

## Factsheet **Gelijke beloning v/m**

### AANLEIDING

Op 17 november 2014 heeft minister Asscher van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SZW) een brief naar de Tweede Kamer gestuurd over gelijke beloning v/m.<sup>i</sup> De aanleiding van de brief is het onderzoek *Gelijk loon voor gelijk werk?*<sup>ii</sup> van het Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS). Volgens de minister is de belangrijkste uitkomst van het nieuwe CBS-onderzoek de gestage afname van de loonkloof bij de overheid. Hierbij wordt een onderscheid gemaakt tussen het 'gecorrigeerde' en het 'ongecorrigeerde' beloningsverschil<sup>iii</sup>. Het onderzoek richt zich op de gemiddelde uurlonen van vrouwen en mannen.

Het *ongecorrigeerde* beloningsverschil tussen vrouwen en mannen is bij de overheid tussen 2008 en 2012 afgenomen van 16 procent naar 11 procent. Het *gecorrigeerde* beloningsverschil is in die vier jaar afgenomen van 7 procent naar 4 procent. De minister van SZW vermeldt voor het 'bedrijfsleven' alleen het *gecorrigeerde* beloningsverschil; dit is min of meer constant gebleven in dezelfde periode (9 procent in 2008 en 8 procent in 2012).

De minister van SZW vraagt verder aandacht voor een interessante ontwikkeling in de *ongecorrigeerde* lonen van vrouwen en mannen in de overheidssector. Jonge vrouwen verdienen daar gemiddeld per uur meer dan mannen van dezelfde leeftijd. Dit blijft zo tot hun 39e verjaardag; vanaf dat moment in de levensloop verdienen de mannen bij de overheid gemiddeld weer meer per uur. In het bedrijfsleven hebben de vrouwen tot hun 25e verjaardag een geringe voorsprong op mannen.

### EQUAL PAY DAY OP 7 MAART 2015

In verschillende landen vindt ergens rond deze tijd een *Equal Pay Day* plaats<sup>iv</sup>. De gedachte achter de *Equal Pay Day* is dat vrouwen tot die datum als het ware voor niets gewerkt hebben gegeven de gemiddelde beloningsachterstand op mannen (in de Verenigde Staten 23 procent<sup>v</sup>; in de Europese Unie 16 procent).

Gegeven een loonkloof van 18 procent in Nederland (het meest recente cijfer van het CBS) vindt in 2015 *Equal Pay Day* in Nederland plaats op zaterdag 7 maart. Met een loonkloof van 18 procent bevindt Nederland zich in de Europese middenmoot. Ter vergelijking: Duitsland heeft een loonkloof van 22 procent, Zweden 16 procent, Italië 6 procent.<sup>vi</sup>

### DE LOONKLOOF STAP VOOR STAP ONTLEED

Vrouwen verdienen in Nederland in 2012 afgerond 18 procent minder per uur dan mannen. In 2008 was dit nog 20 procent.

Tabel 1 - Loonkloof v/m in Nederland (%)

Jaar	2008	2010	2012
Totaal werkenden 15-65 jaar	20,1	18,7	17,7%

Bron: CBS Statline

Voor de duidelijkheid: dit cijfer betreft *alle* vrouwelijke en mannelijke werknemers en *alle* banen in *alle* sectoren. Het is dus niet zo dat vrouwen 18 procent minder verdienen voor hetzelfde werk, zoals regelmatig gesteld wordt.

Grosso modo betekent deze 18 procent dat de gemiddelde vrouw langer moet werken dan de gemiddelde man om hetzelfde maandinkomen te verdienen. Toegespitst op de emancipatiedoelstelling economische zelfstandigheid (drempelwaarde circa 900 euro netto per maand) betekent dit mannen 'sneller' economisch zelfstandig zijn dan vrouwen. De gemiddelde man moet hier circa twee dagen (16 uur per week) voor werken, de gemiddelde vrouw een halve dag meer (20 uur per week).

WOMEN Inc. heeft berekend dat in een werkend leven het gemiddelde loonverschil tussen vrouwen en mannen ten gevolge van de loonkloof oploopt tot 300.000 euro.<sup>vii</sup> Dit loonverschil leidt vervolgens ook tot lagere aanvullende pensioenen voor vrouwen.

#### DE LOONKLOOF PER SECTOR

De minister van SZW legt de nadruk op de positieve ontwikkeling van de loonkloof bij de overheid. In zijn brief maakt hij conform het CBS een onderscheid tussen twee sectoren: 'overheid' en 'bedrijfsleven'. Bij een nadere beschouwing van het CBS-onderzoek<sup>viii</sup> vallen drie zaken op:

- de overheid omvat ruim 1 miljoen banen, het bedrijfsleven ruim zes keer zoveel (6,6 miljoen banen);
- de loonkloof bij de overheid wijkt duidelijk - positief - af van de loonkloof bij de overige sectoren;
- bij dit onderscheid dat het CBS en de minister van SZW maken wordt de zorgsector tot 'het bedrijfsleven' gerekend.

In tabel 2 wordt de loonkloof weergegeven voor verschillende grote sectoren op de arbeidsmarkt. Per sector wordt de omvang van de werkgelegenheid weergegeven, de vrouw-man verdeling van de banen en de omvang van de loonkloof.

Tabel 2 - Werkgelegenheid & loonkloof v/m per sector

Sector	Aantal banen (2012)		Loonkloof (%)		
	vrouwen	mannen	2008	2010	2012
Industrie	158.000	562.000	22	21	21
Handel	597.000	669.000	30	28	27
Financiële dienstverlening	112.000	141.000	33	31	29
Zakelijke dienstverlening	556.000	720.000	25	23	23
Gezondheids- en welzijnszorg	1.102.000	188.000	27	26	25
Overheid	536.000	477.000	16	14	11

Bron: CBS Statline & CBS (2014), Technische toelichting

Uit tabel 2 blijkt dat de loonkloof bij de overheid niet representatief is voor de situatie op de rest van de arbeidsmarkt. Het is eerder zo dat de overheid als een soort *oase* voor vrouwen beschouwd kan worden: de loonkloof bedraagt daar op dit moment 'slechts' 11 procent. In alle overige sectoren - inclusief de sector waar de meeste vrouwen werken, de zorgsector - varieert de loonkloof tussen de 20 en 30 procent. Wel zien we in alle sectoren een positieve ontwikkeling (een afname van de loonkloof), waarbij de positieve trend bij de overheid inderdaad spectaculair is.

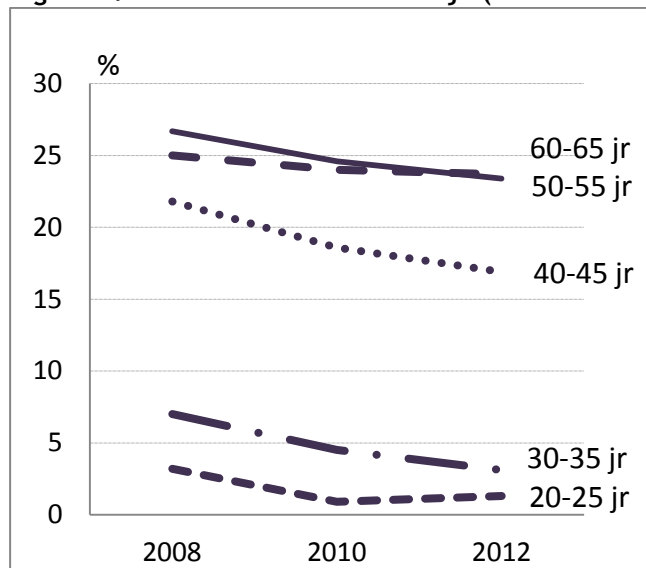
#### DE LOONKLOOF V/M NAAR LEEFTIJD

De cijfers in tabel 2 zijn een weerspiegeling van de bestaande horizontale en verticale *seksesegregatie* op de Nederlandse arbeidsmarkt. Bij het centraal stellen van het *gecorrigeerde* beloningsverschil wordt deze belangrijke structurele oorzaak van beloningsverschillen tussen vrouwen en mannen als het ware buiten het debat geplaatst. Dat vrouwen en mannen gemiddeld genomen andere banen en loopbanen hebben wordt niet geproblematiseerd. Hetzelfde geldt voor beloningsverschillen tussen 'vrouwensectoren' en 'mannensectoren'. Terwijl het feit van de uiteenlopende loopbanen van vrouwen en mannen juist een belangrijk emancipatievraagstuk is. Het roept vragen op als: in hoeverre is het een volledig vrije keus dat hoogopgeleide vrouwen relatief vaak in de collectieve sector werken, waar de mogelijkheden om arbeid en zorg te combineren vaak groter zijn dan in de marktsector? En in hoeverre is het een vrije keus dat vrouwen vaker dan

mannen een horizontale carrière hebben, en dus afzien van een verticale carrière met het bijbehorende hogere loon? <sup>ix</sup>

Dat mannen gemiddeld genomen vaker een verticale carrière hebben, en vrouwen vaker een horizontale, wordt goed zichtbaar als we het *ongecorrigeerde* beloningsverschil tussen vrouwen en mannen naar leeftijd nader inspecteren (zie figuur 1). Aan het begin van de loopbaan hebben vrouwen en mannen een gelijke startpositie: vrouwen die instromen op de arbeidsmarkt zijn inmiddels gemiddeld hoger opgeleid dan mannen. In de tweede helft van de loopbaan loopt de loonkloof uiteindelijk op tot circa 25 procent voor de huidige 50-plussers op de arbeidsmarkt.

**Figuur 1: Loonkloof v/m naar leeftijd (alle sectoren)**



Bron: CBS Statline

In figuur 1 zien we dat de loonkloof van vrouwen van 20-25 jaar en vrouwen van 30-35 jaar naar nul nadert (nl. 3 procent voor de vrouwen van 30-35 jaar). We zouden kunnen zeggen dat zij ergens in de eerste week van januari hun *Equal Pay Day* kunnen vieren (vieren, want dit is inderdaad een positieve emancipatie-ontwikkeling).

Figuur 1 laat ook zien dat de loonkloof van vrouwen tussen 40 en 45 jaar - 17 procent - al weer bijna op het niveau van het landelijk gemiddelde van 18 procent ligt. Tussen het 30<sup>e</sup> en het 40<sup>e</sup> levensjaar neemt de loonkloof dus enorm toe. Het is een interessante vraag of de huidige jonge generatie vrouwen in de komende tien jaar het traditionele patroon van de oudere generatie volgt, of dat zij een historische trendbreuk in de loonkloof kan realiseren.

#### **CONCLUSIE: GELIJK LOON V/M AAN DE KEUKENTAFEL?**

Voor het eerst in de geschiedenis is er, op het moment dat de meeste vrouwen en mannen hun eerste kind krijgen (gemiddeld: vrouwen 30 jaar, mannen 32 jaar), sprake van een 'level playing field' aan de keukentafel: vrouwen verdienen per uur nagenoeg evenveel als mannen op dit cruciale moment in de levensloop. De loonkloof van vrouwen in de leeftijdscategorie 30-35 jaar bedraagt momenteel 3 procent. Hiermee vervalt het traditionele argument van mannen om niet minder te gaan werken als ze vader worden ('het is het meest logisch dat jij korter gaat werken en ik niet, want ik verdien veel meer per uur').

Het is nu opportuun<sup>x</sup> om de politieke en beleidsmatige aandacht voor gelijk loon v/m meer te richten op de loonkloof v/m (het *ongecorrigeerde* beloningsverschil). Daarbij juist niet voor leeftijd 'corrigeren', maar de focus expliciet richten op deze jonge generatie vrouwelijke en mannelijke 'gezinsvormers'. De *ongecorrigeerde* cijfers over de loonkloof komen ieder jaar bij het CBS beschikbaar, zodat we de uitkomst van de onderhandelingen aan de keukentafel op de voet kunnen volgen.

De hamvraag is hierbij: gaan de beloningsverschillen met deze jonge generatie vrouwen en mannen inderdaad uitsterven, zoals minister Asscher in zijn brief van 17 november jl. suggereert? Of heeft deze generatie over tien jaar 'gewoon' een loonkloof van 17 procent in het nadeel van vrouwen, zoals bij de huidige 40-45 jarigen het geval is?

## Eindnoten

<sup>i</sup> Tweede Kamerstukken 2014-2015, 27 099/29 544, nr. 22.

<sup>ii</sup> Deze titel zet de lezer op het verkeerde been: het CBS onderzoekt juist niet 'gelijk loon voor gelijk werk', maar hoe de verschillende uurlonen van vrouwen en mannen verklaard kunnen worden door bijvoorbeeld de sectoren waar vrouwen en mannen in werken. Hiermee wordt dus niet geproblematiseerd dat het uurloon in 'vrouwensectoren' en 'vrouwenberoepen' vaak lager is dan in 'mannensectoren' en 'mannenberoepen'.

<sup>iii</sup> Bij het gecorrigeerde beloningsverschil wordt onder andere 'gecorrigeerd' voor verschillen in leeftijd, opleidingsniveau, werkervaring, leiding geven, deeltijd en sectoren tussen vrouwen en mannen. Inmiddels verschilt de vrouwelijke beroepsbevolking nauwelijks meer in leeftijd of opleidingsniveau van de mannelijke beroepsbevolking. Het 'corrigeren' gaat dus vooral over de factoren die de horizontale en verticale seksegregatie betreffen (zie tabel 2 en figuur 1). Vanuit een genderperspectief betekent dit dat als het ware dat 'gecorrigeerd' wordt voor de Wet van Sullerot: de negatieve relatie tussen de status van een beroep/sector en het percentage vrouwen in dat beroep of die sector. Dit is een proces dat momenteel aan de gang is bij rechters en huisartsen. Eigenlijk hebben alle factoren waarvoor gecorrigeerd wordt een *gender-bias*. Zie H.M. Lips, *The Gender Pay Gap: Challenging the Rationalizations. Perceived Equity, Discrimination, and the Limits of Human Capital Models. Sex Roles* (2013), 68: p. 169-185.

<sup>iv</sup> Zie bv. <http://www.pay-equity.org/day.html> voor de volgende Equal Pay Day in de Verenigde Staten op basis van een loonkloof tussen vrouwen en mannen van 23 procent. Zie voor de Europese Equal Pay Day (28 februari op basis van een loonkloof van 16 procent) [http://europa.eu/rapid/press-release\\_IP-14-190\\_en.htm](http://europa.eu/rapid/press-release_IP-14-190_en.htm)

<sup>v</sup> Zie bv. het statement eind 2014 'Gender Equality Is a Myth!' van Beyoncé Knowles-Carter:

"We need to stop buying into the myth about gender equality. It isn't a reality yet. Today, women make up half of the U.S. workforce, but the average working woman earns only 77 percent of what the average working man makes." <http://shriverreport.org/gender-equality-is-a-myth-beyonce/>

<sup>vi</sup> De Europese vergelijking laat zien dat landen met een lage arbeidsparticipatie van vrouwen soms 'beloond' worden met een kleine loonkloof. De netto arbeidsparticipatie van vrouwen ligt in Nederland en Zweden ruim boven de 70 procent, tegen 50 procent in Italië. Blijkbaar is er sprake van een selectie-effect: de vrouwen die werken hebben een relatief hoge verdien capaciteit. Waarschijnlijk zou de loonkloof in Italië toenemen als de arbeidsparticipatie van vrouwen naar Nederlands en Zweeds peil zou stijgen.

<sup>vii</sup> WOMEN Inc. campagne "Waar is mijn € 300.000?", zie [www.womeninc.nl/loonverschil](http://www.womeninc.nl/loonverschil)

<sup>viii</sup> Centraal Bureau voor de Statistiek (2014), *Gelijk loon voor gelijk werk? Banen en lonen bij de overheid en bedrijfsleven, 2012* & Centraal Bureau voor de Statistiek (2014), *Technische toelichting 'Gelijk loon voor gelijk werk?', 2012*.

<sup>ix</sup> Zie H.M. Lips, *The Gender Pay Gap: Challenging the Rationalizations. Perceived Equity, Discrimination, and the Limits of Human Capital Models. Sex Roles* (2013), 68: p. 169-185.

<sup>x</sup> Voor een uitgebreide analyse van de in het gelijk loondebat gehanteerde juridische en statistische concepten, zie Atria (2015), *Discussienotitie Gelijke beloning v/m*.

### Atria

Atria is het kennisinstituut voor emancipatie en vrouwengeschiedenis. Iedereen die interesse heeft in emancipatiethema's in heden en verleden is welkom in Atria's bibliotheek, het archief en op de website. We bezitten een zeer uitgebreide collectie van en over vrouwen.

De kennis en informatie die Atria biedt is uniek in Nederland en daarbuiten. Ons specialisme is het verzamelen en verspreiden van historische en actuele informatie over de positie van vrouwen. We doen onderzoek en geven advies aan uiteenlopende doelgroepen zoals beleidsmakers, politici, maatschappelijke organisaties, wetenschappers en studenten. Ook stimuleren we het maatschappelijke debat.

Atria beoogt een bijdrage te leveren aan de emancipatie van vrouwen, in al hun verscheidenheid.

[www.atria.nl](http://www.atria.nl)