

De juridische kanten van de GENDER PAY GAP

mr. dr. Nuna Zekić

Universitair Hoofddocent Arbeidsrecht

Department of Private, Business and Labour Law

Tilburg University

Gender pay gap

Loonverschil man / vrouw NL

CBS, 2019

Ongecorrigeerd
loonverschil

Gecorrigeerd
loonverschil

38%

(gemiddeld jaarloon)

14%

(bruto-uurloon)

?

- Deeltijdwerk
- Ervaring
- Opleiding
- ...

Kan niet worden
verklaard

Oorzaken GPG

- Deeltijdwerk
- Sector
- Beroep
- Flexibel werk
- Leeftijd / ervaring
- Opleiding
- Gender bias
- ...

Gender bias – literatuur

- **Bias als gevolg van stereotypen:**

- **‘descriptieve bias’:** we *verwachten* van vrouwen in vergelijking met mannen
 - Minder ‘potentie’, leiderschap, expertise, excellence, impact, etc., dan bij mannen
 - Meer focus op zaken buiten het werk
- **‘prescriptieve bias’:** prestaties/gedrag van vrouwen *evalueren* we anders (‘double standards’), bijv. in
 - onderhandelen, teaching evaluations, kwantiteit en kwaliteit van publicaties, etcetera

- **Accumulatie van bias:**

- lagere inschaling werkt lang door,
- in alle aspecten van loopbanen: zichtbaarheid, ondersteuning, kruiwagens, mentoren, netwerken

- **Rolmodeffecten:** gebrek aan (voldoende) vrouwen in de top van organisaties en in selectie-, evaluatie- en beloningsbeslissersrollen.

Initiatieven

- Aanbeveling Europese Commissie 7 maart 2014
- Pay Transparency Directive 2021??

- Wetsvoorstel Wet gelijke beloning van vrouwen en mannen (35 157):
 - Certificaat als bewijs van gelijke beloning
 - Individueel informatierecht

We need to talk about salaries

- **Pay transparency** = maatregelen om loonverschillen tussen mannen en vrouwen in organisaties beter zichtbaar te maken, waardoor gerichte actie makkelijker wordt
 - ✓ Rapportage- en onderzoeksplichten voor werkgevers
 - ✓ Toegang tot relevante data voor individuele werknemers
- Zie ook het oordeel d.d. 29-6-2020 van het Europees Comité voor Sociale Rechten (ESH)

Dossieronderzoek

- Loonverschil staat niet gelijk aan beloningsongelijkheid
 - Om beloningsongelijkheid vast te stellen is het noodzakelijk dat:
 - mannen en vrouwen gelijkwaardige arbeid verrichten
 - bij dezelfde werkgever
 - en de gevonden loonverschillen gerelateerd worden aan het in de betreffende organisatie gehanteerde beloningsbeleid.
1. Identificeer paren (m en v) die gelijkwaardige arbeid verrichten
 2. Ga na hoe het beloningsbeleid is toegepast.

Beloningsbeleid

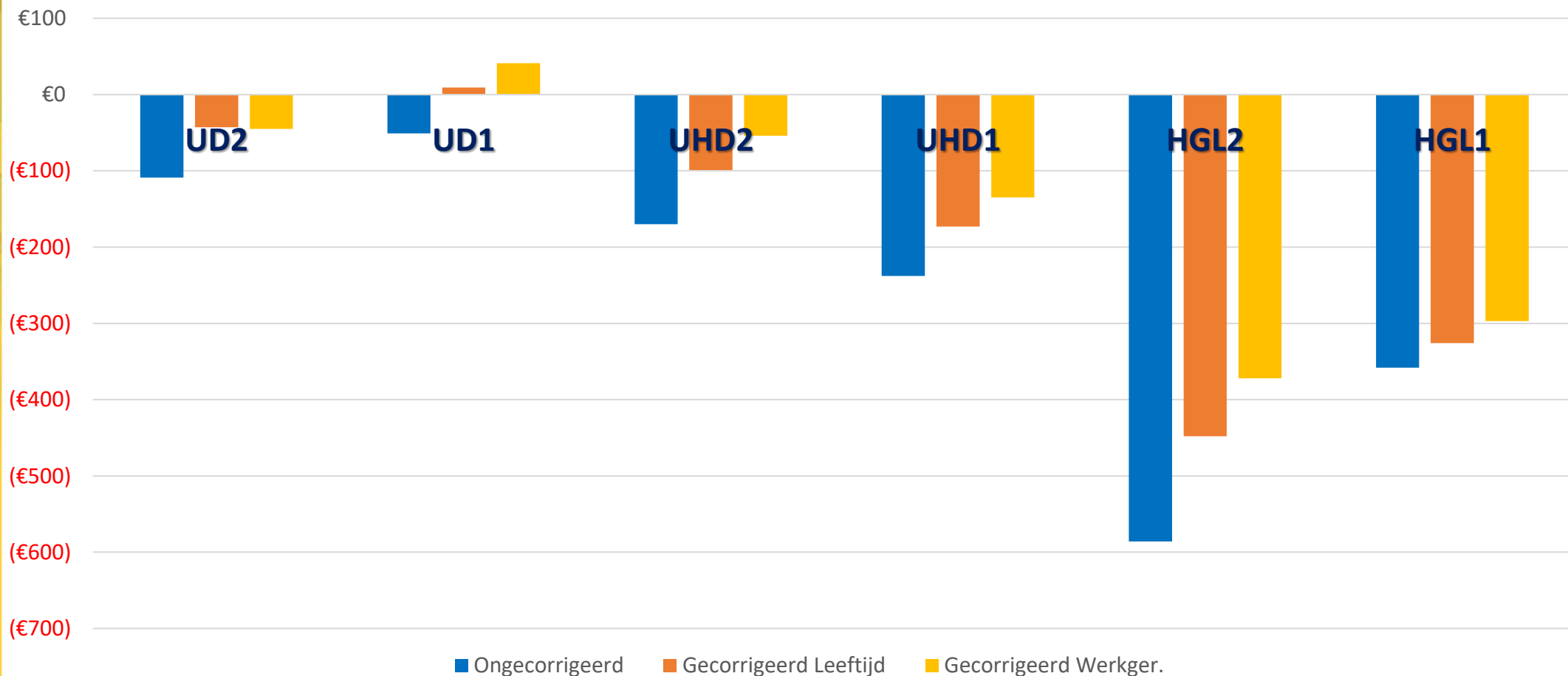
- Eerder opgedane relevante werkervaring
- Laatstverdiende salaris
- Opleiding
- Leeftijd
- Anciënniteit
- Onderhandelingen
- Krapte op de arbeidsmarkt
- ...

- Niet-neutrale beloningsmaatstaven (CRM 2016):
 - Laatstverdiende salaris
 - Salarisonderhandeling
 - Te lage of te hoge inschaling o.g.v. werkervaring
 - ...

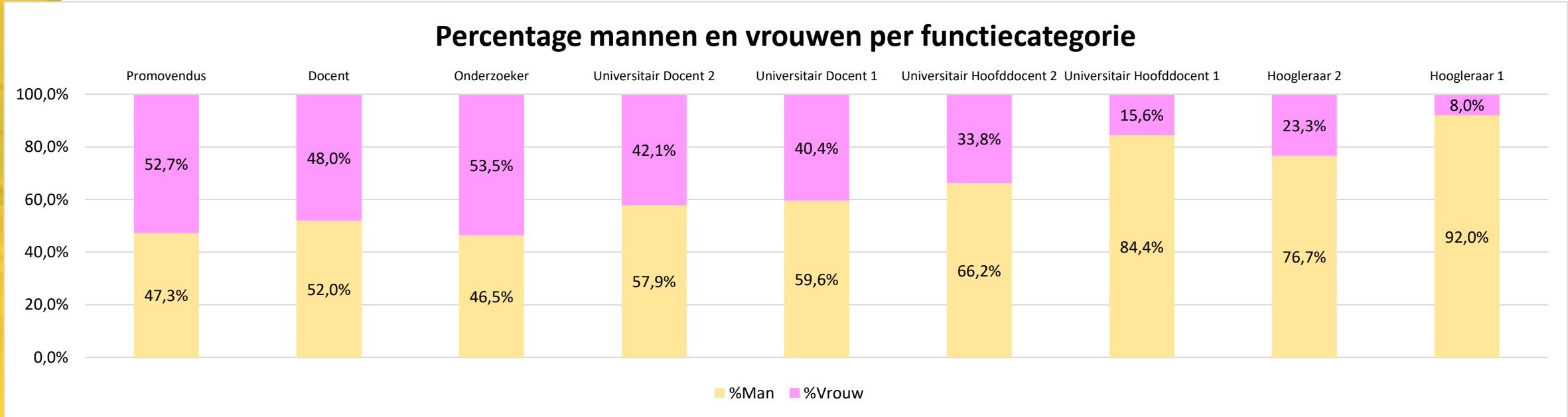
Beloningsonderzoek TiU 2018

- **Ongecorrigeerde sekseverschil** in salaris van wetenschappers (UD, UHD, HGL) aan TiU bedroeg **€1181**
- Een beloningsverschil dat niet te verklaren valt door leeftijd, door ervaring, door omvang en type contract, of door productiviteit in termen van publicaties
- Leeftijd belangrijke verklaring, maar: binnen alle leeftijdscategorieën zien we een verschil
- Toelages: vaker, structureler en hoger bij mannen in vergelijking met vrouwen

Beloningsverschil m-v binnen functies



Een groot deel van het verschil ligt in de structurele ongelijke verdeling van mannen en vrouwen over posities



- Ook CBS 2019: “Het loonverschil tussen mannen en vrouwen op basis van gemiddelde uurlonen wordt enigszins vertekend doordat de lonen van hoogbetaalde mannen hier zwaar in meewegen.”

Welke acties n.a.v. het onderzoek?

- Dossieronderzoek
- Ontwikkelen transparante en consequente beloningssystematiek
- Beloningsbesluiten duidelijk vastleggen inclusief de motivatie
- Periodiek een 'quick scan'

- Andere voorbeelden:

Artikel 2. Loonverschil tussen mannen en vrouwen

APG Groep heeft geconstateerd dat er een verschil in beloning bestaat tussen mannen en vrouwen voor dezelfde werkzaamheden. APG Groep zal in overleg met de ondernemingsraad actie ondernemen om het verschil in ongelijke beloning tussen mannelijke en vrouwelijke medewerkers op te lossen.



Dank voor jullie aandacht!

n.zekic@tilburguniversity.edu