



## Position paper FNV “Gelijke beloning van vrouwen en mannen”

Ten behoeve van het rondetafelgesprek op 25 juni 2018

Op 25 juni spreekt de Tweede Kamer over Gelijke beloning van vrouwen en mannen. Sinds 1975 is het bij wet verboden om vrouwen en mannen voor hetzelfde werk ongelijk te belonen. Toch is het probleem niet opgelost. Sterker nog, meisjes die nu geboren worden zullen de rest van hun leven minder verdienen dan de jongens. Als we niets doen duurt het nog tot eind deze eeuw voordat er gelijke beloning zal zijn<sup>1</sup>. Andere Europese landen zijn de laatste jaren overgegaan tot het aanpakken van ongelijke beloning. Het is de hoogste tijd dat dat ook in Nederland gebeurt, want het komt niet vanzelf goed.

Voor de FNV is dit een belangrijk onderwerp, omdat het onrechtvaardig is wanneer vrouwen minder verdienen dan mannen. Bij de discussie over de ‘gender pay gap’ of de loonkloof lopen er vaak vele zaken door elkaar. Het is goed om onderscheid te maken tussen ongelijke beloning en loonverschil. Het loonverschil wordt veroorzaakt door de nog niet gelijke positie van vrouwen op de arbeidsmarkt, door deeltijdwerk maken vrouwen minder carrière en zitten daardoor in minder betaalde functies. Bij ongelijke beloning gaat het om minder loon voor gelijkwaardig werk.

### **Hoe zitten de beloningsverschillen in elkaar en wat zijn de oorzaken?**

Het is in Nederland al decennialang verboden om mannen en vrouwen ongelijk te belonen voor hetzelfde werk. Toch komt het nog voor en blijft ongelijke beloning hardnekkig. Het gemiddelde loonverschil per uur tussen mannen en vrouwen bedraagt in Nederland 16%. Voor het grootste deel is dat verschil in loon te verklaren doordat vrouwen vaker in deeltijd werken, gemiddeld lager zijn opgeleid en minder carrière maken. Maar gecorrigeerd voor deze factoren blijft er nog steeds een verschil van ongeveer 6% over. Hier zou volgens het CBS sprake kunnen zijn van ongelijke beloning voor gelijkwaardig werk<sup>2</sup>.

Ongelijke beloning lost zich niet vanzelf op en het komt ook niet vanzelf goed. Het is waar dat jonge vrouwen nu meer verdienen per uur dan jonge mannen. Maar wanneer deze cijfers worden gecorrigeerd voor factoren als opleidingsniveau valt dit verschil helemaal weg. Sterker nog, bij het bedrijfsleven wordt het positieve ongecorrigeerde loonverschil omgezet in een negatief gecorrigeerd loonverschil<sup>3</sup> en worden vrouwen dus minder beloond dan mannen. Bovendien is het nog maar de vraag of deze trend zich door blijft zetten als de vrouwen ouder worden. Rond het dertigste levensjaar nemen de loonverschillen toe.

FNV steunt daarom het voorstel van de initiatiefnemers van de Wet Gelijke Beloning om ongelijke beloning aan te pakken. De gevolgen van ongelijke beloning zijn groot en werken een leven lang door. Want minder loon tijdens je werkzame leven, betekent ook een lager pensioen. FNV is van mening dat ongelijke beloning voor gelijkwaardig werk niet kan en discriminatoir is. Daarom zet de FNV in op goede functiewaarderings- en beloningssystemen en het aanpakken van discriminatie. Maar een actiever beleid om ongelijke beloning aan te pakken is noodzakelijk en wenselijk. Andere landen zijn in de recente geschiedenis al overgegaan op actievere wetgeving om ongelijke beloning aan te pakken. Zo moeten Britse bedrijven met meer dan 250 werknemers sinds dit jaar in hun jaarverslag hun gender pay gap bekend maken. IJsland verplicht bedrijven om aan te tonen dat ze

---

<sup>1</sup> <https://www.ad.nl/economie/meisjes-die-nenuacute-geboren-words-verdiene-hun-hele-leven-minder-dan-mannen~a524d168/>

<sup>2</sup> <https://www.cbs.nl/nl-nl/nieuws/2016/47/krijgen-mannen-en-vrouwen-gelijk-loon-voor-gelijk-werk->

<sup>3</sup> SCP, *Werken aan de start* (2018), p.68

gelijk belonen. Nederland loopt nog achter op dit terrein en ook om die reden verwelkomt de FNV wetgeving om ongelijke beloning actief aan te pakken.

Waardoor ongelijke beloning wordt veroorzaakt is niet direct duidelijk. Er kan sprake zijn van beloningsdiscriminatie. Er kan bij werkgevers of leidinggevenden sprake zijn van onbewuste vooroordelen. Ook wordt vaak gezegd dat vrouwen minder vaak of minder goed onderhandelen over loon dan mannen. Uit een enquête van de FNV uit 2017 blijkt dat vrouwen net zo vaak onderhandelen als mannen, maar dat mannen daar twee keer zo vaak succes mee boeken dan vrouwen<sup>4</sup>.

### **Wat kan er worden gedaan om deze oorzaken weg te nemen, c.q. welke instrumenten kunnen worden ingezet om gelijke beloning te bevorderen en verschillen tegen te gaan?**

Om het loonverschil tussen vrouwen en mannen te verkleinen en op te heffen zijn er meerdere maatregelen noodzakelijk. Zoals gezegd is het in de discussie over loonverschillen nodig om onderscheid te maken tussen ongelijke beloning en het algehele loonverschil. Beide moeten volgens de FNV worden aangepakt, maar vragen wel om andere oplossingen.

#### **De FNV pleit bij de aanpak van ongelijke beloning voor:**

- 1. Goede functiewaarderings- en beloningssystemen.*
- 2. Transparantie van beloning. Bijvoorbeeld door verantwoording over loonverschillen per functiegroep in het jaarverslag van grotere bedrijven. Wanneer er transparantie over beloning is, krijgen vrouwen een goed middel in handen om gelijke beloning af te dwingen. Nu is die informatie moeilijk boven tafel te krijgen en dat maakt het moeilijk voor vrouwen om hoger loon te eisen. Ook al is ongelijke beloning op basis van geslacht al geruime tijd verboden, wanneer werknemers geen toegang hebben tot informatie is dat haast alleen een papieren verbod. Door informatie over beloning transparant te maken en werknemers het recht te geven om hoger loon te eisen, wordt het verbod op ongelijke beloning makkelijker aan te vechten.*
- 3. Omkering van de bewijslast. Laat werkgevers, net als recent is ingevoerd in IJsland, bewijzen dat ze gelijkwaardig belonen.*

#### **Bij de aanpak van het gehele loonverschil pleit de FNV voor:**

- 4. Betere verdeling van werk en zorgtaken door een aansluitend stelsel van betaald ouderschapsverlof en kinderopvang.*
- 5. Echte banen voor vrouwen met meer uren en minder flex én een hogere waardering van de zogenaamde vrouwenberoepen als zorg, onderwijs en schoonmaak. Waarom wordt het zorgen voor machines meer gewaardeerd dan het zorgen voor mensen en kinderen?*

Om ongelijke beloning aan te pakken is de FNV ervan overtuigd dat het noodzakelijk is om extra maatregelen te nemen. Het is al verboden om mannen en vrouwen ongelijk te belonen door middel van de Wet gelijk behandeling mannen en vrouwen en in het Burgerlijk wetboek. Nu is het de tijd dat het niet alleen bij een verbod in de wet blijft, maar ook leidt tot het uitbannen van ongelijke beloning in de praktijk.

---

<sup>4</sup> [https://www.fnv.nl/site/over-de-fnv/acties-en-campagnes/koopkracht-en-echte-banen/1309238/A4\\_WITBOEK\\_EQUAL\\_PAY\\_ECHTE\\_BANEN\\_LR\\_corr.pdf](https://www.fnv.nl/site/over-de-fnv/acties-en-campagnes/koopkracht-en-echte-banen/1309238/A4_WITBOEK_EQUAL_PAY_ECHTE_BANEN_LR_corr.pdf)