

Voetbal is niet voor vrouwen?!

Een onderzoek naar de ongelijke beloning van vrouwelijke profvoetballers



Demi Soetens, 12630284

12630284@student.uva.nl

Master Arbeidsrecht

Mr. N. Jansen

17 juli 2024

Abstract

Het is vrouwen jarenlang verboden geweest om te voetballen. Pas in 1971 heeft de KNVB het vrouwenvoetbal erkend, waardoor de ontwikkeling hiervan jaren achterloopt op het succesvolle mannenvoetbal. Ondanks dat de Vrouwen Eredivisie, net zoals de mannen Eredivisie, een professionele competitie in het betaalde voetbal is, bestaan er grote verschillen in de beloning van voetballers. Mannelijke voetballers in de Eredivisie verdienen veel meer dan vrouwelijke voetballers in de Vrouwen Eredivisie.

Het doel van dit onderzoek is om te achterhalen hoe groot dit verschil in beloning tussen mannelijke en vrouwelijke profvoetballers is en welke factoren hieraan bijdragen. Hiervoor is de volgende onderzoeksvraag opgesteld: In welke mate is er in Nederland sprake van een ongelijke beloning van vrouwelijke profvoetballers ten opzichte van mannelijke profvoetballers en wat houdt deze ongelijkheid in stand? Dit onderzoek richt zich voornamelijk op voetballers in de Eredivisie en Vrouwen Eredivisie.

Om een antwoord te kunnen geven op de onderzoeksvraag, is gebruik gemaakt van een juridisch doctrinair onderzoek waarbij informatie uit bestaande literatuur is aangevuld met informatie uit verschillende interviews met mensen binnen de vrouwenvoetbalwereld. Daarnaast is de gelijkebehandelingswetgeving en bijbehorende jurisprudentie onderzocht.

Uit het onderzoek blijkt dat vrouwelijke profvoetballers gelijke of gelijkwaardige arbeid verrichten als mannelijke profvoetballers en dat er geen rechtvaardiging bestaat voor een verschil in beloning. Het grote verschil in beloning tussen mannelijke en vrouwelijke profvoetballers wordt door verschillende factoren in stand gehouden, waaronder het veelvuldig gebruik van vrijwilligersovereenkomsten, het ontbreken van een cao voor het vrouwenvoetbal en de lage economische waarde van de vrouwencompetities.

De ontwikkeling van het vrouwenvoetbal in het buitenland gaat sneller dan in Nederland. Dit betekent niet dat wij een voorbeeld kunnen nemen aan deze landen. De prioriteit moet liggen op het oplossen van beloningsverschillen tussen vrouwelijke voetballers onderling voordat het verschil in beloning tussen mannelijke en vrouwelijke profvoetballers kan worden aangepakt. Een vicieuze cirkel van verbeteringen in het vrouwenvoetbal moet op gang worden gebracht. Eventueel vervolgonderzoek kan zich richten op waar een begin moet worden gemaakt om deze cirkel op gang te brengen en wie hier verantwoordelijk voor is.

Inhoudsopgave

1. INLEIDING	5
1.1 Probleemstelling.....	6
1.2 Vraagstelling.....	7
1.3 Verantwoording	7
1.4 Onderzoeksmethode.....	8
1.5 Opzet van het onderzoek.....	8
2. DE HUIDIGE STAND VAN HET VROUWENVOETBAL (TEN OPZICHTE VAN HET MANNENVOETBAL)	9
2.1 Opkomst van het vrouwenvoetbal	9
2.1.1 Tegenwerking door de (K)NVB	9
2.2 Verdere professionalisering van het vrouwenvoetbal	11
2.2.1 Een vrouwenvoetbalcompetitie	11
2.2.2 Het vrouwenvoetbal als betaald voetbal.....	12
2.2.3 Focus op vrouwen	13
3. WELKE FACTOREN SPELEN EEN ROL BIJ DE ONGELIJKE BELONING VAN VROUWELIJKE PROFVOETBALLERS?	14
3.1 Contractuele verschillen.....	14
3.1.1 Contractsoort.....	14
3.1.2 Contractduur	18
3.2 Geen overkoepelende CAO.....	20
3.2.1 De CAO voor Contractspelers Betaald Voetbal	20
3.2.2 Cao's in het vrouwenvoetbal	22
3.3 KNVB licentie-eisen.....	22
3.4 Inkomstenbronnen en bekendheid van het vrouwenvoetbal	23
3.4.1 Mediarechten.....	24
3.4.2 Bezoekers.....	25
3.5 De vicieuze cirkel van het vrouwenvoetbal	26
4. (IN)DIRECTE DISCRIMINATIE?	27
4.1 Het probleem: botsing met de gelijkebehandelingswetgeving	27
4.1.1 Juridisch kader.....	27
4.2 Discriminatie of niet?	28
4.2.1 Is er een maatman?	29

4.2.2 Is er een verschil in beloning?.....	29
4.1.3 Is het vrouwenvoetbal aan te merken als gelijk of gelijkwaardig aan het mannenvoetbal?	30
4.2.4 Is het beloningsverschil gerechtvaardigd?	31
4.3 Gerechtvaardigde discriminatie?	33
5. HET BUITENLAND ALS VOORBEELD?.....	34
5.1 De Verenigde Staten van Amerika.....	34
5.1.1 Morgan v. U.S Soccer Federation	34
5.1.2 Gevolgen van de rechtszaak.....	35
5.2 Engeland.....	36
5.2.1 De ontwikkeling van het vrouwenvoetbal in Engeland.....	36
5.2.2 De toekomst van het Engelse vrouwenvoetbal	37
6. CONCLUSIE	38
7. DISCUSSIE	39

1. Inleiding

‘Voetbal is niet voor vrouwen!’ Deze leus heeft jarenlang een grote rol gespeeld in de ontwikkeling van het vrouwenvoetbal, want voetbal zou alleen geschikt zijn voor mannen.¹ Tegenwoordig lijkt het tegendeel bewezen. Het vrouwenvoetbal ondergaat de laatste jaren een groeiende populariteit, zowel onder supporters als sponsors.² Grote evenementen zoals het Europese Kampioenschap (hierna: EK) en Wereld Kampioenschap (hierna: WK) trekken steeds meer (media)aandacht en toeschouwersrecords worden verbroken.³ In Nederland is de groei van het vrouwenvoetbal grotendeels te danken aan het succes van de OranjeLeeuwinnen.⁴ In 2017 wonnen de Nederlandse voetbalsters het EK en sindsdien hebben zij zich opgewerkt tot een achtste plaats op de FIFA-wereldranglijst.⁵ Niet alleen het Nederlandse vrouwenelftal is succesvol; de Ajax-vrouwen wisten zich, als eerste Nederlandse club ooit, afgelopen jaar te plaatsen voor de kwartfinale van de UEFA Women’s Champions League.⁶

Naast de toenemende interesse van supporters en de behaalde successen van de vrouwelijke voetballers, neemt ook de interesse van clubs toe. Komend seizoen (2024/2025) treden zowel De Graafschap als NAC Breda toe tot de Vrouwen Eerste Divisie.⁷ Nieuwe clubs kunnen immers niet direct toetreden tot de hoogste vrouwenvoetbalcompetitie van het land, de Azerion Vrouwen Eredivisie (hierna: Vrouwen Eredivisie), omdat de Koninklijke Nederlandse Voetbal Bond (hierna: KNVB) eerst de kwaliteit van deze competitie wil zien verbeteren voordat deze wordt uitgebreid. Desondanks zal het via de nieuwe promotie- en degradatieregeling mogelijk zijn alsnog deze hogere competitie te bereiken.⁸ De slechts presterende club uit de Eredivisie kan vanaf komend seizoen degraderen, waardoor er een plek vrijkomt voor de winnaar van de Eerste Divisie, tenzij dit een beloftenteam is (een team waarvan alle speelsters 23 jaar of jonger zijn).⁹

Een club die mogelijk kan profiteren van deze ontwikkeling is de toekomstige Amsterdamse vrouwenprofvoetbalclub Hera United. Dit moet de eerste Nederlandse voetbalclub worden van, voor en door vrouwen, met het Olympisch Stadion als thuisbasis. Bij deze club zal de volledige focus op het vrouwenvoetbal komen te liggen, waar vrouwen niet hoeven te vechten voor erkenning

¹ Derks, *Tijdschrift voor Genderstudies* 1999, p. 8.

² *FIFPRO Raising our game* 2020, p. 28.

³ *FIFPRO Raising our game* 2020, p. 30.

⁴ *Voetbal en gelijke kansen* 2023, p. 4.

⁵ FIFA Women’s World Ranking, maart 2024.

⁶ ‘Ajax Vrouwen schrijft geschiedenis met plaats in kwartfinale Champions League’, [epsn.nl](https://www.epsn.nl), 30 januari 2024.

⁷ ‘De Graafschap en NAC Breda treden toe tot de Vrouwen Eerste Divisie’, [knvb.nl](https://www.knvb.nl), 20 maart 2024.

⁸ Idem.

⁹ ‘Per volgend seizoen degradatie uit Azerion Vrouwen Eredivisie’, [espn.nl](https://www.espn.nl), 15 februari 2024.

of een goed salaris.¹⁰ Het doel van Hera is om vanaf het seizoen 2025/2026 toe te treden tot het betaalde voetbal. De KNVB zal zich moeten buigen over de vraag of dit doel verwezenlijkt kan worden, aangezien de huidige reglementen een betaaldvoetbalorganisatie zonder mannentak niet toestaat. Desalniettemin staat de KNVB open voor initiatieven die het voetbal vooruit kunnen helpen.¹¹

1.1 Probleemstelling

Ondanks de positieve ontwikkelingen van de afgelopen jaren lijkt één probleem vrij hardnekkig binnen de wereld van het vrouwenvoetbal: vrouwelijke voetballers worden nog altijd minder betaald dan mannelijke voetballers.¹² In 2022 heeft de KNVB besloten de voetbalsters van het Nederlands elftal dezelfde ‘oranje’premies te gaan betalen als de mannen.¹³ Dit betekent dat mannelijke en vrouwelijke voetballers die als international voor Nederland uitkomen, gelijk beloond worden. Het besluit heeft echter slechts een beperkte positieve invloed op de loonongelijkheid aangezien niet elke profvoetbalster het Nederlandse elftal zal kunnen bereiken en de KNVB het verschil in prijzengeld tussen de internationale mannen en vrouwencompetities niet compenseert. Daarnaast is de KNVB niet de werkgever van de voetbalsters, maar de clubs in het vrouwenvoetbal.

Recentelijk luidden de Eredivisiespeelsters de noodklok over de slechte betaling van profvoetbalsters in Nederland. Tijdens het Vrouwenvoetbal WKND, een weekend waarin alleen maar wedstrijden van de Vrouwen Eredivisie werden uitgezonden, brachten zij een gezamenlijk statement naar buiten. De voetbalsters riepen de KNVB, de clubs en sponsors op om actie te ondernemen tegen dit probleem. ‘Betaald voetbal = betaald worden’ was de leus die op de speciale shirts van de voetbalsters stond. Met dit statement maakten zij duidelijk dat de voetbalsters willen kunnen leven van het voetbal en minimaal het minimumloon willen verdienen.¹⁴ De meerderheid van de voetbalsters in de Eredivisie ontvangt nog slechts een onkostenvergoeding en van de twaalf clubs die deelnemen aan de competitie heeft slechts één club alle voetbalsters fulltime in dienst. Volgens de voetbalsters zou iedereen een contract moeten krijgen van 40 uur en hiervoor minstens het minimumloon betaald moeten krijgen.¹⁵

¹⁰ ‘Nieuwe vrouwenprofclub met het Olympisch Stadion als thuisbasis’, nos.nl, 20 maart 2024.

¹¹ Idem.

¹² Elling & van Ginneken 2016, p. 21.

¹³ ‘KNVB beloont OranjeLeeuwinnen vanaf juli gelijk aan de mannen’, onsooranje.nl, 20 juni 2022.

¹⁴ ‘Eredivisiespeelsters in opstand: ‘We vragen geen miljoenen, maar minimumloon’’, nos.nl, 23 maart 2024.

¹⁵ Statement Speelsters Azerion Vrouwen Eredivisie, maart 2024.

De KNVB heeft in een reactie op het statement laten weten dat zij al (voldoende) geld in het vrouwenvoetbal steken. Ook stellen zij zich op het standpunt dat zij, als non-profitorganisatie, niet de partij zijn die een betere betaling voor elkaar kan krijgen. De bal ligt nu bij de clubs, stelt de bondsvoorzitter.¹⁶ Maar is deze uitspraak wel terecht? Kan de KNVB inderdaad niet meer doen om ervoor te zorgen dat vrouwelijke voetballers beter worden betaald?

1.2 Vraagstelling

Naar aanleiding van de probleemanalyse luidt de centrale onderzoeksvraag als volgt: *‘In welke mate is er in Nederland sprake van een ongelijke beloning van vrouwelijke profvoetballers ten opzichte van mannelijke profvoetballers en wat houdt deze ongelijkheid in stand?’*

De volgende deelvragen moeten worden beantwoord om tot een antwoord op deze centrale onderzoeksvraag te komen:

1. Wat is de huidige stand van het vrouwenvoetbal ten opzichte van het mannenvoetbal?
2. Welke factoren spelen een rol bij de ongelijke beloning van vrouwelijke profvoetbalsters?
3. Is er sprake van discriminatie bij de ongelijke beloning van vrouwelijke profvoetbalsters?
4. Zijn er landen waar Nederland een voorbeeld aan kan nemen op het gebied van gelijke beloning van vrouwelijke profvoetbalsters?

1.3 Verantwoording

Zoals weergegeven in het begin van dit hoofdstuk is de gelijke beloning van mannelijke en vrouwelijke profvoetballers een actueel thema. Een duidelijk overzicht van alle factoren die een rol spelen bij deze ongelijke beloning ontbreekt daarentegen. Ook is nog weinig onderzoek gedaan naar de juridische aspecten die schuilgaan achter deze problematiek, namelijk dat in feite sprake lijkt te zijn van een handelen in strijd met de gelijkebehandelingswetgeving en het arbeidsrecht in het algemeen. Door middel van dit onderzoek wil ik graag dit gat in de literatuur dichten en een nieuw perspectief introduceren dat van belang kan zijn om in de toekomst de ongelijke beloning van vrouwelijke voetbalsters op te kunnen lossen. Naast het voetbal speelt ongelijke beloning ook bij andere sporten. Verschillende vrouwelijke (top)sporters hebben zich al eerder uitgelaten over de ernst hiervan. Daarom wil ik met dit onderzoek bijdragen aan het publieke debat dat er bestaat ten aanzien van ongelijke beloning van vrouwen binnen de sportwereld.

¹⁶ ‘KNVB wijst naar clubs voor beter salaris voetbalsters: ‘Wij steken er al geld in’’, nos.nl, 23 maart 2024.

1.4 Onderzoeksmethode

Dit onderzoek behelst een exploratief onderzoek, aangezien geen eenduidige onderzoeksmethode kan worden vastgesteld. Ik heb hierbij voornamelijk gebruik gemaakt van een juridisch doctrinair onderzoek om informatie uit bestaande literatuur te verkrijgen. Omdat het juridische aspect bij de reeds uitgevoerde studies over vrouwenvoetbal vaak ontbrak, heb ik ook onderzoek gedaan naar de gelijkebehandelingswetgeving en bijbehorende jurisprudentie. Om een volledig beeld te krijgen van de realiteit, heb ik verschillende interviews afgenomen met personen die werkzaam zijn binnen de vrouwenvoetbalwereld of hier affiniteit mee hebben.

Tenslotte heb ik ter beantwoording van de vierde deelvraag gebruikgemaakt van de rechtsvergelijkende methode. Er bestaan immers verschillende landen waar reeds stappen zijn gezet om de ongelijke beloning van het vrouwenvoetbal tegen te gaan, zoals de Verenigde Staten (hierna: VS) en Engeland. Ik heb ervoor gekozen mijn onderzoek te beperken tot deze twee landen, aangezien het vrouwenvoetbal zich in deze landen het meeste heeft ontwikkeld en hier verschillende acties zijn ondernomen om gelijke beloning te realiseren. De bronnen ter beantwoording van deze deelvraag heb ik gevonden door middel van de functionele methode, meer specifiek de problem solving approach. Het maatschappelijk probleem dat opgelost moet worden is hier namelijk de ongelijke beloning in het vrouwenvoetbal.

1.5 Opzet van het onderzoek

In dit onderzoek zal ik allereerst een overzicht geven van de belangrijkste gebeurtenissen die het vrouwenvoetbal hebben ontwikkeld naar de vorm die wij nu kennen. Vervolgens zal ik ingaan op de verschillende factoren die bijdragen aan de loonongelijkheid tussen mannelijke en vrouwelijke profvoetballers in Nederland. Het vierde hoofdstuk richt zich op de gelijkebehandelingswetgeving, waarbij ik zal beoordelen of er sprake is van discriminatie op grond van geslacht en zo ja, of dit gerechtvaardigd kan worden. Om mogelijke oplossingen voor deze vorm van ongelijkheid te verkennen, zal ik de VS en Engeland nemen als mogelijke voorbeelden voor het vrouwenvoetbal in Nederland. Tot slot zal ik dit onderzoek afsluiten met een conclusie en discussie over het oplossen van deze ongelijkheid.

2. De huidige stand van het vrouwenvoetbal (ten opzichte van het mannenvoetbal)

2.1 Opkomst van het vrouwenvoetbal

Voetbal werd lange tijd beschouwd als een mannensport vanwege traditionele genderrollen in de samenleving waarbij vrouwen geacht werden het huishouden te doen en mannen hun mannelijkheid moesten bewijzen.¹⁷ Daarnaast heerste de opvatting dat vrouwen niet in staat zouden zijn om te voetballen vanwege fysieke tekortkomingen zoals een gebrek aan kracht en snelheid.¹⁸ Het vrouwelijke lichaam moest voornamelijk elegantie uitstralen en werd als te fragiel en ongeschikt beschouwd voor een zware sport als voetbal.¹⁹

Ondanks deze opvattingen zijn vrouwelijke voetballers en aanhangers van het vrouwenvoetbal blijven strijden voor erkenning. Deze erkenning werd verwezenlijkt toen de KNVB in 1971 het vrouwenvoetbal opnam in haar organisatie en het niet langer beschouwde als ‘wild voetbal’. Hoewel de discussie of voetbal voor vrouwen geschikt was bleef bestaan, erkende de Union of European Football Associations (hierna: UEFA) dat de integratie van het vrouwenvoetbal binnen de nationale voetbalbonden noodzakelijk was om de snelle ontwikkeling van de sport te beheersen.

Tegelijkertijd zorgden de opkomst van de feministische beweging en de daaruit voortvloeiende sociale veranderingen ervoor dat steeds meer vrouwen traditionele ‘mannenberoepen’ gingen uitoefenen, waaronder het spelen van voetbal.²⁰ De nationale bonden moesten het vrouwenvoetbal in hun organisatie opnemen om te voorkomen dat andere entiteiten dit zouden doen. Hierdoor konden de UEFA en Fédération Internationale de Football Association (hierna: FIFA) het gezag over de internationale wedstrijden, competities en toernooien krijgen.²¹

2.1.1 Tegenwerking door de (K)NVB

De opkomst van het vrouwenvoetbal had veel eerder kunnen beginnen, namelijk al in 1896. De Rotterdamse voetbalvereniging Sparta werd dat jaar benaderd voor een vrouwenvoetbalwedstrijd tegen een Engels vrouwenteam uit Londen. Deze wedstrijd was bedoeld als voorwedstrijd om meer publiek te trekken voor de daaropvolgende ‘echte’ wedstrijd tussen de mannenteams van beide

¹⁷ Derks, *Tijdschrift voor Genderstudies* 1999, p. 8.

¹⁸ Knoppers, *Tijdschrift voor Genderstudies* 1999, p. 19.

¹⁹ Middag 2016, p. 15.

²⁰ ‘Vrouwen aan de bal’, *anderetijden.nl*, 26 mei 2015.

²¹ ‘How the UEFA Women’s Euro was born’, *uefa.com*, 31 juli 2022.

clubs.²² De Nederlandse Voetbal Bond (hierna: NVB, destijds nog zonder het Koninklijke predicaat) was echter van mening dat de vrouwenwedstrijd ‘den goeden naam van het voetbalspel’ zou schaden en daarmee in strijd was met artikel 1b van de toenmalige statuten. Als gevolg hiervan werd het de leden van de NVB verboden mee te werken aan vrouwenvoetbalwedstrijden, met een royement als mogelijke sanctie. Deze institutionele weerstand resulteerde erin dat de geplande wedstrijd nooit heeft plaatsgevonden.²³

Ondanks het verbod van de NVB, het ontbreken van steun van de vrouwenbeweging en tegenwerking door gemeenten, bleven vrouwen geïnteresseerd in voetbal. Door het hele land werden incidenteel voetbalverenigingen voor vrouwen opgericht, met als eerste Nederlandse vrouwenvoetbalclub: de Oostzaanse Vrouwenvoetbal Vereeniging in 1924.²⁴ De KNVB was het niet eens met deze ontwikkeling en verbood clubs in 1938 gemengde wedstrijden te organiseren en velden en trainers ter beschikking te stellen aan vrouwenteams.²⁵

Na de Tweede Wereldoorlog kwam het vrouwenvoetbal dankzij een tweede feministische golf weer in opkomst. Dit resulteerde in 1955 tot de oprichting van de eerste bond voor vrouwelijke voetballers: de Algemene Damesvoetbalbond. Een landelijke competitie met veertien teams werd gestart, zonder erkenning van de KNVB.²⁶ In de daaropvolgende jaren werden steeds meer vrouwenvoetbalverenigingen opgericht, zowel in Nederland als in omliggende landen. De UEFA besloot daarom in 1971 dat officiële erkenning en het integreren van het damesvoetbal in de nationale bonden en de FIFA noodzakelijk was.²⁷ Vanaf dat moment nam het aantal voetballende vrouwen en meisjes alleen maar toe. In het begin gold er een afwijkende regelgeving voor het vrouwenvoetbal, zoals een kleinere bal en een wedstrijdduur van slechts twee keer 30 minuten.²⁸ Tegenwoordig is hier niet langer sprake van en gelden voor zowel het mannenvoetbal als het vrouwenvoetbal dezelfde regels.

Dankzij de erkenning van de KNVB kon het vrouwenvoetbal na een jarenlange strijd eindelijk stappen zetten richting professionalisering. In 1986 werd het gemengd voetbal geïntroduceerd, waardoor meiden tot 12 jaar tegen jongens van dezelfde leeftijd konden spelen en zich in elke stad

²² Derks, *Tijdschrift voor Genderstudies* 1999, p. 10.

²³ Middag 2016, p. 12.

²⁴ Derks, *Tijdschrift voor Genderstudies* 1999, p. 11.

²⁵ Middag 2016, p. 37.

²⁶ Derks, *Tijdschrift voor Genderstudies* 1999, p. 11-12.

²⁷ ‘Vrouwen aan de bal’, *anderetijden.nl*, 26 mei 2015.

²⁸ Derks, *Tijdschrift voor Genderstudies* 1999, p. 13.

of dorp konden aansluiten bij een voetbalclub.²⁹ Ondertussen stond ook de internationale ontwikkeling van het vrouwenvoetbal niet stil. Het eerste EK vrouwenvoetbal vond plaats in 1987 in Noorwegen, gevolgd door het eerste WK in 1991 in China, beide nog zonder deelname van Nederland. De OranjeLeeuwinnen namen pas voor het eerst deel aan het EK in 2009, waar zij meteen de halve finale wisten te bereiken.³⁰

2.2 Verdere professionalisering van het vrouwenvoetbal

2.2.1 Een vrouwenvoetbalcompetitie

De professionalisering van het vrouwenvoetbal in Nederland kreeg een belangrijke impuls in 2007 met de oprichting van de Vrouwen Eredivisie, bestaande uit zes gemotiveerde clubs verspreid over Nederland. De toename van het aantal (professionele) wedstrijden bood voetbalsters de mogelijkheid vaker te trainen en gebruik te maken van topsportfaciliteiten. De hoop was dat het niveau van de vrouwencompetitie hierdoor omhoog kon gaan. Tot op zekere hoogte was hier sprake van: voor de eerste keer in de geschiedenis wisten de OranjeLeeuwinnen zich te kwalificeren voor een EK. Bovendien kende het NOC*NSF het Nederlandse vrouwenelftal de A-status toe, waardoor financiële ondersteuning werd geboden en de voetbalsters zich volledig op het voetbal konden concentreren zonder de noodzaak van een bijbaan.³¹

De samenstelling van de nieuwe competitie bleef echter veranderen. Vanwege financiële redenen trokken clubs zich terug waardoor in 2012 de Vrouwen Eredivisie werd omgevormd naar de BeNe League, een competitie met de beste clubs uit België en Nederland. Deze opzet bleek echter ook niet succesvol, waardoor in 2015 de Vrouwen Eredivisie terugkeerde naar haar oorspronkelijke vorm.

Een keerpunt voor het vrouwenvoetbal was de overwinning van de OranjeLeeuwinnen op het EK in 2017, gehouden in eigen land. Deze prestatie leidde tot een toename in de populariteit van de sport, zowel onder toeschouwers als sponsors.³² Daarnaast kreeg het vrouwenvoetbal meer bekendheid dankzij bedrijven die als naamgevende sponsors van de Vrouwen Eredivisie wilden optreden, zoals Pure Energie en Azerion.

²⁹ KNVB Geschiedenis vrouwenvoetbal.

³⁰ Idem.

³¹ 'KNVB 50 jaar vrouwenvoetbal: ineens werden dromen bereikbaar', knvb.nl, 24 april 2022.

³² *Voetbal en gelijke kansen 2023*, p. 4.

Tegenwoordig bestaat de Vrouwen Eredivisie uit twaalf clubs. Met de invoering van een promotie- en degradatieregeling vanaf het seizoen 2024/2025 kunnen clubs aan het einde van het seizoen promoveren of degraderen.³³ Dit creëert de mogelijkheid voor nieuwe clubs om toe te treden tot de competitie en draagt bij aan de verdere ontwikkeling van het niveau.

2.2.2 *Het vrouwenvoetbal als betaald voetbal*

Voor verdere professionalisering van het vrouwenvoetbal heeft de KNVB besloten om vanaf het seizoen 2023/2024 de Vrouwen Eredivisie niet langer aan te merken als amateursport, maar als betaald voetbal.³⁴ Hierdoor moeten clubs onderdeel zijn van een betaaldvoetbalorganisatie om deel te mogen nemen aan de competitie. Dit betekent dat de voetbalclub ondergebracht moet zijn in een organisatie die de licentie bezit om deel te nemen aan de betaalde competities van de KNVB.³⁵ Het is daarom niet langer mogelijk voor clubs om georganiseerd te zijn als stichting, afhankelijk van vrijwilligers en sponsorgelden.

Het besluit van de KNVB, in combinatie met de inzet van clubs, heeft ervoor gezorgd dat vrouwelijke voetballers tegenwoordig van voetbal hun werk kunnen maken. Door het afsluiten van een collectieve arbeidsovereenkomst (hierna: cao) hebben een aantal clubs zelfs gezorgd dat de voetbalsters in grote lijnen dezelfde voorwaarden genieten als de mannen van de club. In 2019 sloot Ajax als eerste club in het Nederlandse vrouwenvoetbal een cao af. PSV en FC Twente volgden dit voorbeeld waardoor momenteel 3 van de 12 clubs in de Vrouwen Eredivisie een cao hebben.³⁶

Dit staat echter in schril contrast ten opzichte van het mannenvoetbal, waar een cao geldt voor alle clubs die deelnemen aan het betaalde voetbal. De Mannen Eredivisie was in 1979 zelfs de eerste voetbalcompetitie ter wereld met een cao.³⁷ Gelet hierop is het opmerkelijk dat het nog niet is gelukt om een soortgelijke cao voor het vrouwenvoetbal tot stand te brengen. Een verdere uitleg over de invloed hiervan op de ongelijke beloning van vrouwelijke voetballers zal volgen in hoofdstuk 3.2.

³³ 'Per volgend seizoen degradatie uit Azerion Vrouwen Eredivisie', ESPN.nl, 15 februari 2024.

³⁴ *Voetbal en gelijke kansen* 2023, p. 7.

³⁵ Artikel 4 Licentiereglement Betaald Voetbal.

³⁶ 'Eindelijk' promoveert KNVB vrouwenvoetbal tot betaald voetbal, weg uit amateursport', NOS.nl, 22 december 2022.

³⁷ *Voetbal en gelijke kansen* 2023, p. 9.

2.2.3 Focus op vrouwen

De focus die voorheen op de vrouwen lag, toen de competitie bestond uit verenigingen die speciaal waren opgericht voor het vrouwenvoetbal, is nu door de overgang naar het betaalde voetbal en de aansluiting bij bestaande betaaldvoetbalorganisaties verschoven naar een meer op mannen gerichte focus. De mannen brengen het geld binnen voor de club, terwijl de vrouwen voorlopig alleen maar geld kosten.³⁸ Dit komt doordat alle clubs die momenteel deelnemen aan de Vrouwen Eredivisie ooit zijn begonnen als voetbalclubs met alleen een mannenteam. Deze clubs hebben jarenlang gestreden om een plek in het betaalde voetbal en kunnen dankzij de successen van de mannen het vrouwenvoetbal binnen de club financieren.

Een aantal clubs hebben voor het vrouwenvoetbal een eigen begroting opgesteld, maar de inkomsten van vrouwenvoetbalclubs komen voornamelijk uit de mannencompetitie, wat dankzij sponsoring, kaartverkoop, merchandise, transferbedragen en mediarechten voorlopig veel meer oplevert dan de sponsorgelden waar de vrouwenclubs grotendeels afhankelijk van zijn. Voor veel clubs kost het vrouwenvoetbal dan ook meer geld dan het oplevert.³⁹

Om de focus terug naar de vrouwen te verschuiven wordt momenteel gekeken naar de mogelijkheid voor het oprichten van een nieuwe profvoetbalclub, Hera United, die zich uitsluitend zal richten op het vrouwenvoetbal. Een soortgelijk initiatief is succesvol gebleken in de VS. De Club Angel City FC die slechts drie jaar geleden is opgericht, speelt nu in de Amerikaanse profvoetbalcompetitie National Women's Soccer League (hierna: NWSL). Ook heeft deze club, met een geschatte waarde van 165 miljoen dollar, bewezen dat het vrouwenvoetbal wel degelijk veel geld kan opleveren.⁴⁰

Met een budget vergelijkbaar met dat van een mannenteam in de Keuken Kampioen Divisie, wil Hera United de stap naar het betaalde voetbal maken. Volgens initiatiefnemer Marieke Visser zullen alle voetbalsters van de club tenminste een minimumlooncontract krijgen. Daarnaast zal door middel van investeringen in het vrouwenvoetbal de kwaliteit van de competitie worden verbeterd, waardoor het vrouwenvoetbal aantrekkelijker wordt voor zowel supporters als sponsors.⁴¹ Hera United hoopt met dit initiatief anderen te inspireren, zodat het vrouwenvoetbal in Nederland zich verder kan ontwikkelen.

³⁸ Idem.

³⁹ *FIFA Benchmarking Report Women's Football 2023*, p. 68.

⁴⁰ 'How Angel City FC solved the business of the NWSL', medium.com, 16 september 2023.

⁴¹ 'Een profclub waarin het alleen om vrouwen draait – 'Als je ergens geld in steekt, kun je het systeem veranderen'', nrc.nl, 20 maart 2024.

3. Welke factoren spelen een rol bij de ongelijke beloning van vrouwelijke profvoetballers?

3.1 Contractuele verschillen

3.1.1 Contractsoort

Binnen de Vrouwen Eredivisie bestaat er een verschil in het soort contract tussen profvoetbalsters en hun clubs.⁴² In het seizoen 2022/2023 had iets meer dan de helft van de profvoetbalsters (57%) een arbeidsovereenkomst, waarbij zij op basis van artikel 7:610 jo. 7:616 van het Burgerlijk Wetboek (hierna: BW) een salaris ontvingen voor de verrichte werkzaamheden. Het overige deel (43%) speelde echter op basis van een vrijwilligersovereenkomst en ontving slechts een onkostenvergoeding.⁴³

Wanneer een voetbalster een arbeidsovereenkomst heeft met haar club, geniet zij de bescherming die het arbeidsrecht biedt. Hieronder valt onder andere bescherming tegen ontslag, waarbij de opzegverboden uit artikel 7:670 BW van toepassing zijn. Ook dient de opzegtermijn uit artikel 7:672 BW in acht te worden genomen en kan ontslag alleen plaatsvinden wanneer daar een redelijke grond voor is, zoals beschreven in artikel 7:669 BW. Omdat de voetbalster wordt aangemerkt als werknemer maakt zij ook aanspraak op verschillende socialezekerheidswetten, waardoor zij is verzekerd tegen werkloosheid en arbeidsongeschiktheid. Bovendien heeft zij recht op betaling van het minimumloon⁴⁴, betaalde vakantie⁴⁵ en doorbetaling van het salaris bij ziekte⁴⁶.

3.1.1.1 De arbeidsovereenkomst

Een arbeidsovereenkomst is op grond van artikel 7:610 lid 1 BW een overeenkomst waarbij de werknemer gedurende een zekere tijd arbeid verricht in dienst van de werkgever, tegen betaling van loon. Hieruit kunnen drie elementen worden afgeleid waaraan moet zijn voldaan om een overeenkomst aan te kunnen merken als een arbeidsovereenkomst, namelijk: arbeid, loon en gezag. Of aan deze elementen is voldaan, hangt af van de rechten en verplichtingen die partijen zijn overeengekomen. Hierbij is niet alleen de letterlijke uitleg van de contractbepalingen van belang, maar ook de betekenis die partijen in de gegeven omstandigheden redelijkerwijs aan deze bepalingen mochten toekennen en wat zij in dat verband redelijkerwijs van elkaar mochten

⁴² *Voetbal en gelijke kansen 2023*, p. 9.

⁴³ *Voetbal en gelijke kansen 2023*, p. 9.

⁴⁴ Artikel 7 lid 1 Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag.

⁴⁵ Artikel 7:634 jo. 7:639 lid 1 BW.

⁴⁶ Artikel 7:629 BW.

verwachten.⁴⁷ Dit wordt het Haviltex-criterium genoemd. Zodra is voldaan aan alle drie de elementen is sprake van een arbeidsovereenkomst, of partijen de bedoeling hadden om de overeenkomst onder de wettelijke regeling van de arbeidsovereenkomst te laten vallen is niet van belang.⁴⁸

Nadat is vastgesteld welke rechten en verplichtingen partijen zijn overeengekomen, moet worden beoordeeld of sprake is van een arbeidsovereenkomst. Dit is afhankelijk van alle omstandigheden van het geval, in onderling verband gezien. In 2023 heeft de Hoge Raad in het Deliveroo-arrest een aantal gezichtspunten gegeven die relevant zijn bij deze beoordeling, zoals de wijze waarop de werkzaamheden en de werktijden worden bepaald, de inbedding van het werk en degene die de werkzaamheden verricht in de organisatie, het al dan niet bestaan van een verplichting het werk persoonlijk uit te voeren en de hoogte van de beloning.⁴⁹

In de volgende paragraaf zal ik een aantal van deze gezichtspunten gebruiken bij de beoordeling of een vrijwilligersovereenkomst van een profvoetbalster kan worden aangemerkt als een arbeidsovereenkomst. Onder ‘profvoetbalster’ zal ik hier een profvoetbalster zonder arbeidsovereenkomst verstaan.

3.1.1.2 Vrijwilligersovereenkomst toch een arbeidsovereenkomst?

Een profvoetbalster verricht verschillende activiteiten voor de club, zoals het spelen van wedstrijden, deelnemen aan trainingen en eventueel het verrichten van promotionele activiteiten. Deze activiteiten kunnen worden aangemerkt als arbeid in de zin van artikel 7:610 BW waardoor aan het eerste element is voldaan.⁵⁰ Uit de Licentierichtlijn Vrouwen Eredivisie blijkt dat de omvang van deze arbeid minimaal 5 trainingsmomenten per week bedraagt. De tijd die nodig is voor het spelen en voorbereiden van wedstrijden en overige clubverplichtingen moet hierbij nog worden opgeteld.

Het volgende element waaraan voldaan moet zijn is het gezagsvereiste. Hierbij moet worden vastgesteld of een gezagsverhouding bestaat tussen de profvoetbalster en de club. Bij een teamsport zoals voetbal is het algemeen bekend dat de coach namens de club de wedstrijdopstelling bepaalt en

⁴⁷ HR 13 maart 1981, ECLI:NL:HR:1981:AG4158 (Haviltex).

⁴⁸ HR 6 november 2020, ECLI:NL:HR:2020:1746 (X/Gemeente Amsterdam) 3.2.2.

⁴⁹ HR 24 maart 2023, ECLI:NL:HR:2023:443 (Deliveroo), r.o. 3.2.5.

⁵⁰ College van arbiters KNVB 11 april 2024, VV Brielle / D. Tjen-A-Kwoei, r.o. 15.

de voetbalsters aanwijzingen geeft die zij dienen op te volgen. Dit betreffen zowel aanwijzingen tijdens het voetballen zelf, als aanwijzingen over de aanwezigheid bij wedstrijden en trainingen.⁵¹

Daarnaast worden de tijden waarop getraind wordt bepaald door de club en de trainer. Het uitgangspunt is dat de profvoetbalster altijd aanwezig is bij deze trainingen en ook bij andere momenten waarop de club haar aanwezigheid verlangd. Hierin heeft zij geen enkele keuzevrijheid. Ook de periode waarin de profvoetbalster op vakantie kan gaan wordt bepaald door de club. Dit is namelijk slechts mogelijk tijdens specifieke weken in de zomer- of winterstop. Uit deze omstandigheden kan worden afgeleid dat de club zowel de werkzaamheden als de werktijden van de profvoetbalster bepaalt, wat wijst op het bestaan van een gezagsverhouding.

Bovendien vormen de hierboven genoemde werkzaamheden een wezenlijk onderdeel van de kernactiviteiten van een vrouwenvoetbalclub en worden deze uitgevoerd binnen het organisatorisch kader van de club, wat betekent dat de arbeid van de profvoetbalster is ingebed in de club.⁵² Verder draagt de profvoetbalster hetzelfde tenue als de contractspelers, verricht zij dezelfde werkzaamheden en moet zij op dezelfde tijd en locatie aanwezig zijn. Hierdoor is de profvoetbalster zelf ook ingebed in de club, wat het vermoeden van een gezagsverhouding versterkt.

Ten slotte is de club de partij die de contractuele verhouding met de profvoetbalster tot stand heeft gebracht. De profvoetbalster heeft hierbij, vanwege het ontbreken van een gelijkwaardige onderhandelingspositie, weinig invloed gehad. In mijn interview met een voetbalster wordt dit bevestigd. De club initieert het contact met de voetbalster, via scouting of een jeugdopleiding. Aangezien het vooral jonge voetbalsters betreft die voor het eerst de kans krijgen om in de Eredivisie te spelen, zijn zij snel tevreden met minder goede voorwaarden. Daarnaast bepaalt de club de hoogte van de beloning en de wijze waarop deze wordt uitgekeerd aan de profvoetbalster.

Geconcludeerd kan worden dat een vrijwilligersovereenkomst voldoet aan de elementen arbeid en gezag. Het pijnpunt ligt echter bij het laatste element, loon.

3.1.1.3 Loon of geen loon?

Profvoetbalsters met een vrijwilligersovereenkomst ontvangen een onkostenvergoeding of een vrijwilligersvergoeding, waarvan de hoogte per club verschilt. De KNVB definieert een

⁵¹ Zie naar analogie Rb. Noord-Holland 29 november 2022, ECLI:NL:RBNHO:2022:10735, r.o. 4.6.

⁵² College van arbiters KNVB 11 april 2024, VV Brielle / D. Tjen-A-Kwoei, r.o. 19.

onkostenvergoeding als de vergoeding voor de werkelijke gemaakte kosten, zoals reiskosten, zonder een maximale hoogte.⁵³ De maximale hoogte van een belastingvrije vrijwilligersvergoeding is daarentegen wettelijk vastgesteld op €210 voor 2024.⁵⁴ Het is onduidelijk wat profvoetbalsters gemiddeld ontvangen aan dit soort vergoedingen. Aangezien de hoogte van de vergoeding afhankelijk is van het budget van de clubs zullen de bedragen naar alle waarschijnlijkheid fluctueren tussen €0 en een paar honderd euro per maand.⁵⁵ De vraag is of deze vergoedingen kunnen worden aangemerkt als loon in de zin van artikel 7:610 lid 1 BW.

De Hoge Raad definieert loon als ‘de vergoeding door de werkgever aan de werknemer verschuldigd ter zake van de bedongen arbeid’.⁵⁶ Uit de jurisprudentie blijkt dat een vergoeding niet als loon kan worden aangemerkt wanneer deze niet of nauwelijks de kosten dekt die de ‘werknemer’ heeft gemaakt in verband met het verrichten van de arbeid.⁵⁷ Hieruit kan worden afgeleid dat wanneer de vergoeding zo laag is dat deze niet als een reële tegenprestatie kan gelden, geen sprake is van loon en daarom geen arbeidsovereenkomst bestaat.

Aangezien veel profvoetbalsters een vergoeding krijgen welke lager is dan het minimumloon en soms zelfs niet de gemaakte onkosten dekt, is geen sprake van een reële vergoeding als tegenprestatie voor de verrichte arbeid. De ontvangen vergoeding staat in geen enkele verhouding tot de werkzaamheden die zij wekelijks voor de club verrichten. Daarnaast blijkt uit de interviews dat deze vergoedingen vaak op een latere datum uitbetaald worden dan het salaris van de contractspelers. Dit duidt erop dat de club niet de intentie heeft de vergoedingen als loon aan te merken. De lage vergoeding, in combinatie met de latere uitbetaling, leidt ertoe dat niet kan worden voldaan aan het loonvereiste waardoor in de meeste gevallen geen sprake is van een arbeidsovereenkomst. In situaties waar profvoetbalsters een vergoeding ontvangen die hoger is dan de gemaakte onkosten of de maximale onbelaste vrijwilligersvergoeding, kan daarentegen wel worden gesproken van loon en dus van een arbeidsovereenkomst.⁵⁸

Een profvoetbalster die een vrijwilligersovereenkomst heeft met haar club, kan geen aanspraak maken op de verplichte gelijke behandeling zoals beschreven in artikel 7:646 BW. Dit artikel is uitsluitend van toepassing op voetbalsters met een arbeidsovereenkomst. Hetzelfde geldt voor de toepassing

⁵³ ‘Regeling betalen spelers in amateurvoetbal’, knvb.nl.

⁵⁴ Stichtingen en verenigingen: vrijwilligersregeling?, belastingdienst.nl.

⁵⁵ Zie ‘Ook de voetbalvrouwen verdienen inmiddels aardig’, trouw.nl, 22 oktober 2020.

⁵⁶ HR 18 december 1953, NJ 1954/242 (Zaal/Gossink).

⁵⁷ Zie voetnoot HR 3 juni 1981, NJ 1982, 206 & HR 15 maart 2013, ECLI:NL:PHR:2013:BY6888, r.o. 6.7 – 6.17.

⁵⁸ College van arbiters KNVB 11 april 2024, VV Brielle / D. Tjen-A-Kwoei, r.o. 21.

van een cao, waarin betere arbeidsvoorwaarden kunnen worden afgesproken. Het feit dat een groot deel van de profvoetbalsters in het Nederlandse betaalde voetbal op basis van een vrijwilligersovereenkomst speelt, is daarom problematisch te noemen.

Nog problematischer is echter het feit dat een aantal profvoetbalsters helemaal geen schriftelijke overeenkomst met hun club hebben. Zij hebben nooit hun handtekening moeten zetten of hebben nooit een papieren voorstel gezien. Bij het ontbreken van een schriftelijke overeenkomst moet worden gekeken naar hoe partijen feitelijk uitvoering hebben gegeven aan de overeenkomst en de betekenis die partijen daaraan mochten geven op basis van het Haviltex-criterium. Hierdoor kan ook een mondelinge overeenkomst als arbeidsovereenkomst worden aangemerkt, mits aan alle elementen van artikel 7:610 BW is voldaan.⁵⁹

Een profvoetbalster die van mening is dat zij een arbeidsovereenkomst heeft met haar club, kan naar de kantonrechter stappen of, indien een arbitragebeding is opgenomen in de overeenkomst, naar het college van arbiters van de KNVB. Ter versterking van de processuele positie van de voetbalster bestaat het rechtsvermoeden van artikel 7:610a BW. Het bestaan van een arbeidsovereenkomst wordt aangenomen door te stellen en te bewijzen dat de voetbalster ten behoeve van de club gedurende drie opeenvolgende maanden, wekelijks dan wel gedurende ten minste twintig uren per maand, arbeid heeft verricht tegen beloning. Tenzij het rechtsvermoeden door de club kan worden weerlegd, wordt de bewijslast omgekeerd waardoor de club dient te bewijzen dat de overeenkomst tussen partijen niet voldoet aan artikel 7:610 BW.⁶⁰

3.1.2 Contractduur

3.1.2.1 Redenen achter kortlopende contracten in het voetbal algemeen

Het voetbal staat bekend om de kortlopende contracten, en dat is niet zonder reden. Bij een contract voor onbepaalde tijd zou een voetballer, met inachtneming van de wettelijke opzegtermijn, op elk moment kunnen besluiten de overeenkomst op te zeggen. Hierdoor hebben clubs geen garantie dat de samenstelling van het team gedurende het seizoen ongewijzigd blijft. Een contract voor bepaalde tijd biedt deze garantie wel, omdat het voor een voetballer vaak niet mogelijk is zijn contract tussentijds op te zeggen vanwege het ontbreken van een tussentijds opzegbeding.⁶¹

⁵⁹ Rb. Midden-Nederland 29 november 2022, ECLI:NL:RBMNE:2022:5294, r.o. 3.5.

⁶⁰ Van der Grinten 2023, p. 14.

⁶¹ Branco Martins, *TvO* 2019, p. 3.

Verder is op de professionele voetballer naast het arbeidsrecht ook het verenigingsrecht van toepassing, doordat alle voetbalclubs in Nederland lid zijn van de KNVB. De KNVB is op haar beurt lid van de Wereldvoetbalbond FIFA, waardoor niet alleen de statuten en reglementen van de KNVB maar ook de FIFA-reglementen van invloed zijn op de individuele arbeidsovereenkomst tussen de voetballer en de club.⁶² In artikel 18 lid 2 van de FIFA Regulations on the Status and Transfers of Players (FIFA RSTP) is bepaald dat de maximale duur van een contract vijf jaar bedraagt. Langere contracten zijn slechts toegestaan als deze in overeenstemming zijn met de nationale wetgeving. Desondanks toont deze bepaling aan dat contracten voor onbepaalde tijd niet de norm zijn in het voetbal.

Tenslotte zou het huidige transfersysteem niet kunnen bestaan zonder contracten voor bepaalde tijd. Dit systeem is gebaseerd op het betalen van vergoedingen voor het tussentijds verbreken van het contract. Omdat een voetballer zelden de volledige duur van zijn contract uitzit, bereikt hij niet snel de ‘transfervrije’ status, wat betekent dat niets betaald hoeft te worden. Bij elke vroegtijdige beëindiging van het contract moet de nieuwe werkgever (de ontvangende club) een vergoeding betalen aan de oude werkgever (de verlaten club). Deze vergoedingen omvatten vaak zeer hoge bedragen, waardoor het transfersysteem in het internationale voetbal een industrie op zichzelf is geworden. Het is dan ook de grootste inkomstenbron van veel clubs en profvoetballers.⁶³ Als sprake is van een contract voor onbepaalde tijd, kan een voetballer, met inachtneming van de wettelijke opzegtermijn, het contract zelf beëindigen en de transfervrije status verkrijgen.

3.1.2.2 De duur van contracten in het vrouwenvoetbal

Uit een wereldwijd onderzoek naar de duur van contracten van vrouwelijke profvoetballers is gebleken dat in 2023 meer dan de helft van alle contracten voor een jaar of korter werd aangegaan.⁶⁴ Slechts een klein deel van de profvoetbalsters had een contract voor langer dan twee jaar.⁶⁵ Hoewel dit aantal elk jaar toeneemt, blijft de gemiddelde looptijd van contracten van vrouwelijke voetballers aanzienlijk korter dan die van mannelijke voetballers.⁶⁶ De gemiddelde looptijd van een contract van een mannelijke voetballer bedraagt namelijk 3 tot 5 jaar.⁶⁷

⁶² Branco Martins, *TvO* 2019, p. 1.

⁶³ Branco Martins, *TvO* 2019, p. 3–4.

⁶⁴ *FIFA Global Transfer Report* 2023, p. 28.

⁶⁵ *FIFA Benchmarking Report Women's Football* 2023, p. 49.

⁶⁶ *FIFA Global Transfer Report* 2023, p. 28.

⁶⁷ Sogut, ‘*The length of playing employment contracts in football: the pros and cons*’, 2023.

Vanwege de korte duur van contracten in het vrouwenvoetbal zijn veel voetbalsters aan het einde van het seizoen transfervrij. Hoewel het aantal internationale transfers jaarlijks blijft groeien, vinden deze dus voornamelijk plaats zonder betaling van een transfervergoeding.⁶⁸ De contractduur beïnvloed bovendien de hoogte van deze vergoeding: hoe korter het contract, hoe te lager de betaalde vergoeding.⁶⁹ Dit kan worden verklaard door het feit dat de hoogte van de transfervergoeding mede wordt bepaald door de resterende duur van het contract. Bij een transfer ‘koopt’ de ontvangende club als het ware deze periode af. Bij kortere contracten is de resterende periode vaak kort, waardoor het contract minder waardevol is.

Hoewel transfers in het vrouwenvoetbal niet veel geld opleveren, dragen de transfervrije status en korte contracten bij aan een snellere doorstroming van vrouwelijke voetballers naar topteams, wat kan leiden tot een hoger niveau van de Vrouwen Eredivisie. Een nadeel is echter dat dit soort contracten veel onzekerheid opleveren. Dit omvat zowel inkomensonzekerheid, psychologische onzekerheid als levensloponzekerheid.⁷⁰ Voetbalsters hebben slechts voor de duur van het contract een zeker inkomen; wat er daarna zal gebeuren is onzeker. Wordt het contract met de club verlengd? Is er een andere club die interesse heeft, en wat zal de hoogte van het loon zijn, als er überhaupt loon betaald wordt? Deze onzekerheid leidt tot stress en ondermijnt de stabiliteit van een team.⁷¹ Een contract voor onbepaalde tijd kan deze onzekerheid verminderen, maar ik acht de kans klein dat clubs hier verandering in zullen brengen. Het behoud van contracten voor bepaalde tijd is immers van groot belang voor de voetbalwereld.

3.2 Geen overkoepelende CAO

3.2.1 De CAO voor Contractspelers Betaald Voetbal

In Nederland bestaat al geruime tijd een cao voor het betaald voetbal: de CAO voor Contractspelers Betaald voetbal (hierna: CAO). Deze cao is aangegaan door de sociale partners in het voetbal, namelijk de werkgeversvereniging Federatie Betaald Voetbal (FBO) en de spelersvakbonden Vereniging van Contractspelers (VVCS) en ProProf. Omdat de CAO geldt voor alle clubs in het betaalde voetbal, is dit een overkoepelende cao te noemen. Het aangaan van een dergelijke overkoepelende cao biedt de mogelijkheid specifieke regels voor voetbalclubs op te stellen,

⁶⁸ *FIFA Global Transfer Report 2023*, p. 24.

⁶⁹ *FIFPRO Global Employment report 2016*, p. 12.

⁷⁰ Kremer, Went & Krottnerus (red.), *WRR 2017* p. 38.

⁷¹ *FIFPRO Global Employment report 2017*, p. 23.

bijvoorbeeld op het gebied van arbeidsvoorwaarden. Deze regels mogen niet in strijd zijn met de geldende wetten, maar kunnen wel een hogere mate van bescherming bieden.

In de wet zijn daarnaast verschillende bepalingen opgenomen van driekwart dwingend recht. Dit zijn bepalingen waarvan, ten nadele van de werknemer, kan worden afgeweken door middel van een cao of bij regeling door of namens een daartoe bevoegd bestuursorgaan.⁷² Een voorbeeld hiervan in het voetbal is de mogelijkheid om de ketenregeling in artikel 7:668a BW buiten toepassing te verklaren. De ketenregeling bepaalt dat een werknemer met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd automatisch een contract voor onbepaalde tijd verkrijgt na een periode van 36 maanden, of na drie opvolgende arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd. Omdat de toepassing van deze regeling het ongelimiteerd gebruik van kortdurende contracten beperkt, is in lid acht van dit artikel opgenomen dat de ketenregeling buiten toepassing kan worden verklaard voor bepaalde functies in een bedrijfstak. Hiervoor moet de minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid bij ministeriele regeling deze functies hebben aangewezen als ‘bijzondere functies’.⁷³ Voor deze functies dient het in de bedrijfstak bestendig gebruik te zijn en vanwege de intrinsieke aard van de bedrijfsvoering (en van die functies) noodzakelijk te zijn de arbeid uitsluitend te verrichten op grond van arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd. De functie van profvoetballer is door de minister aangewezen als zijnde een ‘bijzondere functie’. Dit omvat ook een vrouwelijke profvoetballer.⁷⁴

De CAO is echter niet van toepassing op het vrouwenvoetbal, ondanks de ogenschijnlijk neutrale werkingssfeer bepaling dat deze van toepassing is op alle arbeidsovereenkomsten tussen werkgevers en werknemers.⁷⁵ Een werkgever is volgens de CAO echter een rechtspersoonlijkheid bezittende betaaldvoetbalorganisatie die is toegelaten tot deelneming aan de herencompetitie van de sectie betaald voetbal van de KNVB.⁷⁶ Een werknemer is de voetballer die een arbeidsovereenkomst heeft met een werkgever en als contractspeler geregistreerd staat bij de sectie betaald voetbal van de KNVB voor deelname aan de herencompetities van de sectie betaald voetbal.⁷⁷ Aangezien geen enkele vrouwelijke voetballer geregistreerd is voor deelname aan de herencompetitie van de KNVB wordt met deze werkingssfeerbepaling een onderscheid gemaakt

⁷² Bouwens, *ARA* 2003, p. 66.

⁷³ Jansen, *VSZ* 2023, p. 82.

⁷⁴ Artikel 1 onder a Regeling ketenbepaling bijzondere functies en hogere vergoeding kantonrechter.

⁷⁵ Artikel 2 CAO Contractspelers Betaald Voetbal

⁷⁶ Artikel 1 lid 1 CAO Contractspelers Betaald Voetbal.

⁷⁷ Artikel 1 lid 2 CAO Contractspelers Betaald Voetbal.

tussen mannen en vrouwen ten aanzien van arbeidsvoorwaarden.⁷⁸ Vrouwelijke voetballers in de Vrouwen Eredivisie vallen daarom niet onder de werking van deze cao.

3.2.2 Cao's in het vrouwenvoetbal

In het vrouwenvoetbal zijn er slechts vier clubs die een cao hebben afgesloten voor hun voetbalsters. De voetbalsters die een arbeidsovereenkomst hebben met Ajax, PSV, Feyenoord of FC Twente genieten hierdoor in grote lijnen dezelfde arbeidsvoorwaarden als de mannelijke voetballers van die clubs. Dit betekent dat zij gegarandeerd het minimumloon betaald krijgen, vakantiedagen opbouwen en loon krijgen doorbetaald in het geval van langdurige blessures of zwangerschap. Daarnaast is in deze cao's, net zoals in de CAO, de uitzondering op de ketenregeling opgenomen.⁷⁹

Doordat alleen voetbalsters met een arbeidsovereenkomst profijt hebben van de cao-bepalingen, valt de meerderheid van de profvoetbalsters in Nederland niet onder de bescherming van een cao. Voor deze profvoetbalsters zijn de arbeidsvoorwaarden bij clubs in het buitenland aantrekkelijker, waardoor zij vaak besluiten hun carrière buiten Nederland te vervolgen. Dit kan ertoe leiden dat Nederland op termijn een opleidingsland wordt, waar de competitie bestaat uit teams met alleen maar jonge voetbalsters en een laag niveau. Ter voorkoming hiervan is het doel van de sociale partners in het voetbal om uiteindelijk eenzelfde cao voor het vrouwenvoetbal af te sluiten als de CAO voor het mannenvoetbal.

3.3 KNVB licentie-eisen

De KNVB heeft een aantal voorwaarden opgesteld waaraan een club moet voldoen om deel te mogen (blijven) nemen aan de Nederlandse betaald voetbalcompetities en de toernooien van de UEFA. Deze voorwaarden, de licentie-eisen, zijn niet hetzelfde voor de mannen- en vrouwencompetities. Een groot verschil is bijvoorbeeld het aantal verplichte contractspelers. De KNVB verplicht clubs een bepaald aantal voetballers een arbeidsovereenkomst aan te bieden. In het seizoen 2023/2024 gold voor de vrouwencompetitie een vereiste van ten minste vier contractspelers, terwijl dit aantal voor clubs in de mannencompetitie maar liefst achttien bedroeg. In de vrouwencompetitie zijn clubs verplicht deze contractspelers ten minste 55,5% van het minimumloon te betalen, wat neerkomt op een contract van 22 uur per week. Contractspelers in de mannencompetities moeten daarentegen 100% van het minimumloon verdienen, waardoor zij een fulltime contract van 40 uur per week hebben.⁸⁰

⁷⁸ Jansen, *VSZ* 2023, p. 82.

⁷⁹ Artikel 6 lid 2 CAO Vrouwelijke contractspelers PSV.

⁸⁰ Zie nummer S.06 KNVB Richtlijn licentie-eisen Vrouwen Eredivisie en nummer S.05 Richtlijn licentie-eisen.

Dat slechts vier voetbalsters per club in de vrouwencompetities een arbeidsovereenkomst moeten hebben is opmerkelijk, aangezien een standaard voetbalteam vaak uit ongeveer 23 voetballers bestaat. Slechts een klein deel van het team ontvangt hierdoor loon en geniet arbeidsrechtelijke bescherming, terwijl de contractspelers even vaak trainen als de rest van het team en zij dezelfde werkzaamheden verrichten. Uit de interviews kan worden geconcludeerd dat voetbalsters veel meer dan 22 uur per week werken. Voor de gemaakte overuren ontvangen zij echter geen enkele vorm van compensatie zoals een overurenvergoeding of tijd-voor-tijd.

De KNVB gaat elk jaar het aantal vereiste contractspelsters verhogen. Voor het komende seizoen, 2024/2025, zal het aantal contractspelsters stijgen naar acht. Dit aantal zal vervolgens jaarlijks met vier worden opgehoogd, totdat het uiteindelijk gelijk is aan het aantal contractspelers in de mannencompetitie. Voor een aantal clubs in de Vrouwen Eredivisie zal het een uitdaging worden om elk jaar weer te voldoen aan deze eis. Het kost geld om een voetbalster een arbeidsovereenkomst aan te bieden en niet alle clubs willen hiervoor mogelijk budget reserveren. Bovendien bestaat het risico dat de vrijwilligersovereenkomsten tussen de club en enkele voetbalsters feitelijk als arbeidsovereenkomsten worden beschouwd, waardoor nog minder geld beschikbaar is om aan de licentie-eisen te voldoen. Dit kan ertoe leiden dat clubs hun licentie verliezen en de Eredivisie moeten verlaten, wat het niveau van de competitie zou kunnen verlagen. Aan de andere kant biedt dit wellicht nieuwe kansen voor clubs die wel het budget hebben om in het vrouwenvoetbal te investeren.

3.4 Inkomstenbronnen en bekendheid van het vrouwenvoetbal

Een voetbalclub heeft verschillende inkomstenbronnen. Een belangrijke inkomstenbron voor zowel de KNVB, clubs als de voetballers zelf is sponsoring. In het seizoen 2022/2023 bestond een kwart van de totale opbrengsten van de KNVB uit commerciële opbrengsten.⁸¹ Dit zijn opbrengsten die voortvloeien uit contracten van de KNVB met verschillende partners, zoals ING en KPN. Clubs hebben zelf ook verschillende sponsors. Deze staan bijvoorbeeld vermeld op het clubtenue, zijn naamgever van het stadion of staan op reclameborden in en rondom het stadion.⁸² Dankzij de sponsorgelden kan een club onder andere het salaris van de voetballers betalen en een jeugdopleiding faciliteren.⁸³ Tenslotte kunnen voetballers zelf ook persoonlijke sponsors hebben.

⁸¹ Jaarverslag KNVB 2022/'23, p. 21.

⁸² Jellinghaus (red.) 2021, p. 472.

⁸³ *Voetbal en gelijke kansen 2023*, p. 13.

Dit zijn vaak merken die de voetballer willen ondersteunen omdat deze een bepaalde mate van bekendheid meebrengt of een bijzonder verhaal heeft dat goed aansluit bij het merk.

Een tweede inkomstenbron bestaat uit de opbrengsten die een club ontvangt op een wedstrijddag, de zogenaamde wedstrijdbaten. Dit zijn de inkomsten die worden verdiend door middel van ticketverkoop en horeca binnen het stadion. Aangezien de wedstrijden in de Vrouwen Eredivisie vaak op kleine velden worden gespeeld en niet in grote stadions, zijn deze inkomsten in het vrouwenvoetbal gering. Daarnaast halen vrouwenvoetbalclubs weinig geld uit de verkoop van voetbalsters, aangezien niet vaak een transfervergoeding wordt betaald. Hierdoor is het vrouwenvoetbal sterk afhankelijk van sponsors.⁸⁴

Omdat de economische waarde van het vrouwenvoetbal nog niet hoog genoeg is om aanzienlijke inkomsten te genereren hebben veel vrouwenvoetbalclubs echter moeite met het vinden van sponsors.⁸⁵ Toch kan een merk door middel van het sponsoren van een vrouwenteam laten zien dat het zich inzet voor een maatschappelijke kwestie. Dit kan leiden tot een maatschappelijke impact, wat misschien nog wel waardevoller is dan financiële opbrengsten. Daarnaast zouden bestaande sponsors meer acties kunnen ondernemen om de economische waarde van het vrouwenvoetbal te verhogen, door bijvoorbeeld andere bedrijven aan te sporen in het vrouwenvoetbal te investeren. In Nederland zouden we het voorbeeld kunnen volgen van het succesvolle initiatief van biermerk Budweiser in de Verenigde Staten, dat met een campagne zes nieuwe sponsors aan de NWSL heeft verbonden.⁸⁶

3.4.1 Mediarechten

De opbrengst van mediarechten vormt een laatste inkomstenbron voor voetbalclubs. Voordat een zender voetbalwedstrijden mag uitzenden, moeten eerst de uitzendrechten worden gekocht. Vorig jaar werden de rechten van de Eredivisie, de Keuken Kampioen Divisie en de Vrouwen Eredivisie als één pakket verkocht aan ESPN voor €1,7 miljard, voor de periode 2025-2030.⁸⁷ Van de €750 miljoen die onder clubs wordt verdeeld, zal het meeste geld gaan naar de best presterende clubs uit de mannen Eredivisie. Wat overblijft gaat naar clubs in de Keuken Kampioen Divisie. Uit een interview is gebleken dat de betaaldvoetbalorganisaties hebben besloten dat het vrouwenvoetbal niets van deze mediagelden ontvangt. Hierdoor kunnen clubs zelf beslissen of en hoeveel zij

⁸⁴ *Voetbal en gelijke kansen 2023*, p. 26.

⁸⁵ *Voetbal en gelijke kansen 2023*, p. 17.

⁸⁶ 'Case study | Budweiser: Future Official Sponsors of the NWSL', wfanet.org, 10 juli 2021.

⁸⁷ 'ESPN en Eredivisie akkoord over uitzendrechten tot 2030, kabelaars niet blij', nu.nl, 10 oktober 2023.

investeren in het vrouwenvoetbal. Hoewel de wedstrijden van de Vrouwen Eredivisie wekelijks live door ESPN zullen worden uitgezonden, ontvangen vrouwenvoetbalclubs hiervoor geen enkele vergoeding.

Het wekelijks live uitzenden van wedstrijden op een kanaal dat voor iedereen met een tv-abonnement toegankelijk is, vormt een groot contrast met de situatie van enkele jaren geleden. Toen zond de NOS slechts een wekelijkse samenvatting uit van één wedstrijd in de Vrouwen Eredivisie.⁸⁸ De internationale wedstrijden van het Nederlandse vrouwenelftal werden reeds uitgezonden, maar de komende jaren komen daar de wedstrijden in de UEFA Nations League bij, een internationale competitie tussen de lidstaten van de UEFA.⁸⁹ Hierdoor is het vrouwenvoetbal zichtbaarder dan ooit. Doordat vrouwenvoetbalclubs niet mogen meedelen in de mediagelden, merken zij hier financieel echter weinig van. Als de betaaldvoetbalorganisaties hadden besloten een deel van de mediagelden aan het vrouwenvoetbal toe te kennen, ontstond de mogelijkheid voor clubs om voetbalsters betere arbeidsvoorwaarden te bieden, zoals een hoger loon. Daarnaast hadden de uitzendrechten van de Vrouwen Eredivisie ook los van de mannencompetities verkocht kunnen worden. In Engeland heeft een soortgelijke actie veel geld opgebracht voor het vrouwenvoetbal.⁹⁰

3.4.2 Bezoekers

De wedstrijd van de Ajax-vrouwen tegen Chelsea in de kwartfinale van de Champions League heeft afgelopen maart een recordaantal toeschouwers opgeleverd. Bijna 36.000 toeschouwers waren aanwezig in de Johan Cruijff Arena. Nooit eerder kwamen zoveel mensen kijken bij een vrouwenvoetbalwedstrijd in Nederland.⁹¹ De bezoekersaantallen van wedstrijden in de Vrouwen Eredivisie komen zelden in de buurt van dit recordaantal. Een verklaring hiervoor kan gelegen zijn in het feit dat veel wedstrijden worden gespeeld op sportcomplexen. Een wedstrijd op een sportcomplex is voor toeschouwers minder aantrekkelijk om te bezoeken dan een wedstrijd in een stadion. Daarnaast stagneert de belangstelling voor het vrouwenvoetbal, vanwege het uitblijven van grote successen van de OranjeLeeuwinnen, zoals het bereiken van de WK finale in 2019.⁹²

Bovendien trekt het vrouwenvoetbal trekt een andere doelgroep dan het mannenvoetbal.⁹³ Het publiek dat komt kijken naar een vrouwenvoetbalwedstrijd bestaat vooral uit jonge meiden,

⁸⁸ 'NOS gaat ook Eredivisie voor vrouwen uitzenden', ad.nl, 31 januari 2017.

⁸⁹ 'NOS verwerft rechten Nations League vrouwen', nos.nl, 25 september 2023.

⁹⁰ 'A huge step forward': WSL announces record-breaking deal with BBC and Sky', theguardian.com, 22 maart 2021.

⁹¹ 'Recordaantal van bijna 36.000 fans bij CL-duel Ajax-vrouwen', telegraaf.nl, 19 maart 2024.

⁹² 'Het vrouwenvoetbal is populair, maar de ontwikkeling hapert', trouw.nl, 4 maart 2023.

⁹³ *Voetbal en gelijke kansen* 2023, p. 27.

vrouwen en gezinnen. De sfeer in het stadion is dan ook niet te vergelijken met de gespannen sfeer die tegenwoordig heerst tijdens wedstrijden in het mannenvoetbal. De KNVB was al in 2007 op de hoogte van de positievere sfeer die een vrouwenelftal kan brengen naar een voetbalclub.⁹⁴ Investeren in het vrouwenvoetbal kan een mooie manier zijn om de diversiteit onder de voetbalsupporters verder uit te breiden en onveilige situaties in stadions tegen te gaan.

3.5 De vicieuze cirkel van het vrouwenvoetbal

In dit hoofdstuk zijn meerdere factoren behandeld die bijdragen aan de ongelijke beloning van vrouwelijke voetballers. Naar mijn mening zal een verandering in één van deze factoren al een positief effect kunnen hebben op het verder professionaliseren van het vrouwenvoetbal en daarmee het realiseren van een meer gelijke beloning. Waar als eerste een verandering in moet worden gebracht is echter afhankelijk van wie het wordt gevraagd.

Als jurist zal ik beginnen bij het aanbieden van een arbeidsovereenkomst aan alle voetbalsters in de Vrouwen Eredivisie. Ik ben mij ervan bewust dat dit veel geld zal kosten en dat niet alle clubs dit kunnen betalen. Desondanks zal dit op termijn het niveau van de voetbalsters en daarmee de Vrouwen Eredivisie verhogen, omdat voetbalsters niet langer een tweede baan nodig hebben om rond te komen. Het hogere niveau zorgt ervoor dat de verschillen tussen de grote en kleine clubs afneemt waardoor wedstrijden spannender worden en daarmee aantrekkelijker voor toeschouwers. Een toename in het aantal toeschouwers kan voor sponsors een impuls zijn om te investeren in het vrouwenvoetbal waardoor meer geld beschikbaar komt voor de ontwikkeling van faciliteiten op de club en secundaire arbeidsvoorwaarden voor voetbalsters. Met dit geld kan een club haar voetbalsters een langer contract aanbieden waardoor het mogelijk wordt een transfervergoeding te vragen indien een voetbalster voor het einde van haar contract de club wil verlaten. Deze opbrengsten kan de club vervolgens gebruiken om betere voetbalsters te kopen waardoor het niveau van de competitie nog verder wordt verhoogd. Aangezien deze ontwikkelingen eindeloos kunnen doorgaan is dit de vicieuze cirkel van het vrouwenvoetbal te noemen.

⁹⁴ Businessplan Eredivisie Vrouwen 2007, p. 12.

4. (In)directe discriminatie?

4.1 Het probleem: botsing met de gelijkebehandelingswetgeving

In Nederland bestaat een loonkloof tussen mannen en vrouwen van ongeveer 13%.⁹⁵ In de voetbalwereld is dit verschil duidelijk zichtbaar: slechts een klein aantal vrouwelijke voetballers kan leven van hun voetbalinkomsten, in tegenstelling tot mannelijke voetballers. Slechts 45% van de vrouwelijke profvoetballers in Nederland heeft voetbal als hoofdkomen.⁹⁶ Veel voetbalsters hebben daarom een tweede baan of studeren naast het voetballen.⁹⁷ De vraag is of deze lagere beloning strijdig is met de gelijkebehandelingswetgeving.

4.1.1 Juridisch kader

Zowel op nationaal als internationaal niveau bestaat wetgeving die een ongelijke behandeling van mannen en vrouwen verbiedt. De Nederlandse wetgeving stelt in artikel 7:646 lid 1 BW dat een werkgever geen onderscheid mag maken tussen mannen en vrouwen bij de arbeidsvoorwaarden, waaronder beloning, wanneer zij arbeid verrichten van gelijke of nagenoeg gelijke waarde. Artikel 7 tot en met 9 van de Wet gelijke behandeling van mannen en vrouwen (hierna: Wgb) zien specifiek op de gelijke beloning voor arbeid van gelijke waarde.

Naast deze Nederlandse wetgeving bestaat ook Europese wetgeving die specifiek gaat over de ongelijke beloning tussen mannen en vrouwen. Artikel 157 van het Verdrag betreffende de werking van de Europese Unie (hierna: VwEU) legt een verplichting op aan de lidstaten van de Europese Unie om zorg te dragen dat het beginsel van gelijke beloning van mannelijke en vrouwelijke werknemers voor gelijke of gelijkwaardige arbeid wordt toegepast. Het Hof van Justitie heeft in het Defrenne II-arrest geoordeeld dat het beginsel van gelijke beloning voor gelijke arbeid zowel rechtstreekse als horizontale werking heeft, waardoor het voor een particulier mogelijk is om zich voor de nationale rechterlijke instanties op dit beginsel te beroepen. Niet alleen de lidstaten maar ook de nationale rechter dient de rechten die rechtzoekenden aan dit artikel ontleen te verzekeren.⁹⁸

⁹⁵ Eurostat, *Gender pay gap* in unadjusted form.

⁹⁶ *FIFA Benchmarking Report Women's Football 2023*, p. 68.

⁹⁷ *FIFA Benchmarking Report Women's Football 2023*, p. 53.

⁹⁸ HvJ EG 8 april 1976, NJ 1976/510 (*Defrenne II*), r. o. 40.

Uit de definitie die het tweede lid van artikel 157 VwEU voor ‘beloning’ geeft, blijkt dat dit begrip ruim moet worden uitgelegd. Het omvat het salaris en alle overige voordelen in geld of natura die de werknemer uit hoofde van zijn dienstbetrekking direct of indirect van de werkgever ontvangt. Omdat het belangrijkste is dat de beloning ‘uit hoofde van de arbeidsovereenkomst’ wordt toegekend, kunnen ook niet contractueel afgesproken of toekomstige voordelen onder het loonbegrip vallen.⁹⁹

Om een vermoeden van beloningsdiscriminatie aan te tonen is het van belang dat het gaat om gelijke of gelijkwaardige arbeid. De nationale rechter dient te bepalen of aan de door de werknemers verrichtte werkzaamheden (gelet op de concrete aard daarvan) een gelijke waarde kan worden toegekend.¹⁰⁰ Bij deze beoordeling moet worden nagegaan of de werknemers, gelet op verschillende factoren zoals de aard van het werk, de opleidingsvereisten en de arbeidsomstandigheden waaronder de werkzaamheden worden verricht, in feite gelijke of vergelijkbare arbeid verrichten.¹⁰¹ Omdat artikel 7 Wgb dezelfde toets vereist, zal ik deze hierna toepassen op het vrouwenvoetbal waarbij ik het eventuele bestaan van een cao buiten beschouwing zal laten. Dit onderzoek richt zich niet op de vraag of de CAO een verboden onderscheid maakt, maar of clubs als werkgever dit doen door vrouwelijke voetballers minder te betalen dan de mannelijke voetballers binnen de club.¹⁰²

4.2 Discriminatie of niet?

Hiervoor is het juridische kader geschetst. Ik zal nu ingaan op de vraag of er sprake is van (verboden) discriminatie doordat vrouwelijke voetballers minder betaald krijgen dan mannelijke voetballers. Bij deze beoordeling zal ik mij baseren op het toetsingskader dat het College van de Rechten van de Mens (hierna: CRM) gebruikt. Dit is de instantie waar particulieren terecht kunnen wanneer zij van mening zijn dat zij zijn gediscrimineerd, zowel op het werk als daarbuiten.

Om te kunnen beoordelen of sprake is van discriminatie zal een vergelijking moeten worden gemaakt tussen één vrouw en één man. Dit is de maatmensvergelijking. Het CRM baseert zich bij deze beoordeling op een aantal uitgangspunten van het Hof van Justitie van de Europese Unie (hierna: HvJ EU). In het Brunnhofer-arrest heeft het HvJ EU bepaald dat het aan de betreffende werkneemster is om aan te tonen dat zij een lagere beloning ontvangt dan de mannelijke collega met

⁹⁹ Pennings & Peters 2021, p. 170 -171.

¹⁰⁰ HvJ EU 3 juni 2021, ECLI:EU:C:2021:429 (*Tesco*), r. o. 30 en HvJ EG 31 mei 1995 (*Royal Copenhagen*), r. o. 42.

¹⁰¹ HvJ EG 26 juni 2001, ECLI:EU:C:2001:358 (*Brunnhofer*), r. o. 48.

¹⁰² Zie hiervoor onderzoek Jansen, *VSZ* 2023.

wie zij zich vergelijkt. Ook dient zij aan te tonen dat zij in werkelijkheid arbeid van gelijke of nagenoeg gelijke waarde verricht. Wanneer dit bewezen kan worden, is zij slachtoffer van discriminatie die alleen door een verschil in geslacht kan worden verklaard. Hieronder zal ik ingaan op deze verschillende elementen.

4.2.1 Is er een maatman?

De maatman moet werkzaam zijn binnen dezelfde onderneming als de vrouwelijke werknemer, omdat beloningsverschillen herleid moeten kunnen worden tot één bron.¹⁰³ Aangezien de meeste clubs in de Vrouwen Eredivisie ook een team hebben in de Mannen Eredivisie zal ik een vergelijking maken tussen twee voetballers in deze competities.

Ter illustratie zal ik het voorbeeld gebruiken van een vrouwelijke en een mannelijke voetballer van een fictieve club: UvA FC. De mannelijke voetballer van deze club zal hierna ‘maatman’ genoemd worden.

4.2.2 Is er een verschil in beloning?

Uit de definitie die het tweede lid van artikel 157 VwEU voor ‘beloning’ geeft, blijkt dat dit begrip ruim moet worden uitgelegd. Het omvat het salaris en alle overige voordelen in geld of natura die de werknemer uit hoofde van zijn dienstbetrekking direct of indirect van de werkgever ontvangt. Omdat het belangrijkste is dat de beloning ‘uit hoofde van de arbeidsovereenkomst’ wordt toegekend, kunnen ook niet contractueel afgesproken of toekomstige voordelen onder het loonbegrip vallen.¹⁰⁴

Aangezien ik geen beschikking heb over het precieze salaris dat de voetballers verdienen zal ik mij baseren op de gegevens uit de literatuur hierover. In het seizoen 2022/2023 verdiende een voetbalster in de Vrouwen Eredivisie een bedrag van ongeveer €583,33 per maand. Een voetballer in de Mannen Eredivisie verdiende hetzelfde seizoen ongeveer €24.250 per maand.¹⁰⁵ Hierbij moet worden opgemerkt dat er grote onderlinge verschillen bestaan tussen grote en kleine voetbalclubs. Ook tussen voetballers onderling bestaan er grote verschillen. Het is echter duidelijk dat een vrouwelijke voetballer een veel lager maandsalaris heeft dan een mannelijke voetballer. Er is dus een verschil in beloning ten nadele van de vrouwelijke voetballer dat is ontstaan bij indiensttreding.

¹⁰³ HvJ EG 17 september 2002 ECLI:EU:C:2002:498 (*Lawrence*), r.o. 17-18.

¹⁰⁴ Pennings & Peters 2021, p. 170-171.

¹⁰⁵ *Voetbal en gelijke kansen* 2023, p. 10.

4.1.3 Is het vrouwenvoetbal aan te merken als gelijk of gelijkwaardig aan het mannenvoetbal?

Zoals hiervoor uitgelegd, is er sprake van een verschil in beloning van vrouwelijke voetballers ten opzichte van mannelijke voetballers. Of dit is aan te merken als een discriminerende handeling is afhankelijk van de vraag of de werkzaamheden van de vrouwelijke voetballer van UvA FC (hierna: de werkneemster) gelijk of gelijkwaardig kunnen worden geacht aan de werkzaamheden die de maatman verricht.

Binnen de voetbalwereld lijkt de heersende opvatting te zijn dat het vrouwenvoetbal niet gelijkwaardig is aan het mannenvoetbal. Dit zou liggen aan het verschil in omstandigheden waaronder mannen en vrouwen werken en de lagere status die vrouwenvoetbal heeft.¹⁰⁶ Mannelijke voetballers spelen namelijk meer wedstrijden in een seizoen en hebben te maken met veel meer (media)aandacht.¹⁰⁷ Zij moeten bovendien topprestaties leveren in het bijzijn van duizenden supporters in grote stadions, wat een grote druk met zich meebrengt. Vrouwelijke voetballers spelen daarentegen zelden onder dit soort omstandigheden. Na een gesprek met een voetbalster in de Vrouwen Eredivisie blijkt dat het voor voetballers echter niet uitmaakt hoe vol het stadion is, er moet hoe dan ook een wedstrijd worden gespeeld. Het verschilt per persoon hoe wordt omgegaan met de mentale druk die de (media)aandacht met zich meebrengt, dit betekent niet dat er een verschil is in de arbeidsomstandigheden tussen mannelijke en vrouwelijke voetballers.

Daarnaast mogen deze verschillen tussen beide competities naar mijn mening niet tot de conclusie leiden dat het werk van vrouwelijke en mannelijke voetballers niet gelijkwaardig aan elkaar is. In dit opzicht sluit ik mij aan bij het standpunt dat Jansen inneemt.¹⁰⁸ De lagere belangstelling voor het vrouwenvoetbal is een gevolg van de achtergestelde positie van vrouwen in onze samenleving en het feit dat het vrouwenvoetbal pas 53 jaar bestaat.¹⁰⁹ Wanneer het zogenaamde verschil in arbeidsomstandigheden zou worden meegenomen in de beoordeling of sprake is van gelijkwaardige arbeid, wordt aan het doel van het gelijke behandelingsrecht voorbijgegaan. Dit recht beoogt namelijk de gevolgen van eeuwenoude opvattingen over de rol van mannen en vrouwen tegen te gaan.¹¹⁰

¹⁰⁶ Jansen, *VSZ* 2023, p. 84.

¹⁰⁷ Elling & van Ginneken 2016, p. 22-23.

¹⁰⁸ Jansen, *VSZ* 2023.

¹⁰⁹ Gomez-Gonzales e.a, *Sport Management Review* 2024, p. 59.

¹¹⁰ Jansen, *VSZ* 2023, p. 84.

Nu ik de verschillen in arbeidsomstandigheden niet zal meenemen in mijn beoordeling of sprake is van gelijke of gelijkwaardige arbeid, zal ik een vergelijking maken op grond van de aard van de arbeid en de opleidingsvereisten. Voor het profvoetbal is geen vooropleiding vereist. Voetballers worden op vaak jonge leeftijd gescout waardoor zij via de jeugdopleiding van de club in het hoogste team terecht komen. Er gelden wel voorwaarden voor deelname aan de Eredivisie maar deze zijn gelijk voor mannen en vrouwen: er dient sprake te zijn van een lid van de KNVB die ten minste zestien jaar is, speelgerechtigd is voor de betreffende betaaldvoetbalorganisatie en die medisch is goedgekeurd.¹¹¹ Ook zijn de spelregels waaronder zij voetballen precies hetzelfde.

De functies zijn in de basis gelijk: zowel de werknemster als de maatman voetbalt op het hoogste niveau van Nederland, onder dezelfde voorwaarden en regels. De maatmensvergelijking vereist niet dat de werknemers exact dezelfde functie bekleden.¹¹² Dat er een verschil is in de competitie waarin de voetballers spelen is dus niet van belang voor de beoordeling. Omdat geconcludeerd kan worden dat sprake is van gelijke of gelijkwaardige arbeid hebben de voetballers recht op dezelfde beloning. Dit is slechts anders wanneer de werkgever, UvA FC in dit geval, het verschil in beloning kan rechtvaardigen.

4.2.4 Is het beloningsverschil gerechtvaardigd?

Een verschil in beloning kan worden gerechtvaardigd door objectieve beloningsmaatstaven die niets te maken hebben met onderscheid op grond van geslacht. Beloningsmaatstaven zijn alle invloeden die bij de vaststelling van het instapsalaris en bij salarisstijgingen en/of -dalingen een rol spelen.¹¹³ Veelvoorkomende beloningsmaatstaven zijn de werkervaring en de genoten opleiding van de werknemer. De vraag is of er neutrale beloningsmaatstaven bestaan die het verschil in beloning tussen de werknemster en de maatman kunnen rechtvaardigen. Ik zal hieronder meerdere mogelijke maatstaven beoordelen en ga er bij voorbaat vanuit dat deze op gelijkwaardige wijze worden toegepast op zowel de werknemster als de maatman.

4.2.4.1 Werkervaring

Volgens het CRM kan werkervaring een deugdelijke beloningsmaatstaf zijn die een verschil in beloning rechtvaardigt.¹¹⁴ Wanneer de maatman, voor indiensttreding, enkele jaren langer werkzaam is geweest in het (prof)voetbal dan de werknemster, kan dit het verschil in beloning

¹¹¹ Artikel 5A & B Reglement Wedstrijden Betaald Voetbal.

¹¹² CRM 17 augustus 2021, oordeel 2021 – 111, r.o. 4.8.

¹¹³ CRM 28 januari 2022, oordeel 2022 – 6, r.o. 6.11.

¹¹⁴ CGB 21 februari 2011, oordeel 2011-25, r.o. 3.21.

worden gerechtvaardigd. De maatman kan tijdens deze jaren namelijk relevante kennis en vaardigheden hebben verkregen waardoor hij meer waard is geworden dan de werkneemster.

4.2.4.2 Aansluiting bij het laatstverdiende salaris

In een periode van arbeidsmarktkrapte willen werkgevers aantrekkelijk zijn voor nieuwe werknemers. Een manier om dit te bereiken is om met het startsalaris aan te sluiten bij het laatstverdiende salaris. Op die manier kan een financiële terugval voor de sollicitant worden voorkomen. Deze beloningsmaatstaf kan echter volgens het CRM geen rechtvaardiging opleveren voor beloningsverschillen. Het laatstverdiende salaris zegt namelijk niets over de waarde van de verrichte arbeid en deze maatstaf kan bestaande beloningsverschillen tussen mannen en vrouwen in stand houden.¹¹⁵ Een vrouwelijke voetballer zal een lager salaris hebben gehad voordat zij in dienst trad, vanwege de lagere economische waarde die de vrouwencompetitie heeft ten opzichte van de mannencompetitie.

Indien UvA FC het salaris van voetballers bij indiensttreding baseert op het laatstverdiende salaris, kunnen beloningsverschillen ontstaan tussen mannen en vrouwen. Aangezien dit geen objectieve beloningsmaatstaf is en verband houdt met onderscheid op grond van geslacht, kan het verschil in beloning tussen mannelijke en vrouwelijke voetballers hierdoor niet worden gerechtvaardigd.

4.2.4.3 Onderhandelingsvaardigheid

Voetballers worden tijdens contractonderhandelingen vaak vertegenwoordigd door agenten of spelersmakelaars. Dit zijn personen die de belangen van de voetballer behartigen en namens hem of haar onderhandelen met zowel de nieuwe als de oude club. De voetballer zelf is meestal niet direct bij de onderhandelingen betrokken. Hierdoor kan naar mijn mening worden gesteld dat de onderhandelingsvaardigheden van de agent in dit geval moeten worden beschouwd als die van de voetballer zelf. Het is dus afhankelijk van de onderhandelingen van de agent wat de hoogte van het startsalaris zal gaan worden.

Volgens het CRM is onderhandelingsvaardigheid geen objectieve beloningsmaatstaf. De hogere beloning van een werknemer als gevolg van onderhandelingen heeft een ondoorzichtig beloningssysteem tot gevolg en kan toeval zijn.¹¹⁶ Dit ondoorzichtige beloningssysteem is kenmerkend voor het voetbal. De bedragen die bij een transfer betaald moeten worden staan

¹¹⁵ CRM 23 april 2024, oordeel 2024-34, r.o. 6.12.

¹¹⁶ CRM 9 mei 2022, oordeel 2022-47, r.o. 6.15.

namelijk niet van de voren vast. Dit zorgt voor onzekerheid bij de voetballer over het financiële risico dat hij of zij loopt bij een eenzijdige verbreking van het contract zonder geldige reden, aangezien de voetballer niet weet dat dit risico precies inhoudt. Het creëren van onduidelijkheid over de te betalen vergoeding draagt eraan bij dat een voetballer minder snel zijn contract zal verbreken en de contractstabiliteit gewaarborgd blijft.¹¹⁷ Het heeft daarentegen tot gevolg dat de hoogste van het startsalaris van de voetballer sterk afhankelijk is van de gevoerde onderhandelingen. Het verschil in beloning tussen de werkneemster en de maatman kan dus niet worden gerechtvaardigd met deze maatstaf.

4.3 Gerechtvaardigde discriminatie?

Zoals hiervoor uiteengezet is er slechts één mogelijke objectieve beloningsmaatstaf die het verschil in beloning tussen de werkneemster en de maatman kan rechtvaardigen, namelijk: werkervaring. Dit betekent dat wanneer de mannelijke voetballer op hetzelfde moment in dienst is getreden bij UvA FC als de vrouwelijke voetballer, en zij precies dezelfde werkervaring hebben, er geen verschil mag bestaan in het startsalaris dat zij betaald krijgen.

Indien er toch een verschil in salaris bestaat, maakt UvA FC een verboden onderscheid op grond van geslacht, wat niet gerechtvaardigd kan worden. De werkneemster kan in dit geval aantonen dat zij een minder verdient dan haar mannelijke collega met wie zij zich vergelijkt, terwijl zij arbeid van gelijke of nagenoeg gelijke waarde verricht. Hierdoor is de werkneemster slachtoffer van discriminatie die alleen door een verschil in geslacht kan worden verklaard. Zij kan een klacht indienen bij het CRM of een procedure beginnen bij de rechtbank, als er geen arbitragebeding in haar contract is opgenomen. In een procedure bij de rechtbank kan zij het misgelopen loon of een schadevergoeding eisen, aangezien alleen de uitspraak van de rechtbank juridisch bindend is. Omdat het oordeel van het CRM openbaar zal worden gemaakt, inclusief de naam van de werkgever waar de klacht over gaat, heeft ook dit oordeel een zekere mate van gezag. Hierdoor vormt deze kosteloze procedure een goed alternatief.

¹¹⁷ Branco Martins, *TvO* 2019, p. 8.

5. Het buitenland als voorbeeld?

5.1 De Verenigde Staten van Amerika

Met vier WK titels en meer dan 5000 dagen op de eerste plaats van de wereldranglijst is de Verenigde Staten (hierna: de VS) het meest succesvolle land ter wereld in het vrouwenvoetbal.¹¹⁸ Daarnaast behaalt het Amerikaanse vrouwenvoetbalteam, het U.S. Women's National Soccer Team (USWNT), al jaren meer successen dan het mannenteam. Voetbal wordt daarom in de VS gezien als een echte vrouwensport.¹¹⁹ Desondanks werd het Amerikaanse nationale vrouwenelftal jarenlang minder beloond dan de mannen, terwijl zij gelijk of gelijkwaardige arbeid verrichtten. De strijd van het USWNT tegen deze ongelijke beloning en de gevolgen die dit heeft gehad voor zowel het voetbal in de VS als andere landen zal ik hieronder toelichten.

5.1.1 *Morgan v. U.S Soccer Federation*

Voordat werknemers in de VS naar de rechtbank kunnen voor discriminatiezaken, moeten zij eerst de mogelijkheden bij de Equal Employment Opportunity Commission (EEOC) uitputten. Daarom begon de strijd voor gelijke beloning van het USWNT in 2016, toen zij een klacht indiende bij de EEOC. De EEOC is een commissie die zich richt op de handhaving van federale wetten tegen discriminatie bij de arbeid. Deze commissie heeft de bevoegdheid om klachten van discriminatie te onderzoeken, maar kan ook rechtszaken aanspannen, in tegenstelling tot het Nederlandse CRM. Begin 2019 verkreeg het USWNT van het EEOC een 'right to sue' wat betekende dat er voldoende gronden waren om de zaak voor de federale rechtbank te brengen. Onder leiding van meerdere Amerikaanse profvoetbalsters, begon het USWNT een collectieve rechtszaak tegen de United States Soccer Federation (USSF).¹²⁰

Door het nationale vrouwenelftal minder te belonen dan het nationale mannenelftal zou de USSF in strijd hebben gehandeld met de Equal Pay Act. De rechtbank oordeelde echter dat discriminatie op grond van geslacht niet kon worden bewezen vanwege het feit dat het USWNT in de periode van 2015 – 2019 meer had verdiend dan het mannenelftal. Dit verschil kon niet alleen worden verklaard door het hogere aantal wedstrijden dat de vrouwen gespeeld hadden, maar ook door een hogere gemiddelde beloning per wedstrijd.¹²¹ Daarnaast kon het USWNT niet bewijzen dat zij minder

¹¹⁸ FIFA Women's World Ranking, maart 2024.

¹¹⁹ Culvin e.a., *Soccer & Society* 2022, p. 924.

¹²⁰ Culvin e.a., *Soccer & Society* 2022, p. 922.

¹²¹ Culvin e.a., *Soccer & Society* 2022, p. 923.

betaald kregen dan het mannenelftal uitsluitend op basis van het verschil in bonusregelingen tussen de cao voor het vrouwenelftal en het mannenelftal.¹²²

5.1.2 Gevolgen van de rechtszaak

Na het verlies van de rechtszaak is het USWNT in beroep gegaan tegen de uitspraak van de districtsrechtbank. Uiteindelijk is in 2022 besloten een schikking te aanvaarden waarbij het USSF 22 miljoen dollar moest betalen aan de voetbalsters.¹²³ Hierna zijn de Amerikaanse sociale partners in het voetbal erin geslaagd om een nieuwe cao voor zowel het mannelijke als het vrouwelijke nationale voetbalelftal overeen te komen. In deze cao zijn voor beide nationale elftallen dezelfde arbeidsvoorwaarden en -omstandigheden opgenomen, inclusief dezelfde bonusregelingen en prijzengelden. Door de prijzengelden van beide nationale elftallen van de FIFA World Cup samen te voegen en te delen, is de USSF de eerste federatie ter wereld die ‘true equal pay’ heeft bereikt.¹²⁴ Daarnaast is de National Women’s Super League, de Eredivisie van de VS, de enige competitie in het vrouwenvoetbal waar 100% van de profvoetbalsters onder contract van een club staan.¹²⁵ Het is dan ook niet verrassend dat de Amerikaanse voetbalsters tot de bestbetaalde vrouwelijke voetballers in de wereld behoren, met een gemiddeld salaris van \$50.000 per jaar.¹²⁶

De zes jaar durende rechtszaak heeft veel (media-) aandacht gebracht voor de ongelijke beloning van vrouwen in het voetbal en de positie van vrouwen binnen de sportwereld. Verschillende landen hebben het voorbeeld van de USSF gevoeld en hebben de prijzengelden voor internationale wedstrijden gelijkgetrokken voor zowel het mannenteam als het vrouwenteam, waaronder Nederland. De KNVB compenseert echter niet het verschil in de prijzengelden van de FIFA of UEFA. De kans dat zij dit in de toekomst gaan doen is klein, aangezien zij hebben aangegeven het geld er niet voor te hebben en het als een verantwoordelijkheid van de internationale voetbalbonden te zien.¹²⁷ Daarnaast vind ik dat prioriteit moet worden gegeven aan het oplossen van het probleem dat veel Nederlandse voetbalsters een veel te lage vergoeding ontvangen voor het werk dat zij verrichten. Het verschil in inkomsten tussen de OranjeLeeuwinnen en de voetbalsters die niet in het Nederlandse elftal spelen is groot, een verhoging van de vergoeding voor internationale wedstrijden zal dit verschil alleen maar verder vergroten. Dit zal het niveau van de Vrouwen Eredivisie ook niet

¹²² U.S. District Court for the Central District of California, 1 mei 2020, *Morgan v. U.S Soccer Federation* 2:19-cv01717, p. 18.

¹²³ U.S. District Court for the Central District of California, 21 mei 2022, *Morgan v. U.S Soccer Federation* 2:19-cv01717.

¹²⁴ U.S. Soccer CBA fact sheet

¹²⁵ *FIFA Benchmarking Report Women’s Football 2023*, p. 74.

¹²⁶ *FIFA Benchmarking Report Women’s Football 2023*, p. 50.

¹²⁷ ‘Miedema krijgt dezelfde premie als Memphis: wat houdt deal Oranjevrouwen in?’, nu.nl, 20 juni 2022.

verhogen, aangezien de meeste voetbalsters van het Nederlandse elftal niet onder contract staan bij een Nederlandse club.¹²⁸

5.2 Engeland

De Women's Super League, de hoogste vrouwenvoetbalcompetitie in Engeland, is een van de meest ontwikkelde vrouwenvoetbalcompetities ter wereld.¹²⁹ Hoewel de competitie pas sinds 2018 volledig professioneel is, verdienen de Engelse voetbalsters gemiddeld £47.000 per jaar. Daarnaast wordt een deel van de wedstrijden zelfs gespeeld in de stadions van de mannenteams van de Engelse competities.¹³⁰

5.2.1 De ontwikkeling van het vrouwenvoetbal in Engeland

De successen van het Engelse nationale elftal, onder leiding van de Nederlandse bondscoach Sarina Wiegman, hebben bijgedragen aan een toename in belangstelling voor het Engelse vrouwenvoetbal. Sinds de winst van het WK in 2019 en het EK in 2022 worden er recordaantallen toeschouwers behaald, zowel in stadions als achter de tv.¹³¹ De groei van het vrouwenvoetbal in Engeland is echter niet alleen te danken aan deze successen, de FA heeft ook een groot aandeel hierin gehad.

In Engeland bestaan vijf professionele mannenvoetbalcompetities, waarvan de Premier League de hoogste is. De FA heeft alle clubs in zowel de Premier League als de Championship, het tweede niveau van Engeland, verplicht gesteld om een deel van hun omzet te reserveren voor het vrouwenvoetbal. Zelfs clubs die geen vrouwenvoetbal hadden, moesten aan deze verplichting voldoen. Deze maatregel heeft ervoor gezorgd dat het vrouwenvoetbal in Engeland kon worden gefinancierd vanuit het succesvolle mannenvoetbal. Het geld dat hiermee beschikbaar werd gesteld aan clubs in de WSL heeft het niveau van de competitie verhoogd. Bovendien zorgt het grote aantal voetbalcompetities in Engeland ervoor dat er veel kleine stadions bestaan waar vrouwenvoetbal wedstrijden kunnen worden gespeeld, wat een aantrekkelijkere locatie is voor toeschouwers dan een trainingsveld.

De KNVB zou een soortgelijke verplichting kunnen opnemen in de licentie-eisen voor de mannen Eredivisie. Hier bestaat echter het probleem dat Nederland niet een heel groot voetballand is, zoals Engeland. De opbrengsten in de Eredivisie kunnen niet toppen aan de inkomsten vanuit de Premier

¹²⁸ 'Bij welke club staan de speelsters van de Oranje Leeuwinnen onder contract?', voetbalnieuws.nl, 6 juli 2023.

¹²⁹ *FIFPRO Global Employment report 2017*.

¹³⁰ 'Special report: This is what women's football really looks like in England in 2023', nytimes.com, 18 augustus 2023.

¹³¹ Idem.

League. De topclubs zullen dit wel kunnen betalen maar de clubs onderaan de competitie hebben zelf al moeite om nu te voldoen aan licentie-eisen.¹³²

5.2.2 De toekomst van het Engelse vrouwenvoetbal

Ondanks het hoge niveau van de WSL en de groeiende belangstelling voor het Engelse vrouwenvoetbal, bestaan er ook zorgen over de toekomst. Hoewel de meeste voetbalsters in de WSL genoeg verdienen om van te kunnen leven, zijn er in de Women's Championship (het tweede niveau van Engeland) nog steeds voetbalsters die een tweede baan nodig hebben.¹³³ Daarnaast bestaan er grote inkomensverschillen tussen de voetbalsters die uitkomen voor het Engelse nationale elftal en de voetbalsters die dat niet doen.¹³⁴

Vanaf komend seizoen, 2024/2025, vallen de WSL en de Women's Championship niet langer onder de vleugels van de FA. Een nieuwe organisatie, NewCo, neemt deze rol over om het vrouwenvoetbal verder te kunnen laten groeien. Hiermee moet de mogelijkheid komen om minimale standaarden te ontwikkelen voor vrouwenvoetbal, zoals het invoeren van een minimumloon als licentie-eis voor beide competities.¹³⁵ Verder moet de WSL een volledige onafhankelijke competitie worden, in eigendom van clubs, vergelijkbaar met de Premier League.¹³⁶

In Nederland moet ook een stap worden gezet om de verdere professionalisering van het vrouwenvoetbal op gang te brengen. Een soortgelijke actie als in Engeland zie ik hier echter niet snel gebeuren, aangezien de economische waarde van het vrouwenvoetbal in Nederland nog niet hoog genoeg om de Vrouwen Eredivisie te kunnen scheiden van de KNVB. De mannen Eredivisie is sinds 1997 commercieel onafhankelijk van de KNVB waardoor de achttien clubs van de competitie samen de Eredivisie CV vormen. Mogelijk biedt het op gang brengen van de vicieuze cirkel, beschreven in hoofdstuk 3.5, mogelijkheden om de Vrouwen Eredivisie in de toekomst alsnog als onafhankelijke organisatie te ontwikkelen.

¹³² Zie situatie Vitesse en FC Volendam seizoen 2023/2024.

¹³³ *Raising the bar 2023*, p. 41.

¹³⁴ 'Special report: This is what women's football really looks like in England in 2023', nytimes.com, 18 augustus 2023.

¹³⁵ *Raising the bar 2023*, p. 40.

¹³⁶ 'Special report: This is what women's football really looks like in England in 2023', nytimes.com, 18 augustus 2023.

6. Conclusie

Met betrekking tot de onderzoeksvraag: *‘In welke mate is er in Nederland sprake van een ongelijke beloning van vrouwelijke profvoetballers ten opzichte van mannelijke profvoetballers en wat houdt deze ongelijkheid in stand?’* het volgende worden geconcludeerd.

Er bestaat een aanzienlijk verschil in salaris tussen mannelijke en vrouwelijke profvoetballers in Nederland. Dit verschil is te verklaren doordat de ontwikkeling van vrouwenvoetbal achterloopt bij die van het mannenvoetbal, vanwege het feit dat vrouwenvoetbal jarenlang verboden is geweest. Hoewel de Vrouwen Eredivisie recentelijk betaald voetbal geworden, merken zowel clubs als voetbalsters zelf weinig van deze verandering. Het blijft lastig voor vrouwenvoetbalclubs om sponsors te vinden, waardoor een groot deel van de vrouwelijke voetbalsters geen arbeidsovereenkomst kan worden aangeboden en moet leven van een onkostenvergoeding. Het gebrek aan sponsors voor het vrouwenvoetbal is daarom een van de factoren die de ongelijke beloning van vrouwelijke voetballers in stand houdt.

Bovendien hebben voetbalsters die wel een arbeidsovereenkomst met de club hebben vaak een contract voor bepaalde tijd. Deze contracten zijn zodanig kortlopend dat veel voetbalsters hun contracten tot het einde uitzitten, waardoor zij transfervrij kunnen overstappen naar een andere club. Dit zorgt voor lagere inkomsten uit de transfermarkt en een lagere economische waarde van de competitie in vergelijking met het mannenvoetbal.

Verder draagt het gebrek aan een soortgelijke cao als de CAO in het mannenvoetbal bij aan het feit dat slechts vier van de twaalf clubs in de Vrouwen Eredivisie een cao hebben afgesloten voor haar voetbalsters. In combinatie met het lage aantal verplichte contractspelers volgens de licentie-eisen van de KNVB zorgt dit ervoor dat weinig profvoetbalsters in Nederland arbeidsrechtelijke bescherming genieten.

Tenslotte leidt de ongelijke beloning van mannelijke en vrouwelijke voetballers die gelijke of gelijkwaardige arbeid verrichten tot discriminatie op grond van geslacht. Deze discriminatie kan niet worden gerechtvaardigd door een objectieve beloningsmaatstaf en is daarom verboden. Desondanks houden de hierboven genoemde factoren de ongelijkheid tussen mannen en vrouwen in het voetbal in stand. Alleen door een vicieuze cirkel van verbeteringen in het vrouwenvoetbal op gang te brengen, kan hier verandering in worden gebracht.

7. Discussie

Het discussiepunt van dit onderzoek ligt bij de vraag wie een begin moet maken met het op gang brengen van de vicieuze cirkel van het vrouwenvoetbal. Is het aan de KNVB, de clubs, sponsors, of wellicht de overheid om vrouwenvoetbalclubs financieel te ondersteunen en meer te investeren? En moet de focus liggen op het verbeteren van de arbeidsvoorwaarden van voetbalsters, het vergroten van de media-aandacht, of het versterken van de economische waarde van het vrouwenvoetbal?

Naar mijn mening zouden clubs moeten beginnen met het aanbieden van arbeidsovereenkomsten aan alle voetbalsters van het team. De financiering hiervan is echter een vraagstuk dat nader onderzoek vereist. Ik geloof dat de toekomstige groei van het vrouwenvoetbal in Nederland niet uitsluitend afhangt van één partij, maar eerder een gezamenlijke inspanning vereist van de KNVB, clubs, sponsors en de media. Zonder actie zal de toekomst van het vrouwenvoetbal in Nederland alleen maar onzekerder worden. Nederlandse voetbalsters zullen het land verlaten voor kansen in het buitenland waardoor (toekomstige) talenten de Vrouwen Eredivisie verlaten en het niveau zal dalen. Daarnaast zullen niet alle clubs kunnen blijven voldoen aan de licentie-eisen waardoor zij moeten stoppen met het vrouwenvoetbal. Is dit hoe we willen dat de toekomst van het vrouwenvoetbal in Nederland eruit ziet?

Wellicht is het starten van een gerechtelijke procedure een goede oplossing, maar de financiering om elke voetbalster een arbeidsovereenkomst aan te bieden blijft een knelpunt. Er zal iets moeten gebeuren om de economische waarde van het vrouwenvoetbal te verhogen, zodat het niet langer alleen maar geld kost voor clubs en sponsors, maar ook daadwerkelijk wat oplevert.

Tijdens mijn onderzoek ben ik tot de ontdekking gekomen dat hoewel de beloningsverschillen tussen mannelijke en vrouwelijke voetbalsters opvallend groot zijn, er een nog verontrustender probleem speelt. Sommige voetbalsters doen er alles aan om aan clubverplichtingen te voldoen, terwijl de vergoeding die zij ontvangen niet toereikend is om hun kosten te dekken. Het verschil tussen voetbalsters onderling moet eerst worden aangepakt om de ongelijke beloning tussen mannen en vrouwen effectief te kunnen inperken. Een vervolgonderzoek zou zich kunnen richten op juridische oplossingen om dit te bewerkstelligen.

Literatuurlijst

Bouwens, *ARA* 2003, p. 62-81

W.H.A.C.M. Bouwens, 'Driekwart-dwingend recht en de niet rechtstreeks toepasselijke cao', *ARA* 2003, afl. 2, p. 62–81.

Branco Martins, *TvO* 2019, p. 2-9

R. Branco Martins, 'De professionele voetballer en de beëindiging van zijn arbeidsovereenkomst', *TvO* 2019, nr. 1, p. 2 – 9.

Culvin e.a. *Soccer & Society* 2022, p. 821-1159

A. Culvin, A. Bowes, S. Carrick & S. Pope, 'The price of success: Equal Pay and the US Women's National Soccer Team', *Soccer & Society* 2022, vol. 23, p. 821-1159.

Derks, *Tijdschrift voor Genderstudies* 1999, p. 5-15

M. Derks. 'Hard gras; Sekse, identiteit en voetbalgeschiedenis', *Tijdschrift voor Genderstudies* 1999, vol. 2, nr. 4, p. 5-15.

Elling & van Ginneken 2016

A. Elling & Z. van Ginneken, *Sekse(on)gelijkheid in de sport. Een inventariserende studie naar deelname en waardering*, Mulier Instituut 2016.

FIFA Benchmarking Report Women's Football 2023

Setting the pace; FIFA Benchmarking Report Women's Football, FIFA, Zürich 2023.

FIFPRO Global Employment report 2016

FIFPRO Global Employment report; Working conditions in professional football, FIFPRO, Hoofddorp 2016.

FIFPRO Global Employment report 2017

FIFPRO Global Employment report; Working conditions in professional women's football, FIFPRO, Hoofddorp 2017.

FIFPRO Raising our game 2020

FIFPRO Raising our game; Women's Football Report, FIFPRO, Hoofddorp 2020.

Gomez-Gonzales e.a, *Sport Management Review* 2024, p. 45-66

C. Gomez-Gonzales e.a, 'Gender information and perceived quality: An experiment with professional soccer performance', *Sport Management Review* 2024, vol. 27, nr. 1, p. 45-66.

Van der Grinten 2023

W.C.L Van der Grinten, bewerkt door: W.H.A.C.M Bouwens & D.M.A Bij de Vaate, *Arbeidsovereenkomstenrecht*, Deventer: Wolters Kluwer 2023.

Jansen, *VSZ* 2023, p. 80-87

N. Jansen, 'Gelijke beloning in het Nederlandse profvoetbal', *VSZ* 2023, nr. 3, p. 80-87.

Knoppers, *Tijdschrift voor Genderstudies* 1999, p. 16-24

A. Knoppers, 'Voorhoede van Ajax speelt meisjesvoetbal', *Tijdschrift voor Genderstudies* 1999, vol. 2, nr. 4, p. 16-24.

Kremer, Went & Knottnerus (red.), *WRR* 2017

M. Kremer, R. Went & A. Knottnerus (red.), 'Voor de zekerheid: De toekomst van flexibel werkenden en de moderne organisatie van arbeid', *WRR* 2017, Den Haag.

Middag 2016

T. Middag, 'Voetbalschoenen op heur verlanglijstje' *De geschiedenis van het vrouwenvoetbal in Nederland van 1880 tot 1939 en de rol van de vrouw in de samenleving* (bachelor scriptie Amsterdam), 2016.

Pennings & Peters 2021

F.J.L. Pennings & S.S.M Peters (red.), *Europees arbeidsrecht (Monografieën Sociaal Recht nr. 2)*, Deventer: Wolters Kluwer 2021.

***Raising the bar* 2023**

Raising the bar – reframing the opportunity in women's football 2023, Department for Culture, Media & Sport.

Smith & Marcum, *Journal of law, business & ethics* 2023, p. 23 – 55

T.J. Smith & T. M Marcum, *Journal of law, business & ethics* 2023, vol. 29, p. 23 – 55.

Voetbal en gelijke kansen 2023

Stichting WOMEN inc, *Voetbal en gelijke kansen: een inclusief sportbeleid*, Amsterdam 2023.

Jurisprudentielijst

- HvJ EG 8 april 1976, NJ 1976/510 (*Defrenne II*).
- HvJ EG 31 mei 1995 (*Royal Copenhagen*).
- HvJ EG 26 juni 2001, ECLI:EU:C:2001:358 (*Brunnhöfer*).
- HvJ EG 17 september 2002, ECLI:EU:C:2002:498 (Lawrence).
- HvJ EU 3 juni 2021, ECLI:EU:C:2021:429 (*Tesco*).
- HR 18 december 1953, NJ 1954/242 (*Zaal/Gossink*).
- HR 13 maart 1981, ECLI:NL:HR:1981:AG4158 (*Haviltex*).
- HR 3 juni 1981, NJ 1982, 206.
- HR 6 november 2020, ECLI:NL:HR:2020:1746 (X/Gemeente Amsterdam).
- HR 15 maart 2013, ECLI:NL:PHR:2013:BY6888.
- HR 24 maart 2023, ECLI:NL:HR:2023:443 (*Deliveroo*).
- Rb. Midden-Nederland 29 november 2022, ECLI:NL:RBMNE:2022:5294.
- Rb. Noord-Holland 29 november 2022, ECLI:NL:RBNHO:2022:10735.
- CGB 21 februari 2011, oordeel 2011 - 25.
- CRM 23 april 2024 , oordeel 2024 - 34.
- CRM 9 mei 2022, oordeel 2022 - 47.
- CRM 17 augustus 2021, oordeel 2021 - 111.
- CRM 28 januari 2022, oordeel 2022 - 6.
- College van arbiters KNVB 11 april 2024, VV Brielle / D. Tjen-A-Kwoei.
- U.S. District Court for the Central District of California, 1 mei 2020, *Morgan v. U.S Soccer Federation* 2:19-cv01717.
- U.S. District Court for the Central District of California, 21 mei 2022, *Morgan v. U.S Soccer Federation* 2:19-cv01717.