



VROUWEN VERDIENEN BETER

De loonkloof uitgelegd

FNV.NL



DOWNLOAD dit bestand voor *volledige* interactieve functionaliteit en open het met Adobe Reader op desktop of laptop. De interactieve functionaliteit werkt niet of slechts ten dele bij opening in een browser!

Door de **KLIKBARE INHOUDSOPGAVE** kom je direct op de pagina of het artikel van je keuze. Met de **THUISKNOP** keer je terug naar de inhoudsopgave. Je kan natuurlijk ook gebruik maken van de standaard interface (bladwijzers) van je pdf reader. Bij verwijzing naar een **BIJLAGE** keer je terug naar de 'vertrekpagina' door een klik op het **paginacijfer** van de betreffende bijlage.

INHOUDSOPGAVE

VOORWOORD	4
AANLEIDING	6
Wetgeving	6
Wat is ongelijke beloning?	6
De cijfers	7
de groeiende loonkloof	8
Slecht betaalde sectoren en de Wet van Sullerot	8
Loonverschil of loondiscriminatie?	10
Gebrek aan doorgroeimogelijkheden	10
INTERVIEW MAAIKE METSJE VISSER	12
En deeltijd werken dan?	13
WAT ZIJN DE OPLOSSINGEN?	14
38% - De deeltijdloonkloof	14
13% - De loonkloof voor het bruto-uurloon	15
6% - De loondiscriminatiekloof	15
INTERVIEW JULIA	18
De mythe van slecht onderhandelen	19
Doet Nederland het dan zo slecht?	19
De vele gezichten van maatschappelijke ongelijkheid	20
Luxemburg; een succes verhaal	20
Wat vinden vrouwen zelf?	21
Conclusie: wat moet er gebeuren?	22

VOORWOORD

De FNV en haar voorgangers strijden al vele decennia voor gelijke rechten van vrouwen op de werkvloer. Neem het Vrouwensecretariaat van de NVV, dat onvermoeibaar opkwam voor gelijke kansen voor vrouwen in het onderwijs en op de arbeidsmarkt, gelijke beloning en een eerlijke verdeling van betaald en onbetaald werk.



Al jaren 'vieren' we *Equal Pay Day*. Vanaf deze dag werken vrouwen voor niets tot het einde van het jaar. In 2017 schreven we een manifest voor het dichten van de loonkloof. Dat vormde de inspiratie voor een wetsvoorstel in de Tweede Kamer om gelijke beloning af te dwingen.

We roepen de Karin Adelmundprijs in het leven, naar het icoon van de Vrouwenbond FNV. Met deze prijs lichten we vrouwen uit die zich via hun vakbondswerk inzetten voor een betere positie van vrouwen op de werkvloer.

Natuurlijk spannen we ons niet alleen in op deze momenten. We zijn doorlopend bezig met het beïnvloeden van de overheid en werkgevers. Denk aan het spreken bij hoorzittingen van de Tweede Kamer, of bij internationale conferenties, bijvoorbeeld over de Europese richtlijn over loontransparantie.

Over gelijke beloning en de loonkloof wordt veel gepraat. Dat gaat niet altijd op basis van de juiste feiten en cijfers. Met deze publicatie helpen we loonkloofmythes voor eens en voor altijd de wereld uit.

De FNV gaat door. Net zo lang totdat de loonkloof en genderdiscriminatie definitief tot het verleden behoren. Daar hebben we iedereen bij nodig, ook mannen. Om een stap naar voren te doen in onbetaald werk en een stap opzij in posities van invloed. Alleen met solidariteit en doorzettingsvermogen kan een gelijkwaardige samenleving werkelijkheid worden. Daar gaan we voor, in de wetenschap dat we staan op de schouders van reuzinnen.

Moedig voorwaarts!

Bas van Weegberg

Lid Dagelijks Bestuur FNV

Noot: *In deze publicatie spreken we over mannen en vrouwen. Als we het over vrouwen hebben, doelen we op alle mensen die zich als vrouw identificeren. Iedereen die wordt gezien als vrouw wordt benadeeld door de loonkloof. Deze publicatie heeft ook betrekking op hen.*

AANLEIDING

Sinds 1975 is gelijke beloning voor vrouwen en mannen voor gelijke of gelijkwaardige arbeid wettelijk verplicht. Toch kennen we in Nederland een aanzienlijke loonkloof. Het is de voornaamste reden voor frustratie onder vrouwen op de werkvloer. Over welke percentages gaat het, wat zijn de oorzaken, en wat zijn de oplossingen? In deze publicatie beantwoorden we deze vragen. Ons doel: samen de loonkloof dichten. Niet pas in 2086, zoals in het huidige tempo het geval zou zijn. Maar morgen. Om te beginnen.

WETGEVING

Gelijke beloning is sinds 1957 verankerd in het Europese Verdrag van Rome. Pas in 1975 is deze Europese wet doorgevoerd in Nederland in de Wet Gelijk Loon. Die is, weer later, omgezet naar de Wet gelijke behandeling van mannen en vrouwen. Hierin is vastgelegd dat vrouwen en mannen voor gelijk werk gelijk betaald moeten worden.¹

In mei 2023 stemde de Europese Unie in met een richtlijn over loontransparantie. Op grond van deze nieuwe regels moeten bedrijven in EU-landen informatie publiceren over het salaris dat vrouwen en mannen ontvangen voor gelijkwaardig werk. Is het loonverschil zonder goede reden meer dan 5%, dan moeten de bedrijven actie ondernemen. De nieuwe richtlijn bevat ook regelingen om slachtoffers van loondiscriminatie te compenseren en sancties voor werkgevers die de wet overtreden.²

WAT IS ONGELIJKE BELONING?

We hebben het over **ongelijke beloning** als er ongelijk wordt beloond voor gelijkwaardig werk. We hebben het dan over vrouwen minder verdienen dan hun mannelijke tegenhanger voor vergelijkbaar werk. Dit wordt ook wel **beloningsdiscriminatie** of **loondiscriminatie** genoemd.

1 'Hoe gender(on)gelijk is Nederland? De hardnekkige loonkloof', College voor de Rechten van de Mens, 2023.

2 'Nieuwe EU-regels over loontransparantie', Ministerie van Buitenlandse Zaken, 2023.

Ongelijke beloning en de loonkloof worden vaak in één adem genoemd, maar zijn niet hetzelfde. De **loonkloof** gaat over de ongelijke positie van mannen en vrouwen op de arbeidsmarkt, waardoor vrouwen gemiddeld minder verdienen.³

DE CIJFERS

38%

Kijkende naar alle werkende mannen en vrouwen in Nederland, verdienen vrouwen per jaar gemiddeld 38% minder dan mannen. Het feit dat vrouwen vaker deeltijd werken dan mannen, wordt gereflecteerd in dit percentage. Het salarisverschil van 38% per jaar maakt dat vrouwen vaker financieel afhankelijk zijn van hun partner of de overheid, ook in hun pensioen.

13%

Gecorrigeerd op deeltijdwerken - er wordt gekeken naar bruto uurloon in plaats van jaarsalaris - verdienen vrouwen gemiddeld 13% minder per uur dan mannen. De 13% loonkloof is het meest gehanteerde percentage en wordt elk jaar gebruikt om Equal Pay Day te berekenen. Vanaf die dag werken vrouwen in Nederland symbolisch voor niets. In 2023 viel Equal Pay Day op 14 november.

6%

Nogmaals gecorrigeerd op overige factoren - zoals het feit dat er minder vrouwen op hoger betaalde posities zitten - en kijkend naar het bruto uurloon van mannen en vrouwen in vergelijkbare functies, blijft er nog steeds een 'onverklaarbare loonkloof' over van 6%. Dit is een gemiddelde. Bij de overheid is het percentage iets lager en in het bedrijfsleven iets hoger. Dit noemen we de 'onverklaarbare loonkloof', het wijst op loondiscriminatie.⁴

3 Agnes Jongerius en Vera Tax, 'Omdat ik het verdien', Partij van de Arbeid Europa, 2021.

4 Agnes Jongerius en Vera Tax, 'Omdat ik het verdien', Partij van de Arbeid Europa, 2021.

DE GROEIENDE LOONKLOOF

Sinds 1995 loopt de loonkloof terug met gemiddeld 0,5%. In 2022 berekende het Centraal Bureau voor de Statistiek dat de onverklaarbare loonkloof nog 'maar' 6% bedroeg. Het Nationaal Salaris Onderzoek van 2023 laat echter zien dat de loonkloof tussen mannen en vrouwen juist weer is gestegen, naar 7,4%. De oorzaak? Vrouwen profiteerden in de afgelopen twee jaar minder van de salarisverhogingen. Waar vrouwen gemiddeld 9% meer gingen verdienen, verdienden mannen gemiddeld 16% meer.⁵

Het Nationaal Salaris Onderzoek voert geen redenen op voor deze groei. Jaap van Muijen, een van de onderzoekers, vermoedt dat de hoge inflatie van 2023 de boosdoener is. Die inflatie moest gecorrigeerd worden in salarisonderhandelingen. Salarisonderhandelingen pakken voor vrouwen vaak een stuk minder gunstig uit dan voor mannen. Mannen krijgen vaker een loonsverhoging en vaker hogere loonsverhoging.⁶

SLECHT BETAALDE SECTOREN EN DE WET VAN SULLEROT

Er wordt vaak gesteld dat vrouwen nu eenmaal banen kiezen in sectoren die slechter betalen, zoals bijvoorbeeld de zorg of het onderwijs, en dat dat de oorzaak is van de loonkloof. De socioloog en schrijver Évelyne Sullerot constateerde echter dat beroepen waarin veel vrouwen werken, over het algemeen een lager aanzien hebben. Sterker nog: hoe meer vrouwen in een vooral door mannen gedomineerde beroepsgroep aan de slag gaan, hoe meer de status van dat beroep afneemt, en daarmee de salarissen.⁷ Econoom Jorgen Harris berekende dat een groei van 10 percentagepunten in het vrouwelijke aandeel binnen een sector, leidt tot een afname van het gemiddeld mannelijk loon met 8% en een afname van het gemiddeld loon van vrouwen van 7%.⁸

5 Jaap van Muijen en Eric Else, 'Nationaal salaris onderzoek 2023', Intermediair en Nyenrode Business Universiteit, 2023.

6 Marlou van der Schrier, 'Hoger salaris voor bijna driekwart van de werknemers, maar ook loonkloof mannen en vrouwen gegroeid', Het Parool, 2023.

7 Nienke Taalman, 'Mannen hebben het zwaarder dan vrouwen? De cijfers zeggen iets anders', OneWorld, 2023.

8 Jorgen Harris, 'Do wages fall when women enter an occupation?', 2021.

Ter illustratie: de afgelopen zestig jaar gingen steeds meer vrouwen in het onderwijs werken. Inmiddels is ruim 8 op de 10 leraren in het basisonderwijs, voortgezet onderwijs en mbo een vrouw (87%). In die zestig jaar daalden de salarissen naar verhouding steeds verder. In 2017 bleek dat leraren 14% minder verdienden dan werknemers van dezelfde leeftijd, met hetzelfde opleidingsniveau en hetzelfde aantal werkuren uit andere sectoren.⁹



Eén van de belangrijke oorzaken van deze ontwikkeling is genderstereotypering. Aan de ene kant zorgen genderstereotypen ervoor dat we bepaalde gedragingen verwachten van mannen en vrouwen. Aan de andere kant schrijven genderstereotypen voor hoe mannen en vrouwen zich zouden moeten gedragen en bepalen wat mannen en vrouwen volgens de samenleving 'horen' te doen.¹⁰ Zo zouden technische beroepen typisch mannelijk zijn en zorg en onderwijs typisch vrouwelijk. Op die manier ontstaat een zelfversterkend mechanisme, waardoor vrouwen minder snel worden aangenomen binnen traditionele 'mannenberoepen', die daarmee 'mannenberoepen' blijven.

Die slechte beloning en de onderwaardering van de zogenaamde vrouwenberoepen is veel vrouwen een doorn in het oog. Die ongelijke beloning vertaalt zich bovendien naar thuissituaties, waar de financiële afhankelijkheid van vrouwen scheve en ongelijkwaardige relaties creëert tussen partners. Een herwaardering van vrouwenberoepen zal directe invloed hebben op het verkleinen van de loonkloof en op de financiële afhankelijkheid van vrouwen.

9 Nienke Taalman, 'Deze wet verklaart (een deel van) de groeiende loonkloof', OneWorld, 2023,

10 'Factsheet genderstereotypering in werk, zorg en onderwijs', Atria, 2020.

LOONVERSCHIL OF LOONDISCRIMINATIE?

Binnen één bedrijf en voor gelijkwaardige functies kunnen verklaarbare loonverschillen bestaan. Bijvoorbeeld doordat een medewerker meer ervaring heeft met vergelijkbare posities. In zo'n geval zijn loonverschillen niet verboden. Om aan te tonen dat het niet om loondiscriminatie gaat, moet de werkgever aantonen dat de verschillen in beloning niet gebaseerd zijn op gender (of etniciteit, handicap, etc.)

Loondiscriminatie aantonen is lastig. De Stichting van de Arbeid heeft een handreiking gepubliceerd, met stappen voor individuele werknemers, grote en kleine bedrijven en ondernemingsraden, evenals uitspraken van het College voor de Rechten van de Mens.

GEBREK AAN DOORGROEIMOGELIJKHEDEN

Vrouwen krijgen onvoldoende kansen om hoger op te komen, waardoor weinig vrouwen in leidinggevende posities zitten. En zelfs de vrouwen die het wel tot de top schoppen, moeten vechten tegen genderdiscriminatie. Dit probleem geldt niet alleen voor vrouwen in leidinggevende posities, elke werkende vrouw heeft moeite om carrière te maken.

Het gebrek aan doorgroeikansen heeft veel gezichten. Het ontbreken van mogelijkheden voor opleidingen binnen het bedrijf. Geen contractverlenging krijgen na een zwangerschap. Niet meer uren mogen werken omdat het werk 'te zwaar' zou zijn. Vrouwen in de schoonmaak die niet met de schoonmaakwagens mogen rijden, waardoor ze meer betaald zouden krijgen. Vrouwen die niet in aanmerking komen voor topposities omdat managers (soms onbewust) iemand aannemen die op hen zelf lijkt.

Hoewel het glazen plafond vaak als schuldige wordt aangewezen, is het in werkelijkheid de 'gebroken trede' van de carrièreladder die de grootste hindernis vormt voor vrouwen om hun carrière te starten; dit symboliseert de gemiste eerste benoeming naar management en hogere functies en is in de realiteit de grootste horde voor vrouwen om carrière te maken.¹¹ Het Sociaal en Cultureel Planbureau stelt dat er weinig onderzoek in Nederland is gedaan naar de (discriminatie in) doorgroeimogelijkheden van vrouwen.¹² Bestaand onderzoek laat geen cijfers zien over hoe vaak deze vorm van discriminatie voorkomt.

11 Emily Field et al., 'Women in the Workplace 2023', McKinsey, 2023.

12 Ans Merens, 'Een lange weg, de ondervetegenwoordiging van vrouwen in management', Sociaal en Cultureel Planbureau, 2022.



INTERVIEW MAAIKE METSJE VISSER



“Het voelt oneerlijk dat veel mensen in de gehandicaptenzorg moeite hebben om rond te komen van hun loon”

Ik ben Maaïke Metsje Visser en ik werk als begeleider in de gehandicaptenzorg voor jongeren en volwassenen met een ernstige meervoudige beperking. Ik doe mijn werk met veel passie, het zijn hele pure mensen en hoewel je er veel tijd en energie in moet stoppen, krijg je er ook enorm veel voor terug.

Ik kwam er pas achter dat de lonen in de zorg achterblijven toen ik actief werd binnen de FNV, hiervoor had ik er nooit bij stilgestaan. Ik hoorde wel vaak dat het een ondankbaar vak was en dat je hard moest werken voor je geld, maar het echte kwartje viel pas later. Door corona en de heftige inflatie begon het ook meer te leven onder mijn collega's, maar nog steeds blijft de actiebereidheid laag. Dit wringt vooral omdat de lonen in de gehandicaptenzorg nog verder achterblijven dan in de zorg in het algemeen.

Het voelt oneerlijk dat veel mensen in de gehandicaptenzorg moeite hebben om rond te komen van hun loon. Veel mensen wisselen daarom ook van sector, voor een hoger loon, minder werkdruk en meer waardering. Het vertrouwen in acties en politiek is maar weinig aanwezig, het verleden heeft aangetoond dat er toch niets verandert. We krijgen dan wel een applaus voor onze inzet tijdens de corona-pandemie, maar daar moeten we het dan mee doen. En ondertussen gaat inflatie gewoon door.

Veel vrouwen in de zorg hebben toch het gevoel dat ze hun cliënten in de steek laten als ze opkomen voor zichzelf en hoger loon. Maar eigenlijk doen we dat al omdat we niet de juiste zorg en aandacht kunnen bieden die deze mensen nodig hebben door onderbezetting, bezuinigingen en uitval. Om voor een ander te kunnen zorgen moet je ook eerst voor jezelf zorgen.

Het loon moet omhoog en de werkdruk omlaag, en we moeten betrokken worden bij de afspraken die gemaakt worden. De mensen in de gehandicaptenzorg moeten schouder aan schouder blijven staan en we moeten elkaar blijven steunen in de strijd voor waardering en een eerlijk loon.

EN DEELTIJD WERKEN DAN?

In de jaren '70 werd het 'anderhalfverdienersmodel' gepresenteerd als de toekomst van de arbeidsmarkt. In dit model werken beide partners, één voltijd en de andere deeltijd. De laatste groep bestaat voornamelijk uit vrouwen. Dit model werd in de jaren '70 door de overheid aangemoedigd en aangezwengeld via een arbeidskorting. Tijdens een periode van groeiende vraag naar arbeidskrachten konden vrouwen zo makkelijker aan het werk.¹³

Ruim vijftig jaar later zijn de Nederlandse vrouwen nog steeds kampioen deelwerkers binnen de Europese Unie: 62% van de Nederlandse vrouwen tegenover 18% van de Nederlandse mannen.¹⁴

In 2021 maakten vrouwen volgens de Emancipatiemonitor van het CBS werkweken van ongeveer 29 uur. In vergelijking: mannen werkten 39 uur per week.¹⁵ Er is onvoldoende geïnvesteerd in publieke voorzieningen zoals kinderopvang en ondersteuning bij mantelzorg. Dit zijn cruciale voorzieningen om fulltime werken voor beide partners mogelijk en aantrekkelijk te maken. Kinderopvang, verlof voor partners of alternatieven voor mantelzorg zijn nu simpelweg te duur en vaak ontoegankelijk.¹⁶

Vrouwen besteden gemiddeld meer tijd aan onbetaald werk, waaronder zorg voor kinderen, huishoudelijke taken en mantelzorg. Volgens onderzoek van de OESO werken mannen en vrouwen gemiddeld evenveel uren per dag, namelijk 8 uur. Bij vrouwen is echter de helft van die uren (3,7 uur) gereserveerd voor onbetaalde arbeid. Bij mannen is dat slechts een derde (2,4 uur).¹⁷

De FNV-enquête over de combinatie van werk en zorg laat een sterke behoefte zien aan een werkomgeving met meer flexibiliteit om werk en zorg te combineren. 57% van de respondenten krijgt onvoldoende ondersteuning van de werkgever als het gaat om mantelzorg. 21% heeft moeite met de opvang van kinderen in vakantieperiodes. 40% geeft aan minder uren te zijn gaan werken vanwege zorgtaken, omdat 75% geen adequate toegang heeft tot verlofregelingen en flexibele werktijden.

13 Nienke Taalman, 'Deze wet verklaart (een deel van) de groeiende loonkloof, OneWorld, 2023.

14 Nienke Taalman, 'Mannen hebben het zwaarder dan vrouwen? De cijfers zeggen iets anders', OneWorld, 2023.

15 'Emancipatiemonitor 2022', Centraal Bureau voor de Statistiek, 2022.

16 'Arbeidsparticipatie van vrouwen', Atria, 2019.

17 J. Witteman et al., 'Gendergelijkheid, wat als betaalde en onbetaalde uren gelijk verdeeld waren geweest?', SEO, 2021.

WAT ZIJN DE OPLOSSINGEN?

Tot zover is er een schets gemaakt van de gecompliceerde samenloop van ongelijkheden die grote gevolgen hebben voor vrouwen in Nederland. Maar de situatie is niet uitzichtloos. Op elk niveau zijn er oplossingen mogelijk.

38% - DE DEELTIJDLOONKLOOF

Nergens in Europa werken zoveel vrouwen in deeltijd als in Nederland. Vrouwen verdienen hierdoor op jaarbasis gemiddeld 38% minder. Terwijl veel vrouwen wel meer zouden willen werken, maar belemmerd worden door de deeltijdcultuur en -structuur. Zo bieden werkgevers vrouwen minder vaak een fulltime contract aan. Subtiel en minder subtiel worden vrouwen richting deeltijd geduwd als ze kinderen krijgen. En uit onderzoek blijkt dat daarna weinig van deze vrouwen terugkeren naar hun voormalige aantal uren.¹⁸



Een oplossing voor de hardnekkige deeltijdcultuur is beleid dat aanstuurt op een betere arbeid-zorg verdeling. Met als begin het uitbreiden van vaderschaps- en partnerverlof. Nu krijgen vaders en partners één keer het aantal werkuren in een week 100% doorbetaald verlof. Daarnaast kunnen ze vijf weken aanvullend geboorteverlof opnemen, deze weken worden via een UWV-uitkering tot maximaal 70% vergoed. Gezinnen met lagere inkomens kunnen dat zich nauwelijks veroorloven. Het gevolg is dat vrouwen langer thuisblijven, de zorgtaken op zich nemen en dat mannen snel teruggaan naar werk. Het aanvullend geboorteverlof moet daarom aangevuld worden naar 100% vergoeding.

18 Wil Portegijs, 'Eens deeltijd, altijd deeltijd. Waarom vrouwen in deeltijd blijven werken als ze 'uit' de kleine kinderen zijn', Sociaal Cultureel Planbureau, 2022.

Een andere cruciale oplossing voor de deeltijdcultuur is aansturen op toegankelijker en betaalbare kinderopvang. Hier is de meeste winst te behalen. De kinderopvang-toeslag stijgt niet even hard als de uurtarieven van de kinderopvang. Ouders moeten hierdoor een steeds groter deel zelf bijleggen. Vooral bij de buitenschoolse opvang loopt de kinderopvangtoeslag achter op de gemiddelde prijsstijging.¹⁹ Het beleid van de afgelopen jaren is voornamelijk voordelig geweest voor gezinnen met midden tot hoge inkomens. Zij kunnen zich het extra verlof veroorloven en de kinderopvang betalen en kunnen hierdoor beter en gelijkwaardig werk met zorg combineren.

13% - DE LOONKLOOF VOOR HET BRUTO-UURLOON

Eenmaal gecorrigeerd voor de deeltijdfactor, verdienen vrouwen 13% minder per uur dan mannen. Een goed begin om deze loonkloof op te lossen, is het verhogen van het minimumloon. Het CBS concludeert dat het merendeel van de mensen die het minimumloon verdienen vrouw is.²⁰ Het verhogen van het minimumloon zou betekenen dat veel vrouwen meer zouden gaan verdienen, waardoor hun sociale zekerheid zou verbeteren en hun financiële afhankelijkheid zou afnemen.

Een andere oplossing is het versterken van de vakbond. Klaas Knot, president van De Nederlandsche Bank, stelt dat het teruglopende aantal vakbondsleden één van de oorzaken is dat de ruimte bij bedrijven om de lonen te verhogen niet optimaal wordt benut.²¹ Hoe meer leden een vakbond in een sector heeft, hoe meer een vakbond een vuist kan maken. Dat betekent: hoe meer vrouwelijke vakbondsleden, hoe groter de macht van de vakbond om aan de slag te gaan met de achterblijvende lonen in de 'vrouwensectoren'.

Staken is ook een oplossing om de loonkloof aan te pakken. Uit onderzoek blijkt dat, simpel gezegd, staken werkt. Staken, of het dreigen met een staking, heeft een positief effect op het cao-onderhandelingsproces en zet druk op het probleem.²² Zoals de NRC in juni 2023 terecht kopte: De angst voor stakingen is vaak al voldoende voor een hoger loon.

6% - DE LOONDISCRIMINATIEKLOOF

Eerder in deze publicatie is de EU-richtlijn Loontransparantie besproken, een EU-initiatief dat het dichten van de loonkloof bevordert. Zonder inzicht in

19 Anouk Gras, 'duurdere kinderopvang raakt huishoudens met lage inkomens het meest', De Volkskrant, 2023.

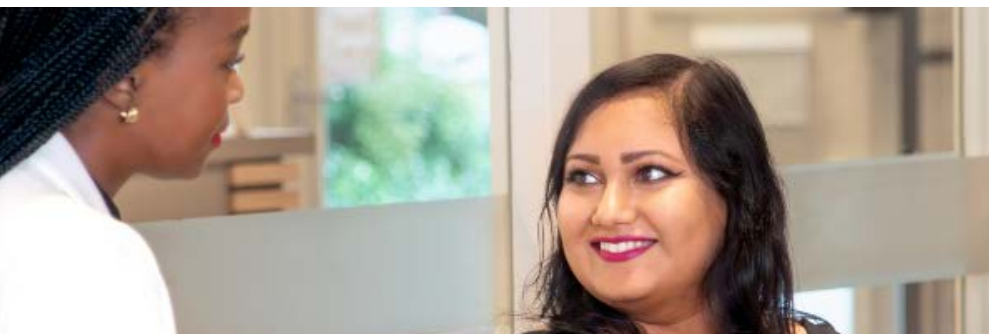
20 'Inkomen van tweeverdieners: hoeveel beide partners (willen bijdragen)', Centraal Bureau voor de Statistiek, 2023.

21 'Zwakkere vakbond speelt rol bij achterblijven loonsverhoging', NU.nl, 2017.

22 Koen Marée, 'de angst voor stakingen vaak al voldoende voor een hoger loon', NRC, 2023.

loonverschillen binnen bedrijven was eerdere wetgeving op gelijke beloning lastig controleerbaar en uitvoerbaar. Momenteel wordt, onder andere door de FNV, gewerkt aan de vertaling van deze Europese richtlijn naar Nederlandse wetgeving. De planning is dat die wet in 2026 in werking treedt. Het is essentieel dat de overheid het heft in handen neemt en duidelijke voorwaarden stelt aan de implementatie. Die mag niet afhankelijk zijn van de welwillendheid van het bedrijfsleven.

Transparantie over lonen draagt op twee manieren bij aan het dichten van de loonkloof. Aan de ene kant legt het loonverschillen binnen bedrijven bloot en kunnen bestaande beloningsverschillen worden rechtgetrokken. Aan de andere kant zorgt loontransparantie voor eerlijke onderhandelingskansen als je met een baan begint. Op die manier worden de onderhandelingen niet gebaseerd op het vorige salaris en de onderhandelingspositie van de (toekomstige) werknemer, maar op de salarisstandaarden binnen het bedrijf.



Nog een oplossing voor de loondiscriminatiekloof is het gebruik van genderneutrale functiewaarderingsystemen. Research van I&O stelt dat functiewaarderingsystemen een solide basis kunnen vormen voor objectieve waardebeoordeling van werk, ongeacht gender. Experts betwijfelen echter of toepassing in de praktijk wel zo genderneutraal is. Bij elke stap in het proces speelt het menselijk oordeel een steeds grotere rol.²³ Desondanks zijn functiewaarderingsystemen een effectieve methode voor het maken van gestructureerde en neutralere keuzes. In combinatie met loontransparantie binnen bedrijven kunnen functiewaarderingsystemen aanzienlijk bijdragen aan het bestrijden van loondiscriminatie.

23 Rachel Beerepoot en Leon Heuzels, 'Werkgevers zien geen loonkloof tussen mannen en vrouwen, maar meten het niet', I&O research, 2023.



INTERVIEW JULIA



“Als ze me zo graag hadden willen houden, hadden ze me moeten geven wat ik verdiende”

Ik ben Julia en ik ben werkzaam in de sector voor internationale hulp en mensenrechten. Ik heb me altijd al betrokken gevoeld bij het aanpakken van maatschappelijke problemen en gebruik graag mijn talenten om me via mijn werk in te zetten voor een veiligere en inclusievere maatschappij, voor iedereen, wereldwijd.

Toen ik 28 jaar was, startte ik tegelijkertijd met een mannelijke collega binnen een organisatie voor mensenrechten, waar we terecht kwamen in een team met alleen maar vrouwen. We hadden ongeveer dezelfde werkervaring, aangezien we beiden veel in het buitenland hadden gewerkt en projectleider waren geweest. Onze verantwoordelijkheden waren ook vergelijkbaar; we werkten veel met externe partners en donoren en waren verantwoordelijk voor grote budgetten. In de jaren dat ik met hem samenwerkte, wist ik niet dat hij hoger was ingeschaald.

Toen ik hier uiteindelijk wel achter kwam, strandden al mijn pogingen voor promotie of schaalverhoging bij de directeur; hij vond dat ik niet aan de eisen voldeed. Deze eisen werden continue aangepast, zodat ik er niet aan kon voldoen. Eisen, waar mijn mannelijke collega overigens ook niet aan voldeed.

Na een functiewaarderingherziening, bleef ik nog steeds een schaal lager zitten. Nadat ik had uitgerekend dat het mij dat €5000 euro kostte, stapte ik weer naar mijn directeur en manager. Ze boden me een compensatie aan van €400, maar bleven bij hun punt dat ik geen promotie verdiende.

Ik heb nog steeds spijt dat ik die €400 heb aangenomen, en dat ik geen verdere actie heb ondernomen, zoals bijvoorbeeld naar het College voor de Rechten van de Mens gaan. Ik heb toen wel aangegeven dat ik op zoek ging naar een andere werkgever. Toen ik deze had gevonden, reageerde mijn manager heel verbaasd en verontwaardigd dat ik wegging. Als ze me zo graag hadden willen houden, hadden ze me moeten geven wat ik verdiende.

DE MYTHE VAN SLECHT ONDERHANDELEN

Naast het werken in slecht betaalde 'vrouwensectoren' wordt het onderhandelen vaak als reden opgevoerd dat vrouwen minder verdienen. Vrouwen zouden minder vaak onderhandelen en als ze wel doen, zouden ze daar slechter in zijn dan mannen. Uit onderzoek van de FNV blijkt echter dat vrouwen net zo vaak onderhandelen over hun loon als mannen. Dat ze minder vaak loonsverhoging krijgen, ligt ook niet aan hun onderhandelingsvaardigheden. Wetenschappelijk onderzoek concludeert dat vrouwen die direct en hard onderhandelen over hun loon, zoals mannen dat vaak doen, daarop worden afgerekend en minder vaak loonsverhoging krijgen. Ze worden dan beschreven als intimiderend, agressief of bazig.²⁴ Daarnaast wordt loonsverhoging bij mannen vaak gezien als een investering in hun potentie, terwijl vrouwen eerst moeten bewijzen dat ze die loonsverhoging wel degelijk verdienen. Dat vrouwen meer of beter zouden moeten onderhandelen over hun loon, is dus geen oplossing voor de loonkloof.

DOET NEDERLAND HET DAN ZO SLECHT?

In Europa verdienen vrouwen gemiddeld 12,7% minder per uur dan mannen. Nederland zit met 13% dus iets boven het gemiddelde. In 2021 had Estland de grootste loonkloof met 20,5%, terwijl Roemenië de laagste loonkloof had met 3,6%. Luxemburg is het zelfs gelukt de loonkloof te dichten.

Er zijn een aantal succesfactoren die bijdragen aan het verkleinen of dichten van de loonkloof. De voornaamste daarvan is de invloed van een sterke vakbond en de rol die ze kunnen spelen bij het onderhandelen over cao's. Hoe hoger de vakbondsorganisatiegraad in een land, hoe groter de macht van de vakbond en hoe eerlijker het loon. Een andere factor is een actieve overheid. Landen waar overheden speciale aandacht geven aan gendergelijkheid, door middel van een ministerie of een commissie, hebben over het algemeen een kleinere loonkloof. Het zorgt ervoor dat de complexiteit van de loonkloof in samenhang kan worden aangepakt. Een laatste factor die actief bijdraagt aan het verkleinen van de loonkloof is afspraken met en tussen sociale partners. Hun toewijding aan bijvoorbeeld loontransparantie of de creatie van bewustzijn draagt bij aan het verminderen van de loonkloof.²⁵

24 Fleur Osté en Annelot Stet, 'De loonkloof: waarom vrouwen nog steeds minder verdienen dan mannen', Women'sHealth, 2022.

25 Barbara Helferrich en Alazne Irigoin, 'New frontiers for collective bargaining: building capacities', ETUC, 2022.

DE VELE GEZICHTEN VAN MAATSCHAPPELIJKE ONGELIJKHEID

Intersectionaliteit is het idee dat maatschappelijke ongelijkheid zich voordoet op verschillende fronten. Internationaal onderzoek laat bijvoorbeeld zien dat transgender vrouwen en personen, gehandicapte vrouwen, vrouwen van kleur, vrouwelijke (arbeids)migranten en non-binaire personen het hardst door de loonkloof worden getroffen.²⁶

In Nederland is tot nu toe weinig onderzoek gedaan naar deze intersectionele loonkloof. Wel in het Verenigd Koninkrijk. Onderzoek onder academisch personeel daar toont aan dat mensen met een zwarte huidskleur en mensen met een migratieachtergrond uit het Midden-Oosten en Noord-Afrika gemiddeld 28% minder verdienen dan hun witte collega's met vergelijkbare functies. Dit verschil is nog groter bij vrouwen uit etnische minderheden.²⁷ Dit onderzoek illustreert het belang van een intersectioneel perspectief en van het bewustzijn dat de intersectionele loonkloof vele malen groter kan zijn dan de loonkloof tussen witte mannen en vrouwen.

LUXEMBURG; EEN SUCCES VERHAAL

Cijfers van Eurostat uit 2021 laten zien dat in elk EU-land mannen meer verdienen dan vrouwen. Behalve in Luxemburg. Daar is de loonkloof gedicht. Vrouwen verdienen zelfs gemiddeld 0,2% meer dan mannen.²⁸ Dit komt vooral doordat Luxemburg een klein land is, met relatief veel goedbetaalde banen voor hoger opgeleiden. Net als in Nederland, zijn vrouwen in Luxemburg vaker hoger opgeleid. In tegenstelling tot in Nederland, vertaalt zich dat in Luxemburg ook naar hogere salarissen.²⁹

Maar er zijn meer redenen voor de gedichte loonkloof in Luxemburg. Luxemburg heeft een ministerie dat is belast met het bevorderen van de gelijkheid van mannen en vrouwen. Het ontwikkelde daarvoor een actieplan voor de periode van 2006 tot 2014. De doelstelling was tweeledig. Enerzijds de genderdimensie integreren in alle beleidsvormen. En anderzijds het ontwikkelen van specifieke maatregelen en instrumenten.

26 'Politici kunnen de loonkloof dicht', Stem op een Vrouw, 2022.

27 Rianne Croxford, 'Ethnic minority academics earn less than white colleagues', BBC News, 2018.

28 'Loonkloof tussen mannen en vrouwen in Europa: feiten en cijfers' Europees Parlement, 2023.

29 Fons Assen, 'Luxemburg is het enige Europese land waar vrouwen meer verdienen dan mannen: zo komt dat', EenVandaag, 2023.

Zo zijn er tussen 2005 en 2009 in Luxemburg 168 collectieve arbeidsovereenkomsten (cao's) gesloten met betrekking tot gelijke beloning. Verder is een maatregel geïmplementeerd waardoor meisjes en jongens in het beroepskeuzetraject kennis kunnen maken met beroepen die atypisch zijn voor hun gender. Als laatste is in 2009 een gemeenschappelijk actieplan aangenomen door sociale partners om stereotypen op de werkvloer terug te dringen.³⁰



WAT VINDEN VROUWEN ZELF?

De FNV-enquête naar ongelijke beloning is ingevuld door 2.074 vrouwen en non-binaire mensen, waarvan 1.045 ook de enquête hebben afgerond. De analyse van de resultaten is gebeurd op basis van de afgeronde vragenlijsten. Het onderzoek is vooral ingevuld door vrouwen tussen de 45 en 65.

- **84%** van de respondenten is zich bewust van de loonkloof.
- **55%** van de respondenten is in aanraking gekomen met de loonkloof, of vermoedde dit. Bijna **60%** van hen nam aan dat hun ervaring met de loonkloof gebaseerd was op hun gender.
- **40%** van hen die ongelijke beloning vermoedden, deed een melding, in **75%** van de gevallen bij de manager/leidinggevende. **82%** van de mensen die een melding deden, vond dit proces niet goed verlopen. De meest voorkomende uitkomst was dat vrouwen niet serieus werden genomen bij het aankaarten van beloningsverschillen. Hun klachten werden weggewuifd door leidinggevend en soms werden ze zelfs uitgelachen.

30 'De loonkloof tussen vrouwen en mannen in lidstaten van de Europese Unie: kwantitatieve en kwalitatieve indicatoren', Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen, 2017.

- Uit de FNV-enquête 'Jij bepaalt' komt naar voren dat **38%** van de vrouwelijke respondenten wel meer uren zou willen werken, maar alleen als er iets gedaan zou worden aan de arbeidsvoorwaarden of arbeidsomstandigheden.

CONCLUSIE: WAT MOET ER GEBEUREN?

Iedereen in Nederland heeft een rol in het aanpakken van de loonkloof. Journalist en feminist Joke Smit zei in de jaren '70 dat ze verwachtte dat de loonkloof snel gedicht zou zijn. Niemand zou het zich kunnen veroorloven om dat te laten liggen. Helaas bleek ze te optimistisch. Daarom zet de FNV zich, samen met al haar leden, in voor het dichten van de loonkloof. Ieders verantwoordelijkheid om zich in te zetten betekent:

Voor de overheid

- Faciliteren van kinderopvang die betaalbaar is voor alle ouders en toegankelijk voor alle kinderen
- Het 100% vergoeden van het aanvullend geboorteverlof voor vaders en partners
- Het uitvoeren van een onderzoek naar en analyse van de intersectionele loonkloof
- Versneld invoeren van richtlijn Loontransparantie, met rapportageverplichting voor bedrijven vanaf 50 werknemers

Voor bedrijven en werkgevers

- Loononderhandelingen baseren op ervaring en opleiding van de sollicitant, niet op het vorige salaris
- Toepassen genderneutrale functiewaarderingssystemen
- Onderzoek starten naar (on)gelijke beloning binnen het bedrijf.
- Vrouwen meer (contract)mogelijkheden bieden om fulltime te werken.

Voor mannen

- Bijdragen aan een eerlijke zorgverdeling thuis en meer verantwoordelijkheid nemen voor de zorg voor kinderen en het huishouden
- Transparant zijn over salaris en andere arbeidsvoorwaarden tegenover (vrouwelijke) collega's.

Voor vrouwen

- Sta op. Voor elkaar.
- Lid worden van de vakbond, meedoen met stakingen en zorgen dat je stem gehoord wordt.

COLOFON

Uitgave FNV

Tekst en redactie Kim van Dorp, Ilze Smit en Karin de Jager

Vormgeving Studio FNV

Fotografie & illustratie Marketing Schmarketing

Druk Repro FNV

Order 240232 | M24020971

januari 2024, © FNV

