

## Positionpaper VNO-NCW

### Aan de leden van de Vaste Kamercommissie SZW van de Tweede Kamer ten behoeve van het rondetafelgesprek d.d. 25 juni 2018 inzake Gelijke beloning van vrouwen en mannen

Voorop staat dat VNO-NCW het beginsel van gelijk loon voor arbeid van gelijke waarde onderschrijft en uitdraagt. Mannen en vrouwen behoren, als zij werk van gelijke waarde doen, gelijk beloond te worden. Dit is ook duidelijk verankerd in wetgeving. Gelijke beloning maakt onderdeel uit van een zorgvuldig beloningsbeleid en goed werkgeverschap. De praktijk in Nederland laat zien dat werkgevers hier werk van maken en CBS-cijfers tonen dat de verschillen dalen.

Ons belang is om het talent van vrouwen op de arbeidsmarkt optimaal te benutten en gelijk te waarderen. Onze inzet is om onterechte beloningsverschillen verder terug te dringen, maar ook om gezamenlijk de veel bredere oorzaken van verschillen in inkomen tussen vrouwen en mannen aan te pakken.

#### **Beloningsverschillen: de feiten**

In Nederland is het *ongecorrigeerde* beloningsverschil tussen mannen en vrouwen in de afgelopen jaren gedaald – in de marktsector van 20 naar 18 procent. Als mannen en vrouwen in gelijke posities verkeren, dat wil zeggen als voor mannen en vrouwen de opleiding, het functieniveau, het aantal dienstjaren etc. gelijk zijn, dan verdienen vrouwen 7 procent minder dan mannen. Dit *gecorrigeerde* beloningsverschil was 9 procent en is dus gedaald naar 7 procent (in de marktsector)<sup>1</sup>. Dat verschil is niet verklaard; mogelijk zijn er achtergrondkenmerken die niet meegenomen zijn. De verschillen in beloning zijn dus voor een heel groot deel te verklaren. En kan er in beperkte mate sprake zijn van verboden onderscheid. Het deel dat niet verklaard is, staat niet per se gelijk aan loondiscriminatie. Inzichten hierin zijn van belang om het resterende deel aan te pakken.

#### **De “loonkloof” heeft andere oorzaken**

De loonkloof, waarover veel gesproken wordt, is een ander vraagstuk. De vragen waarom het ongecorrigeerde loonverschil 18 procent is, waarom vrouwen per maand gemiddeld minder verdienen, waarom zoveel vrouwen niet economisch zelfstandig zijn, hebben weinig te maken met verboden beloningsonderscheid. Het gaat hier om de bredere arbeidsmarktpositie van vrouwen en onder meer de sterke verankering van de ‘deeltijdnorm’ in onze samenleving<sup>2</sup>.

Het SER-advies “Een werkende combinatie” gaat hier nader op in<sup>3</sup>. Deeltijdwerk was en is een effectief instrument voor ouders in staat te stellen werk te combineren met de zorg voor

<sup>1</sup> CBS, 2016, <https://www.cbs.nl/nl-nl/nieuws/2016/47/krijgen-mannen-en-vrouwen-gelijk-loon-voor-gelijk-werk>. “Het verschil in de beloningen van mannen en vrouwen neemt af, onder meer doordat het opleidingsniveau van vrouwen stijgt. Daardoor verdienen jonge vrouwen nu gemiddeld nu meer dan hun mannelijke leeftijdsgenoten.”

<sup>2</sup> Voor veel ouders is bijvoorbeeld het ideale arbeidspatroon van tweeënhalve dag voor werkende moeders en vier dagen voor werkende vaders van jonge kinderen.

<sup>3</sup> SER, *Een werkende combinatie Advies over het combineren van werken, leren en zorgen in de toekomst*, 2016.

kinderen. Deeltijdwerk voorziet in een behoefte van ondernemingen en werkenden, maar ook als een manier om onbenut arbeidspotentieel aan te spreken: jongeren bijvoorbeeld, die zo werkervaring kunnen opdoen, of herintreders. Tegelijkertijd draagt het eraan bij dat de traditionele tijdsverdeling in stand blijft (deeltijdparadox). Keuzes voor deeltijdpatronen zijn niet alleen te herleiden tot individuele preferenties of maatschappelijke voorkeuren.

Deze keuzes zijn deels ook een gevolg van de in de praktijk bestaande financiële en praktische belemmeringen om meer uren te werken en om duurzaam te combineren. Ook de sociaal-culturele normen in Nederland lijken sterk gericht te zijn op het anderhalfverdienersmodel.

Dat heeft gevolgen voor de loopbaan en daarmee ook het inkomen van vrouwen<sup>4</sup>. Recent onderzoek van het SCP maakt bovendien inzichtelijk dat al bij de start op de arbeidsmarkt belangrijke keuzes worden gemaakt door jonge vrouwen, waaronder het vaker werken in deeltijd direct na het afronden van de opleiding<sup>5</sup>. "Als je al zo jong begint in deeltijdwerk zet je jezelf meteen op achterstand en sluit je een carrièrepad af"<sup>6</sup>.

### Maatregelen

Om dit aan te pakken, zijn verschillende maatregelen nodig, ook om de doorstroming van vrouwen naar hogere functie te bevorderen. Het vraagt een breed palet aan maatregelen om financiële, praktische en sociaal-culturele oorzaken aan te pakken.

- *Stimuleren van andere combinatiestrategieën*

Het SER-advies doet verschillende aanbevelingen, onder meer:

- Optimaliseren van verlof in het eerste levensjaar van het kind zodat ouders hun werk optimaal kunnen afstemmen op de zorg. De keuzes die ouders in deze periode maken met betrekking tot arbeid- en zorgpatronen blijven vaak in het vervolg van de loopbaan *grosso modo* gehandhaafd – meestal een keuze van vrouwen voor deeltijd.
- Het slimmer organiseren van tijden, waarbij andere organisaties meer rekening houden met werkenden, bijvoorbeeld via sluitende dagarrangementen voor kinderen: school, kinderopvang en andere activiteiten die op elkaar aansluiten. Ook in de zorg kan rekening gehouden worden met werkende mantelzorgers.
- De ontwikkeling van de markt voor persoonlijke dienstverlening. Het gemakkelijk kunnen uitbesteden van diensten en klussen kan de combinatie van arbeid met andere taken vergemakkelijken en nieuw werk creëren voor vooral lager opgeleiden.
- Differentiatie en maatwerk. In arbeidsorganisaties is ‘wederzijdse flexibiliteit’ relevant in plaats van de ‘one size fits all’-oplossing van meer wettelijk verlof.

- *Stimuleren van diversiteit en inclusiviteit in ondernemingen, onder meer via Diversiteit in Bedrijf en Stichting Topvrouwen*

VNO-NCW is betrokken bij deze en andere initiatieven om een divers personeelsbestand op alle niveaus te stimuleren en uit te dragen dat een divers personeelsbestand meerwaarde heeft

<sup>4</sup> Zie ook: *The Part-Time Wage Penalty: a Career Perspective*, Giovanni Russo & Wolter Hassink, 2005 [https://www.uu.nl/sites/default/files/rebo\\_use\\_dp\\_2005\\_05-01.pdf](https://www.uu.nl/sites/default/files/rebo_use_dp_2005_05-01.pdf).

<sup>5</sup> SCP, 2018, *Werken aan de start*.

<sup>6</sup> Citaat van minister van Engelshoven in <https://www.nrc.nl/nieuws/2018/01/21/jong-geen-kind-en-een-parttime-baan-a1589212> naar aanleiding van de studie van het SCP.

voor ondernemingen. Voor ondernemingen is het van belang alle talent te benutten en ook de verschillen tussen mensen. Een divers personeelsbestand wordt vaak gekoppeld aan innovatie. Een diversiteitsbeleid vraagt maatregelen en verandering op meerdere fronten: in het wervings- en selectiebeleid, in de bedrijfscultuur, flexibiliteit in het personeelsbeleid door rekening te houden met persoonlijke wensen en behoeften etc. Daartoe zijn verschillende instrumenten ontwikkeld, ook gericht op de doorstroming van vrouwen. We zien dat deze instrumenten –bijvoorbeeld– coaching en mentoring steeds vaker worden ingezet door bedrijven.

- *Gelijke behandeling en beloning*

De norm van gelijke behandeling ongeacht geslacht is stevig verankerd in het Burgerlijk Wetboek, de Algemene Wet Gelijke Behandeling en de Wet gelijke behandeling van mannen en vrouwen. We zien geen noodzaak om een nieuwe norm toe te voegen.

Er zijn verschillende handhavingroute om ongelijke beloning aan te pakken. Niet alleen door de individuele werknemer, ook staan er verschillende collectieve mogelijkheden open. De ondernemingsraad heeft de taak en bevoegdheden<sup>7</sup> om gelijke behandeling te bevorderen. Gelijke beloning is hier onderdeel van. Ook biedt het cao-instrumentarium een goede collectieve waarborgingsmogelijkheid. Naast deze instrumenten is de handhaving van de norm van gelijke beloning reeds belegd bij de in ons rechtssysteem gangbare route van de burgerlijke rechter met de mogelijkheden van collectief gerechtelijke procedures en het College van de Rechten van de mens. We zien geen noodzaak nieuwe routes toe te voegen.

Wel zien wij meerwaarde in *het vergroten van bewustwording rond mogelijke ongelijke beloning* en het stimuleren van de rol van de ondernemingsraad op dit punt. Daartoe zullen we in de Stichting van de Arbeid de Checklist Gelijk Loon actualiseren en moderniseren als instrument voor werkgevers (ook in het mkb) en ondernemingsraden om gelijke beloning op de agenda te zetten. We benutten daarbij de inzichten van het College voor de Rechten van de Mens naar de vaak verborgen mechanismes van ongelijke beloning. Het gaat bijvoorbeeld om niet-neutrale maatstaven, die onbewust en onbedoeld, kunnen bijdragen aan ongelijke beloning, bijvoorbeeld aansluiting bij het laatst verdiende salaris; salarisgaranties, bijvoorbeeld na fusie of ontbreken van informatie in de personeelsdossiers over de salarisgroei of over salarisverhoging bij bevordering.

Door betere en bredere bewustwording en kennis van deze mechanismen kunnen we ongelijke beloning voorkomen. Dat is een betere weg dan enkel verschillen in beeld te brengen, omdat dat 1) geen inzicht geeft of de verschillen verklaarbaar en terecht zijn en 2) geen verklaring biedt voor eventuele oorzaken. Als de mechanismen niet worden aangepakt, dan zullen er onterechte beloningsverschillen blijven, ondanks alle transparantie.

VNO-NCW steunt het bestrijden van loonverschillen, maar wijst het initiatiefwetsvoorstel af, omdat ons inziens hiermee niet de echte knelpunten worden geadresseerd. We verwijzen naar onze inbreng bij de internetconsultatie, die samengevat luidt:

- Lost het echte probleem niet op: de “beloningskloof“ heeft andere oorzaken;

---

<sup>7</sup> Het instemmingsrecht artikel 27 lid 1 onder c t/m g en de taakopdracht in artikel 28 met name in lid 3 specifiek voor gelijke beloning M/V.

- het is overbodig: de kern van het voorstel (de normstelling van gelijke beloning en de omkering van de bewijslast) is al in de huidige wetgeving vastgelegd;
- Onmogelijk uit te voeren: de middelen (functiewaardering, certificering, toezicht) zullen ineffectief en schadelijk zijn, omdat ze niet uitvoerbaar en handhaafbaar zijn;
- Is niet proportioneel: het beoogt een oplossing aan te reiken die niet in verhouding staat tot het geponeerde probleem. De werkgeverspositie is rechteloos.

- *Nader onderzoek naar de deeltijdparadox*

Nederland heeft een unieke positie met een relatief hoge arbeidsdeelname van vrouwen in personen, maar een lage arbeidsdeelname in uren. Dat is één van de oorzaken van de verschillen in arbeidsinkomen. Oorzaken daarvan zijn complex en niet gemakkelijk weg te nemen. Het vraagt inzet van overheid, ondernemingen, maatschappelijke organisaties en mannen en vrouwen zelf. We pleiten er voor om hier nader onderzoek naar te doen en daarbij alle aspecten te betrekken –financieel (ook bijvoorbeeld de fiscaliteit), institutioneel, cultureel– en op basis daarvan gezamenlijk de schouders eronder te zetten. Ondertussen is het zaak om de genoemde maatregelen en initiatieven, die hierboven genoemd zijn, onverminderd voort te zetten en uit te voeren.