

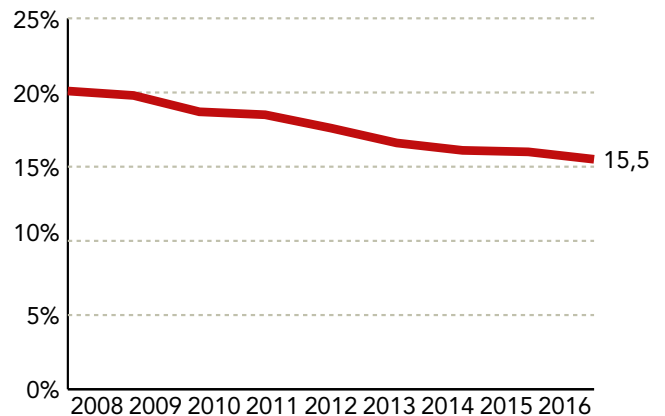
Op 5 november 2018 is het in Nederland Equal Pay Day en wordt er aandacht gevraagd voor de loonkloof: het gemiddelde beloningsverschil tussen mannen en vrouwen. In Nederland is die 15,5% (Eurostat). Dit percentage houdt in dat vanaf 5 november vrouwen tot het einde van het jaar als het ware gratis werken. De loonkloof snijdt een aantal emancipatievraagstukken aan, zoals economische zelfstandigheid, opleidingsniveau, beroepssegregatie, doorstroming naar hoge functies en beloningsdiscriminatie. Voor de emancipatie van vrouwen is het noodzakelijk om de loonkloof te dichten. In deze factsheet worden de belangrijkste begrippen verklaard en de recente cijfers op een rij gezet.

Een aantal definities

Bij het berekenen van de **loonkloof** wordt uitgegaan van het gemiddelde bruto uurloon van alle mannelijke werknemers en het gemiddelde bruto uurloon van alle vrouwelijke werknemers in Nederland. Zelfstandigen (zoals zzp-ers) worden dus niet in deze cijfers meegenomen. De loonkloof is het verschil tussen het gemiddelde bruto uurloon van mannelijke werknemers en van vrouwelijke werknemers als een percentage van het gemiddelde bruto uurloon van mannelijke betaalde werknemers.

In 2016 verdiende een mannelijke werknemer gemiddeld €23,58 per uur en een vrouwelijke werknemer gemiddeld €19,92 per uur (Statline). De loonkloof komt dan op 15,5% (Eurostat) uit.

Figuur 1 - Loonkloof ontwikkeling in Nederland (CBS, Statline)



Dit betekent dat een mannelijke werknemer in Nederland per uur gemiddeld 15,5% meer verdient dan een vrouwelijke werknemer. Van alle lonen, banen, beroepen en werknemers wordt hierbij het gemiddelde genomen. Daarom wordt dit ook wel het **ongecorrigeerde beloningsverschil** genoemd.

Tegenover het ongecorrigeerde beloningsverschil staat het **gecorrigeerd beloningsverschil**. Bij het gecorrigeerd beloningsverschil wordt rekening gehouden met het verschil in positie op de arbeidsmarkt van mannen en vrouwen. Verschil in opleiding, werkervaring, de beroepssector en functieniveau kunnen een deel van de loonkloof goed verklaren. Door de kenmerken van de werknemer, de werkgever en de baan mee te tellen, wordt rekening gehouden met deze achtergrondkenmerken.

atria

Kennisinstituut
voor Emancipatie en
Vrouwengeschiedenis

foto: ©ANP



In 2014 was het gecorrigeerde beloningsverschil bij de overheid 5% en in het bedrijfsleven 7% (CBS, 2016). Het gecorrigeerd beloningsverschil wordt ook wel het **onverklaarde beloningsverschil** genoemd. Er kan namelijk niet voor alle aspecten worden gecorrigeerd. Zo zijn niet alle relevante factoren bekend of kwantificeerbaar (zoals aanvullende cursussen). Daarnaast worden niet alle verschillen waargenomen omdat er in categorieën wordt gemeten en de verschillen binnen de categorie niet worden meegenomen (bijvoorbeeld treden binnen loonschalen). Verder wordt voor kenmerken gecorrigeerd die geen legitieme basis voor loononderscheid zijn (zoals verschil in beloning tussen voltijd/deeltijd banen). Daarom is het gecorrigeerd beloningsverschil niet hetzelfde als **beloningsdiscriminatie**: verschillend loon voor hetzelfde werk, uitgevoerd door mannen en vrouwen met dezelfde kwalificaties en ervaring, met als enige verschil het geslacht van de werknemer.

De loonkloof nader bekeken

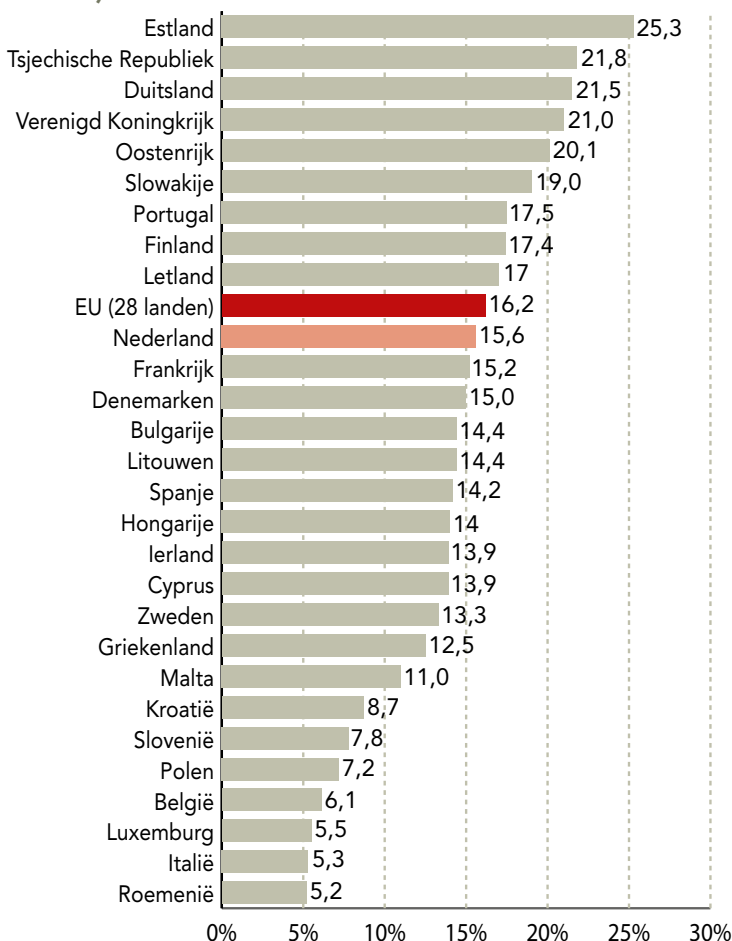
In Europa is de loonkloof gemiddeld genomen 16,2%. Nederland scoort met 15,5% dus iets lager dan het gemiddelde en staat hiermee op de 19e plaats (figuur 2). Dit betekent dat in ongeveer twee derde van de landen in de Europese Unie de loonkloof kleiner is dan in Nederland.

In Nederland neemt de loonkloof langzaam maar geleidelijk af (figuur 1), van 20% in 2008 naar 15,5% in 2016 (Statline). Om beter inzicht te krijgen in welke vrouwen de meest negatieve effecten van de loonkloof ondervinden, is het zinnig om een aantal kenmerken nader uit te splitsen zoals arbeidsduur, leeftijd, bedrijfstak en etnische achtergrond.

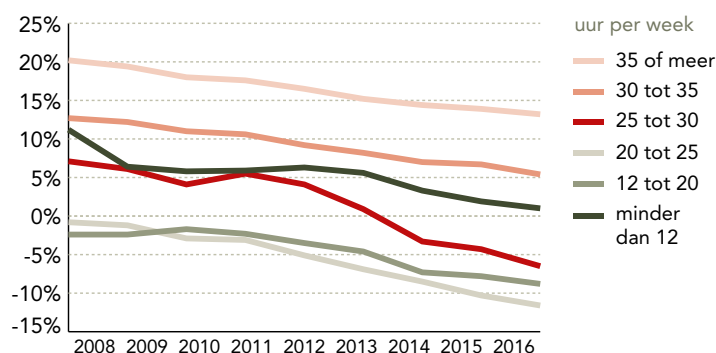
Arbeidsduur

Van de vrouwen met een baan, werkt in Nederland 74% in deeltijd. Beloningsverschillen in deeltijdbanen hebben daarmee een groter effect op vrouwen. Ook hier is over de gehele linie een dalende trend te zien in de loonkloof. Daarbij valt op dat als de loonkloof negatief wordt (en in het voordeel van vrouwen werkt), deze zich niet rond het 0-punt stabiliseert, maar verder blijft dalen en dat het verschil met mannen dus steeds groter wordt (figuur 3). Bij deeltijdbanen van 12-30 uur per week is het beloningsverschil in het voordeel van vrouwen en bij banen van minder dan 12 uur per week of meer dan 30 uur per week is die in het nadeel van vrouwen (figuur 4). De banen van minder dan 12 uur per week worden met name door vrouwen met een lagere opleiding vervuld (basisonderwijs tot mbo-niveau). De banen van meer dan 30 uur per week door hoogopgeleide vrouwen (HBO-bachelor of hoger) (SCP/CBS, 2016). Er is meer onderzoek nodig om inzicht te krijgen wat hiervan de oorzaken en gevolgen zijn.

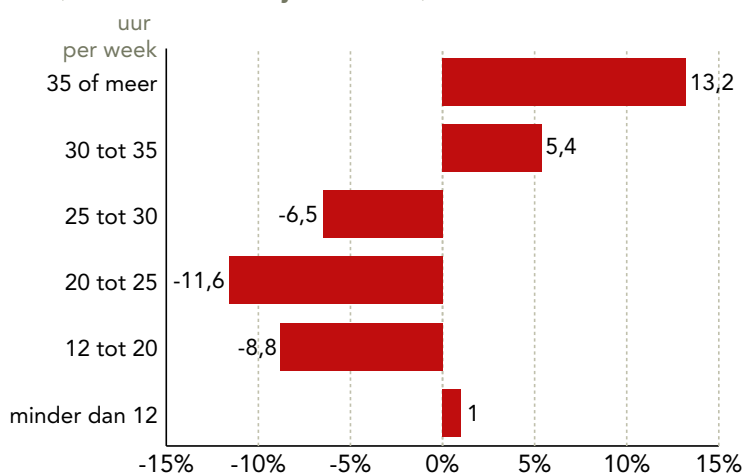
Figuur 2 - Loonkloof in Europa (Eurostat, cijfers 2016)



Figuur 3 - Trend in loonkloof in relatie tot arbeidsduur (CBS, Statline)



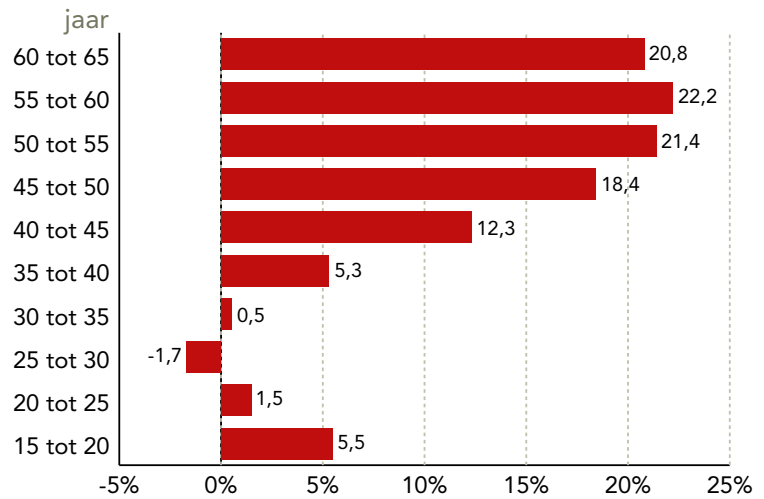
Figuur 4- Loonkloof in relatie tot arbeidsduur (CBS, Statline, cijfers 2016)



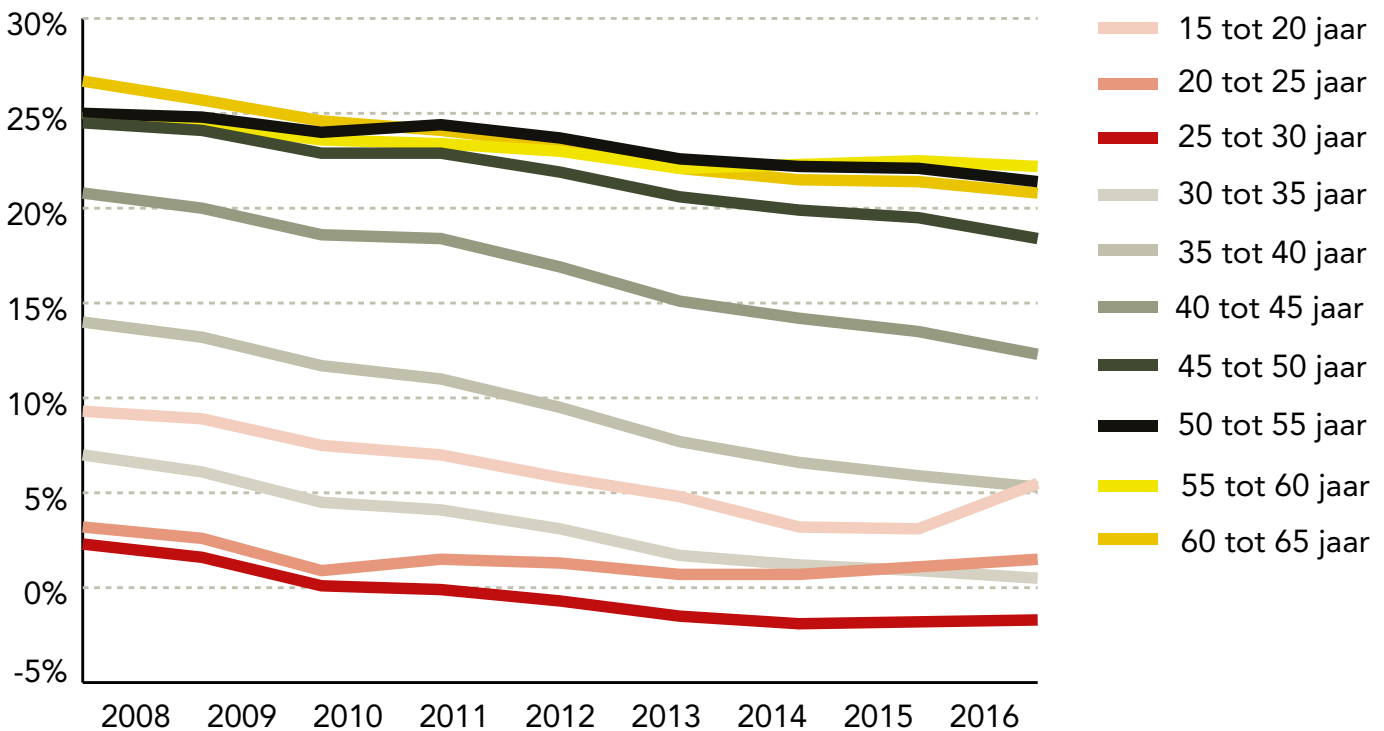
Leeftijd

In alle leeftijdscategorieën wordt de loonkloof kleiner, behalve bij de groep 15-25 jaar. In de groep 25-30 jaar is de loonkloof met 1,7% in het voordeel van vrouwen (figuur 6). Een verklaring hiervoor kan zijn dat vrouwen in deze leeftijdsgroep momenteel hoger opgeleid zijn dan mannen. Boven de 35 jaar wordt de loonkloof snel groter. Vanaf 45 jaar is de loonkloof tussen de 18,4% en 20,8% (figuur 5). Het is de vraag of de loonkloof hiermee een natuurlijk "uitstervend fenomeen" is omdat de leeftijdsgroepen tot 35 jaar het kleine verschil weten vast te houden naarmate zij ouder worden. Daarentegen kan het feit dat veel vrouwen rond hun 30e levensjaar kinderen krijgen een rol spelen, waardoor de loonkloof boven de 35 jaar persisteert.

Figuur 5 - Beloningsverschil naar leeftijdsgroep (CBS, Statline, cijfers 2016)



Figuur 6 - Trend in loonkloof per leeftijdsgroep (CBS, Statline)



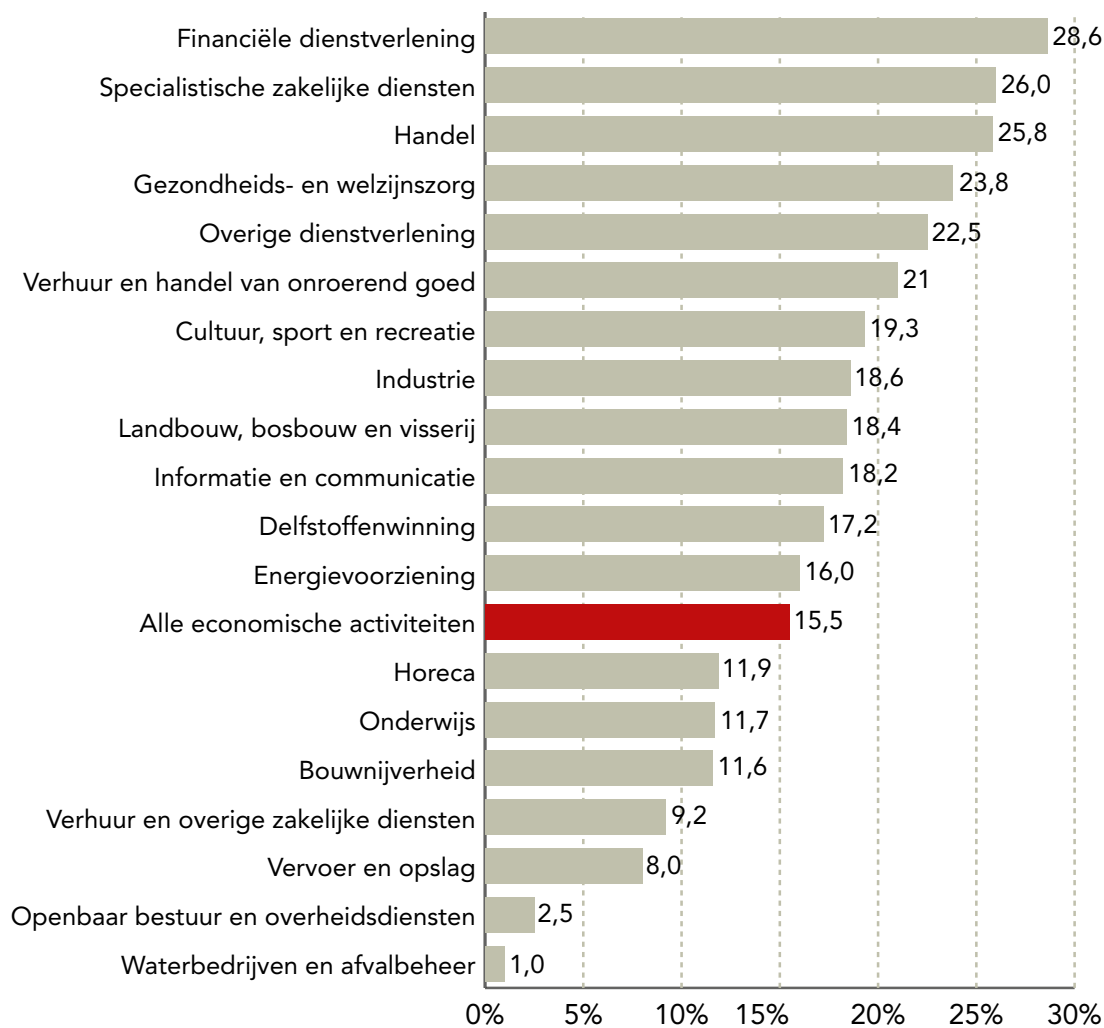
Bedrijfstak

De loonkloof loopt per bedrijfstak uiteen van 1% bij de waterbedrijven en afvalbeheer, tot 29% in de financiële dienstverlening (figuur 7). In Nederland zijn de meeste vrouwen werkzaam in de gezondheids- en welzijnzorg en de handel (figuur 8). Sectoren met beide een relatief hoge loonkloof, namelijk 24% en 26%. In totaal werkt 67% van de vrouwen in een bedrijfssector waar de loonkloof groter is dan de gemiddelde loonkloof.

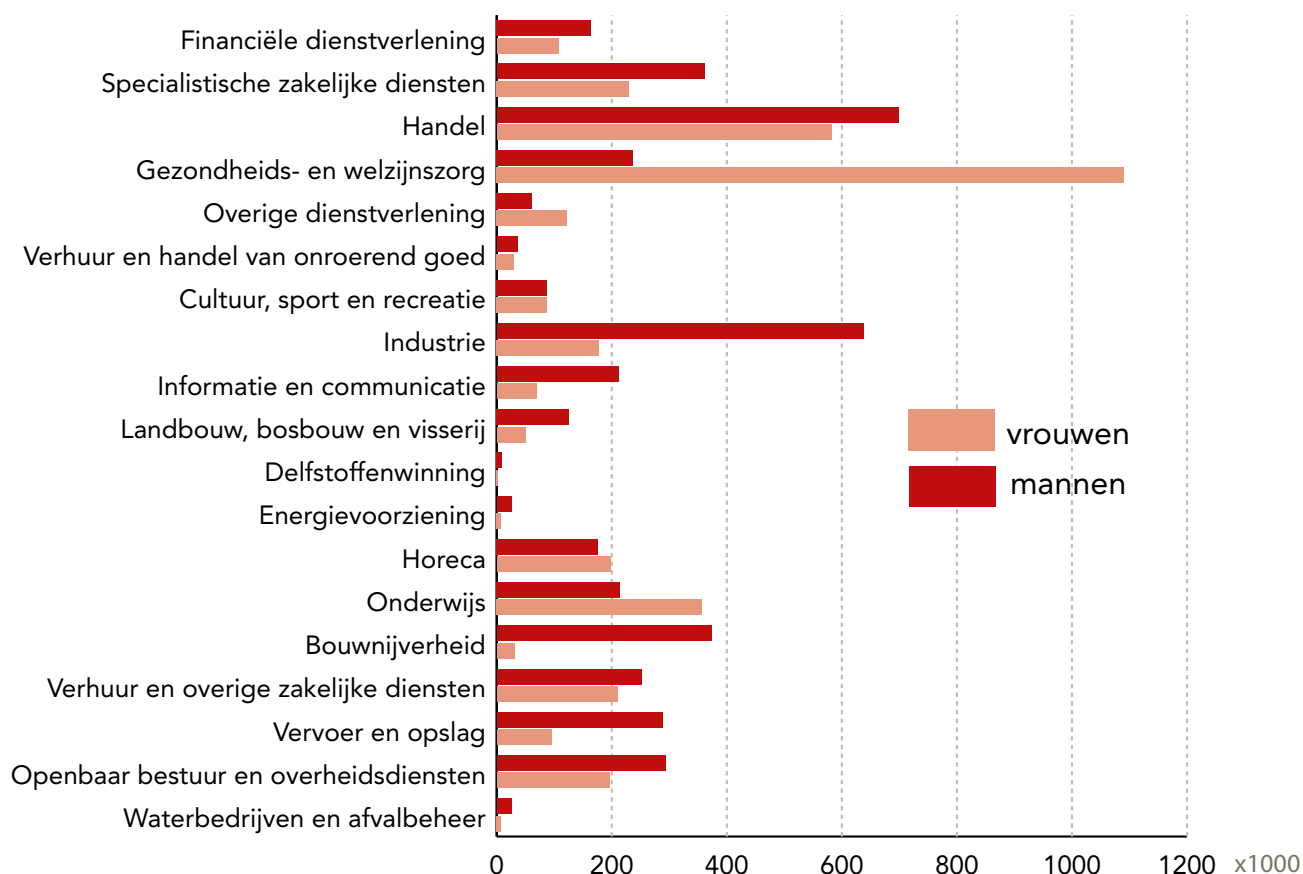
Etnische achtergrond

Op de Nederlandse arbeidsmarkt zijn veel vrouwen actief met een verschillende etnische achtergrond. Wegens gebrek aan data is er geen uitspraak te doen over de mogelijke relatie tussen loonkloof en etnische achtergrond. Uit onderzoek in Groot-Brittannië blijkt dat vrouwen uit verschillende etnische groepen, verschillende effecten van de loonkloof ervaren, sommigen disproportioneel negatief, anderen juist positief (Fawcett Society, 2017).

Figuur 7 - Beloningsverschil per bedrijfstak (CBS, Statline, cijfers 2016)



Figuur 8 - Aantal mannen en vrouwen per bedrijfstak (CBS, Statline, cijfers van 2016)

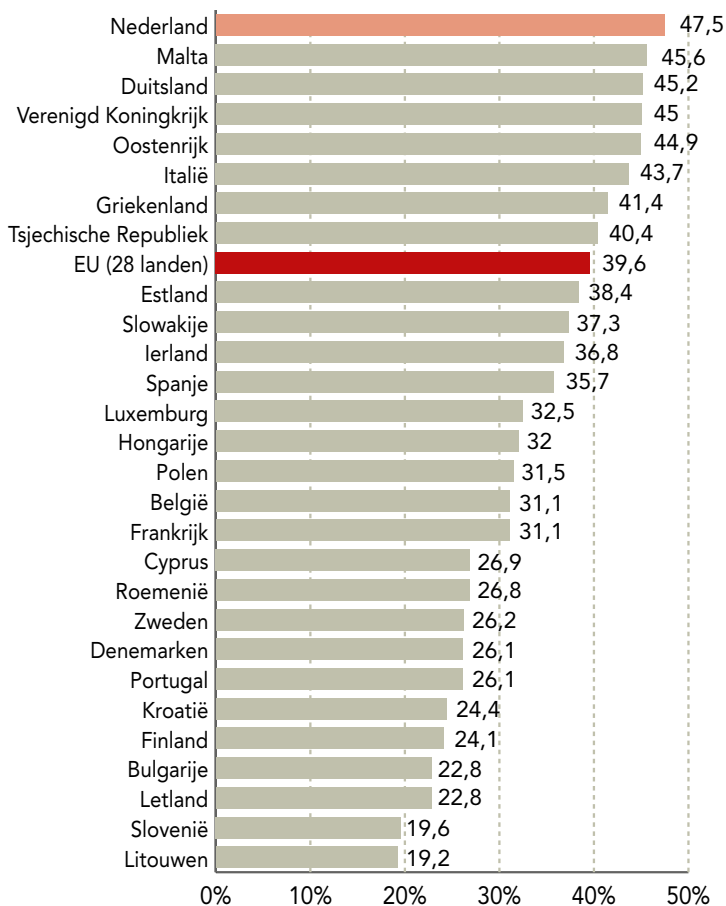


Persoonlijk inkomen en economische zelfstandigheid

Het persoonlijk inkomen (het individuele jaarlijkse nettoloon, voor een uitgebreide toelichting zie CBS, 2016) wordt bepaald door 3 factoren: heeft iemand werk of een uitkering, hoeveel uur werkt iemand per week en hoeveel krijgt iemand per uur daarvoor betaald. In Nederland zijn alle drie de factoren in het nadeel van de vrouw: 93% van de vrouwen heeft een eigen inkomen tegenover 99% van de mannen; 74% van de vrouwen met een baan werkt in deeltijd, tegenover 27% van de mannen; en de loonkloof (het verschil in uurloon) is 15,5%. Door al deze factoren tezamen ligt het gemiddeld persoonlijk inkomen van de vrouwen op 60% van het inkomen van de man (SCP/CBS, 2016).

Zoals figuur 9 laat zien is Nederland hiermee het land met het grootste persoonlijk inkomensverschil in Europa.

Figuur 9 - Inkomensverschil tussen mannen en vrouwen in Europa (Eurostat, cijfers 2014)



Dit persoonlijk inkomensverschil werkt ook na de pensionering door omdat het lagere uurloon en de kortere arbeidstijd voor vrouwen tot gevolg heeft dat zij minder pensioen opbouwen. Het gemiddelde inkomensverschil tussen mannen en vrouwen in pensioenen in Europa is ongeveer 40% (Europese Commissie, 2015). Uit hetzelfde onderzoek blijkt tevens dat in Nederland dit verschil het grootste is met 46%. Volgens een berekening van WOMEN Inc. kan dit verschil in inkomen gedurende een vrouwenleven oplopen tot 300.000 Euro (www.womenincl.nl/loonverschil).

Loonkloof

In Nederland wordt iemand economisch zelfstandig beschouwd als het individuele netto inkomen op of boven 70% van het wettelijk nettominimumloon ligt. Voor 2015 was dit €920,- per maand. In 2016 was 41% van de vrouwen niet economisch zelfstandig, tegen 21% van de mannen, en daarmee financieel kwetsbaar (CBS, 2017).

Figuur 10 - Inkomensverschillen tussen mannen en vrouwen

Inkomen uit werk of uitkering	man	99%
	vrouw	93%
Deeltijdwerk	man	27%
	vrouw	74%
Loon per uur	man	100%
	vrouw	84,5%
Inkomen	man	100%
	vrouw	60%
Niet economisch zelfstandig	man	21%
	vrouw	41%

De percentages die vermeld staan bij "loon per uur" en "inkomen" zijn relatieve percentages, waarbij het mannelijke uurloon en inkomen op 100% wordt gesteld en het vrouwelijke uurloon en inkomen als relatief percentage wordt uitgedrukt.

De loonkloof en emancipatie

Het verkleinen van de loonkloof is essentieel voor de emancipatie van vrouwen, omdat die een aantal emancipatievraagstukken weergeeft die opgelost moeten worden:

- **Economische zelfstandigheid:** hoe minder vrouwen verdienen, hoe moeilijker het is om economisch zelfstandig te zijn;
- **Het opleidingsniveau van vrouwen:** een hogere opleiding geeft toegang tot hogere functies en daarmee beter betaalde banen;
- **Beroepssegregatie en de bijbehorende loonverschillen:** veel vrouwen werken in bedrijfstakken waarbij de lonen lager liggen dan de bedrijfstakken waar veel mannen werken. Bovendien werken veel vrouwen in bedrijfstakken met een grotere loonkloof dan de gemiddelde loonkloof;
- **Doorstroming naar hoge functies:** vrouwen werken in lager betaalde functies dan mannen. Dit komt deels doordat vrouwen minder werkervaring hebben of opbouwen dan mannen. Dit wordt veroorzaakt doordat vrouwen veel vaker in deeltijd werken, maar ook doordat zij bij het krijgen van kinderen vaak tijdelijk stoppen met werken of minder gaan werken. Zwangerschapsdiscriminatie (waar volgens het College voor de Rechten van de Mens 43% van de

vrouwen op de arbeidsmarkt mee te maken krijgt (CVRM, 2016) zorgt er tevens voor dat het voor vrouwen lastiger is om een flexbaan te behouden, waarmee het moeilijker wordt om werkervaring op te bouwen;

- **Beloningsdiscriminatie;** ook al is het onverklaarde beloningsverschil niet gelijk aan beloningsdiscriminatie, toch is een deel van dit onverklaarde verschil waarschijnlijk wel als zodanig te duiden.

Bronnen:

CBS, Statline, <http://statline.cbs.nl/Statweb/>

CBS, Gelijk loon voor gelijk werk? Banen en lonen bij de overheid en bedrijfsleven 2014, 2016

CBS (2017), Financieel kwetsbare mannen, Statistische Trends

College voor de Rechten van de Mens (2016), Is het nu beter bevallen? Vervolgonderzoek naar discriminatie op het werk van zwangere vrouwen en moeders met jonge kinderen

Europese Commissie, Eurostat, <http://ec.europa.eu/eurostat/data/database>

Europese Commissie (2015), Men, Women and Pensions, Luxembourg: Publication Office of the European Union

Anthony Breach & Prof. Yaojun Li (2017), Gender Pay Gap by Ethnicity in Britain

SCP/CBS, Emancipatiemonitor 2016, 2016

WOMEN Inc. Campagne Waar is mijn €300.000?, www.womenincl.nl/loonverschil

Conclusies en aanbevelingen

De loonkloof maakt structurele oorzaken voor ongelijke beloning zichtbaar. De factoren die bijdragen aan de loonkloof zijn indicatief voor de gelijkheid van vrouwen en mannen op de arbeidsmarkt. Vrouwen werken in lager betaalde sectoren, in lager betaalde functies en minder uren per week. Hierdoor zijn minder vrouwen economisch zelfstandig dan mannen. Door met name te kijken naar de onverklaarde beloningsverschillen, en hiermee een focus op beloningsdiscriminatie te leggen, worden deze structurele oorzaken voor lagere beloning niet aangepakt. Atria beveelt daarom het volgende aan:

- Onderzoek te blijven doen naar de structurele oorzaken voor ongelijke beloning, en hoe deze aan te pakken;
- Onderzoek naar oorzaken en gevolgen van de negatieve ontwikkeling van de loonkloof in deeltijdbanen tussen 12 en 30 uur per week zodat duidelijk wordt of dit bijdraagt aan het verkleinen van de algehele loonkloof, en of dit in het belang van vrouwen is;
- De komende 10 jaar te monitoren of de loonkloof in de leeftijdscategorie boven de 35 jaar ook verdwijnt met het doorstromen van vrouwen die nu 25-30 jaar oud zijn. Door beleidsmaatregelen en het doorbreken van genderstereotypering die het combineren van werk en gezin voor vrouwen verbeteren, kan dit proces ondersteund worden;
- Onderzoek naar hoe beroepssegregatie en bijbehorende beloningsverschillen verminderd kunnen worden, en op basis daarvan beleid te formuleren dat deze vermindering ondersteunt;
- Onderzoek naar de relatie tussen loonkloof en etnische achtergrond om vast te stellen of vrouwen uit etnische minderheden de negatieve effecten van de loonkloof disproportioneel ervaren.

Colofon

© Atria, november 2018

Auteur: Esther de Jong

E: info@atria.nl

T: (020) 665 08 20

Bezoekadres:

Vijzelstraat 20

1017 HK Amsterdam

Kennisinstituut
voor Emancipatie en
Vrouwengeschiedenis

atria

Atria zet zich in voor gelijke behandeling en gelijke kansen voor meisjes en vrouwen in hun sociale en culturele diversiteit. Als kennisinstituut verzamelt, beheert en deelt Atria het erfgoed van vrouwenbewegingen, onderzoeken we de huidige positie van vrouwen in de samenleving en geven we advies voor toekomstig beleid.

 [atriakennisinstituut](https://www.facebook.com/atriakennisinstituut)

 [@AtriaNieuws](https://twitter.com/AtriaNieuws)

www.atria.nl