

Onderzoek en oordeel

Gelijke beloning van  
mannen en vrouwen bij  
de algemene ziekenhuizen  
in Nederland



Commissie Gelijke Behandeling



Onderzoek en oordeel

# Gelijke beloning van mannen en vrouwen bij de algemene ziekenhuizen in Nederland





CGB

Commissie Gelijke Behandeling



# Opbouw rapport:



Deel 1:

## Oordeel

Deel 2:

## Samenvatting

Deel 3:

## Onderzoeksrapport



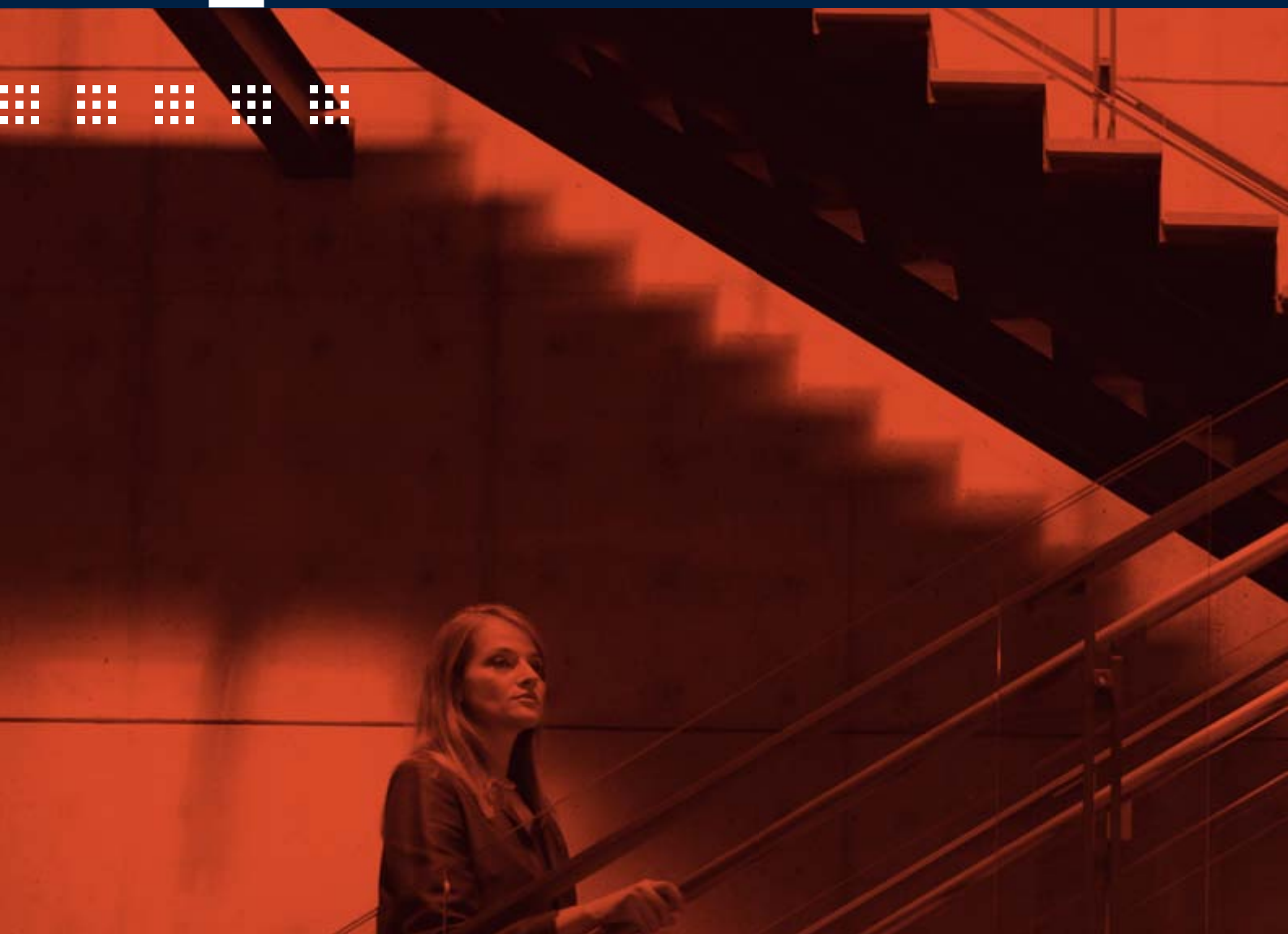


# Oordeel

2011-54

**Datum:** 21 april 2011

Onderzoek uit eigen beweging naar gelijke beloning van mannen en vrouwen bij de algemene ziekenhuizen in Nederland





## 1. Aanleiding

### Aanleiding voor het Onderzoek uit eigen beweging (OUEB) naar en het uitbrengen van dit oordeel over de beloning van mannen en vrouwen in de Algemene Ziekenhuizen

#### Bevoegdheid

De Commissie Gelijke Behandeling, hierna: de Commissie, is bevoegd om uit eigen beweging te onderzoeken of stelselmatig onderscheid wordt gemaakt. Dat is geregeld in artikel 12, eerste lid, laatste regel van de Algemene wet gelijke behandeling (AWGB): "Voorts kan de Commissie uit eigen beweging onderzoeken of zodanig onderscheid stelselmatig wordt gemaakt en haar oordeel daarover kenbaar maken."

Uit de eerste regel van dit artikellid blijkt dat de Commissie deze bevoegdheid eveneens heeft ten aanzien van onderzoek naar de vraag of onderscheid bij de beloning is of wordt gemaakt als bedoeld in artikel 7:646, eerste lid, Burgerlijk wetboek (BW).

#### Keuze sector gezondheidszorg

Bekend is dat in Nederland mannen gemiddeld meer verdienen dan vrouwen (de loonkloof). Dat is voor de gezondheidszorg niet anders. Ook daar ligt de loonkloof ergens rond de 20%, afhankelijk van hoe deze precies gedefinieerd en gemeten wordt<sup>1</sup>.

De Commissie heeft er om de volgende reden voor gekozen onderzoek te doen naar de beloning van mannen en vrouwen in de algemene ziekenhuizen.

Allereerst verzoeken werknemers uit de algemene ziekenhuizen relatief vaak om een oordeel over onderscheid bij de beloning. Dit leidde onder meer tot oordelen 1996-89, 1998-30, 1998-140, 1998-141, 2002-67, 2004-39, 2004-159 en 2006-158.

Verder is voor de algemene ziekenhuizen gekozen vanwege de onderzoekbaarheid: er gelden in alle algemene ziekenhuizen dezelfde arbeidsvoorwaarden en er worden hetzelfde functiewaarderingsysteem (FWG 3.0) en hetzelfde beloningssysteem toegepast. Alle algemene ziekenhuizen vallen onder dezelfde CAO. Daarin staat helder en consequent beschreven hoe de functies op grond van hun zwaarte gewaardeerd dienen te worden. Alle ziekenhuizen koppelen het functie-niveau op gelijke wijze aan dezelfde salarisschalen. Bovendien komen veel functies bij alle ziekenhuizen voor, zodat ook hierin sprake is van grote vergelijkbaarheid.

Voordat de Commissie besloot dit OUEB in te stellen, heeft zij in 2008 een vooronderzoek ingesteld naar het beloningsbeleid in drie algemene ziekenhuizen. Dit vooronderzoek was om te bezien of er genoeg signalen waren die wezen op stelselmatig onderscheid bij de beloning. Dit vooronderzoek is tevens gebruikt om een onderzoeksmethode voor het OUEB te ontwikkelen. De uitkomsten van het vooronderzoek zijn voor dit OUEB van belang om de volgende redenen:

- In de drie onderzochte ziekenhuizen bestaat een loonkloof;
- De toepassing van diverse beloningsmaatstaven heeft in deze ziekenhuizen geleid tot onderscheid op grond van geslacht;
- De onderzoeksresultaten laten aanzienlijke verschillen zien tussen de drie ziekenhuizen.
- Het instrument dat de Commissie heeft ontwikkeld, verschaft in verschijningsvormen van beloningsonderscheid en dat tevens branchebrede beleidsinformatie over de omvang en de oorzaken van beloningsonderscheid kan genereren.

De Commissie heeft op basis van de uitkomsten van het vooronderzoek geconcludeerd dat er aanwijzingen zijn voor het voorkomen van stelselmatig onderscheid op grond van geslacht bij de beloning in de algemene ziekenhuizen en heeft op grond daarvan in 2009 besloten het OUEB uit te voeren.

<sup>1</sup> Zie o.a. de rapporten van de Arbeidsinspectie "De arbeidsmarktpositie van werknemers in 2006" en "Gelijk loon voor gelijk werk – banen en lonen bij overheid en bedrijfsleven 2008" van het Centraal Bureau voor de Statistiek/Centrum voor Beleidsstatistiek.



## 2. Doel van het OUEB

Het doel van het OUEB is in de eerste plaats het beoordelen van de vraag of stelselmatig onderscheid tussen mannen en vrouwen wordt gemaakt bij de beloning. Daarnaast wil de Commissie met dit onderzoek in beeld brengen op welke wijze beloningsverschillen tot stand komen tussen mannen en vrouwen, die werk op hetzelfde functieniveau verrichten. Dit inzicht kan ziekenhuizen, en wellicht ook andere organisaties, helpen bij het tegengaan van beloningsonderscheid.

### Verankering

Daarom heeft de Commissie bij de vormgeving en uitvoering van het onderzoek de belangrijkste 'stakeholders' betrokken. Er is een begeleidingscommissie samengesteld waarvan de leden afkomstig zijn Nederlandse Vereniging van Ziekenhuizen, Abvakabo FNV, de Vereniging van Artsen in Dienstverband, FWG, Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid en de Universiteit Utrecht. De leden van de begeleidingscommissie hebben specifieke kennis van de sector, van functiewaardering en beloning en/of van statistische rekenmodellen.

## 3. Aanpak van het OUEB

Artikel 9, eerste lid, WGB spreekt over het berekenen van loon op grondslag van gelijkwaardige beloningsmaatstaven. Dit betekent naar het oordeel van de Commissie dat de werkgever gehouden is het loon van werknemers vast te stellen door op hen gelijkwaardige, deugdelijke maatstaven op dezelfde manier toe te passen. De eis van deugdelijkheid houdt in ieder geval in dat een maatstaf voldoende objectiveerbaar is en een relatie heeft met de waarde van de arbeid. De aanpak van het OUEB is er op gericht de gegevens in beeld te brengen die het mogelijk maken om de in de praktijk gebruikte beloningsmaatstaven te beoordelen.

### Beloningsgegevens

Van 18 algemene ziekenhuizen zijn voor vijf functiegroepen de beloningsgegevens onderzocht. Voor de selectie van de ziekenhuizen en de methoden van onderzoek verwijst de Commissie naar de paragrafen 2.2 en 2.3 van het achterliggende onderzoeksrapport.

De vijf onderzochte functiegroepen zijn:

- FG-35** (onder meer de functies Polikliniekassistent, Ziekenverzorgende en Telefoniste);
- FG-45** (onder meer de functies Verpleegkundige, Facturatiemedewerker en Managementassistent);
- FG-55** (onder meer de functies Operatieassistent, IC-verpleegkundige en Fysiotherapeut);
- FG-65** (onder meer de functies Arts in opleiding, Geestelijk verzorger en Hoofd fysiotherapie);
- FG-70** (onder meer de functies Psychotherapeut, Moleculair bioloog en Manager zorggroep).

**FG** staat hier voor functiegroep.

### Dossieronderzoek

Verder zijn in elk van de achttien ziekenhuizen binnen elke functiegroep vier dossiers van mannen en vier dossiers van vrouwen onderzocht. Daarbij is in samenspraak met functionarissen van het ziekenhuis onderzocht hoe bij elk van de medewerkers van wie het dossier is onderzocht, de beloning tot stand is gekomen. Met andere woorden: er is onderzocht welke beloningsmaatstaven zijn toegepast bij de vaststelling van het aanvangssalaris en welke bij veranderingen van het salaris tijdens het dienstverband.

De dossiers van mannen en vrouwen die binnen een ziekenhuis werkzaam zijn binnen dezelfde functiegroep, zijn met elkaar vergeleken. Dat leverde in totaal 1346 vergelijkingen tussen mannen en vrouwen op.





### **Kwalificatie: neutraal of niet?**

Deze beloningsmaatstaven zijn beoordeeld in het licht van de gelijkebehandelingswetgeving, en gekwalificeerd als neutraal of niet-neutraal. Uitgangspunt daarbij is dat een niet-neutrale beloningsmaatstaf niet, dan wel niet zonder meer kan dienen ter rechtvaardiging van een aange-troffen beloningsverschil tussen een man en een vrouw die arbeid van gelijke waarde verrichten. Dit komt bij onderdeel 5 'Beoordeling' verder aan de orde.

### **Terugkoppeling**

De resultaten van het onderzoek zijn per ziekenhuis teruggekoppeld aan de relevante P&O-medewerkers en aan de Raad van Bestuur van het ziekenhuis.

Tijdens het dossieronderzoek is met de functionaris van het ziekenhuis per medewerker in de steekproef, voor het geheel van het bedrag dat de medewerker verdient boven het minimum functieloon, vastgesteld welke beloningsmaatstaven zijn toegepast. Deze functionaris is telkens gevraagd alles naar voren te brengen wat van belang is om het tot stand komen van het salaris goed te kunnen begrijpen.

Per ziekenhuis zijn alle toegepaste maatstaven verzameld. Aan de P&O-medewerker(s) en aan de Raad van Bestuur is gepresenteerd hoe de Commissie deze maatstaven heeft gekwalificeerd in termen van neutraal en niet-neutraal. De Commissie heeft hierbij aangegeven dat toepassing van niet-neutrale maatstaven een beloningsverschil tussen een man en een vrouw niet kan rechtvaardigen. Zie voor het begrip 'beloningsverschil' onder 5.3.

Bij deze presentaties is ook een cijfermatig overzicht gegeven van de voorkomende beloningsverschillen en de invloed van de verschillende beloningsmaatstaven die bij de maatmanvergelijkingen zijn aangetroffen, op de hoogte van de beloning van mannen en vrouwen.

De Commissie brengt niet per ziekenhuis een oordeel uit. Wel is elk ziekenhuis gewezen op de mogelijkheid om zelf bij de Commissie te vragen om een zogenaamd 'oordeel omtrent het eigen handelen'. Geen van de ziekenhuizen heeft gebruik gemaakt van deze mogelijkheid om de verschillen in beloning tussen mannen en vrouwen in het ziekenhuis te laten beoordelen.

### *Stelselmatig onderscheid in de sector van de algemene ziekenhuizen?*

Vervolgens zijn alle neutrale en niet-neutrale beloningsmaatstaven over alle ziekenhuizen getotaliseerd en zijn uitspraken gedaan over de vraag hoeveel van de gemaakte vergelijkingen tussen een man en een vrouw leiden tot de conclusie dat verboden onderscheid op grond van geslacht is gemaakt.

Bovendien is in beeld gebracht welke beloningsmaatstaven het meest bijdragen aan verboden onderscheid tussen mannen en vrouwen.

Tot slot is vastgesteld welk verschil in beloning tussen mannen en vrouwen over het geheel van de ziekenhuizen veroorzaakt wordt door niet-neutrale beloningsmaatstaven.

Op basis van het onderzoek kunnen representatieve uitspraken worden gedaan over de hele sector van de algemene ziekenhuizen in Nederland. Voor een methodologische verantwoording daarvan wordt verwezen naar hoofdstuk 2 van het onderzoeksrapport.





## 4. Feiten

### Beloningsverschil

Uit het onderzoek blijkt dat in alle onderzochte functiegroepen sprake is van beloningsverschillen tussen mannen en vrouwen. Voor FG-35 bedraagt het gemiddelde beloningsverschil 1,6%, voor FG-45 3,8%, voor FG-55 3,5%, voor FG-65 7,1% en voor FG-70 4,0%. Al deze salarisverschillen zijn in het nadeel van vrouwen. In tabelvorm:

Tabel 1 Salarisverschillen naar geslacht per functiegroep

	Gemiddeld salaris vrouwen	Gemiddeld salaris mannen	Verschil V-M	Loonkloof functiegroep [V-M]/M
FG-35	€ 2.246,21	€ 2.281,63	-€ 35,41	-1,6%
FG-45	€ 2.528,19	€ 2.627,60	-€ 99,41	-3,8%
FG-55	€ 3.280,40	€ 3.399,07	-€ 118,67	-3,5%
FG-65	€ 3.633,34	€ 3.912,37	-€ 279,03	-7,1%
FG-70	€ 5.369,71	€ 5.595,88	-€ 226,17	-4,0%

### Toegepaste beloningsmaatstaven

Uit het onderzoek blijkt dat achttien beloningsmaatstaven zijn toegepast, die de verschillen in beloning tot gevolg hebben. Twee hiervan betreffen restcategorieën van incidentele beloningsvormen. Deze beloningsmaatstaven zijn:

#### *Bij de vaststelling van het salaris*

In het onderzoek zijn ten aanzien van de vaststelling van het aanvangssalaris de volgende beloningsmaatstaven aangetroffen:

- werkervaring in vorige functies bij de huidige werkgever;
- arbeidsmarktkrapte (onder 5.6.1 gesplitst, afhankelijk van de toepassing);
- relevante werkervaring bij vorige werkgevers;
- inschaling herintreedster;
- aansluiting gezocht bij het laatstgenoten salaris;
- salarisonderhandeling;
- arbeidsmarktkrapte (onder 5.6.1 gesplitst, afhankelijk van de toepassing);
- salarisgarantie;
- overige. Voor een toelichting van deze overige maatstaven verwijst de Commissie naar het achterliggende rapport.

#### *Tijdens het dienstverband*

In het onderzoek zijn de volgende beloningsmaatstaven aangetroffen die tijdens het dienstverband zijn toegepast:

- salarisverhoging vanwege goed functioneren;
- arbeidsmarktkrapte (onder 5.6.2 gesplitst, afhankelijk van de toepassing);
- reguliere periodieke verhogingen op basis van dienstduur;
- functiegroei;
- beloning boven het maximum van de functieschaal voor taken op hetzelfde niveau;
- arbeidsmarktkrapte (onder 5.6.2 gesplitst, afhankelijk van de toepassing);
- salarisonderhandeling;
- salarisgaranties;
- overige. Voor een toelichting van deze overige maatstaven verwijst de Commissie naar het achterliggende rapport.





## 5. Beoordeling

### 5.1 Rechtsvraag

Maken de algemene ziekenhuizen in Nederland verboden onderscheid op grond van geslacht bij de beloning, al dan niet stelselmatig?

### 5.2 Juridisch kader

In artikel 7:646, eerste lid, BW en de artikelen 7 tot en met 10 van de Wet gelijke behandeling van mannen en vrouwen (WGB) is bepaald dat de werkgever geen onderscheid mag maken tussen mannen en vrouwen bij onder meer de arbeidsvoorwaarden, daaronder begrepen de beloning, wanneer zij arbeid verrichten van gelijke of nagenoeg gelijke waarde.

Ingevolge artikel 7, eerste lid, WGB wordt bij de toepassing van artikel 7:646 BW voor de vergelijking van de in dat artikel bedoelde arbeidsvoorwaarden met betrekking tot het loon uitgegaan van het loon dat in de onderneming waar de werknemer in wiens belang de loonvergelijking wordt gemaakt werkzaam is, pleegt te worden ontvangen door een werknemer van de andere kunne voor arbeid van gelijke, dan wel, bij gebreke daarvan, voor arbeid van nagenoeg gelijke waarde.

De in artikel 7 bedoelde vergelijking is steeds een vergelijking tussen één vrouw en één man. De individuele maatmanvergelijking van artikel 7 WGB wordt door het Hof van Justitie van de Europese Unie (HvJ EU, voorheen HvJ EG) al sinds 1976 toegepast (zie HvJ EG 8 april 1976, zaak C-43/75, Jur. 1976, p. 455 (Defrenne I)). Nadat een verzoekende partij een collega van het andere geslacht (de maatman) heeft aangewezen die arbeid van (nagenoeg) gelijke waarde verricht en daarvoor een hogere beloning ontvangt, doet de Commissie onderzoek naar de geschiktheid van de aangewezen maatman en wijst zij zo nodig zelf maatmensen aan. Ook verricht de Commissie zelf onderzoek naar de gelijkwaardigheid van de functies omdat een verzoekende partij in de regel niet over de deskundigheid en middelen beschikt om dit onderzoek te verrichten (zie onder meer CGB 18 oktober 1989, 1989-2, overweging 4.5, en CGB 16 mei 2008, 2008-53, overweging 3.4 tot en met 3.6).

Voor de toepassing van de maatmanvergelijking hoeft niet per se sprake te zijn van een lagere beloning. De Commissie Gelijke Behandeling heeft eerder geoordeeld dat een werknemer die arbeid verricht van hogere waarde dan de maatman in beginsel recht heeft op ten minste een gelijk loon als dat van de maatman (CGB 12 december 1995, oordeel 1995-61. Zie ook CGB 10 juni 1996, oordeel 1996-56).

Ook het Hof van Justitie van de Europese Gemeenschappen heeft in deze zin geoordeeld. In het Barber-arrest (HvJ EG 17 mei 1990, nr. 262/88, Jur. 1990, p. 1944 e.v.) oordeelde het Hof dat wanneer de nationale rechterlijke instanties alle voordelen van verschillende aard die naargelang van de omstandigheden aan mannelijke en vrouwelijke werknemers worden toegekend, zouden moeten beoordelen en vergelijken, de rechterlijke controle moeilijk zou zijn en de doeltreffendheid van artikel 119 EEG-verdrag (per 1 januari 2010: artikel 157 EU) dientengevolge sterk zou worden verzwakt. Hieruit volgt dat werkelijke doorzichtigheid, waardoor een doeltreffende controle mogelijk is, slechts is verzekerd wanneer het beginsel van gelijke beloning op elk onderdeel van de aan mannelijke en vrouwelijke werknemers toegekende beloning van toepassing is, aldus het Hof.

Op grond van artikel 9 WGB dient de beloning voor arbeid van (nagenoeg) gelijke waarde voor mannen en vrouwen te zijn berekend op grond van gelijkwaardige maatstaven. Indien de rechter



of de Commissie heeft vastgesteld dat verschillend is beloond voor arbeid van (nagenoeg) gelijke waarde, dan is het aan de werkgever om te bewijzen dat het beloningsverschil voortvloeit uit het op gelijke wijze toepassen van gelijkwaardige, deugdelijke beloningsmaatstaven. Slaagt de werkgever niet in dit bewijs, dan is sprake van verboden onderscheid op grond van geslacht.

Of een verzoekende partij recht heeft op een exact gelijke of hogere beloning dan de maatmannen, hangt af van de in de individuele gevallen toegepaste beloningsmaatstaven. Van gelijke beloning is namelijk sprake indien deze is gebaseerd op gelijkwaardige beloningsmaatstaven (vergelijk CGB 1995-61, overweging 4.4). De in het onderzoek gebruikte methode houdt een vergelijking in van de toegepaste beloningsmaatstaven en sluit derhalve aan bij de jurisprudentielijn van (de voorganger van) het HvJ EU.

In de praktijk betekent dit dat vergelijking volgens de maatmanmethode niet alleen kan plaatsvinden in gevallen waarin het nominale salarisbedrag van degene die het recht op gelijke beloning inroept, hoger is dan dat van de maatman. De vergelijking kan ook plaatsvinden in gevallen waarin het nominale salarisbedrag gelijk, of zelfs hoger is dan het salaris van de maatman. Wel dient uiteraard sprake te zijn van arbeid van gelijke waarde.

### 5.3 Wijze van beoordeling

De Commissie zal eerst in algemene zin van elke toegepaste beloningsmaatstaf beoordelen of die het verschil in beloning tussen een man en een vrouw kan rechtvaardigen dat ontstaat door toepassing van die maatstaf. Een maatstaf die het verschil rechtvaardigt, wordt in dit oordeel en in het achterliggende rapport 'neutraal' genoemd. Een maatstaf die dat niet kan – naar zijn aard of door zijn toepassing –, wordt niet-neutraal genoemd.

Vervolgens beoordeelt de Commissie of de onderzochte ziekenhuizen op het niveau van de afzonderlijke maatmanvergelijkingen verboden onderscheid hebben gemaakt. Hierbij neemt de Commissie als uitgangspunt dat het verschil in beloning dat in een dergelijke vergelijking wordt gemaakt door de toepassing van niet-neutrale beloningsmaatstaf, niet gerechtvaardigd is. Er is dan sprake van verboden onderscheid op grond van geslacht.

Telkens als in het kader van het bespreken van de maatmanvergelijkingen wordt gesproken over een beloningsverschil, wordt daarmee het resultaat bedoeld van de vergelijking tussen een man en een vrouw, wat betreft de invloed van toepassing van niet-neutrale beloningsmaatstaven op de hoogte van hun beloning. In het onderzoek is dit 'niet-neutraal aanwasverschil' genoemd, in dit oordeel wordt het meer gebruikelijke woord 'beloningsverschil' in deze specifieke betekenis gebruikt.

Ten slotte beoordeelt de Commissie op basis van gecumuleerde gegevens of in de sector van de algemene ziekenhuizen (stelselmatig) onderscheid op grond van geslacht wordt gemaakt.

### 5.4 Ongelijke beloning bij arbeid van gelijke waarde

In het onderzoek is per ziekenhuis per functiegroep bezien welke beloningsmaatstaven een rol hebben gespeeld bij de inschaling van de werknemers. Aangezien de beoordeling heeft plaatsgevonden per functiegroep op basis van het deugdelijke functiewaarderingssysteem FWG 3.0, is bij de onderlinge vergelijking van werknemers binnen een bepaalde functiegroep telkens sprake van arbeid van gelijke waarde.

Uit het onderzoek blijkt dat in de afzonderlijke ziekenhuizen veelvuldig verschillen in beloning tussen mannen en vrouwen binnen dezelfde functiegroep voorkomen. Deze verschillen zijn kort samengevat onder 4. (feiten). Voor meer gedetailleerde gegevens hierover wordt verwezen naar het onderzoeksrapport.





Het ongelijk belonen van arbeid van gelijke waarde is verboden als de werkgever er niet in slaagt het beloningsverschil te rechtvaardigen op basis van de toegepaste beloningsmaatstaven. Derhalve is nu de beoordeling van de beloningsmaatstaven aan de orde.

## 5.5 Kwalificatie: neutraal of niet-neutraal

Ten behoeve van het onderzoek zijn de gevonden beloningsmaatstaven gekwalificeerd als neutraal of niet-neutraal. Met een niet-neutrale beloningsmaatstaf is bedoeld een maatstaf die (op zichzelf genomen of in zijn toepassing) geen zakelijke relatie heeft met de waarde van de arbeid en dus niet rechtvaardigend kan zijn voor een geconstateerd verschil in beloning. Dit wil niet zeggen dat de werkgever die deze maatstaf toepast (of onterecht niet toepast) daarmee heeft bedoeld onderscheid op grond van geslacht te maken. Het gaat hier niet telkens om beloningsmaatstaven met een seksebias (waaruit een vooringenomenheid ten aanzien van één geslacht blijkt), maar om beloningsmaatstaven met een meer of minder willekeurig karakter.

Soms is een maatstaf die op zichzelf neutraal is, in zijn toepassing niet neutraal. Zo is het mogelijk dat relevante ervaring bij een vorige werkgever een neutrale beloningsmaatstaf is, maar als vergelijkbare ervaring bij een man en een vrouw zou leiden tot een verschillende waardering, wordt deze beloningsmaatstaf vanwege de ongelijke toepassing ervan als 'niet-neutraal' aangemerkt. Een niet-neutrale beloningsmaatstaf is dus ook een maatstaf die – op de wijze waarop hij is toegepast – kan leiden tot verboden onderscheid op grond van geslacht.

Het feit dat een beloningsmaatstaf vanuit gelijkebehandelingsoogpunt als niet-neutraal wordt gezien, betekent niet dat de toepassing van deze maatstaf per definitie ontoelaatbaar of zelfs onrechtmatig zou zijn. Aan de toepassing van een niet-neutrale beloningsmaatstaf kan een goede reden ten grondslag liggen. Dat geldt met name voor verschillende vormen van salarisgaranties, die doorgaans worden gegeven om gewekte verwachtingen te honoreren. Op deze wijze wordt recht gedaan aan het rechtszekerheidsbeginsel. Bij de aanbevelingen bij dit oordeel is aandacht voor de wijze waarop bij de toepassing van deze beloningsmaatstaven het rechtszekerheidsbeginsel en het gelijkheidsbeginsel kunnen worden verzoend.

### 5.6.1 Ten aanzien van de beloningsmaatstaven bij de vaststelling van het aanvangssalaris

De Commissie oordeelt dat de beloningsmaatstaven 'werkervaring in vorige functies bij de huidige werkgever', 'arbeidsmarktkrapte' (onder bepaalde voorwaarden toegepast) en 'relevante werkervaring bij vorige werkgevers' neutraal zijn in het licht van de gelijkebehandelingswetgeving. Voor een toelichting wordt verwezen naar het achterliggende onderzoeksrapport.

Hieronder wordt ingegaan op de beloningsmaatstaven die de Commissie kwalificeert als niet-neutraal, te weten: 'inschaling herintreedster', 'aansluiting gezocht bij het laatstgenoten salaris', 'salarisonderhandeling', 'arbeidsmarktkrapte' (zie echter ook hieronder), 'salarisgarantie' en 'overige'. Bij de beoordeling van de niet-neutrale beloningsmaatstaven zal blijken dat de toepassing daarvan veelvuldig heeft geleid tot benadeling, in de meeste gevallen van vrouwen.

#### Inschaling herintreedster

In het onderzoek is komen vast te staan dat de beloningsmaatstaf 'herintreedster te laag ingeschaald' berust op de aanname dat de ervaring van een werknemer die een functie gedurende een aantal jaren niet heeft uitgeoefend, aanzienlijk minder waarde heeft dan de ervaring van iemand die de functie zonder onderbreking heeft uitgeoefend. Nu aan deze maatstaf geen feitelijke waardering van de ervaring van de herintredende werknemer ten grondslag ligt, kan de maatstaf (in zijn toepassing) niet als neutraal worden aangemerkt.



### **Aansluiting gezocht bij laatstgenoten salaris**

Al eerder heeft de Commissie geconstateerd dat het aansluiten bij het laatstgenoten salaris of, bij het ontbreken daarvan, het inschalen in de laagste schaal van de functie op zichzelf genomen onvoldoende ruimte biedt voor de waardering van relevante (betaalde of onbetaalde) ervaring (zie CGB 29 december 2000, 2000-98, CGB 20 juli 2009, 2009-67 en CGB 29 april 2010, 2010-64).

Het komt voor dat een werkgever het 'aansluiten bij het laatstgenoten salaris' hanteert met de bedoeling eerdere relevante ervaring te belonen. In het onderzoek naar de individuele dossiers is daarom telkens bezien of achter het hanteren van de maatstaf 'aansluiting gezocht bij laatstgenoten salaris' andere beloningsmaatstaven – zoals 'relevante ervaring' – schuilgingen. Als dat het geval was, geldt die andere maatstaf als verklaring voor het daardoor ontstane beloningsverschil.

Het hanteren van de beloningsmaatstaf 'aansluiting gezocht bij laatstgenoten salaris' zonder de eerdere werkervaring te beoordelen is kwestieus, omdat de hoogte van dat laatstverdiende salaris op zichzelf weinig zegt over de waarde van de arbeid die iemand in zijn nieuwe functie gaat verrichten. Het hanteren van deze beloningsmaatstaf kan daarmee makkelijk leiden tot ongerechtvaardigde verschillen tussen werknemers. Bovendien heeft aansluiting bij het laatstverdiende salaris tot gevolg, dat ongerechtvaardigde beloningsverschillen tussen mannen en vrouwen op de arbeidsmarkt worden bestendigd (CGB 18 maart 2010, 2010-44).

Derhalve kan deze beloningsmaatstaf het verschil in beloning tussen mannen en vrouwen dat door de toepassing ervan is ontstaan, niet rechtvaardigen.

### **Salarisonderhandeling**

Al eerder heeft de Commissie geoordeeld dat het aan de werkgever is om te voorkomen dat ongerechtvaardigde verschillen in beloning ontstaan tussen kandidaten op grond van hun onderhandelingsvaardigheden (CGB 29 april 2010, 2010-64). De gelijkebehandelingswetgeving richt zich op de werkgever die zorg moet dragen voor een beloningssysteem dat vrij is van discriminatie. Door onderhandelen als beloningsmaatstaf te hanteren, wordt hieraan voorbij gegaan.

### **Arbeidsmarktkrapte**

Arbeidsmarktkrapte kan gelden als een neutrale beloningsmaatstaf, indien de arbeidsmarktkrapte is aangetoond en in beginsel wordt toegepast op ieder die werkt in de functie waarbij arbeidsmarktkrapte is geconstateerd. Voorts dient duidelijk te zijn welk deel van het loon afhankelijk is van de krapte op de arbeidsmarkt. Ook ten aanzien van deze beloningsmaatstaf geldt dat deze bij voorkeur wordt toegekend in de vorm van een toeslag, welke wordt afgebouwd als de arbeidsmarkt wijzigt.

Al eerder heeft de Commissie geoordeeld dat indien arbeidsmarktverwegingen een rol spelen bij de vaststelling van het aanvangssalaris een werkgever een duidelijk systeem zal moeten hanteren om inzichtelijk te maken welk deel van het loon van de arbeidsmarkt afhankelijk is. Indien dat niet te herleiden is, dan kan niet worden uitgesloten dat vooroordelen ten aanzien van vrouwen en mannen van invloed zijn op de hoogte van het loon. Het ontbreken van doorzichtigheid in systeem van beloning komt voor risico van de werkgever (vergelijk CGB 20 juli 2009, 2009-67). De Commissie oordeelt dat de beloningsmaatstaf arbeidsmarktkrapte niet-neutraal is, indien niet aan deze voorwaarden was voldaan.

### **Salarisgaranties**

Er kunnen goede redenen zijn om salarisgaranties te geven. Bijvoorbeeld bij fusie of bij reorganisaties kan het rechtszekerheidsbeginsel voorschrijven dat eerder gewekte verwachtingen dienen te worden gerespecteerd. De vraag, bezien vanuit het gelijkheidsbeginsel, is evenwel hoe de verwerking van deze garanties in het salaris plaatsvindt en of de garanties vervolgens tot in lengte van jaren kunnen gelden als een rechtvaardiging voor salarisverschillen tussen bepaalde groepen werknemers.





Iedere salarisgarantie leidt immers tot beloningsverschillen tussen werknemers binnen een bepaald functieniveau.

Uit de oordelen van de Commissie waarin salarisgaranties werden beoordeeld volgt, dat de Commissie het redelijk acht dat een in de tijd beperkte overgangssituatie bestaat als tegemoetkoming aan in het verleden opgebouwde rechten. Geaccepteerd wordt dat er tijdelijke verschillen bestaan tussen categorieën personeelsleden. In het kader van de toetsing van overgangsregelingen aan de gelijkebehandelingswetgeving zijn de belangrijkste aspecten het karakter van de regeling en de omvang van het materiële verschil tussen de oude en de nieuwe regeling (zie CGB Advies 2009/03 Inzake toetsing van seniorenregelingen aan de WGBL, p. 22-26, en CGB 2000-48, CGB 2000-100, CGB 2005-98, CGB 2006-100). Het is echter vaste oordelenlijn van de Commissie dat structurele ongelijkheid als gevolg van het toekennen van salarisgaranties dient te worden vermeden, omdat dit ook beloningsverschillen tussen mannen en vrouwen in stand houdt. Dit kan enerzijds door garanties toe te kennen in de vorm van toeslagen in plaats van toekenning van een periodiek(en) en/of inschaling in een hogere functionele schaal dan de schaal die bij de functie hoort. Anderzijds dienen beloningsverschillen als gevolg van salarisgaranties binnen redelijke termijn te worden afgebouwd. De in het onderzoek aangetroffen vormen van salarisgarantie waren structureel verwerkt in het salaris, als gevolg waarvan geen afbouw plaatsvond. De Commissie oordeelt dat de beloningsmaatstaf salarisgarantie in de onderzochte gevallen steeds niet-neutraal is toegepast, aangezien niet aan de hierboven genoemde voorwaarden was voldaan.

#### **Overige**

Zoals onder punt 3 van dit oordeel gezegd, is 'overige maatstaven' een restcategorie van incidentele beloningsvormen. Voor een gedetailleerd overzicht van deze maatstaven, en de redenen waarom de Commissie deze als niet neutraal kwalificeert, wordt verwezen naar paragraaf 3.2.1 van het onderzoeksrapport.

Ten aanzien van elke hierboven besproken beloningsmaatstaf oordeelt de Commissie dat die niet het verschil in beloning tussen een man en een vrouw kan rechtvaardigen dat ontstaat door toepassing van die maatstaf.

#### **5.6.2 Ten aanzien van de beloningsmaatstaven tijdens het dienstverband**

Ook hier vallen de gehanteerde maatstaven uiteen in de categorieën neutraal en niet-neutraal. De Commissie beoordeelt vijf beloningsmaatstaven die tijdens het dienstverband zijn toegepast als neutraal. Dit zijn 'salarisverhoging vanwege goed functioneren', 'arbeidsmarktcrapte' (zie echter ook hieronder), 'reguliere periodieke verhogingen op basis van diensttijd', 'functiegroei' en 'overig'. Voor een toelichting wordt verwezen naar het achterliggende onderzoeksrapport. Hieronder wordt ingegaan op de beloningsmaatstaven die de Commissie als niet-neutraal heeft gekwalificeerd, te weten: 'beloning boven het maximum van de functieschaal voor taken op hetzelfde niveau', 'salarisonderhandeling', 'arbeidsmarktcrapte', 'salarisgaranties' en 'overige'.

#### **Beloning boven het maximum van de functieschaal voor taken op hetzelfde niveau**

Aangezien met de functieschaal is bedoeld de bandbreedte van de beloning aan te geven die past bij de door het functiewaarderingssysteem vastgestelde waarde van de arbeid, kan een beloning boven het maximum van de functieschaal per definitie geen uitdrukking zijn van de waarde van de arbeid.

#### **Salarisonderhandeling**

Om dezelfde redenen als genoemd in 5.6.1 bij de vaststelling van het aanvangssalaris, kan salarisonderhandeling als zodanig niet gelden als een neutrale beloningsmaatstaf.



### **Arbeidsmarktkrapte**

De Commissie beoordeelt de beloningsmaatstaf arbeidsmarktkrapte als niet-neutraal, indien niet was voldaan aan de voorwaarden genoemd onder 5.6.1. Ook bij beloning tijdens het dienstverband werd niet aan deze voorwaarden voldaan.

### **Salarisgaranties**

De Commissie beoordeelt de beloningsmaatstaf salarisgaranties als niet-neutraal, indien niet was voldaan aan de voorwaarden genoemd onder 5.6.1. Ook bij beloning tijdens het dienstverband werd niet aan deze voorwaarden voldaan.

### **Overige**

Ook voor de maatstaven voor de beloning tijdens het dienstverband is er een restcategorie van incidentele beloningsvormen 'overige maatstaven'. Voor een gedetailleerd overzicht van deze maatstaven, en de redenen waarom de Commissie deze als niet neutraal kwalificeert, wordt verwezen naar paragraaf 3.2.1 van het onderzoeksrapport.

## **5.7 Stelselmatig onderscheid**

De analyses in het achterliggende onderzoeksrapport van de beloningsverschillen tussen mannen en vrouwen in de algemene ziekenhuizen, leiden tot de volgende conclusies.

### **5.7.1 Nadeel voor mannen of voor vrouwen door de toepassing van de verschillende niet-neutrale beloningsmaatstaven**

#### *Aanvangssalaris*

Uit de analyse van de onderzoeksgegevens blijkt dat bij het vaststellen van het aanvangssalaris niet telkens hetzelfde geslacht wordt benadeeld door de toepassing van niet-neutrale maatstaven:

De toepassing van de beloningsmaatstaf 'herintreedster te laag ingeschaald' heeft in de functiegroepen FG-35, FG-45 en FG-70 geleid tot benadeling van vrouwen.

De toepassing van de beloningsmaatstaf 'aansluiting gezocht bij laatstgenoten salaris' heeft in de functiegroep FG-65 geleid tot benadeling van vrouwen, terwijl deze beloningsmaatstaf in de functiegroepen FG-35, FG-45, FG-55 en FG-70 heeft geleid tot benadeling van mannen.

De toepassing van de beloningsmaatstaf 'salarisonderhandeling' heeft in alle onderzochte functiegroepen geleid tot onderscheid, telkens in het nadeel van vrouwen (zie voor de details tabel 7 in het achterliggende onderzoeksrapport).

De toepassing van de beloningsmaatstaf 'arbeidsmarktkrapte' heeft in één functiegroep geleid tot een verschil in beloning tussen mannen en vrouwen. In FG-35 heeft dit tot benadeling van mannen geleid.

De toepassing van de beloningsmaatstaf 'salarisgaranties' heeft in de functiegroepen FG-45 en FG-55 geleid tot benadeling van vrouwen, terwijl de toepassing van deze beloningsmaatstaf in de functiegroep FG-35 heeft geleid tot benadeling van mannen.

De toepassing van de niet-neutrale beloningsmaatstaven die onder de categorie 'overige' zijn samengevat hebben in de functiegroepen FG-35, FG-45 en FG-55 geleid tot benadeling van vrouwen, terwijl de toepassing van deze beloningsmaatstaven in de functiegroepen FG-65 en FG-70 hebben geleid tot benadeling van mannen.





### *Tijdens het dienstverband*

Uit de analyse van de onderzoeksgegevens blijkt dat ook tijdens het dienstverband niet telkens hetzelfde geslacht wordt benadeeld door de beloning naar niet-neutrale maatstaven:

De toepassing van de beloningsmaatstaf 'beloning boven het maximum van de functieschaal voor taken op hetzelfde niveau' heeft in de functiegroepen FG-35, FG-55 en FG-65 geleid tot benadeling van vrouwen, terwijl de toepassing van deze beloningsmaatstaf in de functiegroep FG-70 heeft geleid tot benadeling van mannen.

De toepassing van de beloningsmaatstaf 'salarisonderhandeling' heeft in de functiegroepen FG-65 en FG-70 geleid tot benadeling van vrouwen.

De toepassing van de beloningsmaatstaf 'arbeidsmarktkrapte' heeft in de functiegroepen FG-65 en FG-70 geleid tot benadeling van vrouwen, terwijl de toepassing van deze beloningsmaatstaf in de functiegroep FG-55 heeft geleid tot benadeling van mannen.

De toepassing van de beloningsmaatstaf 'salarisgaranties' heeft in de functiegroepen FG-45, FG-65 en FG-70 geleid tot benadeling van vrouwen, terwijl de toepassing van deze beloningsmaatstaf in de functiegroepen FG-35 en FG-55 heeft geleid tot benadeling van mannen.

De toepassing van de "overige niet-neutrale maatstaven" heeft in de functiegroepen FG-35, FG-45, FG-55 en FG-70 geleid tot benadeling van vrouwen, terwijl de toepassing van deze beloningsmaatstaf in de functiegroep FG-65 heeft geleid tot benadeling van mannen.

### **5.7.2 Maatmanvergelijkingen**

In de 1346 gemaakte maatmanvergelijkingen tussen een man en een vrouw binnen dezelfde functiegroep die in hetzelfde ziekenhuis werken, is telkens onderzocht of de toepassing van niet-neutrale beloningsmaatstaven heeft geleid tot een beloningsverschil tussen de man en de vrouw. In 43% van de maatmanvergelijkingen blijkt dit het geval te zijn.

Voorts blijkt uit deze paarsgewijze vergelijkingen, dat in tweederde van de vergelijkingen de vrouwen nadeel ondervinden van de toepassing van een niet-neutrale beloningsmaatstaf. In een derde van de vergelijkingen zijn het de mannen die nadeel ondervinden. Dit geldt alleen niet voor een beperkte groep mannen (9) en vrouwen (7) bij wie dezelfde niet-neutrale beloningsmaatstaf is toegepast. Hier is het nadeel van de mannen iets groter. In totaal gaat het hier om 16 van de 191 personen (8%). Vrouwen ondervinden in de maatmanvergelijkingen dus ongeveer twee maal zo vaak als mannen nadeel door toepassing van niet-neutrale maatstaven.

In onderstaande tabel is dit verder inzichtelijk gemaakt.





Tabel 2 Soorten niet-neutrale vergelijkingen

	Totaal		Positieve aanwas		Negatieve aanwas		Mannen en vrouwen hebben aanwas op dezelfde maatstaven	
	Aantal	Perc.	Aantal	Perc.	Aantal	Perc.	Aantal	Perc.
Vrouwen benadeeld	123	64%	95	66%	21	68%	7	44%
Mannen benadeeld	68	36%	49	34%	10	32%	9	56%
Vergelijkingen in nadeel vrouwen	391	67%	318	68%	62	66%	11	47%
Vergelijkingen in nadeel mannen	190	33%	147	32%	31	34%	12	53%

### 5.7.3 Negatief saldo voor vrouwen

De optelsom van de beloningsverschillen, veroorzaakt door de toepassing van niet-neutrale beloningsmaatstaven, is in alle onderzochte functiegroepen negatief voor vrouwen. Uitgedrukt in een percentage van het minimumniveau van de functieschaal is dat verschil, gezien over alle ziekenhuizen samen, in FG-35 3,5 procentpunt, in FG-45 5,8 procentpunt, in FG-55 1,4 procentpunt, in FG-65 4,0 procentpunt en in FG-70 5,2 procentpunt (zie 3.2.2 van het onderzoeksrapport).

Meer gedetailleerde conclusies, onder meer over de vraag welke beloningsmaatstaven het grootste beloningsverschil veroorzaken, kunt u nalezen in het onderzoeksrapport.

## 6. Oordeel

Door de toepassing van niet-neutrale beloningsmaatstaven maken de werkgevers in de algemene ziekenhuizen in 43% van de onderzochte maatmanvergelijkingen onderscheid op grond van geslacht. Daarvan is 67% ten nadele van een vrouw en 33% ten nadele van een man.

Door de toepassing van niet-neutrale beloningsmaatstaven ontstaat per saldo ten nadele van vrouwen een niet gerechtvaardigd beloningsverschil tussen mannen en vrouwen.

Gelet op deze bevindingen spreekt de Commissie Gelijke Behandeling als haar oordeel uit dat de algemene ziekenhuizen bij de beloning stelselmatig verboden onderscheid maken op grond van geslacht, ten nadele van vrouwen.

## 7. Aanbevelingen

### 1. Gebruik bij de beloning functionele beloningsmaatstaven, zodat er een verband bestaat tussen de beloning en de waarde van de arbeid.

#### *Toelichting*

Zelfs het mooiste functiewaarderingssysteem biedt geen garanties voor gelijke beloning wanneer daarnaast allerlei maatstaven willekeurig worden toegepast.

In het onderzoek is gebleken dat het toepassen van niet-neutrale beloningsmaatstaven heeft geleid tot onderscheid bij de beloning tussen mannen en vrouwen. Deze bevindingen worden door een lange reeks van oordelen van de Commissie ondersteund. Gebruik dus neutrale, functionele maatstaven. Dit neemt niet weg dat er goede redenen kunnen bestaan om toch bepaalde niet-neutrale maatstaven toe te passen, zoals salarisgaranties. Zie daarvoor aanbeveling 7.





Het niveau van de functie dient te worden bepaald met behulp van een functioneel functiewaarderingsysteem. Een functioneel functiewaarderingsysteem wil zeggen dat de gehanteerde gezichtspunten in het systeem een uitdrukking zijn van de waarde die een bepaalde functie vertegenwoordigt. Analoog aan deze definitie van 'functioneel functiewaarderingsysteem' kan worden gesproken van functionele beloningsmaatstaven.

## **2. Neem salarisonderhandelingen niet als beloningsmaatstaf.**

### *Toelichting*

Salarisonderhandelingen kunnen als zodanig niet gelden als een neutrale beloningsmaatstaf. Salarisonderhandelingen kunnen wel als neutraal gelden wanneer de inzet van de onderhandeling als functioneel kan worden gezien. Bijvoorbeeld wanneer salarisbesprekingen gaan over de relevantie van eerdere ervaring of over arbeidsmarktkrapte. Echter als de werkgever een toekomstig werknemer inschaalt op het resultaat van loven en bieden, ontstaan daardoor beloningsverschillen die niets te maken hebben met de waarde van de arbeid. Dit geldt voor alle functiegroepen, maar dit gaat het vaakst fout bij inschaling van de hogere functies. Als een man of vrouw vervolgens een beroep doet op de gelijkebehandelingswetgeving omdat een collega van het andere geslacht meer verdient, kan de beloning op basis van salarisonderhandelingen niet gelden als een rechtvaardiging voor het beloningsverschil. De wet verplicht immers de werkgever mannen en vrouwen gelijk te belonen voor arbeid van gelijke waarde. Door onderhandelingen als maatstaf te nemen, loopt de werkgever het risico niet aan deze verplichting te voldoen.

## **3. Scheid in de administratieve systemen de functiegroepen en de salarisschalen.**

### *Toelichting*

In het onderzoek is gebleken dat soms functiegroepen en de daaraan gekoppelde salarisschalen door elkaar worden gehaald. Zorg dat dit in de gehanteerde administratieve systemen duidelijk wordt onderscheiden. Het om welke reden dan ook toekennen van een hogere salarisschaal, maakt het functieniveau niet zwaarder. Door dit niet goed in het administratieve systeem vast te leggen, zal de grens tussen functieniveau en salarisschaal op een iets langere termijn vervagen en valt uit het systeem niet meer op te maken of de beloningsmaatstaf functieniveau juist is toegepast.

## **4. Beloon binnen de salarisschaal van de functiegroep.**

### *Toelichting*

In het onderzoek zijn voorbeelden aangetroffen van medewerkers die om uiteenlopende redenen boven de salarisschaal van hun functiegroep zijn ingeschaald. Als de taken zwaarder worden of het niveau van uitvoering van de functietaken stijgt, kan dat aanleiding zijn voor een herwaardering van de functie. Als dat leidt tot een hogere functiegroep, dan is er aanleiding te belonen volgens de daarbij behorende salarisschaal. Als een herwaardering leidt tot de huidige functiegroep, is een dergelijke opschaling niet aangewezen.

## **5. Beloon tijdelijke omstandigheden in de vorm van een toeslag.**

### *Toelichting*

Loonsverhoging in verband met tijdelijke omstandigheden kan beter door een toeslag dan door een hogere inschaling worden vormgegeven. Hierbij valt te denken aan tijdelijke arbeidsmarktkrapte, of aan het tijdelijk verrichten van extra taken, tijdelijk andere arbeidsomstandigheden, enzovoorts. Een hogere inschaling blijft doorleven, ook nadat de redenen voor tijdelijk hoger belonen niet meer bestaan.



**6. Bepaal de inschaling niet aan de hand van het laatstverdiende salaris.**

*Toelichting*

Kijk in plaats daarvan naar de voor de nieuwe functie relevante ervaring. Dit geldt zowel in het geval dat iemand in zijn vorige functie meer verdiende dan in zijn nieuwe functie redelijk zou zijn als in het geval dat de werknemer in zijn vorige functie minder verdiende.

**7. Verzoen bij salarisgaranties de beginselen van rechtzekerheid en gelijkebehandeling.**

*Toelichting*

In het onderzoek zijn verschillende soorten salarisgarantie aangetroffen. Doorgaans gebeurde dit om gewekte verwachtingen te respecteren of, anders gezegd, om redenen van rechtszekerheid. Dat geldt vooral bij garanties na fusie, reorganisatie of functieherwaardering. Door deze salarisgaranties ontstaan beloningsverschillen, die onderscheid op grond van geslacht kunnen impliceren. De beginselen van rechtszekerheid en gelijke behandeling dienen hier te worden verzoend. Daartoe beveelt de Commissie aan om deze salarisgaranties in de vorm van toeslagen te realiseren. Op deze manier kunnen beloningsverschillen met collega's die arbeid van gelijke waarde verrichten, op een redelijke termijn worden afgebouwd. Wat in dezen als redelijk moet gelden, hangt af van de omstandigheden.

**8. Hanteer geen salarisgaranties bij degradatie door slecht functioneren.**

*Toelichting*

Salarisgaranties bij degradatie in verband met slecht functioneren kunnen moeilijk worden gedragen door overwegingen van rechtszekerheid. De Commissie beveelt aan deze garanties niet te hanteren.

**9. Hanteer geen beloningsmaatstaven die min of meer willekeurig zijn.**

*Toelichting*

In het onderzoek zijn vele incidentele niet-neutrale beloningsmaatstaven aangetroffen. Deze zijn te typeren als min of meer willekeurige vormen van beloning, die buiten het gangbare beloningsbeleid vallen. De Commissie beveelt aan deze maatstaven niet te hanteren.

Aldus gegeven te Utrecht op 21 april 2011 door mr. L.J.J. Koster, voorzitter, mr. drs. P.H.A. van Geel en mr. E.J.M. Hofhuis, leden van de Commissie Gelijke Behandeling, in tegenwoordigheid van mr. M.A. de Groot, secretaris.

mr. L.J.J. Koster

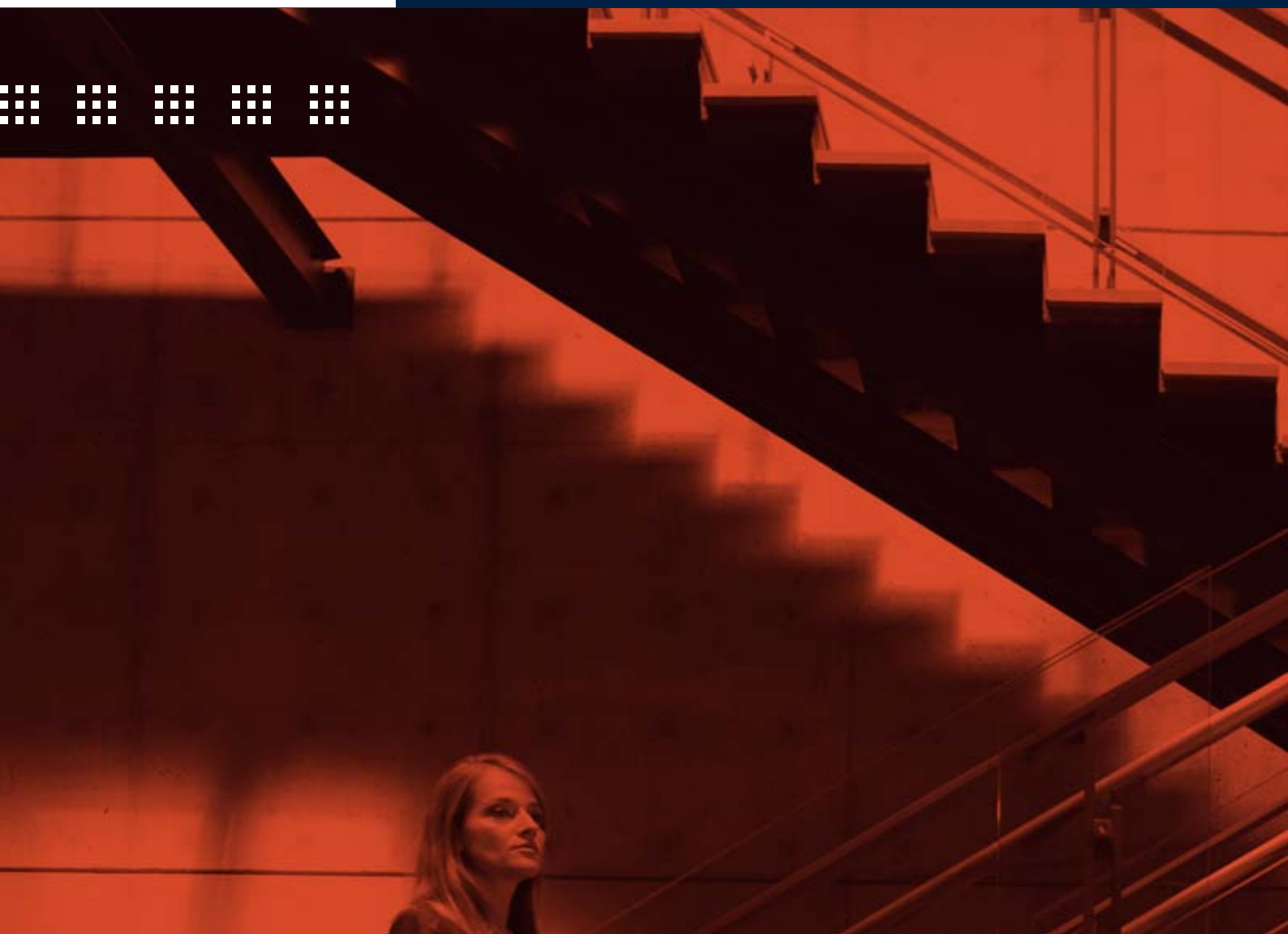
mr. M.A. de Groot





# 2

## Samenvatting





### **Aanleiding**

Al vanaf 1951 wordt in het kader van internationale verdragsverplichtingen aandacht gevraagd voor gelijke beloning. Toch bestaan er in Nederland nog steeds behoorlijke beloningsverschillen tussen mannen en vrouwen. De Commissie Gelijke Behandeling (CGB) toetst bij individuele verzoeken om een oordeel of beloningsverschillen in strijd zijn met de Algemene wet gelijke behandeling. Deze verschillen heten beloningsonderscheid. Tot op heden is het niet duidelijk waar beloningsonderscheid exact ontstaat en hoe groot de omvang hiervan is.

Van de bij de CGB ingediende verzoeken over beloning komt een relatief groot deel van werknemers uit de gezondheidszorg. Dit was voor de CGB aanleiding om een Onderzoek Uit Eigen Beweging (OUEB) in te stellen naar het beloningsonderscheid in deze sector. Er is voor de algemene ziekenhuizen gekozen vanwege de goede vergelijkbaarheid van gegevens. In alle algemene ziekenhuizen gelden dezelfde arbeidsvoorwaarden en wordt hetzelfde functiewaarderingssysteem (FWG 3.0) en beloningssysteem toegepast. Ook vallen alle algemene ziekenhuizen onder dezelfde CAO. Alle ziekenhuizen koppelen het functieniveau op gelijke wijze aan dezelfde salarisschalen. Bovendien komen de meeste functies bij alle ziekenhuizen voor, zodat ook hierin sprake is van grote vergelijkbaarheid.

### **Wat is er onderzocht**

Met dit onderzoek is allereerst onderzocht of er een beloningsverschil is tussen mannen en vrouwen die op hetzelfde functieniveau werken. Vervolgens is gezien welke beloningsmaatstaven deze verschillen veroorzaken en welk deel daarvan niet neutraal is in het licht van de gelijkebehandelingswetgeving. Zo is inzicht verkregen in de oorzaken van beloningsonderscheid en wordt het voor de ziekenhuizen mogelijk het probleem 'bij de wortel' aan te pakken.

### **Onderzoeksmethode**

Voordat de CGB besloot dit OUEB in te stellen, heeft zij in 2008 een vooronderzoek ingesteld naar het beloningsbeleid in drie algemene ziekenhuizen. Met dit vooronderzoek is geïnventariseerd of er genoeg signalen waren die wezen op stelselmatig onderscheid bij de beloning. Het vooronderzoek is tevens gebruikt om een onderzoeksmethode te ontwikkelen. De CGB heeft op basis van de uitkomsten van het vooronderzoek geconcludeerd dat er aanwijzingen zijn dat stelselmatig beloningsonderscheid voorkomt op grond van geslacht in de algemene ziekenhuizen en heeft op basis daarvan in 2009 besloten het OUEB uit te voeren.

Het onderzoek heeft plaatsgevonden in 18 aselect gekozen algemene ziekenhuizen. Daarbij is wel gezorgd voor spreiding over de provincies. Het eerste deel van het onderzoek bestaat uit het analyseren van alle personeels- en salarisgegevens. In het tweede deel van het onderzoek zijn per ziekenhuis 40 dossiers op detailniveau onderzocht. Op basis daarvan zijn salarisvergelijkingen gemaakt tussen mannen en vrouwen. De personeelsdossiers van deze werknemers zijn aselect getrokken uit vijf functiegroepen (FG-35, FG-45, FG-55, FG-65, FG-70) die een doorsnede vormen van het hele functiegebouw. Er zijn in totaal 1346 salarisvergelijkingen tussen gelijkwaardige functies gemaakt.

Nieuw aan dit onderzoek ten opzichte van bestaande onderzoeken is dat beloningsverschillen uitsluitend onderzocht zijn tussen mannen en vrouwen met gelijkwaardige functies. Dit zijn functies die binnen dezelfde functiegroep vallen.

Alle onderzoeksresultaten zijn per ziekenhuis teruggekoppeld aan onder andere vertegenwoordigers van de Raad van Bestuur, de HR-afdeling en lijnmanagers. De terugkoppeling was gericht op het inzichtelijk maken van het beloningsbeleid en daarbij is gewezen op mogelijke valkuilen.



### *Nadere toelichting onderzoeksmethode*

Een werkgever stelt het salaris van een werknemer vast op basis van een aantal criteria, zoals functieniveau en werkervaring. Deze criteria heten in dit onderzoek beloningsmaatstaven. Deze kunnen zowel neutraal als niet-neutraal zijn. De CGB is vanuit haar wettelijke opdracht vooral geïnteresseerd in de niet-neutrale beloningsmaatstaven, omdat juist deze tot beloningsonderscheid leiden.

Het begrip 'salaris' bestaat in dit onderzoek uit drie componenten:

1. *Minimumfunctieloon*

Dit is het laagste bedrag van de salarisschaal waarop een werknemer zonder werkervaring volgens de CAO Ziekenhuizen wordt ingeschaald, rekeninghoudend met de aanloopschaal (salarisschaal voorafgaand aan de functionele salarisschaal die gebruikt wordt voor werknemers zonder relevante werkervaring).

De aanwas (beloning bovenop het minimumfunctieloon) bestaande uit:

2. *Neutrale aanwas*

Dit is de beloning boven het minimumfunctieloon, die ontstaat door de toepassing van neutrale beloningsmaatstaven. Beloningsmaatstaven worden toegepast bij de vaststelling van het aanvangssalaris en tijdens het dienstverband. Een voorbeeld van een neutrale maatstaf is de relevante werkervaring bij andere werkgevers. Deze bepaalt mede het aanvangssalaris. Het toekennen van een jaarlijkse periodieke verhoging is een voorbeeld van een neutrale maatstaf tijdens het dienstverband.

3. *Niet-neutrale aanwas*

De beloning boven of onder het minimumfunctieloon die door de CGB als niet-neutraal is gekwalificeerd. Deze aanwas ontstaat door het toepassen van wat in dit onderzoek een niet-neutrale beloningsmaatstaf is genoemd. Een beloningsmaatstaf is niet-neutraal wanneer de maatstaf geen zakelijke relatie heeft met de waarde van de arbeid en dus niet rechtvaardigend kan zijn voor een geconstateerd verschil in beloning. Dit wil niet zeggen dat de werkgever die deze maatstaf toepast daarmee ook heeft bedoeld onderscheid te maken. De niet-neutrale aanwas kan ook ontstaan door de wijze van toepassing van een neutrale maatstaf.

## **Bevindingen**

### *Salarisverschillen*

Uit het onderzoek blijkt dat het gemiddelde salaris van de vrouwen in alle vijf de onderzochte functiegroepen lager ligt dan dat van de mannen. De salarisverschillen variëren voor deze functiegroepen van 1,6% tot 7,1%. In geld uitgedrukt gaat het hier om gemiddelde verschillen tussen €35 en €279 bruto per maand. Deze verschillen zijn steeds in het nadeel van vrouwen.

### *Oorzaak van de salarisverschillen*

De oorzaak van deze verschillen ligt in de toepassing van de beloningsmaatstaven, die deels neutraal en deels niet-neutraal zijn. Bij dit onderzoek heeft de CGB vierenvestig verschillende beloningsmaatstaven aangetroffen waarvan zij er twaalf als neutraal en tweeëndertig als niet-neutraal heeft gekwalificeerd. Deze worden in het rapport allemaal nader toegelicht. Een niet-neutrale kwalificatie betekent niet dat een maatstaf verkeerd is en nooit mag worden toegepast. In bepaalde situaties kunnen goede redenen bestaan om een dergelijke maatstaf wel toe te passen, zoals bij salarisgaranties.

Toepassing van niet-neutrale beloningsmaatstaven veroorzaakt voor een belangrijk deel de beloningsverschillen tussen mannen en vrouwen, ondanks dat deze slechts een beperkt deel van het salaris vormen. Dit komt tot uiting in de niet-neutrale aanwas. De verschillen variëren van €56 tot €187 per maand. Het gemiddelde niet-neutrale aanwasverschil bedraagt voor de werknemers





in de functiegroepen FG-35, FG-45, FG-55, FG-65 en FG-70 respectievelijk: 3,5, 5,8, 1,4, 4,0 en 5,2 procentpunten. De neutrale aanwasverschillen liggen tussen de €20 en €40 per maand.

Bij de neutrale aanwas valt op dat de mannen meer aanwas hebben bij het aanvangssalaris. Deze aanwas ontstaat vooral door werkervaring bij vorige werkgevers of werkervaring in vorige functies bij de huidige werkgever. De vrouwen hebben meer aanwas tijdens hun dienstverband, omdat zij langer de huidige functie vervullen dan de mannen. Hier vallen deze neutrale maatstaven grotendeels tegen elkaar weg en leiden uiteindelijk nauwelijks tot salarisverschillen. De mannen hebben echter wel een langere periode een hoger salaris dan de vrouwen.

Bij de niet-neutrale aanwas valt op dat de mannen in alle functiegroepen bij zowel het aanvangssalaris als tijdens hun dienstverband gemiddeld een grotere aanwas hebben dan de vrouwen. Uit een multi-level-analyse over alle functiegroepen blijkt dat hoewel de niet-neutrale beloningsmaatstaven niet direct verbonden zijn aan onderscheid op grond van geslacht, zij in hun toepassing wel dit effect hebben. De vrouwen hebben in deze branche een significant lagere aanwas door niet-neutrale maatstaven dan de mannen.

#### *Salaris en niet-neutrale aanwas per functiegroep*

In onderstaande tabel staan per functiegroep de gemiddelde salarisbedragen en de bedragen die hierbinnen als niet-neutrale aanwas zijn aan te merken. Alle verschillen zijn in het nadeel van vrouwen.

	Gemiddeld salaris		Niet-neutrale aanwas		Niet-neutrale Aanwasverschil*
	Vrouwen	Mannen	Vrouwen	Mannen	
FG-35	€2246	€2282	€18	€74	3,5 procentpunt
FG-45	€2528	€2628	€28	€125	5,8 procentpunt
FG-55	€3280	€3399	€17	€48	1,4 procentpunt
FG-65	€3633	€3912	€23	€142	4,0 procentpunt
FG-70	€5370	€5596	€256	€443	5,2 procentpunt

\*Aanwasverschil wordt berekend ten opzichte van het constante minimumfunctieloon

#### *Aanwasverschil bij het aanvangssalaris*

Het niet-neutrale aanwasverschil bij het aanvangssalaris ligt bij alle functiegroepen voor de mannen hoger dan voor de vrouwen (1,0-3,4%). Hieraan dragen de volgende maatstaven het meest bij:

- salarisonderhandeling (0-2,7%);
- overige, zoals onvrede afkopen (0,2-2,6%).

Ook de neutrale aanwas bij het aanvangssalaris ligt voor de mannen hoger dan die voor de vrouwen (1,9-5,9%). Dit is vooral toe te schrijven aan de werkervaring die de mannen hebben opgedaan voor zij in de huidige functie startten.

#### *Aanwasverschillen tijdens het dienstverband*

Mannen hebben tijdens hun dienstverband bij alle niet-neutrale beloningsmaatstaven een grotere aanwas dan de vrouwen. Het totale verschil varieert van 1,9-3,1%. De grootste verschillen ontstaan door:

- salarisonderhandelingen;
- salarisgaranties;
- de maatstaf overig, zoals loopbaansalarisregeling.





De neutrale aanwas tijdens het dienstverband ligt juist voor de vrouwen bij vier van de vijf functie-groepen hoger. Dit is bijna geheel verklaarbaar door het feit dat vrouwen langer in de huidige functie zitten en daardoor meer periodieke verhogingen hebben gekregen dan de mannen.

#### *Salarisverschillen en beloningsonderscheid verklaard vanuit de aanwas*

Salarisverschillen tussen mannen en vrouwen met gelijkwaardige functies ontstaan alleen bij de aanwas, omdat het minimumfunctieloon steeds gelijk is. Per functiegroep is er sprake van een herkenbare rangorde in de beloningsmaatstaven die het meest van invloed zijn op salarisverschillen en beloningsonderscheid. Over de functiegroepen heen is het totale aanwasverschil voor 44% te verklaren vanuit de neutrale beloningsmaatstaven die de werkervaring belonen. Daarna volgen niet-neutrale beloningsmaatstaven. De belangrijkste niet-neutrale maatstaven zijn:

- salarisonderhandeling (18%);
- verzamelcategorieën overige (7%);
- salarisgaranties (5%).

Bij het verklaren van beloningsonderscheid hebben de volgende beloningsmaatstaven een aandeel:

- salarisonderhandeling (50%);
- verzamelcategorieën overige (20%);
- salarisgaranties (14%);
- arbeidsmarktkrapte (5%);
- aansluiting zoeken bij het laatstgenoten salaris (4%).

De verzamelcategorieën betreffen de vaak kleine, incidenteel voorkomende, op zichzelf staande beloningsmaatstaven, waar op het eerste gezicht niet zo veel mee aan de hand lijkt te zijn. Getotaliseerd is het aandeel van deze maatstaven echter aanzienlijk.

#### *Verschillen tussen de ziekenhuizen onderling*

Tussen de ziekenhuizen onderling komen aanmerkelijke verschillen voor. Per ziekenhuis is berekend in welk deel van de vergelijkingen bij de ene werknemer een niet-neutrale maatstaf is toegepast, terwijl die bij de andere werknemer (van het andere geslacht) niet is toegepast. De resultaten varieerden van 25% tot 60% van de vergelijkingen. Over alle ziekenhuizen is het percentage gemiddeld 43%. Bij tweederde deel van deze niet-neutrale vergelijkingen zijn de vrouwen in het nadeel en bij éénderde deel de mannen. Ook verschilt de totale niet-neutrale aanwas per ziekenhuis aanmerkelijk bij zowel de mannen als de vrouwen. Zo heeft één ziekenhuis een totale niet-neutrale aanwas voor mannen van 12,2% en voor vrouwen van 5,2%, terwijl dit bij een ander ziekenhuis 1,7% en -0,4% bedraagt.

#### **Conclusies**

1. De salarisverschillen en de niet-neutrale aanwasverschillen zijn steeds in het nadeel van de vrouwen en zijn significant over alle functiegroepen en ziekenhuizen heen.
2. Tussen ziekenhuizen onderling komen aanmerkelijke verschillen voor bij het percentage vergelijkingen met tenminste één niet-neutrale beloningsmaatstaf en bij de omvang van de niet-neutrale aanwas en de salarisverschillen die hiervan het gevolg zijn.
3. De grootste veroorzakers van beloningsverschillen bij gelijkwaardige functies zijn de neutrale maatstaven 'werkervaring' (44%) en de niet-neutrale maatstaven 'salarisonderhandeling' (18%), 'salarisgaranties' (5%) en 'verzamelcategorieën overige' (7%).
4. De grootste veroorzakers van beloningsonderscheid bij gelijkwaardige functies zijn de niet-neutrale beloningsmaatstaven 'salarisonderhandeling' (48%), 'salarisgaranties' (14%), 'verzamelcategorieën overig' (20%), 'arbeidsmarktkrapte' (5%) en 'aansluiting zoeken bij het laatstgenoten salaris' (4%).



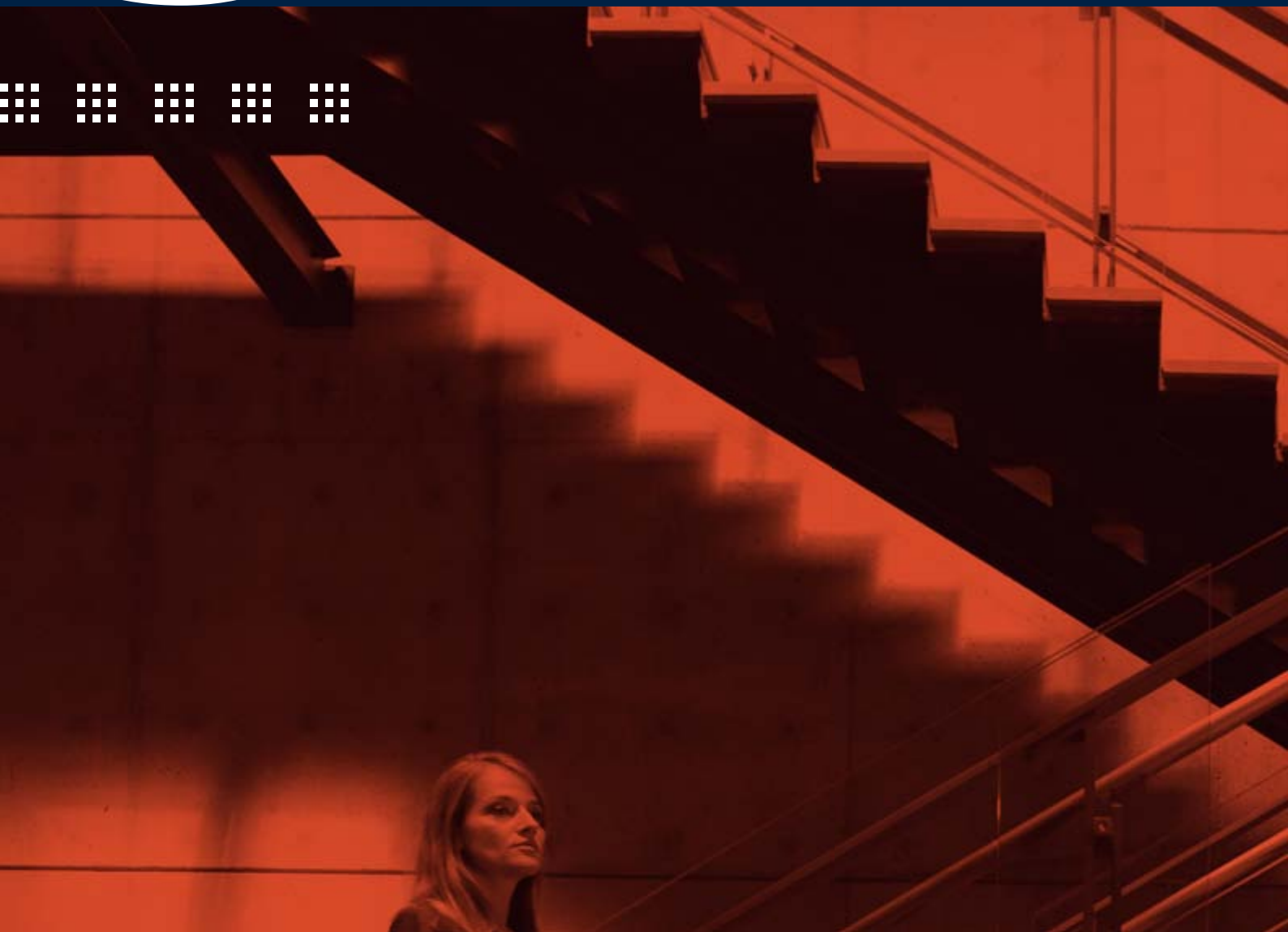


5. Mannen starten vaker op een hoger aanvangssalaris dan vrouwen (2-5,7% hoger), omdat zij voorafgaand aan de huidige functie meer werkervaring hebben. Vrouwen lopen dit verschil grotendeels weer in, omdat zij langer in de huidige functie zitten en daarom binnen deze functie vaker een periodieke verhoging hebben gekregen dan de mannen.

Samengevat kan worden gesteld dat er salarisverschillen bestaan tussen mannen en vrouwen, die leiden tot beloningsonderscheid in nadeel van vrouwen. Deze verschillen uiten zich in de niet-neutrale aanwas die wordt veroorzaakt door niet-neutrale beloningsmaatstaven, zoals salarisonderhandeling en salarisgaranties. Dankzij deze kennis is inzicht verkregen in de oorzaken van beloningsonderscheid en wordt het mogelijk om het probleem rond beloningsonderscheid 'bij de wortel' aan te pakken.

3

# Onderzoeks- rapport





# Inhoudsopgave

<b>Begrippen en definities</b>	<b>28</b>
<b>1. Inleiding</b>	<b>32</b>
1.1 Geschiedenis	32
1.2 De loonkloof	32
1.3 Het juridisch kader	33
1.4 De opbouw van dit rapport	35
<b>2. De onderzoeksopzet</b>	<b>37</b>
2.1 Doelstellingen en onderzoeksvragen	37
2.2 Methode	37
2.3 Technieken	39
2.4 Afbakening onderzoek	40
2.5 Presentatie van de resultaten	40
2.6 Beperkingen onderzoek	41
<b>3. Bevindingen</b>	<b>42</b>
3.1 Salarisverschillen	42
3.2 Aanwasverschillen	42
3.3 Salaris en aanwas per functiegroep	65
3.4 Aanwasverschillen per beloningsmaatstaf	67
3.5 Salarisverschillen en beloningsonderscheid verklaard vanuit de aanwas	71
3.6 Functiewaardering en gelijke beloning	75
<b>4. Conclusies en beantwoording van de onderzoeksvragen</b>	<b>78</b>
4.1 Algemene conclusies	78
4.2 Conclusies per functiegroep	79
4.3 Beantwoording van de onderzoeksvragen	81
<b>5. Bijlagen</b>	<b>84</b>
Bijlage 1 De salarisverschillen verklaard voor FG-45	84
Bijlage 2 De salarisverschillen verklaard voor FG-55	86
Bijlage 3 De salarisverschillen verklaard voor FG-65	87
Bijlage 4 De salarisverschillen verklaard voor FG-70	88
Bijlage 5 Neutrale aanwasverschillen bij het aanvangssalaris	89
Bijlage 6 Neutrale aanwasverschillen tijdens het dienstverband	90

# Begrippen en definities





## Begrippen en definities

### Aanwas

*De beloning boven of onder het minimum salarisbedrag van de geldende salarisschaal (het minimumfunctieloon).*

Uitgangspunt bij dit onderzoek is dat de werkgever de werknemers op een correcte wijze indeelt in de functiegroepen. Iedere functiegroep heeft een eigen minimumsalaris en dit salarisbedrag is het vertrekpunt voor de salarisanalyses. De aanwas ontstaat door de toepassing van neutrale en/of niet-neutrale beloningsmaatstaven.

### Beloningsmaatstaf (algemeen)

*Iedere factor die van invloed is op de vaststelling van het aanvangssalaris en de salarisstijging en/of salarisdaling.*

De toepassing van een beloningsmaatstaf kan voor de werknemer zowel een negatief als een positief resultaat opleveren. Een aantal beloningsmaatstaven komt in vrijwel elke organisatie voor (zoals: functieniveau, werkervaring of functioneren), maar een organisatie kan ook eigen beloningsmaatstaven hanteren (zoals: onvrede afkopen, een standaardtrede toevoegen aan een salarisschaal of een eigen loopbaansalarisregeling).

### Beloningsmaatstaf (niet-neutraal)

*Een beloningsmaatstaf die het risico van onderscheid op grond van geslacht in zich draagt of een maatstaf die – op de wijze waarop hij is toegepast – kan leiden tot verboden onderscheid op grond van geslacht.*

Bij dit onderzoek is een beloningsmaatstaf onder meer niet-neutraal wanneer de maatstaf (op zichzelf genomen of in zijn toepassing) geen zakelijke relatie heeft met de waarde van de arbeid, en dus niet rechtvaardigend kan zijn voor een geconstateerd verschil in beloning. Dit wil niet zeggen dat de werkgever die deze maatstaf toepast daarmee heeft bedoeld onderscheid op grond van geslacht te maken of vooringenomenheid toont ten aanzien van één geslacht.

### Beloningsonderscheid

*Verschillen tussen mannen en vrouwen in beloning voor arbeid van gelijke waarde (binnen dezelfde functiegroep), die ontstaan door het toepassen van beloningsmaatstaven die in strijd zijn met de gelijkebehandelingswetgeving of door het niet gelijk toepassen van beloningsmaatstaven.*

Bij dit onderzoek gaat het niet alleen om beloningsmaatstaven met een seksebias (vooringenomenheid ten aanzien van één geslacht), maar ook om beloningsmaatstaven met een meer of minder willekeurig karakter. Een beloningsonderscheid hoeft niet per saldo nadelig uit te pakken voor vrouwen, dan wel voor mannen.

### Beloningsverschil

*Salarisverschillen tussen mannen en vrouwen los van de vraag of die in strijd zijn met de gelijkebehandelingswetgeving.*

### Functiewaarderingsysteem FWG 3.0

*FWG staat voor Functiewaardering voor de Gezondheidszorg.*

FWG 3.0 is een functiewaarderingsstelsel dat deskundigen binnen de organisatie gebruiken bij het vaststellen van de functiewaarde. De CAO Ziekenhuizen schrijft voor dat werkgevers dit stelsel toepassen bij het indelen van de functies. FWG 3.0 voldoet volgens de bij de CGB beschikbare informatie aan de elementaire vereisten van technische deugdelijkheid. Er zijn geen aanwijzingen dat FWG 3.0 niet neutraal is ten aanzien van één van de gronden van de WGB of van de criteria die zijn geformuleerd op basis van de jurisprudentie van het Hof van Justitie van de



Europese Gemeenschappen en die betrekking hebben op de seksneutraliteit, de doorzichtigheid en de controleerbaarheid.<sup>2</sup>

## Functiegroepen

*Een functiegroep bestaat uit een verzameling functies van gelijke waarde.*

De bandbreedte en groepsgrenzen van de functiegroepen liggen vast binnen FWG 3.0. Het onderzoek is toegespitst op vijf van de in totaal zestien functiegroepen, te weten FG-35, FG-45, FG-55, FG-65 en FG-70. Bij dit onderzoek wordt de codering 'FG' gebruikt voor de functiegroep en 'schaal FWG' voor de salarisschaal. Alle functies die in dezelfde functiegroep vallen, zijn voor dit onderzoek als gelijkwaardig beschouwd.

- Onder FG-35 vallen functies als Administratief medewerker, Polikliniekassistent, Medisch secretaresse, Beveiligers, Instellingskok, Helpdeskmedewerker, Ziekenverzorgende en Telefoniste.
- Onder FG-45 vallen functies als Verpleegkundige, Radiodiagnostisch laborant, Applicatiebeheerder, Analist, Facturatiemedewerker, Managementassistent, Hartfunctielaborant en Teamleider logistiek.
- Onder FG-55 vallen functies als Operatieassistent, IC-verpleegkundige, Fysiotherapeut, Medisch maatschappelijk werker, Stafmedewerker, Opleider/adviseur en Klachtenfunctionaris.
- Onder FG-65 vallen functies als Arts in opleiding, Geestelijk verzorger, Organisatieadviseur, Hoofd fysiotherapie, Hoofd medische instrumentatie, Arts-onderzoeker, Technisch coördinator en Projectmedewerker.
- Onder FG-70 vallen functies als Psychotherapeut, Coördinerend diensthoofd, Moleculair bioloog, Manager zorggroep, Hoofd inkoop, Secretaris Raad van Bestuur en Senior opleider/adviseur.

## Minimumfunctieloon

*Het laagste bedrag van de bij de uitgevoerde functie behorende salarisschaal.*

Het minimumfunctieloon houdt rekening met de CAO-bepalingen voor beginnende werknemers die (afhankelijk van de salarisschaal) één tot drie jaar in de aanvangsschaal verblijven, alvorens door te stromen naar de functionele salarisschaal. Voor dit onderzoek gelden de volgende bedragen voor het minimum functieloon: €1583 voor schaal FWG-35, €1670 voor schaal FWG-45, €2181 voor schaal FWG-55, €2958 voor schaal FWG-65 en €3592 voor schaal FWG-70.

## Salaris

*Het vaste salaris per maand (bij een voltijd functie), aangevuld met eventuele variabele beloningscomponenten – salarispeil juli 2009 tot juli 2010.*

Voor dit onderzoek bestaat het salaris uit drie componenten, te weten het (constante) minimumfunctieloon, de (variabele) neutrale aanwas en de (variabele) niet-neutrale aanwas. De aanwas kan zowel positief als negatief zijn. Indien een werknemer beneden het minimumfunctieloon start, geldt dit als negatieve aanwas, voortvloeiende uit het toepassen van een beloningsmaatstaf. De aanwas kan ontstaan bij zowel het vaste salaris (bijvoorbeeld: een reguliere periodiek, een promotieperiodiek of een extra periodiek voor goed functioneren), als bij de toekenning van flexibele beloningscomponenten (bijvoorbeeld: een waarnemingstoelage, een arbeidsmarkttoelage of een functioneringstoelage). De beloningscomponenten vakantietoelage, eindejaarsuitkering, onregelmatigheidstoelagen en overwerkvergoedingen zijn bij dit onderzoek niet meegenomen. Indien deze componenten wel meegenomen worden, zullen de absolute beloningsverschillen groter worden.

<sup>2</sup> HvJ EG, G. Rummler/Dato Druck GmbH, 1 juli 1986, zaak 237/85, Jur. 1986, 2101; Danfoss versus Dansk Arbejdsgiverforening (zaak 109/88).





## Salarisschalen

*Het samenstel van de salarisstappen die een werknemer doorloopt om van het minimum naar het maximum salaris door te groeien.*

Elke functiegroep heeft een eigen salarisschaal. De salarisschaal heeft in principe dezelfde codering als de bijbehorende functiegroep, met dien verstande dat voor beginnende, onervaren werknemers sprake kan zijn van aanloop salarisschalen. Het nummer van de aanloop salarisschaal ligt steeds één cijfer lager dan het nummer van de functionele salarisschaal. Het aantal jaren dat een werknemer in de aanloopschaal verblijft, ligt vast in de CAO en is verwerkt in de bij dit onderzoek gehanteerde salarisschalen. Bij dit onderzoek spelen de jeugdschalen geen rol, omdat de jeugdige werknemers niet in dit onderzoek zijn meegenomen.





## 1. Inleiding

### 1.1 Geschiedenis

Gelijke beloning heeft sinds decennia wereldwijd de aandacht. Al in 1951 nam de International Labour Organisation een Verdrag aan over gelijke beloning voor mannen en vrouwen bij werk van gelijke waarde. In Europa kwam het eerste Verdrag over dit onderwerp in 1957 tot stand. Artikel 119 EEG<sup>3</sup> (het Verdrag van Rome) verplichtte de lidstaten het beginsel van gelijke beloning voor mannen en vrouwen voor gelijke arbeid te verzekeren en te handhaven. Toch duurde het nog tot 1975 voordat de eerste Europese richtlijn (75/117 EEG<sup>4</sup>) over dit onderwerp verscheen. De lidstaten werden verplicht gelijke beloning van mannen en vrouwen voor gelijkwaardige arbeid af te dwingen. In Nederland trad in 1975 de Wet Gelijk Loon voor mannen en vrouwen (WGL) in werking. De uitgangspunten van deze wet zijn later overgenomen in de Wet gelijke behandeling van mannen en vrouwen (WGB) en weer later in de Algemene wet gelijke behandeling (AWGB). Vanaf de invoering van de WGL in 1975 tot op heden bestaat er in Nederland een beloningsverschil tussen mannen en vrouwen van 20-25%, in het nadeel van de vrouwen. Bij de behandeling van individuele verzoeken om een oordeel van de CGB blijkt dat werkgevers zich vaak niet bewust zijn van de verplichtingen die voortvloeien uit de gelijkebehandelingswetgeving op het terrein van beloning. De CGB constateert hierbij dat het geen eenvoudige zaak is voor een werkgever, gegeven de gangbare overwegingen bij – met name – de inschaling van een nieuwe werknemer, beloningsonderscheid te vermijden.

Geïnspireerd door de voortdurende salarisverschillen, het geringe inzicht in de omvang en oorzaken van beloningsonderscheid, de complexiteit van deze materie voor de werkgevers en het ontbreken van enig nalevingsonderzoek naar gelijke beloning, heeft de CGB besloten een OUEB als bedoeld in artikel 12, eerste lid van de AWGB te starten. Dit besluit is genomen nadat de CGB een vooronderzoek in drie ziekenhuizen heeft verricht, dat leidde tot het vermoeden dat in de ziekenhuissector sprake is van stelselmatig onderscheid op grond van geslacht bij de beloning.

### 1.2 De loonkloof

De Arbeidsinspectie en het Centraal Bureau voor de Statistiek/Centrum voor Beleidsstatistiek (CBS/CvB)<sup>5</sup> hebben de afgelopen jaren rapporten uitgebracht, waarin beloningsverschillen tussen mannen en vrouwen uitvoerig aan de orde komen. Zij noemen het beloningsverschil in hun rapporten “de Loonkloof”. Bij dit begrip doelen zij op het verschil tussen het gemiddelde uurloon van alle vrouwen in Nederland (ongeacht functieniveau, functiesoort, branche, werkervaring, etc.) en het gemiddelde uurloon van alle mannen. De loonkloof bedroeg in 2006 volgens de Arbeidsinspectie 23% en in 2008 volgens het CBS/CvB 22%. Volgens beide instanties is een deel van de loonkloof te verklaren uit de achtergrondkenmerken van de onderzoekspopulatie, zoals deeltijd-factor en functieniveau. Door de loonkloof te corrigeren voor deze achtergrondkenmerken resteert bij de Arbeidsinspectie over het jaar 2006 een beloningsverschil van 6,5% en bij het CBS/CvB over 2008 een beloningsverschil van 9,3%, in het nadeel van de vrouwen. Zij kunnen dit verschil niet verklaren, maar noemen beloningsdiscriminatie als één van de mogelijke oorzaken. De in deze onderzoeken gehanteerde achtergrondkenmerken bestaan vooral uit persoons-, beroeps-, groeps- en organisatiekenmerken. Omdat de werkelijke criteria voor de beloning (de

3 Nu: Artikel 157 van het Verdrag betreffende de werking van de Europese Unie (WEU).

4 RICHTLIJN VAN DE RAAD van 10 februari 1975 betreffende het nader tot elkaar brengen van de wetgevingen der Lid-Staten inzake de toepassing van het beginsel van gelijke beloning voor mannelijke en vrouwelijke werknemers (75/117/EEG).

5 Zie o.a. de rapporten van de Arbeidsinspectie “De arbeidsmarktpositie van werknemers in 2006” en “Gelijk loon voor gelijk werk – banen en lonen bij overheid en bedrijfsleven 2008” van het Centraal Bureau voor de Statistiek/Centrum voor Beleidsstatistiek.





beloningsmaatstaven) hierdoor niet in de analyses voorkomen, ontbreekt eigenlijk tot op heden in Nederland inzicht in de omvang en de oorzaken van beloningsonderscheid. Met dit onderzoek wil de CGB daarin verandering brengen, tenminste voor de (algemene) ziekenhuizen in Nederland. In paragraaf 3.1 worden de verschillen tussen dit onderzoek en andere onderzoeken op het gebied van beloning verder uitgelegd.

### 1.3 Het juridisch kader

In artikel 7:646, eerste lid van het Burgerlijk Wetboek (BW) is bepaald dat de werkgever geen onderscheid mag maken tussen mannen en vrouwen. Dit verbod heeft onder meer betrekking op arbeidsvoorwaarden, waaronder de beloning. De wijze waarop de beloningsvergelijking plaatsvindt, is vastgelegd in de artikelen 7 tot en met 9 van de WGB. Deze wetgeving is een uitvloeisel van artikel 119 van het EG-verdrag (thans artikel 157 van het Verdrag betreffende de Europese Unie, hierna: EU) en de richtlijnen van de EU op het gebied van gelijke beloning.

#### Artikel 7, eerste lid, WGB luidt:

“Bij de toepassing van artikel 646 van Boek 7 van het Burgerlijk Wetboek wordt voor de vergelijking van de in dat artikel bedoelde arbeidsvoorwaarden met betrekking tot het loon uitgegaan van het loon dat in de onderneming waar de werknemer in wiens belang de loonvergelijking werkzaam is, door een werknemer van de andere kunne voor arbeid van gelijke waarde dan wel, bij gebreke daarvan, voor arbeid van nagenoeg gelijke waarde pleegt te worden ontvangen.” Artikel 8 WGB gaat in op de waardering van arbeid door middel van een deugdelijk stelsel van functiewaardering. Artikel 9 WGB schrijft voor dat dit niet betekent dat de klager en de maatman in absolute zin hetzelfde moeten verdienen, maar dat het loon tot stand moet zijn gekomen door toepassing van gelijkwaardige beloningsmaatstaven.

De analyse die in het kader van dit onderzoek van individuele personeelsdossiers is gemaakt, sluit aan bij de zogenoemde maatmanmethode die de Commissie toepast in veel van haar oordelen op het gebied van gelijke beloning. De maatmanmethode is door het Hof van Justitie van de EG (nu: HvJ EU) voor het eerst toegepast in het arrest Defrenne I (HvJ EG 8 april 1976, zaak C-43/75). De maatmanmethode is door het Hof afgeleid uit artikel 119 EG, in combinatie met EG-Richtlijn 75/117EEG. Als een werknemer stelt dat een collega van het andere geslacht meer verdient, wordt allereerst onderzocht of de functie van de verzoekende partij en de maatmannen van (nagenoeg) gelijke waarde zijn. Is dat het geval, dan is het aan de werkgever om het eventuele verschil in beloning te verklaren aan de hand van de door hem toegepaste beloningsmaatstaven. Het onderzoek van de CGB naar de waarde van de arbeid en de toepassing van de beloningsmaatstaven gebeurt doorgaans in een zogenoemd ‘onderzoek ter plaatse’. De Commissie stelt na dit onderzoek en na een zitting vast in welke mate de functies van gelijke waarde zijn. Hierna oordeelt zij over de vraag of de gehanteerde maatstaven op zich vrij zijn van discriminatoire elementen en of eventuele beloningsverschillen door deze beloningsmaatstaven worden gerechtvaardigd. Voor het onderhavige OUEB heeft de maatmanmethode model gestaan: onderzocht wordt hoe de beloning van individuele medewerkers tot stand is gekomen door de toepassing van bepaalde beloningsmaatstaven.

#### 1.3.1 OUEB-bevoegdheid Commissie Gelijke Behandeling

De bevoegdheid van de Commissie tot het instellen van een zogeheten ‘onderzoek uit eigen beweging’ is opgenomen in artikel 12, eerste lid, laatste regel van de AWGB. Uit dit artikel blijkt dat de Commissie deze bevoegdheid eveneens heeft ten aanzien van onderzoek naar de vraag of beloningsonderscheid is of wordt gemaakt als bedoeld in artikel 7:646, eerste lid, BW.

Voorafgaand aan het instellen van dit OUEB, heeft de Commissie een vooronderzoek ingesteld naar het beloningsbeleid in drie algemene ziekenhuizen. Dit vooronderzoek was om te bezien of



er genoeg signalen waren die structureel onderscheid kunnen doen vermoeden. Dit vooronderzoek is tevens gebruikt om een onderzoeksmethode voor het OUEB te ontwikkelen.

De uitkomsten van het vooronderzoek zijn voor dit OUEB van belang om de volgende redenen:

- In de drie onderzochte ziekenhuizen bestaat een loonkloof;
- De toepassing van diverse beloningsmaatstaven leidt in deze ziekenhuizen in individuele gevallen tot onderscheid op grond van geslacht;
- Er is geconcludeerd dat de verschillen tussen de drie ziekenhuizen aanzienlijk zijn;
- Er is een instrument ontwikkeld dat op instellingsniveau inzicht verschaft in verschijningsvormen van beloningsonderscheid en dat tevens branchebrede beleidsinformatie over de omvang en de oorzaken van beloningsonderscheid kan genereren.

De CGB heeft op basis van de uitkomsten van het vooronderzoek geconcludeerd dat er een vermoeden bestaat van stelselmatig onderscheid op grond van geslacht bij de beloning en op grond daarvan besloten het OUEB uit te voeren.

### 1.3.2 Keuze sector

Eén van de doelstellingen bij dit onderzoek is een methode ontwikkelen voor andere organisaties, om in de toekomst soortgelijke onderzoeken te kunnen verrichten. Voor dit onderzoek is niet gezocht naar een branche waar naar verwachting een eventueel beloningsonderscheid in negatieve zin zou afwijken van andere branches. De bedoeling was juist gangbare mechanismen in kaart brengen die leiden tot beloningsonderscheid. De keuze voor de Gezondheidszorg komt onder meer voort uit de homogeniteit van de branche wat betreft de toepassing van dezelfde arbeidsvoorwaarden op grote groepen werknemers. Alle algemene ziekenhuizen vallen immers onder dezelfde CAO. Daarin staat helder en consequent beschreven hoe de functies op grond van hun niveau gewaardeerd dienen te worden. Alle ziekenhuizen koppelen het functieniveau op gelijke wijze aan dezelfde salarisschalen. Bovendien komen veel functies bij alle ziekenhuizen voor, zodat ook hierin sprake is van grote vergelijkbaarheid. Een andere reden voor de keus van deze branche is het grote aandeel vrouwen dat er werkt.

Daarnaast is de keuze voor de ziekenhuissector voortgekomen uit het relatief grote aantal verzoeken om een oordeel over onderscheid bij de beloning dat de Commissie ontving van werknemers uit de ziekenhuissector. Dit resulterende in diverse oordelen (zie bijvoorbeeld oordelen 1996-89, 1998-30, 1998-140, 1998-141, 2002-67, 2004-39, 2004-159 en 2006-158).

### 1.3.3 Werkgroep en Begeleidingscommissie

Voor dit onderzoek is een Werkgroep ingesteld, bestaande uit:

- Mr. drs. P. Van Geel – ondervoorzitter CGB;
- C. Thijs MSc – beleidsmedewerker
- Mr. M.A. De Groot – juridisch adviseur
- S. Bisschop – senior adviseur functiewaardering&beloning

Bij het onderzoek is een begeleidingscommissie ingesteld, waarvan de leden afkomstig zijn uit externe organisaties en instanties. Deze leden zijn benaderd vanwege hun specifieke kennis van de sector, van functiewaardering en beloning en van statistische rekenmodellen, alsmede om het onderzoeksrapport en het oordeel van de CGB zo breed mogelijk gedragen in de sector bekendheid te geven. De leden zijn:

- Mr. Th. H. Walma van der Molen – Nederlandse Vereniging van Ziekenhuizen;
- A. de Kok MSc – Abvakabo FNV;
- Mr. A.W.J.M van Bolderen – Vereniging van Artsen in Dienstverband;
- J.A.N. Helmond – FWG;
- Mr. K. Romme – Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid;
- Prof. Dr. Ir. V. Buskens – Universiteit Utrecht





De begeleidingscommissie is ingesteld om feedback te geven op de onderzoeksopzet en de onderzoeksbevindingen en om het onderzoek zoveel mogelijk in samenspraak met de belangrijkste maatschappelijke actoren vorm te geven en uit te voeren. De CGB wil met dit onderzoek de werkgevers ondersteunen bij het inzichtelijk maken van het eigen beloningsbeleid, bezien vanuit de gelijkebehandelingswetgeving. Daarnaast wil de CGB vaststellen hoe groot de beloningsverschillen en beloningsdiscriminatie in de gehele sector zijn. Het is niet de bedoeling individuele ziekenhuizen terecht te wijzen of te veroordelen. Juist omdat er bij beloning nogal onverwachte valkuilen bestaan, is het belangrijk gezamenlijk te zoeken naar ongewenste beloningssituaties. Waar de onderzoeksresultaten daartoe aanleiding geven, kan het beloningsbeleid worden aangepast, zodat dit zich volledig verdraagt met de gelijkebehandelingswetgeving. De leden van de begeleidingscommissie hebben, ieder vanuit een eigen invalshoek, advies gegeven over de inrichting van het onderzoek en de halfproducten van commentaar voorzien. Zowel over de keuze van de onderzochte functiegroepen als over de kwalificatie door de CGB van de in de ziekenhuizen gehanteerde beloningsmaatstaven. De begeleidingscommissie, noch de instanties en organisaties waaruit deze is samengesteld, dragen verantwoordelijkheid voor de inhoud, conclusies en aanbevelingen van het onderzoeksrapport. Het onderzoek is immers verricht in het kader van een onderzoek uit eigen beweging in de zin van artikel 12 AWGB, zoals beschreven in paragraaf 1.3.1, en valt daarmee volledig onder de verantwoordelijkheid van de CGB.

Tijdens de bijeenkomsten met de begeleidingscommissie is enkele malen zorg uitgesproken over de kwalificatie van bepaalde beloningsmaatstaven als niet-neutraal. Daarvan zou de suggestie uitgaan dat zo'n beloningsmaatstaf in algemene zin niet deugt en derhalve nooit mag worden toegepast. Deze zorg geldt in het bijzonder voor de salarisgaranties. De CGB kwalificeert salarisgaranties inderdaad als niet-neutrale beloningsmaatstaven in het licht van de gelijkebehandelingswetgeving. Maar dat neemt niet weg dat er goede redenen kunnen zijn om toch salarisgaranties te geven. Bijvoorbeeld bij fusie of bij reorganisaties kan het rechtszekerheidsbeginsel voorschrijven dat eerder gewekte verwachtingen dienen te worden gerespecteerd. De vraag, bezien vanuit het gelijkheidsbeginsel, is echter hoe de verwerking van deze garanties in het salaris plaatsvindt en of de garanties vervolgens tot in lengte van jaren kunnen gelden als een rechtvaardiging voor salarisverschillen tussen bepaalde groepen en tussen verschillende individuele werknemers. Ieder toegekende salarisgarantie leidt immers tot beloningsverschillen tussen werknemers binnen een bepaald functieniveau. Dat neemt echter niet weg dat onder omstandigheden het rechtszekerheidsbeginsel zwaarder zal kunnen wegen dan het gelijkheidsbeginsel. De werkgever zal deze twee rechtsbeginselen moeten betrekken bij zijn afwegingen en zo veel mogelijk met elkaar dienen te verzoenen, bijvoorbeeld door salarisgaranties in de vorm van toeslagen te geven. Hierdoor bestaat de mogelijkheid de salarissen van verschillende werknemers weer 'naar elkaar toe te laten groeien'.

In het onderhavige onderzoek is uitsluitend met de gelijkebehandelingsblik naar beloningsverschillen gekeken. Van daaruit bezien kunnen dus ook op zichzelf bezien redelijke beloningsmaatstaven niettemin als niet-neutraal gelden.

## 1.4 De opbouw van dit rapport

Hoofdstuk 2 geeft de doelstelling en onderzoeksvragen bij dit onderzoek weer en beschrijft hoe het onderzoek is opgezet. Hierbij is er aandacht voor de methode en technieken en de daarbij gehanteerde begrippen als aanwasverschil en (niet-)neutrale beloningsmaatstaven. Hier komen ook de wijze van analyseren van personeelsdossiers, de terugkoppeling van onderzoeksresultaten aan de deelnemende ziekenhuizen en de steekproeftrekking aan de orde. Verder staan hier de afbakening, de beperkingen en de relevantie van het onderzoek vermeld.

Hoofdstuk 3 vermeldt de bevindingen bij het OUEB. Het hoofdstuk begint met salarisvergelijkingen per functiegroep en gaat daarbij in op de methodische verschillen met andere onderzoeken. Vervolgens is er ruime aandacht voor alle afzonderlijke beloningsmaatstaven die tijdens het OUEB zijn gesignaleerd. Bij elke beloningsmaatstaf staat een toelichting waarom de CGB die als



neutraal of als niet-neutraal heeft gekwalificeerd. Daarna volgen vergelijkingen op het niveau van de totale salarisaanwas. Hierbij wordt eerst gekeken naar verschillen bij de neutrale en de niet-neutrale aanwas en daarna naar aanwasverschillen bij het aanvangssalaris en tijdens het dienstverband. Ook is er hier aandacht voor verschillen tussen de ziekenhuizen onderling. Na analyses van de aanwasverschillen per individuele beloningsmaatstaf volgen er verklaringen voor de salarisverschillen en het beloningsonderscheid tussen mannen en vrouwen. Dit hoofdstuk sluit af met opmerkingen over de relatie tussen functiewaardering en gelijke beloning. Hoofdstuk 4 geeft de belangrijkste conclusies van dit onderzoek weer en eindigt met de beantwoording van de onderzoeksvragen.





## 2 De Onderzoekopzet

### 2.1 Doelstellingen en onderzoeksvragen

De doelstelling van het onderzoek is drieledig:

- Inzicht verkrijgen in de omvang en de oorzaken van eventueel onderscheid op grond van geslacht bij de beloning in de algemene ziekenhuizen. Deze informatie kan gebruikt worden om werkgevers te informeren over veel voorkomende valkuilen bij beloningsbeleid. Het onderzoek zal gebruikt worden bij een beoordeling van beloningsverschillen tussen mannen en vrouwen in de algemene ziekenhuizen, in het licht van de WGB.
- Terugkoppeling van de resultaten aan de deelnemende ziekenhuizen. Het doel hiervan is om het ziekenhuis te faciliteren in het bijstellen van het beloningsbeleid door informatie te leveren over en het bespreekbaar maken van de problematiek rond gelijke beloning. De branchebrede resultaten zullen ook buiten de deelnemende ziekenhuizen verspreid worden.
- Een verder uitgewerkte methodiek ontwikkelen voor bedrijfstakgerichte onderzoeken naar de naleving van de gelijkebehandelingswetgeving.

In het onderzoek wordt antwoord gezocht op de volgende vragen:

- Is er sprake van een verschil in de beloning van mannen en vrouwen die arbeid van (nagenoeg) gelijke waarde verrichten? Zo ja, hoe groot is dat verschil?
- Welke beloningsmaatstaven zijn verklarend voor deze verschillen?
- Welk deel van die beloningsmaatstaven kan niet gelden als neutraal in het licht van de gelijkebehandelingswetgeving?

Deze laatste vraag dient te worden gezien in het licht van de in paragraaf 1.3 beschreven maatmanmethode. Als een werknemer aantoont dat hij of zij arbeid van gelijke waarde verricht als een collega van het andere geslacht en zij niet hetzelfde loon verdienen, is het aan de werkgever om te bewijzen dat dit verschil wordt verklaard door de toepassing van gelijke beloningsmaatstaven op beide werknemers.

### 2.2 Methode

Het beloningsbeleid in de deelnemende ziekenhuizen wordt op twee manieren in beeld gebracht. Ten eerste door een globaal beeld te geven van alle lonen in het ziekenhuis (zie 2.2.1). Ten tweede door een selectie van dossiers uit een beperkt aantal functiegroepen diepgaand te onderzoeken (zie 2.2.2). De tweede methode heeft als meerwaarde dat precies kan worden vastgesteld op welke beloningsmaatstaven het loon van een werknemer is gebaseerd. In 2.2.3 wordt ingegaan op de selectie van ziekenhuizen en dossiers.

#### 2.2.1 Informatie over de beloning van het gehele ziekenhuis

De CGB heeft een computerapplicatie (de Quickscan gelijke beloning) ontwikkeld waarmee op snelle wijze alle personeels- en salarisgegevens van een organisatie zijn in te lezen. Daarmee kunnen verschillende analyses worden uitgevoerd, gezien vanuit de gelijke behandelingswetgeving. De analyses zijn voor dit onderzoek beperkt tot het in kaart brengen van beloningsverschillen bij de variabele beloningscomponenten (toeslagen) en bij de vaste salarissen. Het doel hiervan was de werkgever globaal inzage te geven in de gevolgen van het eigen beloningsbeleid en niet om tot in detail te zoeken naar vormen van beloningsonderscheid. Alle onderzoeksresultaten zijn per ziekenhuis teruggekoppeld en is er nadrukkelijk gesproken over de gesignaleerde verschillen (zie 2.5.1).



### 2.2.2 De analyse van de individuele personeelsdossiers

De salarissen zijn in detail geanalyseerd op basis van de voor de Quicksan aangeleverde beloningsgegevens en de personeelsdossiers. Dit deel van het onderzoek is beperkt tot een steekproef uit de functiegroepen FG 35, FG 45, FG 55, FG 65 en FG 70. Met behulp van de personeelsdossiers is achterhaald hoe het huidige loon van de medewerker tot stand is gekomen. Met andere woorden: er is onderzocht op welke maatstaven de beloning van de werknemer is gebaseerd. Daarbij gaat het zowel om de beloningsmaatstaven die leidden tot het aanvangs-salaris, als de maatstaven die zijn toegepast tijdens het dienstverband.

De bij dit onderzoek aangetroffen beloningsmaatstaven zijn gekwalificeerd als neutraal of niet-neutraal. In een deel van de gevallen zijn dat maatstaven die passen in het beloningssysteem en die verband houden met de waarde van de arbeid, zoals relevante werkervaring. Zo'n maatstaf geldt in dit onderzoek als neutraal. Een maatstaf geldt als niet-neutraal wanneer de maatstaf (op zichzelf genomen of in zijn toepassing) geen direct verband houdt met de waarde van de arbeid. De als niet-neutraal gekwalificeerde beloningsmaatstaven kunnen in een maatmanvergelijking bij een individueel loononderzoek van de CGB niet gelden als een rechtvaardiging voor een geconstateerd verschil in beloning. Dit wil niet zeggen dat de werkgever die deze maatstaf toepast daarmee heeft bedoeld onderscheid op grond van geslacht te maken. Het gaat hier niet telkens om beloningsmaatstaven met een seksebias (vooringenomenheid ten aanzien van één geslacht), maar om beloningsmaatstaven met een meer of minder willekeurig karakter. Hierbij hoeft de toepassing van dit soort (niet-neutrale) maatstaven niet telkens nadelig uit te pakken voor vrouwen.

Soms is een op zichzelf neutrale maatstaf in zijn toepassing niet neutraal. Zo is relevante ervaring bij een vorige werkgever in de regel een neutrale beloningsmaatstaf. Maar als vergelijkbare ervaring bij een man en een vrouw zou leiden tot een verschillende waardering, dan zal in het onderzoek deze beloningsmaatstaf vanwege de ongelijke toepassing als niet-neutraal worden opgevat. In paragraaf 3.2.1 van dit rapport wordt uitvoerig toegelicht waarom bepaalde beloningsmaatstaven niet neutraal zijn in het licht van de gelijkebehandelingswetgeving.

Als de P&O-adviseur tijdens het onderzoek een maatstaf aandroeg, bijvoorbeeld 'salarisonderhandeling', heeft steeds nader onderzoek van het personeelsdossier plaatsgevonden. Zo werd onderzocht of de gebruikte maatstaf ook als zodanig schriftelijk vast lag, of uit het dossier gestaafd kon worden. Bij de maatstaf 'salarisonderhandeling' ging het enkele malen in feite over het 'aansluiten bij het laatstgenoten salaris' of over 'arbeidsmarktkrapte'. In die situaties zijn de twee laatstgenoemde termen als zelfstandige maatstaf toegepast. Deze werkwijze is ook bij de andere maatstaven gehanteerd. Hierbij zijn verklaringen gezocht voor het verschil tussen het huidige salarisbedrag en het minimumfunctieloon. Dit verschil is bij het onderzoek aangeduid als 'aanwas'. De gehele aanwas wordt verklaard door de beloningsmaatstaven die blijken te zijn toegepast. Alle gegevens zijn ingevoerd in een speciaal voor dit onderzoek ontwikkelde computerapplicatie. De in de applicatie getoonde salarisbedragen geven steeds de aanwas ten opzichte van het minimumfunctieloon weer. Het al of niet onderscheidmakend toepassen van beloningsmaatstaven kan daarmee in de praktijk alleen bij de aanwas plaatsvinden.

Bij elke werknemer wordt gezien of de eerder aangetroffen beloningsmaatstaven in het onderzoek ook bij hen zijn toegepast en zo ja voor welk bedrag. Ook vindt onderzoek plaats naar de vraag of het correct is als een werknemer niet in aanmerking komt voor toepassing van deze beloningsmaatstaven. Dit is niet goed mogelijk voor elke beloningsmaatstaf. Zo kan een extra beloning of toekenning van een periodiek op grond van goed functioneren aan een medewerker zijn toegekend, zonder dat kan worden achterhaald of ook anderen daarvoor in aanmerking hadden moeten komen. Een dergelijke beloning komt tot stand op grond van de waardering van de leidinggevende en is in dit onderzoek niet nader onderzocht. Het gaat hier om een beperking van dit onderzoek, waarvoor om een aantal pragmatische redenen vooraf is gekozen.





Het dossieronderzoek in de vijf functiegroepen wordt gebruikt om individuele vergelijkingen te maken tussen werknemers uit dezelfde functiegroep. Uitgangspunt bij dit onderzoek is dat de werkgever de werknemer correct heeft ingedeeld in de bij de functie behorende functiegroep. Indien uit het dossieronderzoek duidelijk blijkt dat dit niet zo is, neemt de CGB dit gegeven mee als een afzonderlijke beloningsmaatstaf.

### 2.2.3 Steekproef van de ziekenhuizen en de dossiers

Bij het onderzoek zijn achttien ziekenhuizen betrokken (ca. 20% van alle Algemene ziekenhuizen in Nederland). Bij het vooronderzoek bleek dat er bij sommige functies sprake was van verschillen in arbeidsmarktkrapte naar regio. Daarbij waren er in de grensprovincies soms speciale regelingen van kracht die het beloningsbeleid beïnvloedden. Om te waarborgen dat bij het selecteren van de te onderzoeken ziekenhuizen de verschillende regio's voldoende vertegenwoordigd zijn, is gebruik gemaakt van een getrapte steekproef naar provincie. Afhankelijk van het inwoneraantal van de provincies zijn er één of twee ziekenhuizen getrokken. Uit zes provincies zijn twee en uit de overige provincies één ziekenhuis binnen het onderzoek betrokken. Van deze ziekenhuizen zijn alle loongegevens ingelezen (door middel van de eerder genoemde Quickscan gelijke beloning), zodat er een globaal beeld van de lonen ontstaat. Vervolgens is een aantal dossiers aselekt getrokken voor diepgaandere analyse.

Om dit dossieronderzoek enigszins te beperken in omvang, zijn nadere keuzes gemaakt. Om voor de loonanalyse genoeg dossiers met elkaar te kunnen vergelijken die betrekking hebben op arbeid van gelijke waarde, maar tevens een doorsnede van een ziekenhuis te krijgen, is ervoor gekozen om niet alle functiegroepen te onderzoeken. Er zijn vijf functiegroepen gekozen, te weten FG-35, FG-45, FG-55, FG-65 en FG-70. Onderzoek binnen alle functiegroepen zou een te groot capaciteitsbeslag leggen op de medewerkers van de ziekenhuizen en de CGB. Daarom is, na consultatie van de leden van de begeleidingsgroep (zie 1.3.3), gekozen voor deze vijf functiegroepen die een goede doorsnede vormen van het functiegebouw van ziekenhuizen.

Bij de geselecteerde ziekenhuizen zijn uit de vijf onderzochte functiegroepen de personeelsdossiers van vier vrouwen en vier mannen getrokken (in totaal dus 40 dossiers per ziekenhuis). Vanwege deze trekkingsmethode hebben de dossiers een verschillende kans om mee te doen in het onderzoek. Om hiervoor te corrigeren hebben de dossiers in de analyses een gewicht gekregen dat omgekeerd evenredig is aan de kans om getrokken te worden. De beschrijvende resultaten in het hoofdstuk betreffen dan ook de gewogen resultaten.

### 2.2.4 Privacy

De onderzoeker van de CGB heeft de individuele personeelsdossiers onderzocht onder begeleiding van de betrokken personeelsfunctionaris van het ziekenhuis. De persoonsgegevens zijn door de CGB niet opgeslagen. Alle kennis van de individuele dossiers valt onder de geheimhoudingsplicht als bedoeld in artikel 125a, derde lid, van de Ambtenarenwet.

## 2.3 Technieken

De informatie van de individuele personeelsdossiers is gebruikt om vergelijkingen te maken tussen mannen en vrouwen in hetzelfde ziekenhuis en in dezelfde functiegroep. Bij elke combinatie van mannen en vrouwen is bekeken welke verschillen er bij zowel de neutrale als de niet-neutrale maatstaven voorkomen. Bij verschil in niet-neutrale maatstaven of bij niet-neutrale toepassing van neutrale maatstaven zou er sprake kunnen zijn van beloningsonderscheid. Vervolgens wordt vastgesteld bij hoeveel vergelijkingen mannen of vrouwen niet-neutrale salariscomponenten in hun salaris krijgen, terwijl dit voor hun vergelijkingspartner niet het geval is. Voor het totale beeld in de sector is voor de vijf functiegroepen weergegeven welk bedrag vrouwen en mannen gemiddeld aan neutrale en niet-neutrale maatstaven in hun salaris hebben. Om uitspraken te kunnen doen over de verschillen aan niet neutrale beloning tussen mannen en





vrouwen (over de functiegroepen en ziekenhuizen heen) is een multi-level-analyse uitgevoerd. De resultaten van deze analyse staan in paragraaf 3.2.3.

## 2.4 Afbakening onderzoek

Het onderzoek kent twee belangrijke afbakeningen. Ten eerste gaat het onderzoek alleen over het beloningsbeleid binnen functiegroepen. Eventuele verschillen tussen mannen en vrouwen in de kans om door te stromen naar hogere functies blijven buiten beschouwing. Ook deze doorstroomkans kan mogelijk iets verklaren over (een deel van) het verschil in de hoogte van het loon van mannen en vrouwen, omdat een hogere functie leidt tot een hoger salaris. Maar gelijke beloning in de zin van de gelijkebehandelingswetgeving heeft alleen betrekking op functies van gelijke waarde. Uit gelijkebehandelingsperspectief vallen ongelijke doorstroomkansen onder onderscheid bij de promotie.

De tweede afbakening is dat de CGB ervoor gekozen heeft een werkgever niet tweemaal aan te spreken als een niet-neutrale beloningsmaatstaf wel bij de ene, maar niet bij de andere werknemer is toegepast. Hierbij geniet het de voorkeur het gebruik van de niet-neutrale beloningsmaatstaf aan de orde te stellen in plaats van het niet-toekennen van deze maatstaf. Anders ontstaat de situatie dat wanneer er 100 medewerkers in een functiegroep zitten waarvan er 1 onterecht maatstaf X heeft gekregen, dit vervolgens voor 99 medewerkers leidt tot een negatief bedrag op maatstaf X. Dit niet doen heeft als nadeel dat hiermee niet het gehele risico voor de werkgever in beeld wordt gebracht voor het geval dat werknemers op grond van deze maatstaf een beroep op de gelijkebehandelingswetgeving zouden doen. Het voordeel van deze methode is echter dat de omvang van min of meer willekeurige beloning beter in beeld komt.

## 2.5 Presentatie van de resultaten

### 2.5.1 Presentatie resultaten individuele ziekenhuizen

Aan het eind van het dossieronderzoek in een ziekenhuis heeft de CGB alle bevindingen terug gekoppeld in een bijeenkomst met de (meeste) P&O- of HR-adviseurs. In veel gevallen waren ook lijnmanagers en een vertegenwoordiging van de Raad van Bestuur van het ziekenhuis aanwezig. Soms is een delegatie van de ondernemingsraad en/of andere werknemers aanwezig geweest. Tijdens deze bijeenkomsten is aangegeven waar beloningsverschillen in het ziekenhuis voorkomen, hoe groot deze verschillen zijn en aan welke beloningsmaatstaven deze verschillen zijn toe te schrijven. Hierbij is ingegaan op de vraag waarom bepaalde beloningsmaatstaven volgens de CGB neutraal dan wel niet-neutraal zijn. Het bespreken van de niet-neutrale beloningsmaatstaven heeft hierbij de grootste aandacht gekregen en is bedoeld de werkgever bewust te maken van de valkuilen die bij hun beloningsbeleid voorkomen. De CGB zal de onderzoeksresultaten niet per ziekenhuis publiceren; het onderzoek betreft immers de collectiviteit van de algemene ziekenhuizen in Nederland.

Bij de bespreking van de Quickscanresultaten per ziekenhuis is veel aandacht besteed aan de verschillende toeslagen die men hanteert. Gebleken is dat de salarisadministraties namen voor toeslagen hanteren, die door de P&O-adviseurs niet herkend worden. Hier kan snel beloningsonderscheid op de loer liggen door de manier waarop deze toeslagen tot stand komen. Men kent om onduidelijke redenen toeslagen toe en laten die soms doorlopen als de activiteit waarvoor de toeslag is toegekend, niet meer wordt uitgevoerd. Dit kwam vooral voor bij de zogenaamde waarnemingstoeslag. Bij de vaste salarissen kwam in vrijwel alle ziekenhuizen naar voren dat het feitelijke salaris (zonder enige correctie naar anciënniteit, functioneren, werkervaring elders, etc.) van de vrouwen in de middelste functiegroepen, FG-40-FG-60, lager lag dan dat van de mannen. Voor het hele middentraject van FG-40 t/m FG-65 verdienden de mannen juist meer. Hiervoor is tijdens het onderzoek geen passende verklaring gevonden.





### 2.5.2 Presentatie resultaten ziekenhuizen totaal

De resultaten op basis van de individuele dossiers zijn voor de achttien deelnemende ziekenhuizen samengenomen. Op basis van deze gegevens kunnen uitspraken gedaan worden over de neutrale, maar ook over de niet-neutrale maatstaven die vaak worden toegepast. De centrale vraag daarbij is of de toepassing van deze maatstaven gemiddeld vaker in het nadeel van mannen of vrouwen uitwerkt. Op basis van deze analyses beoordeelt de CGB of er sprake is van een onderscheid bij de beloning op grond van geslacht. Dit oordeel is echter niet het primaire doel bij dit onderzoek. Belangrijker is het om in beeld te brengen op welke manier beloningsverschillen tussen mannen en vrouwen tot stand komen door de toepassing van bepaalde beloningsmaatstaven. Door daaraan in brede kring bekendheid te geven, kunnen ziekenhuizen – en andere arbeidsorganisaties – in de toekomst hun beloningsbeleid zo inrichten dat onderscheid tussen mannen en vrouwen bij de beloning voorkomen kan worden.

## 2.6 Beperkingen onderzoek

Het onderzoek kent twee beperkingen waardoor onterecht niet toegepaste maatstaven niet altijd goed in beeld te brengen zijn.

Ten eerste is de onderzoeksmethode niet geschikt om alle mechanismen bloot te leggen die beloningsonderscheid tot gevolg kunnen hebben. Zoals in paragraaf 2.2.2 is beschreven, kan niet onderzocht worden of een werknemer in aanmerking had moeten komen voor een extra beloning of periodiek als gevolg van goed functioneren. Hierdoor bestaat de mogelijkheid dat een groter deel van een eventueel beloningsverschil gerechtvaardigd lijkt te worden door neutrale beloningsmaatstaven dan in werkelijkheid het geval is. Daar waar dit aspect – voor zover bekend – aan de orde is, zal dit bij de onderzoeksbevindingen worden vermeld.

Een tweede beperking is dat maatstaven die ten onrechte niet zijn toegepast, in beeld worden gebracht door een negatief bedrag bij de desbetreffende maatstaf. Door vervolgens een gemiddelde te nemen over deze maatstaf, kunnen negatieve en positieve verschillen wegvallen. Dit kan een vertekend effect hebben wanneer werknemers in dezelfde functiegroep en sekse deze maatstaf soms onterecht wel toegekend hebben gekregen. Bijvoorbeeld in FG-35 heeft mevrouw X onterecht 200 euro te weinig gekregen op een maatstaf Z, terwijl mevrouw Y 200 euro teveel heeft ontvangen op diezelfde maatstaf Z. Zij vlakken elkaar gemiddeld uit, terwijl er wel een willekeur in het beloningsbeleid is geweest ter grootte van 400 euro.



### 3 Bevindingen

De bevindingen van het onderzoek worden hierna op verschillende niveaus gepresenteerd. Als eerste staan per functiegroep de salarisverschillen tussen mannen en vrouwen centraal. Op dit niveau gaat het steeds om het totale salaris, dus het minimumfunctieloon, aangevuld met de neutrale aanwas en de niet-neutrale aanwas. Daarna wordt gekeken naar de verschillen die ontstaan op het niveau van de totale aanwas en is er aandacht voor het begrip beloningsmaatstaf. Bij alle aangetroffen beloningsmaatstaven komt aan de orde waarom de CGB hen als neutraal of niet-neutraal aanmerkt. Vervolgens worden de aanwasverschillen geanalyseerd, eerst op het niveau van de totale neutrale en de totale niet-neutrale aanwas afzonderlijk en daarna op niveau van het aanvangssalaris en tijdens het dienstverband. Dit om een eerste beeld te geven van het ontstaan van salarisverschillen en beloningsonderscheid bij de toepassing van het vigerende beloningsbeleid. Hierna is er aandacht voor aanwasverschillen op het niveau van individuele beloningsmaatstaven, om zo nog meer inzichtelijk te maken welke maatstaven de meeste invloed hebben op het ontstaan van beloningsverschillen en op beloningsonderscheid. Hierdoor is het mogelijk dit hoofdstuk af te sluiten met het verklaren van het gehele salarisverschil tussen mannen en vrouwen op grond van de door werkgevers werkelijk toegepaste beloningsmaatstaven. Op dezelfde wijze wordt daarbij ook het beloningsonderscheid verklaard. Al deze analyses en verklaringen zijn steeds van toepassing op gelijkwaardige functies. Ten slotte is er bij dit hoofdstuk aandacht voor functiewaardering in relatie tot gelijke beloning. De bevindingen met betrekking tot de salarisverschillen en de aanwas zijn steeds weergegeven in percentages. Het aanwasverschil is uitgedrukt in procentpunten.

#### 3.1 Salarisverschillen

De in paragraaf 2.2 beschreven onderzoeksmethodiek maakt het mogelijk per functiegroep salarisverschillen tussen mannen en vrouwen te berekenen. In tabel 1 staan deze verschillen weergegeven, waarbij het steeds gaat om het totale salaris<sup>6</sup>, bestaande uit het minimumfunctieloon + de neutrale aanwas + de niet-neutrale aanwas. De salarisverschillen per functiegroep variëren van 1,6-7,1%, steeds in het nadeel van de vrouwen.

**Tabel 1 Salarisverschillen naar geslacht per functiegroep**

	Gemiddeld salaris vrouwen	Gemiddeld salaris mannen	Vershil V-M	Loonkloof functiegroep (V-M)/M
FWG-functiegroep 35	€ 2.246,21	€ 2.281,63	-€ 35,41	-1,6%
FWG-functiegroep 45	€ 2.528,19	€ 2.627,60	-€ 99,41	-3,8%
FWG-functiegroep 55	€ 3.280,40	€ 3.399,07	-€ 118,67	-3,5%
FWG-functiegroep 65	€ 3.633,34	€ 3.912,37	-€ 279,03	-7,1%
FWG-functiegroep 70	€ 5.369,71	€ 5.595,88	-€ 226,17	-4,0%

Wellicht komt de vraag naar voren in hoeverre deze verschillen vergeleken mogen worden met de salarisverschillen die de Arbeidsinspectie en het CBS hebben vastgesteld (23% en 22,1%).

Omdat de onderzoeksmethodieken op een aantal onderdelen essentieel van elkaar afwijken, is een dergelijke vergelijking niet zinvol. Salarisonderzoeken die het gemiddelde salaris van alle

<sup>6</sup> Alle in dit rapport in geld uitgedrukte bedragen zijn maandbedragen.





werknemers, verdeeld over alle functieniveaus en over diverse branches, als uitgangspunt hanteren en die vanuit achtergrondkenmerken van de onderzoekspopulatie verklaringen zoeken voor de beloningsverschillen (de loonkloof <sup>7</sup>) tussen mannen en vrouwen, meten andere aspecten dan het CGB-onderzoek doet. De achtergrondkenmerken van werknemers spelen bij het vaststellen van het salaris voor organisaties of CAO-partijen normaliter geen rol. Het CGB-onderzoek gaat uit van de beloningsmaatstaven die de werkgevers werkelijk toepassen en verklaren van daaruit het salarisverschil en het beloningsonderscheid. De beide onderzoeksmethodieken richten zich dus op andersoortige variabelen en daarom mogen de onderzoeksresultaten niet zomaar met elkaar vergeleken worden. Dit blijkt uit het volgende: de percentages (1,6%-7,1%, in het nadeel van de vrouwen) zijn gebaseerd op een onderzoekspopulatie die per functiegroep uit nagenoeg evenveel mannen als vrouwen (circa 70 mannen en 70 vrouwen) bestaat. De gemiddelde loonkloof van de hele onderzoekspopulatie van het CGB-onderzoek ligt op 5,8%, in het nadeel van de vrouwen. Bij een onderzoekspopulatie met een andere man-/vrouwverhouding ligt de loonkloof al snel anders. Zo ligt de loonkloof over alle werknemers bij de achttien onderzochte ziekenhuizen binnen de vijf functiegroepen in kwestie op 16,18%, mede omdat de man-/vrouwverdeling hier anders ligt. Indien de loonkloof bovendien niet over vijf, maar over alle zeventien functiegroepen binnen deze ziekenhuizen wordt berekend, ligt het resultaat op 19,04%. De keus van de CGB om de loonkloof tussen gelijkwaardige functies vast te stellen, leidt ertoe dat de uitkomsten niet vergelijkbaar zijn met die van andere onderzoeken waarbij het gemiddelde verschil tussen alle mannen en vrouwen over alle functieniveaus en diverse bedrijfstakken wordt berekend.

## 3.2 Aanwasverschillen

### 3.2.1 Toelichting op neutrale en niet-neutrale aanwas per beloningsmaatstaf

De onderzoeksmethodiek is toegespitst op aanwasverschillen tussen mannen en vrouwen, die ontstaan bij het toepassen van beloningsmaatstaven op individuen. Hoewel de WGB geen definitie geeft voor het begrip beloningsmaatstaf, bestaat er wel een algemeen gevoel wat men hieronder verstaat. Bij dit onderzoek hanteert de CGB een ruime definitie voor het begrip Beloningsmaatstaf, namelijk: "Iedere factor die van invloed is op de vaststelling van het aanvangssalaris en de salarisstijging en/of salarisdaling". Zoals in paragraaf 2.2.2 staat beschreven, is steeds diepgaand onderzocht of de door de P&O-adviseur aangeduide beloningsmaatstaven ook werkelijk overeenkomen met de bij dit onderzoek gehanteerde maatstaven. Bij de analyses van de toegepaste beloningsmaatstaven is het wenselijk eerst te weten waarom een beloningsmaatstaf als neutraal of niet-neutraal is gekwalificeerd. De negentien meest voorkomende maatstaven komen bij al de vijf functiegroepen voor. De incidenteel voorkomende maatstaven zijn hierbij geclusterd onder de verzamelnaam 'overige'. Omdat enkele maatstaven zowel neutraal als niet-neutraal kunnen zijn en bovendien bij het aanvangssalaris en tijdens het dienstverband voorkomen, staat in dit rapport bij elke beloningsmaatstaf een toegevoegde code om verwarring over de neutraliteit te voorkomen. Zo staat de code AN voor de neutrale maatstaven bij het aanvangssalaris en de code ANN voor de niet-neutrale maatstaven bij het aanvangssalaris. Voor de maatstaven tijdens het dienstverband gelden zo de codes SN en SNN voor neutraal en niet-neutraal. Iedere individuele beloningsmaatstaf heeft een eigen codering door de toevoeging van een cijfer. De negentien beloningsmaatstaven die hierna worden besproken zijn:

<sup>7</sup> Formule voor het gemiddelde salaris per geslacht: Som uurloon van alle werknemers / aantal werknemers. Formule loonkloof: (gem. salaris vrouw – gem. salaris man) / gem. salaris man \* 100%.



<b>AN1</b>	=	Werkervaring in vorige functies bij huidige werkgever	<b>SN1</b>	=	Salarisverhoging vanwege goed functioneren
<b>AN2</b>	=	Arbeidsmarktkrapte	<b>SN2</b>	=	Arbeidsmarktkrapte
<b>AN3</b>	=	Relevante werkervaring bij vorige werkgever	<b>SN3</b>	=	Reguliere periodieke verhoging o.b.v. diensttijd
<b>AN4</b>	=	Correcties	<b>SN4</b>	=	Functiegroei
<b>ANN1</b>	=	Herintreedster te laag ingeschaald	<b>SN5</b>	=	Overige
<b>ANN2</b>	=	Aansluiting gezocht bij het laatstgenoten salaris	<b>SNN1</b>	=	Beloning boven het maximum van de functieschaal voor taken op het zelfde niveau
<b>ANN3</b>	=	Salarisonderhandeling	<b>SNN2</b>	=	Arbeidsmarktkrapte
<b>ANN4</b>	=	Arbeidsmarktkrapte	<b>SNN3</b>	=	Salarisonderhandeling
<b>ANN5</b>	=	Salarisgarantie	<b>SNN4</b>	=	Salarisgaranties
<b>ANN6</b>	=	Overige	<b>SNN5</b>	=	Overige

*Opgemerkt wordt dat AN 4 Correcties feitelijk geen beloningsmaatstaf is, maar nodig was om de gegevens in technische zin goed te kunnen verwerken.*

## AN: Neutrale beloningsmaatstaven bij het aanvangssalaris

De belangrijkste neutrale beloningsmaatstaf bij vrijwel elk beloningssysteem is het 'functieniveau'. Bij de ziekenhuizen stelt de werkgever het functieniveau vast met het functiewaarderingssysteem FWG 3.0 en deelt de functie in de daarbij behorende functiegroep in. Deze functiegroep is gekoppeld aan de salarisschaal, waarin de werknemer wordt ingeschaald. Het laagste salarisbedrag van de salarisschaal, rekeninghoudend met het in de CAO vastgelegde aantal jaren dat de werknemer in de aanloopschaal vertoeft, noemen we bij dit onderzoek het minimumfunctieloon. Gemiddeld genomen bedraagt het minimumfunctieloon ongeveer 70% van het totale salarisbedrag. Dit percentage geeft het belang weer van deze beloningsmaatstaf. Gezien de gehanteerde methodiek (zie 2.2.2), is het uitgangspunt bij dit onderzoek dat de werkgever de werknemer correct heeft ingedeeld in de bij de functie behorende functiegroep. Om die reden komt deze maatstaf hierna niet voor bij de analyses naar salarisverschillen.

### AN1 - Werkervaring in vorige functies bij de huidige werkgever

De salarissystematiek uit de CAO Ziekenhuizen gaat uit van jaarlijkse periodieke verhogingen, tenzij de werknemer beneden normaal functioneert. Deze verhogingen lopen door tot de hoogste trede van de bij de functie behorende salarisschaal. Feitelijk geldt ieder gewerkt jaar als een ervaringsjaar dat meetelt in de hoogte van het salaris. In het verlengde hiervan hanteert men bij het vaststellen van het aanvangssalaris ook de stelregel dat elk (relevant) werkervaringsjaar voor één salaristrede meetelt. De CGB beschouwt deze regel op zich als neutraal, mits gelijkelijk toegepast op mannen en vrouwen. Ook het HvJ EU beschouwt anciënniteit als een rechtvaardiging bij salarisverschillen <sup>8</sup>.

### AN2 - Arbeidsmarktkrapte

De ziekenhuizen kunnen in bepaalde situaties slechts moeizaam functies vervullen. Dit enerzijds

<sup>8</sup> Zie o.a. (Cadman versus Health & Safety Executive, zaak C 17/05 van 3 oktober 2006).





vanwege een krappe arbeidsmarkt, maar anderzijds ook door het relatief lagere beloningsniveau van deze branche ten opzichte van andere branches op de arbeidsmarkt. Het is voor werkgevers van belang om alle aanwezige talenten van de werknemers in te zetten om de arbeidskrapte tegen te gaan. Dit geldt voor het zittend personeel, maar ook voor her- en zij-instromers, doorstromers en nieuwe werknemers. Het bevorderen van scholing is hierbij een belangrijk middel

*Jurgen heeft zich enkele jaren geleden aangemeld bij een detacheringbureau en werkt nu vanuit dit bureau als Marketeer bij een ziekenhuis. Na enige tijd wil men hem graag in dienst nemen. Jurgen wil dit wel, maar wil eerst over het salaris onderhandelen. Hij wil er ten slotte niet op achteruit gaan. Het ziekenhuis zit hier erg mee. De laatste jaren merken ze steeds vaker dat personeel via een detacheringbureau wordt aangeboden tegen een hoger salaris dan men zelf wil of kan bieden. Uiteindelijk weet Jurgen €1457/maand boven de norm van het ziekenhuis uit te onderhandelen.*

(leen leven lang leren). Toch zal dit niet de hele arbeidsmarktkrapte wegnemen. Vooral bij niet direct aan de zorg gerelateerde functies beïnvloedt het beloningsniveau van de andere bedrijfstakken de arbeidsmarktkrapte binnen de ziekenhuizen. Ook bij zorggerelateerde functies komen situaties voor die dezelfde verschijnselen vertonen. Zo nemen de laatste jaren veel werknemers ontslag om vervolgens via een detacheringbureau of als ZZP-er in dezelfde functie opnieuw te beginnen tegen, in de regel, hogere werkgeverslasten. Bepaalde beroepsgroepen hebben – al of niet via de rechter – een hogere inschaling weten af te dwingen dan de bij de functie behorende salarisgroep. Dit werkt vaak snel door naar omringende ziekenhuizen en uiteindelijk over het hele land. In deze situaties spreekt men snel van arbeidsmarktkrapte, hoewel de achterliggende problematiek vaak complexer is. Toch hanteert de CGB in dit rapport het begrip

arbeidsmarktkrapte als een verzamelnaam voor al deze verschijnselen. Deze beloningsmaatstaf wordt in dit onderzoek als neutraal of niet neutraal gekwalificeerd, afhankelijk van hoe deze maatstaf is toegepast (zie hiervoor ook de behandeling van de beloningsmaatstaf ANN 4 – arbeidsmarktkrapte). De CGB kwalificeert deze maatstaf als neutraal indien de werkgever duidelijk aantoont dat er sprake is van spanning op de arbeidsmarkt, onderzocht heeft welke functionarissen hiervoor in aanmerking moeten komen, het hogere salaris voor deze krapte in de vorm van een toeslag toekent, deze toeslag jaarlijks op waarde evalueert en zonodig afbouwt.

### AN3 - Relevante werkervaring bij vorige werkgevers

De ziekenhuizen houden bij het inschalen van nieuw personeel allemaal rekening met de werkervaring van de werknemer in kwestie bij de vorige werkgever(s). Dit sluit aan bij het uitgangspunt

*Marieke werkt al 6 jaar tot haar tevredenheid bij haar werkgever. Er is echter één minpuntje: haar salaris (€1550) ligt ondanks haar goede inzet nog steeds maar net boven het Wettelijk minimumloon. Zij solliciteert daarom op een vergelijkbare functie in een ziekenhuis. Haar aanvangssalaris komt op meer dan €300/maand boven haar laatstgenoten salaris te liggen. Uit het onderzoek van de CGB blijkt echter dat zij op grond van relevante werkervaring in FWG-35 trede 5 thuishoort en €213 meer had moeten verdienen. De P&O adviseur vond een verhoging van meer dan €500/maand wat aan de forse kant en hield daarom geen rekening met de werkelijke ervaring. Hier werkte het aansluiten bij het laatstgenoten salaris in het voordeel van de werkgever, terwijl dit meestal in het voordeel van de werknemer is.*

van de jaarlijkse periodieke verhoging tot het maximum van de functieschaal voor zittend personeel. De CGB beschouwt deze beloningsmaatstaf als neutraal. Het is aan de werkgever te bepalen wat hierbij relevant is voor de functie in kwestie. Toch doen zich in de praktijk situaties voor die aandacht vragen, zoals de vraag of alle werkervaring bij een vorige werkgever in een lager gewaardeerde en/of andersoortige functie



wel relevant is voor de nieuwe functie. Hierbij valt te denken aan een werknemer die in de nieuwe situatie voor het eerst een leidinggevende functie krijgt. De vakinhoudelijke ervaring bij de vorige functie hoeft daarbij niet steeds relevant te zijn voor de leidinggevende aspecten in de nieuwe functie. Een ander voorbeeld betreft een verpleegkundige die bij de nieuwe werkgever in een administratieve functie aan de slag gaat. Ook komt het voor dat een nieuwe werknemer bewust voor een lager gewaardeerde functie kiest, waarbij de ervaring in de vorige functie niet steeds relevant is voor de nieuwe functie. Tijdens het onderzoek kwam het enkele malen voor dat een werkgever in die situatie alle werkervaring als relevant beschouwde. Ondanks voorgaande opmerkingen is alle door de werkgever als relevant beschouwde werkervaring bij deze beloningsmaatstaf meegenomen.

## **ANN: Niet-neutrale beloningsmaatstaven bij het aanvangssalaris**

### **ANN1 - Herintreed(st)er te laag ingeschaald**

Tot enkele jaren geleden adviseerde de NVZ om bij herintreed(st)ers de in het verleden opgebouwde werkervaring niet helemaal mee te nemen bij de vaststelling van het salaris. Dit omdat functies soms in vrij korte tijd aanmerkelijke wijzigingen ondergaan, die het optimaal functioneren van de herintreed(st)er in de weg staan. Echter, het inhouden van ervaringsjaren, kan voor lange tijd van invloed zijn op de beloning van een werknemer. Dit terwijl verwacht mag worden dat de werknemer de wijzigingen in de functie werkenderwijs en eventueel door aanvullende opleiding binnen een redelijk kort tijdsbestek onder de knie heeft. De functiedelen die niet aan wijzigingen onderhevig zijn geweest, zullen bovendien het functioneren in het geheel niet belemmeren. De werknemers zonder werkonderbreking hebben de wijzigingen ook op de één of andere manier moeten oppakken en voor hen was geen sprake van salariskortingen. De NVZ heeft het beleid in dezen bijgesteld en adviseert nu bij herintreedsters de volledige werkervaring mee te nemen bij de vaststelling van het salaris. Toch bleek tijdens het onderzoek dat bij enkele herintreedsters het vroegere inschalingsbeleid tot op de dag van vandaag doorwerkt in het salaris. De CGB beschouwt dat voor dit onderzoek als een niet-neutrale beloningsmaatstaf.

### **ANN2 - Aansluiting gezocht bij het laatstgenoten salaris**

Een vrijwel algemeen geaccepteerde beloningsmaatstaf is dat bij het vaststellen van het aanvangssalaris rekening gehouden wordt met het laatstgenoten salaris bij de vorige werkgever. Wie gaat er immers voor een lager salaris werken? Toch valt ook hierover wel het één en ander te zeggen. Zoals bij de beloningsmaatstaven AN 1 en AN 3 al staat beschreven, is de salarisgroei in veel beloningssystemen vooral gebaseerd op toename van anciënniteit. De achterliggende gedachte hierbij is dat men door het opbouwen van meer ervaring binnen een bepaalde functie beter gaat functioneren en daardoor een hogere waarde vertegenwoordigt voor de werkgever. Door bij de vaststelling van het aanvangssalaris rekening te houden met het laatstgenoten salaris, houdt men dus impliciet rekening met opgedane ervaring. Voor zover deze ervaring daadwerkelijk relevant is voor de nieuwe functie (en de oude en nieuwe functie gelijkwaardig zijn), staat er niets aan in de weg om het laatstgenoten salaris als uitgangspunt te hanteren bij de vaststelling van het aanvangssalaris. Bij veel zorggerelateerde functies komt het laatstgenoten salaris dan ook vaak exact overeen met dat van de trede die men op grond van werkervaring zou hebben bereikt. De ziekenhuizen gebruiken immers allemaal dezelfde CAO en voor zover ze deze correct toepassen zal dit steeds zo zijn. In andere gevallen is het echter maar de vraag of het laatstgenoten salaris wel een afspiegeling is van relevante ervaring voor de nieuwe functie in een ziekenhuis (zie ook AN 3). Wat is bijvoorbeeld relevante ervaring van een administratieve kracht die bij een andere werkgever een zorggerichte functie gaat vervullen? Of van een herintredend nachthoofd in een nieuwe functie als medisch secretaresse? En hoe zit het met een intredende timmerman uit de bouwsector die vaak een hoger salaris heeft dan een ziekenhuis regulier voor een onderhoudsmedewerker betaalt? Het komt niet zelden voor dat het aanvangssalaris in deze





situaties is afgestemd op het laatstgenoten salaris en dat hierdoor beloningsonderscheid ontstaat met zittende personeelsleden of personeelsleden die nadien worden aangesteld en die geen ervaring krijgen toebedeeld.

De waardering van eerdere werkervaring voor een bepaalde functie is primair een zaak van de werkgever. Het dient echter wel duidelijk te zijn waarom die ervaring een beloning in een nieuwe

*Miranda heeft jaren bij een groot supermarktconcern gewerkt en heeft in haar vrije tijd het HBO-V diploma behaald. Zij solliciteert bij een ziekenhuis en wordt meteen aangenomen. Zij ontving bij haar vorige werkgever een behoorlijk salaris en de nieuwe werkgever, sluit hierbij aan. Haar aanvangssalaris ligt daardoor €224/maand boven het salaris dat zij, gezien het ontbreken van relevante werkervaring, zou moeten ontvangen. Hierdoor ontstaat er meteen een verschil tussen het salaris van Miranda en dat van haar collega's.*

functie ter hoogte van dat laatstverdiende salaris rechtvaardigt. Al eerder heeft de Commissie geconstateerd dat het aansluiten bij het laatstgenoten salaris of, bij het ontbreken daarvan, het inschalen in de laagste schaal van de functie op zichzelf genomen onvoldoende ruimte biedt voor de waardering van relevante (betaalde of onbetaalde) ervaring (CGB 29 december 2000, 2000-98 en CGB 20 juli 2009, 2009-67). De nieuwe werkgever dient te onderzoeken of en in welke mate het laatstverdiende loon kan gelden als een uitdrukking van de voor de nieuwe functie relevante ervaring (zie CGB 29 april 2010, 2010-64).

Het hanteren van de beloningsmaatstaf 'aansluiting gezocht bij laatstgenoten salaris' zonder de eerdere werkervaring te beoordelen is kwestieus, omdat de hoogte van dat laatstverdiende salaris op zichzelf weinig zegt over de waarde van de arbeid die iemand in zijn nieuwe functie gaat verrichten. Het hanteren van deze beloningsmaatstaf kan daarmee gemakkelijk leiden tot ongerechtvaardigde verschillen tussen werknemers. Bovendien heeft aansluiting bij het laatstverdiende salaris tot gevolg, dat ongerechtvaardigde beloningsverschillen tussen mannen en vrouwen op de arbeidsmarkt worden bestendigd (CGB 18 maart 2010, 2010-44).

Als spiegelbeeld van het betrekken van niet-relevante ervaring in het aanvangssalaris komt het ook voor dat een werknemer wel relevante ervaring heeft, die de werkgever verzuimt mee te nemen in het aanvangssalaris. Dit bijvoorbeeld omdat de ervaring in een niet-betaalde functie is opgedaan. Een bijzondere vorm van beloningsonderscheid wordt aangetroffen indien men het laatstgenoten salaris als maatstaf hanteert, terwijl dit laatstgenoten salaris is opgedaan voor een functie in een branche waarin vergelijkbare functies lager gewaardeerd worden dan de branche waarin de werknemer de nieuwe functie gaat vervullen. Hier ontstaat een discrepantie tussen de werkelijk relevante ervaring in de functie en de anciënniteit die hiervoor toebedeeld zou worden in de nieuwe organisatie, omdat men uitsluitend het laatstgenoten salaris als uitgangspunt hanteert. Deze vorm van beloningsonderscheid wordt vrijwel nooit direct gesignaleerd, omdat de betrokken werknemer in de nieuwe situatie meer gaat verdienen dan in de oude situatie. Pas indien deze werknemer zich na verloop van tijd vergelijkt met de nieuwe collega's kan een dergelijk beloningsonderscheid aan het licht komen. Bij dit onderzoek is steeds nadrukkelijk gezocht of er andere onderbouwingen waren dan alleen het verwijzen naar laatstgenoten salaris. Pas als echt uit het personeelsdossier duidelijk naar voren kwam dat het handelde om deze maatstaf, is de aanwas aan deze beloningsmaatstaf toegeschreven.

### ANN3 - Salarisonderhandeling

Veel werknemers proberen bij hun indiensttreding te onderhandelen over de hoogte van hun loon. Het gaat hierbij om het salaris van één individu. Een werkgever heeft de verantwoordelijkheid voor het beloningsbeleid ten aanzien van alle werknemers binnen de hele organisatie. Zodra de onderhandelingen met een sollicitant leiden tot ongelijke toepassing van gelijkwaardige beloningsmaatstaven of tot het toepassen van ongelijkwaardige of ondeugdelijke beloningsmaat-





staven in de zin van de wet, zijn zij bij dit onderzoek als niet-neutraal aangemerkt.

Vanzelfsprekend kunnen een (toekomstige) werknemer en de werkgever besprekingen voeren over de hoogte van het aanvangssalaris. Als deze werkgever het beloningsbeleid heeft om relevante werkervaring in voorgaande functies mee te wegen bij de vaststelling van het aanvangssalaris, kan er gesproken worden over de vraag welke ervaring van de werknemer in kwestie wel of niet relevant is.

Het beter onderhandelen over de salarishoogte als zodanig, zonder dat dit betrekking heeft op aspecten van het bestaande beloningsbeleid van de werkgever, moet echter gelden als een niet-neutrale beloningsmaatstaf. Hierdoor kunnen immers beloningsverschillen ontstaan die niets van doen hebben met de waarde van de arbeid, maar slechts het gevolg zijn van het honoreren van betere onderhandelingsvaardigheden<sup>9</sup>. Onderhandelen als zodanig kan dan ook geen rechtvaardiging vormen voor salarisverschillen tussen mannen en vrouwen. De werkgever dient immers alle medewerkers ongeacht hun geslacht volgens dezelfde maatstaven te belonen om het risico van beloningsonderscheid te vermijden. Het feit dat een werknemer onderhandelt over de hoogte van het salaris is op zich ook geen indicatie voor krapte op de arbeidsmarkt en valt daarom niet onder de noemer arbeidsmarktkrapte.

Bij dit onderzoek zijn onderhandelingen alleen als niet-neutraal gekwalificeerd als ze niet konden worden geïnterpreteerd als een andere beloningsmaatstaf binnen het vigerende beloningsbeleid. Alle andere onderhandelingsresultaten zijn dus, voor zover mogelijk, ondergebracht bij één van de gangbare beloningsmaatstaven.

## ANN4 - Arbeidsmarktkrapte

Bij de beloningsmaatstaf AN2 – arbeidsmarktkrapte is al geschreven dat de werkgever bij deze maatstaf enkele spelregels in acht kan nemen, zoals het aantonen van een overspannen arbeidsmarkt. Het simpele feit dat een vacature niet direct vervuld kan worden, betekent niet meteen dat er sprake is van krapte op de arbeidsmarkt. Te ruim of juist te beperkt geformuleerde advertentieteksten, ongelukkig gekozen media voor plaatsing van advertentieteksten, gering beroep op ondersteuning van CWI of andere bemiddelingsinstanties etc. kunnen vacatures soms onnodig lang in stand houden. Ook bij voldoende aanbod van personeel op de arbeidsmarkt. In dergelijke situaties vormt een verwijzing naar de arbeidsmarktsituatie geen goede rechtvaardiging voor beloningsverschillen.

Als een werkgever daadwerkelijk kan aantonen dat er sprake is van krapte op de arbeidsmarkt en dus in bepaalde situaties gedwongen is een hoger aanvangssalaris te betalen, komt de vraag naar voren hoe dit hogere bedrag in het salaris te verwerken. Een goede stap is de extra beloning te oormerken, zodat voor iedereen duidelijk is waarom het salaris hoger ligt. Het is niet wenselijk een werknemer vanwege arbeidsmarktkrapte in een hogere functiegroep te plaatsen. Hierdoor suggereert men immers dat de functie een hogere waarde vertegenwoordigt dan binnen het eigen beloningssysteem is afgesproken. De functie wordt

*Peter geniet al enkele maanden van de VUT-regeling. Hij was jarenlang bouwcoördinator en doet er nu soms een klusje bij. Op een dag krijgt hij telefonisch het verzoek om tijdelijk terug te keren bij zijn werkgever, om zijn opvolger te begeleiden bij enkele complexe bouwprojecten. Peter heeft hier wel oren naar, mits de werkgever in financiële zin goed over de brug komt. Omdat men Peter per se wil hebben en er op de markt niet direct een goede kandidaat beschikbaar is, vergelijkt de werkgever zijn salaris met de kosten die men kwijt zou zijn voor het honorarium van een architect. Peter ontvangt nu, onder het mom van arbeidsmarktkrapte, meer dan €3000/maand boven zijn vorige salaris in dezelfde functie en bij dezelfde werkgever.*

<sup>9</sup> Onderhandelingsvaardigheden kunnen voor bepaalde functies een vereiste zijn, maar dan zal dat een element zijn dat binnen de functiewaardering is betrokken en zo de waarde van de arbeid meebepaalt. Dat is iets anders dan onderhandelen over het aanvangssalaris.





niet zwaarder door het feit dat een vacature moeilijk vervulbaar is. Daarom verdient het de voorkeur te werken met een arbeidsmarkttoeslag op het salaris en de hoogte van deze toeslag nadrukkelijk in de aanstellingsbrief of arbeidsovereenkomst te benoemen. Het werken met een toeslag heeft het voordeel dat bij verbetering van de markt de toeslag kan worden afgebouwd, terwijl dit bij periodieken niet of nauwelijks mogelijk is. Dan blijven beloningsverschillen bestaan die niet langer door de marktsituatie worden gerechtvaardigd.

Een vraag die bij arbeidsmarkttoeslagen naar voren komt is of de toeslag gekoppeld dient te zijn aan individuele werknemers of dat de toeslag van toepassing is op een functie. Het is denkbaar dat als een nieuwe medewerker een arbeidsmarkttoeslag krijgt, dit ook voor de zittende medewerkers zou moeten gelden. Het kan per situatie verschillen, maar de werkgever doet er goed aan dit van te voren te overwegen. Het primaire uitgangspunt bij dit onderzoek is dat de functie moeilijk vervulbaar is en niet dat een werkgever een bepaalde werknemer moeilijk aan zich kan binden. Dit betekent dat als een nieuwkomer op grond van de maatstaf arbeidsmarktcrapte een beloning boven de vigerende salaristreden krijgt, ook onderzoek moet plaatsvinden naar de beloning van de zittende werknemers in dezelfde functie.

De duur van de toeslag is een punt ter overweging. Bij het vaststellen van krapte op de arbeidsmarkt is het vaak niet in te schatten hoelang die krapte duurt. Daarom is vaak moeilijk de juiste einddatum van de toeslag te bepalen. Het is van belang de toeslag niet te laten doorlopen als er geen sprake meer is van krapte op de arbeidsmarkt. Goede afspraken tussen de werkgever en de werknemer over de duur van de toeslag zijn hierbij van groot belang. Als een werkgever aan deze punten niet heeft voldaan, is de arbeidsmarktcrapte bij dit onderzoek beschouwd als niet-neutraal.

## ANN5 - Salarisgarantie

Bij dit onderzoek zijn verschillende vormen van salarisgaranties aangetroffen, zoals:

- a. Garanties bij het vervallen van functies door reorganisaties en/of fusies;
- b. Garanties bij fusies met organisaties en/of overname van personeel die een ander beloningssysteem hanteren;
- c. Garanties bij FWG-herwaardering van de functies;
- d. Garanties bij degradatie in verband met slecht functioneren;
- e. Garanties bij gelijktrekking collega met een ontorechte salarisgarantie;
- f. Garanties na foute inschaling door leidinggevende;
- g. Garanties voor goed functioneren bij overgang maatschap;
- h. Garanties bij 2e opleiding in de zorg;
- i. Garanties bij re-integratie na ziekte;

De CGB bestempelt al deze garanties als niet-neutrale beloningsmaatstaven, maar is zich er tevens van bewust dat in bepaalde situaties valide argumenten aanwezig zijn voor het toekennen van salarisgaranties.

### De garanties a t/m c

In deze situaties zijn vaak valide argumenten aanwezig voor het toekennen van salarisgaranties. Het rechtszekerheidsbeginsel schrijft voor dat eerder gewekte verwachtingen dienen te worden gerespecteerd. De vraag, gezien vanuit het gelijkheidsbeginsel, is echter hoe de verwerking van deze garanties in het salaris plaatsvindt. En of de garanties vervolgens tot in lengte van jaren een rechtvaardiging zijn voor salarisverschillen tussen bepaalde groepen werknemers. Iedere toegekende salarisgarantie leidt immers tot beloningsverschillen tussen werknemers binnen een bepaald functieniveau. Hierna wordt toepassing van salarisgaranties benaderd vanuit het perspectief van het gelijkheidsbeginsel. Dat neemt echter niet weg dat onder omstandigheden het rechtszekerheidsbeginsel zwaarder zal moeten wegen. Een afweging tussen deze twee rechtsbeginselen wordt in dit onderzoek niet gemaakt. In het oordeel zal nader worden ingegaan op de



verhouding tussen het rechtszekerheidsbeginsel en het beginsel van gelijke behandeling bij salarisgaranties. De garanties hebben primair ten doel het huidige salarisbedrag te garanderen. Het valt te overwegen of het huidige salarisbedrag dan wel het huidige salarisperspectief (het maximum bedrag van de vigerende salarisschaal) moet gelden. In beide situaties gaat het om de hoogte van een geldbedrag en niet om het garanderen van een bepaald functieniveau. De werknemer vervult buiten zijn/haar schuld een functie op een lager niveau. De salarisgarantie heeft geen invloed op de functie-inhoud en de functiezwaarte van de nieuwe functie. Er bestaat dan ook geen aanleiding de werknemer in de hogere functiegroep of salarisschaal te blijven indelen. Aan de eerder geconstateerde spanning tussen het rechtszekerheidsbeginsel en het gelijkheidsbeginsel kan worden tegemoetgekomen door de werknemer in te schalen in de bij de nieuwe functie behorende salarisschaal en daar bovenop een toeslag toe te kennen ter grootte van het verschil van het vorige salarisbedrag en het correcte salarisbedrag van de nieuwe functie. Dat biedt de mogelijkheid op termijn dicht in de buurt te komen van het relevante functieloon. In veel bij dit onderzoek aangetroffen situaties is echter geen sprake van een toeslag, maar heeft men de oude salarisschaal en functiegroep gewoon overgenomen. Hierdoor is de nieuwe functie formeel naar een functieniveau gebracht dat uitstijgt boven de functiewaarderingsuitkomsten en ontstaat beloningsonderscheid met alle andere werknemers binnen dezelfde functiegroep. In deze situaties is de beloningsmaatstaf 'salarisgarantie' als niet-neutraal beschouwd.

*Omar is Klinisch Psycholoog en ingeschaald in FWG-70. Op een dag hoort hij dat zijn collega een bedrag bovenop zijn salaris ontvangt, als garantietoeslag, omdat hij vroeger bij een gemeentelijk ziekenhuis hoger was ingeschaald. Omar vindt deze toeslag (€600) best aantrekkelijk en spreekt de Raad van Bestuur hierop aan. Men vindt deze toeslag moeilijk te verdedigen en besluit aan Omar de toeslag ook toe te kennen, 'zolang zijn collega hier werkt'. Kort daarna vertrekt deze collega, maar Omar behoudt de toeslag.*

Er is ook een meer inhoudelijk argument om de salarisgaranties als niet-neutraal te bestempelen. Zoals gesteld, is het op het moment van de toekenning van een garantie denkbaar dat hiervoor een legitieme reden bestaat. De vraag is echter of tien jaar nadien nog steeds een salarisverschil te rechtvaardigen is door te verwijzen naar een in het verleden ontstane situatie. In het algemeen lijkt het wenselijk de werknemer weer een functie aan te bieden op het oude niveau, zodra de mogelijkheid zich voordoet. Dit zou kunnen door herscholing en begeleiding van de werknemer naar een andere functie. Zoals bij AN 2 al staat beschreven is het bevorderen van scholing (en een leven lang leren) een belangrijk instrument bij het tegengaan van arbeidsmarktkrapte. De werkgever kan daarnaast een werknemer met een salarisgarantie, bij het ontstaan van vacatures van dezelfde of een soortgelijke functies, deze functies aanbieden. Als deze mogelijkheden zich niet voordoen, valt te overwegen het salaris op termijn af te bouwen naar het relevante functieloon.

*Chiel is nog onervaren als zijn directeur hem in een leidinggevende functie benoemt. Hij ziet in hem een "coming man" en is ervan overtuigd dat Chiel het in deze functie zal redden. In de toekomst zal waarschijnlijk wel blijken dat hij doorgroeit naar de top van de organisatie. De directeur meent dat inschaling in de gebruikelijke aanloop-schaal hier niet aan de orde hoeft te zijn en schaaft hem in op het midden van de functionele schaal. Hiermee ontstaat een aanmerkelijk salarisverschil met andere werknemers op dit functieniveau met vergelijkbare ervaring. Dit terwijl men moet afwachten of Chiel de hooggespannen verwachting waar kan maken. De directeur had beter een lagere inschaling kunnen hanteren en een eenmalige uitkering toekennen als Chiel echt boven normaal blijkt te functioneren.*

Bij alle bij dit onderzoek aangetroffen garanties was sprake van een min of meer passieve houding van de werkgever om de werknemer weer een functie op het oude niveau te laten vervullen. Ook was geen beleid ontwikkeld om het surplus aan salaris boven het vigerende



bedrag van de nieuwe functie af te bouwen of zelfs maar te bevriezen. Daarom zijn alle salarisgaranties zoals genoemd bij de punten a t/m c hier als niet-neutraal beschouwd.

#### De salarisgaranties d t/m h

Bij deze garanties gaat het steeds om individuele toekenningen. Het betreft bijvoorbeeld een werknemer die vanwege slecht functioneren een lager gewaardeerde functie kreeg toegewezen, maar hetzelfde salaris behield als gevolg van een salarisgarantie. In een andere situatie bleek de leidinggevende aanvankelijk een verkeerde inschaling gehanteerd te hebben en men was van mening dat deze fout niet aan de werknemer toegerekend kon worden. Een ander voorbeeld betreft een werkneemster die bij een maatschap van specialisten een (permanente) toeslag ontving voor goed functioneren. Toen de huidige werkgever haar overnam van de maatschap, heeft men deze toeslag als salarisgarantie meegenomen, niet wetende of zij ook in de nieuwe situatie goed zou blijven functioneren.

Een salarisgarantie die ook regelmatig terugkeert geldt voor zittende werknemers die een opleiding volgen voor een andere functie binnen de zorgsector, waarvoor in principe leerling-salarisschalen bestaan. Voor deze werknemers betekent dit vaak een achteruitgang in salaris en om die reden garandeert men het salaris van de oude functie, gedurende de opleidingsperiode. Hierbij ontstaan verschillen tussen de werknemers in opleiding onderling en tussen deze werknemers en de andere werknemers die functies op hetzelfde niveau vervullen. Werknemers van buitenaf die een opleiding volgen, ontvangen een salaris conform de leerlingsschalen, terwijl interne werknemers (afhankelijk van hun voorgaande functie) onderling verschillende salarisgaranties krijgen. Deze regeling geldt ongeacht de vraag of het een opleiding voor een moeilijk vervulbare functie dan wel voor een andere functie binnen de ziekenhuizen gaat. Bij een moeilijk vervulbare functie valt wellicht een rechtvaardiging te vinden in het argument 'arbeidsmarkt-krapte'. Voor de situatie waarin de werknemer uit vrije wil naar een andersoortige en/of een hoger gekwalificeerde functie wil overstappen, valt niet in te zien waarom voor interne werknemers andere maatstaven gelden dan voor externe werknemers. Dit geldt ook voor de salarisverschillen tussen de werknemers in opleiding en de werknemers die functies op hetzelfde niveau uitoefenen. Om deze redenen is bij dit onderzoek ook deze beloningsmaatstaf als niet-neutraal aangeduid.

#### De salarisgarantie i

Het gaat hier om garanties aan werknemers die na een langdurig arbeidsongeschiktheidperiode niet meer in staat zijn hun oude functie te vervullen, maar in een andere, lager gewaardeerde, functie nog wel goed kunnen functioneren. Hier stelt de werkgever zich sociaal op naar de werknemer die anders via de WIA wellicht een aanvullende uitkering zou kunnen krijgen (veelal wel op een lager niveau dan het huidige salaris). Hoewel de CGB begrip heeft voor de gekozen oplossing, geldt in lijn met de andere niet-neutrale beloningsmaatstaven toch ook hier dat een beloningsverschil tussen twee werknemers niet alleen vanuit deze toepassing is te rechtvaardigen.

### ANN6 - Overige

Bij deze maatstaf gaat het om incidenten bij het vaststellen van het aanvangssalaris, die veelal op één of enkele werknemers van toepassing zijn. Het gaat hier om de maatstaven:

- a. ANN - Administratieve fout;
- b. ANN - Geen informatie beschikbaar in het personeelsdossier;
- c. ANN - Oproepkracht standaard in anciënniteit 4;
- d. ANN - Inschaling zonder weging FWG;
- e. ANN - Onvrede afkopen;
- f. ANN - Gelijkschakeling salaris zelfde functies;
- g. ANN - Opleiding verdisconteerd in salarisschalen;
- h. ANN - Toeslag beschikbaarheid brandweerdienst;



Omdat deze maatstaven slechts incidenteel voorkomen, maar bij elkaar opgeteld een belangrijke factor vormen bij de verklaring van salarisverschillen, komen zij hierna summier aan de orde. Bij administratieve fouten valt te denken aan het indelen in een bepaalde functiegroep, terwijl tijdens de sollicitatieprocedure duidelijk een andere functiegroep is overeengekomen. Dit verschijnsel komt zowel voor in het nadeel als in het voordeel van de werknemers. Dit geldt eveneens voor de situaties waarin geen relevante informatie in het personeelsdossier beschikbaar is en de functie- en salarishistorie ter plaatse gereconstrueerd moeten worden op grond van het geheugen van de personeelsadviseur. Bij dit onderzoek is aan deze laatste maatstaf geen waarde in geld toegekend, maar wel als signaal in de terugkoppeling aan de werkgever meegenomen. Als een salarisverschil in een procedure gemotiveerd moet worden, zal het ontbreken van relevante informatie in het personeelsdossier zeker niet in het voordeel van de werkgever uitwerken.

Onder de overige niet-neutrale beloningsmaatstaven valt ook de regeling voor oproepkrachten die ongeacht hun werkelijke ervaring in de vierde trede van de salarisschaal zijn ingeschaald, om vervolgens niet meer in aanmerking te komen voor periodieke verhogingen. Hoewel dergelijke regels nu niet meer voorkomen, werkt deze maatstaf bij sommige werknemers nog door in het huidige salaris. Zij hebben meer relevante werkervaring dan de huidige inschaling doet vermoeden.

De beloningsmaatstaf 'inschaling zonder weging met FWG' is diverse malen aangetroffen. Vooral bij de herwegingsprocedure komt het voor dat het functieniveau lager ligt dan de verwachtingen die de lijnmanager over het niveau van deze functie heeft. Als werknemers onjuist ingedeeld zijn op grond van verwachtingen, neemt een werkgever vrijwel altijd het standpunt in dat de onjuiste indeling niet meer terug te draaien valt. Daardoor ontstaat beloningsonderscheid met de andere werknemers binnen dezelfde functiegroep.

Het indelen zonder weging met FWG 3.0 komt ook voor, waarbij de lijnmanager of de Raad van Bestuur eigenmachtig vaststelt in welke functiegroep de functie thuishoort. Dit wijkt af van de voorgeschreven FWG-procedure. In de praktijk blijkt dat bij dergelijke vaststellingen van de functiegroep vaak een te hoge indeling is toegekend.

*Door een grote interne verbouwing heeft de Technische dienst zes jaar geleden een geweldige inzet moeten leveren. Het afdelingshoofd besluit alle werknemers (mannen) hiervoor te belonen met een extra periodiek voor de periode van één jaar. Omdat het afdelingshoofd het jaar daarop vertrokken is naar een andere werkgever, vergeet de organisatie dat de extra verhoging slechts bedoeld was voor één jaar. Tijdens het CGB-onderzoek blijkt dat de mannen als gevolg van deze 'administratieve fout' nog steeds deze extra periodiek ontvangen.*

Het afkopen van onvrede over de indeling bij de vorige werkgever (bij overname van personeel) door het toekennen van extra periodieken, leidt wellicht tot een gemotiveerde start van de werknemer in kwestie, maar leidt direct ook tot onderscheid met de collega's die wel op basis van relevante werkervaring zijn ingeschaald (tenzij de onvrede terecht was vanwege een te lage inschaling omdat neutrale beloningsmaatstaven niet goed zijn toegepast).

Ook het gelijkschakelen van het salaris van alle werknemers binnen eenzelfde functie kan tot beloningsonderscheid leiden ten opzichte van alle andere werknemers met een functie op hetzelfde functieniveau.

Bij de beloningsmaatstaf 'opleiding verdisconteerd in het salaris' deed de P&O-adviseur een werknemer met een bepaalde specialisatie, verkregen door opleiding, hoger in dan de collega's die deze specialisatie niet hadden. In de functie was deze specialisatie echter geen functietaak en/of functievereiste.

Bij één ziekenhuis past men de regel toe dat werknemers die beschikbaarheidsdiensten voor de





brandweer draaien, twee of meer periodieken boven het maximum van de reguliere salarisschaal ontvangen. Het gaat hier niet om werkzaamheden die tot de reguliere functie-inhoud behoren. Omdat de functies van de drie werknemers in kwestie in drie verschillende functiegroepen vallen, betekent dit een lagere vergoeding voor de werknemer in FG-35 dan die in FG-40 en FG-45. Hier zou een toeslag beter op zijn plaats zijn geweest.

## SN: Neutrale beloningsmaatstaven tijdens dienstverband

### SN1 - Salarisverhoging vanwege goed functioneren

De beloningsmaatstaf 'functioneren' geldt in principe als een neutrale maatstaf. Er is niets op tegen een bovennormaal functionerende werknemer extra te belonen. Wel kan de werkgever hierbij enkele spelregels in acht nemen om het risico van willekeur te beperken. Zo is het goed om op objectieve wijze vast te stellen of de werknemer bovennormaal presteert. Dit bijvoorbeeld door het meten van productiegegevens of door het toepassen van gestructureerde en schriftelijk vastgelegde beoordelingssystemen.

Bij beloning naar functioneren is het goed te overwegen of dit als een vaste dan wel flexibele component in het salaris meetelt. Het belonen van een goede prestatie door de toekenning van een extra salaristrede leidt vaak jarenlang tot een verhoogd salaris, terwijl men juist het functioneren over een korte periode (vaak één jaar) extra wil belonen. Dit kan in sommige situaties tot beloningsonderscheid leiden en pleit ervoor de beloning voor het functioneren steeds als een flexibele salariscomponent toe te kennen. Zo worden werkgever en werknemer tot regelmatig nadenken gedwongen over het werkelijke functioneren en de noodzaak de salariscomponent al of niet te laten voortbestaan. Hierdoor is deze component ook naar derden toe beter te rechtvaardigen. Op deze wijze is het voor een ieder inzichtelijk dat juist het functioneren extra wordt beloond en dat de hogere beloning niet door andere factoren is beïnvloed, zoals de anciënniteit van de werknemer. Ook is het bij toeslagen mogelijk beloningen boven het maximum functieloon te verstrekken, zonder hiermee de gelijke behandeling geweld aan te doen. Indien dit niet inzichtelijk wordt gemaakt, kan de situatie ontstaan dat een werknemer een salaris heeft boven het maximum van de salarisschaal en men hem/haar daarom in een hogere functiegroep indeelt. Een hogere functiegroep is in die situatie moeilijk te verdedigen, omdat de functie-inhoud niet

is gewijzigd.

*Enkele staffunctionarissen en leidinggevenden hebben een salarisverhoging gekregen voor hun aandeel bij de fusie van twee ziekenhuizen. Het bedrag van deze verhoging was voor iedereen gelijk en is in het vaste salaris verwerkt. Hierdoor ontvangen enkele medewerkers nu een salarisbedrag dat uitstijgt boven het maximum van hun salarisschaal. De andere medewerkers zullen door deze verhoging eerder het maximum van hun salarisschaal bereiken, maar het is niet duidelijk of zij daarna ook kunnen doorgroeien tot boven het schaalmaximum. De medewerkers die geen salarisverhoging hebben ontvangen, zullen in elk geval niet boven het maximum van hun salarisschaal kunnen uitgroeien. Hier leidt het belonen van een eenmalige prestatie gedurende een groot aantal jaren tot salarisverschillen en wellicht tot beloningsonderscheid. Een eenmalige bonus had dit kunnen voorkomen.*

### SN2 - Arbeidsmarktkrapte

Bij het aanvangssalaris is de beloningsmaatstaf arbeidsmarktkrapte al tweemaal aan de orde gesteld (neutraal en niet-neutraal). Het is echter ook mogelijk deze maatstaf tijdens de duur van een dienstverband toe te passen. Indien bijvoorbeeld aan een nieuwe werknemer op juiste gronden een arbeidsmarktkrap-tetoeslag is toegekend, kan de werkgever ook onderzoeken of voor zittende werknemers in dezelfde functie sprake is van een dergelijke toeslag. Ook passen werkgevers toeslagen toe om te voorkomen dat personeel naar andere organisaties overstapt vanwege betere arbeidsvoorwaarden. In zo'n situatie kent men soms aan een hele groep werknemers (bijvoorbeeld OK-assistenten) een toeslag toe. Ook hier kan de extra beloning vanwege de arbeidsmarktkrapte het best toegekend



worden in de vorm van een toeslag op het salaris. Het primaire uitgangspunt blijft dat de functie moeilijk vervulbaar is en niet dat een werkgever een bepaalde werknemer moeilijk aan zich kan binden. Het is raadzaam ook de duur van de toeslag steeds te heroverwegen en de hierover gemaakte afspraken schriftelijk vast te leggen.

### **SN 3 - Reguliere periodieke verhogingen o.b.v. diensttijd**

Bij het bespreken van de neutrale beloningsmaatstaf 'werkervaring in vorige functies bij de huidige werkgever' is het toekennen van periodieke verhogingen al besproken. Anciënniteit, dienstjaren en werkervaring kunnen een rechtvaardiging zijn voor beloningsverschillen<sup>10</sup>. Hierbij dient men echter wel rekening te houden met een begrenzing van de invloed van de anciënniteit. De ziekenhuizen gaan uit van (vrijwel automatische) jaarlijkse verhogingen, tenzij de werknemer beneden normaal functioneert. Deze verhogingen lopen door tot de hoogste trede van de bij de functie behorende salarisschaal. Bij de vijf onderzochte functiegroepen doorloopt men de salarisschaal regulier in 10 tot 15 stappen.

### **SN4 - Functiegroei**

Deze beloningsmaatstaf wijst op situaties waarin het functieniveau is verzaamd na herwaardering met behulp van FWG 3.0. Hierdoor komt het voor dat de functie tijdens de fase van het Quickscanonderzoek in een andere functiegroep was ingeschaald dan tijdens de fase van het paarsgewijs vergelijken. Deze beloningsmaatstaf is als neutraal aangemerkt.

### **SN5 - Overig**

Deze beloningsmaatstaf is een samenvoeging van maatstaven die in beperkte mate voorkomen, maar opgeteld toch een duidelijke bijdrage leveren aan de verklaring van beloningsverschillen. Het gaat hier om neutrale beloningsmaatstaven als:

- a. SN- Nog niet voldoen aan alle functie-eisen;
- b. SN- Lager functieniveau in verband met voorkomen WAO
- c. SN- Extra periodiek FWG-35
- d. SN- Achterhaald door functiegroei

De neutrale maatstaf 'nog niet voldoen aan alle functie-eisen' betreft een situatie van negatieve aanwas. De werknemer in kwestie ontvangt een lager salaris dan op grond van de werkervaring verwacht zou mogen worden. Maar omdat de werknemer nog niet aan alle functie-eisen voldoet, houdt de werkgever het salaris consequent lager, mede om de werknemer te prikkelen om wel te voldoen aan deze functie-eisen. Dit ligt duidelijk vast in het personeelsdossier en is schriftelijk meegedeeld aan de betreffende werknemer.

Onder ANN-salarisgaranties vielen onder meer de garanties aan werknemers die in lager gewaardeerde functies werden geplaatst als gevolg van arbeidsongeschiktheid. De maatstaf SN- 'lager functieniveau i.v.m. voorkomen WAO' is eigenlijk een variant op deze situatie, maar deze maatstaf is wel als neutraal bestempeld. Deze beloningsmaatstaf is in het onderzoek één keer aangetroffen. De werknemer in kwestie kon enkele essentiële functietaken niet meer vervullen en ontving bij een herindelingprocedure een nieuwe functiebeschrijving. Het functieniveau van de aangepaste functie kwam uit op het niveau van de volledige functie tot dan toe. Deze volledige functie bleek na herwaardering in een hogere functiegroep uit te komen. Hierdoor ontstond er verschil in functieniveau tussen de werknemer in kwestie en de collega's in de oude

<sup>10</sup> Zie ook HvJ EG (3 oktober 2006, zaak C-17/05) in het Cadman-arrest. Beloning gebaseerd op ervaring is een objectief gerechtvaardigd systeem en waarbij het gebruik van de duur van het dienstverband een aangewezen middel is. De werkgever behoeft het gebruik van dit beloningssysteem niet speciaal te rechtvaardigen, tenzij de werknemer bewijs aandraagt dat reden geeft tot ernstige twijfel of het gebruik van dit systeem onder de omstandigheden van het geval aangewezen is voor het beoogde doel.





functie. Als men deze stap niet had gezet, was de werknemer in een afkeuringsprocedure terecht gekomen. Hier was dus geen sprake van een salarisgarantie, maar is wel actie ondernomen om de werknemer op een behoorlijk niveau binnen de oude functie te behouden.

Bij de maatstaf SN- 'extra periodieken FWG-35' doet zich het fenomeen voor dat de werkgever zich niet kan vinden in de CAO-salarisschalen en daarom een extra periodiek toekent boven het maximum van schaal FWG-35. Dit gebeurt voor alle werknemers in deze salarisschaal en daarom ontstaat hier geen beloningsverschil. De werkgever constateert dat het maximum van schaal FWG-35 slechts één salaristrede boven het maximum van schaal FWG-30 ligt, maar drie salaristreden lager dan het maximum van schaal FWG-40. De werkgever is van mening dat dit een onevenredigheid in de salarislijn oplevert en heeft dit willen herstellen door iedere schaal FWG-35 werknemer die het maximum heeft bereikt, nog een salaristrede te laten doorlopen.

In enkele gevallen is een geconstateerd nadeel door de toepassing van een bepaalde maatstaf bij een werknemer niet meer aanwezig, omdat de werknemer via reguliere periodieke verhogingen dit nadeel heeft ingelopen (SN- achterhaald door functiegroei). Hier heft de neutrale maatstaf het nadeel van de niet-neutrale maatstaf op en heeft de negatieve maatstaf geen invloed meer op het totale salarisverschil.

## SNN: Niet-neutrale beloningsmaatstaven tijdens dienstverband

### SNN 1 - Beloning boven het maximum van de functieschaal voor taken op hetzelfde niveau

Het komt met zekere regelmaat voor dat werkgevers extra periodieken (zowel binnen de vigerende salarisschaal als boven het maximum van de salarisschaal) toekennen aan werknemers die extra functietaken verrichten, die functiewaarderingstechnisch niet zo zwaar zijn dat hierdoor een andere functiegroep in beeld komt. Eigenlijk brengt men een subniveau aan binnen een bepaalde functiegroep. Dit wijkt af van de methodiek binnen het beloningsgebouw van de CAO, want die gaat uit van de functiezwaarte. Dit stemt geheel overeen met de gedachtegang van de gelijkebehandelingswetgeving. De functiezwaarte wordt bepaald door weging van de functie met het functiewaarderingssysteem. Iedere functiegroep bestaat uit een verzameling functies die qua waarderingsresultaten binnen een bepaalde bandbreedte vallen. Dit betekent dat niet alle functies binnen één functiegroep 100% gelijkwaardig zijn. Een functie aan de bovenkant van de bandbreedte zal in geringe mate afwijkingen vertonen op kenmerken als kennis, verantwoordelijkheden, vaardigheden en/of arbeidsomstandigheden ten opzichte van een functie aan de onderkant van de bandbreedte. Toch vallen beide functies binnen dezelfde functiegroep. Daarom is het zinvol bij twijfel over het niveau van de functie, als gevolg van het toevoegen van enkele functietaken, de functie te herwegen. Als de uitkomst van deze herweging is dat de functie in de juiste functiegroep is ingedeeld, is geen reden aanwezig op grond van het functieniveau een extra beloning toe te kennen. Zijn de toegevoegde functietaken dusdanig zwaar dat een hogere functiegroep aan de orde is, dan staat de werkgever er niets aan in de weg de werknemer in kwestie in deze hogere functiegroep te plaatsen. Door aan enkele werknemers binnen een functiegroep extra periodieken toe te kennen, maakt een werkgever direct verschil met de andere werknemers binnen dezelfde functiegroep en dit kan leiden tot beloningsonderscheid. Als de leidinggevende van mening is dat een werknemer bovennormaal functioneert door onder meer het vervullen van extra taken, kan een hogere beloning toegekend worden op grond van de maatstaf functioneren. Maar dan wel weer volgens de criteria zoals beschreven bij de maatstaf SN- 1 'salarisgroei vanwege goed functioneren'. Het argument van extra functiezwaarte speelt daarbij geen rol. Daarom is deze beloningsmaatstaf als niet-neutraal aangemerkt.





## SNN 2 - Salarisonderhandeling

Bij de maatstaf ANN 3 - salarisonderhandeling is al gewezen op de verantwoordelijkheid van de werkgever voor het gelijk belonen van mannen en vrouwen. Ook is erop gewezen waarom salarisonderhandelingen over andere aspecten dan de eigen beloningsnormen zijn af te raden. Dit geldt niet alleen op het moment dat een werknemer in dienst treedt of een nieuwe functie accepteert, maar ook tijdens het dienstverband (zie ook ANN 3).

## SNN 3 - Arbeidsmarktkrapte

Voor deze maatstaf geldt hetzelfde als bij de vorige maatstaf en kan verwezen worden naar de tekst bij de beloningsmaatstaf ANN 4 - arbeidsmarktkrapte.

## SNN 4 - Salarisgaranties

Ook hier volstaat het verwijzen naar de tekst over dit onderwerp bij de beloningsmaatstaf ANN 5 - salarisgaranties.

## SNN 5 - Overige

Werkgevers passen op sommige werknemers tijdens het dienstverband andere beloningsmaatstaven toe die bij dit onderzoek als niet-neutraal zijn gekwalificeerd. Dit gebeurt vrijwel steeds op incidentele basis en meestal profiteren maar enkele werknemers van deze maatstaven. Ook zijn er toepassingen van beloningsmaatstaven waarbij de werknemer juist een beloningsnadeel ondervindt ten opzichte van de collega's binnen dezelfde functiegroep. Een greep uit deze beloningsmaatstaven:

- a. Beperking doorgroei invalartsen;
- b. Gelijktrekking aan te hoog salaris van een collega;
- c. Tijdelijke salarisverhoging niet meer ongedaan gemaakt;
- d. Waarnemingstoeslag niet meer ongedaan gemaakt;
- e. Loopbaansalarisregeling;
- f. Door 55+-regeling naar maximum van de salarisschaal doorgegroeid;
- g. Te hoge inschaling om onbekende redenen;
- h. Bevorderingsperiodieken voor functie op hetzelfde functieniveau;
- i. Compensatie voor tijdelijk vervallen van onregelmatigheidsdiensten;
- j. Herwaardering zeer laat doorgevoerd;
- k. Salarisverhoging door het behalen van een diploma/deelcertificaat;
- l. In tegenstelling tot collega's in de formele functiegroep geplaatst hoewel niet voldaan wordt aan de functie-eisen;
- m. Ten onrechte de toevoeging 'gespecialiseerd' toegekend;
- n. Schaal- en salarisverlaging in tegenstelling tot collega's;
- o. Oproepkracht na 110-dagen in aanmerking voor periodieke verhoging.

### a. Beperking doorgroei invalartsen

Het gaat hier om het zeer consequent toepassen van de juiste functiegroep voor invalartsen bij de Trombosedienst. In tegenstelling tot andere artsen speelt het laatstgenoten salaris geen rol en is doorstroming naar de volgende functiegroep niet onderhandelbaar. Voor andere artsen is dit wel mogelijk. De invalartsen van de Trombosedienst waren in de aangetroffen situatie gepensioneerd.

*Naima coördineert al enige tijd enkele zaken op haar afdeling. Zij vindt salarisverhoging daarom zonder meer terecht. Zij praat hierover met haar manager en die is het met haar eens. Hij weegt haar functie opnieuw met het FWG- functiewaarderingssysteem. Helaas, de functie is nu wel iets zwaarder, maar valt nog steeds binnen de grenzen van de huidige functiegroep. Daarom besluit hij haar twee periodieken bovenop het vaste salaris toe te kennen. Eigenlijk belandt Naima zo toch in een hogere salarisschaal, terwijl de functie niet dit niveau heeft. Als de manager haar functioneren wil belonen, kan hij dit beter via een jaarlijkse eenmalige uitkering doen, nadat werkelijk vastgesteld is dat zij boven normaal functioneert. Bij de nu gekozen oplossing lijkt het er wel erg op dat hij de functie binnen de vigerende functiegroep toch zwaarder beschouwt en eigenlijk een subfunctieniveau creëert. Hierbij ligt onderscheid al snel op de loer.*





de artsen die in hun vorige functie aanmerkelijk hoger waren ingedeeld, maar voor deze 'bijbaan' genoeg namen met het geboden salaris.

#### **b. Gelijktrekking aan te hoog salaris van een collega**

Bij deze maatstaf betrof het een werknemer die constateerde dat een collega (op onjuiste gronden) meer verdiende. De leidinggevende heeft dit opgelost door de klagende werknemer in salaris gelijk te trekken met de collega die op onjuiste gronden te veel salaris ontving. Hierdoor creëerde men een beloningsverschil tussen deze werknemers en alle andere werknemers binnen dezelfde functiegroep.

#### **c. Tijdelijke salarisverhoging niet meer ongedaan gemaakt**

Hier ontving een werknemer een tijdelijke toeslag voor andersoortige werkzaamheden. Toen de werknemer weer de eigen functietaken ging vervullen, heeft de werkgever verzuimd de tijdelijke toeslag weer op te heffen, waardoor het huidige vaste salaris op onjuiste gronden tot stand is gekomen.

#### **d. Waarnemingstoeslag niet meer ongedaan gemaakt**

Bij deze maatstaf gaat het om een toeslag die niet is teruggedraaid toen er geen reden meer bestond deze toeslag nog uit te keren. Het gaat hierbij om een waarnemingstoeslag, die volgens de CAO in een aantal situaties toegekend kan worden op het moment dat er sprake is van waarneming. Hoewel de CAO in artikel 7.1.13 lid 8 aangeeft dat de waarneming geen structureel karakter heeft, blijkt de toeslag in de praktijk veel voor te komen en niet ophoudt te bestaan op het moment dat geen sprake meer is van waarneming. Ook hierdoor creëert men een beloningsverschil tussen werknemers binnen dezelfde functiegroep.

*Hakiem is gespecialiseerd tandarts en werkt twee jaar bij de huidige werkgever. Hij heeft zijn salarisstroom nooit goed bekeken, maar bij het CGB-onderzoek blijkt dat hij in FWG-70 in plaats van FWG-75 is ingeschaald. "Een foutje" zegt het Ziekenhuis en belooft dit te herstellen. Er is echter ook een "foutje" in zijn voordeel te ontdekken. Op grond van de relevante werkervaring is hij te hoog ingeschaald binnen FWG-70. De verklaring van het ziekenhuis is dat men Hakiem wilde belonen, omdat hij langer heeft gestudeerd dan zijn collega's. Omdat opleiding (Kenniss) al is meegenomen bij de vaststelling van het functieniveau, wordt Hakiem op dit punt eigenlijk tweemaal beloond. Beide foutjes tegen elkaar wegstrepend, bleef er uiteindelijk nog €56/maand in het voordeel van Hakiem over.*

#### **e. Loopbaansalarisregeling**

Een ziekenhuis kende aan werknemers t/m salarisschaal FWG 45 automatische doorstroming naar de naasthogere salarisschaal toe bij een dienstverband van 80% of meer en acht jaren onafgebroken dienstverband. Hoewel deze regeling inmiddels is afgeschaft, genoten enkele werknemers nog wel de voordelen van deze regeling in hun huidige inschaling. Zij waren ingeschaald op een niveau boven de bij de functie behorende salarisschaal.

#### **f. Door 55+-regeling naar maximum van de salarisschaal doorgegroeid**

Het gaat hier om een afgeschaftte regeling die nog doorwerkt in het huidige salaris van de werknemers. Het betreft de zogenaamde 55+-regeling die bepaalt dat een werknemer bij het bereiken van de 55-jarige leeftijd automatisch naar het maximum van de salarisschaal gaat, ongeacht de positie waarop men op dat moment zit en ongeacht de werkelijke relevante werkervaring. Ook door deze regeling ontstaat een beloningsverschil, tussen werknemers binnen dezelfde functiegroep.

#### **g. Te hoge inschaling om onbekende redenen**

Bij deze maatstaf gaat het om werkgevers die niet duidelijk kunnen maken waarom een medewerker in een te hoge salarisschaal is ingeschaald. Dit bijvoorbeeld omdat het personeelsdossier



hierover niets vermeldt en ook de P&O-adviseur hier niets over kan zeggen. Hoewel dit niet direct duidt op beloningsonderscheid, is het ontbreken van iedere onderbouwing voor de te hoge inschaling op zich voldoende om deze toepassing als niet-neutraal te bestempelen.

#### **h. Bevorderingsperiodieken voor functie op hetzelfde functieniveau**

Bij deze beloningsmaatstaf handelt het om een bijzondere vorm van het toepassen van bevorderingsperiodieken. In de aangetroffen situatie kreeg een werknemer een andere functie binnen dezelfde functiegroep. Hoewel hier geen sprake was van een bevordering, ontving de werknemer wel twee extra bevorderingsperiodieken, waardoor er direct onderscheid met andere collega's binnen deze functiegroep ontstond.

*Rita heeft een nieuwe functie, maar dat betekent wel dat zij dagelijks veel kilometers moet maken voor het woon-/werkverkeer. Gelukkig deed de nieuwe werkgever niet moeilijk over de onkosten en heeft dit in haar vaste salaris verwerkt. Haar twee collega's waren echter woest, omdat zij nu ondanks meer werkervaring toch lager waren ingeschaald. Hierop besloot de werkgever de drie werknemers maar op dezelfde salaristrede te plaatsen. De vrede getekend, maar nieuwe problemen liggen nu op de loer. Wat moet men doen als ook andere werknemers op dit functieniveau zich met Rita vergelijken?*

#### **i. Compensatie voor tijdelijk vervallen van onregelmatigheidsdiensten**

Een opvallend verschijnsel is dat werknemers die een functie aanvaarden waarbinnen geen onregelmatige diensten voorkomen, een compensatie ontvangen voor het wegvallen van de onregelmatigheidstoelage bij de oude functie. Deze onregelmatigheidstoelage is in principe bedoeld als een beloning voor het feit dat men onregelmatigheidsdiensten als een minder prettige arbeidsomstandigheid beschouwt. Als een werknemer deze minder prettige omstandigheid niet meer ervaart, is het niet goed verdedigbaar dat hij alsnog een compensatie ontvangt, terwijl werknemers binnen dezelfde functie of hetzelfde functieniveau geen compensatie ontvangen. Het argument dat deze werknemers een verlies aan inkomsten hebben, als zij een functie zonder onregelmatigheidsdiensten aanvaarden en daarom de overstap niet zouden willen zetten, valt van verschillende kanten te benaderen.

*Talita werkt met 12 vrouwelijke collega's als Radiologisch laborant en is ingeschaald in FWG-50. Dit is volgens de huidige normen van de werkgever te hoog. In het verleden voegde men vrij snel de aanduiding 'gespecialiseerd' toe aan deze functie. Dit betekende automatisch inschaling in een hogere functiegroep. In 2008 heeft men een eind gemaakt aan deze praktijk, maar tijdens het CGB-onderzoek genoten Talita en haar collega's nog wel van de voordelen (€369/maand) hiervan. De werkgever heeft geen beleid ontwikkeld om het verschil wat hierdoor met andere collega's is ontstaan (op termijn) te elimineren.*

De vrijwillige overstap van de werknemer naar een functie die nieuwe kansen en carrièremogelijkheden biedt, ligt daarbij heel anders dan een overstap vanwege een fusieproces. Dit gaat ook op voor de situatie waarin de werkgever een moeilijk vervulbare vacature wil invullen door omscholing van een eigen werknemer, die daardoor deze toeslag verliest.

#### **j. Herwaardering zeer laat doorgevoerd**

Een bijzonder geval ten aanzien van de herwaardering van functies deed zich voor bij een werknemer die al jaren geleden (informeel) een herweging van de functie had gevraagd, omdat zij haar functie-indeling te laag vond. Toen de functie uiteindelijk herwogen werd, bleek het functieniveau twee functiegroepen hoger te liggen dan waarop haar salaris was gebaseerd. Dit hield in dat zij jarenlang te laag was ingedeeld en daardoor te traag was doorgestroomd op grond van reguliere periodieke verhogingen. Hoewel zij formeel geen herwaardering had aangevraagd, zou de werkgever hier ook zelf zijn verantwoordelijkheid hebben kunnen nemen. Zeker nu blijkt dat een functie twee functiegroepen lager is ingedeeld dan de herweging aangeeft, is in deze situatie geoordeeld dat het hier om een niet-neutrale toepassing gaat.



**k. Salarisverhoging door het behalen van een diploma/deelcertificaat**

Deze maatstaf is ook enkele malen aangetroffen tijdens het onderzoek. Hierbij gaat het om voorvallen waarin een werknemer een extra salarisverhoging krijgt vanwege het behalen van een diploma of een deelcertificaat. In enkele gevallen betrof het een niet functiegebonden opleiding. Bij gelijkloovraagstukken is het van belang de gelijkwaardigheid van de functie-inhoud te onderzoeken en daarbij speelt het opleidingsniveau geen rol. Het voldoende opgeleid zijn voor een bepaalde functie is een functievereiste, maar kan niet dienen als beloningsmaatstaf. De medewerker die een functie vervult, dient een salaris te ontvangen in overeenstemming met de normen voor die functie. Dit geldt voor de voldoende opgeleide medewerker, de onvoldoende opgeleide medewerker en de medewerker met een surplus aan opleiding. De werkgever neemt het risico de werknemer aan te stellen binnen een functie en zolang de werknemer naar behoren functioneert, bestaat er geen aanleiding een lager of hoger salaris dan de normen toe te kennen.

**l. In de formele functiegroep geplaatst hoewel niet voldaan wordt aan de functie-eisen**

Aansluitend aan de vorige beloningsmaatstaf is bij deze maatstaf sprake van een werknemer die niet voldeed aan de functie-eisen, maar die in tegenstelling tot enkele collega's waarvoor dit ook gold, toch in de formele functiegroep werd aangesteld. Dit is beoordeeld als een niet-neutrale toepassing van een beloningsmaatstaf.

**m. Ten onrechte de toevoeging 'gespecialiseerd' toegekend**

Ook deze beloningsmaatstaf is als niet-neutraal aangemerkt, omdat men voor een bepaalde functie in het verleden erg snel was met het toekennen van de kwalificatie 'gespecialiseerd'. Dit terwijl de functie-inhoud niet overeenkwam met het niveau van de taken die bij een werkelijk gespecialiseerde werknemer thuishoort. Hoewel het ziekenhuis het beleid op dit punt inmiddels heeft bijgesteld, werkt dit bij een aantal werknemers nog door in de huidige inschaling.

**n. Schaal- en salarisverlaging in tegenstelling tot collega's**

Hier gaat het om een werknemer die in een lager gewaardeerde functie werd geplaatst vanwege een reorganisatie en die hierdoor daadwerkelijk in functiegroep en salaris omlaag ging. Dit in tegenstelling tot collega's die via salarisgaranties op hetzelfde salarisoniveau bleven.

**o. Oproepkracht na 110-dagen in aanmerking voor periodieke verhoging**

Hier gaat het om een regeling voor oproepkrachten. Een ziekenhuis laat een oproepkracht eerst na 110 gewerkte dagen in aanmerking komen voor een periodieke verhoging. Dit betekent bij één werkdag per week een periodieke verhoging na twee jaar. Deeltijders met één werkdag per week en alle andere werknemers ontvangen jaarlijks een periodieke verhoging tot zij het maximum van de salarisschaal hebben bereikt. Hierdoor ontstaat onderscheid tussen de werknemers in vaste dienst en de oproepkrachten en is deze regeling bij dit onderzoek daarom als een niet-neutrale beloningsmaatstaf meegenomen.

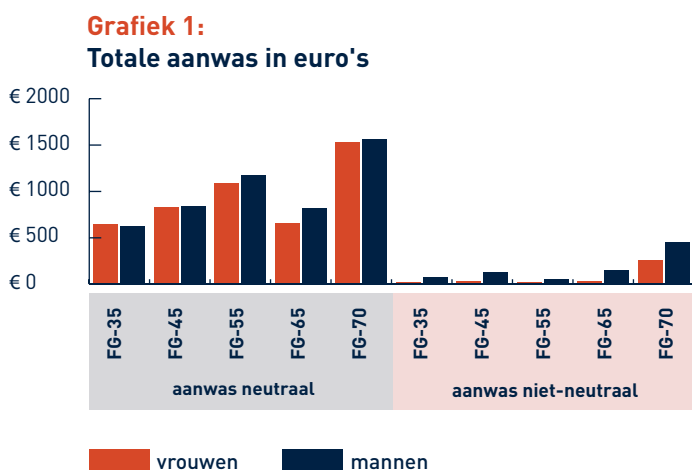


### 3.2.2 Totale aanwas neutraal en niet-neutraal

Om de aanwasverschillen in de juiste context te plaatsen is het goed te bedenken dat het totale salaris voor dit onderzoek is opgebouwd uit drie componenten. Het gaat hier om: het bedrag van het minimum van de salarisschaal + de neutrale aanwas + de niet-neutrale aanwas. Het minimum van de salarisschaal is daarbij altijd een constante component en de twee andere componenten zijn variabel. De aanwasverschillen zijn steeds bedragen of percentages afgezet tegen het minimum van de salarisschaal. Alle genoemde bedragen zijn op maandbasis.

Grafiek 1 laat zien dat de niet-neutrale aanwas veel minder aan de hoogte van het salaris bijdraagt dan de neutrale aanwas. Zo loopt de neutrale aanwas op van ongeveer €625 in FG-35 tot €1561 in FG-70, terwijl dit bij de niet-neutrale aanwas om respectievelijk €18 en €442 gaat. Toch blijkt uit deze grafiek (en grafiek 2) ook dat het aanwasverschil per functiegroep in belangrijke mate ontstaat door de toepassing van niet-neutrale beloningsmaatstaven. Zo bedraagt bijvoorbeeld bij FG-45 het neutrale aanwasverschil €3 in het nadeel van de vrouwen, maar is het niet-neutrale aanwasverschil €97 in hun nadeel. Het verschil in niet-neutrale aanwas is hier aanmerkelijk groter dan dat van de neutrale aanwas. De neutrale en niet-neutrale aanwasverschillen kunnen bij elkaar opgeteld worden, omdat beide verschillen steeds tegen dezelfde norm zijn afgezet, namelijk het (constante) schaalminimum per functiegroep. Het totale aanwasverschil voor FG-45 bedraagt €100 in het nadeel van de vrouwen, waarvan een belangrijk deel (€97) is toe te schrijven aan de niet-neutrale aanwas. Dit beeld komt ook bij de andere functiegroepen naar voren.

Naarmate het functieniveau toeneemt, ligt de aanwas hoger en nemen ook de onderlinge aanwasverschillen toe. Zo bedraagt bij FG-70 het neutrale aanwasverschil €40 en het niet-neutrale aanwasverschil €187 in het nadeel van de vrouwen.



Hieruit blijkt dat de niet-neutrale aanwas een groot aandeel vormt in het totale aanwasverschil (neutraal+niet-neutraal) per functiegroep. Uitgedrukt in percentages ligt het niet-neutrale aanwasverschil voor FG-35 op 3,5 procentpunten en loopt op tot 5,2 procentpunten voor FG-70, in het nadeel van de vrouwen (zie grafiek 2).

Niet-neutrale aanwasverschillen van ongeveer 3,5-5,2 procentpunten ten opzichte van het schaalminimum wekken misschien de indruk dat beloningsonderscheid geen groot probleem vormt in deze branche. Hierbij passen enkele opmerkingen:

- De hier gepresenteerde cijfers betreffen rekenkundige gemiddelden van de aanwas van alle onderzochte werknemers in de vijf functiegroepen. Omdat de niet-neutrale aanwas zowel positief als negatief kan zijn, vlakkt het rekenkundige gemiddelde uit en toont daarmee niet de hele omvang van de problematiek van beloningsonderscheid. Dit effect doet zich bij de neutrale aanwas niet voor <sup>11</sup>.
- Bij ieder gemiddelde vlakkt het effect van een specifieke waarneming, zoals een niet-

11 Neutrale aanwas is per definitie positief, omdat negatieve aanwas in alle gevallen als niet-neutraal is aan te merken. Voorbeelden van negatieve niet-neutrale aanwas zijn het te laag inschalen van herintreedsters, het in het aanvangs-salaris onvoldoende meewegen van relevante werkervaring of administratieve fouten in het nadeel van de werknemer.





neutrale beloningsmaatstaf, uit. Zeker voor de vraag of beloningsonderscheid is gemaakt, zal een rekenkundig gemiddelde daarom niet de enige maat moeten zijn om de omvang daarvan vast te stellen.

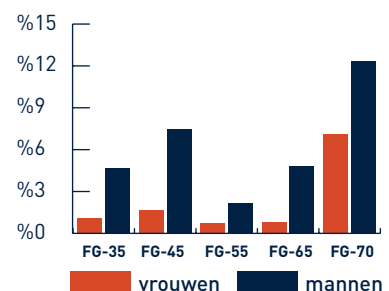
- De bedragen van de geconstateerde niet-neutrale maatstaven zijn bij dit onderzoek per individu aanmerkelijk. Bedragen tot €1000 /maand zijn geen uitzonderingen. Dit kan dus leiden tot aanzienlijk nadeel voor een individuele werknemer.
- De uitkomsten van uitgevoerde maatmanvergelijkingen (zie 3.2.4) tonen aan dat bij 43% van alle gemaakte vergelijkingen een niet-neutrale beloningsmaatstaf is toegepast bij de ene vergelijkingspartner die bij de andere vergelijkingspartner niet is toegepast (of voor een ander bedrag is toegepast). Hierbij is ongeveer tweederde van de vergelijkingen in het nadeel van de vrouwen.
- Het totale aanwasverschil (neutraal+niet-neutraal) tussen mannen en vrouwen is per functiegroep voor een belangrijk deel toe te schrijven aan het toepassen van niet-neutrale beloningsmaatstaven.

#### Samengevat:

- *De niet-neutrale aanwas is qua grootte beperkt in vergelijking met de neutrale aanwas, maar uitvlakkingseffecten vertekenen dit beeld.*
- *Het totale aanwasverschil per functiegroep is voor een belangrijk deel toe te schrijven aan het toepassen van niet-neutrale beloningsmaatstaven.*
- *Hoewel de niet-neutrale aanwas in Euro's beperkt lijkt, kunnen de gevolgen hiervan groot zijn. Op individueel niveau komen niet-neutrale aanwasverschillen voor tot meer dan €1000,-. Bij 43% van de gemaakte maatmanvergelijkingen komt een vorm van niet-neutrale aanwas voor. Deze vergelijkingen zijn voor ongeveer tweederde deel in het nadeel van de vrouwen.*

Uit grafiek 1 viel af te leiden dat zowel bij de mannen als de vrouwen neutrale en niet-neutrale aanwas voorkomen. De neutrale aanwas is in de drie hogere functiegroepen bij de mannen steeds groter dan bij de vrouwen. Voor de twee laagste functiegroepen ligt dit voor mannen en vrouwen nagenoeg gelijk. De niet-neutrale aanwas is bij de mannen in alle functiegroepen groter dan bij de vrouwen. Grafiek 2 toont de niet-neutrale aanwas als een percentage van het functieschaalminimum. Voor de vrouwen lopen deze percentages op van 0,8%-7,4% en voor de mannen van 2,2%-12,3%. In geld uitgedrukt gaat het om €18 in FG-35 tot €442 in FG-70. Uit grafiek 2 blijkt dat de vrouwen steeds een lagere aanwas hebben bij de niet-neutrale beloningsmaatstaven dan de mannen. Het verschil ligt bij FG-35 op 3.5 procenten en bij FG-45, FG-55, FG-65 en FG-70 op respectievelijk 5.8, 1.4, 4.0 en 5.2 procentpunten. In geld uitgedrukt lopen de niet-neutrale aanwasverschillen op van €31 tot €187 in het nadeel van vrouwen.

**Grafiek 2:**  
**Niet-neutrale aanwas**



#### Samengevat:

*Zowel de mannen als de vrouwen zien hun salaris stijgen door de toepassing van niet-neutrale beloningsmaatstaven. De aanwasverschillen hierbij zijn steeds in het nadeel van de vrouwen en bedragen 1,4-5,8 procentpunten (€31 tot €187).*

Door de aanwasverschillen bij het aanvangssalaris en tijdens het dienstverband afzonderlijk te beschouwen, ontstaat meer inzicht in de vraag waar beloningsonderscheid ontstaat (grafiek 3).

Uit deze grafiek blijkt dat de vrouwen gemiddeld een hogere neutrale aanwas tijdens het dienstverband hebben dan de mannen (0,1-3,3 procentpunten of wel €2-€119). Hierop vormt FG-65 de



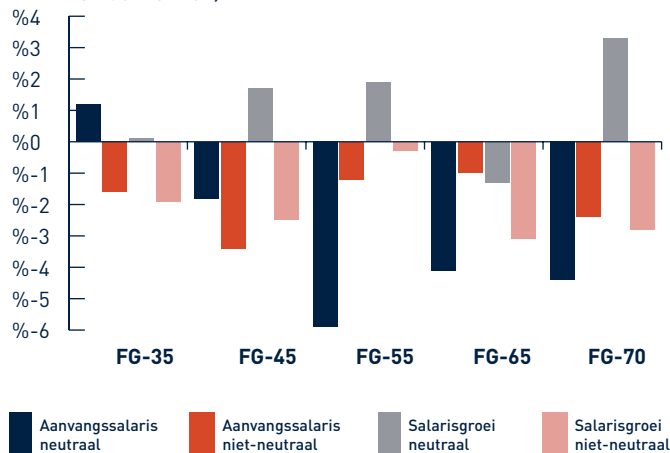
enige uitzondering. Bij de analyses naar de neutrale beloningsmaatstaven (zie 3.4) blijkt tijdens het dienstverband vooral het toekennen van periodieken voor diensttijd (=werkervaring) de dominante maatstaf. Omdat de vrouwen hiervoor een hogere aanwas hebben dan de mannen, luidt de conclusie dat zij langer in hun huidige functie verblijven dan hun mannelijke collega's op het vergelijkbare functieniveau.

De mannen hebben echter juist bij het neutrale aanvangssalaris een grotere aanwas dan de vrouwen (1,8-5,9 procentpunten of wel €30-€158). Dit geldt voor alle functiegroepen, met uitzondering van FG-35. Dit betekent dat de mannen op grond van de neutrale maatstaven met een hoger aanvangssalaris beginnen dan hun vrouwelijke collega's. Bij de analyses naar de afzonderlijke beloningsmaatstaven (zie 3.4) blijkt dat het hierbij vooral gaat om de invloed van de relevante werkervaring. Ook hebben de mannen bij zowel de niet-neutrale beloningsmaatstaven bij het aanvangssalaris als tijdens het dienstverband een grotere aanwas dan de vrouwen. Dit geldt voor alle bij dit onderzoek meegenomen functiegroepen. De oorzaken hiervan komen aan de orde bij de bespreking van de aanwas bij de individuele beloningsmaatstaven.

### Grafiek 3:

#### Vershil bij aanvangssalaris en salarisgroei

(Bij positief verschil is de aanwas van de vrouwen groter dan die van de mannen)



#### Samengevat:

- De neutrale aanwas tijdens het dienstverband ligt voor de vrouwen €2-€119 hoger dan die van de mannen, terwijl hun neutrale aanwas bij het aanvangssalaris juist €30-€158 lager ligt. In beide situaties is het verschil in (relevante) werkervaring het onderscheidende criterium voor de verschillen.
- De niet-neutrale aanwas ligt zowel bij het aanvangssalaris als tijdens het dienstverband bij de mannen hoger dan bij de vrouwen.
- De mannen starten met een hoger aanvangssalaris dan de vrouwen. Toch ligt het huidige totale salaris van de mannen en de vrouwen relatief dicht bij elkaar. Dit is toe te schrijven aan de langere tijd dat de vrouwen op het huidige functieniveau werkzaam zijn en daardoor meer reguliere periodieken voor diensttijd hebben ontvangen dan de mannen.

### 3.2.3 Niet neutrale maatstaven over alle functiegroepen – een multi-level-analyse

Om de vraag te kunnen beantwoorden of in de sector de toepassing van niet-neutrale maatstaven negatief uitpakt voor vrouwen ten opzichte mannen, is het nodig om alle onderzochte functiegroepen samen te bezien. Er is een multi-level-analyse uitgevoerd, omdat het daarbij mogelijk is rekening te houden met het feit dat alle onderzochte dossiers uit de achttien ziekenhuizen zijn geclusterd (zie tabel hiernaast).





### Resultaten multi-level-analyses over de niet-neutrale aanwas

N=699 op dossierniveau	Coëfficiënten	Standaardfout	Significantie
Constante	7,9	1,0	,000
Mannen	3,1	0,8	,000
Vrouwen (Referentiegroep)	-	-	-
Functiegroep FG-35	-7,3	1,3	,000
Functiegroep FG-45	-6,0	1,3	,000
Functiegroep FG-55	-8,0	1,3	,000
Functiegroep FG-65	-6,8	1,3	,000
Functiegroep FG-70 (Referentiecategorie)	-	-	-
Variantie ziekenhuisniveau (N=18)	2,01		
Variantie Residu	111,01		

Op individueel niveau is gekeken naar het effect van geslacht en van de functiegroep op het percentage aanwas bij de niet-neutrale maatstaven ten opzichte van het functieschaalminimum (de afhankelijke variabele in de analyse). In de analyse zijn vrouwen als referentiecategorie gekozen ten opzichte van mannen. De functiegroep FG-70 geldt als referentiecategorie ten opzichte van de andere vier functiegroepen.

De constante is als volgt af te lezen: vrouwen uit functiegroep FG-70 (de beide referentiecategorieën) hebben gemiddeld 7,9% aanwas ten opzichte van het minimumfunctieloon bij de niet-neutrale maatstaven. Uit de analyse blijkt dat mannen 3 procentpunt meer aanwas ten opzichte van hun minimumfunctieloon hebben bij de niet-neutrale maatstaven dan vrouwen. Lagere functiegroepen hebben ten opzichte van functiegroep FG-70 significant minder aanwas bij de niet neutrale maatstaven. Zo hebben mensen in functiegroep FG-35 gemiddeld ruim 7 procentpunt minder aanwas bij de niet neutrale maatstaven in vergelijking met mensen in functiegroep FG-70. Alle beschreven resultaten hebben afgerond significantieniveau van 0,000; dit geeft aan dat het bijna is uit te sluiten dat de verschillen toevallig tot stand zijn gekomen.

Door in een eerder model interactievariabelen tussen geslacht en functiegroep toe te voegen, is gecheckt of het verschil tussen mannen en vrouwen tussen de functiegroepen groter of kleiner is. Deze variabelen bleken geen significant effect te hebben. Het verschil tussen mannen en vrouwen verschilt dus niet significant tussen de functiegroepen.

#### Conclusie:

*Ondanks dat de niet-neutrale maatstaven niet direct verbonden zijn aan onderscheid op grond van geslacht, blijkt dat zij in hun toepassing wel dit effect hebben. Vrouwen hebben in de ziekenhuisbranche namelijk een significant lagere aanwas door niet-neutrale maatstaven dan mannen.*

#### 3.2.4 Verschillen tussen de ziekenhuizen onderling

Nadat tijdens het onderzoek de functie- en salarishistorie van de individuele werknemers op grond van gesprekken en bestudering van de personeelsdossiers in kaart zijn gebracht, wordt het mogelijk maatmanvergelijkingen te maken tussen steeds twee werknemers van verschillend geslacht binnen dezelfde functiegroep. Een vergelijking tussen twee mannen of twee vrouwen is hierbij niet aan de orde, omdat het onderzoek gericht is op salarisverschillen bij de discriminatiegrond geslacht. De aanname bij dit onderzoek is dat alle functies binnen dezelfde functiegroep van nagenoeg gelijke waarde zijn.

Uit de ruim 31.000 werknemers van de achttien onderzochte ziekenhuizen zijn, verdeeld over de vijf functiegroepen, 699 werknemers aselect getrokken. Hiermee konden in totaal 1346 salarisvergelijkingen tussen gelijkwaardige functies gemaakt worden. Bij 581 maatmanvergelijkingen





(43,16%) is bij de ene vergelijkingspartner een niet-neutrale maatstaf toegepast, terwijl die bij de andere vergelijkingspartner niet (of voor een ander bedrag) is toegepast. Deze niet-neutrale vergelijkingen zijn voor ongeveer tweederde deel in het nadeel van de vrouwen en voor éénderde deel in het nadeel van de mannen (zie tabel 2).

Bij een aantal vergelijkingen ging het om meer niet-neutrale beloningsmaatstaven. Opvallend hierbij is het verschil tussen de ziekenhuizen onderling; bij één ziekenhuis lag het percentage

**Tabel 2 Soorten niet-neutrale vergelijkingen**

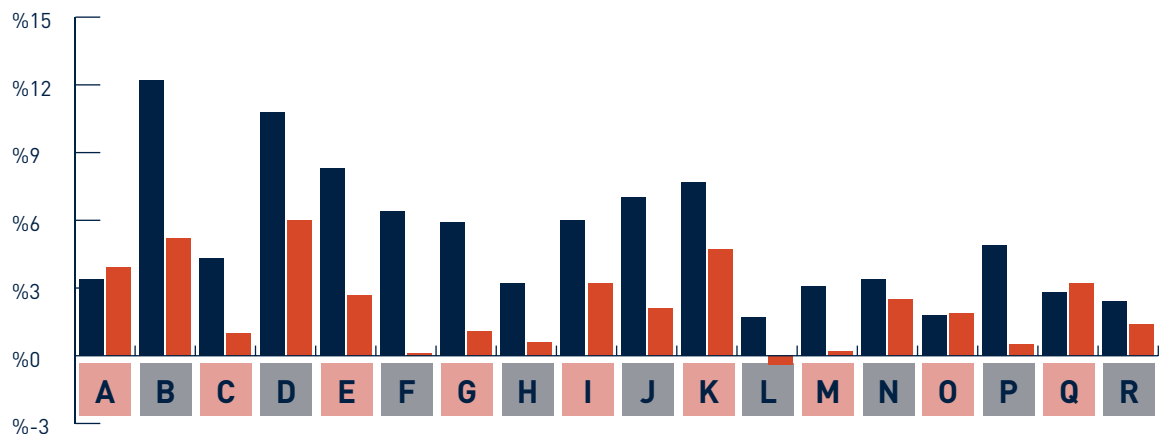
	Totaal		Positieve aanwas		Negatieve aanwas		Gelijke maatstaven	
	Aantal	Perc.	Aantal	Perc.	Aantal	Perc.	Aantal	Perc.
Vrouwen benadeeld	123	64%	95	66%	21	68%	7	44%
Mannen benadeeld	68	36%	49	34%	10	32%	9	56%
Vergelijkingen in nadeel vrouwen	391	67%	318	68%	62	66%	11	47%
Vergelijkingen in nadeel mannen	190	33%	147	32%	31	34%	12	53%

niet-neutrale salarisvergelijkingen op 25%, terwijl dit bij een ander ziekenhuis op 60,5% uitkwam. De percentages van de andere ziekenhuizen schommelden hiertussen. Ook uit de berekeningen van de niet-neutrale aanwas per ziekenhuis en per geslacht blijkt dat er tussen de ziekenhuizen onderling grote verschillen voorkomen (zie grafiek 4).

**Grafiek 4:**

**Gemiddelde totale niet-neutrale aanwas per ziekenhuis**

■ vrouwen ■ mannen



**Samengevat:**

- Bij 43% van de gemaakte vergelijkingen is bij de ene vergelijkingspartner een niet-neutrale maatstaf toegepast, terwijl die bij de andere vergelijkingspartner niet (of voor een ander bedrag) is toegepast. Tussen de ziekenhuizen onderling varieert dit percentage van 25% tot 60,5%.
- Tweederde van de vergelijkingen werkt uit in het nadeel van de vrouwen en éénderde in het nadeel van de mannen.
- Tussen de ziekenhuizen onderling verschilt de niet-neutrale aanwas per geslacht aanmerkelijk.





### 3.3 Salaris en aanwas per functiegroep

Ondanks het eerder geconstateerde relatief lage percentage onderscheid, komen bij 43% van de salarisvergelijkingen tussen individuele werknemers beloningsverschillen voor die toe te schrijven zijn aan niet-neutrale aanwas. De hiermee gemoeide bedragen zijn soms aanmerkelijk. Dit pleit voor gedetailleerde en kwalitatieve informatie over de niet-neutrale maatstaven, omdat hierbij veel valkuilen voorkomen.

De tabellen 3 t/m 7 laten het gemiddelde salaris, de neutrale aanwas en de niet-neutrale aanwas zien per functiegroep.

#### FG-35

Het gaat hier om functies als Administratief medewerker, Polikliniekassistent, Medisch secretaresse, Beveiliging, Instellingskok, Helpdeskmedewerker, Ziekenverzorgende en Telefoniste.

Tabel 3 Gemiddelde salarissen en aanwas voor FG-35

FG-35 Salaris en aanwas	Bedrag vrouwen	Bedrag mannen	Aanwas t.o.v. schaalminimum		
			Vrouwen	Mannen	V-M
Gemiddeld salaris	€ 2.246	€ 2.282			
Gemiddelde aanwas Neutraal	€ 645	€ 625	40,7%	39,5%	1,3
Gemiddelde aanwas Niet-Neutraal	€ 18	€ 74	1,1%	4,7%	-3,5

Uit tabel 3 blijkt dat het gemiddelde maandsalaris van de mannen in deze functiegroep €2282 bedraagt en dat van de vrouwen €2246. De totale aanwas ten opzichte van het schaalminimum bedraagt voor de mannen 44,2% en voor de vrouwen 41,8%. De mannen hebben €56 meer aan niet-neutrale aanwas dan de vrouwen. Hiermee bedraagt het niet-neutrale aanwasverschil voor deze functiegroep 3,5 procentpunten, in het nadeel van de vrouwen.

Voor deze functiegroep geldt, evenals voor de volgende functiegroepen, dat de neutrale aanwas van de mannen en de vrouwen niet gelijk ligt. De vrouwen hebben bij deze functiegroep €20 meer neutrale aanwas dan de mannen en in de andere functiegroepen juist minder dan de mannen. Deze verschillen zijn geheel toe te schrijven aan beloningsmaatstaven die niet in strijd zijn met de gelijkebehandelingswetgeving, zoals het toekennen van periodieke salarisverhogingen op grond van diensttijd en/of werkervaring of het toekennen van een arbeidsmarkttoeslag.

#### FG-45

Het gaat hier om functies als Verpleegkundige, Radiodiagnostisch laborant, Applicatiebeheerder, Analist, Facturatiemedewerker, Managementassistent, Hartfunctielaborant en Teamleider logistiek.

Tabel 4 Gemiddelde salarissen en aanwas voor FG-45

FG-45 Salaris en aanwas	Bedrag vrouwen	Bedrag mannen	Aanwas t.o.v. schaalminimum		
			Vrouwen	Mannen	V-M
Gemiddeld salaris	€ 2.528	€ 2.628			
Gemiddelde aanwas Neutraal	€ 830	€ 833	49,7%	49,9%	-0,2
Gemiddelde aanwas Niet-Neutraal	€ 28	€ 125	1,7%	7,5%	-5,8

Uit tabel 4 blijkt dat het gemiddelde maandsalaris van de mannen in deze functiegroep €2628 bedraagt en dat van de vrouwen €2528. De totale aanwas ten opzichte van het schaalminimum bedraagt voor de mannen 57,4% en voor de vrouwen 51,4%. De mannen hebben €97 meer aan



niet-neutrale aanwas dan de vrouwen. Hiermee bedraagt het niet-neutrale aanwasverschil voor deze functiegroep 5,8 procentpunten, in het nadeel van de vrouwen.

### FG-55

Het gaat hier om functies als Operatieassistent, IC-verpleegkundige, Fysiotherapeut, Medisch maatschappelijk werker, Stafmedewerker, Opleider/adviseur en Klachtenfunctionaris.

**Tabel 5 Gemiddelde salarissen en aanwas voor FG-55**

FG-55 Salaris en aanwas	Bedrag vrouwen	Bedrag mannen	Aanwas t.o.v. schaalminimum		
			Vrouwen	Mannen	V-M
Gemiddeld salaris	€ 3.280	€ 3.399			
Gemiddelde aanwas Neutraal	€ 1.083	€ 1.170	49,7%	53,6%	-4,0
Gemiddelde aanwas Niet-Neutraal	€ 17	€ 48	0,8%	2,2%	-1,4

Uit tabel 5 blijkt dat het gemiddelde maandsalaris van de mannen in deze functiegroep €3399 bedraagt en dat van de vrouwen €3280. De totale aanwas ten opzichte van het schaalminimum bedraagt voor de mannen 55,8% en voor de vrouwen 50,5%. De mannen hebben €31 meer aan niet-neutrale aanwas dan de vrouwen. Hiermee bedraagt het niet-neutrale aanwasverschil voor deze functiegroep 1,4 procentpunten, in het nadeel van de vrouwen.

### FG-65

Het gaat hier om functies als Geestelijk verzorger, Organisatieadviseur, Hoofd fysiotherapie, Hoofd medische instrumentatie, Arts-onderzoeker, Technisch coördinator en Projectmedewerker.

**Tabel 6 Gemiddelde salarissen en aanwas voor FG-65**

FG-65 Salaris en aanwas	Bedrag vrouwen	Bedrag mannen	Aanwas t.o.v. schaalminimum		
			Vrouwen	Mannen	V-M
Gemiddeld salaris	€ 3.633	€ 3.912			
Gemiddelde aanwas Neutraal	€ 652	€ 812	22,0%	27,5%	-5,4
Gemiddelde aanwas Niet-Neutraal	€ 23	€ 142	0,8%	4,8%	-4,0

Uit tabel 6 blijkt dat het gemiddelde maandsalaris van de mannen in deze functiegroep €3912 bedraagt en dat van de vrouwen €3633. De totale aanwas ten opzichte van het schaalminimum bedraagt voor de mannen 32,3% en voor de vrouwen 22,8%. De mannen hebben €119 meer aan niet-neutrale aanwas dan de vrouwen. Hiermee bedraagt het niet-neutrale aanwasverschil voor deze functiegroep 4,0 procentpunten, in het nadeel van de vrouwen.

### FG-70

Het gaat hier om functies als Psychotherapeut, Coördinerend diensthoofd, Moleculair bioloog, Manager zorggroep, Hoofd inkoop, Secretaris Raad van Bestuur en Senior opleider/adviseur.

**Tabel 7 Gemiddelde salarissen en aanwas voor FG-70**

FG-70 Salaris en aanwas	Bedrag vrouwen	Bedrag mannen	Aanwas t.o.v. schaalminimum		
			Vrouwen	Mannen	V-M
Gemiddeld salaris	€ 5.370	€ 5.596			
Gemiddelde aanwas Neutraal	€ 1.521	€ 1.561	42,3%	43,5%	-1,1
Gemiddelde aanwas Niet-Neutraal	€ 23	€ 142	0,8%	4,8%	-4,0





Uit tabel 7 blijkt dat het gemiddelde maandsalaris van de mannen in deze functiegroep €5596 bedraagt en dat van de vrouwen €5370. De totale aanwas ten opzichte van het schaalminimum bedraagt voor de mannen 55,8% en voor de vrouwen 49,4%. De mannen hebben €187 meer aan niet-neutrale aanwas dan de vrouwen. Hiermee bedraagt het niet-neutrale aanwasverschil voor deze functiegroep 5,2 procentpunten, in het nadeel van de vrouwen.

### 3.4 Aanwasverschillen per beloningsmaatstaf

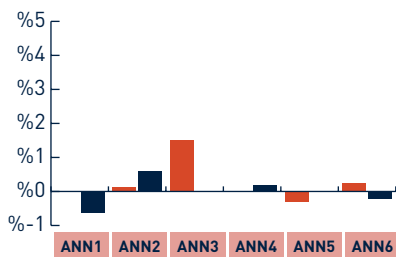
#### 3.4.1 Niet-neutrale aanwasverschillen bij het aanvangssalaris

Bij de grafieken 5 t/m 9 zijn de afzonderlijke niet-neutrale beloningsmaatstaven bij het aanvangssalaris voor de mannen en de vrouwen nader uitgewerkt als een percentage van het minimum functieloon.

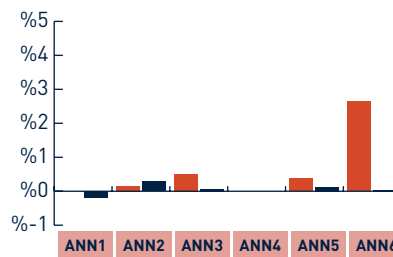
Bij vrijwel alle onderzochte functiegroepen ontvangen de vrouwen minder niet-neutrale aanwas dan hun mannelijke collega's (zie ook tabel 8 verder op). De meest opvallende beloningsmaatstaf van deze categorie is de maatstaf ANN 3 - salarisonderhandeling. Deze maatstaf komt bij alle functiegroepen terug, waarbij de aanwas van de mannen steeds hoger ligt dan bij de vrouwen. Bij FG-35 en FG-65 hebben de vrouwen voor deze beloningsmaatstaf geen aanwas. Verder valt op dat de beloningsmaatstaf ANN 6 - overige ook in alle functiegroepen voorkomt, maar dat de aanwas voor de mannen in de drie laagste functiegroepen hoger is dan die van de vrouwen. Dit is in de twee hoogste functiegroepen juist omgekeerd. Nadere beschouwing van de onderzoeksresultaten laat zien dat het verschil bij de twee hoogste functiegroepen hier vooral toe te schrijven is aan de maatstaven ANN - gelijkenschakeling salaris zelfde functies en ANN - opleiding verdisconteerd in salarisschalen.

mannen vrouwen

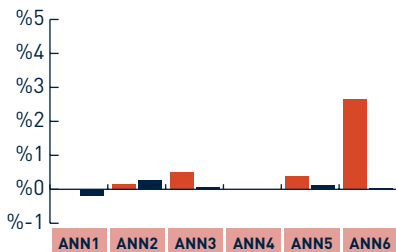
Grafiek 5: Niet-neutrale maatstaven FG-35



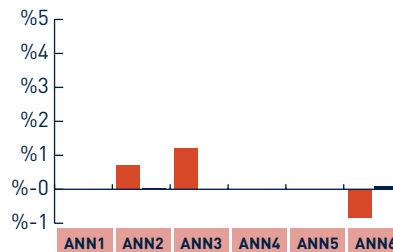
Grafiek 6: Niet-neutrale maatstaven FG-45



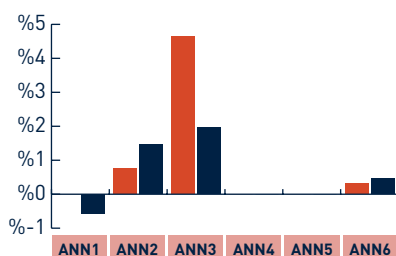
Grafiek 7: Niet-neutrale maatstaven FG-55



Grafiek 8: Niet-neutrale maatstaven FG-65



Grafiek 9: Niet-neutrale maatstaven FG-70



ANN1	=	Herintreedster te laag ingeschaald
ANN2	=	Aansluiting gezocht bij het laatstgenoten salaris
ANN3	=	Salarisonderhandeling
ANN4	=	Arbeidsmarktkrapte
ANN5	=	Salarisgarantie
ANN6	=	Overige



Het aanvangssalaris van de vrouwen ligt bij alle functiegroepen waar de maatstaf ANN 1 - herintreedster te laag ingeschaald van toepassing is, lager dan dat van hun mannelijke collega's. De vrouwen zijn in het voordeel als het gaat om de maatstaf ANN 2 - aansluiting zoeken bij het laatstgenoten salaris. Hun aanwas ligt bij vier functiegroepen hoger dan dat van de mannen. Hier vormt FG-65 de uitzondering. De beloningsmaatstaf ANN 5 - salarisgaranties komt alleen bij de drie laagste functiegroepen voor. Bij twee hiervan komen de vrouwen minder vaak in aanmerking voor een salarisgarantie, terwijl dit in de FG-35 voor de mannen geldt. Ten slotte ontvangen de vrouwen bij één functiegroep (FG-35) een geringe aanwas op grond van de beloningsmaatstaf ANN-arbeidsmarktcrapte.

#### **Samengevat:**

*De niet-neutrale aanwas van het aanvangssalaris ligt in totaliteit bij alle onderzochte functiegroepen voor de mannen hoger dan voor de vrouwen (1,0-3,4 procentpunten ofwel €25- €86). Hiervan is het grootste deel toe te schrijven aan de maatstaven ANN 3 - salarisonderhandeling (0,4-2,7 procentpunten) en ANN 6 - overige (0,2-2,6 procentpunten). Alleen bij de beloningsmaatstaf ANN 2 - aansluiting gezocht bij het laatstgenoten salaris ontvangen de vrouwen meer niet-neutrale aanwas dan de mannen (0,1-0,7 procentpunten).*

#### **3.4.2 Neutrale aanwasverschillen bij het aanvangssalaris**

De mannen starten met uitzondering van FG-35 bij de neutrale beloningsmaatstaven gemiddeld genomen met een hoger aanvangssalaris dan de vrouwen (zie tabel 7 en bijlage 5). Het blijkt dat twee beloningsmaatstaven vrij dominant zijn bij de neutrale aanwasverschillen bij het aanvangssalaris. Namelijk de relevante werkervaring in vorige functies bij de huidige werkgever (AN 1) en de relevante werkervaring bij vorige werkgevers (AN 3). Bij de beloningsmaatstaf 'werkervaring in vorige functies bij de huidige werkgever' (AN 1) scoren de mannen bij alle functiegroepen beter dan de vrouwen. Bij de maatstaf 'relevante werkervaring bij vorige werkgevers' (AN 3) is de aanwas van de vrouwen groter dan die van de mannen, zij het dat het verschil bij FG-55 en FG-65 fractioneel is en bij FG-70 de aanwas van de mannen juist groter is. Omdat bij de ene maatstaf de mannen meer aanwas hebben en bij de andere maatstaf de vrouwen, vlakt het verschil tussen mannen en vrouwen bij het totale neutrale aanvangssalaris af. Het verschil tussen deze twee maatstaven leidt met uitzondering van FG-35 tot een grotere aanwas bij de mannen dan bij de vrouwen. De invloed op het aanvangssalaris van de neutrale beloningsmaatstaf AN 2 - arbeidsmarktcrapte is minimaal en laat nauwelijks verschillen tussen mannen en vrouwen zien. Deze maatstaf komt bij de drie hoogste functiegroepen voor en laat alleen bij FG-70 enig verschil zien tussen mannen en vrouwen. De correcties bij FG-70 hebben op zich niets van doen met beloningsverschillen, maar zijn nodig om de totale aanwas per functiegroep te verklaren. Dit omdat bij deze functiegroep enkele medewerkers zijn meegenomen die in FG-75 zijn ingeschaald en hun salaris gecorrigeerd diende te worden naar het niveau van FG-70. Deze medewerkers zijn meegenomen bij dit onderzoek om voldoende waarnemingen op dit niveau te krijgen. De aanwasverschillen bedragen bij het totale neutrale aanvangssalaris voor de vijf functiegroepen 1.2, 1.8, 5.9, 4.1 en 4.4 procentpunten, in het nadeel van de vrouwen. Afgezet tegen het minimumfunctieloon staan deze percentages voor de volgende afgeronde bedragen: €19, €61, €129, €121 en €158.

#### **Samengevat:**

*De neutrale aanwas bij het aanvangssalaris van de mannen ligt met uitzondering van FG-35 hoger dan die van de vrouwen (1,2-5,9 procentpunten, ofwel €19-€158). Hierbij spelen vooral de beloningsmaatstaven ten aanzien van relevante werkervaring een rol. Omdat de mannen door ervaring in voorgaande functies bij de huidige werkgever een grotere aanwas hebben en de vrouwen juist door ervaring bij de vorige werkgever, vlakt het totale aanwasverschil bij het neutrale aanwassalaris uit.*

#### **3.4.3 Niet-neutrale aanwasverschillen tijdens het dienstverband**

Bij de grafieken 10 t/m 14 zijn de afzonderlijke niet-neutrale beloningsmaatstaven tijdens het





dienstverband voor de mannen en de vrouwen nader uitgewerkt als een percentage van het minimum functieloon. De niet-neutrale aanwas werkt tijdens het dienstverband bij alle onderzochte functiegroepen in het nadeel van de vrouwen uit (zie ook tabel 8). Dit geldt ook voor bijna alle beloningsmaatstaven afzonderlijk.

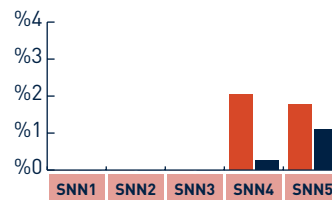
Bij FG-65 en FG-70 komt aanwas voor bij de beloningsmaatstaf SNN 2 - salarisonderhandeling. Deze aanwas is in beide gevallen in het voordeel van de mannen. Bij alle functiegroepen is er sprake van een substantiële aanwas bij de beloningsmaatstaf SNN 5 - overig. Deze aanwas is voor de mannen groter dan voor de vrouwen. De uitzondering hierop vormt weer FG-65. De aanwas bij de beloningsmaatstaf SNN 4 - salarisgaranties is voor de mannen vaker groter dan die voor de vrouwen. Bij beloningsmaatstaf SNN 3 - arbeidsmarktcrapte komt alleen aanwas voor bij de drie hoogste functiegroepen. Bij FG-65 en FG-70 is dit in het voordeel van de mannen en bij FG-55 in het voordeel van de vrouwen. Bij vier functiegroepen komt aanwas voor bij de maatstaf SNN 1 - beloning boven het maximum van de functieschaal voor taken op hetzelfde niveau. Bij drie functiegroepen (FG 35, 55 en 65) is dit in het voordeel van de mannen. Bij FG-70 is dit in het voordeel van de vrouwen.

■ mannen ■ vrouwen

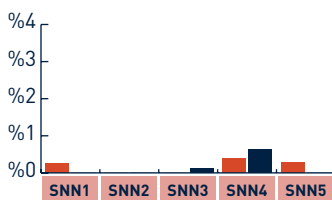
**Grafiek 10: Niet-neutrale maatstaven FG-35**  
(tijdens het dienstverband)



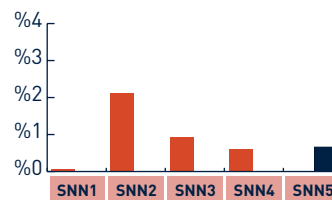
**Grafiek 11: Niet-neutrale maatstaven FG-45**  
(tijdens het dienstverband)



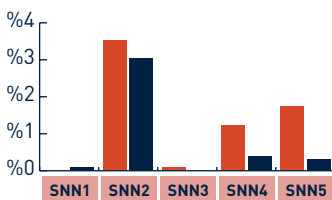
**Grafiek 12: Niet-neutrale maatstaven FG-55**  
(tijdens het dienstverband)



**Grafiek 13: Niet-neutrale maatstaven FG-65**  
(tijdens het dienstverband)



**Grafiek 14: Niet-neutrale maatstaven FG-70**  
(tijdens het dienstverband)



<b>SNN1</b>	=	Beloning boven het maximum van de functieschaal voor taken op hetzelfde niveau
<b>SNN2</b>	=	Arbeidsmarktcrapte
<b>SNN3</b>	=	Salarisonderhandeling
<b>SNN4</b>	=	Salarisgaranties
<b>SNN5</b>	=	Overige



**Samengevat:**

*De aanwas bij niet-neutrale maatstaven is tijdens het dienstverband vrijwel zonder uitzondering in het nadeel van vrouwen. Dit geldt voor zowel de niet-neutrale maatstaven tijdens het dienstverband totaal als voor de individuele beloningsmaatstaven. De totale aanwasverschillen lopen op van 1,9 tot 3,1 procentpunten ofwel van €30 tot €101, in het nadeel van de vrouwen.*

**3.4.4 Neutrale aanwasverschillen tijdens het dienstverband**

De vrouwen hebben tijdens hun dienstverband in alle functiegroepen, met uitzondering van FG-65, een grotere neutrale aanwas dan de mannen (zie tabel 8 en bijlage 6). Bij FG-65 is de neutrale aanwas van de mannen hoger. De neutrale aanwas tijdens het dienstverband is bijna geheel toe te schrijven aan één beloningsmaatstaf, namelijk SN 3 - reguliere periodieke verhoging o.b.v. dienstdtijd. Bij al de vijf functiegroepen is de aanwas van de vrouwen hier groter dan die van de mannen. Dit betekent dat zij gemiddeld genomen langer dan de mannen de huidige functie vervullen. Het verschil in aanwas bedraagt bij deze beloningsmaatstaf voor de vijf functiegroepen 1.1, 1.4, 1.5, 1.1 en 2.2 procentpunten, ofwel €17, €23, €33, €33 en €79. FG-65 wijkt bij SN 1 - salarisverhoging vanwege goed functioneren en bij SN 2 - arbeidsmarktkrapte af van de andere functiegroepen. De mannen in FG-65 hebben bij deze maatstaven een grotere aanwas dan de vrouwen, terwijl dit voor FG-55 en FG-70 juist omgekeerd is. Bij de maatstaf SN 1 - salarisverhoging vanwege goed functioneren is het beeld nagenoeg gelijk aan dat van de beloningsmaatstaf SN - arbeidsmarktkrapte. De vrouwen hebben, mits van toepassing op de bewuste functiegroep, meer aanwas dan de mannen op grond van hun functioneren. Bij FG-65 echter hebben ook hier de mannen weer meer. De beloningsmaatstaf SN 4 - functiegroei toont een overwegend grotere aanwas voor vrouwen dan voor mannen.

**Samengevat:**

*De neutrale aanwas tijdens het dienstverband is bij vier functiegroepen (FG-35, 45, 55 en 70) voor de vrouwen hoger dan voor de mannen. De belangrijkste beloningsmaatstaf voor de verklaring van de aanwasverschillen is SN 3 - reguliere periodieke verhogingen o.b.v. dienstdtijd. De vrouwen hebben in alle vijf de functiegroepen een grotere aanwas bij deze beloningsmaatstaf (1,1-2,2 procentpunten).*

Tabel 8 toont de aanwasverschillen, zoals gepresenteerd in de paragrafen 3.4.1 t/m 3.4.4, nog eens per beloningsmaatstaf als een percentage van het minimumfunctieloon. Indien een aanwasverschil in deze tabel negatief is, betekent dit dat de vrouwen een lagere aanwas hebben dan de mannen.





Tabel 8 Aanwasverschillen per beloningsmaatstaf en per functiegroep

Aanwasverschil vrouwen minus mannen	FG-35	FG-45	FG-55	FG-65	FG-70
AN 1: Werkervaring in vorige functies bij huidige werkgever	-2,4%	-5,7%	-5,7%	-4,1%	-1,3%
AN 2: Arbeidsmarktkrapte	0,0%	0,0%	-0,2%	0,1%	0,4%
AN 3: Relevante werkervaring bij vorige werkgevers	3,6%	3,9%	0,0%	0,1%	-1,5%
AN 4: Correctie voor FG-75 functie	0,0%	0,0%	0,0%	-0,1%	-2,0%
<b>Totaal aanvangsalaris neutraal</b>	<b>1,2%</b>	<b>-1,8%</b>	<b>-5,9%</b>	<b>-4,1%</b>	<b>-4,4%</b>
ANN 1: Herintreedster te laag ingeschaald	-0,6%	-0,2%	0,0%	0,0%	-0,6%
ANN 2: Aansluiting gezocht bij het laatstgenoten salaris	0,5%	0,1%	0,3%	-0,7%	0,7%
ANN 3: Salarisonderhandeling	-1,5%	-0,4%	-0,6%	-1,2%	-2,7%
ANN 4: Arbeidsmarktkrapte	0,2%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
ANN 5: Salarisgaranties	0,3%	-0,3%	-0,2%	0,0%	0,0%
ANN 6: Overig	-0,5%	-2,6%	-0,7%	0,9%	0,2%
<b>Totaal aanvangsalaris niet-neutraal</b>	<b>-1,6%</b>	<b>-3,4%</b>	<b>-1,2%</b>	<b>-1,0%</b>	<b>-2,4%</b>
SN 1: Salarisverhoging vanwege goed functioneren	0,0%	0,0%	0,3%	-1,0%	0,4%
SN 2: Arbeidsmarktkrapte	0,0%	0,0%	0,5%	-1,4%	2,0%
SN 3: Reguliere periodieke verhogingen o.b.v. diensttijd	1,1%	1,4%	1,5%	1,1%	2,2%
SN 4: Functiegroei	-1,0%	-0,1%	-0,3%	0,0%	-1,1%
SN 5: Overig	0,0%	0,4%	0,0%	0,0%	-0,2%
<b>Totaal neutraal tijdens het dienstverband</b>	<b>0,1%</b>	<b>1,7%</b>	<b>1,9%</b>	<b>-1,3%</b>	<b>3,3%</b>
SNN 1: Beloning boven het maximum van de functieschaal voor taken op hetzelfde functieniveau	-0,3%	0,0%	-0,3%	-0,1%	0,1%
SNN 2: Salarisonderhandeling	0,0%	0,0%	0,0%	-2,1%	-0,5%
SNN 3: Arbeidsmarktkrapte	0,0%	0,0%	0,1%	-0,9%	-0,1%
SNN 4: Salarisgaranties	0,1%	-1,8%	0,2%	-0,6%	-0,9%
SNN 5: Overig	-1,7%	-0,7%	-0,4%	0,7%	-1,4%
<b>Totaal niet-neutraal tijdens het dienstverband</b>	<b>-1,9%</b>	<b>-2,5%</b>	<b>-0,3%</b>	<b>-3,1%</b>	<b>-2,8%</b>
<b>AANWASVERSCHIL TOTAAL</b>	<b>-2,2%</b>	<b>-6,0%</b>	<b>-5,4%</b>	<b>-9,4%</b>	<b>-6,3%</b>

### 3.5 Salarisverschillen en beloningonderscheid verklaard vanuit de aanwas

De vorige paragrafen van dit hoofdstuk hebben laten zien dat er aanwasverschillen tussen mannen en vrouwen voorkomen. De vrouwen zijn steeds in het nadeel ten opzichte van hun mannelijke collega's als de aanwas voor alle beloningsmaatstaven getotaliseerd wordt. Dit nadeel ontstaat vooral bij de niet-neutrale beloningsmaatstaven. De CGB is vanuit haar wettelijke opdracht vooral geïnteresseerd in deze niet-neutrale beloningsmaatstaven, die immers tot beloningonderscheid kunnen leiden. De opzet van dit onderzoek biedt echter als bijvangst de mogelijkheid het gehele beloningsverschil tussen mannen en vrouwen bij gelijkwaardige functies te verklaren. Dit kan ook voor het beloningonderscheid.

Het aanwasverschil is bij de ene maatstaf in het voordeel en bij de andere maatstaf in het nadeel van de vrouwen. Bij het totaliseren van de aanwasverschillen vallen de verschillen gedeeltelijk tegen elkaar weg. Toch zijn deze aanwasverschillen, ongeacht of ze in het voordeel dan wel in het nadeel van vrouwen uitpakken, beiden van invloed op het salarisverschil en voor zover ze toe te

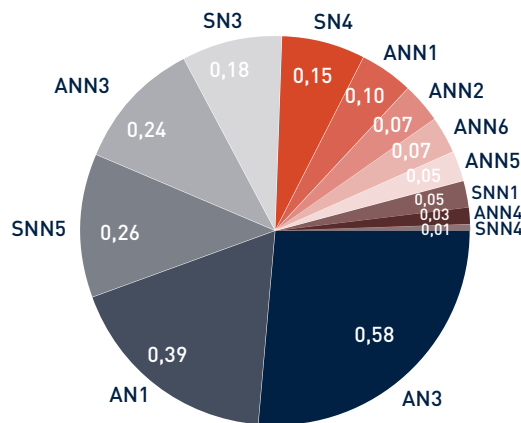




schrijven zijn aan niet-neutrale (toepassing van) beloningsmaatstaven ook op het beloningsverschil. De invloed van elke maatstaf op het beloningsverschil wordt inzichtelijk door: de gemiddelde aanwasverschillen per beloningsmaatstaf vast te stellen en deze als positieve waarden bij elkaar op te tellen en vervolgens elke waarde per beloningsmaatstaf te delen door de som van deze waarden en het resultaat te vermenigvuldigen met het vastgestelde aanwasverschil per functiegroep. Dit biedt de mogelijkheid het hele beloningsverschil in kaart te brengen. In grafiek 15 is dit gebeurd voor FG-35. Het totale salarisverschil bij deze functiegroep bedraagt 2,2 procentpunt. Dit verschil is te verklaren uit de toepassing van dertien beloningsmaatstaven.

### Grafiek 15:

De invloed op het totale aanwasverschil van 2,2 procentpunt bij FG-35



<b>AN1</b>	=	Werkervaring in vorige functies bij huidige werkgever	<b>SN1</b>	=	Salarisverhoging vanwege goed functioneren
<b>AN2</b>	=	Arbeidsmarktkrapte	<b>SN2</b>	=	Arbeidsmarktkrapte
<b>AN3</b>	=	Relevante werkervaring bij vorige werkgever	<b>SN3</b>	=	Reguliere periodieke verhoging o.b.v. diensttijd
<b>AN4</b>	=	Correcties	<b>SN4</b>	=	Functiegroei
<b>ANN1</b>	=	Herintreedster te laag ingeschaald	<b>SN5</b>	=	Overige
<b>ANN2</b>	=	Aansluiting gezocht bij het laatstgenoten salaris	<b>SNN1</b>	=	Beloning boven het maximum van de functieschaal voor taken op het zelfde niveau
<b>ANN3</b>	=	Salarisonderhandeling	<b>SNN2</b>	=	Arbeidsmarktkrapte
<b>ANN4</b>	=	Arbeidsmarktkrapte	<b>SNN3</b>	=	Salarisonderhandeling
<b>ANN5</b>	=	Salarisgarantie	<b>SNN4</b>	=	Salarisgaranties
<b>ANN6</b>	=	Overige	<b>SNN5</b>	=	Overige

Van de vijf meest invloedrijke beloningsmaatstaven zijn er drie die de werkervaring en/of diensttijd van de werknemer belonen (AN 1, AN 3 en SN 3). Dit zijn neutrale beloningsmaatstaven. De twee eerst genoemde maatstaven belonen de werkervaring voorafgaand aan de huidige functie. De derde maatstaf beloont de diensttijd tijdens de periode dat de werknemer de functie uitvoert. In totaal verklaren zij 1,15 procentpunt van het totale salarisverschil van de 2,2 procentpunt. Dit betekent dat deze drie maatstaven voor meer dan de helft (56%) het salarisverschil verklaren tussen mannen en vrouwen binnen deze functiegroep. Dit salarisverschil is in het nadeel van vrouwen. Verder blijkt de niet-neutrale beloningsmaatstaf salarisonderhandeling (ANN 3) aanmerkelijke invloed te hebben op het totale salarisverschil van FG-35, namelijk 0,18 van de 2,2 procentpunten (8% van het hele salarisverschil). Ook de verzameling van de meer incidentele, niet-neutrale beloningsmaatstaven tijdens het dienstverband (SNN 5) verklaart een aanmerkelijk



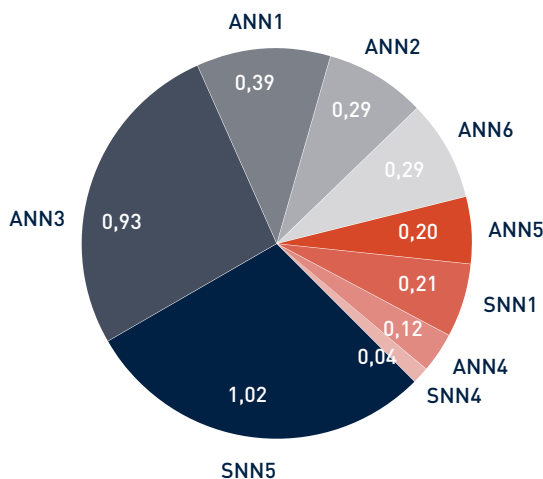


deel van het salarisverschil, namelijk 0,26 procentpunten ofwel 12% van het totale salarisverschil. Het overige deel van het salarisverschil (0,55 procentpunt ofwel 21%) van het totale salarisverschil is te verklaren uit de acht overige beloningsmaatstaven die in grafiek 15 zijn af te lezen. Het aandeel van deze acht beloningsmaatstaven loopt op van 0,01-0,15 procentpunten.

Voor de CGB zijn vooral de niet-neutrale beloningsmaatstaven en hun aanwas van belang, omdat die het beloningsonderscheid veroorzaken. In grafiek 16 staan de resultaten met betrekking tot dit beloningsonderscheid. In totaal zijn hier negen beloningsmaatstaven aan te wijzen die het totale verschil van 3,5 procentpunt verklaren. De belangrijkste individuele, niet-neutrale beloningsmaatstaf heeft betrekking op salarisonderhandelingen. Dit verklaart 0,93 van de 3,5 procentpunten, ofwel 27% van het hele beloningsonderscheid. Voor deze functiegroep laat ook het feit dat herintreedsters in het verleden te laag werden ingeschaald, zich gelden. De werkgevers passen de regels rond herintreedsters nu meestal correct toe, maar in de huidige salarissen werken inschalingen vanuit het verleden nog door. Dit verklaart voor 0,39 van de 3,5 procentpunt van het beloningsonderscheid. Dit is 11% van het gehele niet-neutrale verschil. Geconstateerd is dat werkgevers het aanvangssalaris regelmatig afstemmen op de hoogte van het laatstgenoten salaris. Deze niet-neutrale beloningsmaatstaf verklaart 0,29 van de 3,5 procentpunten ofwel 8% van het beloningsonderscheid. Opvallend voor deze functiegroep is dat de twee verzamelcategorieën van de meer incidenteel toegepaste beloningsmaatstaven meer dan éénderde deel van het hele beloningsonderscheid verklaren (1,31 van de 3,5 procentpunt, ofwel 37% van het totale verschil). Dit geeft het belang weer van het alert zijn op juist de kleine incidenteel voorkomende beloningsmaatstaven, die er in eerste instantie niet zoveel toe lijken te doen, maar die getotaliseerd voor een belangrijk deel het beloningsonderscheid verklaren. Ten slotte verklaren vier andere beloningsmaatstaven de rest van het beloningsonderscheid (0,58 procentpunt ofwel 17%).

### Grafiek 16:

De invloed op het niet-neutrale aanwasverschil van 3,5 procentpunt bij FG-35



Voor de vier andere functiegroepen zijn soortgelijke overzichten gemaakt, die opgenomen zijn in de bijlagen 1 t/m 4. Uit deze bijlagen blijkt dat de invloed van de verschillende beloningsmaatstaven per functiegroep varieert. Enkele beloningsmaatstaven komen echter bij vrijwel alle functiegroepen voor, zoals de maatstaven die betrekking hebben op relevante werkervaring en op salarisonderhandeling. Het gaat hier om zowel neutrale als niet-neutrale maatstaven die het totale aanwasverschil verklaren. De niet-neutrale beloningsmaatstaven die het meest voorkomen, zijn salarisonderhandeling, aansluiting zoeken bij het laatstgenoten salaris en de twee verzamelcategorieën van incidentele beloningsmaatstaven. Naast het feit dat deze maatstaven vaak voorkomen bij het verklaren van aanwasverschillen, blijkt ook hun aandeel in het aanwas-



verschil groot te zijn. Het gewogen aandeel van de maatstaven (bij gelijkwaardige functies, gemeten over de hele onderzoekspopulatie) laat zien dat de maatstaven die de werkervaring belonen bijna 50% van alle aanwasverschillen verklaren. Andere belangrijke beloningsmaatstaven bij de verklaring van de salarisverschillen zijn de niet-neutrale salarisonderhandelingen, die in totaal 18% verklaren en de twee verzamelcategorieën van incidentele, niet-neutrale beloningsmaatstaven (7%). Ten slotte verklaren de (niet-neutrale) salarisgaranties nog 5% van het totale salarisverschil tussen mannen en vrouwen. De resterende 26% van het salarisverschil tussen mannen en vrouwen is toe te schrijven aan twaalf andere aangetroffen beloningsmaatstaven. Voorgaande betekent dat de volgende beloningsmaatstaven bij gelijkwaardige functies de aanwasverschillen het meest beïnvloeden:

1. AN 1: Werkervaring in vorige functies bij de huidige werkgever (31%);
2. SN 3: Reguliere periodieke verhogingen o.b.v. diensttijd (13%);
3. ANN 3: Salarisonderhandeling (12%);
4. ANN 6 en SNN 5: Verzamelcategorieën (7%);
5. SNN 2: Salarisonderhandeling (6%);
6. SNN 4: Salarisgaranties (5%).

Hoewel voor het verklaren van salarisverschillen tussen mannen en vrouwen vijf van de zeven hierboven genoemde maatstaven als niet-neutraal zijn aangemerkt, is nog niet helemaal duidelijk hoe de verdeling tussen de beloningsmaatstaven is indien alleen gekeken wordt naar het ontstaan van beloningsonderscheid.

Zoals uit de begrippenlijst blijkt, houdt de toepassing van niet-neutrale beloningsmaatstaven niet in dat bedoeld onderscheid op grond van geslacht is gemaakt, of dat dit maatstaven met een seksebias zijn. Deze beloningsmaatstaven kunnen echter bij een individueel maatmanonderzoek waarschijnlijk niet als een rechtvaardiging gelden voor een onderscheid.

Toegesplitst op alleen het beloningsonderscheid blijkt dat salarisonderhandelingen voor 48% bijdragen aan het beloningsonderscheid tussen mannen en vrouwen. Ook hebben de verzamelcategorieën (20%) en de salarisgaranties (13%) hierin een aanmerkelijk aandeel. Verder verklaren beloningen geënt op arbeidsmarktkrapte en op het aansluiting zoeken bij het laatstgenoten salaris voor respectievelijk 5% en 4% het beloningsonderscheid. De resterende 10% van het beloningsonderscheid ontstaat bij de vier overige niet-neutrale beloningsmaatstaven.

Voorgaande betekent dat de volgende beloningsmaatstaven bij gelijkwaardige functies het beloningsonderscheid het meest beïnvloeden:

1. ANN 3 en SNN 2: Salarisonderhandeling (48%);
2. ANN 6 en SNN 5: Verzamelcategorieën (20%);
3. ANN 5 en SNN 4: Salarisgaranties (14%);
4. SNN 3: Arbeidsmarktkrapte (5%);
5. ANN 2: Aansluiting gezocht bij het laatstgenoten salaris (4%).

#### **Samengevat:**

*De salarisverschillen tussen mannen en vrouwen met gelijkwaardige functies ontstaan alleen bij de aanwas, omdat het minimum functieloon steeds gelijk is. Per functiegroep is er sprake van een eigen rangorde van de beloningsmaatstaven die het meest van invloed zijn op de salarisverschillen. Over de functiegroepen heen is vast te stellen welke maatstaven het meest voorkomen en welk aandeel zij hebben bij het verklaren van het totale aanwasverschil en het beloningsonderscheid. Bij het totale aanwasverschil hebben de neutrale beloningsmaatstaven die de werkervaring belonen een groot aandeel (44%) in het verklaren van de aanwasverschillen. Daarna volgen de niet-neutrale beloningsmaatstaven salarisonderhandeling (18%), verzamelcategorieën (7%) en salarisgaranties (5%).*

*Bij het beloningsonderscheid heeft de beloningsmaatstaf salarisonderhandeling een aandeel van 48%. De verzamelcategorieën hebben hierin een aandeel van 20%, de salarisgaranties van 14%, arbeids-*





*marktkrapte van 5% en aansluiting zoeken bij het laatstgenoten salaris van 4%. De verzamelcategorieën betreffen de vaak kleine, incidenteel voorkomende, op zichzelf staande beloningsmaatstaven, waar op het eerste gezicht niet zo veel mee aan de hand lijkt te zijn. Getotaliseerd is het aandeel van deze maatstaven echter aanzienlijk.*

### 3.6 Functiewaardering en gelijke beloning

#### Gelijkwaardigheid van functies

De werkgevers in de ziekenhuizen zijn volgens hoofdstuk 7 van de CAO Ziekenhuizen gehouden het functiewaarderingssysteem voor de zorg, FWG 3.0, toe te passen bij het vaststellen van het functieniveau. Dit functiewaarderingssysteem maakt onderdeel uit van de CAO. De indeling in functiegroepen vindt plaats op basis van een actuele functiebeschrijving. De hierbij geldende regels en procedures staan uitvoerig beschreven in bijlage D van de CAO. Het nummer van de functionele salarisschaal correspondeert met het nummer van de functiegroep. Omdat alle betrokken ziekenhuizen FWG 3.0 daadwerkelijk toepassen, is er bij het onderzoek voor gekozen de functiegroepindeling van de werkgever over te nemen.

Bovenstaande betekent voor dit onderzoek dat alle functies die door de werkgever in dezelfde functiegroep zijn ingedeeld als gelijkwaardig worden beschouwd.

#### Functiegroepen en salarisschalen

De CAO-eisen aan de functie-indeling doen vermoeden dat de personeelsinformatiesystemen van de ziekenhuizen een functionaliteit bevatten die zowel de salarisschaal van de werknemers als de functiegroep van de functies in kwestie toont. Deze gegevens zijn nodig om de applicatie voor de Quickscan Gelijke Beloning te vullen. Tijdens het onderzoek bleek enkele malen dat men deze informatie niet digitaal kon aanleveren. Voor alle ziekenhuizen was het mogelijk de salarisschaal van de werknemers te tonen, maar het was moeilijker te achterhalen of het nummer van deze salarisschaal ook correspondeert met het nummer van de bij de functie behorende functiegroep. De ziekenhuizen voor wie dit het geval was hadden wel informatie over de functiegroep van de beschreven en gewaardeerde functies, maar bleven het antwoord schuldig op de vraag of de medewerker in kwestie ook een functie vervult op het niveau van deze functiegroep. Sommige ziekenhuizen hebben de gevraagde informatie handmatig verwerkt en aangeleverd, maar voor een enkel ziekenhuis bleek dit in het geheel niet mogelijk. Deze informatie is ook voor een werkgever relevant, omdat verschillen tussen de functiegroep en de salarisschaal direct aantonen dat er iets bijzonders aan de hand is. Zeer regelmatig blijken werknemers namelijk, als gevolg van verschillende redenen, een van de functiegroep afwijkende salarisschaal te hebben. De werkgever dient – ingeval een maatmanvergelijking bij een individueel verzoek om een oordeel aan de orde zou zijn – hiervoor een rechtvaardiging te kunnen geven. Alleen al vanuit dat oogpunt bezien is het beschikken over dergelijke informatie wenselijk.

Eén werkgever is van mening dat de structuur van salarisschaal FWG-35 niet consequent is en voegt uit eigen beweging standaard een periodiek aan deze salarisschaal toe. Het maximum van schaal FWG-35 ligt namelijk één inpassingsnummer hoger dan dat van schaal FWG-30, terwijl het maximum van schaal FWG-40 juist drie inpassingsnummers boven het maximum van schaal FWG-35 ligt. Omdat deze werkgever dit consequent voor alle werknemers in schaal FWG-35 toepast, ontstaat hierdoor geen beloningsonderscheid.

#### Functie-inflatie en salarisdruk

Bij het CGB-onderzoek valt op dat inschaling in de twee laagste salarissgroepen in de praktijk vrijwel niet meer voorkomt. In de achttien ziekenhuizen worden er van de ruim 31.000 werknemers slechts vijf (verdeeld over twee functies en over twee ziekenhuizen) beloond op het niveau van schaal FWG-05. In twaalf van de achttien ziekenhuizen komt ook inschaling in schaal FWG-10 niet meer voor. In totaal zijn 59 van de ruim 31.000 werknemers nog in deze schaal ingeschaald.



Hoewel het functieniveau van deze groepen werknemers geen onderdeel uitmaakt van dit onderzoek, roepen deze constatering wel vragen op. Waarom komen deze salarisschalen bijna niet meer voor en waarom in het ene ziekenhuis nog wel en het andere ziekenhuis niet meer? Is dit het gevolg van functie-inflatie of van opwaartse druk op het totale salarisniveau binnen de ziekenhuizen? Als de opwaartse salarisdruk hiervan de reden is, lijkt het gewenst in elk geval het juiste functieniveau te hanteren. Het is nu immers denkbaar dat functies op de functieniveaus FG-05 en FG-10 in de salarisschalen FWG-15 of FWG-20 zijn ingeschaald, terwijl niet meer zichtbaar is wat het werkelijke functieniveau is.

### **Toekenning van een hogere functiegroep**

Een soortgelijk aspect doet zich ook regelmatig voor bij andere functiegroepen. Werkgevers kennen soms een hogere functiegroep toe, terwijl men eigenlijk alleen een hoger salaris wil toekennen. Bijvoorbeeld omdat de arbeidsmarktkrapte zodanig is dat men wel een hoger salaris moet bieden, of omdat een werknemer bovennormaal functioneert. Ook bij de minder neutrale beloningsmaatstaven komt het voor dat een werkgever boven het maximum van de vigerende salarisschaal betaalt. Het verdient vanuit gelijke beloning bezien in al deze situaties de voorkeur om de extra beloning niet in het vaste salaris te verwerken, maar toe te kennen in de vorm van een toeslag. Hierbij is het bovendien aan te bevelen de toeslag in euro's uit te drukken en niet in periodieken. Dit laatste suggereert namelijk dat het vaste salaris structureel wordt verhoogd, terwijl het in alle gevallen gaat om incidentele beloningen (die overigens heel lang kunnen duren). Door verwerking in het vaste salaris belandt een werknemer in een hogere salarisschaal dan zijn functiegroep rechtvaardigt. Indien andere werknemers zich dan vergelijken met de werknemer in kwestie, ontstaat al snel beloningsonderscheid, omdat de functiegroep ongewijzigd blijft. CAO-partijen kunnen op dit punt overwegen de nummering van de salarisschalen en functiegroepen niet meer gelijk te houden.

Met het functiewaarderingssysteem voor de zorg FWG-3.0 legt men de onderlinge rangorde van functies binnen één organisatie vast (de functiegroep), maar niet de salarishoogte (de salarisschaal). Toch blijken werkgevers in de praktijk snel de functiegroep en salarisschaal met elkaar te verwarren. Verschillende werkgevers signaleren dat een consequente inschaling bij de hogere functiegroepen vrijwel niet meer mogelijk is vanwege de corresponderende salarisschalen. Dit zou het aantrekken van geschikte werknemers in de weg staan. Men is van mening dat herwaardering van bepaalde functies op de hogere functieniveaus aan de orde is en dat wellicht een ander functiewaarderingssysteem hierin meer zou kunnen betekenen. Het aanpassen van de functierangorde heeft echter consequenties voor het hele functie-/loongebouw en is niet aan te raden. Een juiste toepassing van FWG 3.0 leidt tot een correcte functierangordening en de toepassing van andere functiewaarderingssystemen zou hooguit marginaal van invloed zijn op de huidige functierangorde. Hierbij geldt bovendien dat de andere systemen niet beschikken over specifiek referentiemateriaal voor de algemene ziekenhuizen wat voor een consequente toepassing wel een vereiste is. Het lijkt in dit kader wel verstandig dat CAO-partijen duidelijk communiceren met de werkgevers over de rol van FWG-3.0 en/of de koppeling hiervan aan de salarisschalen. Bovendien is het een goede zaak te onderzoeken of de salarisschalen nog in lijn liggen met die van de arbeidsmarkt of dat de hoogte van de salarisbedragen het aantrekken van competente werknemers in de weg staat.

### **Herwaarderingsprocedures**

Bij enkele ziekenhuizen kwam het voor dat een werknemer extra functietaken kreeg toebedeeld, die functiewaarderingstechnisch niet tot een hogere functiegroep leidden, maar die wel een salarisverhoging tot gevolg hadden. Soms werd het functieniveau niet eens gewogen en kreeg de werknemer twee extra periodieken toegekend boven het schaalmaximum van de vigerende functiegroep. Een herwaardering van de functie is in deze situaties echter onmisbaar. Door het toekennen van periodieken boven de salarisschaal creëert de werkgever eigenlijk een subniveau,





waardoor direct beloningsverschillen ontstaan met de collega's binnen dezelfde functiegroep. Voor zover de werkgever bedoelt het functioneren van de werknemer te belonen, is een eenmalige uitkering voor een geleverde prestatie aan te bevelen boven het toekennen van periodieken boven op het vaste salaris. Het komt met een zekere regelmaat voor dat werkgevers nieuwe werknemers aanstellen in een te hoge functiegroep, op grond van verwachtingen over een herwaarderingsprocedure. Als dan na de herwaardering blijkt dat de functie in de lagere functiegroep blijft, is men van mening dat de toegekende salarisschaal niet meer aangepast kan worden. Ook hierdoor ontstaan snel beloningsverschillen met de collega's in dezelfde functiegroep.



## 4 Conclusie en beantwoording van de onderzoeksvragen

### 4.1 Algemene conclusies:

1. Voor dit onderzoek bestaat het salaris uit drie componenten, te weten de vaste component Minimumfunctieloon en de twee variabele componenten Aanwas neutraal en Aanwas niet-neutraal. Beloningsverschillen tussen mannen en vrouwen kunnen, gezien de gekozen onderzoeksmethodiek, alleen ontstaan bij de aanwas. Het minimumfunctieloon is namelijk voor gelijkwaardige functies steeds gelijk. Beloningsverschillen die ontstaan bij de neutrale aanwas zijn niet in strijd met de gelijkebehandelingswetgeving. Dit kan wel het geval zijn bij de niet-neutrale aanwas. Met een niet-neutrale beloningsmaatstaf is bedoeld een maatstaf die (op zichzelf genomen of in zijn toepassing) geen zakelijke relatie heeft met de waarde van de arbeid en dus niet rechtvaardigend kan zijn voor een geconstateerd verschil in beloning. Dit betekent niet dat de toepassing van deze maatstaf per definitie ontoelaatbaar of zelfs onrechtmatig zou zijn. De werkgever zal bij de toepassing van beloningsmaatstaven het rechtszekerheidsbeginsel en het gelijkheidsbeginsel met elkaar dienen te verzoenen. De niet-neutrale aanwas vormt slechts een beperkt deel van het totale salaris (afhankelijk van de functiegroep 1-9 procentpunten). Desondanks veroorzaakt het voor een belangrijk deel de beloningsverschillen tussen mannen en vrouwen. Het aanwasverschil van de niet-neutrale maatstaven is namelijk vaker groter dan dat van de neutrale maatstaven.
2. Bij alle onderzochte functiegroepen (FG-35, FG-45, FG-55, FG-65 en FG-70) komen neutrale en niet-neutrale maatstaven voor die de beloningsverschillen tussen mannen en vrouwen verklaren. Zowel mannen als vrouwen hebben aanwas die gebaseerd is op de toepassing van neutrale en niet-neutrale beloningsmaatstaven. Bij de vijf functiegroepen is de aanwas van de vrouwen bij zowel de neutrale als bij de niet-neutrale beloningsmaatstaven kleiner dan die van de mannen. De enige uitzondering hierop is de neutrale aanwas bij FG-35 die namelijk voor de vrouwen iets groter is. De neutrale aanwasverschillen variëren tussen de vijf functiegroepen van 0,1-5,4 procentpunten. Deze verschillen zijn niet in strijd met de gelijkebehandelingswetgeving. Dit kan wel het geval zijn bij het beloningsonderscheid dat alleen kan ontstaan door niet-neutrale aanwas. De gevonden niet-neutrale aanwasverschillen variëren bij de vijf functiegroepen van 1,4-5,8 procentpunten, steeds in het nadeel van vrouwen. Dit verschil tussen mannen en vrouwen in niet neutrale aanwasverschillen is significant over alle functiegroepen en ziekenhuizen heen.
3. Bij zowel de totale neutrale als bij de totale niet-neutrale aanwas doet zich het verschijnsel voor dat de aanwas bij de ene beloningsmaatstaf (gedeeltelijk) wordt opgeheven door de aanwas bij een andere beloningsmaatstaf. Dit omdat de aanwas de ene keer in het voordeel en de andere keer in het nadeel van vrouwen (of mannen) is. Bovendien is de aanwas òf positief òf negatief. De invloed van de afzonderlijke beloningsmaatstaven op beloningsverschillen en op beloningsonderscheid kan daarom groter zijn dan de totaalpercentages doen vermoeden. Dit betekent dat hoewel het aandeel van de niet-neutrale aanwas in het totale salaris (1-9 procentpunten) en de niet-neutrale aanwasverschillen (1,4-5,8 procentpunten) gering zijn, de problematiek van deze aanwas groter is dan de genoemde percentages doen vermoeden.
4. Door per ziekenhuis vergelijkingen te maken van de salarissen van werknemers met gelijkwaardige functies, ontstaat inzicht in het aantal vergelijkingen waarvan de CGB bij een verzoek om een oordeel waarschijnlijk zou oordelen dat verboden onderscheid op





grond van geslacht is gemaakt. Bij 43% van alle gemaakte individuele vergelijkingen komen beloningsverschillen voor die toe te schrijven zijn aan niet-neutrale beloningsmaatstaven of aan het niet-neutraal toepassen van beloningsmaatstaven. Tussen de ziekenhuizen onderling varieert dit van 25-60%. Ook komen tussen de ziekenhuizen onderling aanmerkelijke verschillen voor in de omvang van de niet-neutrale aanwas (van 2-12 procentpunten bij de mannen en van 0-6 procentpunten bij de vrouwen). De grootte van de aanwasverschillen varieert tussen de ziekenhuizen van 0-7 procentpunten.

5. Naast de constatering dat de vrouwen bij de meeste neutrale en bij alle niet-neutrale aanwasverschillen steeds in het nadeel zijn, is het ook mogelijk vast te stellen welke beloningsmaatstaven de grootste veroorzakers zijn van beloningsverschillen en van beloningsonderscheid. Dit laatste kan leiden tot salarisverschillen die in strijd zijn met de gelijkebehandelingswetgeving. Bij zowel de beloningsverschillen als bij het beloningsonderscheid fluctueert de aanwas per functiegroep. Een aantal beloningsmaatstaven leidt echter bij elke functiegroep tot aanwasverschillen en heeft gelijktijdig een groot aandeel in het totale aanwasverschil.

De beloningsmaatstaven die gemiddeld genomen voor gelijkwaardige functies de grootste invloed hebben op het beloningsverschil (qua frequentie en aandeel, gemeten over vijf functiegroepen afzonderlijk) zijn de beloningsmaatstaven die de werkervaring belonen. Zij verklaren voor 48% de beloningsverschillen tussen mannen en vrouwen bij gelijkwaardige functies. Daarna volgen enkele niet-neutrale maatstaven die samen verantwoordelijk zijn voor 30% van de salarisverschillen. Het gaat hier om de maatstaven salarisonderhandeling (18%), salarisgaranties (5%) en de verzamelcategorieën van incidentele maatstaven (7%).

Op dezelfde wijze zijn ook de beloningsmaatstaven vastgesteld die het meest van invloed zijn op het gevonden beloningsonderscheid. Salarisonderhandelingen dragen voor 48% bij aan het beloningsonderscheid tussen mannen en vrouwen. De salarisgaranties (14%) en de beide verzamelcategorieën (20%) verklaren ook een aanmerkelijk deel van het beloningsonderscheid. De verzamelcategorieën bestaan uit veelal kleine, op zichzelf staande, incidentele maatstaven, waar op het eerste gezicht weinig mee aan de hand lijkt te zijn. Getotaliseerd vertegenwoordigen zij echter een aanmerkelijk aandeel. Dit onderschrijft het belang van alertheid bij de toepassing van deze maatstaven. Daarnaast verklaren de arbeidsmarktkrapte (5%) en het aansluiting zoeken bij het laatstgenoten salaris (4%) een deel van het beloningsonderscheid.

6. Uit de onderzoeksresultaten valt af te leiden dat de mannen bij gelijkwaardige functies vaker op een hoger aanvangssalaris (2-5,7%) starten dan de vrouwen. Dit komt vooral tot stand door relevante werkervaring. Vrouwen lopen dit verschil grotendeels weer in, omdat zij langer in de huidige functie zitten en daarom binnen deze functie vaker een periodieke verhoging hebben ontvangen dan de mannen. De mannen hebben hierdoor wel langer een hoger salaris dan de vrouwen. Dit is opmerkelijk, maar op zich niet in strijd met de gelijkebehandelingswetgeving.

## 4.2 Conclusies per functiegroep

Per functiegroep varieert de invloed van de beloningsmaatstaven op zowel de neutrale als de niet-neutrale aanwas. Daarom volgen hierna enkele conclusies per functiegroep.

Voor de duidelijkheid wordt opgemerkt dat het aanwasverschil steeds uitgedrukt is in een percentage van het minimumfunctieloon.





### FG-35:

Functies als: Administratief medewerker, Polikliniekassistent, Medisch secretaresse, Beveiligers, Instellingskok, Helpdeskmedewerker, Ziekenverzorgende en Telefoniste.

- Het gemiddelde salaris van de vrouwen in FG-35 bedraagt €2.246 en ligt €36 lager dan dat van de mannen. Het niet-neutrale aanwasverschil is groter dan het salarisverschil en bedraagt €56. Hieruit valt af te leiden dat het niet-neutrale aanwasverschil in het voordeel van de mannen groter is dan het neutrale aanwasverschil in het voordeel van de vrouwen. Van het totale aanwasverschil is 3,5 procentpunt toe te schrijven aan het toepassen van niet-neutrale beloningsmaatstaven en dit is in het nadeel van de vrouwen.
- Van het niet-neutrale aanwasverschil van 3,5 procentpunt is 1,31 procentpunt toe te schrijven aan de verzamelcategorie van incidentele toepassingen. Dit houdt in dat meer dan één derde (37%) van het beloningsonderscheid van deze functiegroep hieraan is toe te schrijven. Een andere beloningsmaatstaf die hier het beloningsonderscheid veroorzaakt is salarisonderhandeling (27%, ofwel 0,93 procentpunt van het totale verschil van 3,5 procentpunt). De beloningsmaatstaven Herintreedster te laag ingeschaald en Aansluiting gezocht bij het laatstgenoten salaris verklaren verder ongeveer 20%, ofwel 0,68 procentpunt van het totale aanwasverschil van 3,5 procentpunt.

### FG-45:

Functies als: Verpleegkundige, Radiodiagnostisch laborant, Applicatiebeheerder, Analist, Facturatiemedewerker, Managementassistent, Hartfunctielaborant en Teamleider logistiek.

- Het gemiddelde salaris van de vrouwen in FG-45 bedraagt €2.528 en ligt €100 lager dan dat van de mannen. Het niet-neutrale aanwasverschil is met €97 bijna even groot als het salarisverschil. Van het totale aanwasverschil is daarmee 5,8 procentpunt toe te schrijven aan het toepassen van niet-neutrale beloningsmaatstaven en dit is in het nadeel van de vrouwen.
- Van het niet-neutrale aanwasverschil van 5,8 procentpunt is 3,12 procentpunt toe te schrijven aan de verzamelcategorieën van incidentele toepassingen. Dit houdt in dat meer dan de helft (54%) van het beloningsonderscheid van deze functiegroep hieraan is toe te schrijven. Daarnaast is 1,95 procentpunt ofwel één derde van het beloningsonderscheid toe te schrijven aan salarisgaranties (33%). Ook is 0,42 procentpunt toe te schrijven aan salarisonderhandeling (7%).

### FG-55:

Functies als: Operatieassistent, IC-verpleegkundige, Fysiotherapeut, Medisch maatschappelijk werker, Stafmedewerker, Opleider/adviseur en Klachtenfunctionaris.

- Het gemiddelde salaris van de vrouwen in FG-55 bedraagt €3.280 en ligt €119 lager dan dat van de mannen. Het niet-neutrale aanwasverschil bedraagt €31. Dit betekent dat de mannen in deze functiegroep €87 meer aanwas hebben bij de neutrale maatstaven dan de vrouwen. Van het totale aanwasverschil is 1,4 procentpunt toe te schrijven aan het toepassen van niet-neutrale beloningsmaatstaven en dit is in het nadeel van de vrouwen.
- Van het niet-neutrale aanwasverschil van 1,4 procentpunt is 0,53 procentpunt toe te schrijven aan de verzamelcategorieën van incidentele toepassingen. Dit houdt in dat meer dan één derde (38%) van het beloningsonderscheid van deze functiegroep hieraan is toe te schrijven. Daarnaast verklaren aanwasverschillen bij de arbeidsmarktcrapte en bij het aansluiting zoeken bij het laatstgenoten salaris hier voor 0,48 procentpunt het beloningsonderscheid (34%).



**FG-65:**

Functies als Arts in opleiding, Geestelijk verzorger, Organisatieadviseur, Hoofd fysiotherapie, Hoofd medische instrumentatie, Arts-onderzoeker, Technisch coördinator en Projectmedewerker.

- Het gemiddelde salaris van de vrouwen in FG-65 bedraagt €3.633 en ligt €279 lager dan dat van de mannen. Het niet-neutrale aanwasverschil bedraagt €119. Dit betekent dat de mannen in deze functiegroep €160 meer aanwas hebben bij de neutrale maatstaven dan de vrouwen. Van het totale aanwasverschil is 4,0 procentpunt toe te schrijven aan het toepassen van niet-neutrale beloningsmaatstaven en dit is in het nadeel van de vrouwen.
- Van het niet-neutrale aanwasverschil van 4,0 procentpunt is 1,84 procentpunt toe te schrijven aan salarisonderhandelingen. Dit houdt in dat bijna de helft (46%) van het beloningsonderscheid van deze functiegroep hieraan is toe te schrijven. Daarnaast verklaren aanwasverschillen bij de arbeidsmarktkrapte, bij het aansluiting zoeken bij het laatstgenoten salaris en bij de verzamelcategorieën hier voor 1,41 procentpunt het beloningsonderscheid (36%).

**FG-70:**

Functies als: Psychotherapeut, Coördinerend diensthoofd, Moleculair bioloog, Manager zorggroep, Hoofd inkoop, Secretaris Raad van Bestuur en Senior opleider/adviseur.

- Het gemiddelde salaris van de vrouwen in FG-70 bedraagt €5.370 en ligt €226 lager dan dat van de mannen. Het niet-neutrale aanwasverschil bedraagt €187, in het nadeel van de vrouwen. Dit betekent dat de mannen in deze functiegroep €40 meer aanwas hebben bij de neutrale maatstaven dan de vrouwen. Van het totale aanwasverschil is 5,2 procentpunt toe te schrijven aan het toepassen van niet-neutrale beloningsmaatstaven en dit is in het nadeel van de vrouwen.
- Van het niet-neutrale aanwasverschil van 5,2 procentpunt is 1,96 procentpunt toe te schrijven aan salarisonderhandelingen. Dit houdt in dat (38%) van het beloningsonderscheid van deze functiegroep hieraan is toe te schrijven. Daarnaast verklaren aanwasverschillen bij de verzamelcategorie Overig voor 1,05 procentpunt (20%) het beloningsonderscheid. Andere belangrijke beloningsmaatstaven zijn hier salarisgaranties en het aansluiting zoeken bij het laatstgenoten salaris (samen 1,15 procentpunten ofwel 22% van het totale beloningsonderscheid).

### 4.3 Beantwoording van de onderzoeksvragen

Op grond van de bevindingen zijn de onderzoeksvragen als volgt te beantwoorden:

1. *Is er sprake van een verschil in de beloning van mannen en vrouwen die arbeid van (nagenoeg) gelijke waarde verrichten? Zo ja, hoe groot is dat verschil?*  
Uit de onderzoeksresultaten blijkt dat in alle onderzochte functiegroepen beloningsverschillen voorkomen die, afhankelijk van de functiegroep oplopen van 1,6% naar 7,1%. Deze salarisverschillen zijn steeds in het nadeel van het gemiddelde van de vrouwen.
2. *Welke beloningsmaatstaven zijn verklarend voor deze verschillen?*  
Er zijn negentien beloningsmaatstaven aangetroffen die allen op de één of andere manier de beloningsverschillen beïnvloeden. De beloningsverschillen zijn te verklaren uit de aanwas als gevolg van de toepassing van deze beloningsmaatstaven. De aanwas is neutraal of niet-neutraal en kan zowel positief als negatief zijn. Dit betekent dat de aanwasverschillen elkaar soms uitvlakken. De neutrale aanwas is bij de twee laagste functiegroepen voor mannen en vrouwen ongeveer even groot. Bij de hogere functie-



groepen is de neutrale aanwas voor de mannen steeds groter. Bij de niet-neutrale aanwas is de aanwas van de mannen in alle functiegroepen groter dan die van de vrouwen. De neutrale aanwasverschillen variëren van 0,1-5,4 procentpunt en de niet-neutrale aanwasverschillen van 1,4-5,8 procentpunt.

Voor dit onderzoek zijn de beloningsmaatstaven gecategoriseerd in vier groepen, te weten Aanvangssalaris neutraal, Aanvangssalaris niet-neutraal, Beloningsmaatstaven tijdens het dienstverband neutraal en Beloningsmaatstaven tijdens het dienstverband niet-neutraal. Tijdens het dienstverband hebben de vrouwen een grotere neutrale aanwas dan de mannen in vier van de vijf functiegroepen. Dit geldt ook voor het neutrale aanvangssalaris bij FG-35. Bij alle andere categorieën ligt de aanwas van de vrouwen bij alle functiegroepen lager dan van de mannen. Hieruit komt als conclusie naar voren dat vooral de niet-neutrale beloningsmaatstaven in het nadeel van de vrouwen uitwerken, maar ook dat de neutrale maatstaven vaker in het nadeel dan in het voordeel van de vrouwen uitwerken.

Vervolgens is onderzocht welke afzonderlijke beloningsmaatstaven (neutraal en niet neutraal) de beloningsverschillen bij gelijkwaardige functies het meest verklaren. Dit is gebeurd door de frequentie van de beloningsmaatstaven per functiegroep en hun aandeel in de verklaring van de salarisverschillen vast te stellen. De conclusie hierover luidt dat de maatstaven die de werkervaring belonen voor 48% een verklaring zijn voor de beloningsverschillen tussen mannen en vrouwen bij gelijkwaardige functies. Dit zijn neutrale beloningsmaatstaven die op zich niet in strijd zijn met de gelijkebehandelingswetgeving. Daarna volgen enkele niet-neutrale maatstaven die samen verantwoordelijk zijn voor 30% van de salarisverschillen. Het gaat hier om de maatstaven salarisonderhandeling (18%), salarisgaranties (5%) en de beide verzamelcategorieën van incidentele maatstaven (7%).

3. *Welk deel van die beloningsmaatstaven kan niet gelden als neutraal in het licht van de gelijkebehandelingswetgeving?*

Elf toegepaste beloningsmaatstaven zijn als niet-neutraal gekwalificeerd. Een niet-neutrale beloningsmaatstaf is een maatstaf die het risico van onderscheid op grond van geslacht in zich draagt of een maatstaf die – op de wijze waarop hij is toegepast – kan leiden tot verboden onderscheid op grond van geslacht. Dit wil niet zeggen dat de werkgever die deze maatstaf toepast daarmee heeft bedoeld onderscheid op grond van geslacht te maken. Het gaat hier niet telkens om beloningsmaatstaven met een seksebias, maar om beloningsmaatstaven met een meer of minder willekeurig karakter. Hierbij hoeft de toepassing ervan niet per definitie nadelig uit te pakken voor vrouwen. Onder de niet-neutrale beloningsmaatstaven bevinden zich twee maatstaven die als een verzamelcategorie van incidentele beloningsvormen zijn te beschouwen. Deze verzamelcategorieën bestaan vaak uit kleine op zichzelf staande beloningsmaatstaven, waar op de eerste hand niets mis mee lijkt. Toch blijken zij getotaliseerd een behoorlijk deel van het beloningsonderscheid te verklaren. In totaal vallen 23 incidentele maatstaven onder deze twee verzamelcategorieën, waarmee het aantal niet-neutrale maatstaven feitelijk op 32 ligt. De belangrijkste beloningsmaatstaven voor de verklaring van beloningsonderscheid zijn de maatstaven die betrekking hebben op salarisonderhandelingen. Zij verklaren voor 48% de niet-neutrale aanwasverschillen tussen mannen en vrouwen. Salarisgaranties (14%) en de beide verzamelcategorieën (20%) verklaren verder een aanmerkelijk deel van de niet-neutrale aanwas. Ook de arbeidsmarktkrapte (5%) en het aansluiting zoeken bij het laatstgenoten salaris (4%) verklaren een deel van de niet-neutrale aanwas.







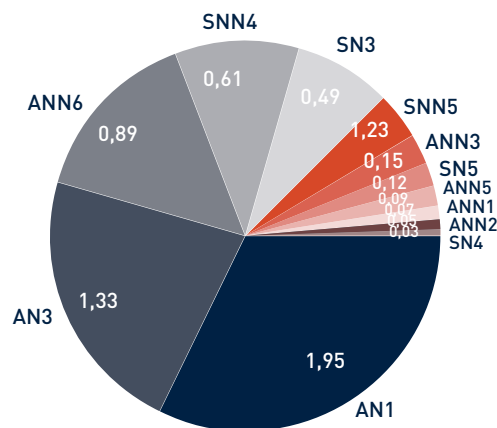
## 5 Bijlagen

### Bijlage 1 De salarisverschillen verklaard vanuit de aanwas voor FG-45

Het totale aanwasverschil bij deze functiegroep bedraagt 6,0 procentpunt. Dit verschil is te verklaren uit de toepassing van twaalf beloningsmaatstaven.

#### Grafiek 17:

De invloed op het totale aanwasverschil van 6,0 procentpunt bij FG-45



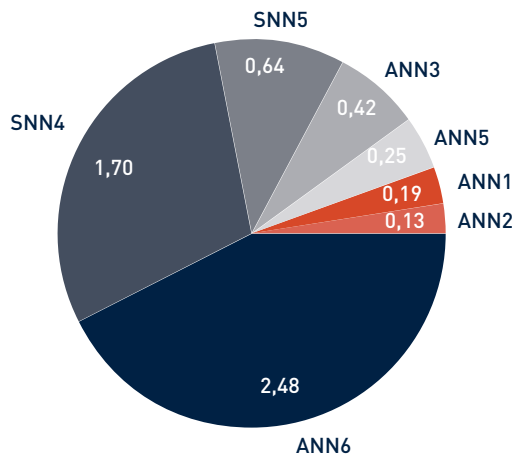
Van de vijf meest invloedrijke beloningsmaatstaven zijn er drie die de werkervaring en/of diensttijd van de werknemer belonen (AN 1, AN 3 en SN 3). Dit zijn neutrale beloningsmaatstaven. De twee eerst genoemde maatstaven belonen de werkervaring voorafgaand aan de huidige functie. De derde maatstaf beloont de diensttijd tijdens de periode dat de werknemer de functie uitvoert. In totaal verklaren zij 3,32 procentpunt van het totale aanwasverschil van 6,0 procentpunt. Dit betekent dat deze drie maatstaven voor meer dan de helft (55%) het salarisverschil tussen mannen en vrouwen binnen deze functiegroep verklaren. Dit salarisverschil is in het nadeel van vrouwen. Verder blijkt de niet-neutrale beloningsmaatstaf salarisgaranties (SNN 4) 0,61-procentpunt ofwel 10% van het totale salarisverschil verklaart van FG-45. De verzameling van de meer incidentele, niet-neutrale beloningsmaatstaven bij het aanvangssalaris (ANN 6) en tijdens het dienstverband (SNN 5) verklaren 1,12 procentpunten ofwel 19% van het totale salarisverschil. Het overige deel van het aanwasverschil (0,50 procentpunt ofwel 8% van het totale salarisverschil) is te verklaren uit de zes overige beloningsmaatstaven die in grafiek 17 zijn af te lezen. Het aandeel van deze acht beloningsmaatstaven loopt op van 0,03-0,15 procentpunten.





### Grafiek 18:

De invloed op het niet-neutrale aanwasverschil van 5,8 procentpunt bij FG-45



In grafiek 18 staan de resultaten met betrekking tot het beloningsonderscheid. In totaal zijn hier zeven beloningsmaatstaven aan te wijzen die het totale verschil van 5,8 procentpunt verklaren. Hier is het aandeel van de twee verzamelcategorieën van de meer incidentele beloningsmaatstaven met 3,12 van de 5,8 procentpunten, ofwel 54% van het totale beloningsonderscheid, opvallend hoog. Daarna scoren de salarisgaranties hier met 1,7 procentpunten, ofwel 29% van het totaal, tamelijk hoog. Daarna volgen de salarisonderhandelingen met 0,42 procentpunten (7%) en salarisgaranties met 0,25 procentpunten (4%). Ten slotte verklaren het inschalen van herintreedsters (0,19 procentpunten – 3%) en het aansluiten bij het laatstgenoten salaris (0,13 procentpunten – 2%) voor de laatste verschillen bij het beloningsonderscheid tussen mannen en vrouwen.

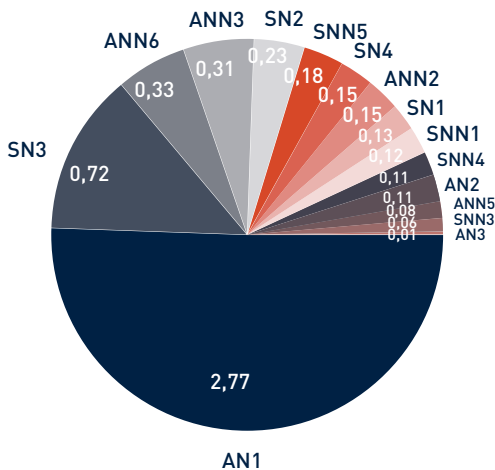


## Bijlage 2 De salarisverschillen verklaard vanuit de aanwas voor FG-55

Het totale aanwasverschil bij deze functiegroep bedraagt 5,44 procentpunten. Dit verschil is te verklaren uit de toepassing van twaalf beloningsmaatstaven.

### Grafiek 19:

De invloed op het totale aanwasverschil van 5,44 procentpunt bij FG-55

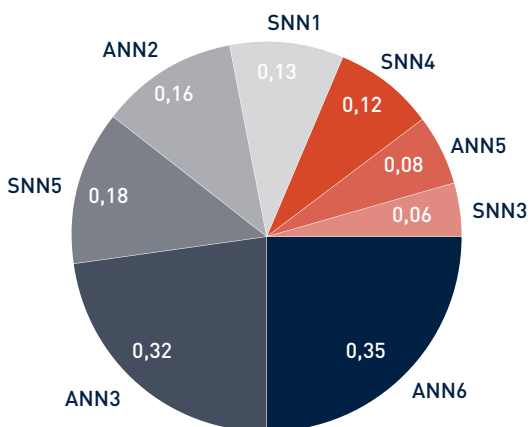


Van de vier meest invloedrijke beloningsmaatstaven zijn er twee die de werkervaring en/of de diensttijd van de werknemer belonen (AN 1 en SN 3). Dit zijn neutrale beloningsmaatstaven. De eerst genoemde maatstaf beloont de werkervaring voorafgaand aan de huidige functie; de tweede maatstaf beloont de diensttijd tijdens de periode dat de werknemer de functie uitvoert. In totaal verklaren zij 3,49 procentpunt van het totale aanwasverschil van 5,44 procentpunt. Dit betekent dat deze twee maatstaven voor bijna tweederde (64%) het salarisverschil tussen mannen en vrouwen binnen deze functiegroep verklaren. Verder blijken niet-neutrale salarisonderhandelingen (ANN 3) voor 0,31-procentpunt ofwel 6% van het salarisverschil te verklaren en de verzamelcategorieën bij het aanvangssalaris voor 0,33 procentpunt (6%). Daarna volgen elf beloningsmaatstaven die de salarisverschillen minder sterk beïnvloeden. Dit varieert van 0,01-0,23%.

In grafiek 20 staan de resultaten met betrekking tot het beloningsonderscheid bij FG-55. In totaal

### Grafiek 20:

De invloed op het niet-neutrale aanwasverschil van 1,4 procentpunt bij FG-55



zijn hier acht beloningsmaatstaven die het salarisverschil van 1,4 procentpunt verklaren. Hier is het aandeel van de twee verzamelcategorieën van de meer incidentele beloningsmaatstaven met 0,53 van de 1,4 procentpunten (38% van het totale beloningsonderscheid) opvallend hoog. Daarnaast scoren de salarisgaranties hier met 0,32 procentpunten, ofwel 23% van het totaal, ook tamelijk hoog. Het aansluiten bij het laatstgenoten salaris is goed voor 0,16 procentpunt (11%) en het belonen boven het maximum van de functieschaal voor 0,13 procentpunten (9%). De salarisgaranties ANN 5 en SNN 4 verklaren voor 0,20 procentpunten (14%) het beloningsonderscheid en de arbeidsmarkt-krapte voor 0,06 procentpunt ofwel 4%.



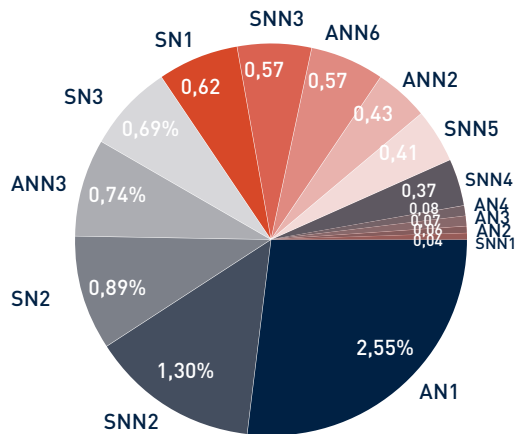


## Bijlage3 De salarisverschillen verklaard vanuit de aanwas voor FG-65

Het totale aanwasverschil bij deze functiegroep bedraagt 9,4 procentpunten. Dit verschil is te verklaren uit de toepassing van vijftien beloningsmaatstaven.

### Grafiek 21:

De invloed op het totale aanwasverschil van 9,4 procentpunt bij FG-65

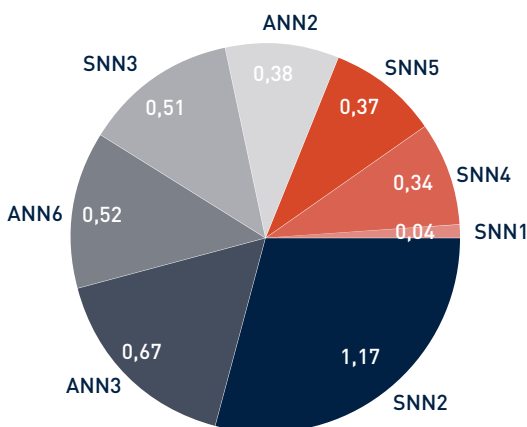


Van de zes meest invloedrijke beloningsmaatstaven belonen er twee de werkervaring en/of de diensttijd van de werknemer (AN 1 en SN 3). Dit zijn neutrale beloningsmaatstaven. In totaal verklaren zij 3,24 procentpunt van het aanwasverschil van 9,4 procentpunten. Hiermee verklaren zij meer dan éénderde (34%) het salarisverschil tussen mannen en vrouwen binnen deze functiegroep. De niet-neutrale salarisonderhandelingen (SNN 2 en ANN 3) verklaren 2,04 procentpunten ofwel 22% het salarisverschil. Ook de arbeidsmarktkrapte (SN 2) en het functioneren (SN 1) beïnvloeden hier het salarisverschil, voor respectievelijk 0,89 procentpunten (9%) en 0,62 procentpunten (7%). De overige negen beloningsmaatstaven verklaren het restant van het beloningsverschil (2,6 procentpunten, ofwel 28%).

In grafiek 22 staan de resultaten met betrekking tot het beloningsonderscheid bij FG-65. Acht beloningsmaatstaven verklaren hier het aanwasverschil van 4,0 procentpunten. De twee maatstaven met betrekking tot het onderhandelen over de salarishoogte verklaren hier bijna de helft van het beloningsonderscheid, namelijk 1,84 procentpunten ofwel 46%. Hierna volgt de verzamelcategorie bij het aanvangssalaris (0,52 procentpunten – 13%). De arbeidsmarktkrapte verklaart 0,51 procentpunten (13%) en het aansluiting zoeken bij het laatstgenoten salaris 0,38 procentpunten (10%). Het restant (0,75 procentpunten – 19%) wordt verklaard door de verzamelcategorie tijdens het dienstverband, salarisgaranties en beloningen boven het maximum van de functieschaal.

### Grafiek 22:

De invloed op het niet-neutrale aanwasverschil van 4,0 procentpunt bij FG-65



De twee maatstaven met betrekking tot het onderhandelen over de salarishoogte verklaren hier bijna de helft van het beloningsonderscheid, namelijk 1,84 procentpunten ofwel 46%. Hierna volgt de verzamelcategorie bij het aanvangssalaris (0,52 procentpunten – 13%). De arbeidsmarktkrapte verklaart 0,51 procentpunten (13%) en het aansluiting zoeken bij het laatstgenoten salaris 0,38 procentpunten (10%). Het restant (0,75 procentpunten – 19%) wordt verklaard door de verzamelcategorie tijdens het dienstverband, salarisgaranties en beloningen boven het maximum van de functieschaal.

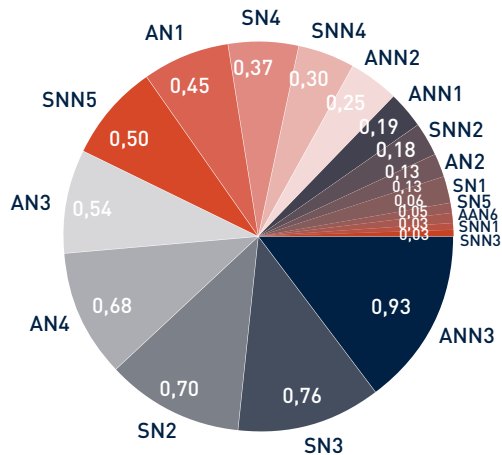




## Bijlage 4 De salarisverschillen verklaard vanuit de aanwas voor FG-70

Het totale aanwasverschil bij deze functiegroep bedraagt 6,3 procentpunten. Dit verschil is te verklaren uit de toepassing van vijftien beloningsmaatstaven.

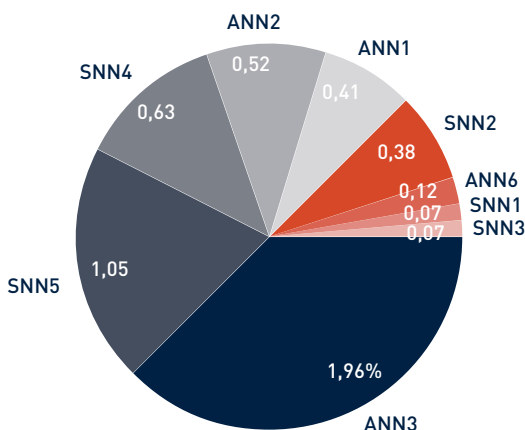
**Grafiek 23:** De invloed op het totale aanwasverschil van 6,3 procentpunt bij FG-70



Bij het aanwasverschil op dit niveau valt op dat achttien beloningsmaatstaven nodig zijn om het aanwasverschil van 6,3 procentpunten te kunnen verklaren. De invloed van de maatstaven is hier gelijkmatiger verdeeld dan bij de andere functiegroepen. De belangrijkste maatstaf bij de verklaring van het aanwasverschil is hier de niet-neutrale maatstaf salarisonderhandeling (ANN 3). Samen met de andere maatstaf met betrekking tot salarisonderhandeling (SNN 2) zijn hiermee 1,11 procentpunten van het totaal van 6,3 procentpunten verklaard. Dit komt neer op 18%. Van de vijf meest invloedrijke beloningsmaatstaven bij het verklaren van het aanwasverschil, zijn er vier neutraal. Het gaat hierbij om de reguliere periodieke verhogingen (0,76 procentpunten – 12%), de arbeidsmarktkrapte (0,70 procentpunten – 11%), correcties (0,68 procentpunten – 11%) en werkervaring bij vorige werkgevers (AN 3). Samen met de andere maatstaven die werkervaring belonen (AN 1 en SN 3) is hier in totaal 1,75 procespunten verklaard (28%). De overige tien beloningsmaatstaven verklaren hier het restant van het beloningsverschil van 1,31 procentpunten ofwel 21%.

In grafiek 24 staan negen niet-neutrale beloningsmaatstaven die het beloningsonderscheid van 5,2 procentpunten verklaren. De belangrijkste van deze maatstaven bij het verklaren van het verschil is de salarisonderhandeling. Deze maatstaf verklaart bij deze functiegroep 1,96 procentpunten ofwel 38% van het beloningsonderscheid. Een goede nummer twee is hier de verzamelcategorie tijdens het dienstverband (SNN 5), waarmee 1,05 procentpunten ofwel 20% van het beloningsonderscheid is verklaard. Hierna volgen de salarisgaranties (0,63 procentpunten – 12%), het aansluiting zoeken bij het laatstgenoten salaris (0,52 procentpunten – 10%) en het te laag inschalen van herintreedsters (0,41 procespunten – 8%). De overige 0,63 procentpunten (12%) zijn te verklaren door de vier andere niet-neutrale beloningsmaatstaven.

**Grafiek 24:** De invloed op het niet-neutrale aanwasverschil van 5,2 procentpunt bij FG-70



5,2 procentpunten verklaren. De belangrijkste van deze maatstaven bij het verklaren van het verschil is de salarisonderhandeling. Deze maatstaf verklaart bij deze functiegroep 1,96 procentpunten ofwel 38% van het beloningsonderscheid. Een goede nummer twee is hier de verzamelcategorie tijdens het dienstverband (SNN 5), waarmee 1,05 procentpunten ofwel 20% van het beloningsonderscheid is verklaard. Hierna volgen de salarisgaranties (0,63 procentpunten – 12%), het aansluiting zoeken bij het laatstgenoten salaris (0,52 procentpunten – 10%) en het te laag inschalen van herintreedsters (0,41 procespunten – 8%). De overige 0,63 procentpunten (12%) zijn te verklaren door de vier andere niet-neutrale beloningsmaatstaven.



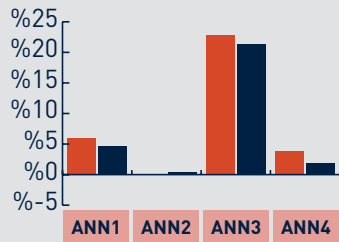


## Bijlage 5 Neutrale aanwas bij het aanvangssalaris

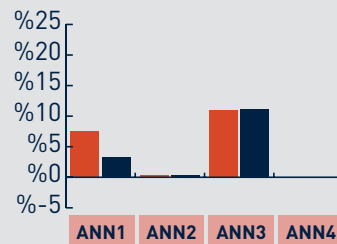
Onderstaande aanwas is uitgedrukt in een percentage van het minimumfunctieloon.

■ mannen ■ vrouwen

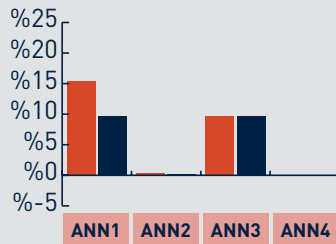
**Grafiek 25:**  
Neutrale beloningsmaatstaven FG-35



**Grafiek 26:**  
Neutrale beloningsmaatstaven FG-45



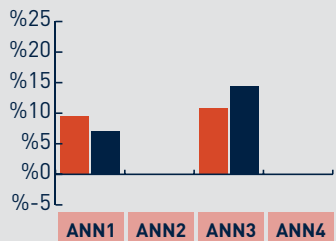
**Grafiek 27:**  
Neutrale beloningsmaatstaven FG-55



**Grafiek 28:**  
Neutrale beloningsmaatstaven FG-65



**Grafiek 29:**  
Neutrale beloningsmaatstaven FG-55



- AN 1: Werkervaringen in vorige functies bij huidige werkgever
- AN 2: Arbeidsmarktkrapte
- AN3: Relevante werkervaring bij vorige werkgevers
- AN 4: Correcties



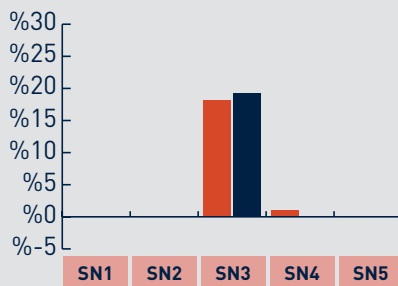
## Bijlage 6 Neutrale aanwas tijdens het dienstverband

Onderstaande aanwas is uitgedrukt in een percentage van het minimumfunctieloon.

 mannen  vrouwen

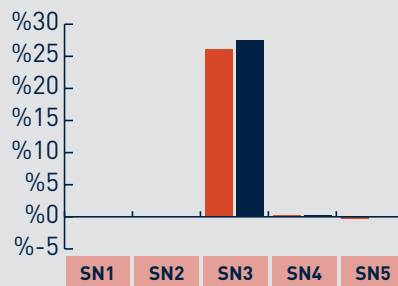
### Grafiek 30:

#### Neutrale maatstaven FG-35 (tijdens het dienstverband)



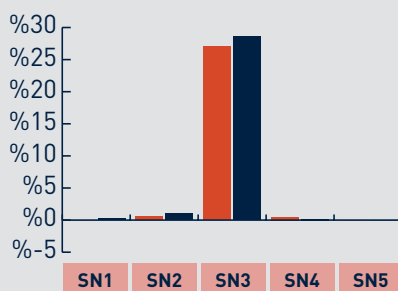
### Grafiek 31:

#### Neutrale maatstaven FG-45 (tijdens het dienstverband)



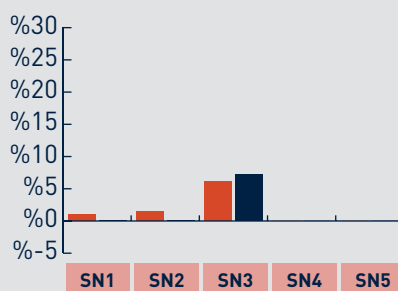
### Grafiek 32:

#### Neutrale maatstaven FG-55 (tijdens het dienstverband)



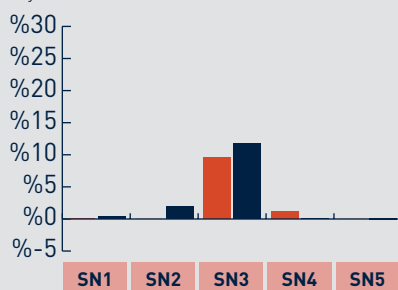
### Grafiek 33:

#### Neutrale maatstaven FG-65 (tijdens het dienstverband)



### Grafiek 34:

#### Neutrale maatstaven FG-70 (tijdens het dienstverband)



- SN 1: Salarisverhoging door goed functioneren
- SN 2: Arbeidsmarktkrapte
- SN 3: Reguliere periodieke verhoging o.b.v. diensttijd
- AN 4: Functiegroei
- AN 5: Overige







Commissie Gelijke Behandeling



Kleinesingel 1-3  
Postbus 16001  
3500 DA Utrecht

Telefoon: 030 888 38 88  
Teksttelefoon: 030 888 38 29  
Fax: 030 888 38 83

E-mail: [info@cgb.nl](mailto:info@cgb.nl)  
Website: [www.cgb.nl](http://www.cgb.nl)



Commissie Gelijke Behandeling