

Ongelijke beloning heeft ongewenste gevolgen gedurende het gehele arbeidzame leven, maar ook daarna. Nederland kent van alle EU-landen het op één na grootste verschil in de hoogte van het gemiddelde pensioen tussen mannen en vrouwen¹. Dat relatief grote pensioensverschil is een reflectie van lagere inkomsten uit werk bij vrouwen, in combinatie met een lagere arbeidsparticipatie. Dit geeft ook vanuit deze optiek aan dat gelijke beloning van mannen en vrouwen voortdurend aandacht behoeft.

Oorzaken

Voor de financiële sector specifiek vloeit de loonkloof tussen vrouwen en mannen grotendeels voort uit het gegeven dat dit van oudsher een sector is waarin meer mannen dan vrouwen werken. Er zijn bovendien meer mannen dan vrouwen in hogere functies en dus in de hogere salarisschalen. Voor mannen geldt veelal dat het gemiddeld aantal dienstjaren en de gemiddelde leeftijd per salarisschaal hoger is.

Andere factoren die ongelijk loon in het algemeen kunnen verklaren zijn relevante ervaring, onderhandelingsvaardigheden, ambitie en drijfveren, en het feit dat bij een overstap naar een nieuwe baan ook een salarisgeschiedenis (inclusief eventuele emolumenten, pensioenaanspraken, etc) wordt meegenomen. Een andere mogelijke oorzaak, die nader onderzoek verdient, is de aanwezigheid van een functiehuis – een duidelijk omschreven stelsel van verschillende functies met daarbij behorende salariëring. Bij grotere ondernemingen of organisaties is het denkbaar dat het werken met een functiehuis een belangrijke factor is in het verkleinen van verschillen in beloningen.

In de Memorie van Toelichting op het wetsvoorstel gelijke behandeling vrouwen en mannen, wordt verwezen naar een onderzoek onder een aantal verzekeraars, waaruit blijkt dat de loonkloof (naar voltijd omgerekende salarissen van medewerkers) 13,3% bedraagt². Als de loonkloof wordt berekend binnen de functiegroepen, dan varieert deze (gecorrigeerde) loonkloof 0,2% tot 3% in het nadeel van vrouwen. Er is dus nog steeds een kloof te dichten.

Maatregelen

Om gelijke beloning te bevorderen en verschillen tegen te gaan, is op drie fronten actie nodig: consistent beleid, faciliteren en agenderen.

1. Beleid: Het fundament van elk beloningsbeleid moet zijn dat er geen verschillen zijn op basis van sekse. Dit betekent gelijke betaling voor gelijke werkzaamheden. Organisaties moeten een open en transparant

¹ *Pension Adequacy Report 2018*, Europese Commissie. De zogenoemde pension gap in Nederland bedraagt 45,4% tegenover het EU gemiddelde van 37%.

² *Gelijke beloning verzekerd? Gelijke beloning van mannen en vrouwen bij verzekeringsorganisaties*, Annemieke van Beek en Babette Pouwels, VanDoorneHuisjes en partners (november 2017)

beleid hebben. Hierbij valt te denken aan een duidelijk beleid voor aanname, promotie en doorgroei. Voor iedereen moet helder zijn welke salarisschaal bij welke functie past (inclusief minimale en maximale beloning) en wat de mogelijkheid en hoogte is van een salarisverhoging bij promotie. Verder zijn er diverse stimulerende maatregelen mogelijk om het verschil in beloning te verkleinen, zoals het benoemen van meer vrouwen in senior management posities.

2. **Faciliteren:** Dit kan bijvoorbeeld door tijd- en plaats onafhankelijk werken te stimuleren. Daardoor ontstaat flexibiliteit om werk en privé beter te combineren, zowel voor mannen als voor vrouwen. Daarbovenop ondersteunen andere secundaire arbeidsvoorwaarden de balans werk/privé, inclusief zorgverlof en het bieden van services op kantoor (zoals sportfaciliteiten, stomerij- en maaltijddiensten).
3. **Agenderen:** Door regelmatig bijeenkomsten met en door vrouwen te organiseren om ervaringen uit te wisselen over de combinatie zorg en werk. Ook leiderschapworkshops met vrouwelijke rolmodellen die hun ervaringen delen dragen hieraan bij. Vrouwelijk talent wordt dan meer zichtbaar en kan een rolmodel zijn voor de jongere generaties.

Eigen ervaringen en aanbevelingen

Het dichten van de loonkloof is een kwestie van lange adem. Vanzelfsprekend bereik je dat niet van het een op het andere moment. Vanuit mijn persoonlijke en professionele ervaring, ben ik van mening dat voorzichtigheid is geboden met wettelijke voorschriften. Zo is het maar de vraag of een afgedwongen publicatieplicht van 'equal pay' cijfers, zoals in de voorgestelde wetgeving is opgenomen, bijdraagt aan het verbeteren hiervan. Dergelijke cijfers geven vaak een ongenueanceerd beeld en het is gemakkelijk om onjuiste of onvolledige conclusies te trekken, omdat de loonkloof per sector of bedrijf verschilt qua omvang en oorzaak.

Mocht het toch tot nadere wetgeving komen, dan zou ik voor de verdere uitwerking de volgende overwegingen willen meegeven:

- Voorkomen van een 'tick-the-box'-exercitie, die een enorme rapportagelast met zich brengt, zonder dat er duidelijke conclusies zijn te trekken. In het jaarverslag rapporteren veel bedrijven al over diversiteit, daar kan een toelichting worden bijgevoegd over de aanpak om de loonkloof te overbruggen.
- Realisme over verwachtingen. Initiatieven op het gebied van gelijke beloning zijn niet direct zichtbaar. De historisch gegroeide verhouding man/vrouw in dienstjaren en hogere salarisschalen is niet op korte termijn op te lossen maar zal langzaam uitfaseren.
- De echte oplossing voor het dichten van de kloof is om blijvend met elkaar de dialoog aan te gaan, te analyseren waar het probleem zit, de bewustwording te vergroten en concrete acties te nemen.

Ik zou er verder voor willen pleiten om het onderwerp gelijke beloning van mannen en vrouwen breder te trekken. Waar het vooral om gaat is het bevorderen van diversiteit in het personeelsbestand. Dat betreft niet alleen verschillen in sekse, maar ook in nationaliteit, leeftijd, achtergrond, denkbeelden etc. Een divers personeelsbestand stelt je als bedrijf in staat om klanten beter van dienst te zijn. Daarbij moet diversiteit niet zijn gebaseerd op sekse (of culturele achtergrond, leeftijd of geaardheid) maar vooral op een palet aan competenties. Dit zal moeten leiden tot een betere representatie van vrouwen – en andere groepen medewerkers die ondervetegenwoordigd zijn binnen een organisatie – met als belangrijk kenmerk dat zij vooraleerst worden gekozen vanwege hun geschiktheid. Dat is uiteindelijk de beste manier om de loonkloof te overbruggen.