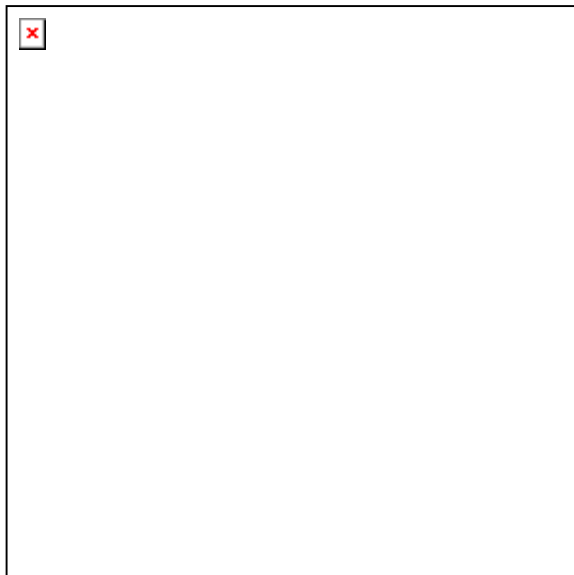


CONSEIL de l'Égalité des CHANCES ENTRE HOMMES ET FEMMES
RAAD VAN de Gelijke Kansen VOOR MANNEN EN VROUWEN
RAT für Chancengleichheit zwischen MÄNNER UND FRAUEN

**ADVIES NR. 8 VAN 24 MEI 1996 VAN DE RAAD VAN GELIJKE KANSEN OVER GELIJK
LOON VOOR MANNEN EN VROUWEN**



ADVIES NR. 8 VAN 24 MEI 1996 VAN DE RAAD VAN GELIJKE KANSEN OVER GELIJK LOON VOOR MANNEN EN VROUWEN

INLEIDING

Bij brief van 27 november 1995 heeft de Minister van Tewerkstelling en Arbeid en van het Gelijke Kansenbeleid M. SMET aan de Raad gevraagd een advies uit te brengen over gelijk loon voor gelijk werk tussen mannen en vrouwen.

Twee voorafgaandelijke vaststellingen :

- het advies heeft betrekking op de privé en op de publieke sector. Daar waar het advies betrekking heeft op één van de twee sectoren, wordt het aangeduid;
- het advies strekt verder dan het principe "gelijk loon voor gelijk werk". Het behandelt eveneens de andere facetten die aan de oorzaak liggen van de loonkloof zoals ondermeer de beroepensegregatie en de toegang van vrouwen tot hogere functies.

1. De wetgeving en rechtsmiddelen op Europees en Belgisch niveau.

Het beginsel van gelijk werk werd voor het eerst ingeschreven in de Conventie n° 100 van 1951 van de Internationale Arbeidsorganisatie (I.A.O.).

Op Europees niveau bestaat er al geruime tijd een wetgeving. Het Verdrag van Rome van maart 1957 tot oprichting van de E.U. legde in artikel 119 het principe van gelijk loon voor gelijk werk vast. Deze plicht tot gelijke behandeling op het vlak van het loon werd via de EG-richtlijn van 10 februari 1975 (75/117) nog verfijnd. Voor gelijke arbeid waaraan gelijke waarde kan toegekend worden, wordt ieder onderscheid naar geslacht verboden ten aanzien van alle elementen en voorwaarden van de beloning.

In de Belgische wetgeving is het principe van gelijke behandeling uit de E.G.-richtlijnen uitgevoerd in de wet van 4 augustus 1978 (B.S. van 17.08.1994) tot economische heroriëntering, Titel V "Gelijke behandeling van mannen en vrouwen ten aanzien van de arbeidsvoorwaarden, de toegang tot het arbeidsproces, de beroepsopleiding en de promotiekansen en ten aanzien van de toegang tot een zelfstandig beroep".

In de Collectieve Arbeidsovereenkomst nr. 25 van 15 oktober 1975 (algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 9.12.1975) hadden de Nationale Sociale Partners het principe van gelijk loon voor werk van gelijke waarde reeds opgenomen. In de CAO wordt in art. 3 gewezen op het belang van functiewaardering : "de gelijke beloning voor mannelijke en vrouwelijke werknemers moet verzekerd worden voor alle elementen en voorwaarden van het loon met inbegrip van het systeem van functiewaardering wanneer daarvan gebruik wordt gemaakt. In geen geval mogen de systemen van functiewaardering tot discriminatie leiden, noch door de keuze van criteria, noch door de weging van die criteria, noch door het systeem van omzetting van de functiepunten in loonpunten." Deze CAO wordt aan het arbeidsreglement gehecht.

Er zijn burgerlijke, strafrechtelijke en administratieve sancties voorzien voor het geval van niet naleving van deze wetgeving. De rechter kan tevens op basis van de wet van 4 augustus 1978 aan de werkgever de verplichting opleggen om binnen een vastgestelde termijn een einde te maken aan een toestand inzake beroepsopleiding, arbeidsvoorwaarden en criteria voor ontslag, die hij als een discriminatie erkent. De werknemer die klacht neerlegt en een gerechtelijke actie aanhangig maakt om zijn recht op gelijk loon te doen naleven, geniet bovendien van een bescherming tegen ontslag tot 12 maanden na het indienen van de klacht. Zowel de benadeelde werknemer als de werknemersorganisatie kunnen een rechtsvordering instellen.

Gespecialiseerde Commissies werden opgericht met als taak de rechtscolleges van advies te dienen indien deze erom verzoeken. Zo bestaat er voor de privé-sector de ad-hoc commissie van de Nationale Arbeidsraad en van de Vaste Commissie Arbeid van de Raad Gelijke Kansen.

Het Europees Hof van Justitie heeft een belangrijke rechtspraak ontwikkeld over de definitie van gelijk loon voor gelijk werk met name over werkclassificatie en functiewaardering. Hierover heeft de Commissie een Memorandum opgesteld en verspreid in 1994 . Tevens heeft de Commissie een code van goede praktijk in het onmiddellijk vooruitzicht gesteld (mei 1996). In België beschikken we reeds sinds 1994 over een gedragscode voor functiewaardering in het kader van gelijk loon voor werk van gelijke waarde en over een checklist voor sexeneutrale functieclassificaties uitgegeven door de Minister van Tewerkstelling en Arbeid. Belangrijke passages uit het Memorandum van de Commissie zijn (pg. 22 van het Memorandum) :

"Wanneer voor de bepaling van het loon gebruik wordt gemaakt van een systeem van werkclassificatie, moet dit systeem enerzijds op dezelfde criteria zijn gebaseerd ongeacht of de arbeid door een man of door een vrouw wordt verricht, en mag het anderzijds in zijn geheel niet zodanig zijn opgezet, dat werknemers van het ene geslacht feitelijk over de gehele lijn worden gediscrimineerd ten opzichte van werknemers van het andere geslacht".

Het Hof presenteerde drie leidraden gebaseerd op artikel 1, lid 2, van richtlijn nr. 75/117, waaruit volgt (pg. 22 en 23 van het Memorandum) :

- "a) dat de criteria voor indeling in verschillende loongroepen gelijke beloning voor objectief gelijke arbeid moeten waarborgen, onverschillig of die arbeid door een mannelijke dan wel door een vrouwelijke werknemer wordt verricht;
- b) dat het een door de Richtlijn verboden discriminatie op grond van geslacht is, wanneer men, ter bepaling in welke mate arbeid inspannend of belastend of zwaar is, zich baseert op waarden die met het gemiddelde prestatievermogen van werknemers van één geslacht overeenkomen;
- c) dat evenwel een systeem van werkclassificatie, om niet in zijn geheel discriminerend te zijn, voor zover de aard van de te verrichten werkzaamheden zulks toelaat, criteria in aanmerking moet nemen, ten opzichte waarvan werknemers van beiderlei geslacht bijzonder geschikt kunnen zijn."

Ook wat betreft de bewijsvoering heeft het Hof van Justitie belangrijke uitspraken gedaan naar de omkering van de bewijslast. Ingeval de werkgever een totaal ondoorzichtig beloningssysteem hanteert, moet hij, en niet de werknemer, bewijzen dat het systeem niet discriminerend is (Enderby - arrest C-127/92 van 27 oktober 1993).

Zoals hoger gezegd staan op de niet naleving van de CAO 25 en de wet van 1978 strafsancties. Dit betekent dat de werknemer(ster) klacht kan neerleggen bij de inspectie van de sociale wetten en dat de inspectie en nadien het arbeidsauditoraat een onderzoek uitvoeren en een strafdossier samenstellen. Dit is een aanzienlijke hulp bij de bewijsvoering voor de werknemer(ster). Zelfs bij niet-vervolgning kan gebruik gemaakt worden van dit dossier. Het dossier kan eveneens gebruikt worden bij het opleggen van administratieve geldboetes door de Administratie van het Ministerie van Tewerkstelling en Arbeid, wanneer de feiten niet voldoende zwaarwichtig zijn om de werkgever correctioneel te vervolgen.

In burgerlijke zaken kunnen de rechters op het verzoek van de werkneemster eisen dat de werkgever bepaalde stukken neerlegt die belangrijk zijn in verband met de bewijsvoering.

2. De tot standkoming en de feitelijke situatie van de lonen.

2.1. De collectieve onderhandelingen en de loonvorming.

a) privé-sector

De bepaling van de lonen, de vaststelling van de loonschalen evenals de loonindexering en de loonclassificatie behoren hoofdzakelijk tot de bevoegdheid van de representatieve werkgevers- en werknemersorganisaties. Dit gebeurt door het sluiten van collectieve arbeidsovereenkomsten.

De individuele arbeidsovereenkomst, het arbeidsreglement en de gebruiken spelen een meer subsidiaire rol.

De loononderhandelingen kunnen zich op drie niveau's afspelen. Op het intersectorale niveau wordt het gewaarborgd gemiddeld minimum maandloon in de Nationale Arbeidsraad onderhandeld. Op sectoraal niveau worden de lonen onderhandeld in de paritaire comités en op ondernemingsniveau worden de lonen onderhandeld door de syndicale afvaardiging.

Deze akkoorden monden uit in collectieve arbeidsovereenkomsten die algemeen verbindend verklaard kunnen worden voor gans het land (intersectoraal) of voor bepaalde sectoren van het ganse land (metaal, chemie, textiel...).

b) publieke sector

In de publieke sector komen de weddes eveneens tot stand na onderhandelingen. In dit geval gaat het om onderhandelingen tussen de overheid en de overheidsvakbonden. Het gaat om de zogenaamde sociaal programmatieakkoorden. Het principe van het gelijk loon in de publieke sector stelt in vergelijking met de privé-sector minder problemen en dit om drie redenen :

- de onmiddellijke toepassing van artikel 10 en 11 van de grondwet (de Belgen zijn gelijk voor de wet) die de overheid verbieden twee ambtenaren die dezelfde functie uitoefenen een ander loon toe te kennen;
- de classificatie van niveau's en rangen gebeurt op basis van het diploma die de toegang tot de aanwerving verleent;
- de aanwerving gebeurt over het algemeen na het slagen in een wervingsexamen en volgens een rangschikking op basis van de resultaten.

2.2. De loonkloof.

a) privé-sector

Ondanks het juridisch instrumentarium blijft er een aanzienlijke loonkloof bestaan tussen de lonen van mannen en vrouwen. Zoals uit bijgevoegde tabellen van de industriële sectoren (tabel 1, 2) blijkt zijn de loonverschillen het grootst bij de bedienden. Arbeidsters verdienen in 1994 75,85 % van de lonen van de arbeiders, vrouwelijke bedienden verdienen in 1994 67,30 % van de lonen van hun mannelijke bediende collega's.

Hoewel de lonen van voltijds werkende vrouwelijke bedienden en arbeidsters tussen 1985 en 1992 meer zijn toegenomen dan de lonen van hun mannelijke collega's, namen de verschillen tussen vrouwen- en manneninkomens (voltijds en deeltijdse arbeid- en vervangingsinkomens) in zeer aanzienlijke mate toe, van 37 % verschil in 1985 naar 42 % in 1992 (B. Cantillon e.a., Handboek Vrouwenstudies 1995) (zie tabel 3).

Voor een overzicht van de loonkloof in de Europese Lidstaten verwijzen we naar tabel 4 en 5.

b) publieke sector

Als voorbeeld wordt een overzicht gegeven van de personeelsleden van de federale ministeriële departementen ingedeeld naar niveau, rang en geslacht (zie tabel 6, 7, 8, 9, 10). (niveau 1 : universitair niveau, niveau 2 en 2⁺ : niet universitair niveau, niveau 3 : klerk- stenotypisten, niveau 4 : kamerbewaarder).

Op 30 juni 1994 waren er op een totaal van 47.301 statutair personeel 29.462 mannen (62,2 %) en 17.839 vrouwen (37,7 %) (Uit : overzicht van de personeelssterkte in de overheidssector, toestand op 30.6.1994).

Van het aantal personeelsleden per niveau zijn :

	mannen	vrouwen
niveau 1	80,7 %	19,2 %
niveau 2 ⁺	41,4 %	58,5 %
niveau 2	62,9 %	37,0 %
niveau 3*	56,5 %	43,4 %
niveau 4	45,1 %	54,8 %
Totaal	62,2 %	37,7 %

Deze gegevens geven een goed beeld weer van de lonen in de publieke sector. De vrouwen zijn ondervertegenwoordigd in niveau 1, het hoogste loonniveau. Zij zijn oververtegenwoordigd in de laagste niveau's.

In het niveau 2⁺ scoren vrouwen zeer behoorlijk.

In niveau 1 daarentegen hebben slechts 8 % vrouwen een functie van ambtenaar generaal (rang 15 - 16 - 17).

Belangrijk is eveneens te wijzen op de toename van het tijdelijk personeel aangeworven met arbeidsovereenkomst waar het aantal vrouwen 66 % bedraagt. In de mate dat de overheid verplicht is uitkeringsgerechtigde werklozen voorrang te verlenen ingeval van aanwerving van contractuelen, geeft dit een enigzins vertekend beeld omdat er meer werkloze vrouwen dan mannen zijn.

*

De ministeriële departementen Justitie en Financiën hebben een overwicht in niveau 2 en niveau 3 (telkens 75 % van het totaal) waardoor er een zekere vertekening kan zijn in het globaal beeld.

Op 30 juni 1994 waren er op een totaal van 9.685 contractueel personeel 3.281 mannen (33,8 %) en 6.404 vrouwen (66 %). De verdeling per niveau ziet er als volgt uit :

	mannen	vrouwen
niveau 1	56,0 %	43,9 %
niveau 2 ⁺	36,0 %	63,9 %
niveau 2	32,9 %	67,0 %
niveau 3	38,5 %	61,4 %
niveau 4	21,6 %	78,3 %
Totaal	33,8 %	66,0 %

2.3. De oorzaken van de loonkloof.

Als verklarende factoren van de loonkloof worden vermeld :

a) privé-sector

- de keuze van de opleiding en de beperktere toegang van vrouwen tot aanvullende vorming tijdens de loopbaan;
- de segregatie van de arbeidsmarkt : vrouwen werken in een beperkt aantal beroepen en functies die meestal lager worden gewaardeerd. De concentratie van vrouwelijke beroepen in enkele bedrijfstakken blijft de regel;
- vrouwen hebben weinig toegang tot hogere functies;
- vrouwen zijn weinig betrokken in het sociaal overleg waar over de lonen wordt onderhandeld;
- vrouwenfuncties krijgen een lagere financiële waardering : functiewaarderingssystemen zijn niet sexe-neutraal, hoewel deze juist de eerst fase van de loonvorming vormt;
- de structurele veranderingen op de arbeidsmarkt leiden tot verdere segregatie en tot een hoge aanwezigheid van vrouwen in a-typisch werk, deeltijdbanen, thuiswerk;
- vrouwen zijn weinig tewerkgesteld in de arbeidsstelsels waar de hoogste premies worden toegekend (ploegenpremies...);
- de ondoorzichtigheid van de flexibele betalingsvormen;
- het falend sanctionneringsmechanisme;
- de ongelijke verdeling van de gezinstaken en het huishoudelijk werk tussen mannen en vrouwen heeft een invloed op de loopbaan van vrouwen en leidt vaak tot een discontinu arbeidsverloop.

b) publieke sector

Heel wat verklarende factoren uit de privé-sector zijn ook hier van toepassing. Specifiek te vermelden zijn :

- de geleidelijke afbouw van de jobs met geringe kwalificatie ten voordele van de uitbouw van technisch gerichte jobs. Vrouwen scoren minder goed bij de technische proeven;
 - de deeltijdse contractuelen verwerven geen baremieke verhogingen gebonden aan de anciënniteit;
 - het kleiner aantal vrouwen of mannen dat zich inschrijft en dat slaagt voor functies die nog sterk geslachtsgebonden zijn.
- Voor het wervingsexamen (cijfers van 1993) :
- * van directiesecretaresse : 69% ingeschreven vrouwen, slaagkans vrouwen 12%, mannen 5 %;
 - * van informaticus : 16% ingeschreven vrouwen, slaagkans vrouwen 22%, mannen 44%;

- vrouwen schrijven zich meer in voor wervingsexamens dan mannen. Hun slaagpercentage ligt evenwel lager. Bij loopbaanexamens ligt de slaagkans eveneens lager bij vrouwen behalve wat betreft de overgang naar niveau 3 (zie tabel 11).

Tot slot : over de loonverschillen tussen mannen en vrouwen werden verschillende theorieën ontwikkeld met name de human-capital theorie, de statistische discriminatie, de dubbele arbeidsmarkt, enz...

3. Wat moet er gedaan worden ?

Verschillende actoren en verschillende factoren spelen een rol bij loonvorming. Het kan dan ook niet anders dan dat er op verschillende domeinen moet worden gewerkt.

De hierboven omschreven oorzaken kunnen hoofdzakelijk tot vier domeinen worden herleid :

- de algemeen precaire en achterstandspositie van de vrouwen op de arbeidsmarkt omwille van structurele, culturele en maatschappelijke oorzaken, blijft een belangrijke invloed hebben op het loon; zo ook het voortbestaan van vormen van ongelijke behandeling in de beroepssfeer en van de segregatie tussen beroepen van mannen en vrouwen;
- een gebrek aan inzicht en kennis over de mechanismen en de functiewaarderingssystemen die nog al te zeer de weerspiegeling zijn en blijven van de rol en kwaliteiten die men aan een man en een vrouw afzonderlijk toeschrijft. Heel wat classificatiesystemen gebruiken verouderde criteria of leggen historisch gegroeide verhoudingen tussen bepaalde werknemersgroepen vast.

Dit gebrek aan inzicht en kennis bestaat bij de actoren die bij de functiewaarderingssystemen betrokken zijn, bij de actoren die de loononderhandelingen voeren, bij de actoren die op ondernemingsniveau de doorstroming, de loopbaanplanning en de promotie opvolgen en bij de actoren die op de naleving toezien.

In het bijzonder gaat het hier om de sociale partners, de inspectie van de sociale wetten, sociale secretariaten, personeelsdienst en directies op ondernemingsniveau, sociaal bemiddelaars, rechters en arbeidsauditeurs;

- het ontbreken van makkelijk toepasbare informatie en het ontbreken van ondersteunende instanties in deze materie.

Het feit dat vrouwen opzien tegen juridische procedures waarin ze zich weinig gesteund weten, bemoeilijkt in grote mate de zaak. Vaak komen ze met hun vragen of klachten terecht bij de werknemersorganisaties die de lonen of de functieclassificatie mee onderhandeld hebben en die dus niet onmiddellijk geneigd zijn om de akkoorden in twijfel te trekken. Andere instanties zijn ofwel onvoldoende bekend ofwel niet uitgerust voor dergelijke ondersteunende rol;

- vaak wordt gewezen op het falend juridisch systeem van bewijsvoering en van sanctionering. Het blijft moeilijk om te bewijzen dat er geen gelijk loon voor werk van gelijke waarde is. Er moet gezocht worden naar drempelverlagende maatregelen daar het aantal klachten en rechtszaken quasi onbestaande zijn. Bovendien moet het bestaand instrumentarium, dat niet onbelangrijk is, beter bekend worden gemaakt en geoptimaliseerd.

4. Advies.

Vanuit de vaststelling dat de juridische situatie en de feitelijke situatie wat betreft het gelijk loon voor gelijk werk, niet dezelfde parallelle ontwikkeling heeft gekend stelt de Raad volgende overwegingen, acties en maatregelen voor. Deze worden horizontaal en vertikaal ingedeeld. De eersten hebben betrekking op de inhoud van de acties of maatregelen. De tweede reeks geeft aan welke rol de instanties of organisaties kunnen spelen in het wegwerken van de loonkloof. De nadruk ligt op het vrijwillig wegwerken en niet op het repressief afdwingen. Daar waar mogelijk legt het advies de nadruk op de betere werking van de bestaande mogelijkheden en instrumenten. Bij het overwegen van nieuwe instrumenten kan steeds rekening gehouden worden met de grootte van de ondernemingen zoals dit nu reeds het geval is voor de bepalingen in het kader van de ondernemingsraden en de comités V.G.V..

ACTIES EN MAATREGELEN

1. De verklarende factoren van de loonkloof die verwijzen naar de functieclassificatie maar eveneens verwijzen naar de algemene precaire positie van de vrouwen en naar de blijvende beroepensegregatie tussen mannen en vrouwen op de arbeidsmarkt vragen een volgehouden beleid rond de verbetering van de arbeidsmarktpositie van de vrouwen zowel kwantitatief als kwalitatief, alsook naar ondersteunende maatregelen o.a. wat betreft opleiding, positieve acties, mentaliteitswijziging en verdeling van de gezinstaken. In dit verband brengt de Raad in herinnering :

- het advies van de Raad n° 1 van 27 juni 1994 betreffende de verdeling van de zorgtaken tussen mannen en vrouwen binnen het gezin en binnen de maatschappij;
- het advies van de Raad n° 5 van 14 juli 1995 inzake de arbeidsverdeling in de openbare sector.

2. Verwerving en uitwisseling van inzicht en kennis over de mechanismen die bepalend zijn voor een sexe-neutrale loonvorming voor de actoren die betrokken zijn bij de loonvorming en bij het toezicht op de naleving ervan op ondernemingsniveau.

Het verwerven van inzicht kan gebeuren door :

- het verspreiden van vormingspakketten samengesteld door deskundigen over functiewaardering, functieclassificatie, het voeren van een sexe-neutraal personeelsbeleid bij aanwerving, beoordeling, opleiding, loopbaanontwikkeling, loonvorming en salarisstructuur;
- het organiseren van vormingssessies voor de actoren aan de hand van de vormingspakketten;
- het opstellen van een handleiding voor gebruik na de vorming en bestemd voor brede verspreiding.

De Belgische code en de code van goede praktijk die momenteel uitgewerkt wordt door de Europese Commissie kunnen als voorbeeld dienen.

De actoren zijn : sociale partners, inspectie van sociale wetten, sociale secretariaten, personeelsdiensten en directies op ondernemingsniveau, sociaal bemiddelaars, rechters en arbeidsauditeurs.

3. Doorzichtigheid en transparantie van de functie- en loonclassificatie, de loonkorf en de loopbaanontwikkeling voor de werknemers(sters) op ondernemingsniveau :

- bekendmaking van de functie- en loonclassificatie in de onderneming langs verplichte opname in het arbeidsreglement;
- verstaanbare informatie ter beschikking stellen voor het personeel op ondernemingsniveau over de inhoud van de loonkorf (basisuurloon, toeslagen en premies, berekening overwerk, eindejaarspremie, pensioenfonds, maaltijdcheques, woon - werkverkeer, vakantiegeld, enz...) en over de loon-

structuur en loonsverhogingen (bruto-loon, indexatie, anciënniteitstoeslag, invloed van de CAO-onderhandelingen, ervaring,...).

Het doel van deze informatie is dat de werknemers beter op de hoogte zouden zijn van de regels die in de onderneming gelden en dat zij zichzelf beter kunnen situeren binnen de loonstructuur van de onderneming.

Deze informatie kan als verplicht deel in het arbeidsreglement worden opgenomen. De informatie kan ook in een brochure worden opgenomen en bij aanwerving worden uitgedeeld;

- de informatie over de loopbaanontwikkeling in de onderneming moet voor iedereen op dezelfde wijze worden meegedeeld (doorstroming, opleidingsmogelijkheden, overschakeling van administratief naar technisch of commerciële functies, enz...);
- langs de ondernemingsraad kan de opvolging verzekerd worden binnen de toepassing van de CAO n° 9, de financieel economische informatie en langs de verplichte jaarlijkse rapportering over de gelijke kansen (art. 5 bis, KB 14 juli 1978). Er kan tevens gedacht worden aan mogelijkheden binnen de "sociale balans";
- het inschakelen van specifieke dienstverlening langs de sociale partners, bij de personeelsdienst, bij de dienst gelijke kansen of de Raad gelijke kansen kan drempelverlagend werken en kan de eerstelijns hulp vormen voor de informatie.

4. Bewijsvoering en de naleving

De obstakels die thans de bewijsvoering rond het gelijk loon bemoeilijken, moeten aangepakt en opgeruimd worden. Anderzijds moet het bestaand instrumentarium beter bekend en geoptimaliseerd worden.

* bewijsvoering :

- de werkgever wordt tot grotere transparantie verplicht wat betreft de samenstelling van de loonkorf, de functie- en loonclassificatie, enz... zodat de werknemer zich kan situeren binnen de loonstructuur van de onderneming;
- de inspectie van sociale wetten wordt aangespoord om, na specifieke vorming, op het domein van het gelijk loon meer toezicht te houden. Zij beschikt over een groot gamma van mogelijkheden om op te treden (informerend, verzoenend, verbaliserend);
- het belang van de neerlegging van een klacht bij de inspectie van de sociale wetten ingeval van discriminatie op het vlak van verloning moet meer bekendheid krijgen. Men geniet gedurende de procedure en nadien van een bescherming tegen ontslag en de inspectie stelt het dossier (=bewijs) op. De inspectie heeft de bevoegdheid om de nodige informatie bij de werkgever op te vragen;
- de recente rechtspraak moet op een duidelijke en verstaanbare wijze vertaald en ter beschikking gesteld worden : op het vlak van de definitie van het gelijk loon, op het vlak van de verdeling van de bewijslast, op het vlak van de neerlegging van stukken, enz...;
- de Belgische overheid wordt verzocht om het voorstel van Europese Richtlijn omtrent de omkering van de bewijslast zoals geformuleerd tijdens het Belgisch Voorzitterschap, te verdedigen.

* naleving van de CAO n° 25 en de wet van 1978 :

- het inschakelen van een verzoeningsinstantie langs de sociale partners of langs de Dienst Gelijke Kansen van het Ministerie (Tewerkstelling en Arbeid) zal drempelverlagend werken om de eerste betwistingen op te vangen. Er bestaat de mogelijkheid om het verzoeningsbureau van het Paritair Comité in te schakelen. Men kan ook andere vormen overwegen;
- het inschakelen van een onafhankelijke deskundige instantie voor advisering aan de gerechtelijke instanties of bij betwisting voor de

rechtbank, wordt sterk benadrukt. Het wordt dan ook aanbevolen om de bestaande Paritaire Commissies ingesteld bij de Wet van 4 augustus 1978 nieuw leven in te blazen: deze opgericht in het kader van de CAO n° 25 en de Vaste Commissie Arbeid van de Raad Gelijke kansen.

De bevoegdheden van de Vaste Commissie Arbeid moet aangepast en uitgebreid worden tot de publieke sector.

Het inschakelen van een onafhankelijke instantie wordt ook in het buitenland gepromoot. In Nederland heeft de "Commissie gelijke behandeling van mannen en vrouwen" de bevoegdheid om op verzoek of uit eigen beweging een oordeel te geven of in strijd met de wet is gehandeld. Dit advies is juridisch niet bindend. Rechters, werkgevers, ondernemingsraden kunnen hierop beroep doen (zie bijlage 1). In Ierland brengen de "Equality officers" advies uit aan de Arbeidsrechtbank. (zie bijlage 2);

- er komt een jaarlijkse rapportering aan de Minister van het Gelijke kansenbeleid van het aantal klachten, seponeringen, minnelijke schikkingen, rechtzaken en de afloop ervan inzake gelijk loon. De Raad zal hiervan een exemplaar ontvangen.

ROL VAN INSTANTIES EN ORGANISATIES BIJ HET WEGWERKEN VAN DE LOONKLOOF

De Raad vraagt aan de instanties en organisaties bij voorrang volgende acties te overwegen zonder hierbij beperkend te zijn ten aanzien van de hierboven voorgestelde acties en maatregelen :

1. de Minister van Tewerkstelling en Arbeid en van het gelijke kansenbeleid blijft een cruciale rol spelen wat betreft :
 - het organiseren van een geïntegreerde aanpak van het "gelijke loon" binnen het Ministerie en dit langs :
 - de Dienst van de Collectieve Arbeidsbetrekkingen : loononderhandelingen;
 - de Inspectie van de sociale wetten en de Administratie van de Arbeidsreglementering : naleving van de wet;
 - de Studiedienst : het opleggen van administratieve geldboetes;
 - de Dienst van de werkgelegenheid : opstellen van statistieken over de structuur en de spreiding van de lonen;
 - de Dienst Gelijke Kansen : deskundigheid opbouwen en verspreiden;
 - de Dienst Internationale relaties : rapportering over het "gelijke loon" vanuit de Commissie, het Europees Parlement, de Raad, het Hof van Justitie.
 - de discussie over de werkgelegenheidsstrategie in het kader van de opvolging van de prioriteiten van Essen, met daarin de specifieke aandacht voor werkgelegenheidsdoelstellingen voor vrouwen;
 - de aanpassing van de gespecialiseerde commissie van de wet van 1978 ter adviserende van de gerechtelijke instanties en de uitbreiding ervan tot de publieke sector na overleg met de Minister van Ambtenarenzaken;
 - in het kader van de Intergouvernementele Conferentie, de opname van het principe "gelijkheid tussen mannen en vrouwen" bij de sociale grondrechten, alsook de aanpassing van artikel 119 van het Verdrag verdedigen;
 - het voorstel tot richtlijn inzake de omkering van de bewijslast zoals onder het Belgisch Voorzitterschap geformuleerd, blijven verdedigen;
 - de materiële en de financiële steun voor de verwerving van deskundigheid, het verschaffen van informatie, het ter beschikking stellen van deskundigheid op het vlak van het gelijk loon langs de Dienst en de Raad van de Gelijke kansen.

Het ter beschikking stellen van deskundigheid voor de ondernemingen over de functieclassificatie, voor de werknemers over hun rechten inzake betwistingen inzake gelijk loon, vraagt investering in mensen en middelen. Een voorstel terzake voor de functieclassificatie is de uitbreiding van de Vaste Commissie Arbeid van de Raad Gelijke Kansen met bevoegden uit de Inspectie van de sociale wetten en uit de Dienst van de collectieve arbeidsbetrekkingen. De Commissie zou om advies kunnen gevraagd worden bij de opstelling van een functieclassificatie;

- binnen het Ministerie kan de oprichting van een "loontechnische dienst" worden overwogen naar Nederlands voorbeeld met grote deskundigheid op het vlak van de loonvorming;
- de discussie over de herverdeling van de arbeid binnen het meerjarenplan in opvolging van de Top van Essen en binnen de komende onderhandelingen over de werkgelegenheid, moet uitmonden in het creëren van jobs met volwaardig statuut en moet toekomstgericht zijn. Dit betekent dat de discussie het debat over de strijd tegen de werkloosheid moet overstijgen en dat iedere vorm van arbeid die afwijkt van het klassieke full-time een volwaardig statuut krijgt, openstaat voor alle functies zowel horizontaal (administratieve, commerciële functies, ...) als verticaal (verschillende hiërarchische niveaus) en omkeerbaar is. De uitsluiting van bepaalde functies uit de herverdelende maatregelen in de publieke sector is dan ook een te vermijden evolutie;
- het op een duidelijke en verstaanbare wijze publiceren van de recente rechtspraak op het vlak van de verdeling van de bewijslast, op het vlak van de definitie van het gelijk loon, enz...;
- de kaderaanpassing van de Dienst Gelijke Kansen binnen het Ministerie zou zo vlug mogelijk moeten beëindigd worden. Zo kan de contractuele tewerkstelling omgevormd worden tot statutaire tewerkstelling en kan de Dienst optimaal werken. De vervanging van gedetacheerde en met missie belaste personeelsleden zou eveneens moeten worden voorzien.

2. de Minister van Ambtenarenzaken wordt gevraagd om het gelijke kansenbeleid te integreren in het vernieuwd personeelsbeleid van de publieke sector, o.a. door:

- het stimuleren van de doorstroming van vrouwen. Zo kunnen er maatregelen genomen worden om de verantwoordelijken van de personeelsdienst en de administratiechefs van de verschillende ministeries inzicht en kennis bij te brengen over de mechanismen die bepalend zijn voor een sexe-neutraal personeelsbeleid. Vrouwen aanmoedigen tot het volgen van vorming en de mogelijkheden hiervoor scheppen, en tot deelname aan examens, zijn mogelijkheden om de doorstroming te stimuleren.
- bij de wervingsexamens en vooral de loopbaanexamens het onderzoek verder te zetten naar de oorzaken waarom vrouwen zich voor bepaalde functies minder inschrijven of minder slagen.
Het onderzoek kan de wervingsexamens en de loopbaanexamens toetsen op hun sexeneutraliteit wat betreft de advertenties, de aankondiging, de inhoud van de schriftelijke en de mondelinge examens, de samenstelling van de juryleden, enz... Dit onderzoek wordt best uitgevoerd in samenwerking met de Minister belast met het beleid inzake de gelijke kansen die de nodige expertise ter beschikking kan stellen. Tevens wordt verwezen naar het Advies n°2 van 9 december 1994 van de Raad in verband met het geslacht van de beroeps- en functienamen. Vervolgens moeten de nodige maatregelen worden genomen.
- bij de discussie over de herverdeling van de arbeid rekening te houden met het Advies n° 5 van de Raad gelijke kansen (zie hoger) en deze te realiseren voor alle functies zowel horizontaal als verticaal en de omkeerbaarheid te voorzien naar full-time.
- bij de invoering van het evaluatiesysteem van de ambtenaren rekening te houden met het Advies n° 3 van 31 maart 1995 van de Raad betreffende de evaluatie van de ambtenaren van de openbare diensten. Het evaluatiesysteem

- speelt een belangrijke rol bij de doorstroming en heeft dus een direct gevolg op het loon.
- in het kader van de verdeling van de gezins- en zorgtaken tussen mannen en vrouwen, de omzetting van de Richtlijn over het ouderschapsverlof te bespoedigen.
 - bij de evaluatie van de positief actie-ambtenaar rekening te houden met de tijd die zij/hij besteedt aan deze opdracht. Als de evaluatie van de positief actie-ambtenaar zich beperkt tot de uitoefening van zijn/haar normale functie, zou hij/zij worden benadeeld.
 - de gespecialiseerde Commissie ter advisering van de gerechtelijke instanties opgericht in het kader van de wet van 1978, moet aangepast worden . Deze Commissie moet eveneens voor de publieke sector bevoegd worden.
3. De sociale partners worden verzocht concrete acties te ondernemen vooral in het vooruitzicht van de komende sectorale onderhandelingen :
- vrouwen te betrekken en een grotere inbreng te geven bij de vaststelling van de lonen in het kader van de loononderhandelingen, onder meer door meer vrouwen te benoemen op verantwoordelijke functies. Er kan hiervoor een streefdoel en een streefdatum worden vooropgesteld;
 - de Europese gedragscode "gelijke beloning voor gelijk werk" op alle beleidsniveaus (europees, nationaal, sectoraal, bedrijfsniveau) te bespreken en concreet te gebruiken waardoor de directe en indirecte vormen van discriminatie in de stelsels van functieclassificatie en functiebeoordeling worden opgespoord en uitgebannen. De periode van 1997-98 zou hiervoor kunnen worden uitgekozen;
 - ter ondersteuning van de onderhandelaars eigen deskundigen in functiewaardering en functieclassificatiesystemen op te leiden;
 - een adequate opleiding van de CAO-onderhandelaars op het gebied van gelijkheid van lonen verzekeren;
 - bij de komende onderhandelingen de herverdelende maatregelen in breed perspectief te bekijken conform het hierboven vermelde punt;
 - speciaal aandacht te besteden aan de opwaardering van de laagst betaalde functies en de bestrijding van lage lonen. Dit kan gradueel gebeuren en moet niet noodzakelijk leiden tot een verhoging van de loonkost;
 - een doeltreffende ondersteuning organiseren voor vrouwen die informatie, advies of steun vragen bij problemen rond het gelijke loon;
 - de bestaande instrumenten op ondernemingsniveau beter te benutten op vlak van informatie en rapportering wat betreft het gelijk loon.
4. de ondernemingen worden verzocht :
- de bestaande functieclassificatiesystemen te toetsen aan de code van goede praktijk;
 - doorzichtigheid en transparantie te verzekeren voor de werknemers over de functie- en loonclassificatie, de loonkorf, de loopbaanontwikkeling en -kansen langs het arbeidsreglement;
 - informatie te verschaffen over de evolutie van de personeelskost in het kader van de verplichte financieel-economische informatie verdeeld man/vrouw;
 - in het kader van de jaarlijks te verstrekken informatie over de algemene vooruitzichten van de onderneming en de werkgelegenheid in de onderneming (CAO n° 9) en in het kader van de rapportering over de gelijke kansen (KB 1987 artikel 5 bis), in de ondernemingsraad de evolutie schetsen en de evaluatie maken van de plaats van mannen en vrouwen in de onderneming.
5. de Minister van Justitie wordt gevraagd binnen het gerechtelijk apparaat te onderzoeken welke hindernissen, obstakels, gemis aan instrumenten er zijn en desgevallend voorstellen te formuleren ter verbetering van een adequate

rechtsbedeling op het vlak van het "gelijk loon". Rapportering wordt gevraagd tegen eind 1996.

Tevens wordt zijn medewerking gevraagd bij de samenstelling en de verspreiding bij de magistratuur van een publicatie over de recente rechtspraak inzake het gelijk loon.

Tot slot :

De Raad stelt zijn volledige medewerking ter beschikking voor de uitvoering van de aanbevolen acties en maatregelen en wenst geïnformeerd te worden over de acties die genomen worden in uitvoering van het advies.

Nederland

De Commissie gelijke behandeling van mannen en vrouwen bij de arbeid

In Nederland heeft de Commissie gelijke behandeling van mannen en vrouwen bij de arbeid (verder : de Commissie) de taak om de naleving van onder andere het gelijk-loon-beginsel te bevorderen. De Commissie is ingesteld op grond van de Wet Gelijke Behandeling. De belangrijkste bevoegdheid van de Commissie is om op verzoek of uit eigen beweging een oordeel te geven of in strijd met de wet is gehandeld. Dit oordeel is juridisch niet bindend. Behalve door een benadeelde, is de Commissie ook in te schakelen door de rechter, de werkgever, een ondernemingsraad of door rechtspersonen met volledige rechtsbevoegdheid, die tot doel hebben de behartiging van belangen van diegenen die een beroep zouden kunnen doen op de wet. De Commissie heeft dus als belangrijke taak zoveel mogelijk gerechtelijke procedures te voorkomen. Ingeval van ongewilde discriminatie omwille van een verkeerde toepassing van de wet, zal het advies van de Commissie meestal volstaan voor de onderneming en kan een procedure voorkomen worden.

Om een oordeel te kunnen geven, stelt de Commissie een onderzoek in. Ten behoeve hiervan kan de Commissie alle inlichtingen en bescheiden vorderen die ze nodig acht. De Commissie kan zich verder laten bijstaan door ambtenaren die daartoe worden aangewezen door het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid. Ingeval van gelijk-loon-zaken betreft dat in praktijk de ambtenaren van de Loontechnisch Dienst. Wanneer nodig, kan de Commissie ook andere (externe) deskundigen inschakelen.

Maar ook de ondernemingsraad (OR) heeft passende wettelijke bevoegdheden. Op grond van de wet op de ondernemingsraden dient de ondernemer de OR alle informatie te geven die voor een goede vervulling van zijn taken noodzakelijk is (art. 31 WOR).

Aangezien het een specifieke taak van de OR is te waken voor discriminatie en de gelijke behandeling van mannen en vrouwen te bevorderen (art. 28, lid 3 WOR), zal de ondernemer de benodigde gegevens over de waardering van vrouwen- en mannenfuncties in het bedrijf ter beschikking moeten stellen. Indien de gegevens, bijvoorbeeld na nader onderzoek, ver genoeg reiken om een vermoeden van onderscheid aan te tonen, kan de OR dit ter beoordeling voorleggen aan de Commissie. Deze kan toetsen of het vermoeden voldoende aannemelijk is gemaakt, en wanneer dat het geval is, de ondernemer de opdracht geven om te bewijzen dat het verschil zijn oorzaak vindt in objectief gerechtvaardigde factoren.

Vakbonden hebben uiteraard ook de nodige mogelijkheden. Er zijn vakbonden die reeds onderzoek hebben laten verrichten naar functiewaardering in bepaalde bedrijfstakken. Indirect onderscheidende bepalingen, criteria of formuleringen die uit dit onderzoek blijken, kunnen aan de Commissie worden voorgelegd.

Dergelijke indirect onderscheidende criteria zijn alleen toegestaan vanwege de aard van de betreffende functie en mits het systeem als geheel ook andere criteria in aanmerking neemt, en in dezelfde mate waardeert, waarvoor vrouwen bijzonder geschikt zijn. De Commissie zal rechtvaardigingsgronden aan deze eisen moeten toetsen.

De Commissie is samengesteld uit 11 leden, de Voorzitter inbegrepen. De leden en hun plaatsvervangers worden aangeduid door de Minister van Sociale Zaken en Arbeid, op voordracht van de werkgevers- en werknemersorganisaties vertegenwoordigd in de Stichting van de Arbeid, en van de Minister van Binnenlandse Zaken. De benoemende Minister raadpleegt tevens de Emancipatieraad. De leden worden voor 4 jaar benoemd. Het Ministerie staat in voor het secretariaat. De samenstelling van de Commissie moet de weergave zijn van haar opdracht, namelijk het behandelen van verhoudingen in privé en publieke sector.

De Commissie maakt jaarlijks een rapport dat publiek wordt gemaakt. Op die wijze kan de Commissie aanbevelingen met algemeen karakter formuleren.