



With Innovative Tools Against Gender Pay Gap – WITA GPG (2014-2016) Financed by European Commission -
JUST/2013/Action Grants - Specific Programme "Progress" (2007-2013) Section 5–Gender Equality (No 4000004929)

WITA GPG project (With innovative tools against gender pay gap)

Nederland: Loonverschillen m/v

dr. Szilvia Borbély

Boedapest, Maart 2016



JUST/2013/Action Grants - Specific Programme "Progress" (2007-2013) Section 5–Gender Equality (No 4000004929)

Enkele factoren die bijdragen aan de loonkloof m/v



Trends – Gemiddelde loonkloof m/v in Nederland benadert het EU gemiddelde

De loonkloof m/v was in Nederland uitzonderlijk groot en groter het EU-gemiddelde in de jaren van de economische crisis; in 2008-2011 lag die rond 18%. Vanaf 2012 is de Nederlandse loonkloof m/v geleidelijk aan geslonken, maar vanaf een niveau dat altijd nog boven het EU-gemiddelde lang. In 2013-2014 lag deze met 16% rond het gemiddelde van EU als geheel.

Industrie, bouw en diensten (NACE Rev. 2 B-S) (m.u.v. overheidsinstellingen, defensie en sociale zekerheidsinstellingen (NACE Rev. 2 O))

	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
Europese Unie (27 landen)	17,3	17,2	16,2	16,6	16,6	16,5	16,2
Nederland	18.9	18.5	17.8	18.6	17.6	16.6	16,2

<http://ec.europa.eu/eurostat/tgm/table.do?tab=table&plugin=1&language=en&pcode=tsdsc340> download 06-03-2016

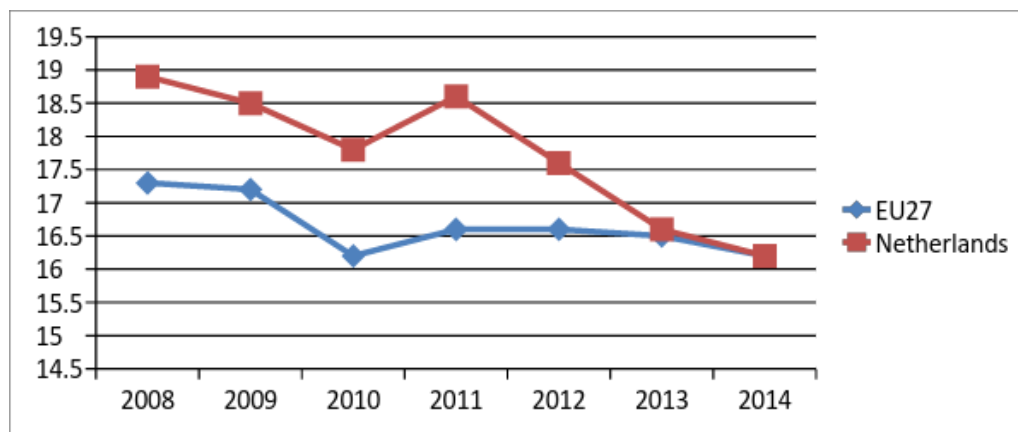
- De ongecorrigeerde loonkloof m/v drukt het verschil uit tussen de gemiddelde bruto uur-inkomens van mannelijke en vrouwelijke werknemers, als percentage van het gemiddelde bruto uur-inkomen van de mannelijke werknemers.
- De populatie bestaat uit alle betaalde werknemers in bedrijven met 10 of meer werknemers.
- De dekking/het bereik is: geaggregeerde secties B tot S met uitzondering van O (NACE rev.2)
- De data is berekend op basis van de 4-jarige Structure of Earnings Survey (SES).
- Als een ongecorrigeerde graadmeter toont de loonkloof m/v een algemeen beeld van de inkomensverschillen tussen mannen en vrouwen. Dit concept omvat meer dan het begrip gelijk loon voor gelijk werk; een deel van de inkomensverschillen kan worden verklaard door individuele karakteristieken van mannen en vrouwen in loondienst en door sectorale en beroepsspecifieke segregatie.



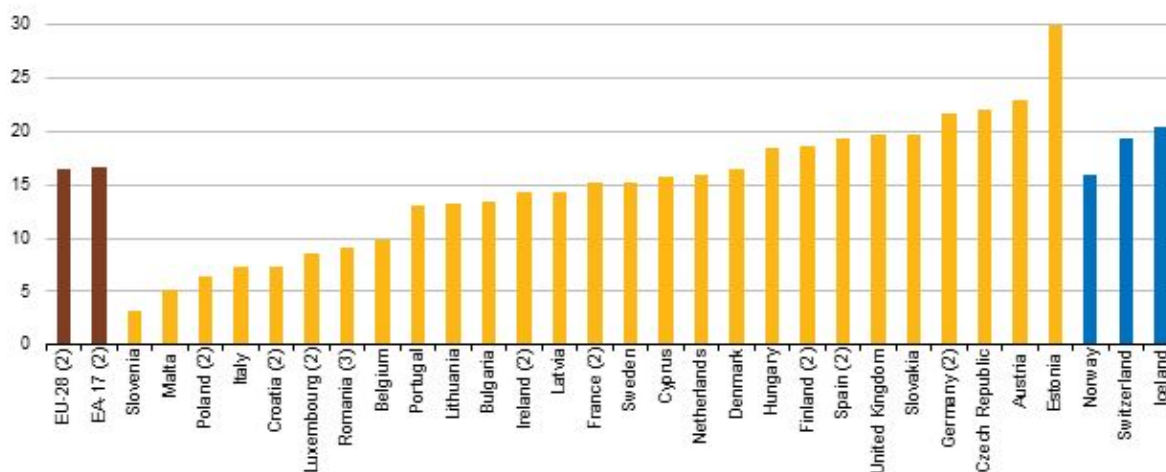
With Innovative Tools Against Gender Pay Gap – WITA GPG (2014-2016) Financed by European Commission -

JUST/2013/Action Grants - Specific Programme "Progress" (2007-2013) Section 5–Gender Equality (No 4000004929)

Loonkloof m/v in Nederland en de EU, 2008-2014



Loonkloof m/v in de EU, 2013



(1) Enterprises employing 10 or more employees; NACE Rev. 2 B to S (-O).

(2) Provisional data; Ireland: 2012 data

(3) Estimated data

No data for Greece

(1) bedrijven > man personeel

(2) voorlopige cijfers; Ierland 2012

(3) geschatte cijfers

Griekenland, geen gegevens



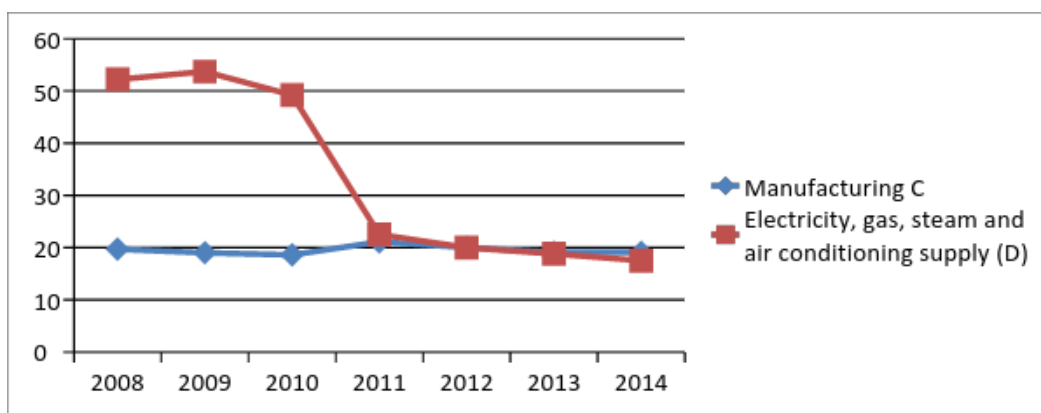
[http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/File:The_unadjusted_gender_pay_gap_2013_\(1\)_-difference_between_average_gross_hourly_earnings_of_male_and_female_employees_as_%25_of_male_gross_earnings.png](http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/File:The_unadjusted_gender_pay_gap_2013_(1)_-difference_between_average_gross_hourly_earnings_of_male_and_female_employees_as_%25_of_male_gross_earnings.png), download 06/03/2016

De meest getroffen sectoren

Energie-opwekking en distributie – in deze sector scoorde de loonkloof m/v het hoogst in vergelijking met de overige EU in 2008-2010

De loonkloof m/v wisselt sterk per economische sector in Nederland. In 2008-2010 liet de sector energie-opwekking en distributie een uitzonderlijke grote loonkloof m/v/ zien (rond de 50%). Deze sector was in Nederland en de EU topscorer, gevolgd door de energiesectoren in Groot Brittannië (32%, 2008) en België (30%, 2008). Vanaf 2011 'normaliseerde' de loonkloof m/v/ in deze sector enigszins met een terugval tot 17,6% in 2014.

Industrie en energiesector, loonkloof m/v, 2008-2014



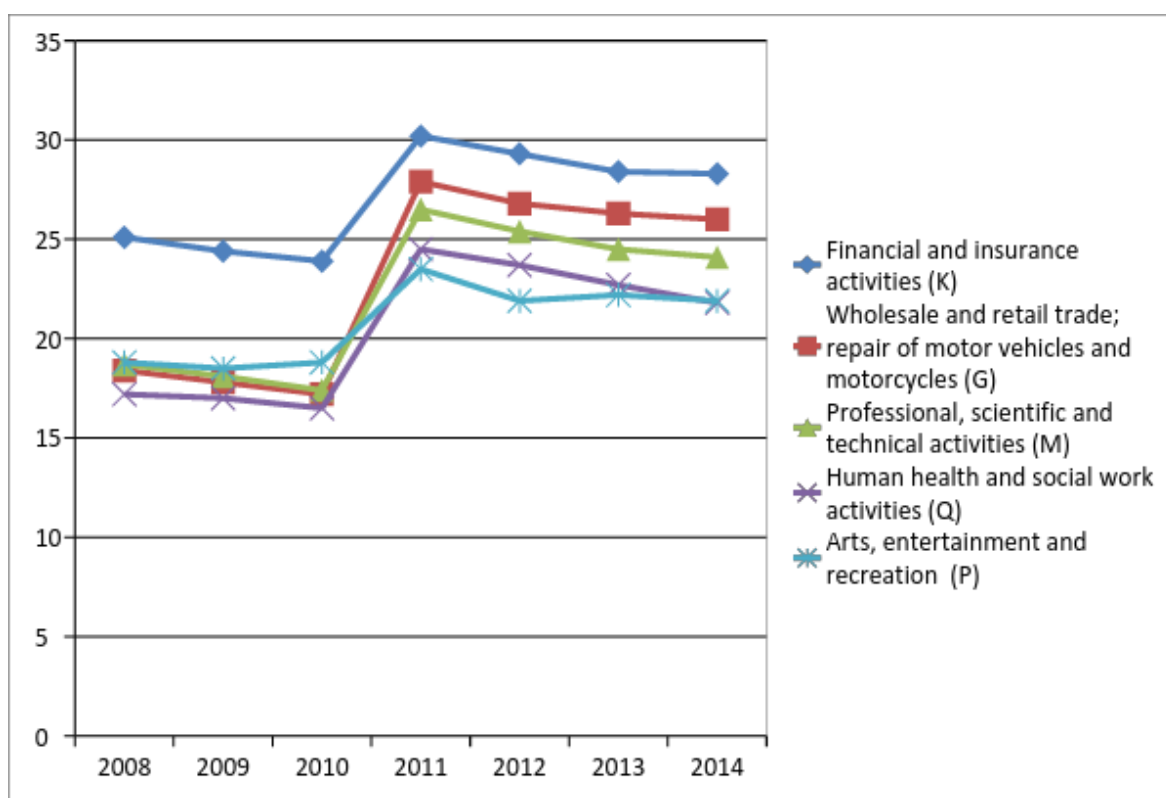
- blauw: industrie, productiebedrijven (C)
- rood: energiesector (D)

Nederlandse financiële sector fors geraakt door toenemende loonkloof m/v

De tweede sector met een forse loonkloof m/v in 2008 en volgende jaren was (en is) de financiële en verzekeringssector (K). Bedroeg de loonkloof m/v hier in 2008 nog 25,1%, in 2011 was die verbreed tot 30% en in 2013-2014 was die nog steeds ruim 28%.



Sectoren waarin de loonkloof m/v hoog was en toeneemt, 2008-2014 %



- blauw: financiële dienstverlening, groot- en detailhandel (K)
- rood: garagebedrijf (G)
- groen: wetenschappelijke en technische beroepen (M)
- donkerblauw: gezondheidszorg, sociaal werk (Q)
- lichtblauw: kunstzinnige en recreatieve beroepen (P)

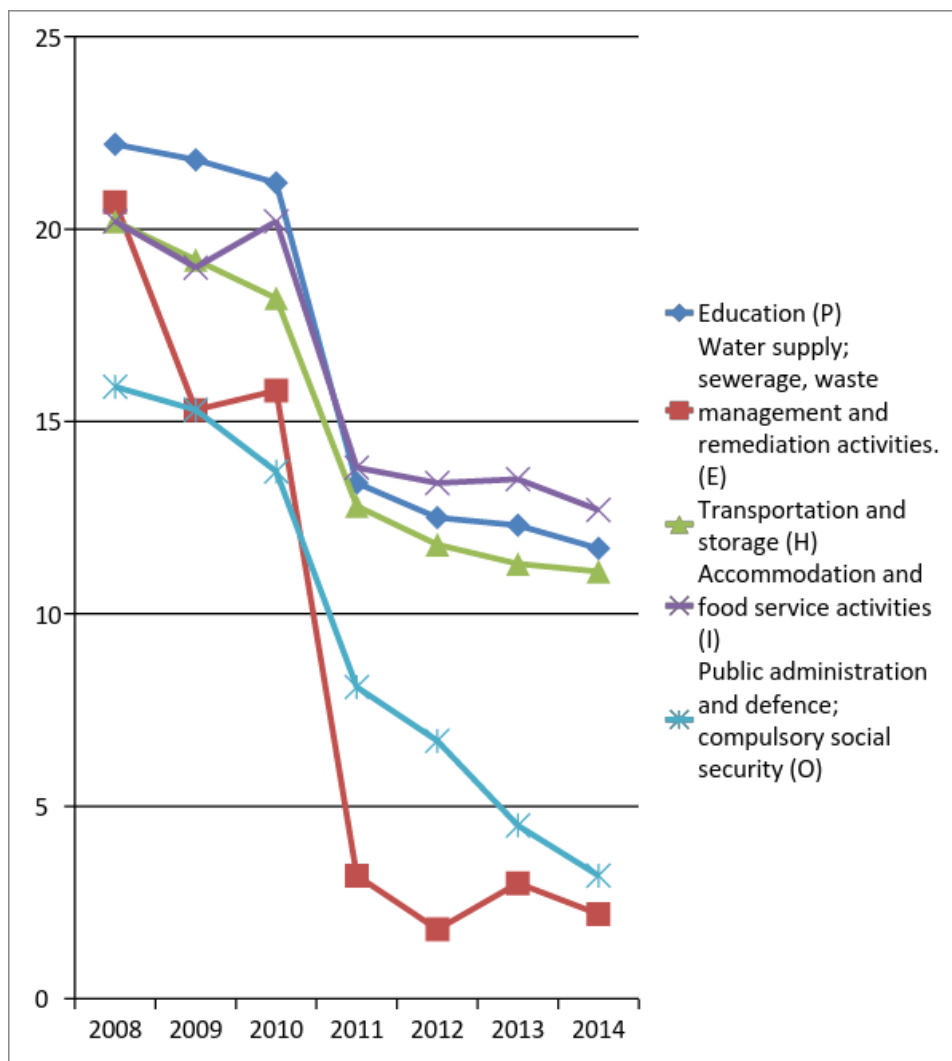
Sommige sectoren lieten tijdens de crisisjaren een groei van de loonkloof m/v zien ten opzichte van 2008. Dit waren groot- en detailhandel, het garagebedrijf, technische en wetenschappelijke professionals, gezondheidszorg en sociaal werk, de kunsten en de horeca.



JUST/2013/Action Grants - Specific Programme "Progress" (2007-2013) Section 5—Gender Equality (No 4000004929)

Sommige sectoren met een grote loonkloof m/v (boven de 20%) lieten sinds 2008 juist wel een vermindering zien, tot in 2014 onder het Nederlands gemiddelde. Deze sectoren zijn de drinkwatervoorziening en afvalverwerking (met slechts 2,2% in 2014), overheidsdiensten, defensie, sociale verzekeringen (3% in 2014), het onderwijs, transport en logistiek en de levensmiddelenindustrie.

Borbély Szilvia
h10095bor@ella.hu



- blauw: onderwijs (P), watervoorziening, afvalverwerking
- rood: personeelsmanagement (E)
- groen: transport en logistiek (H)
- donkerblauw: horeca, overheid en defensie (I)
- lichtblauw: sociale zekerheidsinstellingen (O)

Loonkloof m/v per sector in Nederland, %, 2007-2014

	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
Industrie (C)	19,7	19,0	18,6	21,1	20,0	19,1	19,1
Energie-opwekking en distributie, air conditioning systemen (D)	52,2	53,7	49,2	22,5	20,0	18,8	17,5
Drinkwatervoorziening, afvalverwerking (E)	20,7	15,3	15,8	3,2	1,8	3,0	2,2



	18,7	17,5	17,1	15,3	14,2	13,2	12,8
Bouw (F)							
Groot- en detailhandel, garagebedrijf (G)	18,4	17,8	17,2	27,9	26,8	26,3	26,0
Transport en logistiek (H)	20,2	19,2	18,2	12,8	11,8	11,3	11,1
Horeca (I)	20,2	19,0	20,2	13,8	13,4	13,5	12,7
Informatie and communicatiediensten (J)	18,4	17,9	17,4	19,2	18,2	17,2	17,8
Financiële dienstverlening en verzekeringsbranche (K)	25,1	24,4	23,9	30,2	29,3	28,4	28,3
Makelaardij (L)	13,6	13,0	11,6	19,4	18,1	17,2	16,6
Professionele wetenschappelijke en technische diensten (M)	18,7	18,1	17,4	26,5	25,4	24,5	24,1
Administratieve en ondersteunende diensten (N)	15,6	15,5	15,1	11,3	11,5	11,8	10,6
Overheidsdiensten, defensie en sociale zekerheid (O)	15,9	15,3	13,7	8,1	6,7	4,5	3,2
Onderwijs (P)	22,2	21,8	21,2	13,4	12,5	12,3	11,7
Gezondheidszorg en sociaal werk (Q)	17,2	17,0	16,5	24,5	23,7	22,7	21,8
Kunstzinnige beroepen (P)	18,8	18,5	18,8	23,5	21,9	22,2	21,9
Overige dienstverlening (S)	26,0	25,5	27,6	17,8	17,0	18,2	18,5

Loonkloof m/v in % - NACE Rev. 2 (structure of earnings survey methodology)[earn_gr_gpgr2]

Laatste update: 25-02-2016

Publieke sector - sinds 2011 vermindert de loonkloof m/v snel

In Nederland veranderde de verhouding van de loonkloven m/v in de periode 2007-2010 tussen de publieke en de private sector slechts weinig. In 2011 al begon het verschil tussen beide toe te nemen: de loonkloof m/v in de publieke sector nam af (van 19,4% in 2007 tot 13,6% in 2014), terwijl die in de private sector groeide (van 19,7% in 2007 tot 21,6% in 2014).

Nederland: loonkloof m/v, publieke en private sector, 2007-2014, %¹

	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
Publiek	19,4	18,6	18,6	18,4	16,7	15,9	15,0	13,6

¹ Gender pay gap in unadjusted form by economic control in % - NACE Rev. 2, B-S excluding O (Structure of Earnings Survey methodology)



With Innovative Tools Against Gender Pay Gap – WITA GPG (2014-2016) Financed by European Commission -

JUST/2013/Action Grants - Specific Programme "Progress" (2007-2013) Section 5–Gender Equality (No 4000004929)

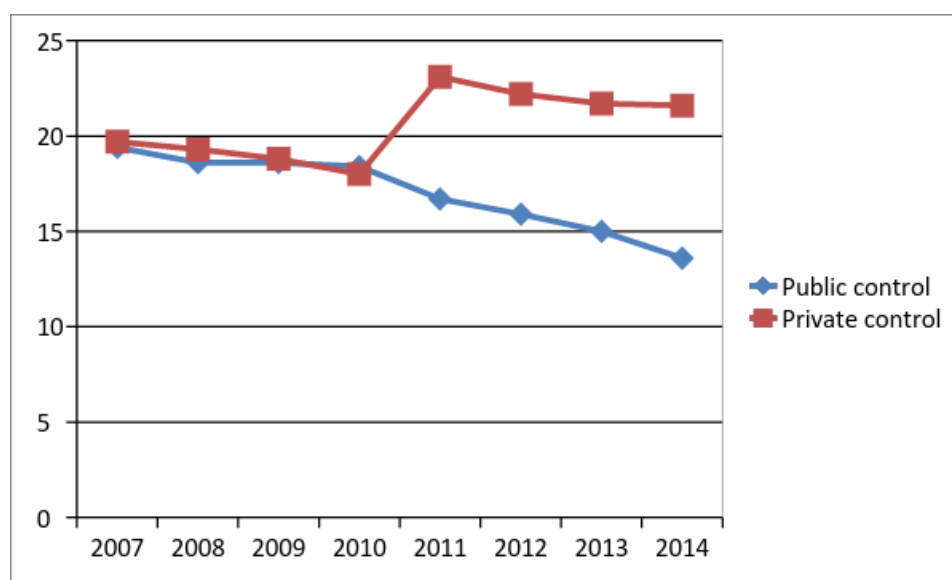
Privaat	19,7	19,3	18,8	18,0	23,1	22,2	21,7	21,6
---------	------	------	------	------	------	------	------	------

Loonkloof m/v naar sector in % - NACE Rev. 2, B-S excluding O

Structure of Earnings Survey methodology: earn_gr_gpgr2ct

Laatste update: 04-02-2016

Nederland: loonkloof m/v, publieke en private sector, 2007-2014, %



Nederlandse parttimers - kleine loonkloof m/v

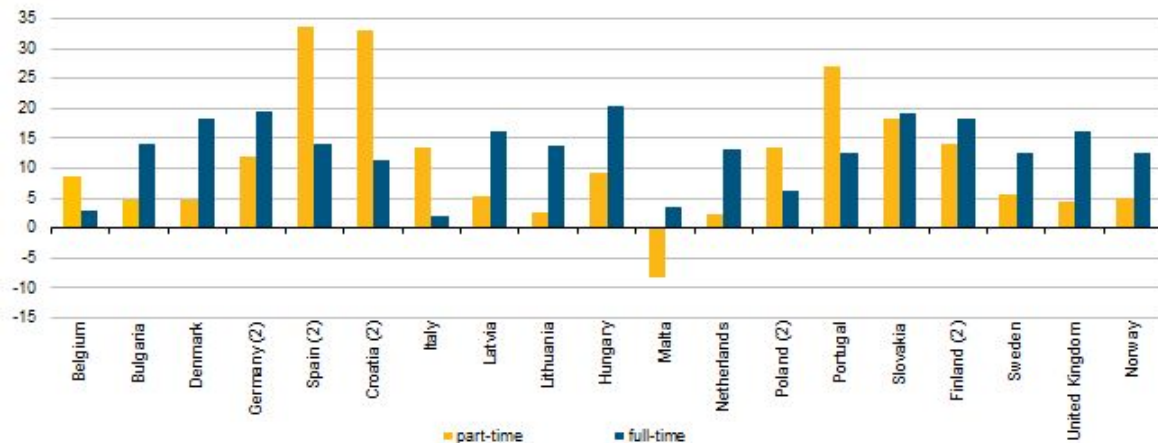
In Nederland werkt een relatief groot aantal mensen part-time. De meeste parttimers zijn vrouwen.

‘De Nederlandse kinderen behoren tot de gelukkigste ter wereld, aldus Unicef. Sommigen schrijven de hoge kwaliteit van leven en de kindvriendelijke sfeer toe aan de relaxte omgang met het werk: meer dan de helft van de beroepsbevolking werkt parttime, meer dan in enig ander rijk land... Gemiddeld werkt in de EU-landen slechts een vijfde deel van de beroepsbevolking parttime (8.7% van de mannen en 32.2% van de vrouwen); in Nederland zijn die percentages 26.8% voor de mannen en 76.6% van de vrouwen die minder dan 36 uur per week werken’.

<http://www.economist.com/blogs/economist-explains/2015/05/economist-explains-12>



EU landen: parttime en fulltime loonkloof m/v, 2013, %



(1) Enterprises employing 10 or more employees; NACE Rev. 2 B to S (-0).

(2) Provisional data

Source: Eurostat, (earn_gr_gpgr2wt)

(1) bedrijven > 10 werknemers

(2) voorlopige cijfers

bron: Eurostat

http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/images/4/4f/The_unadjusted_Gender_Pay_Gap_by_working_profile.png, 06-03-2016

In Nederland is de loonkloof m/v onder parttimers een stuk kleiner dan die onder fulltimers. In België, Spanje, Kroatie, Italië en Polen bijvoorbeeld is de loonkloof m/v onder parttimers juist veel groter dan onder fulltimers.

De loonkloof m/v per leeftijdscategorie – de loonkloof m/v is het grootst onder de groep die zijn carrière uitbouwt

In Nederland is de loonkloof m/v in de leeftijdscategorie tot 35 jaar klein. Vanaf 35 jaar manifesteert die zich (12,7% tussen 35 en 45) terwijl de grootste kloof ligt in de groep van 45 tot 65 (22,5%). Uit dit



With Innovative Tools Against Gender Pay Gap – WITA GPG (2014-2016) Financed by European Commission -
JUST/2013/Action Grants - Specific Programme "Progress" (2007-2013) Section 5–Gender Equality (No 4000004929)

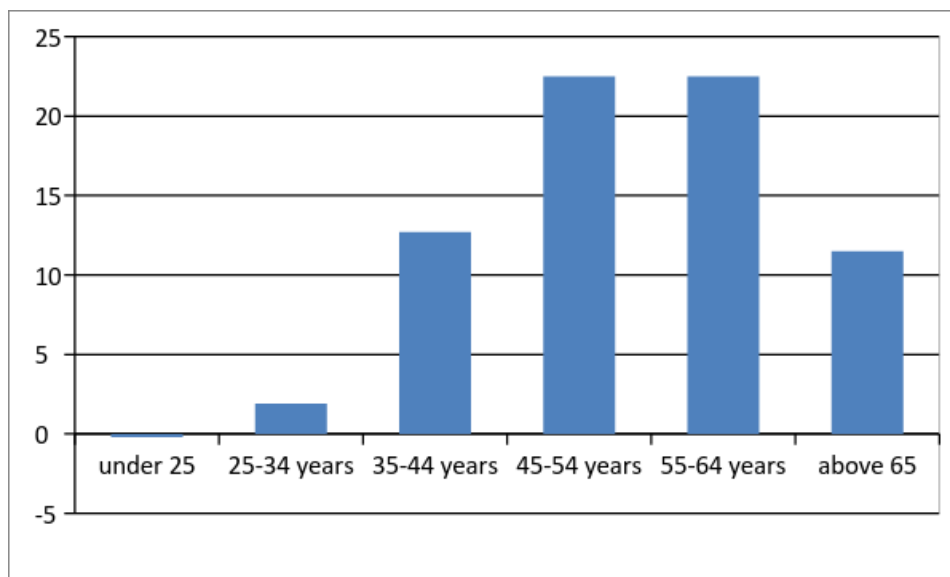
verloop blijkt duidelijk dat de loonkloof m/v samenhangt met de loopbaanonderbrekingen door kinderen en de zorg (35-44 jaar) en dan wanneer de loopbaan zich verder zou moeten ontwikkelen (vanaf 45). De geconstateerde gemiddelde 22,5 % loonkloof ten nadele van werkende vrouwen blijft voortduren tot het bereiken van hun 65ste.

Nederland: loonkloof m/v naar leeftijdscategorie, %, 2013

onder 25	-0,2
25-34 jaar	1,9
35-44 jaar	12,7
45-54 jaar	22,5
55-64 jaar	22,5
boven 65	11,5

http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/images/2/25/The_unadjusted_Gender_Pay_Gap_by_age_%28%25%29%2C_2013_%28%29_new.png

Nederland: loonkloof m/v naar leeftijdscategorie, %, 2013



Gelijke beloningsdag in Nederland

Het laatst beschikbare cijfer voor de Nederlandse loonkloof m/v is (2014)². Waar het aantal werkdagen in Nederland in 2016 254³ bedroeg, is het met de loonkloof overeenkomende aantal werkdagen 41. Dit komt er dus op neer dat de Nederlandse vrouw de eerste twee maanden van

² see <http://ec.europa.eu/eurostat/tgm/table.do?tab=table&language=en&pcode=tsdsc340>

³ see <http://netherlands.workingdays.org/#a3>



JUST/2013/Action Grants - Specific Programme "Progress" (2007-2013) Section 5—Gender Equality (No 4000004929)

De algemene loonkloof m/v is in Nederland 49,1%

- lagere uurlonen;
- lager aantal betaalde uren; en
- lagere arbeidsparticipatie (bijvoorbeeld als gevolg van loopbaanonderbrekingen door zorgtaken).

http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/gender_pay_gap/gpg_country_factsheet_nl_2015_en.pdf

Een voorbeeld van een beleidsmaatregelen is de verplichting voor directies en raden van bestuur van grote ondernemingen om vanaf januari 2013 uit ten minste 30% vrouwelijke leden te bestaan (en overigens ook uit ten minste 30% mannen. Deze maatregelen geldt niet voor allerlei andere gebieden en sectoren. Zo laat een recente studie zien dat in de academische wereld de ongelijkheid tussen mannen en vrouwen nog groot is: terwijl van de studenten meer dan helft inmiddels vrouw is, bestaan de raden van bestuur van de universiteiten nog steeds voor meer dan tweederde uit mannen.

<http://www.iamexpat.nl/read-and-discuss/expat-page/news/gender-pay-gap-netherlands-higher-eu-average#sthash.LLM4gN3W.dpuf>

Het overgrote deel van de banen in het management en toezicht wordt ingenomen door mannen. In alle sectoren komen mannen vaker voor promotie in aanmerking dan vrouwen en ze worden bijgevolg ook beter betaald. Deze trend culmineert aan de top: van de CEO's is nog geen 4% vrouw.

Vrouwen verrichten het leeuwendeel van het onbetaalde werk, zoals huishoudelijke taken en de zorg



With Innovative Tools Against Gender Pay Gap – WITA GPG (2014-2016) Financed by European Commission -

JUST/2013/Action Grants - Specific Programme "Progress" (2007-2013) Section 5–Gender Equality (No 4000004929)

voor kinderen en verwanten. Aan deze werkzaamheden besteden vrouwen per week gemiddeld 26 uur (zo'n 4 uur per dag) tegenover mannen 9 uur per week gemiddeld. Deze situatie wordt op de arbeidsmarkt weerspiegeld: een op de drie vrouwen werkt parttime, terwijl slechts een op de tien mannen parttime werkt.

Ook onderbreken vrouwen hun loopbaan vaker dan mannen. Deze langdurige onderbrekingen vertalen zich in hun lonen, hun verdien capaciteit en uiteindelijk in hun pensioen..

De opleidingen en de arbeidsmarkt zijn gesegregeerd; dat wil zeggen in sommige sectoren en beroepen zijn vrouwen oververtegenwoordigd, in andere is juist het tegenovergestelde het geval. In sommige beroepsgroepen waarin vrouwen oververtegenwoordigd zijn, zoals onderwijs en verkoop, zijn de lonen relatief laag vergeleken met beroepen waarin mannen de meerderheid uitmaken, zelfs bij gelijke opleiding en evenveel ervaringsjaren.

Ook loondiscriminatie, hoewel bij wet verboden, draagt nog bij aan het voortbestaan van de loonkloof m/v.