevingen der lidstaten inzake de toepassing van het beginsel van gelijke beloning voor mannelijke en vrouwelijke werknemers ⁽¹⁾. Om te beschikken over preciezere categorieën als instrumenten ter bestrijding van de loonkloof tussen mannen en vrouwen („gender pay gap”, hierna „GPG”) is een gedetailleerdere definitie belangrijk van de verschillende concepten, zoals:

- de GPG, waarbij de definitie niet enkel het gemiddelde bruto-uurloon omvat, aangezien er een onderscheid moet zijn tussen het ongecorrigeerde verschil en het nettoverschil;
- directe en indirecte loondiscriminatie;
- vergoeding, waarbij de definitie alle nettolonen en -bezoldigingen en alle werkgerelateerde financiële uitkeringen en voordelen in natura omvat;
- pensioenverschil in de verschillende pijlers van de pensioenstelsels, bijvoorbeeld in omslagstelsels en bedrijfspensioenen (als voortzetting van het pensioenverschil na de pensionering);
- „gelijkwaardige” arbeid (in verschillende arbeidscategorieën);
- gelijkwaardig werk, zodat relevante factoren worden vermeld;
- werkgever, zodat de verantwoordelijkheid voor de beloning van de werknemer en eventuele loonongelijkheid duidelijk is omljnd;
- beroepen en collectieve overeenkomsten, waarbij verduidelijkt moet worden dat banen die onder verschillende cao's of vakbondsovereenkomsten vallen en verschillende beroepen vergeleken kunnen worden in rechtszaken, aangenomen dat de banen vergelijkbaar zijn als gelijk werk of gelijkwaardig werk;

Aanbeveling 2: EVALUATIE VAN DE SITUATIE EN TRANSPARANTIE VAN DE RESULTATEN

- 2.1. Het gebrek aan informatie en bewustzijn onder werkgevers en werknemers over het bestaan van mogelijke beloningsverschillen binnen het bedrijf, evenals hun onwetendheid verzwakt de uitvoering van het beginsel in het Verdrag en bestaande wetgeving.
- 2.2. Gezien het ontbreken van nauwkeurige, vergelijkbare en coherente statistische gegevens, onder andere over de GPG tussen mannen en vrouwen in deeltijdarbeid en met betrekking tot de pensioenen, en de bestaande lagere salarissen voor vrouwen, vooral in traditioneel vrouwelijke beroepen, moeten de lidstaten in hun sociaal beleid aandacht schenken aan de GPG en deze als een serieus probleem benaderen.
- 2.3. Het is daarom van essentieel belang dat regelmatige looncontroles en de publicatie van de resultaten daarvan – met inachtneming van de persoonsgegevensbescherming – binnen bedrijven verplicht worden gesteld (bijv. in bedrijven met ten minste 30 werknemers waarbij elke sekse ten minste 10 % van het personeelsbestand vertegenwoordigt). Dezelfde verplichting kan ook gelden voor informatie over de bijhorende vergoedingen bovenop het loon. Deze informatie moet toegankelijk zijn voor werknemers, vakbonden en bekwame instanties (bv. arbeidsinspecties, instanties voor gelijke behandeling).
- 2.4. Werkgevers moeten de resultaten aan de werknemers en hun vertegenwoordigers bekendmaken in de vorm van naar geslacht uitgesplitste loonstatistieken, waarbij echter wordt gelet op de bescherming van persoonsgegevens. De gegevens daarvoor moeten in elke lidstaat op sectoraal en nationaal niveau worden verzameld.
- 2.5. Werkgevers moeten verplicht worden om een transparant beleid te hanteren inzake loonvorming en loonstelsels, waaronder extra salaris, bonussen en andere voordelen die tot de beloning behoren.

⁽¹⁾ PB L 45 van 19.2.1975, blz. 19.

Donderdag 24 mei 2012

- 2.6. Wanneer uit loonstatistieken groeps- of individuele verschillen in beloning op grond van geslacht blijken, zijn werkgevers verplicht deze verschillen verder te analyseren en maatregelen te nemen om deze op te heffen.

Aanbeveling 3: FUNCTIEWAARDERING EN -CLASSIFICATIE

- 3.1. Het concept van de waarde van werk moet gebaseerd worden op capaciteiten, vaardigheden en verantwoordelijkheid waarbij de nadruk op de kwaliteit van het werk ligt, met als doel de gelijke kansen tussen mannen en vrouwen te bevorderen. Dit concept mag niet worden gekenmerkt door een stereotype benadering die vrouwen achterstelt en bijvoorbeeld eerder de nadruk legt op lichamelijke kracht dan op intermenselijke vaardigheden, en er moet op worden toegezien dat functies met verantwoordelijkheid voor mensen niet als minderwaardig worden beschouwd ten opzichte van functies met verantwoordelijkheid voor materiële of financiële middelen. Daarom moeten vrouwen informatie, begeleiding en/of opleiding krijgen bij loononderhandeling, functieclassificatie en looninschaling. Het moet mogelijk zijn sectoren en bedrijven te vragen of hun functieclassificatiesystemen de genderdimensie op de vereiste manier weerspiegelen en de nodige correcties aan te brengen.
- 3.2. Het initiatief van de Commissie moet de lidstaten aanmoedigen functieclassificaties in te voeren die stroken met het beginsel van gelijkheid van mannen en vrouwen, waardoor werkgevers en werknemers eventuele loondiscriminatie op grond van een stereotype loonschaaldefinitie kunnen vaststellen. Naleving van nationale wetten en tradities met betrekking tot het systeem van arbeidsverhoudingen blijft belangrijk. Daarnaast moeten dergelijke elementen van de functiewaardering en functieclassificatie transparant zijn voor en beschikbaar worden gesteld aan alle betrokkenen, arbeidsinspecties en instanties die de gelijkheid moeten bevorderen.
- 3.3. De lidstaten moeten een grondige evaluatie uitvoeren, gericht op beroepen die voornamelijk door vrouwen worden uitgeoefend.
- 3.4. Een genderneutrale functiewaardering moet gebaseerd zijn op nieuwe systemen voor classificatie van het personeel en arbeidsorganisatie, alsook op beroepservaring en productiviteit, vooral in kwalitatieve zin, zoals onderwijsniveau en andere kwalificaties, intellectuele en fysieke vereisten, verantwoordelijkheid voor menselijke en materiële middelen, en dient als bron van waarderingsgegevens en -roosters voor vaststelling van de beloning, waarbij naar behoren rekening moet worden gehouden met het vergelijkbaarheidsprincipe.

Aanbeveling 4: INSTANTIES VOOR BEVORDERING VAN GELIJKE KANSEN EN RECHTSMIDDELEN

De instanties voor bevordering en evaluatie van gelijkheid tussen mannen en vrouwen moeten een grotere rol spelen bij het verkleinen van de GPG. Zij moeten in staat gesteld worden de wetgeving inzake de gendergelijkheid doeltreffender en onafhankelijker te evalueren, hierover te rapporteren en waar mogelijk af te dwingen, en moeten hiervoor de nodige financiële middelen krijgen. Artikel 20 van Richtlijn 2006/54/EG moet worden gewijzigd opdat hun rol kan worden uitgebreid met:

- ondersteuning en advisering voor slachtoffers van loondiscriminatie;
- aanlevering van onafhankelijke onderzoeken naar de loonkloof;
- publicatie van onafhankelijke rapporten en aanbevelingen over elk onderwerp dat met loondiscriminatie verband houdt;
- wettelijke bevoegdheden om hun eigen onderzoek in te stellen;
- wettelijke bevoegdheden om sancties op te leggen ingeval het principe van gelijke beloning voor gelijke arbeid geschonden wordt en/of om gevallen van loondiscriminatie voor de rechtbank te brengen;
- aanbidding van speciale opleidingen voor sociale partners en advocaten, rechters en ombudsmannen op basis van een reeks analytische instrumenten en doelgerichte maatregelen die gebruikt kunnen worden om enerzijds contracten op te stellen en anderzijds na te gaan of de regels en beleidslijnen om de loonkloof aan te pakken wel toegepast worden; ook aanbidding van opleidingscursussen en -materiaal over een niet-discriminerende functiewaardering voor werkgevers.

Aanbeveling 5: SOCIALE DIALOOG

Nadere bestudering van collectieve overeenkomsten en toepasselijke loonschalen en functiewaarderingssystemen is noodzakelijk, hoofdzakelijk waar het de behandeling betreft van deeltijdse werknemers en werknemers met andere atypische arbeidsregelingen of extra betalingen/bonussen met inbegrip van betalingen in natura. Niet alleen primaire, maar ook secundaire arbeidsvoorwaarden en ondernemings- of sectoriële regelingen inzake sociale zekerheid (verlofregelingen, pensioenregelingen, bedrijfswagens, kinderopvangregelingen, flexibele werktijden, bonussen enz.) dienen bestudeerd te worden. De lidstaten moeten hun nationale wetgeving, collectieve arbeidsovereenkomsten of praktijk eerbiedigen maar tegelijkertijd de sociale partners aanmoedigen genderneutrale functieclassificaties in te voeren, die werkgevers en werknemers in staat stellen eventuele loondiscriminatie op grond van een stereotype loonschaaldefinitie vast te stellen.

Donderdag 24 mei 2012

Het management kan niet alleen een belangrijke rol spelen op het vlak van een gelijke beloning, maar ook een klimaat scheppen dat een gelijke verdeling van zorgplichten en een gelijk carrièrevolop voor zowel mannen als vrouwen bevordert.

De sociale partners moeten niet alleen de bevoegdheid krijgen om binnen de eigen sectoren kwesties van gelijke beloning op de agenda te zetten, maar ook om naar een intersectoraal evenwicht te streven⁽¹⁾.

De Commissie moet een praktisch georiënteerde handleiding voor gebruik in het sociaal overleg in bedrijven en de lidstaten opstellen. Deze handleiding moet ook richtsnoeren en criteria voor het bepalen van de waarde van functies en het vergelijken van functies inhouden. Tevens moet deze suggesties voor mogelijke functiewaarderingsmethoden inhouden.

Aanbeveling 6: VOORKOMING VAN DISCRIMINATIE

Artikel 26 van Richtlijn 2006/54/EG inzake voorkoming van discriminatie moet worden aangevuld met specifieke bepalingen betreffende loondiscriminatie, opdat de lidstaten, in samenwerking met de sociale partners en de instanties voor bevordering van gelijke kansen, de volgende maatregelen kunnen vaststellen:

- specifieke acties op het gebied van de beroepsopleiding en de functieclassificatie, gericht op het beroeps onderwijs, met als doel discriminatie in beroepsopleiding, classificatie en de economische waardering van vaardigheden uit de weg te ruimen en te voorkomen;
- specifieke beleidslijnen die het mogelijk maken om werk te verzoenen met een gezins- en privéleven, waaronder kwalitatief hoogwaardige en betaalbare opvangfaciliteiten voor kinderen en andere afhankelijke personen en andere zorgdiensten, flexibele arbeidsorganisatie en -uren, moederschapverlof, vaderschapsverlof, ouderschapsverlof en verlof om gezinsredenen;
- concrete maatregelen (krachtens artikel 157, lid 4, VWEU) om de loonkloof en seksesegregatie op te heffen, die op verschillende niveaus, zowel contractueel als sectorgebonden, moeten worden uitgevoerd door de sociale partners en organisaties voor bevordering van gelijke kansen, zoals: bevordering van loonovereenkomsten die de GPG dichten, onderzoek naar gelijke lonen voor gelijk werk, vaststelling van kwalitatieve en kwantitatieve doelen en criteria, en bevordering van de uitwisseling van beste praktijken;
- een bepaling in overheidscontracten die gendergelijkheid en gelijke beloning voor gelijk werk verplicht stelt.

Aanbeveling 7: GENDERMAINSTREAMING

Gendermainstreaming moet worden versterkt door aan artikel 29 van Richtlijn 2006/54/EG nauwkeurige richtsnoeren voor de lidstaten toe te voegen met betrekking tot het beginsel van gelijke beloning en opheffing van de loonkloof tussen mannen en vrouwen. De Commissie moet zorgen dat zij in staat is ondersteuning te bieden aan de lidstaten en belanghebbenden met betrekking tot concrete acties om de loonkloof te dichten, door middel van

- het ontwerpen van tabellen voor de weergave van beloningsverschillen tussen mannen en vrouwen;
- oprichting van een databank met gegevens over wijzigingen in de systemen voor classificatie en inschaling van werknemers;
- verzameling en verspreiding van de resultaten van experimenten met hervorming van de arbeidsorganisatie;

⁽¹⁾ Europese Stichting tot verbetering van de levens- en arbeidsomstandigheden: Het wegnemen van de beloningsverschillen tussen mannen en vrouwen: initiatieven van de overheid en sociale partners, 5 maart 2010, blz. 30.

Donderdag 24 mei 2012

- verspreiding van informatie en richtsnoeren over praktische methoden, in het bijzonder voor kmo's, (bv. het IT-gebaseerde instrument LOGIB-D) om de loonkloof aan te pakken, met inbegrip van nationale of sectorale collectieve overeenkomsten;
- ontwikkeling, in samenwerking met de sociale partners en andere organisaties, van een Europees certificaat voor gelijke beloning, dat door instellingen, ondernemingen en overheidsinstanties kan worden gebruikt om onder de aandacht te brengen dat zij specifieke criteria met betrekking tot gelijke beloning, zoals loontransparantie, naleven;
- opstellen van specifieke richtsnoeren voor het toezicht op beloningsverschillen in het kader van collectieve arbeidsovereenkomsten; deze richtsnoeren moeten in verschillende talen worden gepubliceerd op een voor iedereen toegankelijke website.

Aanbeveling 8: SANCTIES

- 8.1. De wetgeving op dit gebied is om verschillende redenen kennelijk niet zo doeltreffend en aangezien het hele probleem niet met wetgeving alleen valt op te lossen, moeten de Commissie en de lidstaten overwegen de bestaande wetgeving met passende doeltreffende, evenredige en afschrikkende sancties te versterken.
- 8.2. Het is belangrijk dat de lidstaten de nodige stappen nemen om te waarborgen dat voor inbreuken op het beginsel van gelijke beloning voor gelijkwaardige arbeid passende sancties gelden, in overeenstemming met de geldende wettelijke bepalingen.
- 8.3. Ondanks de bestaande wetgeving is er vaak sprake van een gebrekkige controle en bestraffing ten aanzien van het beginsel van gelijke beloning. Aan deze kwestie moet de nodige prioriteit worden verleend, en de instellingen en organen met de desbetreffende bevoegdheden moeten van voldoende technische en financiële middelen worden voorzien.
- 8.4. Er wordt aan herinnerd dat lidstaten onder Richtlijn 2006/54/EG al verplicht zijn om een compensatie of reparatie aan te bieden (artikel 18), evenals sancties vast te stellen (artikel 25). Deze bepalingen volstaan echter niet om inbreuk op het beginsel van gelijke beloning te voorkomen. Daarom wordt voorgesteld een onderzoek in te stellen naar de mogelijkheid, de doeltreffendheid en de gevolgen van eventuele sancties als bijvoorbeeld:
 - sancties, die uitkering van een compensatie aan het slachtoffer moeten inhouden;
 - administratieve boetes, bijvoorbeeld voor het niet informeren over, het gebrek aan verplicht aanleveren of het ontbreken van een analyse en evaluatie van naar geslacht opgesplitste loonstatistieken (overeenkomstig Aanbeveling 2) die zijn verzocht door de arbeidsinspectie of de bevoegde instanties voor bevordering van gelijke kansen;
 - uitsluiting van overheidsuitkeringen, subsidies (met inbegrip van door de lidstaten beheerde EU-subsidies) en procedures voor overheidsopdrachten, zoals reeds voorzien in Richtlijn 2004/17/EG van het Europees Parlement en de Raad van 31 maart 2004 houdende coördinatie van de procedures voor het plaatsen van opdrachten in de sectoren water- en energievoorziening, vervoer en postdiensten ⁽¹⁾ en Richtlijn 2004/18/EG van het Europees Parlement en de Raad van 31 maart 2004 betreffende de coördinatie van de procedures voor het plaatsen van overheidsopdrachten voor werken, leveringen en diensten ⁽²⁾;
 - identificatie van de overtreders, die openbaar dient te worden gemaakt.

Aanbeveling 9: STROOMLIJNEN VAN REGELGEVING EN BELEID VAN DE UNIE

- 9.1. Een van de terreinen waarop dringend maatregelen moeten worden genomen betreft het feit dat deeltijdwerk klaarblijkelijk qua beloning extra benadeeld wordt. Deze situatie vereist nader onderzoek en een eventuele wijziging van Richtlijn 97/81/EG waarin wordt voorzien in gelijke behandeling van voltijdse en deeltijdse werknemers en in gerichte en effectieve maatregelen in collectieve arbeidsovereenkomsten.
- 9.2. In de werkgelegenheidsrichtsnoeren moet dringend een concrete doelstelling worden opgenomen om de loonkloof te reduceren, onder andere om de toegang van vrouwen tot de beroepsopleiding en de erkenning van kwalificaties en vaardigheden van vrouwen te bevorderen.

⁽¹⁾ PB L 134, 30.4.2004, blz. 1.

⁽²⁾ PB L 134, 30.4.2004, blz. 114.