

Position paper
College voor de Rechten van de Mens
Gelijke beloning van vrouwen en mannen

Ten behoeve van de hoorzitting gelijke beloning 25 juni 2018

Juni 2018

INHOUD

1. Wettelijke grondslag gelijke beloning	3
2. Verschil loonkloof en ongelijke beloning	3
3. Omvang ongelijke beloning	3
4. Oorzaken ongelijke beloning	4
5. Mogelijke maatregelen ongelijke beloning.....	4

1. Wettelijke grondslag gelijke beloning

Het recht op gelijke beloning is vastgelegd in verschillende verdragen. Zo nam de Internationale Arbeidsorganisatie (ILO) al in 1951 een verdrag aan over de gelijke beloning van mannen en vrouwen voor arbeid van gelijke waarde. De EU stelde in 1957 de Verdragen van Rome vast waarin dezelfde eis staat. Dit is in 1975 in Nederland in nationaal recht omgezet met de invoering van de Wet gelijk loon. Tegenwoordig staat dit in de Wet gelijke behandeling van mannen en vrouwen (WGB). In artikel 7, eerste lid, van de WGB is vastgelegd dat vrouwen en mannen voor arbeid van gelijke waarde gelijk betaald moeten worden.

Hoewel de verplichting voor werkgevers om gelijk te belonen wettelijke goed is vastgelegd, blijkt dat vrouwen voor hetzelfde werk structureel minder betaald krijgen dan mannen. Om die reden heeft de EU een actieplan gelanceerd (20 november 2017) om onder andere ongelijke beloning in de praktijk tegen te gaan. Ook in Nederland staat gelijke beloning al langer op de politieke agenda (zie voor een relatief recent voorbeeld 'Actieplan arbeidsmarktdiscriminatie en kabinetsreactie SER advies 'Discriminatie werkt niet!' uit 2014).

2. Verschil loonkloof en ongelijke beloning

Vrouwelijke werknemers in Nederland verdienen gemiddeld minder dan mannen. Vrouwen verdienen namelijk 18 euro per uur, terwijl mannen 22 euro per uur verdienen (CBS, 2016). Dat verschil is iets groter in het bedrijfsleven en iets kleiner bij de overheid. Het is bekend dat verschillen in beloning tussen mannen en vrouwen voor een belangrijk deel verklaarbaar zijn door factoren zoals opleidingsniveau, werkervaring en de sector waarin men werkt. De loonkloof zegt niet direct iets over de discriminatie van vrouwen. Wanneer vrouwen of mannen niet gelijk betaald worden voor arbeid van gelijke waarde, is er wel sprake van discriminatie bij de beloning, ook wel beloningsonderscheid genoemd. Op basis van de onderzoeken van het College binnen drie sectoren kan er beter antwoord gegeven worden op de vraag in hoeverre in die sectoren sprake is van beloningsonderscheid.

3. Omvang ongelijke beloning

Het College kan in individuele gevallen oordelen of er sprake is van ongelijke beloning. Hoewel deze oordelen laten zien wat er in individuele gevallen mis kan gaan, geven deze geen inzicht in de oorzaken en omvang van beloningsdiscriminatie. Daarom heeft het College in drie sectoren, de verzekeringsbranche (2017)¹, hoge scholen (2016)² en bij ziekenhuizen (2011)³ onderzoek gedaan naar ongelijke beloning. Dit geeft voor het eerst voor verschillende sectoren weer in hoeverre binnen Nederlandse organisaties binnen

¹ College voor de Rechten van de Mens. Gelijke beloning verzekerd? Gelijke beloning van mannen en vrouwen bij verzekeringsorganisaties, November 2017.

² College voor de Rechten van de Mens. Verdient een man meer? Gelijke beloning van mannen en vrouwen bij Hogescholen. Januari 2016

³ Commissie Gelijke Behandeling. Onderzoek en oordeel Gelijke beloning van mannen en vrouwen bij de algemene ziekenhuizen in Nederland. April 2011.

hetzelfde functieniveau sprake is van valkuilen in het beloningsbeleid die kunnen leiden tot onrechtmatige beloningsverschillen tussen mannen en vrouwen. In elk onderzoek werd er binnen verschillende organisaties naar vijf functieniveaus gekeken die een doorsnede vormden van het functiehuis. Binnen deze functieniveaus werden willekeurig individuele loondossiers van mannen en vrouwen onderzocht. In alle onderzoeken bleek dat er sprake was van beloningsverschillen ten nadele van vrouwen. Deze verschillen waren niet door objectieve gerechtvaardigde criteria, zoals werkervaring, te verklaren.

In de onderzochte hogere functieniveaus lagen de verschillen in salaris tussen mannelijke en vrouwelijke werknemers op basis van criteria die niet met de waarde van de arbeid te maken hadden hoger dan in lager betaalde banen. Bijvoorbeeld in de ziekenhuissector verdienden vrouwen in het hoogst onderzochte functieniveau gemiddeld 187 euro minder per maand op basis van niet-neutrale criteria dan mannen. In het laagst onderzochte functieniveau kregen vrouwen gemiddeld 56 euro minder per maand op basis van niet-neutrale criteria. In het onderzoek naar hogescholen varieerde dit verschil van 71 euro voor lagere functiegroepen tot 269 euro per maand gemiddeld in het nadeel van vrouwen. In het onderzoek binnen de verzekeringsbranche was het grootste gemiddelde verschil (ook in een van de hogere schalen) in het nadeel van vrouwen binnen een functieniveau 211 euro per maand. Er zijn geen duidelijke argumenten te geven waarom dit in andere sectoren minder vaak zou voorkomen.

4. Oorzaken ongelijke beloning

Ongelijke beloning ontstaat subtiel: het geslacht van de werknemer is bijna nooit de directe oorzaak. Door te belonen op basis van criteria die niet met de waarde van de arbeid te maken hebben, wordt het risico op ongelijke beloning vergroot. Veelvoorkomende valkuilen daarbij zijn het vragen naar het laatst verdiende loon bij het aannemen van nieuwe werknemers. Ook het inschalen op basis van salarisonderhandeling in plaats van op relevante werkervaring en het bieden van arbeidsmarkttoeslagen om (schaars) personeel aan te trekken, zorgen voor ongelijke beloning. Dat het hanteren van deze (en andere) criteria bij beloningsbeleid wel degelijk ervoor zorgt dat vrouwen onterecht structureel lager worden ingeschaald dan mannen, blijkt uit de drie sectoronderzoeken van het College. De risicovolle criteria, zoals aansluiten op het laatstverdiende salaris, komen erg vaak voor. Werkgevers realiseren zich ook vaak niet dat het hanteren van deze criteria bij de salarisbepaling de kans op ongelijke beloning vergroot.

5. Mogelijke maatregelen ongelijke beloning

Wetgeving die gelijke beloning verplicht bestaat al erg lang. Evenals de mogelijkheid om op individuele basis een oordeel te vragen aan het College voor de Rechten van de Mens. Het feit dat ongelijke beloning nog steeds aantoonbaar een probleem vormt, laat zien dat dit niet voldoende is om het probleem tegen te gaan. Er zijn verschillende aanvullende maatregelen mogelijk, zoals ook wetgeving in IJsland en Duitsland laat zien. Het College adviseert graag over de aansluiting van mogelijke maatregelen op de door het College blootgelegde mechanismen, zoals zij afgelopen mei deed bij de internetconsultatie van het wetsvoorstel Gelijke Beloning van Mannen en Vrouwen.

Position paper College voor de Rechten van de Mens. Gelijke beloning van vrouwen en mannen

Inzicht in beloning van mensen met dezelfde functie

Werkgevers zijn verplicht om mannen en vrouwen voor arbeid van gelijke waarde gelijk te belonen. Echter het initiatief om ongelijke beloning aan te kaarten ligt bij de werknemer. Op dit moment is het voor werknemers erg moeilijk om erachter te komen of zij mogelijk onterecht minder verdienen dan een collega's van de andere sekse. Het College beoordeelt dit gedeelte van het wetsvoorstel (artikel 8, lid 1) waar werknemers van grotere organisaties inzicht verkrijgen in de beloning van collega's met dezelfde of vergelijkbare functies dan ook positief. Mits de privacy van collega's gewaarborgd wordt.

Bewustzijn rondom risicovolle criteria bij salarisbepaling vergroten

Veel werkgevers weten niet dat veelgebruikte criteria in het beloningsbeleid, het risico op ongelijke beloning vergroten. Daarom startte het College november vorig jaar de campagne Grip op Gelijk Loon. Voor deze campagne ontwikkelde het College een test voor werkgevers en HR-adviseurs. Via de campagnewebsite www.mensenrechten.nl/gelijkelonen kunnen zij nagaan of ze weleens in de valkuilen van ongelijk belonen stappen. Daarnaast biedt het College een checklist en workshops aan om het beloningsbeleid neutraler in te richten. Echter het bereik van dergelijke maatregelen is onvoldoende om het bewustzijn van werkgevers grootschalig te vergroten.