

Loonverschillen m/v in Nederland, in de EU en wereldwijd

Inleiding

Met de Gelijk Loon Dag, 31 maart 2008, geven de sociale partners en de overheid gehoor aan de oproep van de Werkgroep 'Gelijke beloning, dat werkt!' om jaarlijks systematisch aandacht te vragen voor ongerechtvaardigde beloningsverschillen tussen mannen en vrouwen, allereerst in Nederland, maar ook elders. Het onderstaande actuele overzicht is naar aanleiding van de Gelijk Loon Dag samengesteld door Stichting Loonwijzer en is terug te vinden op www.gelijkloon.nl/, het nationale platform voor de voortgaande discussie. Ook www.gelijkloon.nl/ is er gekomen door toedoen van de Werkgroep en zal blijkens de 'achtste voortgangsrapportage gelijke beloning' ondersteund door de sociale partners en de overheid blijven functioneren, overeenkomstig een aanbeveling van de Werkgroep in haar eindrapport van februari 2007.

In de achtste voortgangsrapportage (13 december 2007) maakt de Minister om mogelijke misverstanden vóór te zijn onderscheid tussen ongecorrigeerde en gecorrigeerde beloningsverschillen (namelijk gecorrigeerd voor arbeidsmarktkenmerken zoals opleidingsniveau, werkervaring, functieniveau en arbeidsduur):

'Wanneer ik spreek over gelijke beloning, gaat het over het gecorrigeerde beloningsverschil. Wanneer ondanks correctie op arbeidsmarktkenmerken een beloningsverschil overblijft dat niet kan worden verklaard, kan er sprake zijn van discriminatie.'

De voortgangsrapportage bespreekt ook de andere adviezen van de sociale partners uit 2007 in vervolg op de overige aanbevelingen van de Werkgroep. Een selectie hieruit komt verderop aan bod, in samenhang met de uitkomsten van het CLOSE-onderzoek. Dat is in 2007 verricht in opdracht van de FNV, met subsidie van het Ministerie van SZW. Dit onderzoek gaat in detail in op mogelijk meetbare effecten van specifieke beleidsinitiatieven op sectoraal niveau en sluit aan op de Werkgroep-aanbevelingen.

Een tweede recent onderzoek, in opdracht van het wereldvakverbond ITUC, geeft een indruk van loonverschillen m/v wereldwijd. Dit globale overzicht wordt in het laatste deel van dit overzicht gepresenteerd in samenhang met de zogenoemde kwetsbaarheid uit een ILO-rapport in zake veranderingen in de arbeidsmarktpositie van vrouwen over de afgelopen 10 jaar, verbijzonderd naar (sub)continentale regio's. Het beschikbare cijfermateriaal staat echter (nog) niet toe om een directe relatie te leggen tussen kwetsbaarheid van de arbeidsmarktpositie en grootte van de loonverschillen m/v. Wel blijkt dat, hoe groter de informele sector in een nationale economie, des te kwetsbaarder de arbeidsmarktpositie van vrouwen is. En dat hoe armer de samenleving, des te afhankelijker vrouwen van mannelijke kostwinners zijn.

Voor Europa, 8 EU-landen in het bijzonder, ligt de focus in dit overzicht wél op meetbare loonverschillen m/v. Om die te substantiëren legt het ITUC-onderzoek cijfers uit publieke databanken zoals Eurostat naast die van nationale WageIndicator datasets.

Dit actuele overzicht is als volgt opgebouwd:

- Loonverschillen m/v in Nederland
- Loonverschillen m/v in de EU
- Loonverschillen m/v wereldwijd
- 31 maart 2008, dag van de gelijke beloning
- Bronnen, de cijfers achter tekstalinea's verwijzen er naar.

I. Loonverschillen m/v in Nederland

Statistische analyse op basis van Loonwijzerdata 2006 en 2007

De loonverschillen m/v zijn in Nederland gemiddeld 20,8 procent, meer dan het EU-gemiddelde van 14,5 procent en het globale cijfer 16,5. In de particuliere sector is die nog wat groter, 22,0 procent, in de publieke sector wat kleiner met 16,7 procent. In een paar typische vrouwensectoren, zoals de detailhandel en de gezondheidszorg, staan de vrouwelijke werknemers er nog slechter voor dan het landelijke gemiddelde met 26,4 resp. 24,5 procent lager loon dan de mannen die daar werken. Dit komt doordat mannen in deze 'vrouwensectoren' dikwijls de managementfuncties vervullen. Maar in het transportwezen en het onderwijs valt het weer wat mee. Hier is de ongelijkheid in beloning tussen mannen en vrouwen met bijna 18 procent wat lager dan het landelijke gemiddelde. Bij de overheid is het 'maar' 13,8 procent en in de bouw (!) slechts 10,6 procent. De loonkloof is vaak kleiner in sectoren met overwegend mannelijke werknemers zoals de bouw en in de transportsector, omdat het loon van vrouwen dan lijkt te worden opgestuwd door het loon van de mannelijke werknemers. Vrouwen die in een 'mannenomgeving' werken profiteren mee.

Vakbondslidmaatschap lijkt het loonverschil m/v te verkleinen. Vrouwelijke niet vakbondsleden scoren 22,2 procent loonongelijkheid, tegen 14,0 procent onder de vrouwen die wél lid van een bond zijn.

De loonverschillen die de deelnemers aan de Loonwijzer-enquête rapporteren zijn over het algemeen wat hoger dan die uit de officiële statistiek naar voren komt.

Bovenstaande schets is gebaseerd op ruim 95.000 data die in 2006 en het tweede en derde kwartaal van 2007 in Nederland werden verzameld.(3)

Verklaring van de verschillen

Een groot deel van de structurele loonachterstand wordt verklaard door beroepensegregatie en onderbreking van de loopbaan. Vrouwen werken in de regel in typische vrouwenberoepen en – sectoren, bijv. in de gezondheidszorg en het basisonderwijs, waar de lonen lager liggen. De loopbaanonderbreking hangt samen met de komst van de kinderen en de eerste zorgjaren – herintreedsters hebben dan al zo'n achterstand op de mannelijke collega's met een ongebroken carrière, dat ze die niet meer kunnen inlopen. Daar komt dan nog bij dat ze ervaringsjaren missen en bij herintreden vaak lager worden ingeschaald dan zou mogen of kunnen. Het resterende loonverschil in Nederland, in het particuliere bedrijfsleven 7 procent en bij de overheid 3 procent, duidt op sekse discriminatie die wortelt in cultuurpatronen en gewoontes die niet ter discussie worden gesteld, door mannen noch door vrouwen.

Stellingname Werkgroep 'Gelijk loon, dat werkt!'

Het eindrapport van de Werkgroep 'Gelijk loon, dat werkt!' uit februari 2007 plaatste de sekse gerelateerde loonverschillen in Nederland in een ruimer kader. De Werkgroep zou zich in eerste instantie bezig houden met dat deel dat wijst op discriminatie met loonongelijkheid als gevolg. Want discriminatie mag niet. Echter, de debatten op onderdelen en de daaruit voortvloeiende aanbevelingen gaven aan dat loonverschil en loonongelijkheid in elkaar's verlengde liggen. Daar waar vrouwen tot wel 30 procent minder verdienen dan mannen, weten we dat een deel van dat verschil op discriminatie kan duiden: mogelijk tot 7 procent.

Het heeft weinig zin alle aandacht te richten op een paar procent en niet het grotere plaatje in de gaten te houden. Vandaar: gelijk loon in ruimer kader. In dat kader vraagt de Werkgroep speciale aandacht voor parttimers – vaak vrouwen. Daarvan zijn er relatief veel in Nederland. Parttimers hebben op grotere schaal te maken met loonverschillen en loonongelijkheid dan fulltimers, dus als hier met structurele maatregelen over de hele linie winst kan worden geboekt, is dat het meest effectief.

Een simpele manier om deze verschillen en ongelijkheid te verkleinen ligt dan voor de hand: zoek mogelijkheden om van de kleine baan een grotere te maken. Met twee bijkomende voordelen:

- meer uren werken levert hoe dan ook meer geld op en verbetert de pensioenopbouw
- een grotere baan vergroot de kans op een loopbaan met perspectief.

Een aantal middelen om dit voor elkaar te krijgen:

- extra aandacht voor de combinatie arbeid & zorg (denk aan verlof en kinderopvang en slimme schooltijden)
- meer zeggenschap over werktijden/telewerk
- extra aandacht voor het bruto netto traject voor mensen met kleine banen en kleine inkomens.

Echter ook fulltime of bijna fulltime werkende vrouwen ondervinden nadeel op de arbeidsmarkt. Ze worden dan misschien niet aantoonbaar gediscrimineerd, wel ondervinden ze belemmeringen in hun loopbaan die mannen minder tegenkomen. Het slechten van deze loopbaanbelemmeringen – glazen plafond – helpt loonverschillen tussen mannen en vrouwen op te lossen. Daarom sluit het eindrapport uit februari 2007 af met twee algemeen geformuleerde aanbevelingen:

- maak grotere deeltijdbanen makkelijker bereikbaar voor vrouwen
- pak het glazen plafond aan door een diversiteitsbeleid in ondernemingen te stimuleren, waarbij ook de ambities van vrouwen worden verzilverd.(1)

Deze generieke aanbevelingen zijn richtinggevend gebleken voor het vervolg.

Vervolgadviezen en acties uit de achtste voortgangsrapportage

De Stichting van de Arbeid beveelt aan om korte overgangstermijnen te hanteren, te bezien of de lengte van de loonschalen nog overeenkomt met het beoogde doel en vraagt aandacht voor de inschaling van herintreders. De Stichting is voor stelselmatige aandacht aan (trainingen voor) salarisonderhandelingen, maar (tijdelijke) arbeidsmarkttoeslagen bij krapte op de arbeidsmarkt moeten mogelijk blijven.

De Stichting steunt de verhoging van de arbeidsparticipatie van vrouwen en het stimuleren van diversiteitsbeleid in ondernemingen. Doorstroming en doorgroei van vrouwen en van het doorbreken van het 'glazen plafond' is van belang, veelal kunnen managementposities ook in deeltijd worden vervuld.

De Taskforce Deeltijdplus wordt geïnstalleerd. Doel van de Taskforce is enerzijds bedrijven te stimuleren de combinatie van arbeid en zorg te vergemakkelijken door bijvoorbeeld flexibele werktijden, thuis- en telewerken, etc. Anderzijds is het doel van de Taskforce om te stimuleren dat vrouwen die (meer uren) willen werken, deze stap ook daadwerkelijk te zetten. Dit kan worden bereikt door zowel bij de vrouwen zelf als in het maatschappelijk debat de voordelen te benadrukken.(5)

En intussen zette het Ministerie van SZW al sectorspecifiek onderzoek uit, als verdiepingsslag van de generieke aanbevelingen die de Werkgroep begin 2007 had gedaan. Een subsidie stelde FNV, AbvaKabo FNV en FNV Bondgenoten in staat opdracht te geven tot het CLOSE-(correctie loonkloof in sectoren)-onderzoek door STZ Advies & Onderzoek en de Universiteit van Amsterdam/AIAS. Dit leidde tot het rapport 'Dicht de loonkloof'.

Sectorspecifieke beleidsmaatregelen en meetbare effecten

In 'Dicht de loonkloof' wordt de loonongelijkheid in 7 sectoren diepgaand geanalyseerd: de voeding- en genotmiddelenindustrie, de detailhandel, de financiële instellingen, de schoonmaak, de ziekenhuizen en overige gezondheids- en welzijnszorg en ten slotte het openbaar bestuur als naar verwachting gunstige benchmark. Deze sectoren waren in 2005 goed voor 34 procent van alle banen in Nederland en er werkte 45 procent van alle vrouwen met een baan. Dit maakte focus mogelijk op uit eerder onderzoek bekende en hierboven al door de Werkgroep aangeduide problemen, te weten:

- vrouwen werken vaker in sectoren met relatief lage lonen
- vrouwen werken vaker in vrouwenberoepen waar de lonen relatief lager zijn
- als vrouwen leiding geven profiteren ze daar financieel minder van dan mannen
- loopbaanonderbreking wegens kinderopvang pakt voor vrouwen financieel slecht uit.

Vervolgens vroegen de onderzoekers zich af wat per sector de precieze invloed is van vermindering van functiesegregatie, doorstroming van vrouwen naar leidinggevende positie en stimulering van doorwerken in plaats van de loopbaan te onderbreken vanwege kinderopvang. En in het verlengde daarvan welke beleidsinitiatieven tot een meetbare verkleining van de loonkloof zouden kunnen leiden en hoe groot die vermindering dan zou zijn voor elke variabele. De meest algemene en optimistische conclusie van de onderzoekers is deze:

Het verschil dat een variabele maakt is meetbaar: je kunt dus uitrekenen wat het cumulatieve effect van bepaalde maatregelen kan zijn.

Zij becijferden de mogelijke verkleining van de loonkloof m/v bij het opvolgen van gerichte beleidsinitiatieven over een periode van 3 jaar per sector.

Vermindering van functiesegregatie en stimulering van doorstroming levert op:

- 0,5 procent in de voeding- en genotmiddelenindustrie
- 0,3 procent in de detailhandel m.n. supermarkten
- 0,6 procent in de financiële instellingen
- 0,3 procent in de schoonmaak
- 0,4 procent in de ziekenhuizen
- 1,7 procent in de overige gezondheids- en welzijnzorg

Stimulering van doorwerken levert op:

- 2,7 procent in de detailhandel, m.n. supermarkten
- 0,6 procent in de financiële instellingen
- 0,4 procent in de ziekenhuizen
- 0,2 procent in de overige gezondheids- en welzijnzorg.

Onder beleidsinitiatieven verstaan de onderzoekers onder meer de werving en recrutering van vrouwen uit het eigen bedrijf of instellingen voor functies in het midden- en hogere kader, deze functies 'werkbaar' maken voor grotere deeltijdbanen (vanaf 25 uur), adequate scholing, opfriscursussen bij herintreden en bekorting van lange loonchalen.

Onder gericht verstaan de onderzoekers dan dat deze beleidsinitiatieven worden verbijzonderd tot specifieke maatregelen naar leeftijdsgroepen, functiegroepen, deeltijdcategorieën en voorzieningen (zoals kinderopvang) binnen sectoren.

Zoals ook al uit de berekende bijdrage aan de verkleining van de loonverschillen blijkt, zijn meetbare effecten pas op de langere termijn dusdanig van omvang dat ze zoden aan de dijk zetten. Daarom ook bevelen de onderzoekers een combinatiestrategie voor de lange termijn aan, gericht op vrouwelijke instromers en doorstromers, waarin inschaling, loopbaanonderbreking of tijdelijk wat minder uren werken en promotiemogelijkheden voor deeltijders in één pakket samen komen.

Ten slotte beveelt het CLOSE-rapport de Loonwijzer aan als instrument om arbeidsvoorwaardelijke ontwikkelingen op het niveau van sectoren (cao's) en beroepen te monitoren. (2)

II. Loonverschillen m/v in de EU

Het ziet er dus naar uit dat de effectmeting van beleidsmaatregelen ter verkleining van de loonverschillen m/v kan worden geoperationaliseerd, mede aan de hand van de micro-data die het permanente WageIndicator-onderzoek genereert. En wat in Nederland mogelijk is, kan elders navolging vinden, gebruik makend van een en dezelfde systematiek. In een aantal EU-lidstaten is die intussen operationeel en zijn inmiddels substantiële WageIndicator datasets voorhanden.

Maar de bulk van nationale loondata is verzameld en verwerkt volgens uiteenlopende methodes, wat de nationaal berekende uitkomsten lastig vergelijkbaar maakt over grenzen heen. Ook is er nog geen eenstemmigheid wat de definitie van de loonverschillen m/v zelve aangaat. Om die overeenstemming te verkrijgen achten de rapporteurs het nodig dat organisaties van werkgevers en werknemers en de nationale overheden de verkleining van de loonverschillen m/v met stip op hun respectieve agenda's plaatsen.(3)

Wel loopt Europa en daarbinnen de EU qua systematiek van dataverzameling wereldwijd voorop. Zo is het inmiddels mogelijk om bruto uurlonen tussen EU-lidstaten te vergelijken. Dat is in het ITUC-rapport sectie Europa, waar dit hoofdstuk op stoelt, ook gedaan.(3)

Overeenkomsten tussen EU-landen

Uit onderzoek van de Europese Commissie blijkt dat de loonverschillen m/v in alle EU-lidstaten toenemen met leeftijd, aantal dienstjaren en opleidingsniveau. En in landen met een sterke beroepssegregatie of een groter deel van de beroepsbevolking dat in deeltijd werkt, is de loonkloof over het algemeen breder. In mannenberoepen (waar ook vrouwen werken) is de loonkloof het kleinst. Het gemiddelde EU-loonverschil m/v verminderde vanaf 1997 in absolute zin en bedroeg in 2006 14,5 procent.(3)

Verschillen binnen de EU

Niettemin zijn er tussen de diverse lidstaten aanzienlijke verschillen qua breedte van de kloof en het tempo waarin die versmalt – of niet. In Scandinavië is zelfs sprake geweest van een enigszins groeiende kloof. In West Europa werd in het achterliggende decennium minimale verbetering gemeten, maar veel minder dan in de Baltische staten en Centraal en Oost Europa, met uitzondering van Polen. Polen is een geval apart vanwege de grote tijdelijke arbeidsmigratie van mannen uit laagbetaalde beroepen naar met name de Britse eilanden. Daardoor valt de vergelijking binnen Polen nog nadeliger uit voor vrouwen dan anders het geval zou zijn geweest.

En zo moet in feite elke nationale situatie en de gemeten veranderingen daarin op de eigen merites worden beoordeeld. In Hongarije bijvoorbeeld, waar de loonkloof duidelijk slonk, is het beeld waarschijnlijk te rooskleurig omdat het kleinbedrijf niet wordt meegeteld. In Ierland, ook een gunstig geval, ligt de vermindering vooral aan de snel toenemende arbeidsdeelname van vrouwen bij groeiende werkgelegenheid. De in 2002 plotseling fors bredere loonkloof in Spanje wordt verklaard door een nieuwe wijze van data verzamelen vanaf dat jaar. Enzovoorts.

Verschillen tussen statistische bronnen

ITUC betreft ook de WageIndicator datasets uit 8 EU-landen in het onderzoek en vergelijkt de nationale loonverschillen m/v gemeten op basis van publieke bronnen met die zoals ze uit de WageIndicators naar voren komen. Dan blijkt dat de uitkomsten voor Finland, Duitsland en Nederland praktisch overeenkomen, dat Eurostatistieken voor België, Hongarije, Polen en Spanje op kleinere loonverschillen duiden dan WageIndicator datasets aangeven en dat in het VK de officiële bronnen een bredere loonkloof laten zien dan de WageIndicator gegevens.

Niettemin, overall in de EU bestaat een hardnekkig loonverschil m/v. Eurostat geeft een bandbreedte van 7 (België) tot 22 (Duitsland) procent, de WageIndicators van 13 (België) tot 23 (Polen) procent.(3)

En ook, zo mag hier aan het einde van deze korte vogelvlucht over de EU worden opgemerkt, de verschillen houden taai stand. Waar succesjes worden geboekt (Ierland), of tegenslagen geïncasseerd (Polen), zijn die eerder het gevolg van macro-economische, grensoverschrijdende bewegingen dan het gewenste resultaat van bewust ingezet beleid.

Daar staat de conclusie van het CLOSE-onderzoek in Nederland naast: beleid kan wel degelijk vruchten afwerpen, mits generiek geformuleerde beleidsspeerpunten sector-specifiek worden vertaald. De veranderingen in de omvang van de loonverschillen m/v hoeven dus niet alleen maar mee te deinen op het macro-economisch tij. Alleen, er is geen grote beleidsgreep die de verschillen de wereld uit helpt, te beginnen in Nederland. Als het gaat, zal het gaan volgens de methode van piecemeal engineering.

III. Loonverschillen m/v wereldwijd

Wereldwijd verdienen vrouwen gemiddeld 16,5 procent minder dan mannen voor gelijkwaardig werk. Deze uitkomst uit het meest recente, breed opgezette ITUC-onderzoek steelt op Eurostat en ILO-data uit 63 landen, waaronder 30 in Europa. De bestreken periode is maximaal 5 jaar, vanaf 2001. Daarnaast zijn in dit onderzoek 400.000 WageIndicator data geanalyseerd, verzameld gedurende 2006 en het tweede en derde kwartaal van 2007 in 12 landen. (3)

Meer dan de helft van de werkende vrouwen is 'kwetsbaar'

Uiteindelijk is het doel van studies als de hier geciteerde om de positie van de werkende vrouw zo goed mogelijk in kaart te brengen als noodzakelijke voorwaarde voor beleid dat beoogt haar economisch zelfstandig te laten zijn. Dat het aan die zelfstandigheid wereldwijd nogal schort, blijkt uit een kersverse ILO-studie over wereldwijde werkgelegenheidstrends voor vrouwen (maart 2008). Hieruit komt naar voren dat er in de jaren tussen 1997 en 2008 wel hier en daar wat vorderingen in de richting van zelfstandigheid en loongelijkheid zijn gemaakt, maar dat er nog een lange weg is te gaan. Weliswaar nam het percentage vrouwen met een betaalde baan toe van 41,8 procent in 1997 tot 46,4 procent in 2007, maar nog steeds zit meer dan de helft, 51,7 procent, in de 'kwetsbare' positie van kleine zelfstandige of meewerkend gezinslid. In vergelijking met de werkende man is haar positie als werknemer aanzienlijk zwakker.

Er is een statistisch verband aangetoond tussen kwetsbare positie, armoede en omvang van de informele economie. Kwetsbare werkers hebben meestal geen sociaal vangnet of voldoende inkomen om wat opzij te leggen voor slechte tijden. Ze zijn arm. Ze zijn veelal aangewezen op wat de informele economie biedt, een sector die groter is naarmate het gebied of land minder is ontwikkeld. Hoe groter de informele economie, hoe hoger het percentage werkers/vrouwen in kwetsbare arbeidsmarktposities.(4)

ITUC, die het globale gemiddelde loonverschil op 16,5 procent ten nadele van vrouwen stelt, tekent daarbij aan dat in de berekening het percentage vrouwen werkzaam in de informele economie niet kon worden meegenomen. Dat leidt tot een onbetrouwbaar beeld voor met name Afrika, het Midden Oosten, Zuid Azië en Latijns Amerika, aldus IDS dat het onderzoek uitvoerde.(3)

Het gemiddelde globale loonverschil m/v zou dus eerder nog groter kunnen zijn dan 16,5 procent. En, zo mag men veronderstellen, zal het moeilijkst te overbruggen zijn in regio's en landen met grote informele economieën waarin (nog) meer vrouwen dan mannen een inkomen bij elkaar sprokkelen met handeltjes en in los/vaste baantjes zonder rechtszekerheid, met de ILO-term 'kwetsbaar' aangeduid.

Het nu volgende overzicht presenteert de loonverschilcijfers uit het ITUC-onderzoek naast de veranderende kwetsbaarheid van vrouwen over de afgelopen 10 jaar die de ILO in kaart heeft gebracht.

Globale loonkloof en trend

Het globale gemiddelde van 16,5 procent is gebaseerd op statistische gegevens uit 30 Europese en 33 niet-Europese landen, verspreid over alle (sub)continentale regio's. En direct springen verschillen tussen de regio's in het oog: Europa, Oceanië en Latijns Amerika doen het beter dan Azië, Afrika en Noord Amerika.(3)

Het ILO-tendrapport berust op de gecombineerde afweging van de cijfers voor werkgelegenheid, werkloosheid en status van het werk (percentages loondienst vs. kwetsbaren). Alles bijeen genomen constateert de ILO over de afgelopen 10 jaar dat 'de werkstatus van vrouwen langzaam is verbeterd: de getalsmatige verhouding tussen vrouwen in loondienst en kwetsbare vrouwen kruipt langzaam toe naar eenzelfde verhouding als onder mannen bestaat, maar de verschillen blijven significant.' (4)

Loonkloof en trend in Afrika

ITUC kan niet veel over Afrikaanse landen zeggen bij gebrek aan loondata, terwijl grote delen van de economie informeel zijn. En juist hier vinden vrouwen werk. De weinige gegevens die er wél zijn (Botswana en Egypte) laten echter duidelijk loonverschillen m/v zien én dat er zich veranderingen voordoen: in Botswana naar meer en in Egypte naar minder.(3)

Het ILO-tendrapport maakt onderscheid tussen Sub-Sahara en Noord Afrika. Afrikaanse vrouwen op het zuidelijk halfrond leven grotendeels in armoede, die hen dwingt om elk werk aan te pakken. Slechts 15,5 procent (2007) haalt een inkomen uit loondienst. Onder mannen is dat percentage het dubbele. Ook vallen de banen die erbij komen grotendeels aan mannen toe. Dat betekent dat de toch al grote groep kwetsbare vrouwen op de arbeidsmarkt (8 van de 10) niet of nauwelijks slinkt.

Hoe anders ligt dat in de Mahgreb. Hier wil de traditie nog steeds dat vrouwen niet buitenshuis werken. Dat doen er dan ook maar weinig: op 3 werkende mannen is formeel maar 1 vrouw economisch actief. Werkgevers discrimineren: ze nemen gewoon geen vrouwen aan, maar geven openlijk de voorkeur aan mannen. En als vrouwen al buitenshuis betaald werk doen, is dat door de bank laaggekwalificeerd en dito beloond. De uitzonderingen zijn in het afgelopen decennium doorgebroken in de publieke sector en de dienstverlening. Hier kunnen goed opgeleide vrouwen vast werk in loondienst bemachtigen. Maar het blijven er relatief weinig: in de Noord Afrikaanse regio als geheel wagen 8 van de 10 vrouwen in de geschikte leeftijd zich niet op de arbeidsmarkt. Het trieste wereldrecord.(4)

Loonkloof en trend in het Midden Oosten

ITUC ziet wat vooruitgang in het Midden Oosten en wijst op de uitschieters Bahrain en de Palestijnse gebieden. In Bahrain staan vrouwen er 40 procent beter voor dan mannen. De verklaring is dat, hoewel ook hier maar weinig vrouwen economisch actief zijn, de kleine minderheid die wel werkt hoog is opgeleid en dure banen heeft. In de Palestijnse gebieden zijn steeds meer vrouwen gaan werken, waardoor de loonkloof is verkleind, ofschoon vrouwen nog steeds flink worden achtergesteld.(3)

De ILO ziet veel overeenkomsten tussen Noord Afrika en het Midden Oosten. Ook hier domineert de cultuur die vrouwen thuis houdt: op 3 werkende mannen werkt slechts 1 vrouw. Maar binnen de groep vrouwen op de arbeidsmarkt is er, als in Noord Afrika, een 'elite' met vaste banen bij de overheid en in de dienstverlening. De arbeidsdeelname van vrouwen in het Midden Oosten is iets gunstiger dan in Noord Afrika: hier blijft 'maar' 67 procent van de vrouwen in de geschikte leeftijd thuis, tegen 80 procent in de Mahgreb.(4)

Loonkloof en trend in Zuid Azië

Met Sri Lanka als gunstige uitzondering constateert ITUC voor Zuid Azië een nog wat langzamere versmalling van de loonkloof dan in het Midden Oosten.(3)

Wat arbeidsdeelname van vrouwen in de formele economie betreft, komt het beeld dat de ILO van Zuid Azië schetst, dicht in de buurt van het Midden Oosten met 35 procent: dus bijna 2 van drie 3 vrouwen verricht geen betaalde arbeid. Zij die dat wel doen, doen dat in overgrote meerderheid vanuit kwetsbare posities. Het zijn er wat minder geworden: loondienstverband groeide met ruim 4 procent en meewerken in familieverband nam af met bijna 12 procent. Daar stond

een groei van vrouwen in freelances posities tegenover: bijna 8 procent meer. De ILO toont zich verheugd met elk beetje winst, maar ziet dat er nog een wereld aan zelfstandigheid voor vrouwen is te winnen, wier arbeidspotentieel volstrekt onderbenut blijft.(4)

Loonkloof en trend in Oost Azië

In Japan en Zuid Korea is de loonkloof breder dan het Aziatische gemiddelde van 21,2 procent (Bahrain even buiten haakjes geplaatst). Dit heeft een traditionele reden: het was in deze beide landen altijd al tamelijk ongebruikelijk dat vrouwen formele dienstbetrekkingen aangingen. Mongolië en Hong Kong steken echter weer gunstig af tegen de hoge loonkloofscore van Oost Azië als geheel.(3)

Met bijna 8 economisch actieve vrouwen op 10 mannen benaderen de arbeidsmarktindicatoren in Oost Azië die van de EU en de Noord Amerikaanse. Hierin weerspiegelt zich natuurlijk ook de hoge economische groei van het afgelopen decennium. Deze ging ook gepaard met een verbetering van de arbeidsmarktpositie van vrouwen: loondienst groeide met 10 procent, terwijl meewerkend familielid afnam met ruim 20 procent. Het enthousiasme van de ILO over deze weg uit kwetsbaarheid wordt weer wat getemperd door de toename van freelance werk onder vrouwen met ruim 11 procent. Nog altijd bevinden 6 van de 10 economisch actieve vrouwen zich in kwetsbare posities, tegen ruim de helft van de mannen in deze regio.(4)

Loonkloof en trend in Zuidoost Azië en de Pacific/Oceanië

De ITUC-cijfers beperken zich tot Nieuw Zeeland en Australië. Nieuw Zeeland is aardig op weg naar gelijkheid, met veel economisch actieve vrouwen en een gestaag slinkende loonkloof, van 18 procent in het midden van de jaren negentig tot 12,8 procent in 2005. In Australië is juist een tegenbeweging aan de gang: van 13 naar 16 procent tussen 2004 en 2006, waarschijnlijk als gevolg van het recente regeringsbeleid om de werkingsgebieden van cao's in te perken, waarvan meer vrouwen dan mannen de dupe lijken te zijn.(3)

De ILO deelt Oceanië als Pacific in bij Zuidoost Azië, terwijl IDS niet specifiek op deze laatste regio ingaat. In Zuidoost Azië nemen bijna 6 van de 10 vrouwen deel aan de arbeidsmarkt, een fors hogere arbeidsparticipatie van vrouwen dan in Zuid Azië, maar nog steeds een stuk lager dan in Oost Azië. Ze zijn dat steeds minder vanuit kwetsbare posities gaan doen. Er kwamen bijna 6 procent meer vrouwen in loondienst, terwijl het aandeel meewerkende familieleden met ruim 10 procent slonk – waar een groei van free lance werksters met bijna 5 procent naast stond. Het aandeel vrouwen dat werkt vanuit kwetsbare posities is dus afgenomen en dat ging sneller dan onder mannen, dus in die zin is er sprake van groeiende gelijkheid, al zegt dat nog niets over de loonkloof. (4)

Loonkloof en trend in Latijns Amerika

Het Latijnse continent laat veel variatie zien: bredere loonkloven in Paraguay, Colombia en El Salvador, vergeleken met bijv. Mexico, Panama en Costa Rica. De positieve (!) loonkloof m/v in dat laatste land wordt verklaard uit het feit dat er een forse informele economie is, met veel vrouwen, wier inkomens echter niet in de officiële statistieken terug komen, aldus ITUC.(3)

Het aandeel vrouwen dat betaald werk verricht, nam de afgelopen 10 jaar snel toe. Ook daalde het werkloosheidspercentage onder vrouwen. De grootste groei van de werkgelegenheid bood de dienstverlening, waarin nu meer vrouwen emplooi vinden dan mannen. Alleen met de werkzekerheid wil het niet zo vlotten. Het percentage vrouwen in kwetsbare positie (32,7) groeit met hun arbeidsdeelname in het algemeen en benadert nu dat van de mannen (33,5 procent). De ILO ziet dat niet direct als een gunstig teken, maar eerder als een bron van aanhoudende zorg en punt van aandacht.(4)

Overigens, misschien nog eens ten overvloede, Costa Rica illustreert hoe behoedzaam men moet zijn met harde conclusies op basis van het beschikbare cijfermateriaal. Waar grote delen van de bedrijvigheid niet in cijfers gevangen zijn/konden worden, is terughoudendheid bij de interpretatie van becijferde loonkloven geboden. Wat positief voor de vrouwelijke beroepsbevolking lijkt, kan een diametraal tegenovergestelde praktijk verhullen. Bahrain is een extreem voorbeeld in het Midden Oosten. Hier ontbreekt de bulk van de vrouwen in de statistiek omdat zij niet betaald economisch actief zijn, maar thuis (moeten) blijven.

Loonkloof en trend in Noord Amerika/EU

In Noord Amerika, waar veel en goede statistiek beschikbaar is, constateert IDS zowel voor de VS als Canada dat bestrijding van de loonongelijkheid tussen mannen en vrouwen geen prioriteit lijkt te hebben. De loonkloof ligt met 23 resp. 27,5 procent in 2007 fors boven het globale gemiddelde. Verder is er een aanzienlijke variatie tussen deelstaten in de VS en binnen sectoren tussen beroepen. Ter illustratie: vrouwelijke gezondheidshulpverleners (zijnde niet verpleegsters) verdienen maar 5 procent minder dan hun mannelijke collega's. Daarentegen halen vrouwelijke artsen gemiddeld nog geen 60 procent van wat hun mannelijke collega's verdienen.(3)

De ILO behandelt in zijn trendrapportage de EU en Noord Amerika als één groep ontwikkelde economieën en maakt dus geen onderscheid tussen beide blokken. Daarom blijft in dit overzicht van trends de Noord Amerikaanse regio zo goed als oningevuld. Wat de werkstatus kwetsbaar/niet kwetsbaar aangaat kan hier worden volstaan met de constatering dat veruit het grootste deel van de werkende vrouwen een formeel dienstverband kent, bijna 9 van de 10. (4)

Loonkloof en trend in Centraal Azië/CIS

Armenië, Georgië en Kazachstan hebben een loonkloof die aanzienlijk breder is dan het wereldgemiddelde. Ze staan model voor de andere Centraal Aziatische economieën uit de voormalige Sovjet Unie die alle een diepgaande transitie doormaken, aldus ITUC.(3)

De ILO wijst op de voorgeschiedenis van grote sekse-gelijkheid op de arbeidsmarkt in de CIS-regio en constateert over de laatste 10 jaar weinig dramatische verschuivingen. Dit is overigens de enige regio waar de mannen zich vaker in een kwetsbare positie op de arbeidsmarkt bevinden dan vrouwen, zij het dat de kwetsbaarheid onder vrouwen relatief iets is toegenomen. Maar een groot probleem is het niet, want slechts 2 van de 10 – mannen en vrouwen met min of meer gelijke aandelen – moeten zonder arbeidscontract door hun werkzame leven.(4)

IV. 31 maart 2008, dag van de gelijke beloning

De Gelijk Loon Dag is bedoeld voor reflectie, debat en bewustwording. Waarom moet dat ook alweer, de loonverschillen m/v weg werken? Ligt Nederland op koers om de loonverschillen m/v stelselmatig te verkleinen? En de uitgekende maatregelen, slaan ze aan, zijn ze meetbaar in hun effect? Hoe doet Nederland het internationaal gezien?

V. Bronnen

1. Gelijk loon – nu of nooit

eindrapport en aanbevelingen van de Werkgroep, februari 2007, www.gelijkloon.nl/

2. Dicht de loonkloof, verslag van het CLOSE-(correctie loonkloof in sectoren)-onderzoek door STZ Advies & Onderzoek en Universiteit van Amsterdam/AIAS, september 2007, www.fnv.nl/

3. Gender Pay Gap Report for the International Trade Union Confederation

ITUC, Brussel, februari 2008, www.wageindicator.org/

4. Global Employment Trends for Women

International Labour Office, Genève, maart 2008, www.ilo.org/

5. Achtste voortgangsrapportage gelijke beloning, Ministerie van SZW, Den Haag, december 2007

Gelijke beloning, dat werkt!

De Werkgroep (2006-2007) was breed samengesteld uit belangenbehartigers, beroepsorganisaties en deskundigen uit het veld. De werkgroep komt informeel bij een. Contact personen: Angela de Keizer, Ministerie Sociale zaken, Paulien Osse Stichting Loonwijzer.