

Vrouwen verdienen minder. Echt? Ja

tekst Clasina van den Heuvel
en Arie de Rooij
beeld RD

Mannen verdienen gemiddeld meer geld dan vrouwen. Zo is dat. En zo blijft het, lijkt het. Waarom eigenlijk?

Het Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS) liet het vorige week zien in nieuwe cijfers (over 2008): vrouwen verdienen dat jaar gemiddeld 81 procent van het bruto-urloon van mannen. Wel wordt de kloof kleiner – op jaarbasis daalde het verschil in de periode 2006-2008 met 0,4 procent. Eerdere onderzoeken laten eveneens zien dat vrouwen

minder verdienen. Zo rapporteerde de Arbeidsinspectie in 2008 een verschil van 6,5 procent, en dan tussen mannen en vrouwen met een vergelijkbare functie, eenzelfde opleiding, arbeidsduur, aantal dienstjaren en contractduur.

Maarten van Klaveren (1947) is onderzoeker bij het Amsterdam Instituut voor Arbeids-Studies (AIAS). Hij analyseert gegevens die – via een enquête – binnenkomen bij de Loonwijzer, een website die cijfers rond salarissen in kaart brengt. Zo'n vijftig landen zijn erbij betrokken.

Bij het verschil in beloning spelen allerlei zaken een rol, legt Van Klaveren uit. Het CBS vergelijkt het gemiddelde uurloon van alle mannen en alle vrouwen. Die twee groepen verschillen nogal van elkaar op

het gebied van jaren van werkervaring, opleiding, functieniveau, het al dan niet werken in deeltijd en loopbaanonderbreking. Van Klaveren: „Vrouwen werken heel veel in deeltijd, en werken meer in banen die een minder hoog functieniveau vereisen. Qua opleiding zou het niet zo hoeven zijn, maar vrouwen accepteren eerder dan mannen een baan onder hun niveau – bijvoorbeeld omdat ze voor de kinderen zorgen, niet te ver willen reizen.”

Een ander punt is dat vrouwen vaker dan mannen een tijdje uit het arbeidsproces gaan, waarop dan de zogeheten "wage penalty" volgt, een "straf" die op loopbaanonderbreking staat. „Stel, je werkt in het bankwezen tot je 28e en treedt weer in op je 38e, en er is daar veel gebeurd in de automatisering

en de bankproducten, dan word je vaak lager ingeschaald dan toen je de bank verliet.”

Bij mannen komt loopbaanonderbreking zelden voor, zegt Van Klaveren, „Tenzij ze werkloos worden.”

In Nederland telt, zeker in de beter betaalde beroepen, het aantal dienstjaren. Vrouwen hebben volgens Van Klaveren veelal een korter arbeidsverleden, niet alleen door tijdelijk de arbeidsmarkt te verlaten maar ook doordat ze eerder een andere werkgever zoeken.

De vrouwen die een hoge functie bekleden, verdienen gemiddeld toch minder dan mannen. Daarbij is weer van belang dat 'vrouwenberoepen', zoals de zorg, een plattere loonstrucuur kennen dan bijvoorbeeld de financiële wereld. Uit de nieuwste CBS-cijfers bleek dat

de loonverschillen sterk variëren per sector. Zo kregen vrouwen bij financiële instellingen in 2008 gemiddeld 30 procent minder betaald dan mannen, terwijl in het onderwijs het verschil maar net boven de 15 procent uitkwam.

Als dergelijke cijfers worden gecorrigeerd en onderzoekers vergelijkbare groepen bekijken, dan blijft een gemiddeld verschil over van 6 procent in het particuliere bedrijfsleven en 3 procent in de overheidssector, weet Van Klaveren. In dat deel kunnen volgens hem statistische onvolkomenheden en discriminatie zitten. „Haal je die er ook uit, dan zou je voorzichtig een onverklaard verschil van 1 procent bij de overheid en 2 procent in het bedrijfsleven kunnen concluderen. Niemand weet waar dat onderscheid

precies vandaan komt.”

Het bewijs dat discriminatie meespeelt bij salarisongelijkheid, is heel dun in Nederland, meent de wetenschapper. „De wet maakt discriminatie hier haast onmogelijk. Fulltimers en parttimers mogen niet worden onderscheiden in loon. Bij de Commissie Gelijke Behandeling kwamen tot nog toe hooguit enkele tientallen klachten binnen, die in twee of drie gevallen gegrond werden verklaard.”

In Zuid-Europa en nieuwe EU-lidstaten is het een ander verhaal, aldus Van Klaveren. „Vrouwen hebben in bijvoorbeeld Roemenië en Bulgarije nog wel een achtergestelde positie. Ze werken meestal fulltime, vaak in gekwalificeerd werk. Zo zijn daar veel vrouwelijke dokters. Zij vormen de overgrote meerderheid. De top bestaat uit

mannen. Bij het loonverschil in die landen zal discriminatie relatief een grotere rol spelen.” Het is belangrijk ongelijkheid en discriminatie duidelijk te onderscheiden, benadrukt Van Klaveren.

Opmerkelijk is overigens dat in een land als Zweden, vaak als voorbeeld genomen voor arbeidsparticipatie van vrouwen, de loonkloof ook groot is – vrouwen werken daar veel, maar veelal in verzorgende en verplegende beroepen.

De keus voor een vrouwenberoep, of een uitvoerende functie bij een financiële instelling, is – ook in Nederland – een bewuste. „Vrouwen zeggen: „Als ik tussen de mannen in de dealroom kom, betekent dat geen baan van 40 uur meer, maar van 60 of zo. Dat ben ik niet van plan. Ik wil 30 of

35 uur werken.” De haantjes werken wel 60 uur en halen daarnaast een bonus binnen.”

De kloof tussen salarissen van beide seksen wordt niet snel kleiner, bespeurt Van Klaveren. „Het gaat veel langzamer dan ik ooit heb gedacht.” Volgens hem is een eerste oplossing niet dat er meer vrouwen aan de top komen in het bedrijfsleven – wat wel een overheidsstreven is –, maar dat eerst bedrijfsmodellen veranderen. Zodat het dus geen vereiste blijft om zestig uur te werken om mee te tellen, maar dat een normale werkweek de graadmeter is, ook voor topmensen. „Zolang het bedrijfsleven die lange werkweken pult, denk ik dat de salarisongelijkheid blijft.”

>>loonwijzer.nl

Bij het eerste nee begint het spel pas

Elisa de Groot stapte vijftien jaar geleden met lood in haar schoenen naar haar baas. Ze had ontdekt dat haar mannelijke collega 1000 gulden meer verdiende dan zij.

„Die collega was een halfjaar ouder dan ik, we hadden dezelfde opleiding gevolgd en deden hetzelfde werk”, vertelt De Groot, die destijds werkte als senior consultant. „Ik wilde mijn baas ervan overtuigen dat ik er ook wat bij moest krijgen.” Na de eerste zin, die ze heel lang had voorbereid, zei de werkgever al: „Echt waar? Verdien jij 1000 gulden minder? Dat gaan we rechtzetten. Met terugwerkende kracht.”

De Groot, lachend: „Ik was met stomheid geslagen. Vooraf had ik allerlei aannames, zoals: hij vindt me natuurlijk minder goed, of: hij vindt me vast niet zo aardig als ik dit aanklaart.”

De Groot schreef samen met Yvette Berkel en Monic Bührs het boek „Strategisch onderhandelen voor vrouwen” (2009). De auteurs trainen en coachen vrouwen via de organisatie InTouch women resource management.

Dat vrouwen minder verdienen dan mannen, heeft volgens De Groot „voor een groot deel” te maken met onderhandelen over het salaris. Ze noemt een

Amerikaans onderzoek, van Harvard Business School. „Van de jonge vrouwen die van de universiteit komen en starten in hun eerste functie, onderhandelt 7 procent. Bij jonge mannen is dat 57 procent. Daar begint de achterstand dus al. En: vrouwen onderhandelen gemiddeld veertien maanden later over hun salaris.”

De onderhandeling van De Groot destijds over 1000 gulden per maand is niet representatief voor onderhandelingen van vrouwen over hun salaris – „dit ging wel heel makkelijk”, – maar toont wel een relevant aspect. Vrouwen vrezen dat het ten koste gaat van de goede verstandhouding als ze vragen om een hoger salaris. Of ze verwachten dat de baas vanzelf wel over de brug komt als ze zien hoe hard ze werken. Ook denken ze nogal eens voor de ander.

„Vrouwen willen zich eerst waarmaken voor ze gaan onderhandelen”, zegt De Groot. „Zij praten achteraf, mannen doen het vooraf.” Verder hebben vrouwen meer aandacht voor het algemeen belang, ziet De Groot. „Neem de crisis. Als een werkgever zegt: Het is nu een moeilijke tijd, we moeten alle zeilen bij zetten, dan nemen vrouwen daar eerder genoegen mee. Zij calculeren zo'n reactie zelfs vooraf in, denken: In deze tijd kan ik niet aankomen met een vraag om salarisverhoging. Mannen trekken zich

daar minder van aan en gaan meer voor eigenbelang.” Daar komt bij de laatste over het algemeen eerder zijn gericht op hiërarchie en status, terwijl vrouwen inhoud centraal stellen. „Vrouwen zijn blij als ze worden gevraagd voor een interessant project, maar zijn zich er niet altijd van bewust dat salaris bijdraagt aan hun positie. Ze zeggen ja – en dan is het onderhandelingsmoment voorbij.”

Onderhandelen over het salaris kan in principe in elke sector, meent De Groot. „Belangrijk is wel dat je je goed voorbereidt. In bijvoorbeeld het onderwijs is dat makkelijk te doen, die salarissen zijn tamelijk bekend.” Het is waar dat een salaris in het loongebouw moet passen. De Groot: „Maar bij veel bedrijven zie je een aanloopschaal en een functieschaal. In een nieuwe positie kun je in de aanloopschaal terecht komen, terwijl je direct wel alle verantwoordelijkheden krijgt. Daarover kun je het dan hebben. In elk geval wordt een aantal vanzelfsprekendheden door mannen meer ter discussie gesteld dan door vrouwen.”

Stel: de werkgever zegt nee. Voor vrouwen houdt het dan snel op. „Zij denken dan: Nee is nee. Voor mannen begint het spel dan pas. Een belangrijke spelregel is: Het eerste nee is het begin.”

>>intouchwrm.nl

Cijfers in de EU

Nederland loopt in de EU bepaald niet voorop als het gaat om salarisgelijkheid tussen mannen en vrouwen. De Europese Commissie meet voor ons land een beloningsverschil van bijna 24 procent. Brussel werkt aan een nieuwe strategie om een gelijke behandeling tussen de seksen te bevorderen. Een van de belangrijkste prioriteiten in dit verband betreft het verkleinen van de kloof bij de inkomens uit arbeid. „Ik vind het bijzonder verontrustend dat de ongelijkheid op dit punt in de achterliggende vijftien jaar nauwelijks is verminderd en hier en daar zelfs toeneemt”, zei Eurocommissaris Reding (Justitie, Grondrechten en Burger-schap) eerder dit jaar bij de aankondiging dat zij maatregelen overweegt. Het gemiddelde loonverschil in de Unie bedraagt volgens de berekeningen van de Commissie 18 procent. Daarbij gaat het om de marge tussen de bruto-

urloonen in het totaal van de nationale economieën. Sommige lidstaten doen het veel beter dan andere. Italië boekt met 4,9 procent het beste resultaat, gevolgd door Slovenië (8,5 procent), België (9,0 procent) en Roemenië (9,0 procent). Nederland bevindt zich met 23,6 procent in de staart van de rangorde. Alleen Oostenrijk (25,5 procent), Tsjechië (26,2 procent) en Estland (30,3 procent) presteren slechter. De toonaangevende partners binnen de EU verblijven in de buurt van Nederland: Frankrijk (19,2 procent), het Verenigd Koninkrijk (21,4 procent) en Duitsland (23,2 procent). Dankzij nationale en Europese wetgeving is het aantal gevallen van rechtstreekse discriminatie, dat wil zeggen verschil in salaris tussen mannen en vrouwen die precies hetzelfde werk verrichten, afgenomen. Toch blijft

er beloningsongelijkheid. Volgens de Europese Commissie weerspiegelt die vooral de ongelijke positie – van vooral vrouwen – op de arbeidsmarkt. De achterstand gedurende het arbeid-zame deel van het leven leidt ertoe dat vrouwen ook lagere pensioenen ontvangen. Hierdoor krijgen zij, zo constateert de Europese Commissie in het in maart gepresenteerde dossier over dit onderwerp, vaker dan mannen te maken met hardnekkige en extreme armoede. Van de vrouwen vanaf 65 jaar loopt 22 procent een armoederisico, terwijl voor mannen in die leeftijdscategorie in dit opzicht een percentage wordt berekend van 16. Frankrijk heeft inmiddels een keurmerk ingevoerd om de genderongelijkheid in de arbeidssfeer terug te dringen, het zogenaamde "label égalité professionnelle".



Gemiddeld bruto-urloon van vrouwen

Het verschil in loon tussen mannen en vrouwen is de afgelopen jaren iets kleiner geworden, meldde het Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS) maandag. Gemiddeld krijgt een vrouw 81 procent van het bruto-urloon van een man.

