

'De overtuiging dat de man het geld binnenbrengt is diepgeworteld'

Aan het woord



Kitty Jong
vicevoorzitter
FNV

Het 70-jarig bestaan van de SER kent veel memorabele mijlpalen. In 1975 werd het wettelijk verboden om mannen en vrouwen voor gelijkwaardig werk niet gelijk te betalen. Deze wet volgde op een advies van de SER. Een belangrijk moment voor Nederland, maar volgens Kitty Jong, vicevoorzitter van de FNV, is het probleem nog steeds niet opgelost.

Tekst Dorine van Kesteren

Waarom is dit een mijlpaal?

Al in 1951 nam de Internationale Arbeidsorganisatie (ILO) een verdrag aan over de gelijke beloning van mannen en vrouwen voor arbeid van gelijke waarde. In Nederland ontstond er vervolgens een impasse: de werknemers wilden het verdrag ratificeren, de werkgevers waren tegen, de overheid was afhoudend. In 1957 legde de EU het recht op gelijke beloning vast in het Verdrag van Rome. "Helaas werd in ons land de decennia daarna de veronderstelling nog breed gedragen dat vrouwen minder hoefden te verdienen, omdat ze vaker ziek waren, zwanger werden en toch geen kostwinner waren", vertelt Kitty Jong, vicevoorzitter FNV. "Het keerpunt kwam pas met het SER-advies van 1973, dat twee jaar later leidde tot een wet."

Vijfenvestig jaar later is er nog steeds een loonkloof.

"Het gemiddelde loonverschil per uur bedraagt in Nederland 14 procent. Voor het grootste deel komt dat doordat vrouwen vaker in deeltijd werken, vaker flexibele contracten hebben en vaker werken in zorg en onderwijs. Daar wordt traditioneel minder betaald, omdat de waardering voor het beroep daalt in sectoren waar veel vrouwen te vinden zijn. Maar gecorrigeerd voor deze factoren blijft er nog steeds een verschil

over van ongeveer 5 procent bij de overheid en 6 à 7 procent in het bedrijfsleven.

Daarom ben ik blij met de initiatiefwet van de PvdA, GroenLinks, SP en 50Plus. Dit wetsvoorstel verplicht werkgevers om te laten zien dat in de onderneming gelijk loon voor gelijk werk wordt geboden. Hiermee wordt het huidige systeem omgedraaid. Nu ligt de verantwoordelijkheid om ongelijke beloning aan te kaarten namelijk bij de werknemer. Maar het is in de praktijk erg lastig om erachter te komen of je mogelijk onterecht minder verdient dan je mannelijke collega's."

Het is ook een kwestie van cultuur. Zolang 80 procent van de Nederlanders het niet acceptabel vindt dat kinderen meer dan drie dagen naar de opvang gaan, zolang de overtuiging diepgeworteld is dat de man het geld binnenbrengt en de vrouw zorgt, zal de arbeidsparticipatie van vrouwen achterblijven."

Het gaat u aan het hart.

"Voor de FNV is dit thema belangrijk, omdat het onrechtvaardig is wanneer vrouwen minder verdienen dan mannen.

'Het gemiddelde loonverschil per uur is 14 procent'

Is er niet meer nodig dan een wet alleen?

"Dat klopt. Nederland is koploper deeltijdwerk in de EU. Daardoor wordt er onvoldoende geïnvesteerd in publieke voorzieningen die voltijds werken door beide partners mogelijk maken. Denk bijvoorbeeld aan goede, betaalbare en toegankelijke kinderopvang. Hierdoor is het voor vrouwen moeilijk om meer uren te gaan maken: de deeltijdklem.

Ook persoonlijk raakt het me. Ik ben opgevoed door een feministe. Mijn moeder werkte parttime in een schoenenwinkel en was vakbonds lid. Het waren de jaren zeventig en haar werk werd regelmatig geringschattend een 'baantje voor erbij' genoemd. Zelf heb ik als werkende moeder in een dorp meegemaakt dat ik raar werd aangekeken omdat ik geen luizenmoeder op school kon zijn en geen fancy traktaties knutselde. Dat vormt je." ●

Gelijke beloning geregeld in de wet

Lange tijd waren loonverschillen tussen vrouwen en mannen de normaalste zaak van de wereld. Soms stond dit zelfs met zoveel woorden in de cao. Zo verdienden vrouwelijke werknemers in 1972 volgens de cao van de schoenenindustrie 10 procent minder dan hun mannelijke collega's, in de confectie-industrie was het verschil 8 procent en in wasserijen 3,5 procent.

Het kabinet-Den Uyl was het eerste kabinet dat de problematiek op de agenda zette. In 1973 adviseerde de SER dat gelijkwaardige arbeid gelijk moest worden beloond. Iedere individuele vrouwelijke werknemer mocht bij de rechter aanspraak maken op een gelijk salaris. De SER

wilde wel dat de rechter in dit soort zaken eerst advies inwon bij een speciale commissie bij de Loontechnische Dienst – een uitvoeringsorganisatie van het ministerie van SZW – die was samengesteld uit vertegenwoordigers van overheid, werkgevers en werknemers.

De SER vond verder dat de gelijke beloning moest worden geregeld in een aparte wet. Deze wet kwam er in 1975: de Wet gelijk loon. Tegenwoordig staat dit in de Wet gelijke behandeling van mannen en vrouwen. Het eerste vrouwelijke SER-kroonlid, Hilda Verwey-Jonker, heeft overigens een grote bijdrage geleverd aan de wet van 1975.



Demonstratie van het Amsterdams Werklozen Comité bij het ministerie van Sociale zaken en Werkgelegenheid, 1975.

Foto ANP

73

Advies *Gelijke beloning voor mannen en vrouwen.*

1960

1970

1980