

Position-paper van Atria voor rondetafelgesprek van 25 juni 2018 met de vaste commissie voor Sociale Zaken en Werkgelegenheid

E. de Jong, Hoofd beleidsadvisering, Atria en Z. Sariaslan, junior beleidsadviseur, Atria

Beloningsverschillen tussen mannen vrouwen

In 2016 bedroeg in Nederland loonkloof 15,5 %¹. Dit betekent dat een mannelijke werknemer in Nederland per uur gemiddeld 15,5% meer verdient dan een vrouwelijke werknemer. Hierbij wordt uitgegaan van het gemiddelde bruto uurloon van alle mannelijke werknemers en het gemiddelde bruto uurloon van alle vrouwelijke werknemers in Nederland. Van alle lonen, banen, beroepen en werknemers wordt hierbij het gemiddelde genomen. Daarom wordt dit ook wel het ongecorrigeerde beloningsverschil genoemd.

Het gecorrigeerde beloningsverschil houdt rekening met het verschil in positie op de arbeidsmarkt van mannen en vrouwen. Verschil in opleiding, werkervaring, de beroepssector en functieniveau kunnen een deel van de loonkloof goed verklaren. Door de kenmerken van de werknemer, de werkgever en de functie mee te tellen, wordt rekening gehouden met de invloed van deze achtergrondkenmerken op het beloningsverschil. In 2014 was het gecorrigeerde beloningsverschil tussen vrouwen en mannen bij de overheid 5% en in het bedrijfsleven 7%², in het voordeel van mannen.

De loonkloof verwijst naar structurele oorzaken voor ongelijke beloning. De factoren die bijdragen aan de loonkloof zijn indicatief voor de gelijkheid van vrouwen en mannen op de arbeidsmarkt. Vrouwen werken in lager betaalde sectoren, in lager betaalde functies en minder uren per week. Het gecorrigeerde beloningsverschil laat bovendien zien dat er sprake kan zijn van beloningsdiscriminatie: verschillend loon voor hetzelfde werk, uitgevoerd door mannen en vrouwen met dezelfde kwalificaties en ervaring met als enig verschil het geslacht van de werknemer.

Oorzaken

Bij veel van de oorzaken voor ongelijke beloning speelt (onbewuste) stereotypering een rol, ook wel genderbias genoemd. Die draagt bij aan een aantal hardnekkige patronen op de arbeidsmarkt die op hun beurt doorwerken in structurele beloningsverschillen tussen vrouwen en mannen.

Segregatie

In Nederland heerst de norm dat vrouwen de zorg voor kinderen, ouders en naasten op zich nemen, en van mannen dat zij zorg dragen voor een inkomen³. Bovendien worden vrouwen vaak niet als leiders en als minder kundig gezien. Dit leidt mede tot beroepssegregatie langs sekselijnen, deeltijdwerk door vrouwen en voltijdswerk door mannen, gebrekkige doorstroom naar hogere functies door vrouwen en beloningsdiscriminatie en daarmee tot beloningsverschillen tussen mannen en vrouwen.

Vrouwen blijken vaker in beroepen te werken waar salarissen lager zijn dan in beroepen waar met name mannen werkzaam zijn⁴. Daarbij treedt de Wet van Sullerot⁵ op: Naarmate er meer vrouwen in een beroep werken neemt de status af en daalt de beloning. Ook blijken de beroepssectoren waar meer vrouwen werken, vaak beroepen te zijn waar deeltijdwerk de norm is⁶. Bovendien werken de meeste vrouwen in sectoren waar de loonkloof hoger is dan de

¹ CBS, Statline, zie: <http://statline.cbs.nl/Statweb/>

² CBS, Gelijk loon voor gelijk werk? Banen en lonen bij de overheid en bedrijfsleven 2014, 2016

³ SCP/CBS, Emancipatiemonitor 2016, 2016, p277-278

⁴ Het College voor de Rechten van de Mens, *Gelijke beloning verzekerd? Gelijke beloning van mannen en vrouwen bij verzekeringsorganisaties*, 2017

⁵ H.M. Lips, *The Gender Pay Gap: Challenging the Rationalizations. Perceived Equity, Discrimination, and the Limits of Human Capital Models. Sex Roles*, 2013

⁶ SCP, *Werken aan de start*, 2018 Zie:

https://www.scp.nl/Publicaties/Alle_publicaties/Publicaties_2018/Werken_aan_de_start

gemiddelde loonkloof⁷. Doorbreking van beroepssegregatie is dus essentieel om beloningsverschillen tussen mannen en vrouwen te verkleinen.

Verdeling van betaalde en onbetaalde (zorg-)arbeid

Het stereotype van zorgende vrouwen en werkende mannen leidt ook tot parttime werk door vrouwen⁸. Uit het recente tijdsbestedingsonderzoek van het SCP blijkt dat mannen en vrouwen wekelijks gemiddeld even veel tijd besteden aan werk en zorg (ongeveer 41 uur). De man besteedt 60% aan betaald werk en 40% aan zorgtaken, bij de vrouw ligt dit precies andersom.⁹ Uit het SCP-rapport “Werken aan de start” blijkt dat een derde van jonge vrouwen (18-25 jaar) al parttime werkt om zorg, huishouden en werk te combineren. Zij lijken al voor te sorteren op een parttime loopbaan en worden vaak niet door hun werkgever gestimuleerd om iets aan hun deeltijdsituatie te veranderen. Daarnaast gaan werkgevers er in het algemeen van uit dat vrouwen liever in deeltijd willen werken.¹⁰ Deeltijdwerk is bovendien nadelig voor het loon van de Nederlandse vrouwen (niet voor dat van mannen).¹¹

Ondervertegenwoordiging van vrouwen aan de top

Onbewuste genderstereotypering maakt het ook lastig voor vrouwen om een management positie te verkrijgen of promotie te maken¹². Vrouwen worden vanuit een traditioneel genderbeeld geacht zich bescheiden op te stellen, ze worden vervolgens óf niet gezien óf te assertief gevonden¹³. Een genderbias in slechts 1% van de gevallen is voldoende om in 3 tot 5 loopbaanstappen alle vrouwen kwijt te raken. Hierdoor blijven er op termijn niet of nauwelijks vrouwen over in de top, en stromen zij dus niet door naar beter betaalde banen.¹⁴

Beloningsdiscriminatie

Er wordt vaak beweerd dat vrouwen niet of slecht onderhandelen over hun salaris¹⁵. Onderzoek toont aan dat vrouwen wel degelijk onderhandelen, maar minder vaak het gewenste resultaat behalen¹⁶. Ook hierbij wreekt het zich dat vrouwen geacht worden zich bescheiden op te stellen¹⁷. Eenmaal lager ingeschaald, blijft zich dit gedurende de gehele carrière wreken omdat bij verandering van functie of baan het salaris vaak wordt vastgesteld op basis van het laatst verdiende loon.¹⁸

Hoe beloningsverschillen te doorbreken

Om beloningsverschillen tussen mannen en vrouwen te verkleinen is het dus essentieel om stereotypen en genderbias te doorbreken. Hierbij zijn de volgende instrumenten/methoden van belang:

- *Het doorbreken van bestaande inschalingen*
Het College voor de Rechten van de Mens geeft een aantal concrete handvatten hoe bij inschaling en aanvangssalaris neutrale criteria gehanteerd kunnen worden. Hiermee wordt genderbias verminderd en een eventueel eerdere te lage of te hoge inschalingen niet verder gerepliceerd.

⁷ Atria, Factsheet Loonkloof, 2017

⁸ SCP/CBS, Emancipatiemonitor 2016, 2016, p279

⁹ Een week in kaart, december 2017, <https://digitaal.scp.nl/eenweekinkaat1/een-week-in-vogelvlucht/>

¹⁰ SCP, *Werken aan de start*, 2018

¹¹ <https://loonwijzer.nl/vrouwenloonwijzer/deeltijd>

¹² Henderikse, W, *Emancipatiegezindheid van leidinggevenden*, 2012

¹³ Eagly, A. H., & Carli, L. L, *Women and the Labyrinth of Leadership*, 2007. Vinkenburg, C. J., van Engen, M. L., Eagly, A. H., & Johannesen-Schmidt, M. C., *An exploration of stereotypical beliefs about leadership styles: Is transformational leadership a route to women's promotion?*, 2011

¹⁴ Eagly, A. H., & Carli, L. L, *Women and the Labyrinth of Leadership*, 2007

Vinkenburg, C. J., van Engen, M. L., Eagly, A. H., & Johannesen-Schmidt, M. C., *An exploration of stereotypical beliefs about leadership styles: Is transformational leadership a route to women's promotion?*, 2011

¹⁵ <https://www.ad.nl/ad-werkt/vrouwen-geven-te-snel-toe-als-het-over-salaris-gaat~a0cf1929/>

¹⁶ FNV, *100% even veel waard: witboek over de loonkloof tussen mannen en vrouwen*, 2017

¹⁷ I. Bohnet, *What works: Gender Equality by Design*, Cambridge: Belknap, 2016

¹⁸ Het College voor de Rechten van de Mens, *Gelijke beloning verzekerd? Gelijke beloning van mannen en vrouwen bij verzekeringsorganisaties*, 2017

In de looncheck op www.loonwijzer.nl kun je je eigen salaris vergelijken met beroepsgenoten. Hierbij wordt gevraagd of je man of vrouw bent. Het bruto salaris per maand dat uiteindelijk getoond wordt, blijkt verschillend te zijn voor mannen en vrouwen. Hiermee worden bestaande verschillen bevestigd en gecontinueerd. Het verwijderen van de sekse uit het algoritme zal helpen de bestaande situatie te doorbreken.¹⁹

- Doorbreken beroepssegregatie door binnen bedrijven en sectoren gelijkwaardige functies gelijk te waarderen
Verschillende functies binnen hetzelfde bedrijf of dezelfde sector kunnen gelijksoortige functie-eisen hebben, ondanks dat het andere werkzaamheden betreft. Dit wordt duidelijk in het proces dat nu gevoerd wordt tegen Tesco.²⁰ De voornamelijk mannelijke medewerkers in de distributiecentra krijgen meer betaald dan de voornamelijk vrouwelijke medewerkers die in de winkel werken, terwijl de functies volgens de eisers gelijkwaardig zijn. Door binnen bedrijven en sectoren kritisch functies en de vereiste kennis en vaardigheden te vergelijken, en gelijkwaardige functies gelijkwaardig te belonen kan het verschil in beloning tussen “mannenberoepen” en “vrouwenberoepen” worden verkleind en de “wet van Sullerot” worden doorbroken
- Training om onbewuste stereotypering te doorbreken
Het blijkt dat bewustwording onvoldoende is om genderbias en stereotypering te doorbreken. Gerichte training op het doorbreken van gender bias en stereotypering is effectiever om gedragsverandering te bereiken.²¹ Deze zouden op de werkvloer door werkgevers aan leidinggevenden en HR-personeel moeten worden aangeboden. Tevens zou deze training als onderdeel van het curriculum moeten worden aangeboden in het funderend onderwijs, alsook in HR- en management opleidingen, om stereotypering die uiteindelijk bijdraagt aan verschillen in waardering en beloning al vroeg te doorbreken
- Monitoring en onderzoek naar methoden om beloningsverschillen te doorbreken
De gevolgen van genderbias en stereotypering op beloningsverschillen tussen mannen en vrouwen worden steeds duidelijker. Daarom is het van groot belang dat data over het vóórkomen van genderbias verzameld en geanalyseerd wordt. De minister van SZW kan op basis hiervan gerichte en SMART geformuleerde doelen stellen om genderbias te verminderen. Om vast te stellen of de gewenste doelen bereikt worden, is monitoring essentieel, waarbij de Tweede Kamer geïnformeerd wordt over de voortgang.
Door verder onderzoek naar de mechanismes van genderbias en door het ontwikkelen van praktische instrumenten kunnen bepaalde patronen doorbroken worden.²² Voor de toepassing van de aanbevelingen voortvloeiend uit de onderzoeksresultaten door de verschillende stakeholders, is het van belang om samenwerking met werkgevers, ministeries en het maatschappelijk middenveld te realiseren. De SER kan hierin een actieve rol spelen.

¹⁹ Een eigen uitgevoerde test leidde tot een verschil van bruto €292,- per maand voor een hoofd financiën met 20 jaar ervaring

²⁰ <https://www.nrc.nl/nieuws/2018/02/07/megaclaim-dreigt-voor-tesco-om-ongelijk-loon-a1591285>

²¹ I. Bohnet, *What works: Gender Equality by Design*, Cambridge: Belknap, 2016

²² I. Bohnet, *What works: Gender Equality by Design*, Cambridge: Belknap, 2016