

Aanleiding

Het verschil in beloning tussen vrouwen en mannen daalt in Nederland gestaag, maar is nog niet verdwenen. In de EU wordt gewerkt aan een richtlijn voor versterking van het beginsel van gelijke beloning van mannen en vrouwen voor gelijke of gelijkwaardige arbeid door middel van onder andere beloningstransparantie.

Frankrijk loopt hierbij voorop met de EGAPRO-index. Werkgevers met meer dan 50 werknemers moeten sinds 2020 met deze index berekenen hoe goed zij scoren op gelijkwaardigheid tussen mannen en vrouwen op het werk. Als vingeroefening is de index toegepast op de Nederlandse Arbeidsinspectie. Ten eerste om te bezien waarmee extra rekening te houden in het HRM-beleid bij de Inspectie. Ten tweede om te weten wat er bij de berekening komt kijken en of die ook voor andere Nederlandse bedrijven en organisaties nuttige inzichten voor verbetering kan opleveren.

Onderstaand wat deze verkenning aan inzichten oplevert.

Wat is EGAPRO?

EGAPRO staat voor 'égalité professionnelle et représentation équilibrée femmes-hommes.'¹ De index dient te worden gerapporteerd aan het ministerie van Werk en Volledige Werkgelegenheid. Werkgevers dienen de score ook openbaar te maken.

Het verzamelen van de gegevens en het maken van de berekening van de scores is net zo belangrijk als de score zelf voor het bewustzijn in een bedrijf over hoe het staat met de gelijkheid van vrouwen en mannen op het werk. De index, uitgedrukt in een getal van 0 tot 100 is de optelsom van de score op 5 indicatoren. Bij een score van minder dan 75 op 100 dient het bedrijf een plan van aanpak te maken en riskeert het een boete van uiteindelijk maximaal 1% van de omzet. Niet berekenen en niet openbaren is ook een overtreding.

Frankrijk heeft de index in 2019 ingevoerd voor grote bedrijven en sinds 2020 geldt hij voor alle bedrijven van meer dan 50 werknemers.

Aan de hand van 5 indicatoren wordt de index berekend:

1. Gelijkheid van lonen
2. Gelijkheid van extra beloningen
3. Gelijkheid van reguliere loonsverhogingen
4. Geen bevrozing van loon bij terugkeer van zwangerschap
5. Gelijke vertegenwoordiging vrouw–man binnen de groep van 10 meestverdienenden in het bedrijf.

De scores zijn openbaar. Door de naam van een bedrijf in te voeren, verschijnt de score.

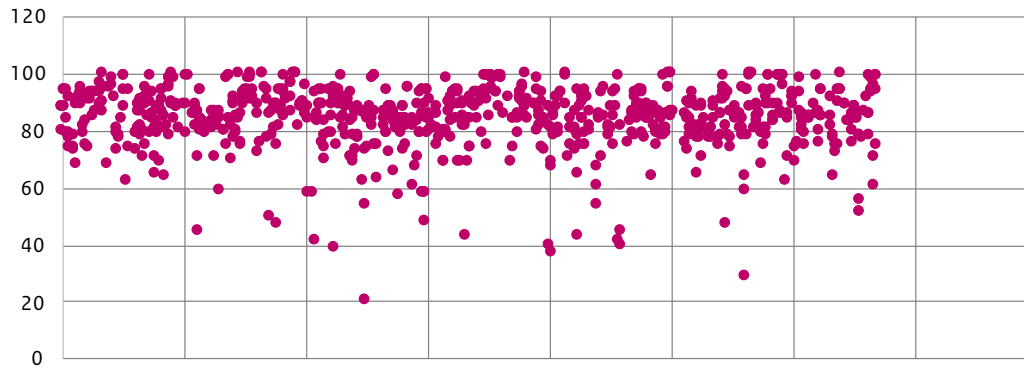
Zie de website: [Recherche - Index Egapro \(travail.gouv.fr\)](https://travail.gouv.fr).

Op die site kan ook een spreadsheet worden gedownload. Daarin staan alle indexwaardes van bedrijven die hebben gerapporteerd. In 2019 was de gemiddelde waarde 84, toen 85 in 2020, in 2021 86 en 89 in 2022 (maar nog niet alle bedrijven hebben over 2022 gerapporteerd).

¹ Ook wel Index Pénicaut genoemd, naar voormalig minister van Arbeid in de regering Philippe, Muriel Pénicaut.

In 2022 had zo'n 20 procent een score boven 95. In de jaren ervoor was dat 12–14 procent.

Onderstaande grafiek geeft een indruk van de verdeling



Overleg met werknemersvertegenwoordiging

In het Franse systeem wordt uitgegaan van overleg met wat we in Nederland ondernemingsraad noemen. Dat ligt ook in Nederland voor de hand ongeacht of zo'n systematiek vrijwillig wordt gehanteerd of verplicht zou zijn.

Voor de indicatoren zijn de volgende punten relevant:

- **Indicator 1** meet loonverschillen. Die indicator zal niet heel gevoelig zijn in de zin van grote jaarlijkse uitslagen. Dit omdat de lonen, op grond van CAO's, vaak uitvloeisel zijn van initiële inschaling en stabiele factoren als dienstjaren, reguliere verhogingen etc.
- Voor **indicator 2** geldt dat die behoorlijk gevoelig is voor situaties die per jaar flink kunnen verschillen. In 2022 scoort de Inspectie maximale punten doordat procentueel evenveel vrouwen als mannen een eenmalige bonus kregen. In 2021 was de verdeling schever doordat procentueel meer vrouwen dan mannen een bonus ontvingen. Ook al was dit relatief beperkt met circa 5% punt verschil, de score op deze indicator zou daardoor 5 punten zijn geweest in plaats van de 20 in 2022. Dit is dus een indicator die ook in het dagelijkse werk top of mind aandacht vereist om verrassingen achteraf (in de zin van slechte score) te vermijden.
- Voor **indicator 3** geldt – net als voor indicator 1 – dat deze niet heel gevoelig zal zijn voor grote verschillen per jaar. Deze indicator focust specifiek op reguliere loonsverhogingen. Een slechte score op deze indicatoren geeft dus een echt probleem aan, dat ook niet snel op te lossen zal zijn voor een bedrijf.
- **Indicator 4**, in relatie tot terugkeer naar zwangerschapsverlof, is wellicht specifiek relevant in Frankrijk, maar in ieder geval niet voor de rechtspositionele situatie bij de Rijksoverheid, waarvoor de indicator dus weinig zeggingskracht lijkt te hebben.
- Een ruwe vergelijking via Internet met grote Franse ondernemingen (> 1000 werknemers) laat zien dat er op **indicator 5** vaak niet goed gescoord wordt. Voor maximale punten op indicator 5 moeten van de tien meestverdienenden er tenminste 4 van het ondervetegenwoordigde geslacht zijn. Bij de inspectie is van het totale personeelsbestand (circa 1600 fte eind 2022) circa 53% man en 47% vrouw. En ook bij de 10, 20 en 30 meestverdienenden is de verhouding ongeveer 50/50. Indicator 5 is overigens ook gevoelig voor wijzigingen omdat een situatie die in balans is ook snel kan omslaan door de relatief goede mogelijkheden voor mobiliteit in de huidige arbeidsmarkt. Ook dan vergt dat dus dat er actief op gelijkheid wordt gestuurd.

EGAPRO index Nederlandse Arbeidsinspectie			
	Waarde v/d indicator bij de inspectie	Maximale punten per indicator	Aantal punten bij de Inspectie
Indicator 1	3,0%	40	37
Indicator 2	-0,1%	20	20
Indicator 3	-0,6%	15	15
Indicator 4	100%	15	15
Indicator 5	5	10	10
		100	97

Bijlage

De berekeningswijze van de index is te vinden in:

Annexe I

Création Décret n°2019-15 du 8 janvier 2019 - art.

MODALITÉS DE CALCUL ET D'ÉVALUATION DES INDICATEURS DÉFINIS À L'ARTICLE D.1142-2 POUR LES ENTREPRISES DE PLUS DE 250 SALARIÉS

De te doorlopen stappen voor de berekening zijn:

1. Data moeten betrekking hebben op een 12 maandenperiode. Meestal het kalenderjaar omdat voor 1 maart gerapporteerd moet worden aan het Ministerie van Werk en Volledige Werkgelegenheid.
2. In de berekeningen wordt rekening gehouden met alle werknemers met uitzondering van stagiairs, gedetacheerden, leer-werkcontracten etc.
3. Meegenomen worden gegevens aan het einde van de 12 maandenperiode of de laatste werkdag van een werknemer bij vertrek voor het jaareinde.
4. Vergeleken worden de salarissen/beloningen teruggerekend naar voltijds betrekkingen.
5. In de meeste situaties zal de berekening van de index het gebruik van een spreadsheet vergen. Gegevens uit (standaard) rapportages uit het HRM-systeem kunnen als input gebruikt worden voor de berekeningen in de spreadsheet.
6. Indicator 1 is het verschil in beloning tussen vrouwen en mannen.
7. Indicator 1 stap 1: indeling personeel naar leeftijdsgroepen.
8. Indicator 1 stap 2: indeling personeel naar 4 socio-professionele groepen (in Frankrijk: arbeider, werknemer, technicus, ingenieur/kader) of een indeling die in het bedrijf of branche gebruikelijk is. Bij de inspectie ligt de indeling van het functiegebouw rijk voor de hand, die in het HR systeem (p-direct) wordt gebruikt.
9. Indicator 1 stap 3: alleen groepen met minimaal 3 vrouwen en minimaal 3 mannen worden meegerekend.
10. Indicator 1 stap 4: de gemiddelde beloning voor vrouwen en mannen wordt berekend, teruggerekend naar voltijds. Bij de inspectie vloeit de voltijdsberekening voort uit vergelijking van het berekende gemiddelde schaalniveau zoals dat in het HR systeem wordt gebruikt. Bij een volgende fase kan ook een vergelijking met een berekening uit de financiële administratie worden gemaakt.
11. Indicator 1 stap 5: het verschil in beloning wordt berekend, als percentage, door voor iedere groep de gemiddelde beloning van vrouwen af te trekken van die van mannen.
12. Indicator 1 stap 6: indien gebruik gemaakt is van de indeling met 4 socio-professionele groepen wordt het percentage van stap 5 als dit positief is, verminderd met een drempelwaarde van 5%, maar het wordt niet negatief. Als het percentage van stap 5 negatief is, wordt het vermeerderd met een drempelwaarde van 5%, maar het wordt niet positief. Bij een meer gedetailleerde indeling wordt een drempelwaarde van 2% gehanteerd. Voor de inspectie is een drempelwaarde van 2% gehanteerd.
13. Indicator 1 stap 7: de percentages na toepassing van de drempelwaarde worden gewogen met het relatieve gewicht van het aantal medewerkers in iedere groep t.o.v. het totaal en opgeteld om het onafgeronde verschil in beloning van vrouwen en mannen te bepalen.
14. Indicator 1 stap 8: Het percentage dat resulteert uit stap 7 wordt afgerond op 1 decimaal om het verschil in beloning van vrouwen en mannen te bepalen. Uit de tabel in de Franse regelgeving kan worden afgeleid welk aantal punten correspondeert met het aldus berekende verschil.
15. Indicator 2 is het verschil in eenmalige beloning (bonus) tussen vrouwen en mannen.
16. Indicator 2 stap 1: indeling personeel naar 4 socio-professionele groepen.
17. Indicator 2 stap 2: alleen groepen met meer dan 10 vrouwen en meer dan 10 mannen worden meegerekend. Voor de inspectie is niet de Franse indeling in 4 groepen gebruikt, maar het verschil tussen het percentage vrouwen en het percentage mannen dat een eenmalige beloning heeft ontvangen.
18. Indicator 2 stap 3: het verschil in eenmalige beloning wordt berekend, als percentage, door voor iedere groep de gemiddelde eenmalige beloning van vrouwen af te trekken van die van mannen.

19. Indicator 2 stap 4: de percentages worden gewogen met het relatieve gewicht van het aantal medewerkers in iedere groep tov het totaal en opgeteld om het onafgeronde verschil in beloning van vrouwen en mannen te bepalen.
20. Indicator 2 stap 5: het percentage dat resulteert uit stap 4 wordt afgerond op 1 decimaal om het verschil in eenmalige beloning van vrouwen en mannen te bepalen. Uit de tabel in de Franse regelgeving kan worden afgeleid welk aantal punten correspondeert met het aldus berekende verschil.
21. Indicator 3 betreft de periodieke verhoging/promoties.
22. Indicator 3 stap 1: indeling personeel naar 4 socio-professionele groepen.
23. Indicator 3 stap 2: alleen groepen met meer dan 10 vrouwen en meer dan 10 mannen worden meegerekend. Voor de inspectie is niet de Franse indeling in 4 groepen gebruikt, maar het verschil tussen het percentage vrouwen en het percentage mannen dat een loonsverhoging heeft gehad ten opzichte van het aantal vrouwen respectievelijk mannen dat nog niet hun eindrang heeft bereikt.
24. Indicator 3 stap 3: het verschil wordt berekend, als percentage, door voor iedere groep de gemiddelde beloning van vrouwen af te trekken van die van mannen.
25. Indicator 3 stap 4: de percentages worden gewogen met het relatieve gewicht van het aantal medewerkers in iedere groep t.o.v. het totaal en opgeteld om het onafgeronde verschil in beloning van vrouwen en mannen te bepalen.
26. Indicator 3 stap 5: het percentage dat resulteert uit stap 4 wordt afgerond op 1 decimaal om het verschil in eenmalige beloning van vrouwen en mannen te bepalen. Uit de tabel in de Franse regelgeving kan worden afgeleid welk aantal punten correspondeert met het aldus berekende verschil.
27. Indicator 4 betreft het doorvoeren van loonsverhogingen tijdens zwangerschapsverlof.
28. Indicator 4 stap 1: het percentage van de werknemers met zwangerschapsverlof voor wie salarisverhogingen die tijdens het verlof vallen, worden doorgevoerd. Uit de tabel kan worden afgeleid welk aantal punten correspondeert met het aldus berekend verschil: bij 100% maximale punten. Geen 100% is geen punten.
29. Indicator 5 betreft de gelijkmatige vertegenwoordiging van vrouwen en mannen in de groep van 10 meestverdienenden.
30. Indicator 5 stap 1: het aantal leden van het minst vertegenwoordigde geslacht in de groep van 10 meestverdienenden. Uit de tabel in de Franse regelgeving kan worden afgeleid welk aantal punten correspondeert met het aldus berekende aantal.

Specifiek ten aanzien van de Nederlandse situatie en de Arbeidsinspectie:

1. Indicator 1 wordt in het Franse systeem berekend door het personeelsbestand in leeftijdsgroepen in te delen en daarbinnen weer 4 socio-professionele groepen (ouvriers, employe, techniciens, cadre) te onderscheiden of op nog gedetailleerder niveau specifieke beroepen of functies in een branche (CAO) als indeling te gebruiken. De 4 socioprofessionele groepen zijn, zeker in de setting van een inspectie of andere overheidsorganisatie in Nederland, niet adequaat. Het functiegebouw rijk biedt wel een adequaat onderscheid omdat iedere werknemer een functieomschrijving heeft die vergelijking met (bezoldiging van) andere werknemers mogelijk maakt. Anders dan de Franse systematiek waar het werkzame leven vaak eerder eindigt en de leeftijdsgroepen <30, 30–39, 40–49 en > 50 zijn, zijn voor de inspectie leeftijdscohorten uit het HR systeem (P-Direkt) gehanteerd (0–24, 25–34, 35–44, 45–54, 55–59 en >60). Voor de voltijds vergelijking is gebruik gemaakt van de gemiddelde schaalwaarde in het HR systeem (P-Direkt). Afhankelijk van de situatie in bedrijven zal die informatie wel of niet eenvoudig voorhanden zijn in HR- of salarissystemen, maar het zal veelal wel een bewerkingsslag vergen op bestaande data en daarmee een bewerkingsslag die niet standaard voorhanden is.
2. Binnen leeftijdsgroepen kunnen salarisverschillen bestaan die terug te voeren zijn op objectieve factoren zoals het aantal dienstjaren. De systematiek corrigeert daarvoor niet door per individuele werknemer verschillen te relateren aan objectiveerbare variabelen, maar door het hanteren van een zogenoemde 'seuil de pertinence'. Dat is een drempelwaarde voordat een verschil als relevant (voor ongelijkheid) wordt gerekend. De drempelwaarde is 5% salarisverschil bij gebruik van de 4 socio-professionele groepen of 2% bij een meer gedetailleerde groepsindeling. Verder geldt dat een cohort/functiegroepje alleen meetelt in de berekening als er minstens drie vrouwen en drie mannen in zitten. Bij de inspectie leidt de gehanteerde indeling in functies en leeftijdscohorten tot gebruik van de drempelwaarde van 2%. Van de groepen valt een deel af doordat er niet 3 mannen en 3 vrouwen onderdeel van uitmaken. Ondanks correcties zoals de drempelwaarde, kunnen objectieve factoren er de oorzaak van zijn dat een verschil in beloning wordt geconstateerd. Daarom is het ook van belang om te bekijken of het verschil steeds in dezelfde richting van een van beide geslachten gaat. Belangrijk voor een beoordeling van ongelijkheid is om te kijken of analyse uitwijst dat er zowel groepen zijn waarin het loonverschil uitvalt ten faveure van vrouwen als vice versa. Bij de inspectie komen beide situaties voor op groepsniveau (dus zowel situaties waarbij in een groep de beloning van mannen hoger is als situaties waarin de beloning van vrouwen hoger is in een groep). Het verschil berekent met indicator 1 is vanwege de in het Franse systeem besloten berekeningswijze niet een maatstaf voor onderbetaling van één van beide groepen, maar een maatstaf voor variatie.

