

Het verschil tussen ongecorrigeerde en gecorrigeerde loonkloof



Iedereen zou gelijk loon voor gelijk werk moeten krijgen. Er is echter nog steeds sprake van een loonverschil tussen mannen en vrouwen. Maar hoe zit het nu precies met de loonverschillen tussen mannen en vrouwen en waarom is daarbij het verschil tussen de ongecorrigeerde en gecorrigeerde loonkloof van wezenlijk belang?

De loonkloof geeft het verschil aan in gemiddeld uurloon tussen mannen en vrouwen. Dat verschil kan diverse oorzaken hebben. Daarbij kán er sprake zijn van discriminatie, maar dat hoeft niet het geval te zijn.

In het debat over gelijke beloning wordt vaak geen onderscheid gemaakt tussen de ongecorrigeerde en de gecorrigeerde loonkloof. Die begrippen worden vaak juist dwars door elkaar gebruikt. Dat kan tot spraakverwarring én verkeerde beleidskeuzes leiden. Het is dus ook voor uw OR van belang om het verschil tussen de begrippen te kennen en om de juiste cijfers als uitgangspunt te nemen. De Wet op de ondernemingsraden (WOR) geeft u immers verschillende bevoegdheden om invloed uit te oefenen op het beloningsbeleid van uw organisatie.

Het is voor uw OR van belang om het verschil tussen begrippen te kennen

Oorzaken van ongecorrigeerde loonkloof

De oorzaken van de ongecorrigeerde loonkloof zijn complex omdat ze divers én met elkaar verweven zijn. Zo zijn vrouwen vaak oververtegenwoordigd in functies op een lager niveau, in sectoren met lagere lonen en met arbeidskosten als grootste kostenpost (zoals zorg, onderwijs en schoonmaak) en werken ze veel in deeltijdbanen. Parttime werken betekent bovendien vaak ook minder doorgroeimogelijkheden. Zo is voor leidinggevende functies doorgaans fulltime werken de norm.

Onderzoeken van Claudia Goldin en Eurostat laten echter zien dat een belangrijke factor voor de inkomensongelijkheid de verantwoordelijkheid voor de zorg van kinderen en huishouden is. Die komt vaak voor rekening van vrouwen. Dat kan ertoe leiden dat vrouwen eerder kiezen voor parttime werk of voor een minder goed betaalde baan dichtbij huis, dan voor een fulltime baan of een hoger salaris een flink eind verderop.

Maatregelen die gericht zijn op het dichten van de ongecorrigeerde loonkloof, moeten dus vooral van culturele of maatschappelijke aard zijn en vragen om een mentaliteitsomslag. Dat vergt veel tijd. Een belangrijke verandering op dit vlak vond slechts zo'n 70 jaar geleden plaats. Pas sinds 1955 is het vrouwen toegestaan om na het huwelijk te (blijven) werken.

Recente cijfers over de landelijke loonkloof

In de 'Monitor Loonverschillen 2022' meldt het Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS) dat als rekening wordt gehouden met factoren zoals het soort werk, functie, opleiding en ervaring (het gecorrigeerde loonverschil), er een verschil tussen mannen en vrouwen overblijft van 1,8% bij de overheid en 6,9% in het bedrijfsleven. In 2020 was het gecorrigeerde loonverschil 2,9% respectievelijk 7%. Het CBS heeft dit jaar de onderzoeksmethode aangepast, waardoor de kloof nauwkeuriger is vastgesteld. In een ander recent onderzoek, van Intermediair en Business Universiteit Nyenrode, was de conclusie dat de gecorrigeerde loonkloof tussen mannen en vrouwen in 2023 juist is toegenomen, naar 7,4%.

Vergelijken van salaris

De ongecorrigeerde loonkloof geeft dus aan dat de financiële positie van vrouwen veel minder goed is dan die van mannen. Om uitspraken te kunnen doen over gelijk loon voor gelijk werk, is een vergelijking van het salaris van mannen en vrouwen met dezelfde functie of hetzelfde werk nodig. Dat is lastig, want wanneer voeren werknemers hun werk of functie precies hetzelfde uit? De ongecorrigeerde loonkloof moet in elk geval worden gecorrigeerd voor specifieke kenmerken zoals functieniveau, leeftijd, diensttijd, en het wel of niet in deeltijd werken.

Doorgaans is het immers zo dat bijvoorbeeld naarmate het functieniveau hoger is, ook het salaris hoger is. Bij de loonkloof op respectievelijk landelijk of sectorniveau, kan ook worden gecorrigeerd voor het feit of iemand in een goed of juist slecht betalende sector of organisatie werkzaam is. Het percentage dat na correctie resteert, is het onverklaarbare deel. Overigens hoeft het onverklaarbare deel nog niet te betekenen dat er sprake is van discriminatie.

Beloningsverhouding binnen uw organisatie

Dankzij onder andere uw instemmingsrecht bij het belonings- en functiewaarderingsysteem ([artikel 27, lid 1c WOR](#)) en uw initiatiefrecht ([artikel 23 WOR](#)) kan uw OR veel invloed uitoefenen op de beloningsverhoudingen binnen uw organisatie. Om een goed beeld te krijgen van de opzet van het beloningsbeleid, kunt u bij uw bestuurder cijfers opvragen over de beloningsverhoudingen in uw organisatie (informatierecht, [artikel 31d WOR](#)). Bestuurders van grote ondernemingen zijn verplicht om hierover elk jaar met de OR in gesprek te gaan.

Hou er bij het opvragen en analyseren van de cijfers en uw vergelijking op bedrijfsniveau dus rekening mee dat een correctie van de loonkloof nodig is voor diverse karakteristieken zoals leeftijd, werkervaring, functieniveau en het al dan niet werken in deeltijd. In het kader hieronder ziet u een voorbeeld van de ongecorrigeerde en gecorrigeerde loonkloof in de praktijk. Hieruit blijkt dat de ongecorrigeerde loonkloof geen juiste maatstaf is als het om 'gelijk loon voor gelijkwaardig werk' gaat.

Voorbeelden ongecorrigeerde en gecorrigeerde loonkloof

In het eerste voorbeeld verdienen vrouwen en mannen in elke schaal gemiddeld hetzelfde: gelijk loon voor gelijkwaardig werk, dus! Maar omdat de vrouwen vooral in de lage functies werkzaam zijn en mannen overwegend in hogere functies, is de loonkloof in het bedrijf maar liefst 19%. In het tweede voorbeeld verdienen vrouwen gemiddeld in elke schaal minder: ongelijk loon voor gelijkwaardig werk, dus! Omdat in dit voorbeeld vrouwen relatief veel in de hogere schalen voorkomen, komt de loonkloof uit op 0%. De ongecorrigeerde loonkloof is dus geen juiste maatstaf als het om 'gelijk loon voor gelijkwaardig werk' gaat.

Nieuwe richtlijn Europese Unie

Om het dichten van de loonkloof te versnellen, heeft de Europese Unie een richtlijn aangenomen voor verplichte beloningstransparantie. Nederland moet de EU-regels uiterlijk medio 2026 in de eigen nationale wetgeving opnemen. Demissionair minister Van Gennip van het ministerie SZW verwacht hiervoor in het tweede kwartaal van 2024 een wetsvoorstel naar de Tweede Kamer te sturen.

De richtlijn verplicht werkgevers onder meer om werknemers informatie te geven over het gemiddelde beloningsniveau van collega's die hetzelfde of gelijkwaardig werk verrichten. Vanaf wanneer en hoe vaak (jaarlijks of elke drie jaar) uw organisatie aan deze verplichting moet voldoen, hangt af van de grootte van uw organisatie. Organisaties met 100 werknemers of meer moeten straks rapporteren over beloningsverschillen aan een nader te bepalen toezichthoudende instantie.

Dit verdiepingsartikel is geschreven door Karin Panman en Linda Vedder, beiden adviseur Belonen bij [werkgeversvereniging AWWN](https://www.awvn.nl), e-mail: k.panman@awvn.nl en vedderl@awvn.nl

Dit is een artikel van de redactie van OR Rendement

OR Rendement is dé informatiebron voor leden van de ondernemingsraad (OR) of de personeelsvertegenwoordiging (PVT), ambtelijk secretarissen, vakbondsbestuurders en externe adviseurs. Wat zijn de voor de medezeggenschap relevante wijzigingen in wet- en regelgeving, en hoe kunt u dit op beleidsmatig en strategisch niveau uitwerken? Daarnaast moet u op de hoogte zijn van de klassieke OR-thema's, zoals de OR-verkiezingen, het OR-jaarverslag, het instemmingsrecht en communicatie met de achterban.

De onafhankelijke en ervaren redactie van OR Rendement zit bovenop het nieuws en vertelt u als eerste wat de ontwikkelingen zijn. Altijd in heldere taal en met een praktische insteek, zodat u de informatie direct kunt vertalen naar uw eigen werksituatie. OR Rendement is daarnaast multimediaal. De voor uw vakgebied relevante informatie verschijnt:

- ✓ dagelijks op het digitale platform Rendement Online, waar u onder meer het laatste nieuws, checklists, rekentools, maatwerkbrieven en verdiepingsartikelen tot uw beschikking heeft;
- ✓ wekelijks gebundeld in een e-mailnieuwsbrief;
- ✓ maandelijks in het vakblad OR Rendement, boordevol nieuws en achtergrondartikelen, digitaal en op de mat;
- ✓ tweemaandelijks in een handzaam themadossier: een pocketboekje dat iedere editie een complex onderwerp uitdiept.



Rendement is een succesvolle uitgeverij van met name praktische vakbladen en digitale ondersteuning.

Het assortiment bestaat uit een crossmediaal portfolio: van printuitgaven zoals magazines en themadossiers tot online ondersteuning in de vorm van digitale naslagwerken, e-nieuwsbrieven, een vragenservice en tools.

www.rendementuitgeverij.nl