



SAMENVATTING

Verdient een man meer?

januari 2016

COLLEGE VOOR
DE RECHTEN
VAN DE MENS

Gelijke beloning van mannen en vrouwen
bij hogescholen



Samenvatting en aanbevelingen

Aanleiding

In Nederland komen in 2015 nog steeds gemiddelde beloningsverschillen voor tussen mannen en vrouwen die kunnen oplopen tot meer dan 20%, in het nadeel van de vrouwen. Een deel van deze verschillen is toe te schrijven aan factoren die in strijd kunnen zijn met de Algemene wet gelijke behandeling. Deze verschillen noemen we beloningsonderscheid. Vaak is het niet exact duidelijk waar beloningsonderscheid ontstaat en hoe groot de omvang hiervan is. Het College voor de Rechten van de Mens verrichtte onderzoek bij zes Hogescholen om meer inzicht te krijgen in deze materie. Dit onderzoek sluit aan bij het kabinetsbeleid om bestaande loonverschillen tussen mannen en vrouwen voor gelijke arbeid weg te nemen. Doel van het onderzoek is om aandacht voor ongelijke beloning te genereren en om aan te zetten tot het nemen van (structurele) maatregelen.

Wat is er onderzocht?

Het College onderzocht welke risico's hogescholen lopen op het maken van beloningsonderscheid op grond van geslacht en hoe deze risico's ontstaan. Hiervoor zijn eerst de feitelijke salarissen van alle werknemers geanalyseerd. Vervolgens is een selectie gemaakt van vijf functiegroepen en is binnen deze groepen een aantal salarisvergelijkingen gemaakt tussen werknemers die gelijkwaardige functies vervullen. Bij deze vergelijkingen zijn de gebruikte beloningsmaatstaven (beloningscriteria) en de toepassing hiervan onderzocht op eventuele risico's op beloningsonderscheid.

Het verkregen inzicht in omvang en oorzaken van beloningsonderscheid is besproken met functionarissen in verschillende gremia binnen de hogescholen. Dit is steeds toegespitst op de aangetroffen toepassingen van het beloningsbeleid, gezien vanuit de gelijkebehandelingswetgeving.

Onderzoeksmethode

Bij dit onderzoek zijn 6 van de 37 hogescholen in Nederland betrokken, waarbij gestreefd is naar een goede doorsnede van de hogescholen. Er is gebruikt gemaakt van een mixed-methods design waarbij zowel kwantitatief als kwalitatief onderzoek is verricht. Bij het kwantitatieve deel zijn de personeels- en salarisgegevens van 7519 werknemers geanalyseerd om inzicht te krijgen in hun beloning en indeling in

functiegroepen. Het aanvullende kwalitatieve deel van het onderzoek heeft plaatsgevonden op basis van personeelsdossiers binnen de functiegroepen 5, 7, 9, 11 en 12. Deze groepen geven een goede doorsnede van het functiegebouw van hogescholen. Bij elke betrokken hogeschool zijn per functiegroep 4 dossiers van mannen en 4 dossiers van vrouwen onderzocht. In samenwerking met de personeelsadviseurs van de hogescholen is de totstandkoming van de beloning van de geselecteerde werknemers besproken en geanalyseerd. Op basis van deze gegevens is bepaald of de toepassing van het beloningsbeleid op een neutrale dan wel niet-neutrale manier tot stand is gekomen. Hieruit kan worden afgeleid in hoeverre de hogescholen het risico lopen op het maken van beloningsonderscheid.

Niet-neutrale beloningsmaatstaven

Een niet-neutrale beloningsmaatstaf is een maatstaf die het risico van onderscheid op grond van geslacht in zich draagt of een maatstaf die – door de wijze waarop hij is toegepast – kan leiden tot onderscheid op grond van geslacht. Vaak kennen werkgevers niet de risico's van deze maatstaven. Hierdoor kunnen valkuilen ontstaan binnen het beloningsbeleid. Het gebruik van deze maatstaven of een niet-neutrale toepassing van een maatstaf betekent niet per definitie dat hiermee in strijd wordt gehandeld met de gelijkebehandelingswetgeving. Wel loopt een werkgever in dergelijke situaties een risico dat beloningsonderscheid wordt vastgesteld bij beroepsprocedures.

Bevindingen

Bij het onderzoek waren 4301 vrouwen en 3218 mannen betrokken. Het personeelsbestand bij de zes hogescholen bestaat voor 57% uit vrouwen. Bij de vier laagste onderzochte functiegroepen is het aandeel vrouwen aanmerkelijk groter dan het aandeel mannen. Alleen in de hoogste functiegroep zijn de vrouwen in de minderheid.

De mannen verdienen bij de zes hogescholen gemiddeld €4258 per maand en de vrouwen €3798 per maand. Het gemiddelde beloningsverschil bedraagt 10,8% in het nadeel van de vrouwen. Het salarisverschil binnen de vijf onderzochte functiegroepen ligt aanmerkelijk lager en loopt van 0,2% tot 4,3%. Bij vier van de vijf functiegroepen is dit verschil in het nadeel van vrouwen en bij één functiegroep is dit in het nadeel van de mannen.

Van de gemaakte functievergelijkingen is 85% te duiden als een vergelijking met een niet-neutrale uitkomst. Dit betekent niet dat hiermee beloningsonderscheid – dat wil zeggen verschil tussen mannen en vrouwen in beloning voor arbeid van gelijke waarde in strijd met gelijkebehandelingswetgeving – is aangetroffen, maar wel dat deze werkgevers bij beroepsprocedures het risico lopen dat dit de uitkomst is.

Bij de toegepaste niet-neutrale maatstaven is 70% toe te schrijven aan positieve bedragen en 30% aan negatieve bedragen (niet toegekend salaris, terwijl dit wel had gemoeten). Bij de positieve bedragen is de verdeling tussen mannen en vrouwen nagenoeg gelijk. Bij de negatieve bedragen blijken vrouwen twee keer vaker geld mis te lopen dan mannen en het bedrag dat hiermee gemoed is ligt ook twee keer zo hoog.

Belangrijkste conclusies

In totaal zijn meer dan 30 niet-neutrale beloningsmaatstaven aangetroffen. Bij al deze maatstaven bestaat een reële kans op beloningsonderscheid. Bij 85% van de salarisvergelijkingen tussen gelijkwaardige functies is er sprake van een functievergelijking met een niet-neutrale uitkomst, waardoor een risico op beloningsonderscheid aanwezig is.

Wanneer de toepassing van één van de 30 niet-neutrale maatstaven leidt tot het niet toekennen van geld waar dit wel had gemoeten, komt dit bij vrouwen bijna twee keer zo vaak voor dan bij de mannen. De vrouwen krijgen in deze situaties ook twee keer zoveel minder toegekend dan de mannen.

De belangrijkste valkuilen bij het vaststellen van het aanvangssalaris zijn:

- Te lage inschaling op grond van werkervaring;
- Aansluiting zoeken bij het laatstverdiende salaris;
- Salarisonderhandeling.

De belangrijkste valkuilen bij het vaststellen van de salarisgroei zijn:

- Salarisgaranties;
- Bevorderingspercentage niet of onjuist toegepast;
- Werkervaring tijdens het dienstverband onvoldoende verdisconteerd.



Aanbevelingen

- 1 Ga bij het vaststellen van het aanvangssalaris uit van de competenties en relevante werkervaring van de sollicitant(e) en niet van het laatstgenoten salaris.
- 2 Stel tijdens salarisonderhandelingen alleen de criteria volgens de eigen arbeidsvoorwaardenregeling aan de orde en niet een salarisbedrag in euro's. Spreek bijvoorbeeld over de mate en duur van relevante werkervaring en vertaal dit in een salarisbedrag volgens de eigen normen.
- 3 Ken de salarisgaranties en toeslagen toe in de vorm van vaste bedragen boven het geldende functieloon en niet als een salarisbedrag in een hogere functieschaal. Bevries deze bedragen op het huidige niveau en probeer, indien mogelijk, deze bedragen af te bouwen. Bouw evaluatiemomenten in ten aanzien van aflooptermijnen en de hoogte van de bedragen van de toeslagen. Leg alle afspraken omtrent deze toeslagen duidelijk administratief vast, inclusief de motivatie achter het toekennen van deze bedragen.
- 4 Pas het beleid bij promoties en bij doorstroming naar andere salarisschalen consequent toe voor zover het gaat om zaken als horizontaal oversteken en het toekennen van nul, één of twee bevorderingsperiodieken bij overgang naar een zwaardere functie.
- 5 Plaats nieuw aan te stellen werknemers die op het maximum van de functieschaal ingedeeld zouden moeten worden, niet beneden het schaalmaximum om zodoende enig groeiperspectief te bieden. Hoe begrijpelijk het bieden van groeiperspectief ook is, het leidt steeds direct tot een risico op beloningsonderscheid ten opzichte van collega's met evenveel werkervaring die wel al naar het schaalmaximum zijn toegegroeid.
- 6 Deel werknemers die nog niet aan alle kwalificaties voldoen in binnen de functieschaal waar de functie op grond van de functiewaardering thuishoort. Indeling in een lagere functieschaal kan makkelijk leiden tot een risico op beloningsonderscheid ten opzichte van collega's die een gelijkwaardige functie vervullen. Maak zolang de werknemer niet aan alle kwalificaties voldoet, gebruik van de aanloopsalarissen conform de uitgangspunten van de cao.

- 7 Leg ondubbelzinnig het tijdsbestek vast tussen een bevordering of een hogere inschaling en de reguliere datum voor het toekennen van normpercentages om in aanmerking te kunnen komen voor een normpercentage.
- 8 Leg in de personeelsdossiers alle beloningsbesluiten duidelijk vast, inclusief de motivatie voor deze besluiten. Deel deze besluiten ook schriftelijk mee aan de betrokken werknemers.

Samengevat

Over het algemeen ligt het gemiddelde beloningsverschil bij de zes betrokken hogescholen in lijn met eerder door het CBS gepubliceerde cijfers. Op het niveau van de functiegroepen zijn de beloningsverschillen en het risico op beloningsonderscheid echter aanmerkelijk kleiner. Bij het risico op beloningsonderscheid is er nauwelijks onderscheid tussen mannen en vrouwen bij het toekennen van teveel geld.

Maar wanneer het gaat om het minder toekennen van geld dan waar werknemers recht op hebben, zijn vrouwen dubbel zo vaak in het nadeel. Vrouwen lopen daarbij ook twee keer zoveel geld mis als mannen. De onderzochte hogescholen gebruiken ruim 30 niet-neutrale maatstaven. Daarin schuilt een risico op beloningsonderscheid.



Voorbeeldsituatie

Henk en Wytske werken allebei bij Hogeschool de Vink. Henk is facilitair medewerker en Wytske werkt op de administratie. Hun functies vereisen nagenoeg dezelfde kennis, verantwoordelijkheid en vaardigheden. Op basis van het **functiewaarderingssysteem FUWA-HBO** zijn beide functies in **functie-groep 5** ingedeeld en dus is er sprake van **arbeid van gelijke waarde**. Bij deze functiegroep hoort een eigen **functieschaal** om het salaris van Henk en Wytske te bepalen. Het **minimumfunctieloon** voor deze functieschaal is €1619. Na 11 normpercentages wordt het maximum van de schaal bereikt.

Henk is direct na afronding van zijn studie gestart in deze functie. Wytske is daarentegen al een doorgewinterde professional, ze heeft de afgelopen 15 jaar bij veel verschillende hogescholen de administratie bijgehouden. Tijdens het sollicitatiegesprek kon Henk het uitermate goed vinden met zijn leidinggevende. Ze blijken beiden voor FC Vinkerwolde te hebben gevoetbald. Omdat de leidinggevende veel in hem zag, is Henk halverwege de functieschaal ingedeeld. Wytske had bij binnenkomst bij hogeschool de Vink ook een fijn gesprek met haar leidinggevende. Omdat ze al zoveel ervaring had, zou ze eigenlijk op het maximum van de functieschaal kunnen worden ingeschaald. Maar dit betekende dat Wytske geen groeiperspectief meer zou hebben. Daarom besloot haar leidinggevende om haar twee **normpercentages** onder het maximum in te schalen.

Beiden werken inmiddels twee jaar voor De Vink en hebben die twee jaar prima gefunctioneerd waardoor beiden de reguliere jaarlijkse normpercentages hebben gekregen. Daarmee zit Wytske nu op het maximum van de schaal en zit Henk op ongeveer driekwart van de schaal. Wytske heeft dus een hoger **salaris** en daarmee is er een **beloningsverschil** tussen Henk en Wytske. Dit komt doordat de **aanwas** voor Henk en Wytske verschilt, oftewel dat wat ze tot nu toe in salaris gegroeid zijn ten opzichte van het schaalminimum.



Dit is een uitgave van
het College voor de Rechten van de Mens

College voor de Rechten van de Mens
Kleinesingel 1-3
Postbus 16001
3500 DA Utrecht
030 888 38 88
info@mensenrechten.nl
www.mensenrechten.nl

Voor vragen kunt u een mail sturen of bellen.

Fotografie
Peter de Ruiter

Ontwerp
Ontwerpwerk, Den Haag

Publicatiedatum: januari 2016