

# "Dat vrouwtje moet niet z



**Vrouwen krijgen nog altijd beduidend minder betaald dan mannen. Een deel van het verschil is maar op één manier te verklaren: in het avondrood van de traditie blazen de oude machthebbers hun partij mee tot het bittere einde. De FNV roept op tot kritisch onderzoek.**

**E**en hardnekkig verschijnsel, omschrijft het Vrouwensecretariaat van de FNV beloningsverschillen tussen mannen en vrouwen. Met recht, want ondanks toenemende inspanningen van vakbonden en overheden is de situatie in ons land de afgelopen decennia nauwelijks verbeterd. Nederland, zo blijkt uit onderzoek, is na Griekenland en Groot-Brittannië in Europa het slechtst scorende land als het gaat om gelijkheid in beloning. Mannen ontvangen nog altijd gemiddeld ruim 20% meer geld per gewerkt uur dan vrouwen. Verschillen zijn er in alle secto-

ren. In de horeca zijn ze met 7% het kleinst, in de zakelijke dienstverlening met 39% het grootst. Ook de grafische industrie schaart zich met een verschil van 23% onder de in dit opzicht minder gunstige sectoren.

Hoe komt dit nou? Op deze vraag zocht onder andere het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid naar antwoorden. Mede naar aanleiding van de treurig stemmende uitkomsten startte de vakbond daarop de Europese campagne Gelijk loon. Een brochure met deze titel, uitgebracht door het Vrouwensecretariaat van de FNV, geeft nuttig advies voor het opsporen en bestrijden van beloningsverschillen.

## Glazen plafond

Gelijk loon voor gelijkwaardig werk. Het lijkt vanzelfsprekend, maar de praktijk is anders. Wat zijn de achtergronden? Om te beginnen worden functies in sectoren waarin traditioneel meer vrouwen werkzaam zijn, zoals de gezondheidszorg, over het algemeen lager gewaardeerd. Daarbij werken vrouwen vaker in deeltijd of met een flexibel contract. Hoewel bij de wet verboden, ligt het brutoloon van deeltijdwerkers dikwijls lager dan dat van voltijdwerkers. Bovendien ontvangen deeltijdwerkers doorgaans minder vergoedingen, toeslagen en

bonussen.

Waarom werken vrouwen vaker in deeltijd? Natuurlijk, omdat zij vaker voor kortere of langere tijd de zorg voor gezin en huishouden op zich nemen. Helaas heeft dit vervolgens weer invloed op een andere factor voor ongelijkheid: ervaring. De meeste salarissen kennen een opbouwsystematiek. Naarmate iemand langer werkt, neemt de ervaring toe en daarom het loon. Tijdelijk stoppen met werk vanwege de geboorte van kinderen kan er toe leiden dat eerdere functie jaren niet meer meetellen.

De loonontwikkeling van mannen en vrouwen houden hierdoor ongelijke tred, maar ook de loopbaanontwikkeling. Nog altijd is het moeilijker voor vrouwen om door te stromen naar hogere functies. Het glazen plafond? Mensen kunnen er nog zo hard om lachen, het bestaat wel degelijk. Verschillen in opleiding tussen mannen en vrouwen zijn anno 2001 geheel genivelleerd. Waarom zijn er dan nog steeds minder vrouwen te vinden in hogere functies? Zijn vrouwen minder ambitieus? Hechten ze minder waarde aan macht en geld? Willen ze meer tijd voor het leven buiten werktijd?

## Mannenbolwerk

Voor sommige vrouwen zal dit zeker opgaan, net zoals niet ie-

dere man een premiejager is die zich hard werkend of bluffend een weg naar de top baant. Maar het zou te makkelijk zijn om hiermee de verschillen af te doen. Er is meer aan de hand. Waar onderzoekers dieper in de



# zeuren"

verschillen willen doordringen, stuiten ze op de muren van het roestige mannenbolwerk.

'Macht', staat daarop geschreven.

Voor wat betreft de grafimedia zorgt de dagbladuitgeverij van

Wegener in Enschede alleen al voor een aantal sprekende voorbeelden. Vergeefs wachtten daar de vrouwen op gelijktrekking van de lonen toen de nieuwe functiewaardering werd ingevoerd. "Maar de herindeling,"

vertelt een financieel administratief medewerkster van een van de werkmaatschappijen, "leek meer afhankelijk van de goede wil en inspanningen van je chef dan van je functie. Gelijkaardige functies werden verschillend omschreven per afdeling en ook nog eens per werkmaatschappij. Wat op onze afdeling 'plaatsvervangend hoofd' heette, heette ergens anders weer 'eerste man'."

De medewerkster wilde weten of verschillen in omschrijving ook invloed hadden op indeling en beloning. Was het vreemd, dat haar mannelijke collega's niet zo happig waren op het verstrekken van informatie? Niet via de normale kanalen

maar alleen door een aantal nuttige contacten kreeg de medewerkster zicht op de verschillen. Wat bleek? Mannen waren, voor hetzelfde werk, stuk voor stuk hoger ingedeeld dan vrouwen.

Ontoelaatbaar, maar waar. En het kan nog erger. Twee medewerkers van een commerciële afdeling bij hetzelfde bedrijf concluderen zelfs mismoedig dat er in tien jaar niets aan de feiten is veranderd, hooguit aan de manier waarop deze worden gepresenteerd. "Jullie zijn vrouwen, geen kostwinners," had de werkgever destijds als argument aangevoerd toen zij klaagden minder loon te krijgen dan mannelijke gelijken.

