

## Gelijke beloning v/m

### EQUAL PAY DAY 2016

Dit jaar valt Equal Pay Day in Nederland op 4 maart. In verschillende landen<sup>i</sup> vindt ergens rond deze tijd een *Equal Pay Day* plaats. De gedachte achter de *Equal Pay Day* is dat vrouwen tot die datum in een jaar als het ware voor niets gewerkt hebben gegeven de *gemiddelde* beloningsachterstand op mannen (de loonkloof). In de Verenigde Staten valt Equal Pay Day bijvoorbeeld op 12 april 2016.

**Tabel 1 – Loonkloof v/m in Nederland (%)**

Jaar	2008	2010	2012
Totaal werkenden 15-65 jaar	20,1	18,7	17,6%

Bron: CBS Statline

In Nederland bedraagt de loonkloof volgens de meest recente cijfers van het CBS 17,6 procent (in 2012). Ter vergelijking: Duitsland heeft een loonkloof van 22 procent, Zweden 16 procent, Italië 6 procent, de Verenigde Staten 23 procent.<sup>ii</sup>

Voor de duidelijkheid: de loonkloof van 17,6 procent betreft *alle* vrouwelijke en mannelijke werknemers en *alle* banen in *alle* sectoren. Het is dus niet zo dat vrouwen 17,6 procent minder verdienen voor hetzelfde werk, zoals soms ten onrechte gesteld wordt.

Vrouwen verdienen in Nederland in 2012 dus gemiddeld 17,6 procent minder per uur dan mannen. In 2008 was dit nog 20,1 procent. Alles wijst erop dat de loonkloof langzaam kleiner wordt. Bij de jonge generatie vrouwen en mannen is de loonkloof al onder de 5 procent gezakt. Een belangrijke emancipatievraag is of dit later in de loopbaan zo blijft (zie onder).

Grosso modo betekent deze 17,6 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).

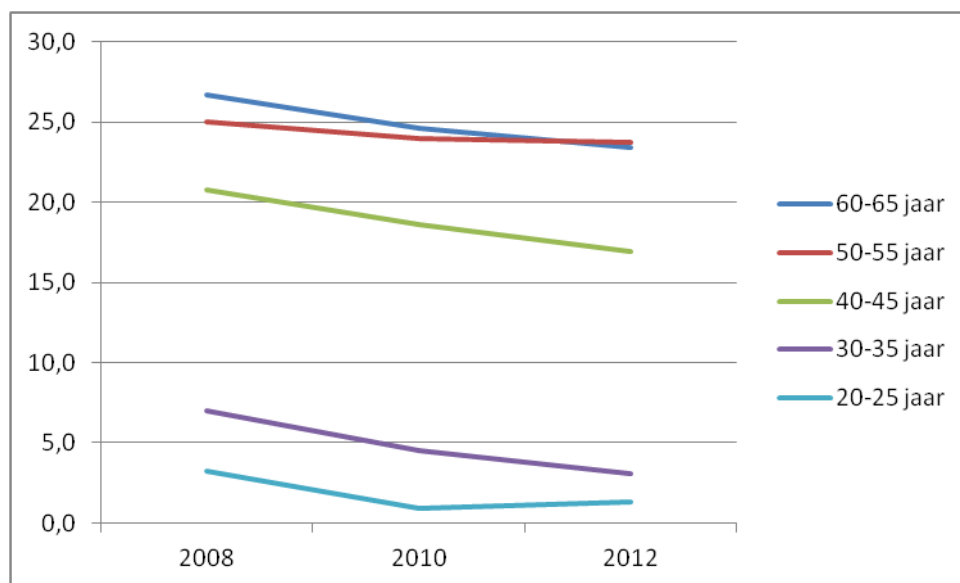
WOMEN Inc. heeft berekend dat in een werkend leven het gemiddelde loonverschil tussen vrouwen en mannen ten gevolge van de loonkloof oploopt tot 300.000 euro.<sup>iii</sup> Dit loonverschil leidt ook tot lagere aanvullende pensioenen voor vrouwen.

### DE LOONKLOOF V/M NAAR LEEFTIJD

In Figuur 1 zien we dat de loonkloof van vrouwen van 20-25 jaar en vrouwen van 30-35 jaar richting nul daalt. Hopelijk kunnen wij ergens begin januari 2017 hun *Equal Pay Day* vieren.

Figuur 1 laat echter 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 17,6 procent ligt. Tussen het 30<sup>e</sup> en het 40<sup>e</sup> levensjaar neemt de loonkloof enorm toe. Het is een interessante vraag of de huidige jonge generatie vrouwen in de komende tien jaar 'gewoon' het traditionele patroon van de groeiende loonkloof volgt, òf dat zij een historische trendbreuk weten te realiseren.

**Figuur 1: Loonkloof v/m in % naar leeftijd (alle sectoren, 2008-2012)**



Bron: CBS Statline

De bovenste drie lijnen in Figuur 1 zijn een weerspiegeling van de bestaande horizontale en verticale seksesegregatie op de Nederlandse arbeidsmarkt. Vrouwen maken gemiddeld minder carrière dan mannen, waardoor de meeste vrouwen uiteindelijk per uur minder verdienen dan de meeste mannen. Deze belangrijke structurele oorzaak van ongelijkheid in beloning blijft echter doorgaans buiten beschouwing.

Hetzelfde geldt voor de bestaande beloningsverschillen tussen 'vrouwensectoren' en 'mannensectoren', terwijl het feit van de uiteenlopende waardering en status van 'vrouwenberoepen' en 'mannenberoepen' een belangrijk emancipatievraagstuk is (het mysterie van de *Wet van Sullerot*<sup>iv</sup>). De seksesegregatie op de arbeidsmarkt 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? Waarom verkiezen meer mannen werk in de private 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>v</sup>

#### **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 maatschappelijk urgent om de politieke en beleidsmatige aandacht voor gelijk loon v/m meer te richten op de loonkloof. Het is essentieel daarbij de focus expliciet te richten op de jonge generatie vrouwelijke en mannelijke 'gezinsvormers'. De *ongecorrigeerde* cijfers over de loonkloof komen om de twee jaar bij het CBS beschikbaar; we kunnen de vorderingen van deze onderhandelingen aan de keukentafel dus nauwgezet monitoren.

De hamvraag is: gaan de beloningsverschillen met deze jonge generatie vrouwen en mannen inderdaad 'uitsterven'? 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?

## Verwijzingen

---

<sup>i</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 van 2015 [http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/gender-pay-gap/index\\_en.htm](http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/gender-pay-gap/index_en.htm)

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

<sup>iv</sup> De 'Wet' van Sullerot komt er kort op neer dat naarmate er meer vrouwen in een beroep werken, de status van het beroep afneemt en de beloning.

<sup>v</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.