

## Factsheet Gelijke beloning

### AANLEIDING

Uit onderzoek van het CBS blijkt dat er nog steeds beloningsverschillen tussen mannen en vrouwen bestaan (CBS, 2010). Het beloningsverschil tussen mannen en vrouwen in Nederland is groter dan gemiddeld in de EU: Nederlandse vrouwen verdienen 81% van het brutoloon van mannen, terwijl dit in de EU gemiddeld 83% is.

In Europa is op 5 maart 2011 de eerste Gelijk Loon Dag gehouden. In Nederland is een dergelijke jaarlijkse dag al vaker georganiseerd. Zo vindt de Nederlandse Gelijk Loon dag dit jaar op 31 maart 2011 plaats.

### DOELSTELLING

Deze factsheet gaat onder andere in op de oorzaken van beloningsverschillen, het onderscheid tussen ongecorrigeerde en gecorrigeerde beloningsverschillen, en methoden om deze verschillen te verminderen. Tot slot volgen aanbevelingen.

Deze factsheet is bedoeld voor werkgevers(organisaties), (human resources) managers, personeel- en organisatiemedewerkers en werknemers(organisaties). Zij hebben de sleutel in handen om de (wettelijk verboden) beloningsverschillen aan te pakken.

### FEITEN EN CIJFERS

De term 'beloningsverschil' komt uit de economische wetenschap: door het gemiddelde uurloon van de mannelijke en vrouwelijke beroepsbevolking uit te rekenen, kan het beloningsverschil tussen beide groepen worden aangegeven. Ondanks wetgeving en andere maatregelen blijft het beloningsverschil tussen mannen en vrouwen hardnekkig.

*Ongecorrigeerd beloningsverschil in Nederland (percentage)*

	2000	2002	2004	2006	2008
Bedrijfsleven	23	22	21	23	22
Overheid	15	14	11	12	15

CBS 2010, Arbeidsinspectie 2008

Op grond van de cijfers lijkt het beloningsverschil bij de Nederlandse overheid te zijn toegenomen vanaf 2004. Door de toepassing van een andere onderzoeksmethode dan voorheen is dit echter niet zonder meer te concluderen. Het CBS heeft de beloningsverschillen in 2008 namelijk op een andere wijze berekend dan de Arbeidsinspectie dat in de jaren daarvoor heeft gedaan.

## Gelijke beloning

31 maart 2011

In de tabel wordt van het zogenaamde 'ongecorrigeerde' beloningsverschil gebruik gemaakt. Het ongecorrigeerde beloningsverschil bestaat uit het verschil tussen het gemiddelde uurloon van mannen en vrouwen, zonder rekening te houden met andere achtergrondkenmerken. De achtergrondkenmerken die van invloed kunnen zijn op het uurloon, zijn bijvoorbeeld leeftijd, opleidingsniveau, dienstjaren, arbeidsduur en economische sector.

Als er bij het berekenen van het beloningsverschil rekening wordt gehouden met verschillende achtergrondkenmerken, spreken we van een 'gecorrigeerd' beloningsverschil.

Zo bedraagt het gecorrigeerde beloningsverschil in 2008 voor het bedrijfsleven 9,3% en voor de overheid 7,7%. Dit gecorrigeerde verschil, dat dus niet te verklaren is op grond van de achtergrondkenmerken, wordt vaak gelijkgesteld aan beloningsdiscriminatie. Dat is wetenschappelijk omstreden. Het is praktisch niet mogelijk om te corrigeren voor alle aspecten die van invloed zijn op het uurloon. Zo heeft het CBS gebruik gemaakt van andere gegevens dan de Arbeidsinspectie, waardoor andere gecorrigeerde verschillen ontstaan. Bovendien is niet exact meetbaar wat arbeid van gelijke waarde en wat gelijke beloning is.

Op grond van de gegevens van de Arbeidsinspectie en het CBS is het niet mogelijk om precies vast te stellen wat het waarschijnlijke aandeel van beloningsdiscriminatie is. Ze geven een indicatie dat ongelijke loopbaan ook een rol speelt. De Loonwijzer schat de beloningsdiscriminatie op 3 à 4%.

### PRAKTIJK

Ongelijke beloning kent een lange voorgeschiedenis.

Uit de herinneringen van Aletta Jacobs, eind 1800 (Couvee, 1962):

*Nog zie ik hem de kamer binnenkomen, mijn nota tussen duim en wijsvinger van de linkerhand geklemd. Nog hoor ik de geïrriteerde toon waarop hij mij verweet, dat ik, een vrouw, hem een rekening had durven sturen even hoog als die van welke mannelijke arts dan ook. 'Hoe komt u op het denkbeeld!' riep hij, één en al verontwaardiging. 'U moest stellig weten, dat niemand er aan denkt, vrouwenarbeid even hoog te betalen als werk dat door mannen wordt verricht.'*

Pas 35 jaar geleden kwam onder invloed van de EG de Wet gelijke beloning mannen en vrouwen (1975) tot stand. Voor die tijd was het toegestaan mannen en vrouwen ongelijk te belonen. Zo heeft de Stichting van de Arbeid vanaf 1945 tot de totstandkoming van de Wet minimumloon (1968) adviezen gegeven over beloning van mannen en vrouwen. Voor de hoogte van het 'mannenloon' werd van de minimale behoefte van een gemiddeld gezin uitgegaan. Het 'vrouwenloon' was een afgeleide van het 'mannenloon' en mocht daarvan 60-70% bedragen. De invoering van de Wet minimumloon – die voor iedere werknemer geldt - loste de ongelijke beloning niet op. De Sociaal Economische Raad constateerde in 1972 dat onderbetaling (betaling beneden het wettelijk minimumloon) nog het meest bij vrouwen voorkwam, maar vond een strafsancie in de wet niet nodig.

### VERKLARINGEN VOOR ONGELIJKE BELONING

#### BEROEPSSEGREGATIE

Beroepssegregatie is de belangrijkste oorzaak van het beloningsverschil. Zo werken vrouwen vaker in 'vrouwenberoepen' (zoals de zorg) en mannen vaker in 'mannenberoepen' (zoals de bouw). De E-Quality factsheet Vrouwen in Mannenwerelden noemt verschillende redenen voor vrouwen om 'vrouwenberoepen' te kiezen. Opvoeding en onderwijs spelen hierbij een belangrijke rol. Werknemers die in een bedrijf werken met veel vrouwen, verdienen minder dan werknemers in bedrijven waar vooral mannen werkzaam zijn. Hoe meer vrouwen er werken, des te lager is het uurloon. Voor elke procent extra vrouwelijke collega's, neemt het uurloon gemiddeld met 0,1% af (Tijdens, 2004).

Uit historisch onderzoek blijkt dat er in de discussie over wat nu als typisch vrouwen- of mannenwerk moest worden beschouwd, geen overeenstemming bereikt werd en de standpunten niet onderbouwd

## Gelijke beloning

31 maart 2011

konden worden met wetenschappelijk bewijs. Het ging en gaat dus vooral om opvattingen over wat mannen- en vrouwenwerk is. Die opvattingen pakken negatief uit voor de beloning van vrouwen, zoals al bleek in het voorbeeld van Aletta Jacobs en de lijn van de Stichting van de Arbeid tussen 1945 en 1968.

Er is sprake van beroepssegregatie in zowel de publieke als de marktsector; de beloningsverschillen zijn in de marktsector groter dan in de overheidsector. De loonkloof kan per sector behoorlijk verschillen. In de sector financiële dienstverlening is de ongecorrigeerde loonkloof tussen mannen en vrouwen het grootst (32%) en in vervoer, opslag en communicatie het kleinst (16%).

In de publieke sector is de ongecorrigeerde loonkloof het grootst bij het onderwijs (21%) en het kleinst bij de rechterlijke macht (9%).

De beroepssegregatie heeft al op vroege leeftijd effect op het loonverschil tussen mannen en vrouwen. Gemiddeld verdienen jonge vrouwen per uur 4% minder dan mannen

### FUNCTIENIVEAU

Niet alleen werken veel vrouwen in 'vrouwenberoepen', daarnaast werken vrouwen gemiddeld op lagere functieniveaus dan mannen en hebben zij minder vaak een leidinggevende positie (verticale segregatie). Zelfs als vrouwen op hetzelfde functieniveau werken als mannen verdienen ze minder. Als vrouwen een leidinggevende positie hebben, dan hebben zij daar financieel veel minder profijt van dan mannen.

### LEEFTIJD EN AANTAL DIENSTJAREN

Leeftijd en het aantal dienstjaren verklaren ook een groot deel van de beloningsverschillen. Beloning is grotendeels gebaseerd op dienstjaren. Dienstjaren zijn belangrijk om een loonschaal te doorlopen.

Als één van de verklaringen voor het beloningsverschil wordt de gemiddeld hogere leeftijd van mannen op de arbeidsmarkt genoemd. In de onderstaande tabel van het CBS/SZW is te zien dat ook binnen leeftijdsgroepen beloningsverschillen bestaan. Doordat oudere vrouwen minder vaak werken, kom je bij vrouwen minder werknemers tegen die een carrière hebben gemaakt; dit is het effect van de leeftijdsopbouw. Daarnaast is er een effect van leeftijd en/of generatie: bij hogere leeftijd of oudere generatie zie je dat mannen uitlopen op vrouwen.

Vrouwen in de leeftijdscategorie 23-35 jaar bij de overheid verdienen gemiddeld iets meer dan mannen, maar daarna ontstaat de achterstand bij vrouwen. In de marktsector beginnen vrouwen al met een achterstand. Zowel bij de overheid (vanaf 35-45 jaar) als de markt lopen de beloningsverschillen op naarmate de leeftijd stijgt of bij oudere generaties.

*Verschillen in gemiddeld uurloon (€) tussen vrouwen en mannen, naar leeftijd (2008)*

Leeftijd	Overheid			Bedrijfsleven		
	vrouwen	mannen	verschil%	vrouwen	mannen	verschil%
23-35 jaar	18,49	18,46	0,2	15,69	17,03	-7,9
35-45 jaar	22,49	24,30	-7,4	18,67	23,14	-19,3
45-55 jaar	22,90	27,34	-16,2	18,12	24,97	-27,4
55-65 jaar	23,51	28,89	-18,6	17,81	24,68	-27,8

CBS/SZW, 2010

## Gelijke beloning

31 maart 2011

### LOOPBAANONDERBREKING VOOR DE ZORG VOOR KINDEREN

Een andere belangrijke oorzaak voor het beloningsverschil vormt loopbaanonderbreking voor de zorg voor kinderen. Dit overlapt gedeeltelijk het in de vorige alinea besproken aantal dienstjaren. Deze loopbaanonderbreking komt - door de ongelijke verdeling van arbeid en zorg - het meest bij vrouwen voor. Bij mannen vindt loopbaanonderbreking vrijwel alleen door werkloosheid plaats. Opvallend is dat als vrouwen door werkloosheid hun loopbaan onderbreken, dat voor vrouwen in tegenstelling tot mannen geen negatieve consequenties voor hun uurloon heeft. Loopbaanonderbreking door de combinatie en arbeid en zorg heeft daarentegen wel grote negatieve gevolgen. Dit wordt versterkt door de mythe dat deeltijders (lees: vrouwen) minder ambitie zouden hebben (lees: minder tijd en energie voor hun werk). De werkambities van vrouwen ondervinden concurrentie van zorgverantwoordelijkheden. Mannen weten het nog steeds zo te plooiën dat het werk voorop kan gaan.

In Nederland is uitgerekend dat elk jaar extra loopbaanonderbreking een negatief effect van 0,9% op het uurloon heeft. Herintreding komt de vrouw op een gemiddeld negatief effect van 8,4% te staan.

Sociologen verklaren het loonverschil vanuit de gezinsopbouw. Bijna alle studies laten zien dat het voor vrouwen wat loon betreft nadelig is om te trouwen en vooral om kinderen te krijgen. Dit wordt verklaard door het veranderd arbeidsmarktgedrag van vrouwen na de komst van kinderen (i.c. vermindering arbeidsduur). Voor mannen is het krijgen van kinderen voordelig voor het loon, net als het huwelijk. De traditionele rolverdeling wordt hiermee bevestigd en versterkt (Ramdat, 2010).

Ook het soort contract heeft invloed op de beloning. Het hebben van een vast contract is positiever voor het loon dan tijdelijke, flexibele of andere (deeltijd)contracten. Dit treft met name vrouwen.

### ETNICITEIT

De loonkloof tussen mannen en vrouwen is het kleinst onder werknemers van Antilliaanse en Arubaanse afkomst. De vrouwen uit deze groep verdienen gemiddeld 7% minder dan de mannen, terwijl de loonkloof bij autochtone werknemers gemiddeld 20% bedraagt. Bij werknemers uit niet-westerse herkomstlanden is de loonkloof het grootst (23%). Aangenomen wordt dat deze verschillen komen door verschillen in opleiding, leeftijd en werkervaring. Na correctie voor achtergrondkenmerken verdienen mannen uit etnische minderheidsgroepen nog steeds minder dan autochtone mannen (met uitzondering van mannen van Turkse afkomst). Voor vrouwen uit etnische minderheidsgroepen valt het verschil met autochtone vrouwen na correctie geheel weg (dit geldt niet voor vrouwelijke Marokkaanse werknemers) (Ramdat, 2010).

### ONDERHANDELINGSVAARDIGHEDEN

Vaak wordt gezegd dat mannen beter over hun loon onderhandelen dan vrouwen, al is dit in Nederland nog niet wetenschappelijk onderzocht. Uit het eindrapport van de Werkgroep Gelijke Beloning dat werkt! bleek dat een individuele training salarisonderhandeling wel vruchten afwierp (voor parttimers die of een kortlopend contract hebben of vrouw zijn en/of afkomstig uit een etnische minderheidsgroep). De helft van de 15 trainees onderhandelde direct na de training met succes voor een hoger loon.

De Commissie Gelijke Behandeling vindt dat stevig onderhandelen en bijvoorbeeld een hoog laatstverdiende salaris geen geldige redenen zijn voor ongelijke beloning. De werkgever heeft een verantwoordelijkheid om mannen en vrouwen gelijk te belonen en is verplicht het loon vast te stellen aan de hand van gelijkwaardige maatstaven.

## Gelijke beloning

31 maart 2011

### ANALYSE EN AANBEVELINGEN

#### WAT IS ONGELIJKE BELONING?

Bij beloningsongelijkheid staat het arbeidsrecht centraal: er mag tussen mannen en vrouwen geen sprake zijn van ongelijk loon voor gelijkwaardig werk. De context van de vraag wat verboden ongelijke beloning is wordt geschetst door de uitspraken van de Commissie Gelijke Behandeling (CGB) die de naleving van de gelijke behandelingswetgeving beoordeelt. Een oordeel is overigens niet bindend. Daarvoor is er de gang naar de rechter.

Uit een aantal uitspraken van de CGB<sup>1</sup> valt het volgende op te maken. Het verbod op ongelijke beloning betekent niet dat mannen en vrouwen altijd precies hetzelfde moeten verdienen, ook niet in dezelfde functie. Het betekent wel dat het loon van mannen en vrouwen moet worden berekend op basis van gelijkwaardige en deugdelijke maatstaven. De hoogte van het loon moet dus worden vastgesteld op basis van criteria zoals werkervaring (voorzover die de waarde van de geleverde arbeid beïnvloedt) en de mate waarin is voldaan aan functie-eisen. Er is ruimte voor verschillen, als deze zijn terug te voeren op criteria die voor iedereen gelden en niet leiden tot buitensporig grote verschillen. Dat geldt niet alleen voor beloning van mannen en vrouwen in dezelfde functie, maar ook in totaal verschillende functies, mits ze gelijkwaardig zijn. Onduidelijkheid rond de toepassing van beloningsmaatstaven komt voor rekening van de werkgever.

#### BELEID

Beloningsverschillen worden zoals gezegd deels veroorzaakt door verboden gelijke beloning, maar voor een nog groter deel door verschillen in de arbeidsmarktpositie van mannen en vrouwen. Voor aanbevelingen kan beleidsmatig worden aangegrepen bij de grootste veroorzakers van het beloningsverschil: beroepssegregatie, het effect van loopbaanonderbreking en zorg voor kinderen en leeftijd en dienstjaren.

#### 1. beroepssegregatie

- onderzoek de structuur van het loongebouw in verschillende beroepen en sectoren
- stimuleer in het onderwijs niet-traditionele keuzes van meisjes en jongens
- bevorder de doorstroming van vrouwen naar hogere functies
- bevorder de aandacht voor gelijke beloning in hogere functies

#### 2. loopbaanonderbreking voor zorg

- verbeter arbeid-zorgarrangementen, zoals kwalitatief goede, toegankelijke en betaalbare kinderopvang en ononderbroken schooltijden

#### 3. leeftijd en dienstjaren

- onderzoek schalen en periodieken van werknemers en pas deze aan aan de onderbreking voor zorg
- laat niet elk extra dienstjaar tot meer loon leiden, maar alleen voor zover dit redelijkerwijs leidt tot een betere arbeidsprestatie

#### 4. voorlichting

Stimuleer het gebruik van bestaande instrumenten, zoals ontwikkeld door de Werkgroep Gelijke beloning dat werkt! Via [www.loonwijzer.nl](http://www.loonwijzer.nl) > gelijke beloning:

- doe de gelijkloon-test (werknemers)
- snelle gelijk-loontest (werkgever)
- quickscan gelijke beloning (werkgever)
- managementtool voor de werkgever
- stappenplan voor de ondernemingsraad

## Gelijke beloning

31 maart 2011

- checklist van de Stichting van de Arbeid (voor werkgevers, vakbonden en werknemers), [www.stvda.nl](http://www.stvda.nl)
- quikscan gelijke beloning (sekse, arbeidsduur en afkomst) van de Commissie Gelijke Behandeling, [www.cgb.nl](http://www.cgb.nl)

Ook de Europese Commissie heeft een eigen website met instrumenten voor gelijke beloning ([www.ec.europa.eu/social](http://www.ec.europa.eu/social) > Nederland > Gelijke behandeling mannen en vrouwen).

### 5. toezicht

Personeels- en organisatiemedewerkers en ondernemingsraden kunnen werkgevers aanspreken op hun verantwoordelijkheid; zij spreken immers regelmatig met elkaar en onderwerpen als het salarisbeleid en het beloningssysteem passen op de agenda. Ook kunnen ondernemingsraden een verzoek om een oordeel indienen bij de CGB. In geval van significante beloningsverschillen zouden werkgevers verplicht kunnen worden nader onderzoek te doen en over de resultaten met ondernemingsraden te overleggen.

### **BRONNEN**

- Berkhout, E., Van Klaveren, C., Tijdens, K., en W. Salverda (2008). *Verdiepende analyse van loonverschillen, de loonachterstand van vrouwen verder uitgediept*. Amsterdam: SEO Economisch Onderzoek.
- Couvee, D.H. en Boswijk, A.H. (1962). *Vrouwen Vooruit! De weg naar gelijke rechten*. Den Haag: Bert Bakker/Daamen N.V.
- E-Quality (2009). *Factsheet Vrouwen in mannenwerelden*. Den Haag: E-Quality.
- Erden Ö., en J. Hoeben (2006). *De arbeidsmarktpositie van werknemers in 2006, een onderzoek naar verschillen in beloning en mobiliteit tussen groepen werknemers*. Den Haag: Arbeidsinspectie.
- European Commission (2009). *Report on Equality between women and men 2010*, European Commission, Directorate-General for Employment, Social Affairs and Equal Opportunity.
- Lansdorp, E. (1988). *Vrouwen op hun post: meer dan een eeuw vrouwen bij PTTI*. Amsterdam 1988.
- Merens, A., Brakel, M. van den, Hartgers, M. en B. Hermans (2011). *Emancipatiemonitor 2010*. Den Haag: SCP/CBS.
- Mooij, M. de, Bottelberghs, I., Goedhuys, M., Tillaart, J van den en C. Wagner (2010). *Gelijk Loon voor Gelijk Werk? Banen en lonen bij overheid en bedrijfsleven*. Den Haag: CBS/Centrum voor Beleidsstatistiek.
- Ramdat, A. (2010). *Zoek de verschillen, beloningsverschillen tussen mannen en vrouwen* (masterscriptie). Amsterdam: UvA.
- Tijdens K., en M. van Klaveren (2004). *Beloningsverschillen (M/V), onderzoek op basis van de Loonwijzer*. Amsterdam: Amsterdams Instituut voor Arbeidsstudies, UvA.
- United Nations Economic Commission (2010). Note by Eurostat, *The unadjusted gender gap in the European Union*, United Nations Economic Commission for Europe Conference of European Statisticians.
- Werkgroep Gelijke Beloning dat werkt! (2007). *Gelijk Loon: nu of nooit, eindrapport en aanbevelingen 2007*.

---

<sup>i</sup> De Commissie Gelijke Behandeling wordt in de nabije toekomst opgevolgd door het College voor de Rechten van de Mens.