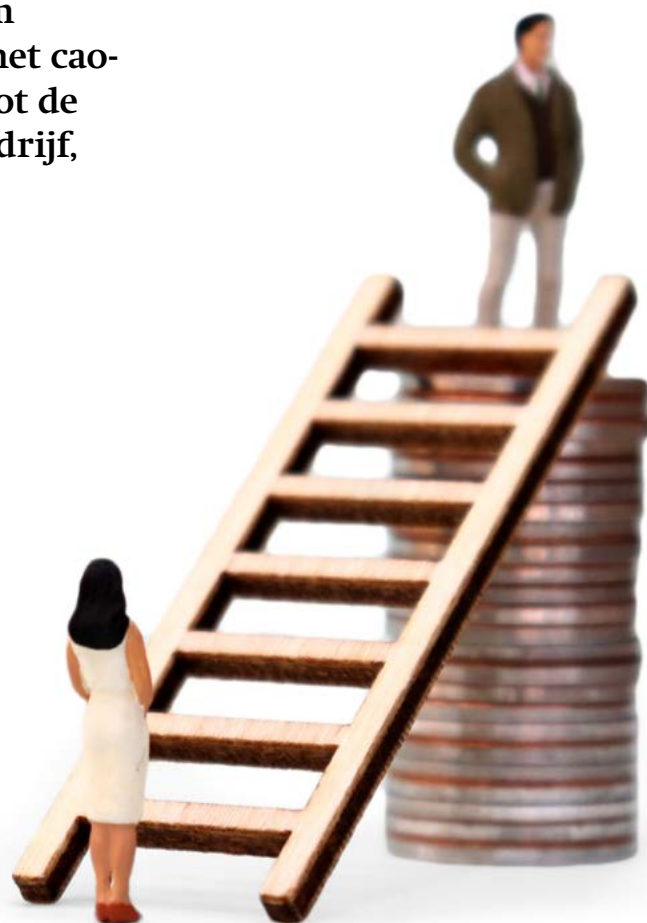


Beloningsverschil mannen en vrouwen? Benut de cao

Onterechte beloningsverschillen tussen mannen en vrouwen moeten tot het verleden gaan behoren – en het bestrijden ervan behoort dan ook de speerpunten van het cao-overleg 2020. Maar vaststellen hoe groot de kloof precies is in een sector of een bedrijf, blijkt nog niet zo eenvoudig.

TEKST

Jasper Schramade,
Linda Vedder
en Anne Megens



In het kort

- Bestaand onderzoek laat een wisselend beeld zien van beloningsverschillen tussen mannen en vrouwen. Dit komt doordat uiteenlopende gegevens en definities van beloning worden gebruikt.
- Met behulp van de AWVN-beloningsmonitor is een diepe beloningsanalyse uitgevoerd in de sector chemie. Daaruit komt een gecorrigeerd, onverklaard verschil van 2 tot 3 procent.
- De cao heeft een dempend effect op beloningsverschillen. Dat het verschil in de chemie vrij klein is, heeft waarschijnlijk te maken met de beoordelings- en beloningssystemen die de sector kent en waarover cao-afspraken zijn gemaakt.
- AWVN is geen voorstander van een wet om gelijke beloning tussen mannen en vrouwen af te dwingen, maar pleit ervoor ongelijke beloning voor gelijk werk te bestrijden via het arbeidsvoorwaardenoverleg.



Aegon was in 2018 het eerste bedrijf in Nederland dat in de cao afspraken maakte over het gelijk belonen van mannen en vrouwen. Niet alleen sprak de verzekeraar af het beloningsverschil nauwgezet te onderzoeken, ook beloofde Aegon een stevige aanpak om een eventueel verschil te bestrijden. Snel daarna volgden meer werkgevers, zoals APG, GVB en de Universiteit Tilburg. Zo'n afspraak in de praktijk brengen is echter nog niet zo eenvoudig. Het begint ermee dat lastig is vast te stellen wat de omvang van het probleem precies is. De laatste jaren zijn uiteenlopende onderzoeksresultaten in de discussie aangehaald: waar de ene publicatie spreekt over een loonverschil van 5 procent, stelt de andere dat er een verschil is van 19 procent of dat vrouwen 300.000 euro in hun loopbaan mislopen.

Niet altijd betrouwbaar

Het vaststellen van de omvang van het beloningsverschil is de eerste stap. Daar komt heel wat bij kijken, zoals het gebruiken van objectieve salarisgegevens, het goed kunnen bepalen wat vergelijkbaar werk is en het inzetten van een valide methode waarmee andere verklaringen dan sekse uit de uitkomsten te filteren zijn (zie kader 'Beloningsgegevens vergelijken'). De studies die rekening houden met deze factoren, komen uit op een beloningsverschil tussen de 4 en 6 procent. Dat is lager dan de uitkomsten die op meer generiek onderzoek worden gebaseerd, die daarmee een vertekend beeld geven.

Een praktijkvoorbeeld ter illustratie. De afgelopen maanden voerde AWVN in opdracht van diverse bedrijven in de sector chemie een benchmarkonder-

zoek naar beloning uit. Daarvoor zijn de gegevens van 30.000 werknemers geanalyseerd; ruim driekwart van alle mensen die werkzaam zijn in de sector. Ter gelegenheid van Equal Pay Day 2019 (6 november) heeft AWVN deze gegevens geanalyseerd op beloningsverschillen, gebruikmakend van de Beloningsmonitordata die zij over medewerkers en functies in deze sector heeft. Ongecorrigeerd komt het verschil in de chemie uit op ruim 6 procent in het voordeel van vrouwen. Hier komt meteen het belang van correctie om de hoek kijken. In de chemie werken namelijk relatief weinig vrouwen (18 procent in deze steekproef), maar de vrouwen die er werken zijn vaak aan de slag in hoge functiegroepen. Na correctie voor de functiegroep komt het verschil uit op 3 procent in het nadeel van vrouwen.

Over beloningsgegevens vergelijken

• Betrouwbaarheid

Lang niet alle onderzoeken baseren zich op betrouwbare en volledige gegevens. Zo is zelfrapportage van medewerkers minder representatief dan gegevens uit de salarisadministratie. De definitie van beloning luistert nauw. Gaat het om het cao-loon of het uitbetaalde loon? Vormt het vaste loon het uitgangspunt of het vaste en variabele loon (*total cash*)? Worden looncomponenten als pensioen, keuzebudgetten en bonusregelingen meegenomen? Welke norm geldt voor de arbeidsduur? Een ogenschijnlijk gelijk salaris is dat in niet als de ene medewerker een 40-urige werkweek heeft en de ander een 36-urige werkweek. Om een volledig beeld te krijgen, is het verstandig uit te gaan van het vaste salaris inclusief variabele componenten.

• Gecorrigeerd en ongecorrigeerd

Het is essentieel om na te gaan wat een beloningsverschil kan verklaren, anders

dan sekse. Vaak zijn logische, niet-discriminerende verklaringen aan te wijzen, zoals werkervaring, sector, beroep en functieniveau. Vrouwen werken bijvoorbeeld vaker in sectoren waar de lonen lager liggen en waar arbeidskosten de belangrijkste kostenpost vormen (zoals zorg en onderwijs). Een eerlijke vergelijking van beloningen corrigeert hiervoor. Bij kwantificeerbare zaken is dat mogelijk. Dit geldt echter niet voor alle verklaringen, zoals voorkeuren aanzien van arbeidsvoorwaarden. Zo vinden sommige mensen werk dichtbij huis belangrijker dan een hoog salaris. Het is mogelijk dat deze overweging bij vrouwen een grotere rol speelt dan bij mannen en dat dit gevolgen heeft voor het salaris. Dit is echter moeilijk aan te tonen.

• Publieke sector en bedrijfsleven

De publieke en private sector zijn in arbeidsvoorwaarden verschillend. Denk maar aan de beschikbare loonruimte die bij de overheid veelal door politieke en begrotingstechnische redenen wordt bepaald,

terwijl in de markt de winstgevendheid van het bedrijf een doorslaggevende factor is. Om een goed beeld te krijgen van de Nederlandse situatie, is het nodig om apart te kijken naar de beloningsverschillen bij de overheid en in de markt.

• Verfijnen naar homogene groepen

Welke groepen werknemers mag je met elkaar vergelijken? Het gaat immers om gelijk loon voor vergelijkbaar werk. Soms zijn functiegroepen smal en precies gedefinieerd, soms vaag en breed. Basis-schooldocenten vormen een vrij helder af te bakenen groep, terwijl medewerkers met als functietitel *adviseur* een heel verschillend takenpakket kunnen hebben. Bovendien is beloning slechts één deel van het arbeidsvoorwaardenpakket. Primaire en secundaire arbeidsvoorwaarden vormen samen een geheel. Een verschil in beloning kan gecompenseerd worden door ruimere secundaire arbeidsvoorwaarden, zoals een ruim opleidingsbudget of een leaseregeling.

Laten we de focus niet uitsluitend op beloningsstructuren leggen, maar ook op gedrag en cultuur



Cao's en arbeidsvoorwaardenregelingen spelen een belangrijke rol in het dempen van beloningsverschillen tussen mannen en vrouwen

Oudere medewerkers hebben meer werkervaring dan jonge medewerkers, daar moet ook rekening mee worden gehouden. Het verschil wordt dan ook nog iets kleiner als gecorrigeerd wordt voor leeftijd: 2,1 procent. Het onderzoek laat dus zien dat de chemie het goed doet: het gecorrigeerde, onverklaarde beloningsverschil tussen mannen en vrouwen in de chemische sector is 2 tot 3 procent.

Willekeur tegengaan

Een verschil van 2 tot 3 procent is kleiner dan wat in veel andere onderzoeken wordt gevonden. Hoe kan dat? Een verklaring is dat in de chemische sector de cao (of de arbeidsvoorwaardenregeling) de basis legt voor het belonings- en beoordelingssysteem. Dat systeem is van toepassing op veruit de meeste medewerkers die werkzaam zijn in de sector. In het beloningssysteem zijn functiegroepen en functiezwaarte vastgelegd. Ook is er een gestandaardiseerde procedure voor functies waarden, beoordelen en doorstromen naar een hoger salarisniveau. Willekeur in salariering wordt op deze manier zoveel mogelijk tegengegaan. Niet achtergrondkenmerken, maar objectieve normen vormen het uitgangspunt om medewerkers salarisverhoging te geven. Mannen profiteren daar in principe niet meer van dan vrouwen. Aannemelijk is dat dit in meer bedrijven en sectoren geldt die een cao en een gedegen belonings- en beoordelings-

systeem kennen. Bij functies die binnen het cao-domein vallen, zijn de salarisverschillen tussen mannen en vrouwen klein. Cao's en arbeidsvoorwaardenregelingen kunnen dus een belangrijke rol spelen in het dempen van beloningsverschillen tussen mannen en vrouwen. Aan de beloningsstructuur ligt het verschil in de chemie hoogstwaarschijnlijk niet. Toch duikt er een beloningsverschil op. Is dit te wijten aan discriminatie? Dat is te kort door de bocht. Cultuur of gedragselementen kunnen een rol spelen, zoals de waarde die een medewerker aan salaris hecht ten opzichte van andere arbeidsvoorwaarden, de vraag of en hoe onderhandeld wordt over het aanvangssalaris, de bereidheid om voor een baan te verhuizen of het aantal en

de duur van carrièreonderbrekingen. Dit zijn factoren die moeilijker te kwantificeren zijn, maar die niettemin een deel van de verklaring kunnen vormen.

Gedrag en cultuur

AWVN pleit ervoor de focus niet uitsluitend op beloningsstructuren te leggen, maar ook op gedrag en cultuur. Daar zijn verschillende aanpakken voor denkbaar die werkgevers zelf kunnen inzetten of waarover ze afspraken met vakbonden kunnen maken. Het actief corrigeren van vooroordelen is er een van. Een veelgehoorde vooronderstelling is bijvoorbeeld dat vrouwen in deeltijd willen werken. Ook als die voorkeur er niet is, starten vrouwen daardoor vaker dan mannen met minder arbeidsuren.

Beloningsgelijkheid speerpunt arbeidsvoorwaardenoverleg 2020

Elk onterecht beloningsverschil tussen mannen en vrouwen is er één te veel. AWWN roept het bestrijden van beloningsverschillen komend arbeidsvoorwaardeenseizoen dan ook uit tot speerpunt van het overleg. Volgens AWWN is het probleem van ongelijke beloning hardnekkig, met vooral onbewustheid als oorzaak. Dit kan alleen worden opgelost als werkgevers en werknemers samen aan de slag gaan. Daarom vindt de werkgeversvereniging dat het arbeidsvoorwaardenoverleg de plek is om het probleem aan te pakken. Wel moet daaraan een gedegen onderzoek naar beloningsverschillen en de verklaringen daarvoor voorafgaan. Positief is dat binnen diverse cao's en bedrijven inmiddels afspraken zijn gemaakt om beloningsverschillen systematisch in kaart te brengen.

AWVN-beloningsmonitor

AWVN beschikt over een van de meest uitgebreide beloningsdatabases van Nederland, de Beloningsmonitor. Daarin zijn de beloningsgegevens van meer dan 225.000 werknemers verzameld, zowel formele (cao-) salarissen als daadwerkelijk betaalde salarissen. De gegevens zijn gekoppeld aan functiegroepen die verfijnd zijn naar functiezwaarte, waardoor een gedetailleerd beeld van vergelijkbare functies ontstaat. Met deze gegevens kan AWVN beloningsverschillen voor bedrijven en bedrijfstakken precies in kaart brengen.



Jasper Schramade
werkt als adviseur belonen bij AWVN



Lina Vedder
werkt als adviseur belonen bij AWVN



Anne Megens
is adviseur beleid en strategie

Wetgeving is geen goed idee, veel meer winst valt te behalen op het niveau van de sector en de werkvloer

Dit kan hen beletten om door te groeien naar hogere functies. Werkgevers kunnen dus dezelfde arbeidsomvang aan iedereen aanbieden, vrouwen stimuleren om meer uren te gaan werken en eventuele belemmeringen daarvoor wegnemen (zoals eigen werktijden bepalen). Een andere route is om af te spreken dat functies waarvoor sollicitatiecommissies worden aangesteld, altijd minimaal één vrouwelijk lid moeten hebben. Ook kunnen vrouwen bij interne vacatures actief worden aangemoedigd om te solliciteren. Verder kan ondersteuning van medewerkers helpen om hen steviger te laten staan in arbeidsvoorwaarden- en functioneringsgesprekken, bijvoorbeeld door onderhandel- of persoonlijke effectiviteitstrainingen aan te bieden. Zeker in bedrijven en sectoren die al een cao en een gestandaardiseerd

beloningssysteem hebben, is met dit type interventies hoogstwaarschijnlijk meer winst te behalen dan met de focus op structuren.

Wetgeving geen goed idee

Ondertussen wordt ook een discussie gevoerd over verregaande nieuwe wetgeving. De Tweede Kamerfracties van SP, GroenLinks, PvdA en 50PLUS hebben een initiatiefwetsvoorstel gelijke beloning mannen en vrouwen gemaakt. Onderdeel van het voorstel is dat grote ondernemingen elke drie jaar salarisgegevens moeten overleggen om aan te tonen dat zij mannen en vrouwen gelijk belonen. Alleen de bedrijven die daarin slagen, krijgen een certificaat. Bij bedrijven zonder certificaat ontstaat een rechtsvermoeden ten gunste van de werknemer die meent dat er sprake is

van ongelijk beloningsonderscheid naar geslacht. Ook krijgt de Inspectie SZW de bevoegdheid om boetes op te leggen aan bedrijven die niet kunnen aantonen gelijk te belonen.

Het gaat om verstrekkende maatregelen. Gezien de complexiteit van het vraagstuk en de onduidelijkheid over de omvang van het probleem, vindt AWVN dit type maatregelen niet passend. AWVN ondersteunt van harte de intentie van het voorstel, maar zet grote vraagtekens bij de effectiviteit ervan, zeker in verhouding tot de grote administratieve belasting die de wetgeving zou veroorzaken. In een eerdere reactie lichtten VNO-NCW, MKB-Nederland en AWVN uitbreider toe waarom een wet haar doel voorbijschiet. Veel meer winst valt te behalen op het niveau van de sector en de werkvloer. ●