



UvA-DARE (Digital Academic Repository)

Beloningsongelijkheid en beloningsverschil

Tijdens, K.G.

Publication date

2001

Document Version

Final published version

Published in

Zeggenschap/Tijdschrift over Arbeidsverhoudingen

[Link to publication](#)

Citation for published version (APA):

Tijdens, K. G. (2001). Beloningsongelijkheid en beloningsverschil. *Zeggenschap/Tijdschrift over Arbeidsverhoudingen*, 12(1), 35-38.

General rights

It is not permitted to download or to forward/distribute the text or part of it without the consent of the author(s) and/or copyright holder(s), other than for strictly personal, individual use, unless the work is under an open content license (like Creative Commons).

Disclaimer/Complaints regulations

If you believe that digital publication of certain material infringes any of your rights or (privacy) interests, please let the Library know, stating your reasons. In case of a legitimate complaint, the Library will make the material inaccessible and/or remove it from the website. Please Ask the Library: <https://uba.uva.nl/en/contact>, or a letter to: Library of the University of Amsterdam, Secretariat, Singel 425, 1012 WP Amsterdam, The Netherlands. You will be contacted as soon as possible.

Beleid om beloningsongelijkheid ongedaan te maken maakt beloningsverschil niet kleiner.

BELONINGSONGELIJKHEID EN BELONINGSVERSCHIL

Kea Tijdens

Kea Tijdens is werkzaam als hoofdonderzoeker en onderzoekscoördinator van AIAS, Universiteit van Amsterdam

Het afgelopen jaar is er veel aandacht geweest voor gelijke beloning tussen mannen en vrouwen. Helaas worden in de discussie de begrippen beloningsongelijkheid en beloningsverschil nogal eens met elkaar verward, legt Kea Tijdens uit. Acties om beloningsongelijkheid ongedaan te maken zijn prima, maar sorteren weinig effect op het beloningsverschil.

Half januari concludeert de Commissie Gelijke Behandeling naar aanleiding van een zaak van een Limburgse lerares dat de loonmaatregelen in het voortgezet onderwijs uit 1985 ten nadele van vrouwelijke docenten hebben uitgepakt. Het vormt de apotheose van een jaar met veel aandacht voor gelijk loon voor mannen en vrouwen. In haar Nota Arbeidsvoorwaardenbeleid 2000 maakt de FNV gelijke beloning tot een van de uitgangspunten.¹ Ook initieert ze samen met de Europese zusterorganisatie EVV (ETUC) een campagne voor gelijke beloning. Op 2 december 1999 neemt de Tweede Kamer de motie-Bussemaaker aan, waarin de regering wordt verzocht om met een plan te komen om seksdiscriminatie in de beloning van vrouwen en mannen tegen te gaan.² In mei 2000 stuurt de Staatssecretaris van Sociale Zaken en Werkgelegenheid de nota Gelijke beloning naar de Tweede Kamer.³ In november 2000 formuleert de

¹ FNV, Werk-, Werk- en nog eens Werkplezier. FNV-nota arbeidsvoorwaardenbeleid 2000. Amsterdam, nov. 1999

² 26 800-XV, nr. 34

³ Gelijke beloning. Den Haag, Tweede Kamer, vergaderjaar 1999-2000, nr. 27 099, nr. 1, mei 2000

Stichting van de Arbeid een advies over de nota.⁴ Begin 2001 stelt de FNV in haar nieuwe arbeidsvoorwaardenbeleid dat vermindering van het beloningsverschil tussen mannen en vrouwen een belangrijk aandachtspunt blijft.⁵

In genoemde nota's staan steeds twee begrippen centraal: beloningsongelijkheid en beloningsverschillen. Het begrip beloningsongelijkheid is een term uit het arbeidsrecht: er mag tussen mannen en vrouwen geen sprake zijn van ongelijk loon voor gelijkwaardig werk, zo is vastgelegd in de Wet Gelijk Loon, die later vervangen is door de Wet Gelijke Behandeling. Het begrip beloningsverschil komt uit de economische wetenschap. Door het gemiddelde uurloon van de mannelijke en de vrouwelijke beroepsbevolking uit te rekenen, kan het beloningsverschil tussen beide groepen worden aangegeven. Zo was in 1999 het gemiddeld bruto looninkomen van mannelijke werknemers fl. 36,79 en van vrouwelijke werknemers fl. 25,62 per uur en was het uurloon van vrouwen dus 30% minder. Ook al gaat het bij beloningsongelijkheid en beloningsverschillen om twee geheel verschillende begrippen, ze worden herhaaldelijk door elkaar gebruikt, soms zelfs wordt het beloningsverschil in meer of mindere mate toegeschreven aan beloningsongelijkheid. Dat is ten onrechte.

Beloningsongelijkheid

Volgens de Wet Gelijk Loon voor vrouwen en mannen (WGL) (1975) hebben 'werknemers aanspraak op een loon dat berekend is op grondslag van gelijkwaardige maatstaven als het loon dat een werknemer van het andere geslacht voor arbeid van (nagenoeg) gelijke waarde pleegt te ontvangen'. Klachten kunnen aan een Commissie worden voorgelegd, maar het loopt niet storm. De wet is eerder een sluitstuk dan een begin van een proces om beloningsdiscriminatie aan te pakken. In de jaren zestig zijn systematisch cao-afspraken ongedaan gemaakt waarin vrouwenlonen werden uitgedrukt als een percentage van mannenlonen.⁶ De CAO Wasserijen is in 1971 de laatste⁷

In de Wet Gelijke Behandeling (1980) is het maken van onderscheid tussen mannen en vrouwen in de arbeid verboden. De taken van de commissie worden uitgebreid met toezicht op de nieuwe wet en ze gaat verder onder de naam Commissie gelijke behandeling.⁸ Blijkens haar Jaarverslagen behandelt ze jaarlijks tientallen klachten. Deze hebben veel

⁴ Stichting van de Arbeid, Advies over het 'Plan van aanpak gelijke beloning voor mannen en vrouwen', Den Haag, nov. 2000

⁵ FNV, Bij de tijd. FNV-nota arbeidsvoorwaardenbeleid 2001. Amsterdam, dec. 2000

⁶ Pott-Buter, H. en K. Tijdens (red.) 1998. Vrouwen - leven en werk in de twintigste eeuw. Amsterdam, Amsterdam University Press.

⁷ Tegelaar, P.J.C. 1972. Gelijke beloning voor mannen en vrouwen. In *M&O*, jrg. 26, nr. 3, p. 150-166

⁸ Commissie Gelijke Behandeling van mannen en vrouwen bij de arbeid, Jaarverslag 1987, Den Haag

vaker betrekking op ongelijke behandeling, vooral bij sollicitatieprocedures, dan op ongelijk loon. Een belangrijke uitspraak heeft betrekking op bloemenexporteur Sierex, waar 250 vrouwelijke werknemers lager beloond worden dan hun mannelijke collega's die ongeveer gelijk werk doen.⁹

De naleving van de wetgeving wordt vanaf de tweede helft van de jaren '70 af en toe onderzocht. Uit deze onderzoeken komen weinig aanwijzingen voor ongelijke beloning van vrouwen en mannen bij hetzelfde werk. Mede op grond van deze uitkomsten laat het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid onderzoeken uitvoeren naar mogelijke seksediscriminatie in functiewaarderingssystemen.

Bij de discussies over beloningsongelijkheid gaat het in feite om de definitie van het begrip gelijkwaardig werk. Tot nu toe verstaat men daaronder nagenoeg dezelfde taken bij dezelfde werkgever, zoals Sierex, of nagenoeg dezelfde taken bij verschillende maar zeer vergelijkbare werkgevers, die wel onder dezelfde CAO vallen, zoals de docenten in het voortgezet onderwijs. Het veel gebruikte voorbeeld van de parkeerwachter, die met vergelijkbare taken meer zou verdienen dan de leidster kinderopvang valt dus niet onder de definitie van gelijkwaardig werk. Zou dat wel zo zijn, dan zou de Commissie het terrein betreden van de sociale partners, die tot nu toe in Nederland de loononderhandelingen voeren. Dat lijkt een stap te ver in de verhouding tussen sociale partners en rechtspraak.

Beloningsverschillen

Het begrip beloningsverschil is een term uit de economische wetenschap en heeft betrekking op verschillen naar regio, leeftijdsgroepen, sectoren, sekse, etniciteit of andere kenmerken. Beloningsverschillen naar sekse worden meestal in twee stappen geanalyseerd: eerst wordt onderzocht welke factoren het loon van mannen en van vrouwen afzonderlijk beïnvloeden en vervolgens in hoeverre deze factoren ook het onderlinge verschil beïnvloeden. Statistisch kan gedetailleerd geanalyseerd worden hoe groot de bijdrage van allerlei kenmerken aan het beloningsverschil is.

Op basis van het Sociaal-economisch Panel van het CBS is een analyse gemaakt van het beloningsverschil.¹⁰ Daaruit blijkt dat segregatie naar beroep, gemeten naar vijf kenmerken, de belangrijkste oorzaak is van het verschil. Ten eerste is

⁹ Zie voor een uitgebreide beschrijving Bijleveld, L., Dalglish, M. & Jong, B. de. 2000. Equal pay: de zeurende kwestie van loonkloof en gelijk loon. *Nemesis*, 16, 189-195

¹⁰ Bakker, B.F.M., K.G. Tijdens en J.W. Winkels. 1999. Gender, occupational segregation and wages in the Netherlands. *Netherlands Official Statistics*, Vol. 14, Winter, pp. 36-41

werken vrouwen vaker in vrouwenberoepen en mannen vaker in mannenberoepen. De beloning in vrouwenberoepen is lager. De sekse-index van beroepen draagt substantieel bij aan het beloningsverschil. Binnen beroepen zijn er nauwelijks beloningsverschillen tussen mannen en vrouwen. Ten tweede werken vrouwen gemiddeld op lagere functieniveaus dan mannen, maar ook als vrouwen op hetzelfde functieniveau werken als mannen verdienen ze iets minder. De factor functieniveau vergroot het beloningsverschil substantieel. Ten derde hebben mannen vaker dan vrouwen een leidinggevende positie én als vrouwen al een leidinggevende positie hebben, dan hebben zij daar financieel veel minder profijt van dan mannen. Voor vrouwen loont het, in letterlijke zin, niet om een leidinggevende positie te vervullen. Leidinggeven vergroot het beloningsverschil. Ten vierde is gekeken naar het aantal uren, maar noch het uurloon van vrouwen noch dat van mannen wordt significant beïnvloed door het aantal uren dat zij werken. Ten vijfde heeft het werken in de publieke sector een negatieve invloed op het loon van mannen, niet op dat van vrouwen. Dit kenmerk verkleint het beloningsverschil.

Verder verkleinen de factoren opleidingsniveau, opleidingsrichting en leeftijd het beloningsverschil enigszins. Loopbaanonderbreking wegens terugtrekking van de arbeidsmarkt pakt in financiële zin negatief uit voor vrouwen en niet voor mannen. Daarentegen pakt loopbaanonderbreking wegens werkloosheid financieel negatief uit voor mannen en niet voor vrouwen. Het ontberen van een partner is voor mannen financieel nadelig, niet voor vrouwen. Daardoor verkleint deze factor het beloningsverschil. Het hebben van kinderen is financieel nadelig voor vrouwen, niet voor mannen. Deze factor vergroot het beloningsverschil. Tenslotte vergroten urbanisatiegraad en regio het beloningsverschil enigszins.

Ook de Arbeidsinspectie heeft onderzoek naar beloningsverschillen gedaan.¹¹ Een van de conclusies is dat na correctie voor functie- en persoonskenmerken een onverklaard deel van 7% overblijft. Op basis van deze uitkomsten stelt de staatssecretaris in haar nota *Gelijke beloning* dat de beloningsdiscriminatie substantieel is. De volgende dag laat de Arbeidsinspectie weten dat de onverklaarde beloningsverschillen niet hoeven te duiden op discriminatie.¹² De suggestie dat het onverklaarde deel verwijst naar discriminatie was in de jaren '70 populair, maar is inmiddels achterhaald door wetenschappelijk onderzoek. In statistische termen verwijst het onverklaarde deel naar de invloed van alle factoren die niet gemeten zijn of niet gedetailleerd genoeg gemeten zijn. Daaronder kan ook beloningsdiscriminatie vallen, maar dat is niet erg waarschijnlijk. Amerikaans onderzoek wijst uit dat er bijna geen zogenaamde 'binnen-beroep' ongelijkheid

¹¹ Spijkerman, R. 2000, *De positie van mannen en vrouwen in het bedrijfsleven en bij de overheid 1998*. Den Haag, Arbeidsinspectie Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid

bestaat. Dat wil zeggen dat er tussen mannen en vrouwen in eenzelfde beroep geen verschillen in uurlonen bestaan, als gecontroleerd wordt voor leeftijd, dienstjaren en dergelijke.

Er is vrijwel geen wetenschappelijke steun voor de veronderstelling dat het onverklaarde deel wijst op discriminatie. Dat betekent dat de Sierex-case niet het topje is van een ijsberg vol beloningsongelijkheid, maar dat het gaat om een van de weinige werkgevers die de clausules over gelijk loon in de Wet niet naleven.

Sekse-discriminatie?

De staatssecretaris stelt in de nota dat ook in het verklaarde deel van het beloningsverschil mogelijk enige seksediscriminatie verstopt zit. Daarbij wordt gesteld dat het kenmerk 'functiesoort' op zich geen beloningsverschil rechtvaardigt, terwijl het wel een effect heeft op het beloningsverschil. Immers, een werkgever moet gelijkwaardig werk gelijk belonen. Deze conclusie mag echter niet getrokken worden: achter het begrip 'functiesoort' zit data van honderden verschillende functies die als één functiesoort zijn gecategoriseerd en er zitten duizenden werkgevers en tienduizenden werknemers in de analyse. De kans dat men één werkgever kan treffen die twee werknemers m/v in dezelfde of nagenoeg dezelfde functie ongelijk beloond is zeer klein.

Anderen willen op grond van de verklarende factoren discriminatie ontwaren.¹³ Als deeltijders gemiddeld lagere uurlonen hebben dan voltijders, dan betekent dat absoluut niet dat werkgevers in strijd met het wettelijk verbod op onderscheid naar arbeidsduur handelen, want deeltijders werken mogelijk in andere functies dan voltijders of deeltijders hebben andere kenmerken dan voltijders. Ook al kent het gehele loongebouw leeftijdsafhankelijke beloning, dat betekent niet dat er sprake is van leeftijdsdiscriminatie. Evenzo zijn er beloningsverschillen naar regio's, naar sectoren en naar functies. Het beloningsverschil tussen mannen en vrouwen is groot en voor de gelijkwaardigheid tussen de seksen zou het goed zijn als er beleid was om deze loonkloof te verkleinen. Het is echter een illusie om te denken dat dit bereikt kan worden door een actiever gebruik van de Wet Gelijke Behandeling. Om het beloningsverschil van 30% met één procentpunt te verminderen zijn meer dan duizend gewonnen en geëffectueerde Sierex-zaken nodig waarbij gemiddeld per case het loon van honderd vrouwen met drie gulden per uur omhoog gaat! Als bedacht wordt dat de Commissie gemiddeld per

¹² 'Loon vrouw en allochtoon niet slechter', in *Volkscrant*, 9 mei 2000

¹³ Zoals gebeurt bij Bijleveld, L., Dalgliesh, M. & Jong, B. de. 2000. Equal pay: de zeurende kwestie van loonkloof en gelijk loon. *Nemesis*, 16, 189-195

jaar over tien cases een uitspraak doet, waarvan uiteindelijk een paar bij de rechter leiden tot de uitspraak 'discriminatie', dan duurt het lang voordat er effecten op het beloningsverschil te zien zijn.

Laat duidelijk zijn dat hiermee niets is gezegd ten nadele van de Commissie Gelijke Behandeling. Zij verricht uitstekend werk. Het is goed als wetsontduikers voor de rechtbank worden gesleept! Bovendien, het is niet de Commissie die stelt dat het beloningsverschil moet verminderen. Die uitspraken worden gedaan door anderen. Het is echter een illusie te menen dat het beloningsverschil kleiner kan worden door een beleid om de beloningsongelijkheid te verminderen. Zoals gezegd, de begrippen beloningsongelijkheid en beloningsverschillen hebben niets met elkaar te maken

Beloningsverschillen verminderen

Waarop moet dan een beleid zijn gebaseerd om de beloningsachterstand te verkleinen? De genoemde onderzoeken zijn heel eenduidig: er zijn drie groepen van oorzaken aan te wijzen. Dit zijn de invloed van leeftijd en dienstjaren, het effect van loopbaanonderbreking en kinderen en het effect van segregatie.

Leeftijd en daarmee dienstjaren verklaren een aanzienlijk deel van de beloningsverschillen tussen vrouwen en mannen. Beloning is grotendeels gebaseerd op dienstjaren. Een gemiddelde loonschaal kent al gauw tien periodieken. Stel dat de periodieken zouden worden afgeschaft en iedereen op het eindloon komt te zitten, dan verdwijnt de beloningsongelijkheid voor een deel. Daar zal in de loop van de tijd mogelijk toch wel gebeuren omdat vermoedelijk een veel groter deel van de vrouwen nog ergens halverwege hun periodiekenstijging is en hun salaris de komende jaren nog zal toenemen, terwijl een groter deel van de mannen vermoedelijk al aan het eind van de schaal zit. Onderzoek naar de schalen en periodieken van werknemers is echter niet voorhanden. Deze institutionele context is tot nu toe niet mee genomen in beloningsanalyses.

Een tweede groep factoren verwijst naar het effect van loopbaanonderbreking en van kinderen. Beide hebben een substantieel effect op de lonen van vrouwen. Vermindering van dit effect zal het beloningsverschil verkleinen.

Voorkoming van loopbaanonderbreking is dus belangrijk.

De derde groep factoren heeft betrekking op segregatie: vrouwen werken in andere sectoren en beroepen dan mannen. Loonverschillen tussen sectoren en tussen beroepen hebben een groot effect op het beloningsverschil. Dit najaar doorbrak de bouw het plafond van de looneis van 4% met een eis van 6%. Dat zou zonder meer leiden tot een vergroting van het beloningsverschil tussen mannen en vrouwen. Gelukkig kwam de Abvakabo daarna met een looneis van 6,1%

voor de gezondheidszorg. Gezien de aantallen mannelijke en vrouwelijke werknemers in beide sectoren zal de jaarlijkse loonronde dit jaar dus waarschijnlijk niet leiden tot een groter beloningsverschil. Duidelijk zal zijn dat loonpolitiek een grotere invloed heeft op het beloningsverschil dan een beleid inzake beloningsongelijkheid, maar het effect van segregatie gaat vermoedelijk verder dan per sector verschillende looneisen. Ook de structuur van het loongebouw kan per CAO verschillen. CAO's verschillen in de mate waarin het loongebouw wordt 'opgerekt', functieclassificatiepunten worden 'versleuteld' in loongroepen, leidinggeven wordt gewaardeerd of de loonsverhouding tussen functiegroepen gestalte krijgt.

Tenslotte

Helaas is in dit artikel de belangrijkste vraag over de beloningsverschillen niet beantwoord: waarom wordt in vrouwenberoepen minder verdiend dan in mannenberoepen? Worden deze beroepen gekenmerkt door een platte hiërarchische structuur, waarin leidinggeven nauwelijks beloond wordt, of kenmerken deze beroepen zich door een loonstructuur, waarin anciënniteit en kwalificatiestructuren nauwelijks in het loon weerspiegeld worden? In de economische theorie wordt dit laatste als een van de centrale verklaringen beschouwd, omdat vrouwen bij voorkeur beroepen kiezen waarin ze door de platte structuur de minste 'last' hebben als ze een tijd uit het arbeidsproces stappen voor de verzorging van kinderen. Hiernaar is echter weinig empirisch onderzoek. Nog minder is bekend over secundaire beloningselementen in vrouwenberoepen.

Recent zijn VNU, FNV en Universiteit van Amsterdam/AIAS een project gestart om een database op te zetten met loongegevens van vrouwen. Deze Vrouwenloonwijzer zal op internet te raadplegen zijn. Vrouwen kunnen kijken hoeveel zij verdienen in vergelijking met leeftijdsgenoten in dezelfde beroepsgroep. Om deze loongegevens te verzamelen zijn in de periode september-december 2000 in de Viva, Margriet, Libelle en FNV Magazine vragenlijsten afgedrukt en konden vragenlijsten op de websites www.fnv.nl en www.vrouwonline.nl worden ingevuld. Dit voorjaar verschijnt de rapportage over het onderzoek.¹⁴

¹⁴ Tijdens, K.G. (2001) Vrouwenloonwijzer. De lonen van vrouwen per beroepsgroep. Amsterdam, Universiteit van Amsterdam, AIAS research report 7 (te verschijnen, informatie www.uva.nl/aias).