

# VVAO WOMEN ECONOMIC FORUM 2023



Hotel Haarhuis, Arnhem  
19 november 2023



**V·V·A·O·**  
vereniging van vrouwen met hogere opleiding

# Programma Women Economic Forum 2023

Ontvangst

- |               |  |
|---------------|--|
| 13.30 – 14.00 | Sophie Witteveen, voorzitter VVAO<br><i>Het VVAO Emancipatie Dashboard</i>   |
| 14.00 – 14.45 | Liesbeth Staats, programmamaker<br><i>Vrouwen &amp; werk</i>   |
| 14.45 – 15.15 | Pauze  |
| 15.15 – 16.00 | Sigrid Hemels, professor EUR<br><i>De vrouw in de Nederlandse inkomstenbelasting</i>                                   |
| 16.00 – 16.45 | Wieteke Graven, voorzitter van organisatie Het Potentieel Pakken<br><i>De (on)mogelijkheden van grotere contracten</i> |
| 16.45 – 18.00 | Borrel. Netwerken en bijpraten   |

Bron: Emancipatiemonitor 2022

# VVAO EMANCIPATIE DASHBOARD 2023

---

## WOMEN ECONOMIC FORUM

Sophie Witteveen

Landelijk bestuursvoorzitter VVAO

19 november 2023





# OPLEIDING



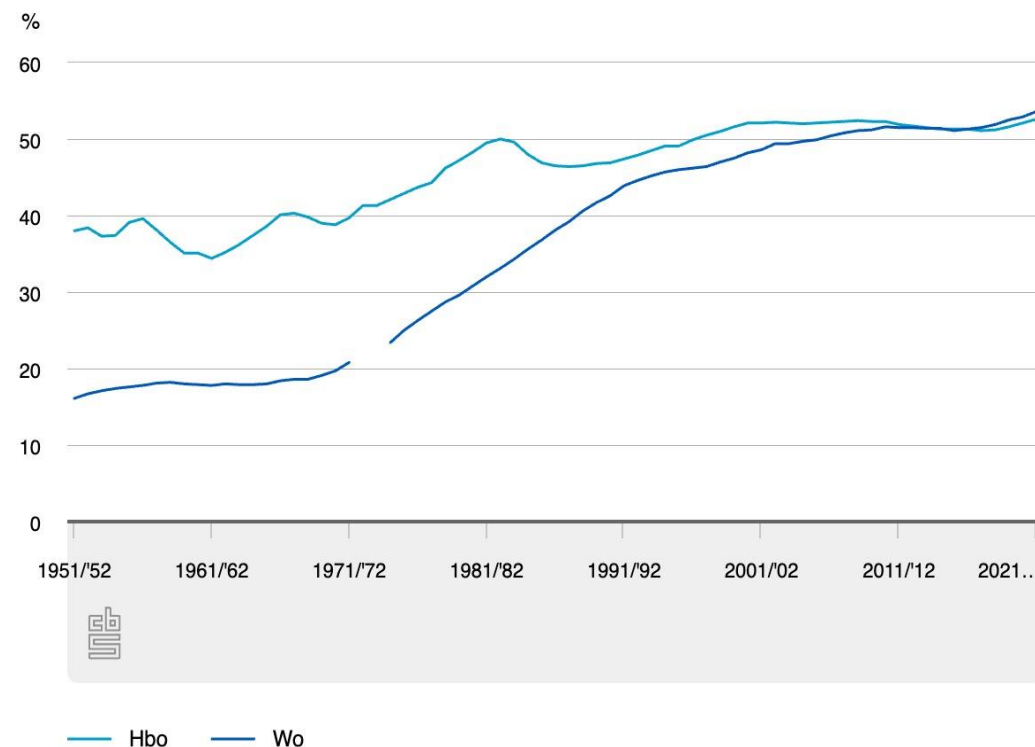
# Hoogopgeleide vrouwen inmiddels grote doelgroep

- Bij de oprichting van de VVAO in 1918 waren er ongeveer 250 “gestudeerde” vrouwen.  
In het midden van de vorige eeuw lag het percentage vrouwen in het hoger onderwijs op 27%. Vooral in de jaren ‘70 nam het aandeel vrouwen in het hoger onderwijs toe naar 40 % eind jaren zeventig.
- Vanaf 2000 studeren er meer vrouwen dan mannen aan een universiteit of hogeschool. In 2021/2022 waren dat 54,3% meisjes in het HBO en 55,7% meisjes aan de universiteit (CBS 2021).
- In de beroepsbevolking (15-65 jaar) heeft tegenwoordig **42%** van de vrouwen en 40% van de mannen een HBO- of Academische opleiding.

Voor de categorie 15-45 jaar is het aantal hogeropgeleide vrouwen 53%. Dat is de doelgroep jong VVAO (CBS 2021).

- Vrouwen halen hun diploma sneller en vaker dan mannen.
- Bij promoties is het aandeel van vrouwen ook gegroeid van 42% in 2009/2010 tot 50% in 2020/2021 (CBS).

Vrouwelijke studenten in het hoger onderwijs



1) In 1972 en 1973 zijn geen gegevens bekend van ingeschrevenen bij het universitair onderwijs vanwege een inschrijvingsboycot.

\* Voorlopige cijfers.

Bron: CBS, Emancipatiemonitor 2023



# NOS Nieuwsuur: Steeds meer superkoppels

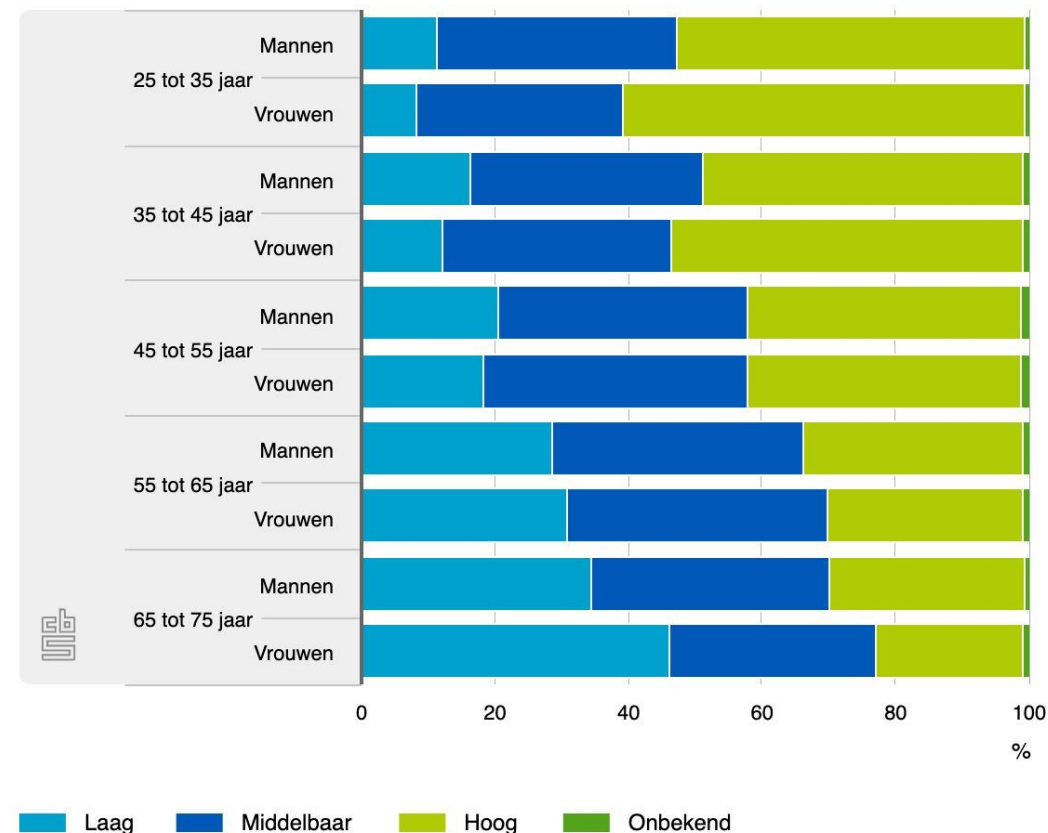
- Voor het eerst in de geschiedenis is het aantal hoogopgeleide vrouwen even groot als het aantal hoogopgeleide mannen.
- Die hoogopgeleide vrouwen willen een man die minstens even goed opgeleid is als zij.
- Dat heeft ingrijpende gevolgen. Voor de economie. En voor de huwelijksmarkt.



# Jonge vrouwen < 45 vaker hoogopgeleid dan mannen

- In 2021 had 60 % van de 25- tot 35-jarige vrouwen in Nederland een HBO- of een WO-diploma op zak. Bij mannen in deze leeftijdsgroep was dit de helft (50,3%) (CBS Emancipatiemonitor 2022, cijfers 2021).
- Ook in de leeftijdsgroep 35 tot 45 jaar waren er relatief meer vrouwen (49%) dan mannen (46%) met een afgeronde hbo- of wo-opleiding, maar het verschil was minder groot.
- In de leeftijdsgroepen vanaf 45 jaar geldt nog dat juist meer mannen (39%) dan vrouwen (37%) hoogopgeleid waren.
- Het laagste aantal hoogopgeleiden zit bij de 55 tot 65 jarigen: 32% van de mannen tegen 27% van de vrouwen had een hbo- of wo-studie afgerond.

Onderwijsniveau, 2022





# Ratio m/v instroom bètatechniek in het hoger onderwijs

Vrouwen zijn nog altijd in de minderheid binnen de instroom van het bèta technisch hoger onderwijs, met name in het hbo.

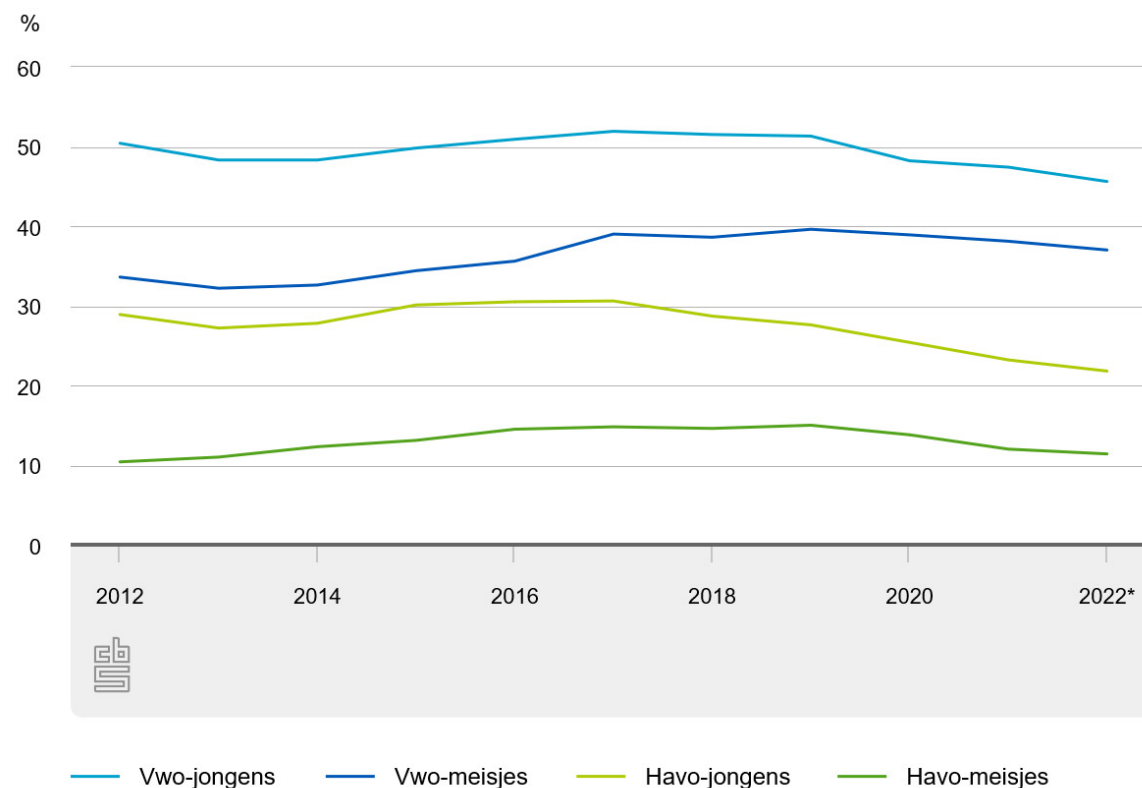
Hbo: **28% vrouwen** versus **72% mannen**.

Wo: **43% vrouwen** versus **57% mannen**.

Tien jaar geleden, in 2012/13 was de vertegenwoordiging vrouwen **21%** (t.o.v. **79%** man) in het hbo. Binnen het wo bestond toen **38%** van de instromers uit vrouwen (t.o.v. **62%** man).

De laatste drie jaar is de ratio stabiel gebleven, en is de vertegenwoordiging van vrouwen dus niet verder toegenomen. (Bron: CBS Monitor Techniekpact 2023)

Gediplomeerden met technisch profiel



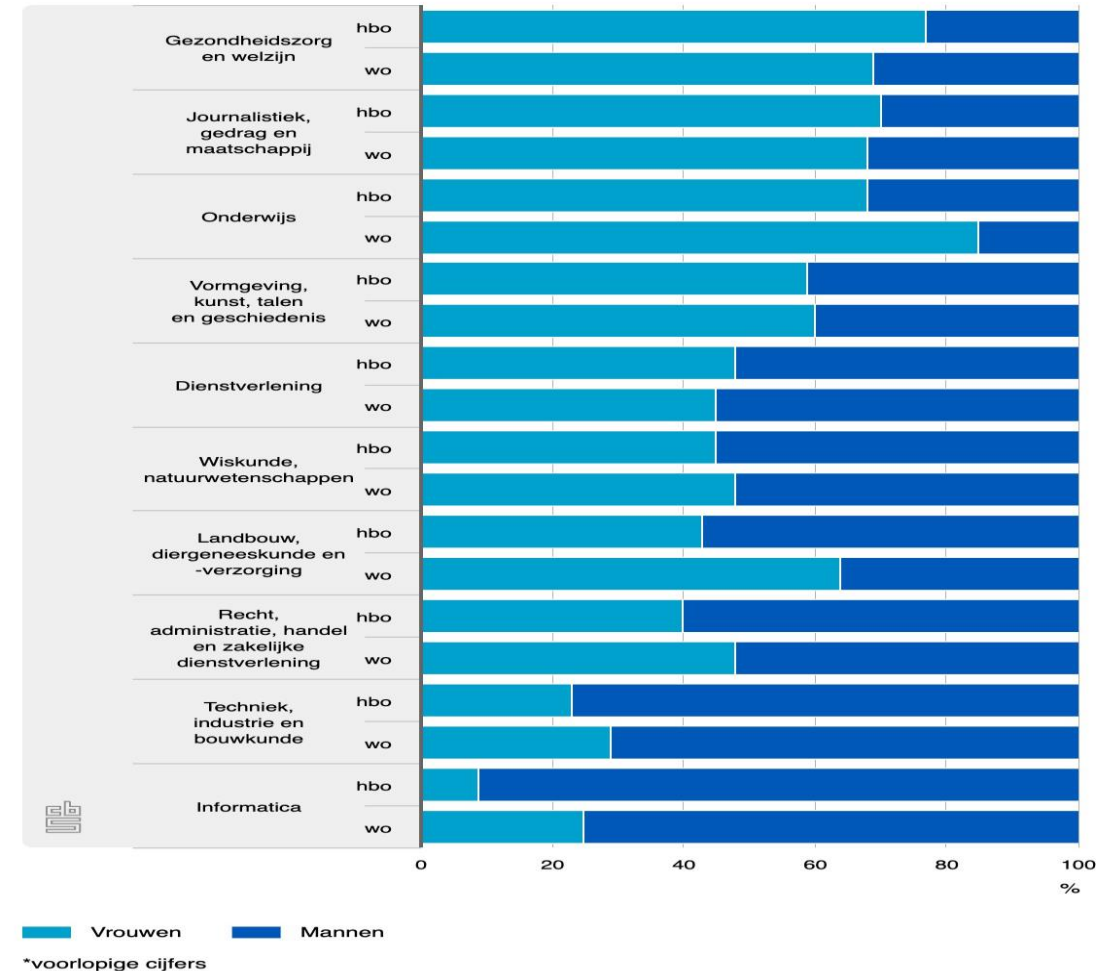


# Weinig vrouwen in STEM studies betekent geen gelijke kans om de toekomst te bepalen



- Wereldwijd heeft nog geen 10% van de vrouwen een job in de sectoren die onze toekomst bepalen, zoals ICT.
- De arbeidsmarkt is technologie-gedreven. De beter betaalde banen liggen in de bètahoek. Vrouwen komen door hun studiekeuze voor gezondheidszorg, onderwijs, maatschappelijke onderwerpen en kunst- en cultuur vaker terecht in arbeidsmarktsectoren die meer deeltijdbanen kennen, lagere salarissen hebben, en meer afhankelijk zijn van overheidsuitgaven
- Weinig vrouwen studeren *Science, Technology, Engineering en Mathematics (STEM-studies)*. Hierdoor blijft de genderkloof bestaan:
- In STEM studies leren vrouwen te denken als wetenschappers of ingenieurs en de nieuwste technologieën gebruiken. Denk aan digitale en numerieke vaardigheden, patronen herkennen, coderen, complexe problemen oplossen.
- Een STEM studie helpt de wereld te begrijpen en bij te dragen aan oplossingen voor complexe problemen van deze tijd o.g.v. klimaat, de energietransitie, circulaire economie, water- en voedselvoorziening en het genezen van ziektes.
- Veel producten en technologieën zijn niet op de behoeften van vrouwen gericht. Als vrouwen hierin niet kunnen meedenken en meebeslissen, blijven we leven in een wereld geschapen door en voor mannen. (Unicef rapport 2020)

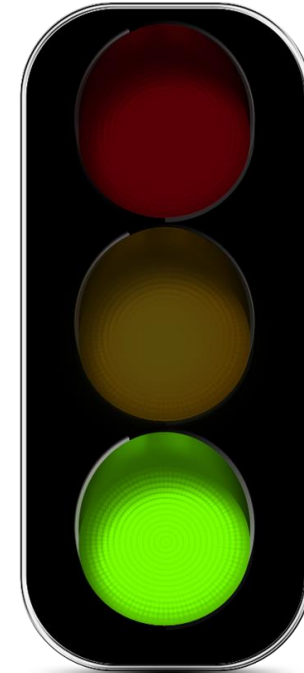
Studierichting, schooljaar 2021/'22





## Dashboard – gelijke kansen opleiding

- Zeker de helft van eerstejaars HBO/WO is vrouw.
- Het aandeel van vrouwen die afstuderen en promoveren is meer dan evenredig.
- Het aantal vrouwen met een hogere opleiding in de werkende leeftijd is relatief hoog en op gelijke voet met mannen.
- Positieve trend:  
Vrouwen onder de 45 zijn vaker hoogopgeleid dan mannen.
- Actiepunt:  
Meer vrouwen in STEM-studies nodig voor gendergelijkheid in het meedenken over toekomstige oplossingen o.g.v. technologie en innovatie, en dichten van de loonkloof.
- We moeten af van stereotypen en achterhaalde normen, waardoor vrouwen het zelfvertrouwen ontwikkelen dat zij in staat zijn hetzelfde te kunnen als mannen





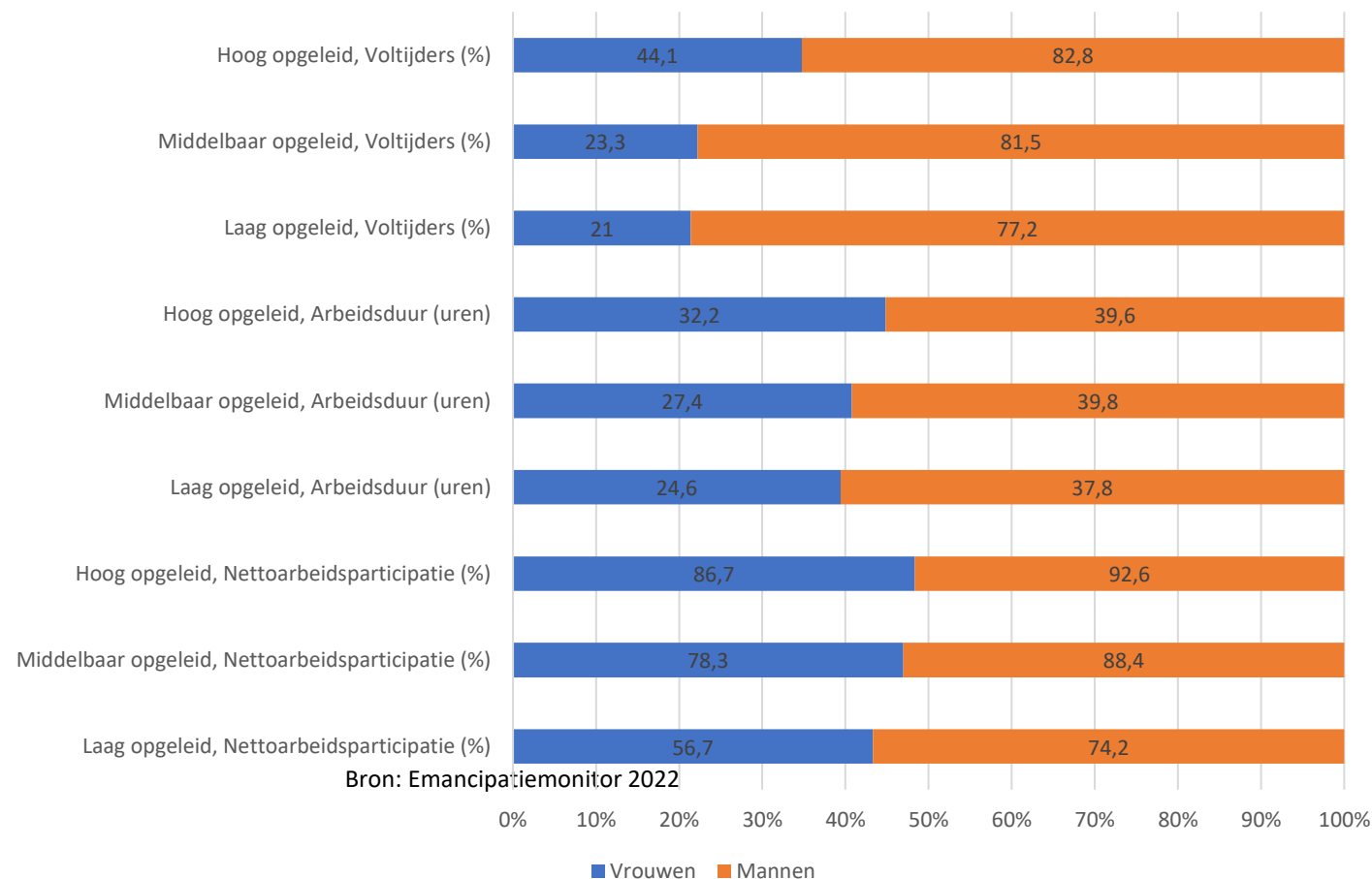
# ARBEIDSPARTICIPATIE



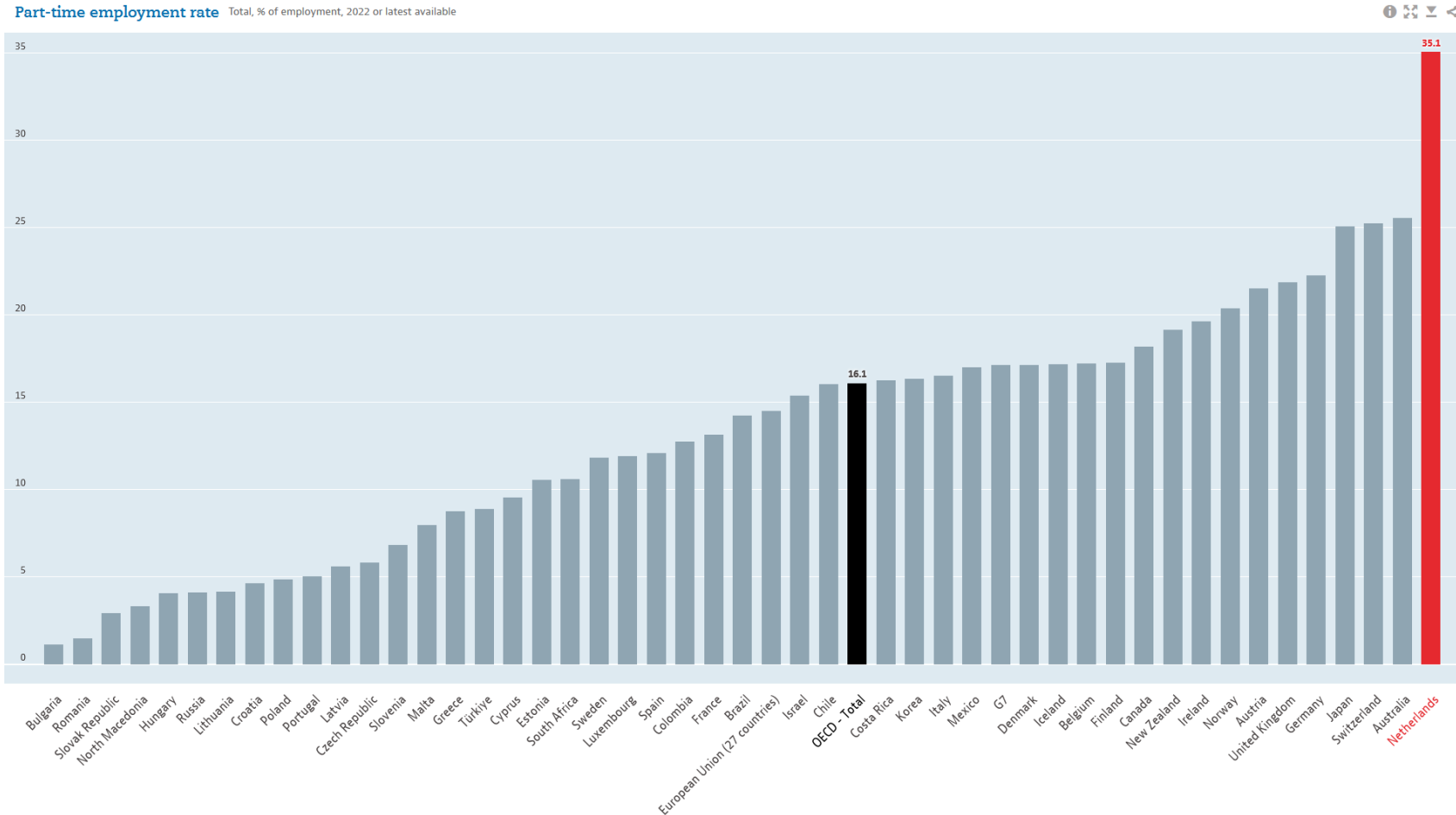
## Bijna alle hogeropgeleide vrouwen werken. Gemiddeld 4 dagen

- De netto arbeidsparticipatie van hoogopgeleide vrouwen is relatief hoog met **86,7%** (alle vrouwen 77,1%) en bleef tot de laatste jaren stijgen. Die van hoogopgeleide mannen is nog wel hoger (92,5%) (alle mannen 86,8%). (CBS EM 2022, cijfers 2021).
- Hoe hoger het onderwijsniveau hoe meer uren. Hoogopgeleide vrouwen werkten in 2021 gemiddeld **32 uur** (andere niveaus 25-27 uur).
- **44%** van de hoogopgeleide vrouwen werkt voltijd. Dat is ruim twee keer zo vaak voltijds (>35 uur) als laagopgeleide vrouwen: 44% versus 21 % in 2021.
- Vaker dan laagopgeleide vrouwen vinden hoogopgeleide vrouwen betaald werk belangrijk voor hun zelfontplooiing, hun bijdrage aan de maatschappij en het maatschappelijk aanzien. Ook geven hoogopgeleide vrouwen vaker aan plezier te hebben in hun werk en door te willen groeien naar een hogere functie.

Arbeidsparticipatie en duur m/v per opleidingsniveau



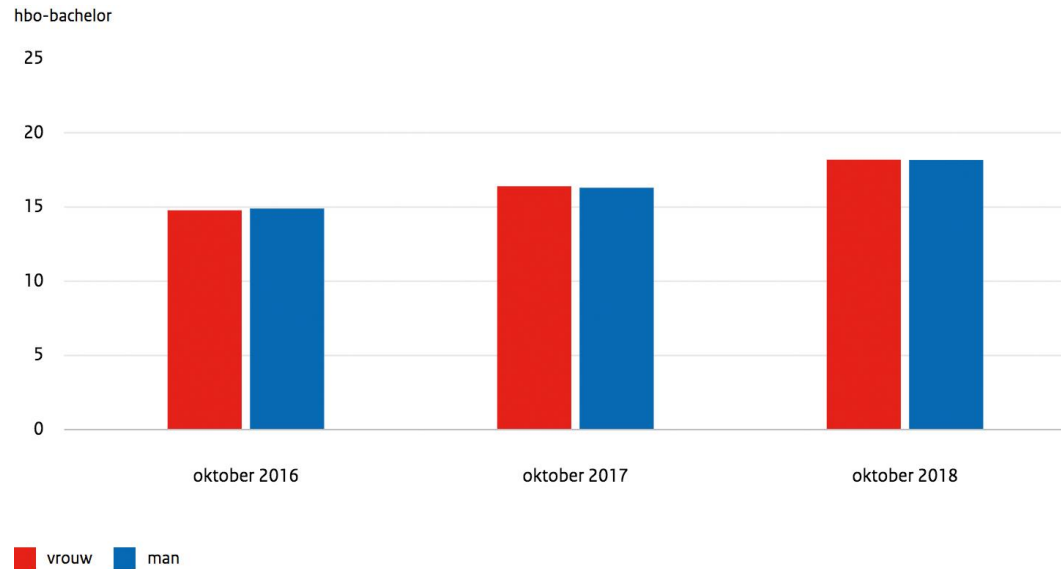
# Nederland deeltijdland – hoogste score van Europa



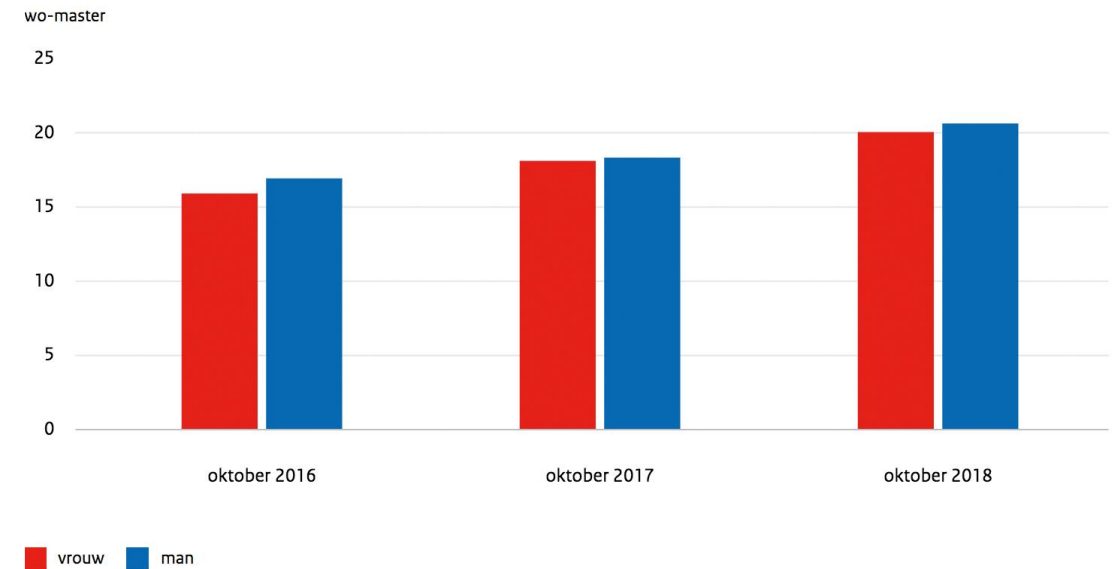
# Voltijds werken na HBO en WO



- Na afstuderen aan HBO



- Na afstuderen aan WO

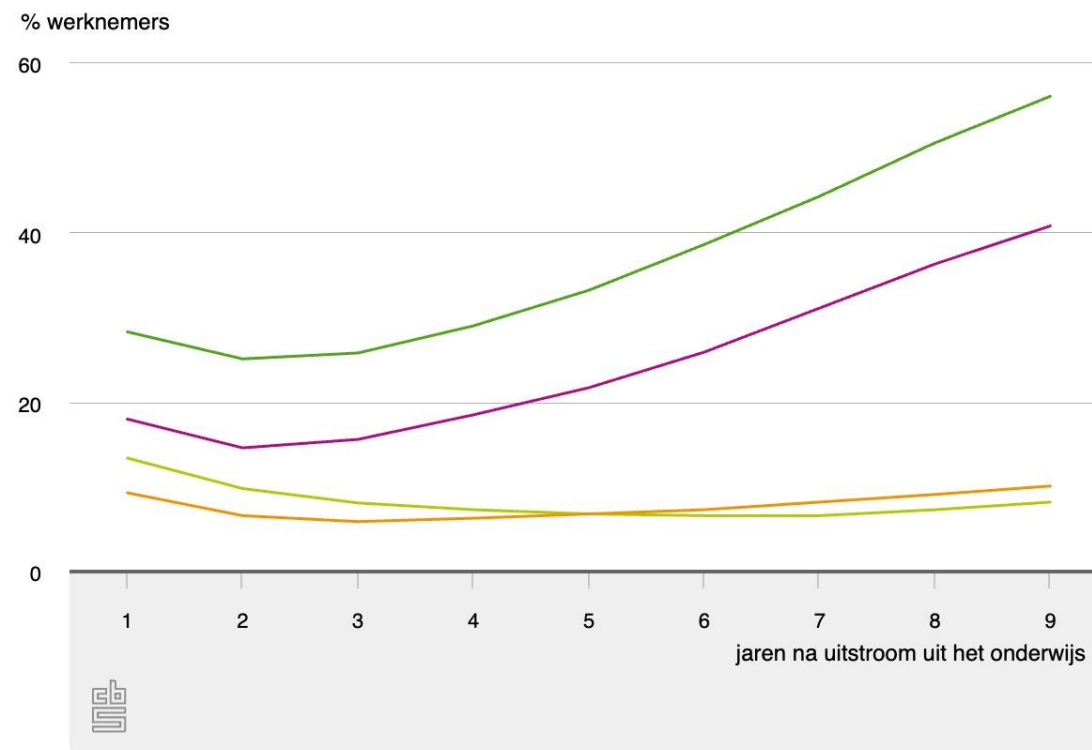




## Voorliefde voor deeltijdwerken

- Na het behalen van hun hbo- of wo-diploma gaan vrouwen al vaker in deeltijd (< 35 uur per week) werken dan mannen met een vergelijkbare studieachtergrond.
- Vrouwen met een voltijdbaan stappen ook vaker dan mannen over naar deeltijd, vooral als ze samenwonen. Na de komst van een kind wordt het verschil in arbeidsduur nog groter.
- Het arbeidspatroon van vrouwen met een hbo- of wo diploma na de komst van hun eerste kind (2018-'20):
  - 59% blijft evenveel uren werken als ervoor
  - 37% gaat minder uren werken
  - De overigen stoppen of gaan meer werken.
  - 95% van de mannen werkt evenveel of meer uren als voor de geboorte.

Deeltijdwerken na behalen diploma in 2007-2009



— Mar  
— Vrouwen, hbo-diploma  
— Mannen, mbo-diploma  
— Mannen, wo-diploma  
— Vrouwen, wo-diploma  
— Mannen, hbo-diploma

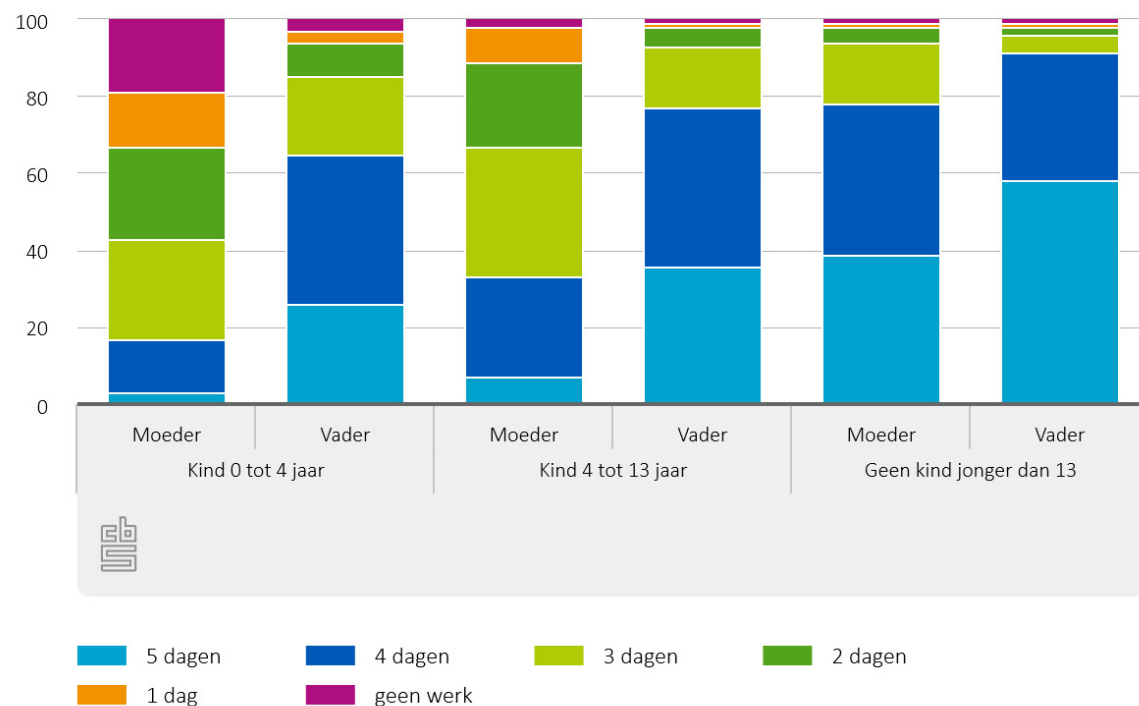
Bron: CBS, 2023



# Het moederschapsideaal

## 5.1.3 Ideaal geachte arbeidsduur voor vrouwen en mannen, 2022

% mensen van 16 jaar of ouder



- Het grootste deel van de Nederlandse bevolking van 16 jaar of ouder vindt dat vrouwen in deeltijd zouden moeten werken.
- Als er geen jonge kinderen (meer) zijn om voor te zorgen, beschouwt 78 % vier of vijf dagen per week als de ideale arbeidsduur van vrouwen.
- Voor moeders die een kind hebben tussen 0 en 4 jaar acht een meerderheid twee of drie dagen per week werken genoeg.
- Een werkweek van drie of vier dagen wordt als ideaal gezien voor moeders met kinderen in de basisschoolleeftijd.
- De meesten vinden dat vaders vier of vijf dagen moeten werken, met een voorkeur voor vier als er kinderen onder de 4 jaar zijn.





# Dashboard – Arbeidsparticipatie en arbeidsduur

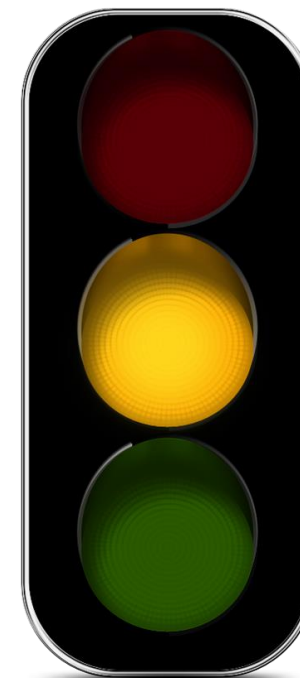
- Arbeidsparticipatie hoogopgeleide vrouw relatief hoog.
- Arbeidsduur van alle vrouwen neemt toe en hoogopgeleide vrouwen werken gemiddeld bijna een dag meer dan laagopgeleide vrouwen.
- Deeltijd is de trend. Vrouwen gaan al kort na afstuderen minder werken dan mannen. 2/3 werkt part-time.
- Bij samenwonen en kinderen krijgen gaan vrouwen vaak minder uren werken, mannen niet.

Gevolgen:

- Vrouwen dragen minder bij aan BBP.
- Vrouwen dragen financiële gevolgen voor henzelf.

Actiepunt:

Arbeidsparticipatie van vrouwen kan omhoog indien betere voorzieningen en verdeling van zorgtaken.



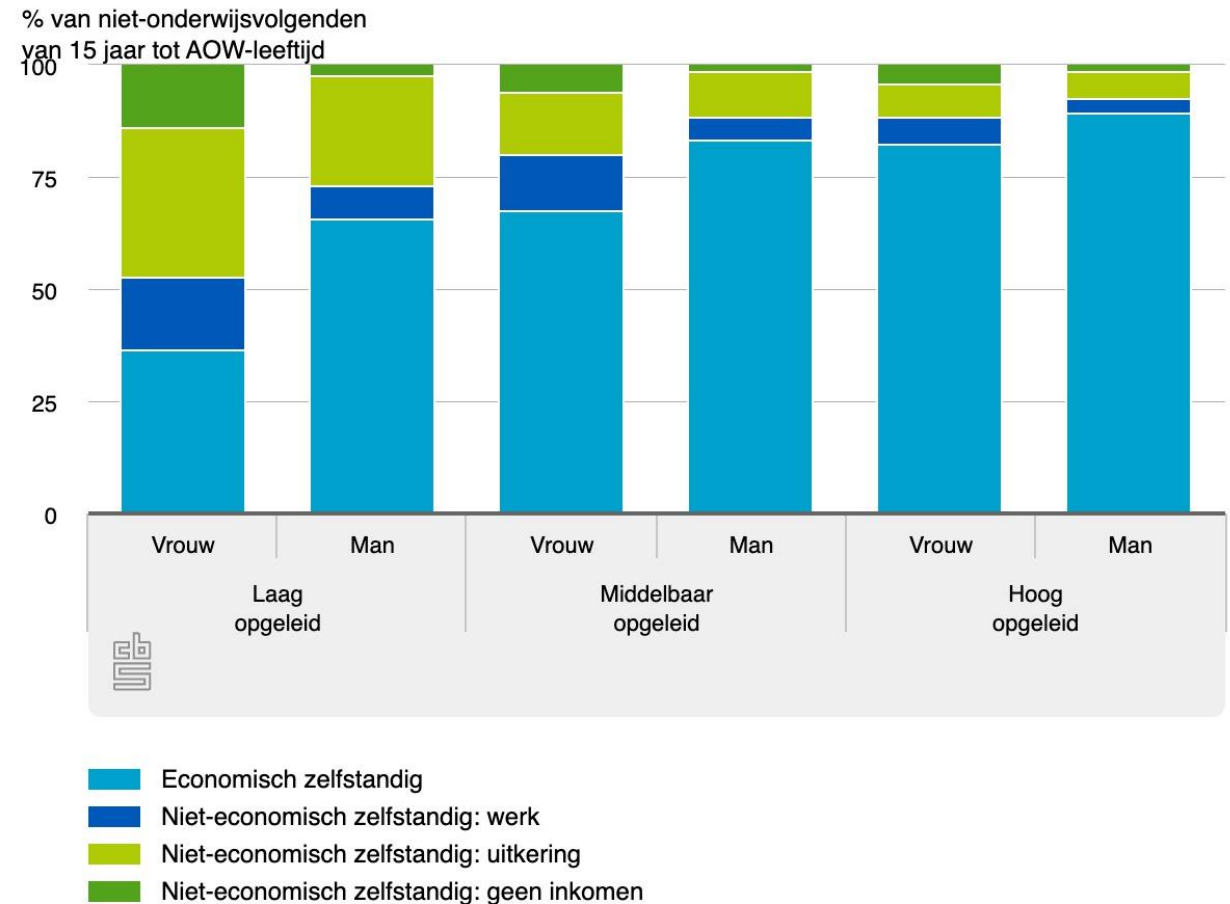


# ECONOMISCHE EN FINANCIËLE ZELFSTANDIGHEID



# Hoogopgeleide vrouwen vaak zelfstandig

- Het aandeel vrouwen dat economisch zelfstandig is, neemt al 8 jaar onafgebroken toe. In 2021 was ruim 66 % van de vrouwen (alle opleidingsniveaus) economisch zelfstandig.
- In Nederland geboren vrouwen zijn vaker economisch zelfstandig dan vrouwen met een migratieachtergrond.
- Op elk onderwijsniveau zijn mannen vaker economisch zelfstandig dan vrouwen. Het kleinst is het man-vrouwverschil bij de hoogopgeleiden, het grootst bij de laagopgeleiden (36,6% is economisch zelfstandig).
- 82,2% van de hogeropgeleide vrouwen is economisch zelfstandig, bij de mannen is dit 89,3%



Economische zelfstandigheid en sociaal economische positie, 2021 Bron: Emancipatiemonitor 2022

# Financiële zelfredzaamheid neemt toe (2021 vs 2020)

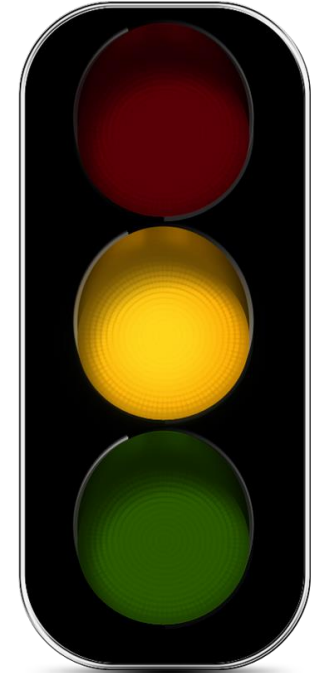


	Mannen 2020	Vrouwen 2020	Mannen 2021	Vrouwen 2021
Economische zelfstandigheid	80.2%	64.3%	81.5%	66.5%
Economische zelfstandigheid hoogopgeleiden	88.6%	80.8%	89.8%	82.4%
Financiële onafhankelijkheid	75.3%	53.5%	76.7%	56%
Financiële onafhankelijkheid hoogopgeleiden	85.6%	74.8%	86.8%	76.7%



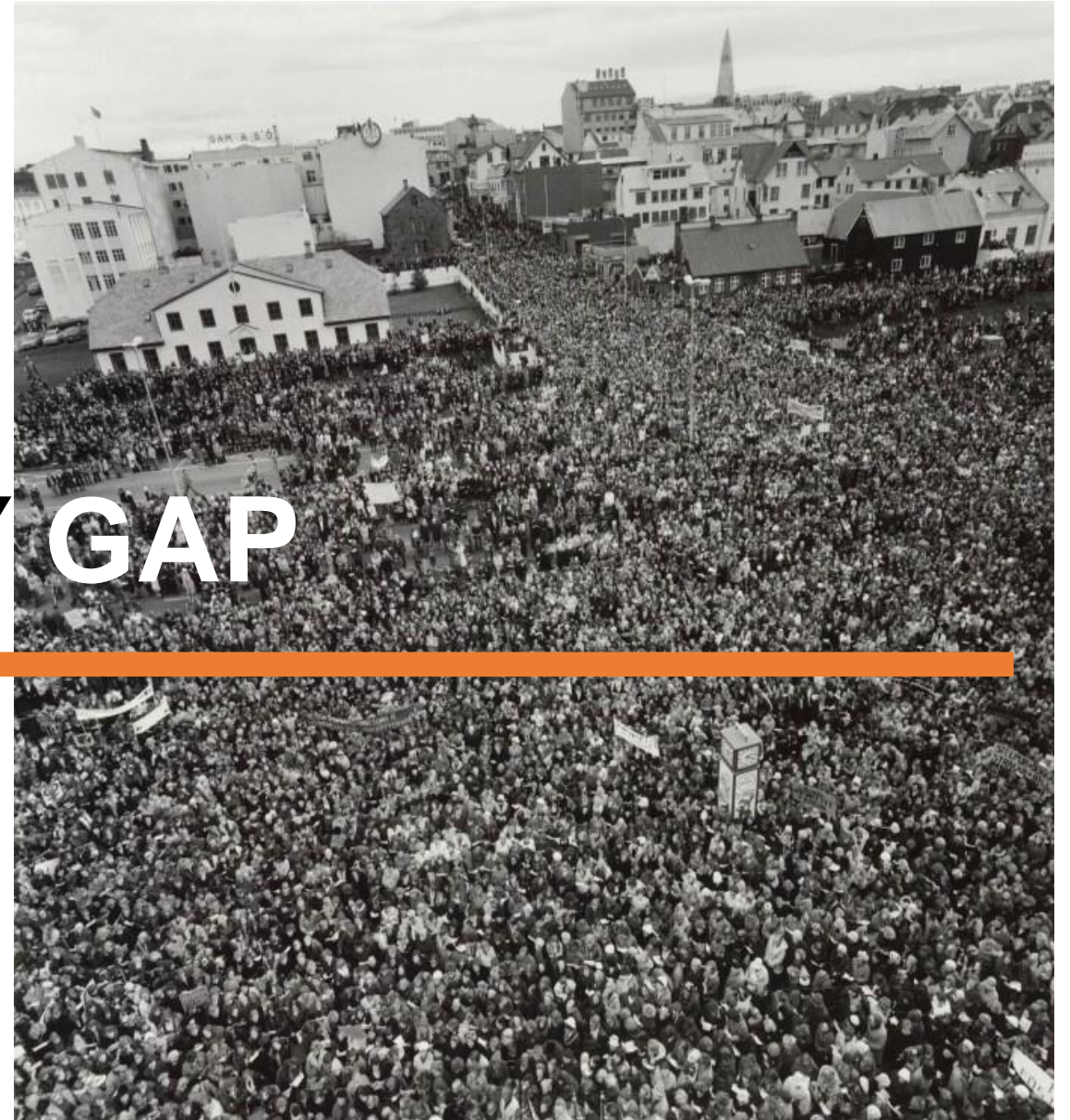
## Dashboard – Financieel onafhankelijk

- Vrouwen nog steeds minder economisch en financieel onafhankelijk dan mannen maar zelfstandigheid neemt wel steeds toe.
- Positieve trend: De financiële onafhankelijkheid van hogeropgeleide vrouwen is zeker 20% hoger dan die van vrouwen in het algemeen.
- Actiepunt: Meer financieel bewustzijn nodig.





# GENDER PAY GAP



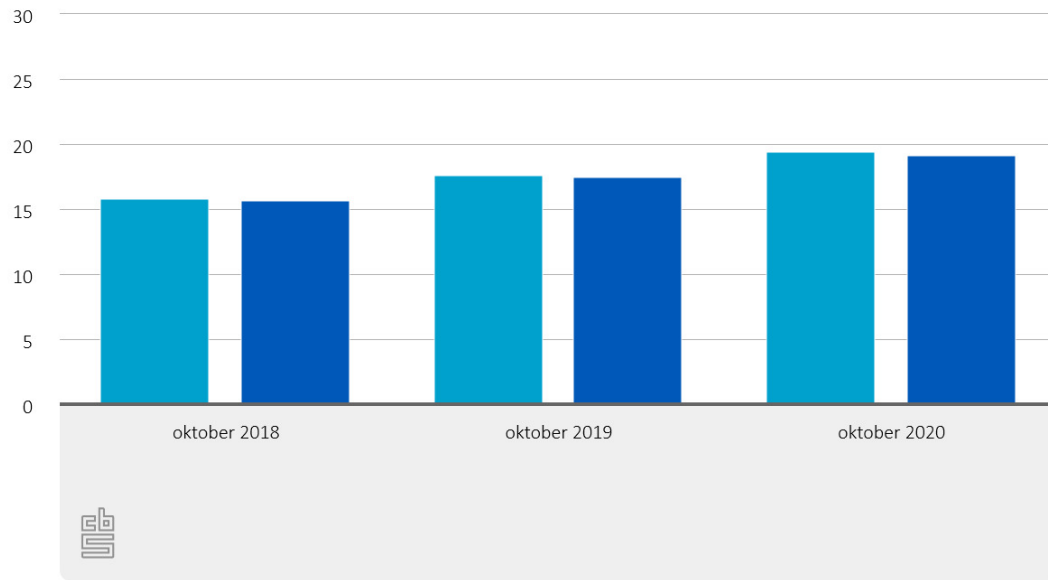
Women's Day off in Iceland: On October 24, 1975, 90% of Icelandic women walked out of their workplaces and homes, assembling in downtown Reykjavík.

# Uurloon 1-2 jaar na afstuderen (2020)



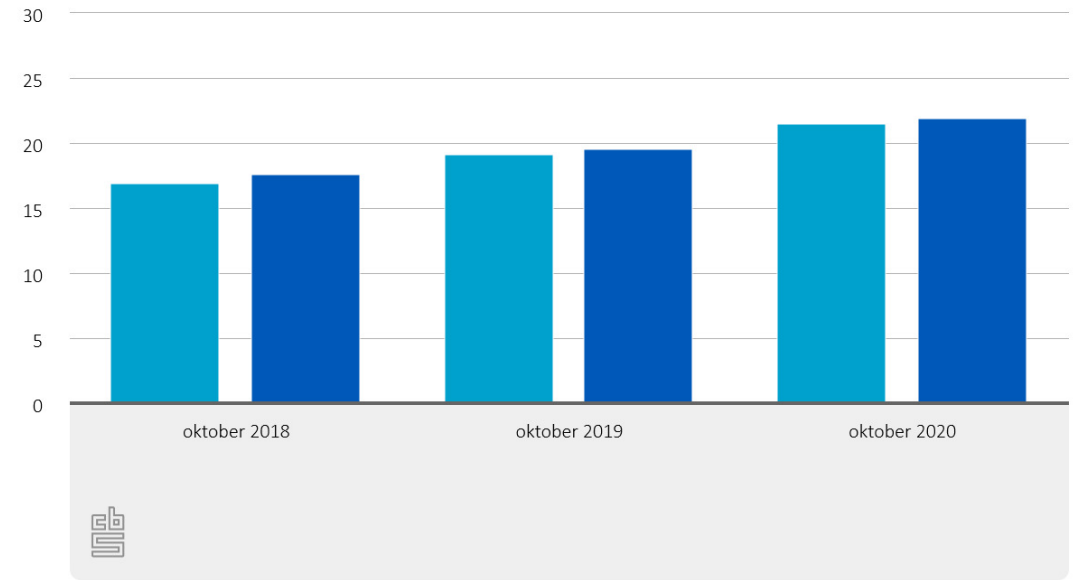
2.1.7 Bruto uurloon, gediplomeerde schoolverlaters uit 2017/'18, hbo-bachelor

mediaan (euro)



2.1.7 Bruto uurloon, gediplomeerde schoolverlaters uit 2017/'18, wo-master

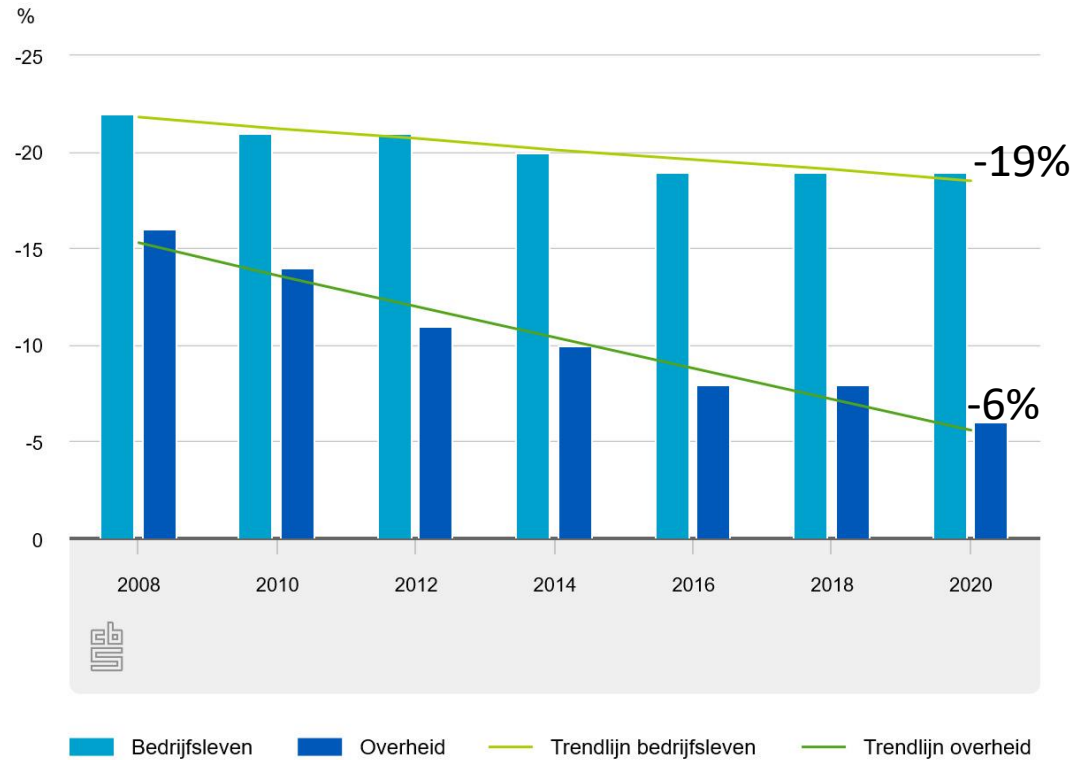
mediaan (euro)



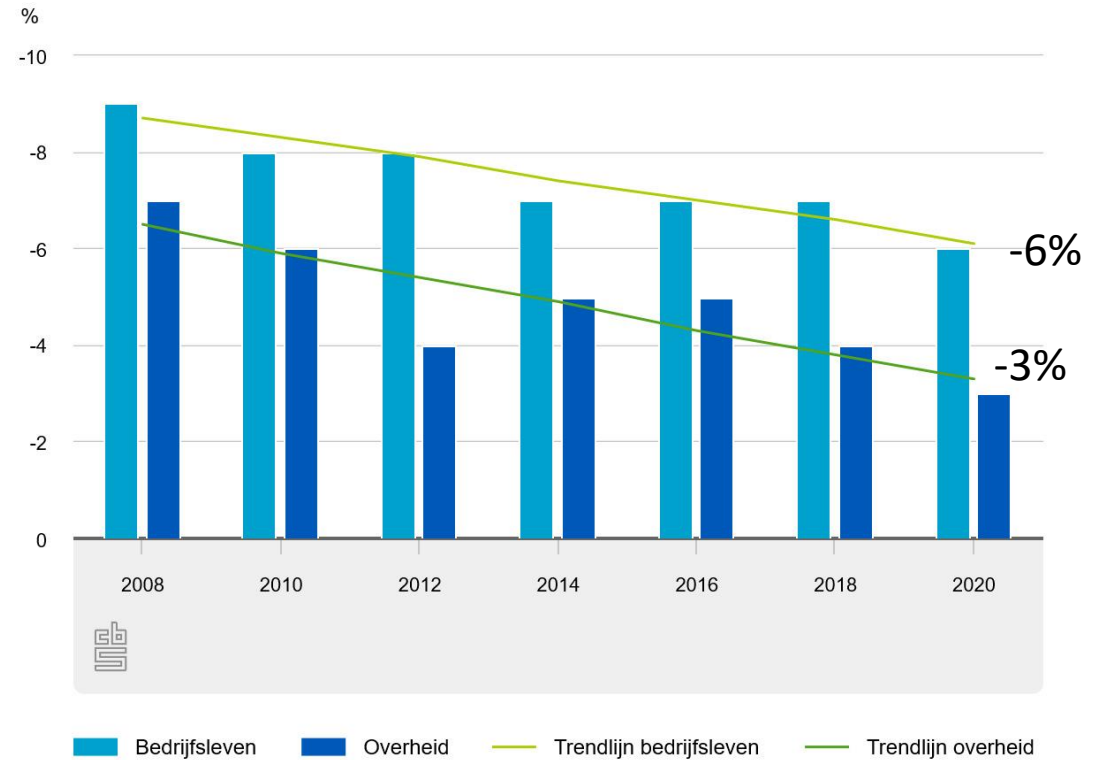


# Loonverschillen: vrouwen krijgen lager uurloon

Ongecorrigeerde loonverschillen tussen vrouwen en mannen, 2008-2020



Gecorrigeerde loonverschillen tussen vrouwen en mannen, 2008-2020



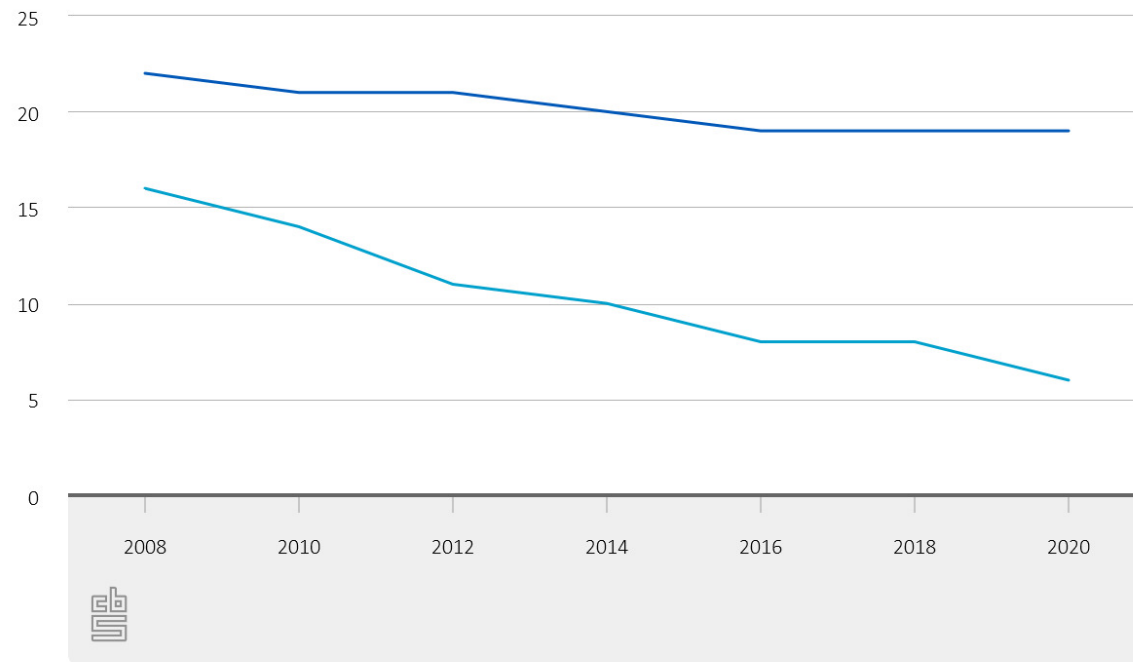


# Gender pay gap 2020 (zelfde als vorige Plaatje)



## 4.1.3 Ongecorrigeerd loonverschil werknemers

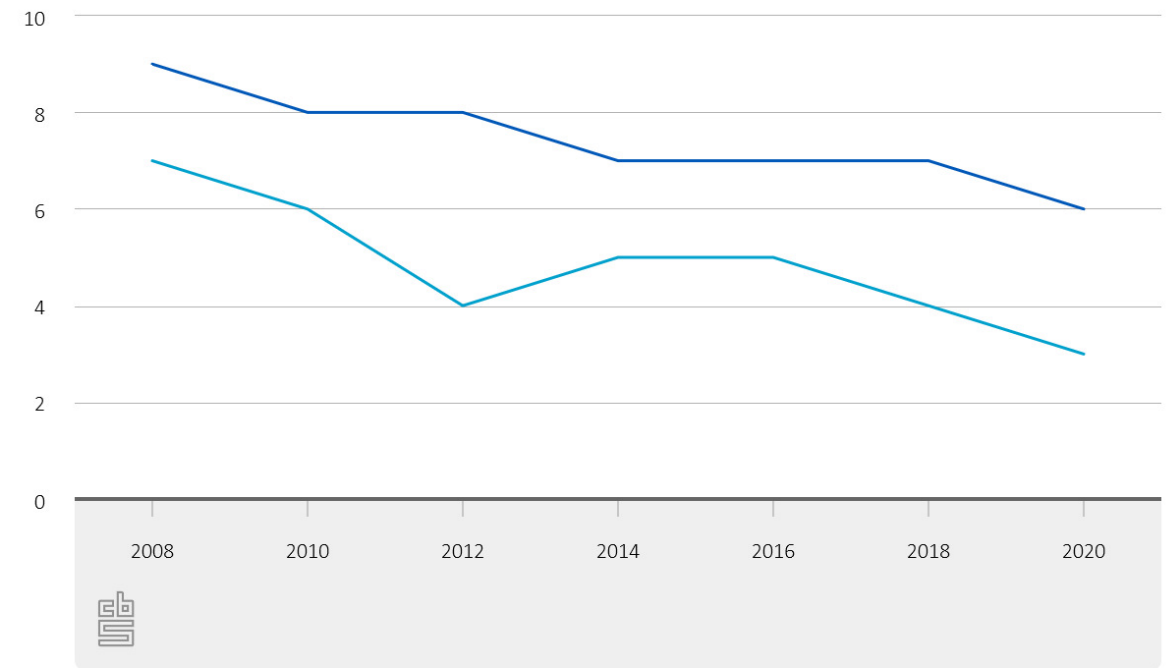
% dat vrouwen minder verdienen dan mannen



Overheid Bedrijfsleven

## 4.1.4 Gecorrigeerd loonverschil werknemers

% dat vrouwen minder verdienen dan mannen



Overheid Bedrijfsleven

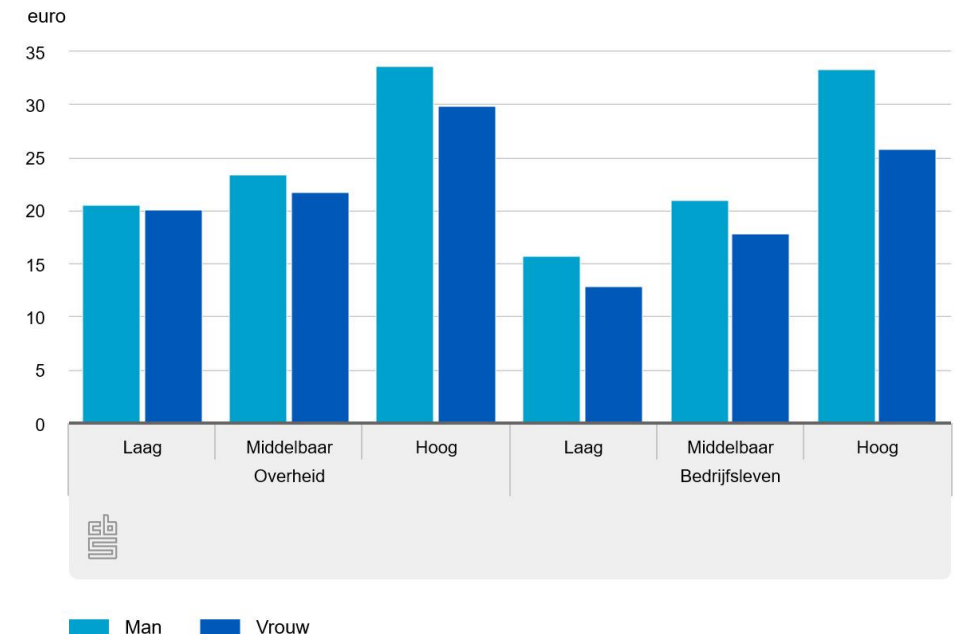


# Gendergap bij hoogopgeleiden: deze is het grootst!

CBS 2020

	Overheid		Bedrijfsleven		Overheid	Bedrijfsleven
	Mannen	Vrouwen	Mannen	Vrouwen	Gendergap	Gendergap
Ongecorrigeerd gemiddeld uurloon	29 euro	28 euro	24 euro	19 euro	<b>-6%</b>	<b>-19%</b>
Gecorrigeerd gemiddeld uurloon					<b>-3%</b>	<b>-6%</b>
Gemiddeld uurloon van alle leidinggevenden	35 euro	35 euro	32 euro	26 euro	<b>0%</b>	<b>-19%</b>
Gemiddeld uurloon bij hoog opleidingsniveau	33,69 euro	29,96 euro	33,38 euro	25,87 euro	<b>-11%</b>	<b>-22%</b>

3.2.2 Gemiddeld uurloon naar opleidingsniveau, 2020





## Nationaal salaris onderzoek: Loonkloof stijgt weer

- Na jaren van daling (tot 2021) is het loonverschil tussen mannen en vrouwen in de afgelopen 2 jaar toegenomen van 5 procent naar 7,4 procent.
- Hoogopgeleide mannen gingen er met 18 procent verreweg het meest op vooruit, 4 procent meer dan hoogopgeleide vrouwen. NB. De percentages zijn gecorrigeerd voor factoren als deeltijdwerk, functie, leeftijd en werkervaring.
- Oorzaken:
  - Lonen in de commerciële sectoren, waar meer mannen dan vrouwen werken, stijgen sterker
  - Mannen letten meer op harde secundaire voorwaarden, zoals auto, tankpas, winstdeling . Vrouwen meer op de zachte voorwaarden, zoals inhoudelijke aspecten.
  - Mannen lijken sterker te profiteren van de loongolf en een goede onderhandelingspositie op de krappe arbeidsmarkt.



Bron: Nationaal Salaris Onderzoek van Nijenrode Business University en Intermediar, 2023

# Nobel prijswinnaar Economie, Claudia Goldin



Eerste volledige overzicht van arbeidsparticipatie en inkomen van vrouwen door de eeuwen heen.

In haar onderzoek toont zij de oorzaken van verandering en van de blijvende genderkloof. Goldin laat zien dat het grootste inkomensverschil te zien is tussen mannen en vrouwen met hetzelfde soort werk en dat dat grotendeels voortkomt uit de geboorte van het eerste kind.



# Loonachterstand bij bedrijfsleven en overheid wordt gedurende de levensloop groter!



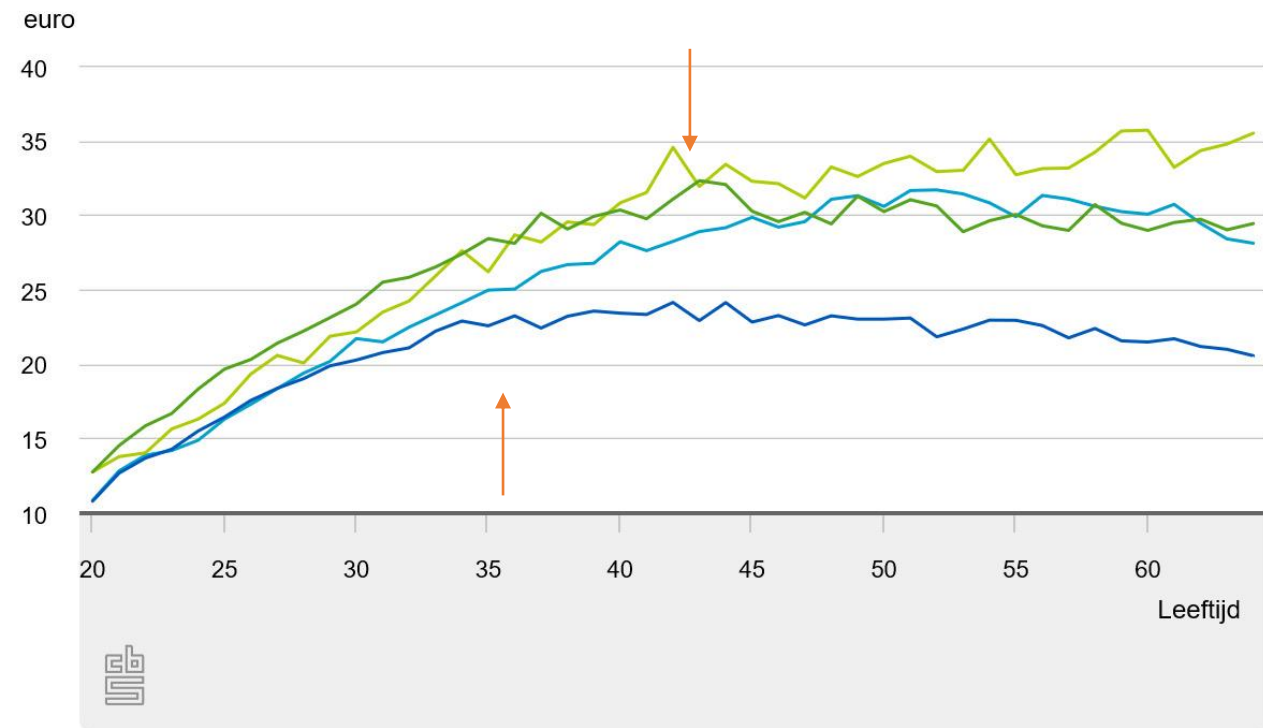
## Bedrijfsleven:

- Uurloon vrouwen stagneert vanaf ca. 35 jaar. Beloning van mannen pas een piek bij 50 jaar (vrouw 35-42, man 52).
- Mannen  $\geq 28$  jaar verdienen ten minste 1% meer dan vrouwen.  
Vanaf 32 jaar is de loonachterstand in het bedrijfsleven consequent  $\geq 5\%$ .

## Overheid:

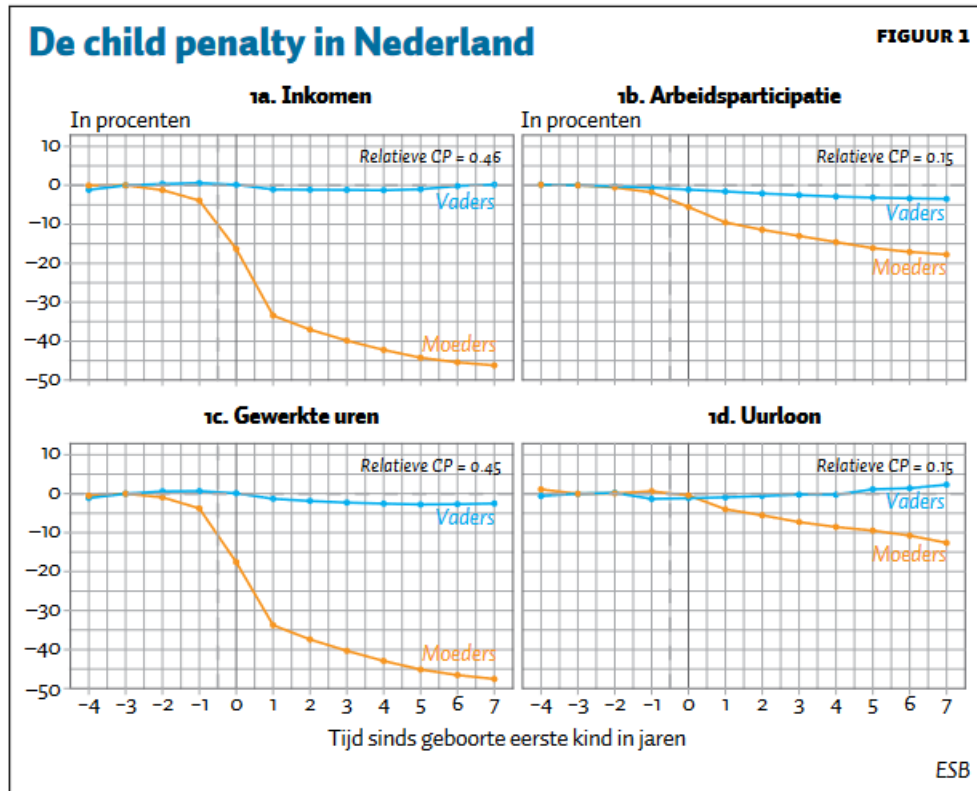
- Vanaf 44 jaar ontstaat bij vrouwen een loonachterstand van tenminste 1%.  
Binnen de overheid zijn loonachterstanden onder vrouwen van ten minste 5% pas zichtbaar vanaf 50 jaar, op bijna twintig jaar hogere leeftijd dan in het bedrijfsleven.
- Werknemers bedrijfsleven: 33% mannen en 33% vrouwen is hoger opgeleid.
- Werknemers overheid: 61% mannen en 72% vrouwen is hoger opgeleid.

## 3.1.2 Gemiddeld uurloon, 2020



— Bedrijfsleven Man — Bedrijfsleven Vrouw — Overheid Man  
— Overheid Vrouw

# Babyboete grootste boosdoener

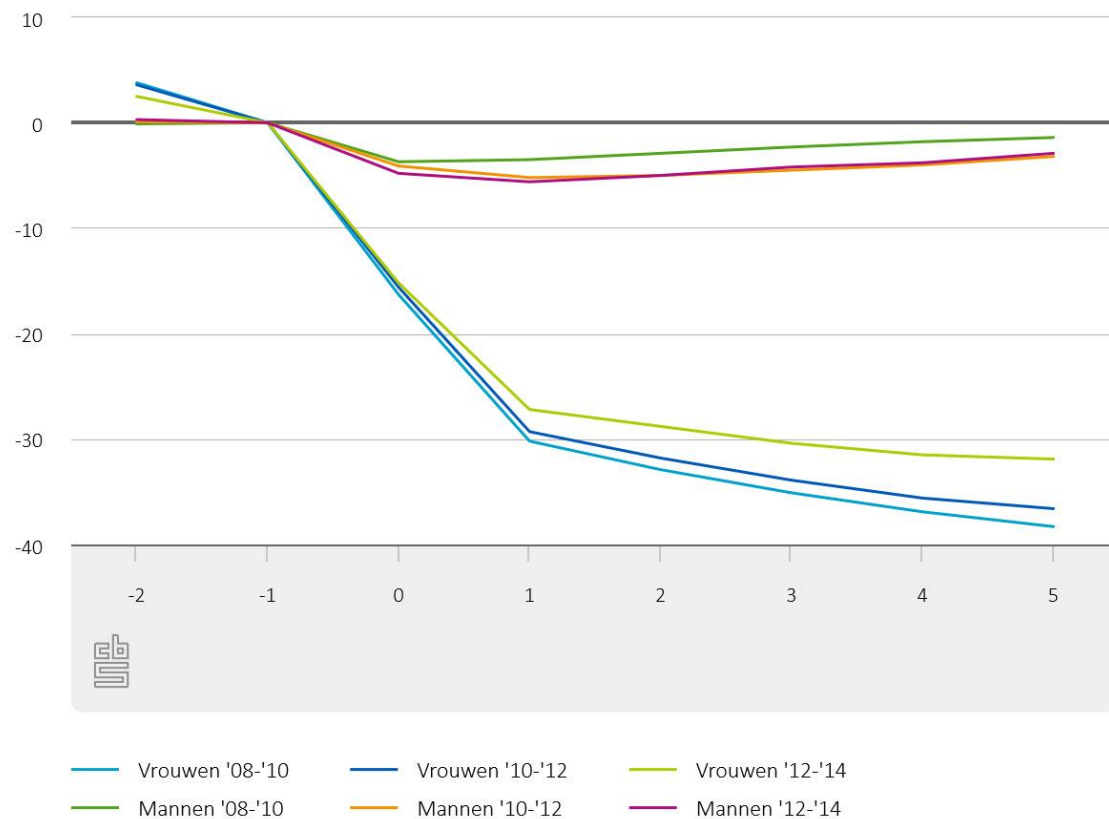


- Ongelijkheid gemeten op 4 vlakken: arbeidsparticipatie, gewerkte uren, uurloon en inkomen op jaarbasis.
- Kleine kloof voor arbeidsparticipatie en uren, grote voor uurloon (13%) en inkomen (44,2% voor alle mannen en vrouwen - 2018).
- Babyboete grootste bestanddeel van genderkloof. Al is vrouw hoger opgeleid dan man en verdient ze meer, de kindzorg is vnl haar probleem.
- Na het eerste kind loopt de initiële achterstand rap op. Moeders kiezen banen dicht bij huis, gaan minder uren werken of stoppen, zo belanden ze op een ander carrièrepad met een lager salaris en minder kans op promotie. De ontstane inkomenskloof gaat nooit meer dicht. Tien jaar na dato verdienen Moeders in NL gemiddels zelfs 46% minder dan vaders. (2022: -46% voor alle vaders en moeders, -30% voor hoogopgeleiden) (CPB 2020)

# Oorzaken gender pay gap

## Inkomen twee jaar voor en vijf jaar na geboorte eerste kind

%-verandering t.o.v. jaar voor geboorte



## Mogelijke oorzaken:

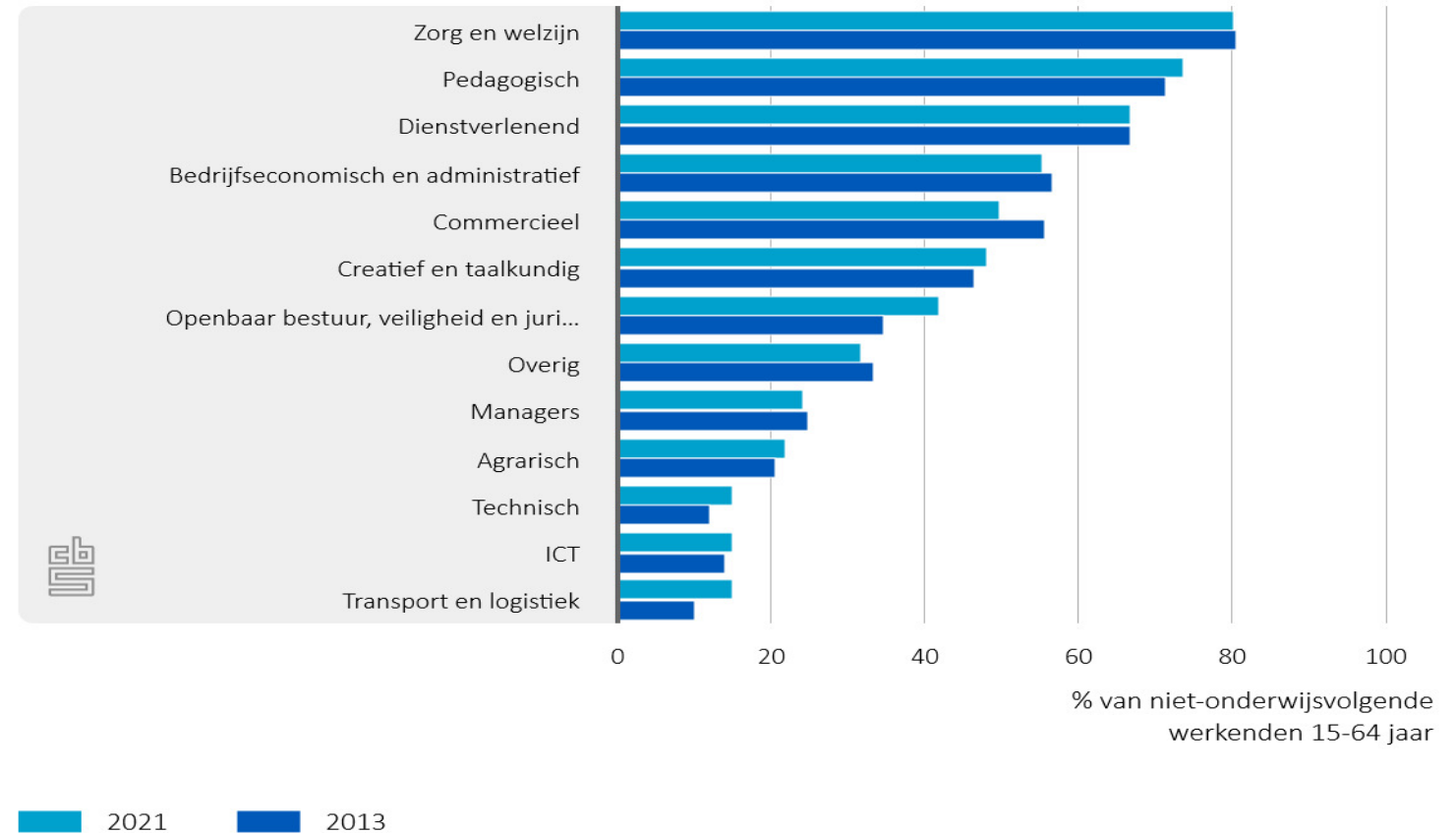
1.  $\frac{3}{4}$  vrouwen en  $\frac{1}{4}$  mannen werkt in **deeltijd**.
2. Gemiddelde **werkweek** van vrouwen (26,2 uur) is een kwart korter dan die van mannen (35,4 uur) (2020).
3. **Lager uurloon**
4. **Moederschapscultuur**. Inkomensverschil wel teruggelopen doordat vooral onder moeders de arbeidsduur toenam (tussen 2003 en 2020 met ruim 5 uur).
4. **Verdeling onbetaalde zorgtaken**. Inkomensverschil neemt toe als vrouwen gaan samenwonen. Verschil tussen samenwonende mannen en vrouwen met kinderen is met ruim 45% het grootst (o.a. door lagere arbeidsduur).
5. **Sector** waarin vrouwen vaak werken
6. **Onderhandelingspositie en Discriminatie?**



# Vrouwen werken vaker in slechter betaalde beroepen/sectoren

- In zorg- en welzijnsberoepen was het aandeel vrouwen in 2021 het grootst (80 procent), gevolgd door de pedagogische (74 procent) en dienstverlenende (67 procent) beroepen.
- Vrouwen zijn minder te vinden in de transport en logistieke beroepen, de ICT-beroepen en in de technische beroepen (elk 15 procent).

## 2.2.4 Vrouwen per beroepsklasse



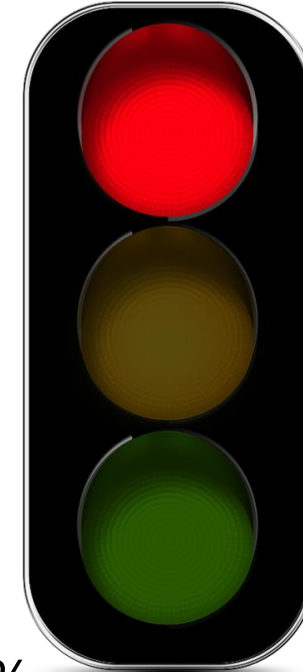
Bron: Emancipatiemonitor 2022





## Dashboard – Loonkloof

- Loonkloof bestaat nog steeds:  
overheid - 3%, bedrijfsleven - 6%
- De loonkloof kan mede worden verklaard door verschillen in:
  - Opleidingsniveau
  - Bedrijfstak
  - Beroepsniveau en managementtaken
  - Part-time werken en zorgtaken
- Positieve trend:  
Loonkloof neemt af
- Actiepunt:  
Loonkloof hogeropgeleide vrouwen is hoger dan gemiddeld: 19-22%.





# GLAZEN PLAFOND

# Leidinggevende posities



Gemiddeld zijn er voor elke 100 mannen 34 vrouwen actief in managementposities (25 %). In West-Europa zijn dat er gemiddeld 48 op elke 100 mannen (32 %).



Mannen hebben vaker een leidinggevende functie dan vrouwen (CBS 2020):

Bedrijfsleven 1 op de 3 leidinggevende functies bekleed door een vrouw.

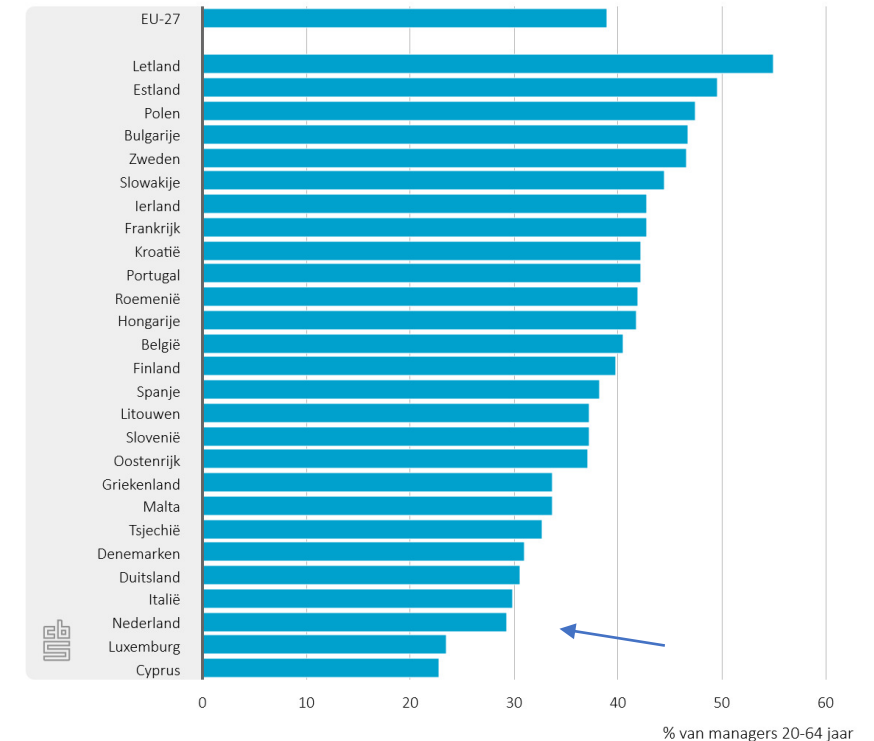
Overheid 2 op de 5 vrouwelijke leidinggevendenden.



# Nederland in achterhoede: weinig vrouwelijke managers

- In 2021 werd 31% van de senior-managementfuncties wereldwijd bekleed door vrouwen; het is voor het eerst dat het aandeel vrouwen in leidinggevende functies hoger is dan 30%. [GrantThornton. (2021). *Women in Business 2021: A window of opportunity.* ]
- Aantal vrouwelijke managers EU 34%, Nederland 25%.
- Global Gender Index 2023 (World Economic Forum) rang Nederland #76 m.b.t. economische participatie en kansen.
- Op grond van het ‘kritische massa’ idee van vrouw-man verhoudingen binnen groepen zou de aanwezigheid van minstens 30% vrouwen in besluitvormende organen het omslagpunt zijn om ideeën, waarden en gedragingen van vrouwen impact te laten hebben op organisatorische besluitvorming. Dit idee werd overgenomen door de Fourth UN Conference on the Status of Women in 1995.

7.1.4 Vrouwelijke managers, 2021

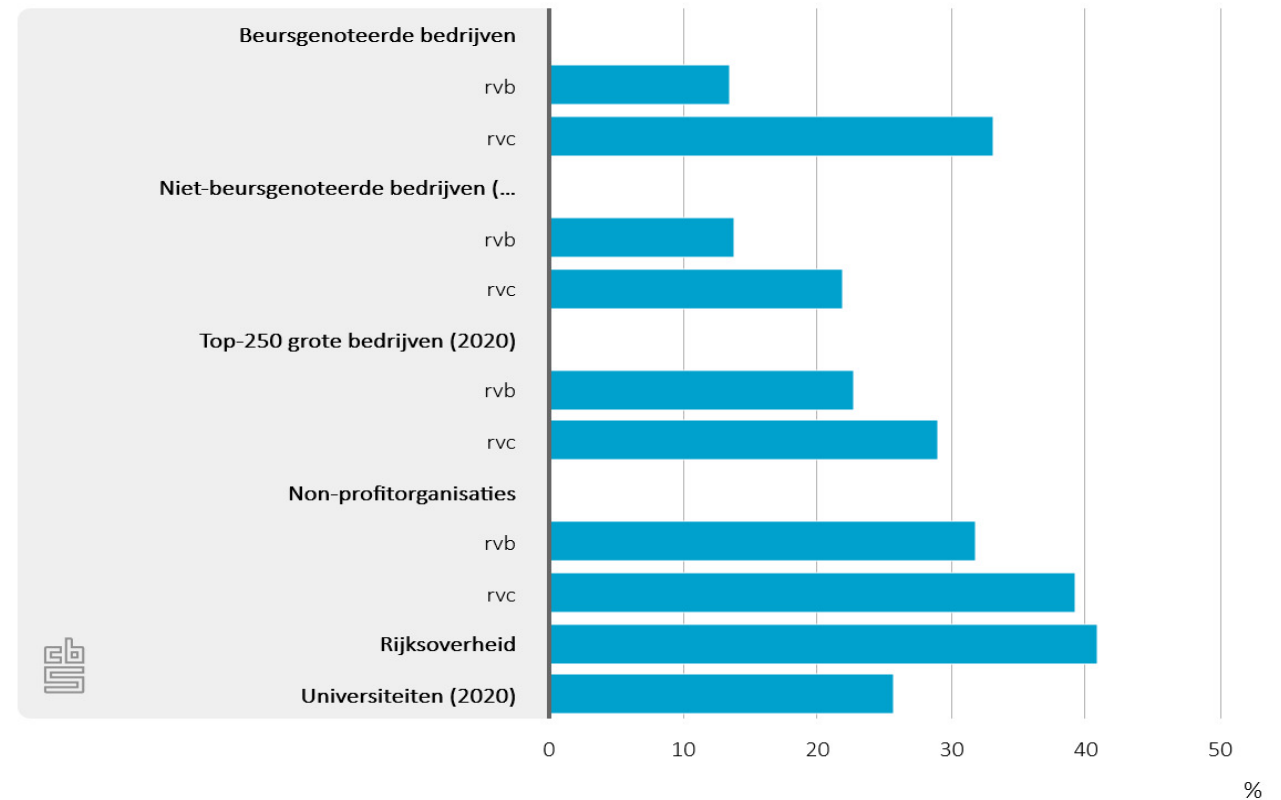


Bron: Eurostat

# Vrouwelijke bestuurders stagneert



## 3.5.1 Vrouwen in top van bedrijven en organisaties, 2021

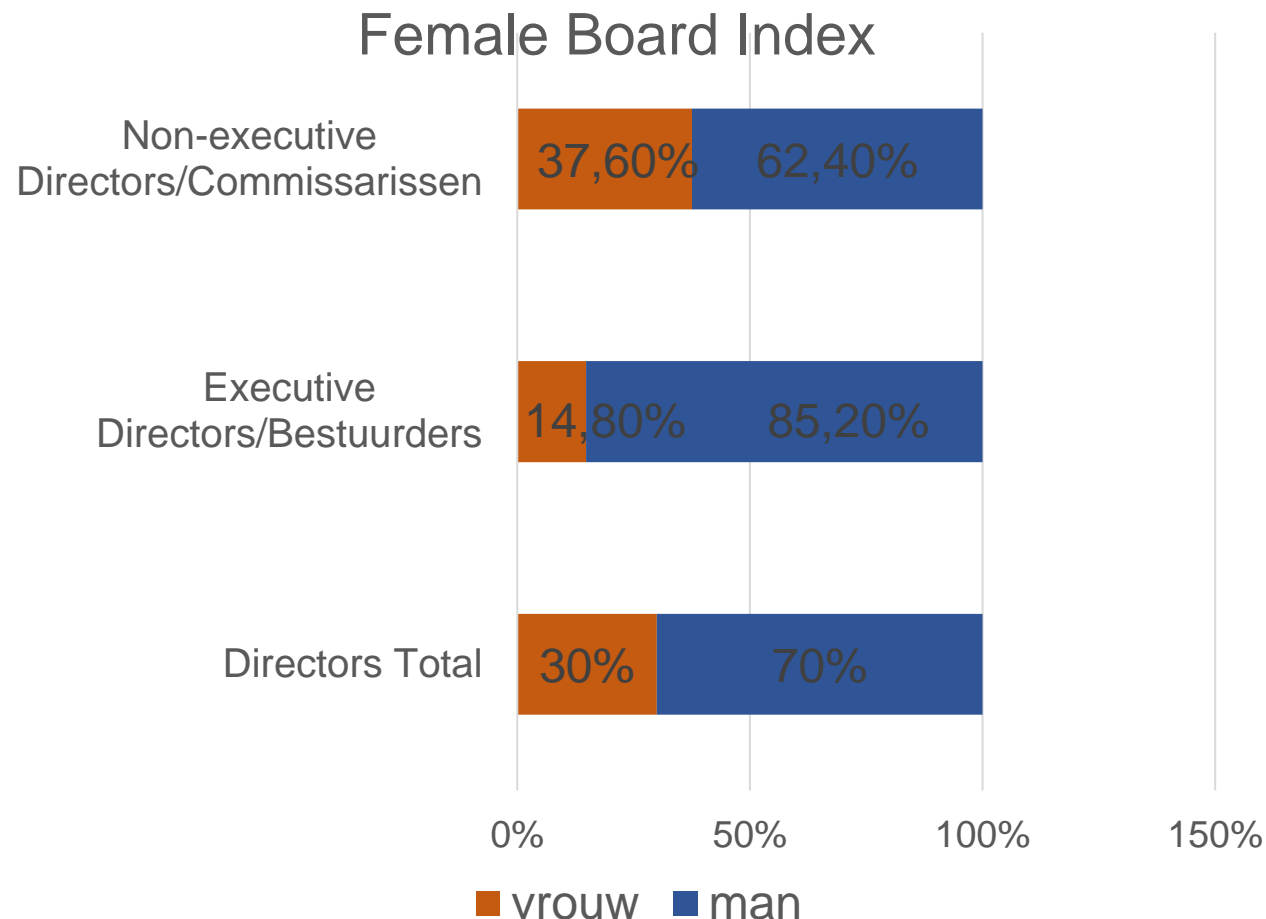


Bron: CBS, SCP (2020); Lückerath-Rovers (2022); SEO (2021); rijksoverheid.nl; Invh.nl.

# Vrouwen in Raden van Bestuur en Commissarissen



- **15%** bestuurders is vrouw in 2022 en 2023.
- % vrouwelijke commissarissen steeg van 38% (2022) naar **39%** (2023).
- 79 van de 88 beursondernemingen (90%) voldoen aan quotum min. 33% vrouw in de RvC.
- 61 ondernemingen hebben geen vrouw in de RvB; wel 14 nieuwe mannen in RvB benoemd.
- 36% vd bestuurders (2022:32%) en 47% van de commissarissen (2022: 43%) is niet-Nederlands.
- **57% van de vrouwelijke commissarissen komt uit het buitenland** tegen 41% bij de mannen.
- **41% van de vrouwelijke bestuurders komt uit het buitenland**, dit is 35% bij de mannen.
- 58% van de nieuwe vrouwelijke commissarissen is niet-Nederlands (bij de mannen is dit 32%).



# Meer vrouwen in de top bij organisaties die de Charter Talent naar de Top ondertekenen



Bij organisaties die de Charter Talent naar de Top tekenen (277):

- is het gemiddeld percentage vrouwen in de RvB naar **37,5%** gestegen, in de RvC naar 39% en in de RvT 46% in 2021
- heeft bijna tweederde (62,7%) van de besturen een evenwichtige m/v-verdeling weten te realiseren in de raden van bestuur (RvB);
- is het grootste deel (83,7%) van de raden van commissarissen (RvC) evenwichtig samengesteld
- heeft 95,7% van de raden van toezicht (RvT) een evenwichtige verdeling.

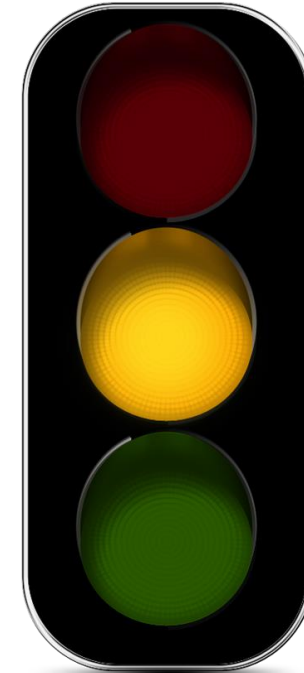


Bron: Talent naar de Top, 2021

# Vrouwen in Management en RvB en RvC



- Het aantal vrouwen in management en topfuncties is onevenredig en nog onder de 30% grens.
- Positieve trend:  
Door het vrouwenquotum stijgen de aantallen vrouwen in de Raad van Bestuur en de Raad van Commissarissen.
- Actiepunt:  
Meer vrouwen in de subtop om de doorstroom te bevorderen.







# POLITIEKE VERTEGENWOORDIGING

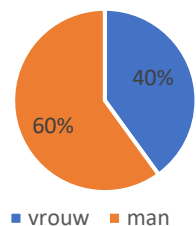
# LinkedIn: Briljante reactie van Zweedse vicepremier (die hier een klimaatwet ondertekent) op de stroom aan decreetfoto's uit de VS. Beelden > woorden!





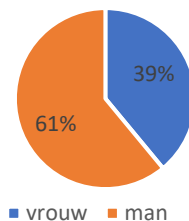
# Vertegenwoordiging van vrouwen in de politiek

## Eerste Kamer 2023



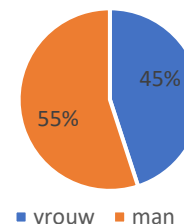
Bron: Parlement.com 2023

## Tweede Kamer 2023



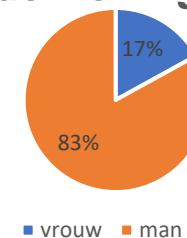
Bron: Parlement.com 2023

## Europarlement 2023



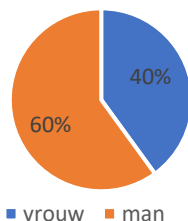
Bron: CBS EM 2022

## Commissaris van de Koning



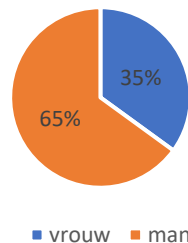
Bron: CBS EM 2022

## Provinciale Staten 2023



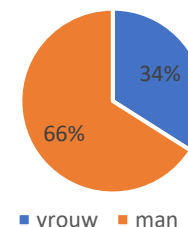
Bron: Stichting Stem op een vrouw

## Gemeenteraad 2022



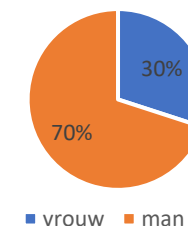
Bron: Ned. Ver. v. Raadsleden

## Waterschappen 2023



Bron: Stichting Stem op een vrouw

## Burgermeesters 2022

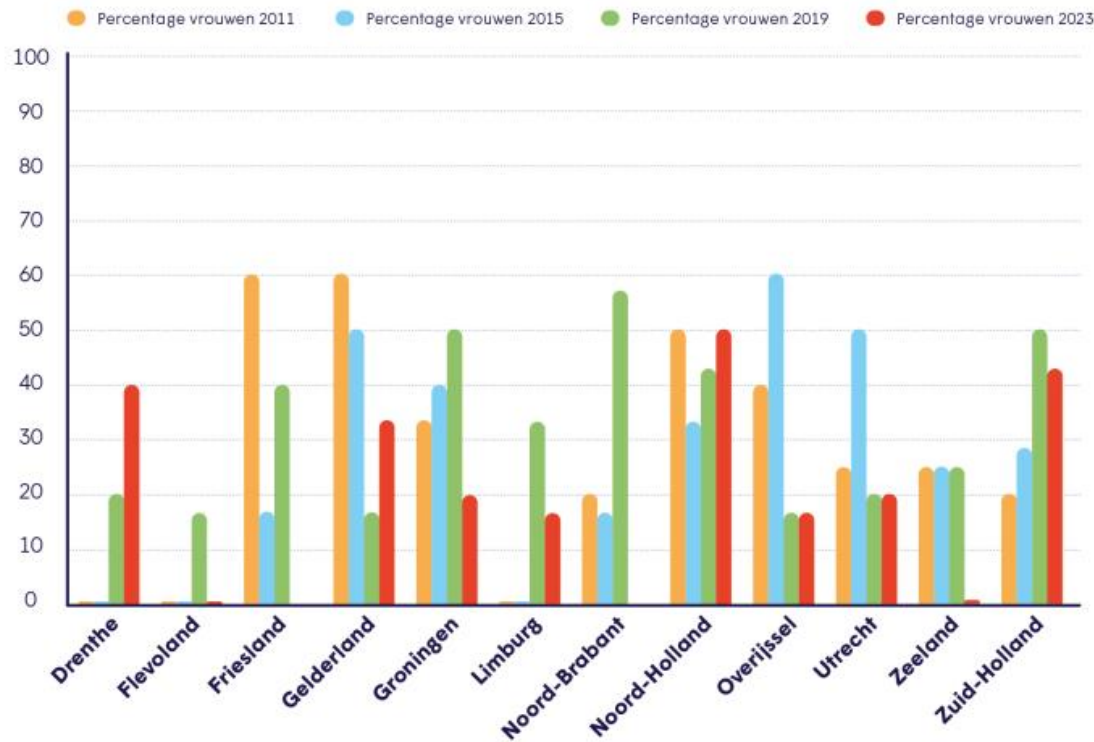


Bron: CBS EM 2022

# Mannencolleges – aantal vrouwelijke gedeputeerden nog nooit zo laag; van 1/3 terug naar 1/4.



Percentage vrouwen in het provinciebestuur, 2011-2023



“Twitter: Dit is het land waar geen vrouwen wonen”

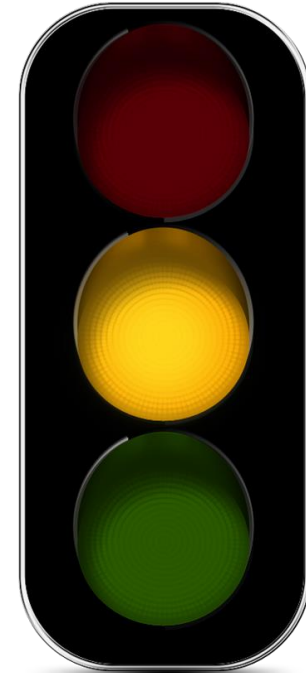
(Installatie van het Limburgse college – ANP/Marcel van Hoorn; Binnenlandsbestuur 12/7/23)





## Dashboard – Vertegenwoordiging en meebeslissen

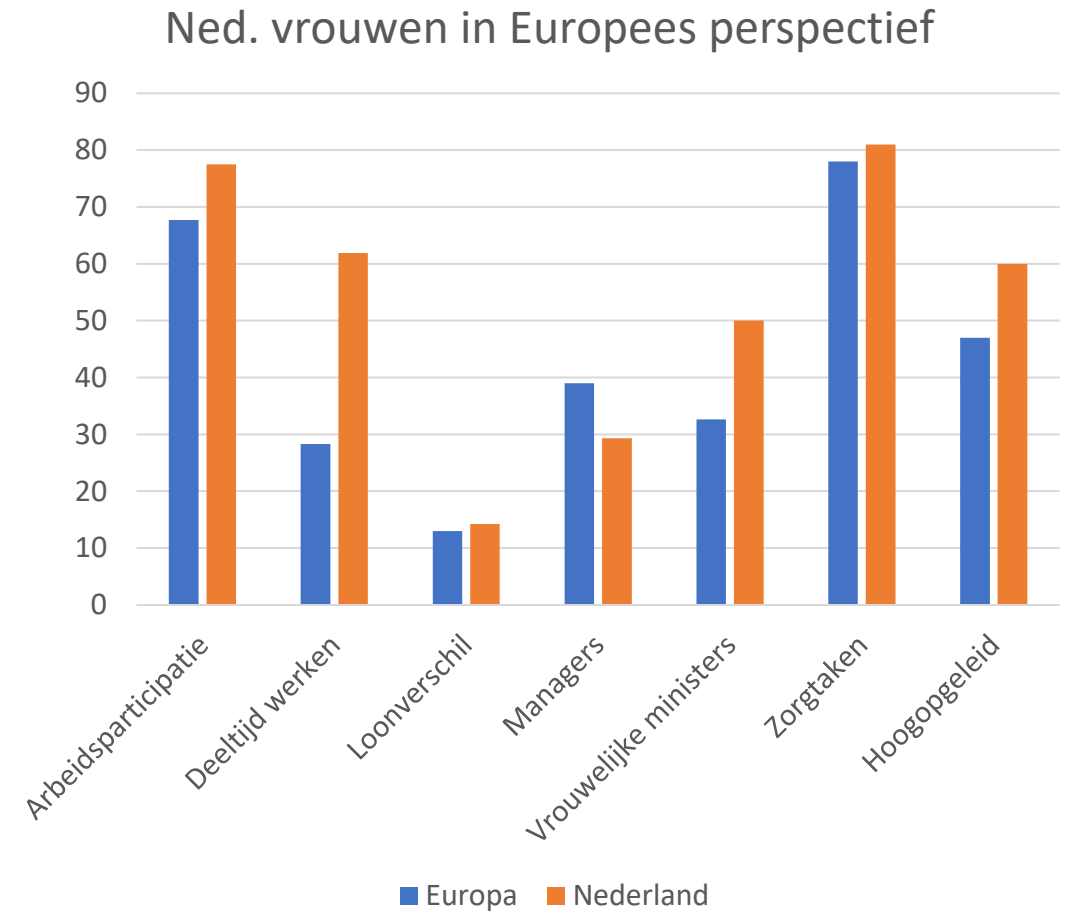
- Vrouwen zijn nog ondervertegenwoordigd.
- Positieve trend:  
De aantallen stijgen en er is meer aandacht voor 50-50 verdeling in top 10
- Actiepunt:  
Directeur Devika Partiman van Stem op een Vrouw :  
*'Er moet de komende jaren gewerkt worden aan een meer inclusieve cultuur in de politiek. Alleen zo blijven de vrouwen die nu massaal (extra) verkozen zijn ook daadwerkelijk politiek actief.'*





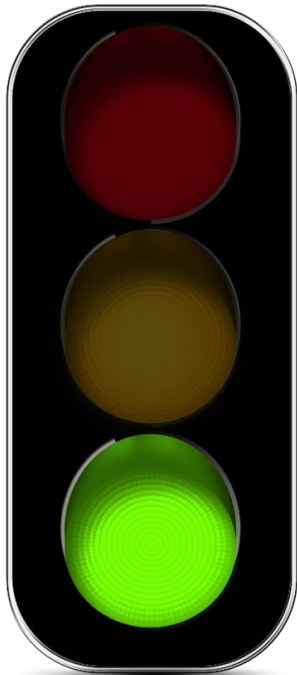
# Nederlandse vrouwen langs de Europese meetlat

- In Nederland is de arbeidsparticipatie onder vrouwen hoger dan gemiddeld in Europa, maar Nederlandse vrouwen werken vaker in deeltijd.
- Het loonverschil tussen mannen en vrouwen is in Nederland hoger dan in Europa
- Nederlandse vrouwen verrichten meer zorgtaken dan andere Europese vrouwen
- Nederlandse vrouwen zijn vaker hoogopgeleid, maar hebben minder vaak een managers positie dan andere Europese vrouwen
- Sinds 2021 heeft Nederland 50% vrouwelijke ministers, en scoort daarmee hoger dan het Europese gemiddelde.

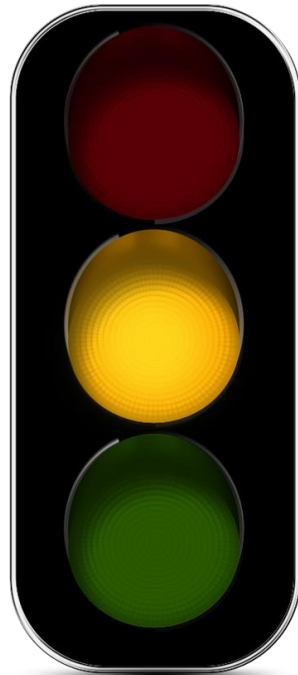


Bron: Emancipatiemonitor 2022

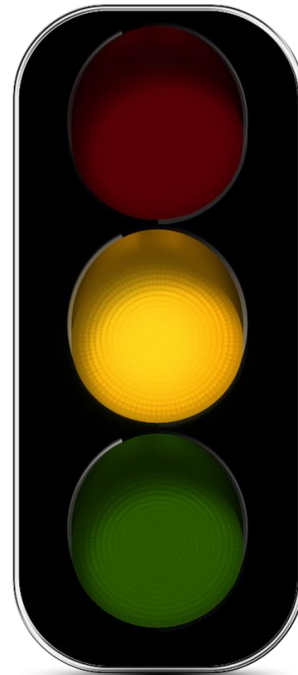
# Dashboard hoogopgeleide vrouwen



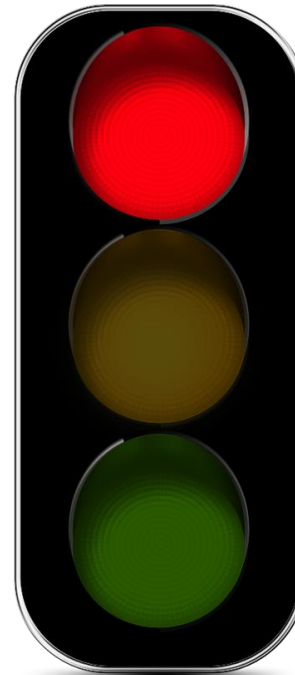
Opleiding



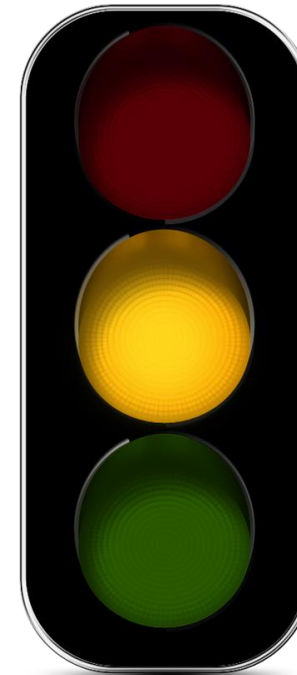
Arbeidsparticipatie



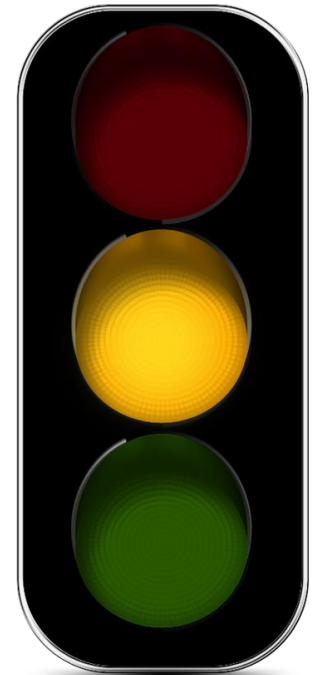
Financiële onafhankelijkheid



Loonkloof



Carrièrekansen



Vertegenwoordiging

# Einde

---





# LIESBETH STAATS, *Vrouwen & Werk*


Zonder getoonde Video filmpjes op het WEF

---

**WOMEN ECONOMIC FORUM**  
19 november 2023

**Documentaire *Waarom werken vrouwen niet*, is te vinden via deze link:**  
[https://npo.nl/npo3/waarom-werken-vrouwen-niet/KN\\_1717390](https://npo.nl/npo3/waarom-werken-vrouwen-niet/KN_1717390)

**Link naar Podcast *Waarom werken vrouwen niet*:**  
<https://open.spotify.com/episode/3HPP5YvV204DK5sRcUBMeL?si=IWZwv70uQhCVHMiM4aeOQA>

A woman with long brown hair, wearing a green textured sweater, is seen from the back, talking to a group of three women sitting on a wooden bench outdoors. The women are dressed in casual summer attire. The background shows a busy outdoor cafe or market area with other people and a white van. The scene is lit with warm, golden-hour light. There are decorative white dashed lines on the left side of the image, resembling a stylized map or network.

# vrouwen & werk

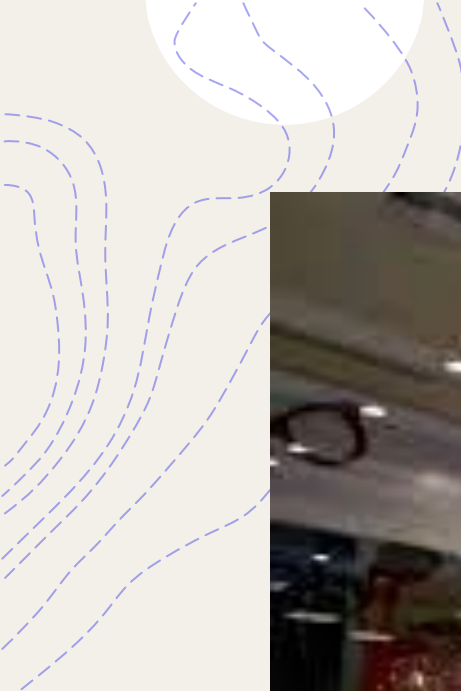
+  
Liesbeth Staats



## Waarom werken vrouwen niet?

Journalist Liesbeth Staats onderzoekt een oer-Hollands fenomeen: het parttime paradijs. Balanstrutjes, parttime prinsesjes, deeltijd-diva's, het debat over arbeidsparticipatie van vrouwen staat al jaren op scherp.

kro  
ncrv





16

16









# Een slimme meid is op haar toekomst voorbereid.



Haal de folder bij postkantoor of bibliotheek.



Hoeveel uur betaald werk per week?

vrouwen 29,2 u

mannen 39,4u

# Deeltijdwerk in Nederland

**70 %**

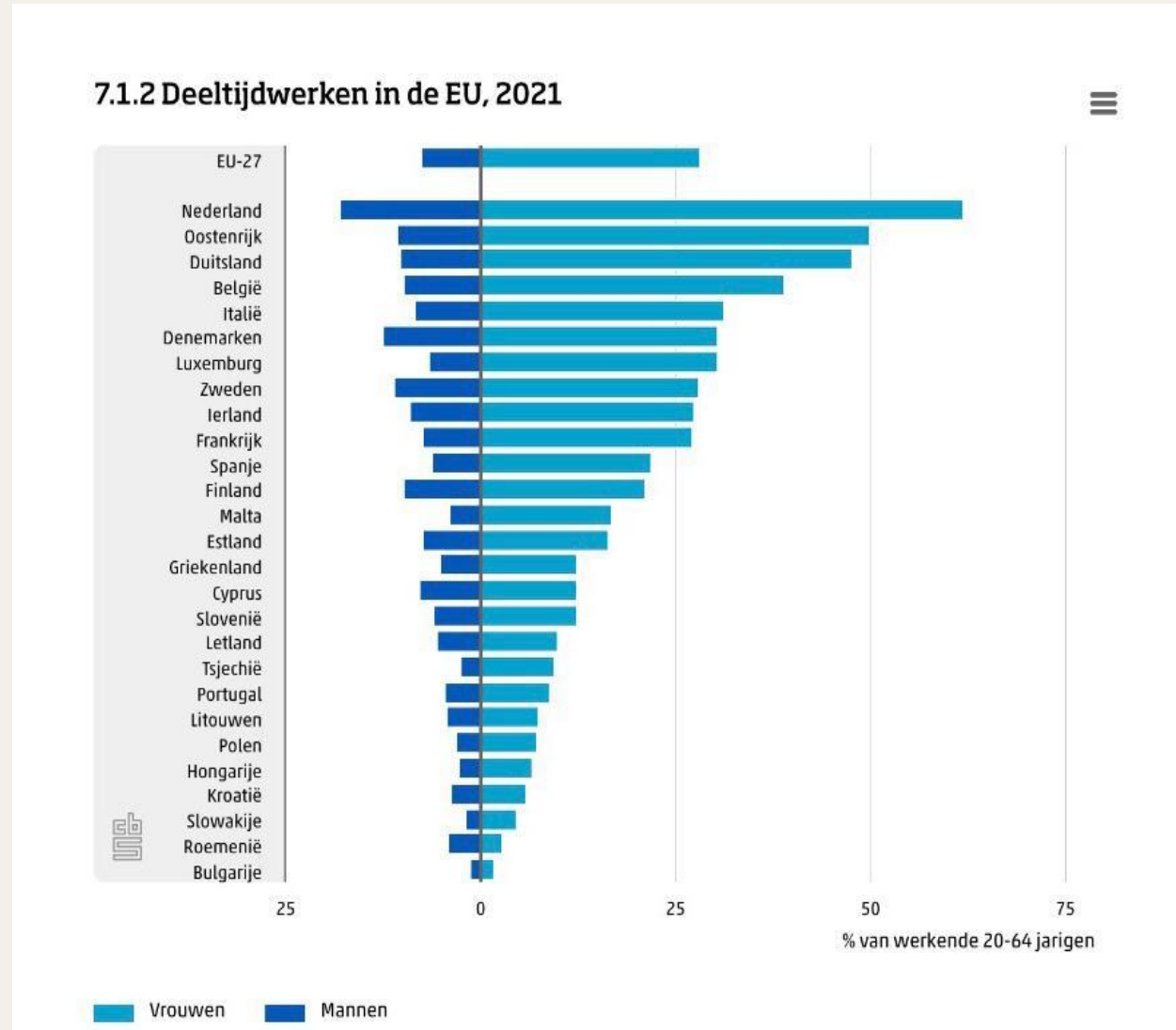
van de vrouwen werkt in deeltijd

**28 %**

van de mannen werkt in deeltijd

- Bron: CBS: 2022 in Cijfers

# Europa: betaald werkende vrouwen in deeltijd



# De emancipatieparadox











A photograph of an outdoor cafe scene. In the foreground, three women are seated on a wooden bench, engaged in conversation. The woman on the left is wearing a green sweater and has her back to the camera. The woman in the middle is wearing a red top and a black skirt. The woman on the right is wearing a pink top and blue jeans. In the background, other people are seated at tables, and a white van is parked. The scene is brightly lit, suggesting a sunny day.

# vrouwen & werk

Liesbeth Staats

# PAUZE

---

**WOMEN ECONOMIC FORUM**

19 november 2023



**V·V·A·O·**  
vereniging van vrouwen met hogere opleiding

# Professor dr. SIGRID HEMELS

## *De vrouw in de Nederlandse inkomstenbelasting*

---

**WOMEN ECONOMIC FORUM**

19 november 2023



**V·V·A·O·**  
vereniging van vrouwen met hogere opleiding

Erasmus  
School of  
Law

# De vrouw in de Nederlandse inkomstenbelasting

VVAO Women Economic Forum

19 november 2023

Prof. dr. Sigrid Hemels



Erasmus University Rotterdam



LUND UNIVERSITY  
School of Economics and Management

Erasmus

# Van oudsher: focus op de mannelijke kostwinner

- Historisch verklaarbaar, BW 1838: man hoofd echtvereniging, bestuurt goederen van de vrouw, die zonder zijn toestemming geen handelingen kan verrichten ten aanzien van die goederen en niet zonder haar man in rechte kan verschijnen (behalve in strafzaak of echtscheidingszaak)
- Pas vanaf 1957 konden gehuwde vrouwen rechtshandelingen verrichten

*1837*  
**BURGERLIJK**  
*Wetboek*  
**W E T B O E K .**

OFFICIËLE UITGAVE.



'S GRAVENHAGE,  
TER ALGEMEENE LANDS DRUKKERIJ.  
1837.

# VVAO (bestuurs)lid Corry Tendeloo



- Belangrijke rol in verandering huwelijksrecht en recht gehuwde vrouwen om te werken: Corry Tendeloo (advocaat, 1933-1939 lid hoofdbestuur VVAO)
  - 1934: TK nam wet aan ontslag gehuwde onderwijzeressen
  - 1937: concept-voorstel verbod arbeid gehuwde vrouwen
  - Met Corry Tendeloo als president streed de VVAO van 1934 tot WO II voor de vrijheid van arbeid van vrouwen: huwelijk, moederschap niet enige levensdoel
  - Vanaf 1946 PvdA TK-lid, strijd voor gelijk loon, niet meer ontslaan ambtenaressen en wijziging huwelijksrecht
- Man bleef hoofd van de echtvereniging tot 1971: pas toen gelijke huwelijkspartners.

# Nederlandse belastingwet weerspiegelt huwelijksrecht, maar loopt achter (1)

- Art. 4 VB **1893** en art. 31 IB **1914** : Vermogen en inkomen van de gehuwde vrouw toegerekend aan haar man, gezinsbelasting, gehuwde vrouw bestaat fiscaal niet.
- Besluit IB **1941**: idem. Om huwelijk en krijgen kinderen te bevorderen, lagere tariefsprogressie en hogere belatingvrije som voor gehuwde mannen dan voor ongehuwden.
- Wijzigde na de oorlog niet, alleen enige vermindering hoge belastingdruk voor ongehuwden in 1948 en 1960.
- **1962**: gehuwde man aftrekpost 1/3 inkomen van vrouw. Vrees confessionele Kamerleden: stimulans voor werkende vrouwen. Staatssecretaris: niet de bedoeling en niet juist.
- Art. 5 IB **1964**: nog steeds toerekening inkomen gehuwde vrouw aan haar man. Ze werd wel belastingplichtige en mocht zelf procederen.

Jersey scraps 'only husbands talk tax' rule **Steven Morris** Tue 4 Feb 2020 16:51 GMT 

Channel island politicians back proposal that married women should have equal tax rights



▲ Susie Pinel, a Treasury minister, described the current law as 'archaic'.

An "archaic" tax law on the island of **Jersey** in effect deeming that a wife's income belongs to her husband is being scrapped.

## Nederlandse belastingwet weerspiegelt huwelijksrecht, maar loopt achter (2)

- **1973:** arbeids- en ondernemingsinkomen bij vrouw zelf belast, rest bij de man (ook aftrekposten). Gehuwde vrouw 20% belastingvrije som gehuwde man.
- **1984:** vrouw zelf belast over haar persoonlijke inkomen (en aftrekposten), gelijke belastingvrije som, niet-persoonlijke inkomen en aftrekposten belast bij meest verdienende partner. Individuele belasting met gezinstrekjes.
- **2024:** twee tarieven (24,5% eerste 67.000 en 31% rest) voor inkomen uit aandelenbezit van meer dan 5% (box 2). Vrije toerekening partners: 24,5% over 134.000: voordeel tov alleenstaanden





# Fundamentele vraag individuele belasting of gezinsbelasting nog steeds actueel: wat maakt het uit?



Inkomen tussen:		Stel IB tarief
0	€ 50,000	30%
€ 50,000		50%



- Gezin A: M verdient € 80.000 and V € 0.
- Gezin B: M verdient € 60.000 and V € 20.000.
- Individueel systeem: gezin A betaalt € 30.000 (30.000 + 0); gezin B betaalt 26.000 (6.000+ 20.000). Als V (meer) gaat werken, inkomen tegen 30% belast
- Gezinsbelasting: beide gezinnen betalen € 30.000 → Als V (meer) gaat werken tegen 50% belast: onaantrekkelijk.
- Gezinsbelasting met splitsing (US/Duitsland): beide gezinnen betalen 24.000 (12.000+12,000). Maakt trouwen aantrekkelijk voor M (minder belasting), werken onaantrekkelijk voor V (meer belasting): iedere euro direct tegen 50% belast. Ook hoge gemiddelde belastinglast V:  $12,000/20,000= 60\%$
- Alleenstaande met zelfde inkomen als M van gezin A (€ 80.000) betaalt bovendien meer belasting over zijn inkomen (€ 30.000): 'bachelor tax'

# Meeste landen bevoordelen kostwinnersgezinnen, alleenstaanden overall het slechtste af

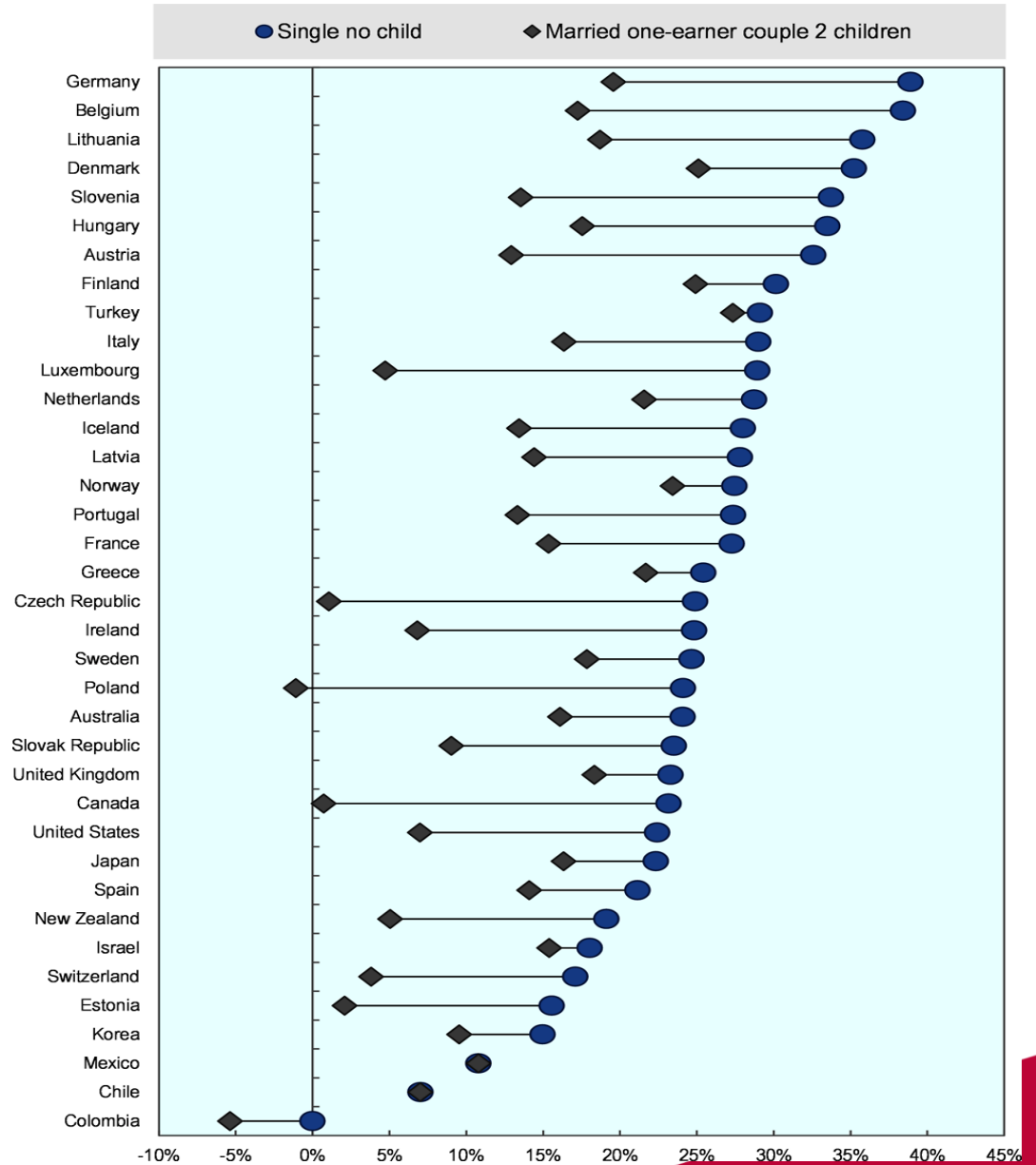
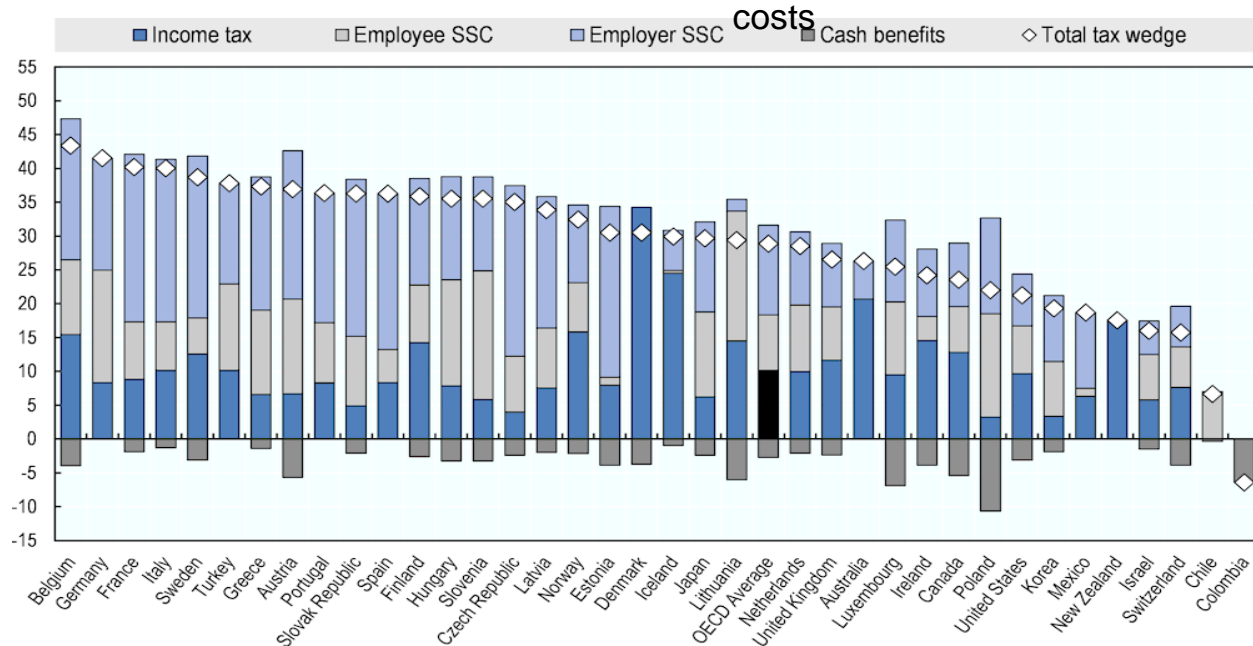
Gemiddelde WIG OESO 2020:

34,6% voor alleenstaanden (NL: 36,4%)

24% voor alleenverdienersgezinnen (NL: 30%)

28,9% voor tweeverdienersgezinnen (NL 28,5%)

Figure 1.4. **Income tax plus employee and employer social security contributions less cash benefits, 2020**  
For two-earner couples with two children, as % of labour



# Pleidooien voor gezinsbelasting, voordelig voor (mannen in) kostwinnersgezinnen, in Nederland

- Afgelopen jaren sterke politieke druk uit conservatieve hoek om kostwinnersgezinnen meer te bevoordelen via gezinsbelasting.
- Niet alleen relevant voor vrouwen, ook voor jonge mannen: lijkt meer te maken te hebben met botsende generatiebelangen, dan met botsende genders.

## SGP wil haar wisselgeld: ontzie de eenverdieners



Kamerlid Chris Stoffer (SGP) hoopt dat het kabinet een extra stap wil zetten. "Maar als dat niet gebeurt, worden wij niet chagrijnig." Beeld ANP

ANALYSE

## Veel extra verdienen, weinig overhouden: het probleem van Omtzigt treft weinig Nederlanders

Pieter Omtzigt wil actie van het kabinet tegen de extremen in de 'marginale belastingdruk', zo bleek deze week bij de Algemene Beschouwingen. Sommige groepen werkenden houden daardoor nauwelijks iets extra's over als ze meer gaan werken. Maar hoe groot is die groep eigenlijk?

Yvonne Hofs 22 september 2023, 19:38

## Coalitieakkoord 2021 – 2025

### VVD, D66, CDA en ChristenUnie

zorgen dat iedereen deze hervorming kan dragen, met name de laagste inkomers.

- Hiernaast zorgen we voor **lastenverlichting van €3 miljard**, met name voor lage- en middeninkomens, werkenden en **gezinnen**. Daarmee streven we over de kabinetsperiode heen een evenwichtig en gemiddeld positief koopkrachtbeeld voor iedereen na.



20 mei 2019 14:28

Laatste update: 20 mei 2019 16:44

2.2K NUJi-reacties

Thierry Baudet stelt in een maandag verschenen essay de positie van vrouwen die werken en (financieel) onafhankelijk zijn ter discussie. Ook zet de Forum voor Democratie-leider vraagtekens bij liberale verworvenheden als abortus en euthanasie.

rd reformatorisch dagblad

Home Laatste nieuws Kerk & religie Opinie Binnenland Politiek Buitenland Economie Koninkrijk-Huis

## „Eenverdiener goed af bij CU en SGP”

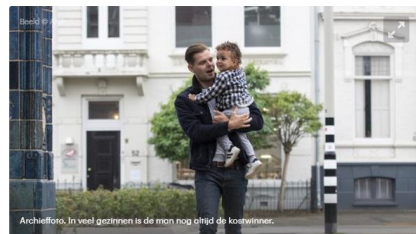
Henk Kraaijenoord 2 maart 2021 11:57

rTLnieuws

19°

## 'Mannen die geen kostwinner zijn worden als zwakkeling gezien'

Door Wouter van Dijke  
19 november 2020 15:42 • Aangepast 19 november 2020 15:55



Archief foto. In veel gezinnen is de man nog altijd de kostwinner.



Nederland wordt als een gemancipeerd land gezien, maar de rolverdeling is in veel gezinnen nog behoorlijk traditioneel. Stellen waar de vrouw meer

# 2021 Rapport Commissie Draagkracht: draagkracht baseren op gezin (p. 9)

De gedragsreacties van huishoudens zijn in veel gevallen afhankelijk van wie van de partners die verandering in het inkomen doormaakt.<sup>10</sup> Het maakt dus uit wie binnen het huishouden meer of minder inkomen ontvangt. Huishoudens geven echter wel in meerderheid aan naar eigen beleving financieel een eenheid te vormen.<sup>11</sup> Dit wijst erop dat de meerderheid van de burgers draagkracht op het niveau van een huishouden ervaart. De beoordeling van draagkracht op individueel niveau zou er bovendien toe leiden dat leden van huishoudens waar het gezamenlijke verzamelinkomen hoog is, maar die zelf niet of slechts beperkt inkomen vergaren, niet als draagkrachtig bestempeld zouden kunnen worden. Alles overziend neemt deze commissie in dit rapport draagkracht op huishoudniveau als uitgangspunt.

<sup>10</sup> Cherchye, L., De Rock, B. & Vermeulen F. (2012) Married with children: a collective labor supply model with detailed time use and intrahousehold expenditure information.

<sup>11</sup> Gubbels (2011) Samenlevingsverbanden in de inkomstenbelasting en in de schenk- en erfbelasting

## Bijlage 9 Deelnemers

Naam	Organisatie
<i>Voorzitter</i>	
Henk Don	Zelfstandig adviseur en toezichthouder
<i>Leden</i>	
Arjan Lejour	CPB/Tilburg University
Arjan Vliegthart	NIBUD
Charles Nysten	Ministerie van Financiën
Elise Splint-Dekker (tot 01/01/2021)	Ministerie van SZW
Marika Knoef	Universiteit Leiden
Marjan Nienhuis	Belastingdienst
Michiel van Goor (vanaf 01/01/2021)	Ministerie van SZW
Rutger Claassen	Universiteit Utrecht
Sander Veldhuizen	Ministerie van Financiën
<i>Secretariaat</i>	
Bas ten Dam	Ministerie van Financiën
Daan van der Linde	Ministerie van EZK
Jesse Hoekstra (tot 30/11/2020)	Ministerie van Financiën
Remco Mocking	Ministerie van Financiën
Miriam Gielen	Ministerie van SZW
Stefan Toonen (tot 31/12/2020)	Ministerie van SZW
Felix Haan (tot 30/11/2020)	Ministerie van SZW
Sam Peepkorn	Ministerie van Financiën
Herwin Riphagen	Ministerie van Financiën
Joyce van der Staaij (vanaf 01/01/2021)	Ministerie van SZW

<https://www.rijksoverheid.nl/documenten/kamerstukken/2021/03/22/rapport-commissie-draagkracht>



## Report of the Royal Commission on Taxation ('Carter Commission', Canada 1966):

Slechts 2 van de 9 commissieleden waren vrouw....

stronger than that. We believe firmly that the family is today, as it has been for many centuries, the basic economic unit in society. Although few marriages are entered into for purely financial reasons, as soon as a marriage is contracted it is the continued income and financial position of the family which is ordinarily of primary concern, not the income and financial position of the individual members. Thus, the married couple itself adopts the economic concept of the family as the income unit from the outset. In western society

*Erasmus*

# Korte alinea doet geen recht aan fundamentele discussie in de literatuur en empirisch onderzoek

Zie voor meer literatuurverwijzingen Hemels Weekblad fiscaal recht 2019/249 en 256, open access via <https://www.taxlive.nl/nl/documenten/nieuws/een-gezinsbelasting-of-een-individuele-belasting/>

H.S. Rosen,  
National Tax  
Journal  
1977:

[https://www-istor-org.eur.idm.oclc.org/stable/41862157?seq=1#metadata\\_info\\_tab\\_contents](https://www-istor-org.eur.idm.oclc.org/stable/41862157?seq=1#metadata_info_tab_contents)

The case for the family unit is not as compelling as the Carter Commission suggests. Although many believe that sharing is a basic element of the marriage contract which should be taken into account by the tax law, others find no compelling reasons to treat married couples specially.

Clearly, there is no theoretically correct solution to this question. Although I find the ethical arguments for regarding the individual as the taxable unit to be quite compelling, my purpose here has been less to settle the controversy than to show that there is a case to be made for both views. The hope is that once the presumption that the family should be the taxable unit is removed, then more attention will be focused upon the efficiency implications of joint versus individual filing.

B.I. Bittker, Stanford Law Review 1975:

[https://digitalcommons.law.yale.edu/fss\\_papers/2291/](https://digitalcommons.law.yale.edu/fss_papers/2291/)

prior marriage. It may be, therefore, that tax theorists have excessively downgraded the importance of legal rights within the family, and that a swing of the pendulum is in the offing.

If my extended essay has a unifying theme, it is that theoreticians, whatever their backgrounds, cannot “solve” the problem of taxing family income. They can identify the issues that must be resolved, point out conflicts among the objectives to be served, propose alternative approaches, and predict the outcome of picking one route rather than another. Having performed these functions, the expert must give way to the citizen, whose judgments in the end can rest on nothing more precise or permanent than collective social preferences. Once the citizenry casts the die, however, the expert is entitled to offer a postscript, namely, that the chosen solution will itself turn out, sooner or later, to be a problem.



SCP 2018  
<https://www.scp.nl/publicaties/publicaties/2018/12/18/ons-geld>

p. 45 rapport:

vrouw van invloed is op bestedingskeuzes van het huishouden.<sup>65</sup> De bestedingskeuzes van het huishoudens zijn meer in lijn met de voorkeuren van de partner met het hogere inkomen. Op deze manier kan het dus ook van belang zijn aan welke partner een belastingvoordeel of -nadeel toegerekend wordt. In tegenstelling tot eerdere internationale literatuur vinden de auteurs geen bewijs dat een groter aandeel van de vrouw in het huishoudinkomen leidt tot een toename van de uitgaven aan, en de gespendeerde tijd met, de kinderen.

L. Zelenak, N.Y.U Tax Law Review 2000:

<https://core.ac.uk/download/pdf/62561654.pdf>

Putting aside the question of consistency, there remains a question as to what extent spouses typically share the enjoyment of marital income. In an earlier article, I reviewed the empirical literature on this question, and concluded that the evidence of pooled marital income consumption is quite strong.<sup>116</sup> This does not mean, however, that it makes no difference to the spouses who earns the income. There is also strong evidence that the earner spouse in a one-earner marriage retains considerable control over how the income is used.<sup>117</sup> Even if the result is technically shared consumption, it may be skewed toward the earner's consumption preferences. A nonearning wife may share an earning husband's ski vacation, but if it were up to her, they would have taken a cruise. In short, the enjoyment of income within a typical marriage is less skewed than the earning of the income, but there are still advantages to being the higher earner. If this is right, then the perfect income splitting involved in returning to 1948 is too generous.

## UK Mirrlees Review (Tax by design 2011, p. 139)

<https://www.ifs.org.uk/docs/taxbydesign.pdf>

Ultimately, the choice between individual and joint taxation depends on political value judgements about how far people should be viewed as independent individuals and how far as couples. Rather than making a judgement of our own, in this book we simply take the current individual, annual assessment for taxes and joint, short-term assessment for benefits as given. In these circumstances, there is certainly no scope for full integration,

# Gezinsbelasting (joint taxation) wijkt af van trend van individuele belasting: EU in 2015 (bron: O. Rastrigina & A. Verashchagina, *Secondary earners and fiscal policies in Europe*, European Union 2015)

- Meeste EU lidstaten individuele belasting.
- Elementen van gezinsbelasting in de helft van de lidstaten (inclusief Nederland)
- Alleen Duitsland, Frankrijk, Ierland, Luxemburg en Portugal volledige gezinsbelasting.
- Minst verdienende partner hoge marginale effectieve belastingdruk in landen met (elementen van) gezinsbelasting (**meer dan 50%**): **België**, Duitsland, Denemarken, **Ierland**, **Luxemburg**, Finland, Italië, Nederland, Portugal en Hongarije.
- Gezinsbelasting nadelig voor werkende vrouwen



## Gunnarsson 2016 (p. 4, 7, 8):

<http://www.diva-portal.org/smash/get/diva2:930244/FULLTEXT01.pdf>

However, it is obvious that many European countries that build their income tax system on the ability-to-pay principle have resisted introducing individual income tax. As shown in many feminist studies concerning joint taxation of spouses, the roots to the resistance are related to the strong normative position of the breadwinner family model. Cultural patterns, political ambitions or other concerns in the political rhetoric have override the idea of the tax principle based theory. As a consequence, much feminist tax research has focused both on the relative merits of the individual versus the spousal couple as the appropriate tax unit from an ability-to-pay perspective, and on the impact of the choice of the tax unit as an incentive for women to participate in paid work in the labour market. World-wide, feminist tax scholars have, based on both theory and impact studies, during decades advocated that the marital tax unit is both a defective indicator of ability to pay and a disincentive for women's economic autonomy and their opportunity to participate in the labour market (Apps 1984, Lahey 1985, Kornhauser 1997, Grbich 1990–91, Dulude 1985, Young 1997, Gunnarsson 2003).

# Tax policies in the EU 2020 survey

[https://ec.europa.eu/taxation\\_customs/business/company-tax/tax-good-governance/european-semester/tax-policies-european-union-survey\\_en](https://ec.europa.eu/taxation_customs/business/company-tax/tax-good-governance/european-semester/tax-policies-european-union-survey_en)

## 2.3.3. Tax burden on second earners

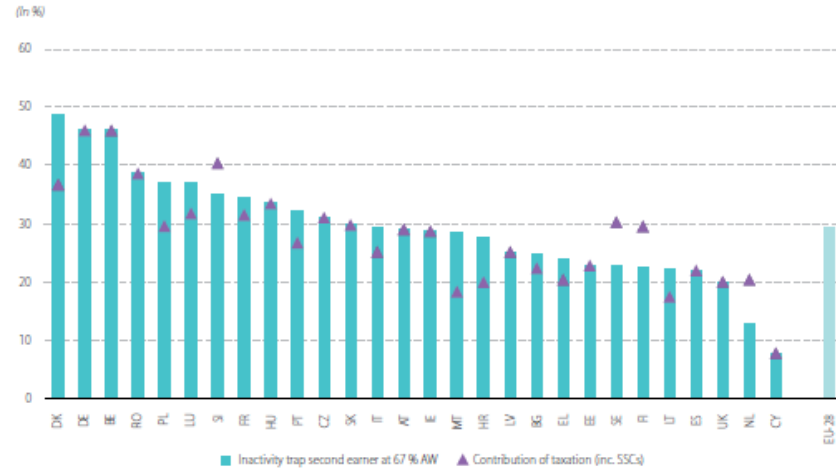
Tax system features such as transferable tax credits and the degree of joint taxation contribute to variations in the level of the inactivity trap for second earners, alongside features of the benefit system, such as the withdrawal of means-tested benefits. Joint taxation can lower the tax burden for single-earner couples, or dual-earner couples where earnings are distributed unevenly between the partners. However, it can inflate marginal tax rates for the non-earning partner or lower earner, as they are effectively taxed at the same marginal rate as their higher-earning partner. This can consolidate the gender employment gap and thus also the gender pay gap.

In most Member States, taxation makes a relatively big contribution to the inactivity trap for second earners in cases where the principal earner is on the average wage. Where the contribution of taxation is bigger than the trap itself, other measures (e.g. in-work benefits) are compensating for the level of taxation.

Other factors, such as the availability of affordable, high-quality formal care services (including childcare) and well-designed work-life balance policies, can influence people's decisions as to whether to enter the labour market, return to work or work longer hours.

The inactivity trap for second earners is highest in Denmark, Germany and Belgium. The contribution of taxation is most pronounced in Belgium and Germany.

Graph 33: Inactivity trap for second earners, 2018



Source: Commission tax and benefits indicator database based on OECD tax-benefit model (updated 17.6.2019).  
 Notes: (1) The data are for a second earner on 67% of the average wage in a two-earner family with two children; the principal earner is on the average wage.  
 (2) 'Contribution of taxation (including SSCs)' refers to the percentage of additional gross income that is taxed away due to taxation and SSCs (other elements contributing to the low wage trap are withdrawn unemployment benefits, social assistance and housing benefits).

A 'low-wage trap' can arise from the rate at which taxes are increased and benefits withdrawn as earnings rise. For second earners, as with the inactivity trap, taxation plays a key role in determining the level of the low-wage trap in most Member States. Many low-wage second earners are women working part-time. Graph 34 shows the percentage of additional earnings 'taxed away' when second earners increase their earnings from one third to two thirds of average wage, e.g. by working longer hours.

As noted above, other factors, such as the availability of affordable, high-quality formal care services (including childcare) and well-designed work-life balance policies, can influence people's decisions as to whether to work longer hours.

The low-wage trap for second earners is highest in Belgium, Slovenia and Portugal. The contribution of taxation is most pronounced in Belgium and Germany.

Graph 34: Low-wage trap for second earners, 2018



Source: Commission tax and benefits indicator database based on OECD tax-benefit model (updated 17.6.2019).  
 Notes: (1) The data are for a second earner whose wages increase from 33% to 66% of the average wage, in a two-earner family with two children; the principal earner is on the average wage.  
 (2) 'Contribution of taxation (including SSCs)' refers to the percentage of additional gross income that is taxed away due to taxation and SSCs (other elements contributing to the low wage trap are withdrawn unemployment benefits, social assistance and housing benefits).  
 (3) The negative values are explained by the level of additional in-work benefits outweighing additional taxes and SSCs.

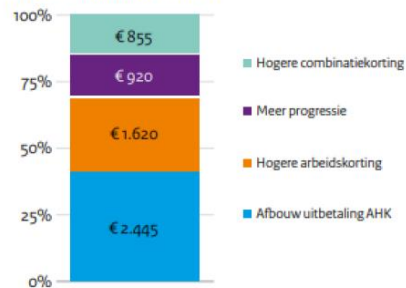




# 2021 rapport Verschil eenverdieners en tweeverdieners (p. 14)

## Wie zijn de eenverdieners? H2/3: niet armste gezinnen

Figuur 1.2 Verschil in belastingdruk tussen alleenverdiener/tweeverdiener met een inkomen van 60.000 tussen 2005-2021



Bron: Synthesestudie *Bouwstenen voor een beter belastingstelsel*

Artikel 8.9. Verhoging maximum gecombineerde heffingskorting bij minstverdienende partner

2 Ten aanzien van de belastingplichtige die geboren is vóór 1 januari 1963 wordt voor de bepaling van het toetsniveau de algemene heffingskorting voor 100% in aanmerking genomen.

### Antwoord 7

Er zijn in 2018 naar schatting circa 335.000 eenverdienergezinnen. Om ten minste een deel van de algemene heffingskorting te verzilveren via box 3, dient de rendementsgrondslag in box 3 groter te zijn dan twee keer het heffingsvrij vermogen. Dit is het geval voor circa 95.000 eenverdienergezinnen (28%). Om de algemene heffingskorting in 2018 volledig te verzilveren via box 3, is een rendementsgrondslag van minimaal € 272.136 nodig. Er zijn circa 25.000 eenverdienergezinnen (7%) met een dergelijke rendementsgrondslag; in deze gezinnen kan de niet-verdienende partner de algemene heffingskorting volledig verzilveren als het inkomen uit vermogen aan deze partner toegerekend wordt. Het afbouwen van de overdraagbaarheid van de algemene heffingskorting draagt bij aan stimulering van de arbeidsparticipatie.

Tweede Kamer,  
Aanhangsel van de  
Handelingen, 2017-  
2018, 2028  
<https://zoek.officielebekendmakingen.nl/ah-tk-20172018-2028.pdf>

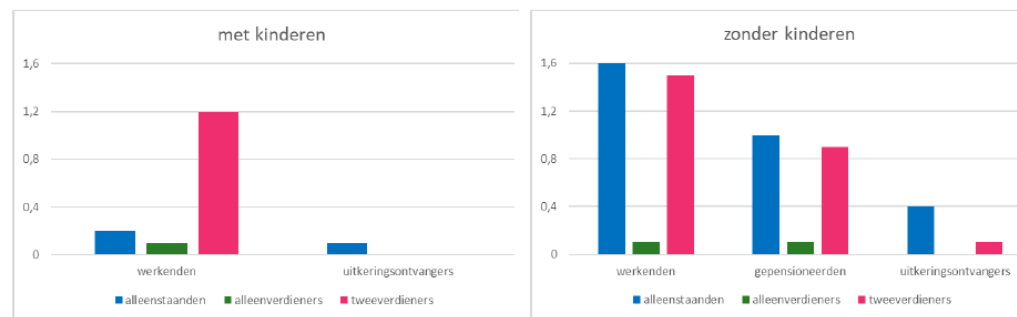
afbouw van de algemene heffingskorting vanaf een inkomen van ruim € 20.000. Verder blijkt uit de tabel dat alleenverdieners in 2021 nog een klein belastingvoordeel hebben ten opzichte van een alleenstaande als gevolg van de uitbetaalbaarheid van de algemene heffingskorting. Vanaf 2023 is dit voordeel verdwenen en hebben alleenverdieners en alleenstaanden hetzelfde recht op heffingskortingen. Tot slot hebben alleenverdieners en tweeverdieners een voordeel ten opzichte

In deze paragraaf worden verschillende huishoudtypen vergeleken bij hetzelfde bruto-inkomen: modaal (€ 36.500). Het gevolg hiervan is wel dat we naar voorbeelden kijken die niet per definitie representatief zijn voor de verschillende huishoudtypen. Zo zijn er naar schatting bijna 1,5 miljoen tweeverdieners, maar slechts 67 duizend van deze huishoudens hebben een huishoudinkomen dat lager is dan modaal. Bij alleenverdieners geldt ook dat een groot deel van de huishoudens een inkomen heeft dat ruim boven modaal ligt. Voor alleenstaanden is het modaal inkomen wel behoorlijk representatief: er zijn ongeveer evenveel alleenstaanden met een inkomen boven modaal als onder modaal. Om die redenen worden bij de vergelijking ook alleen- en tweeverdieners met een inkomen van twee keer modaal meegenomen.

### 3.6 Conclusies

Uit de casussen valt op dat alleenverdieners van een modaal inkomen minder overhouden dan tweeverdieners. Hierbij zijn echter een aantal belangrijke kanttekeningen te maken. Zo blijkt uit de beschrijving van huishoudens dat er maar een kleine groep alleenverdieners in Nederland is, en dat er bijna geen tweeverdieners zijn die samen niet meer dan een modaal inkomen verdienen. Het vergelijken van een alleenverdiener en een tweeverdienend paar met een modaal inkomen is daarom vaak geen representatieve vergelijking. Daarbij betekent een vergelijking van deze huishoudens bij eenzelfde inkomen doorgaans dat het tweeverdienende paar een lager uurloon heeft dan de alleenverdiener. Uit de analyse van de gemiddelde-druk blijkt het verschil tussen alleen- en tweeverdieners ook te bestaan wanneer het inkomen toeneemt. Verder valt op dat het verschil tussen alleen- en tweeverdieners groter is bij paren zonder kinderen. Alleenstaanden houden meer over van eenzelfde inkomen dan zowel alleen- als tweeverdieners. Daarnaast valt uit de analyse van de gemiddelde druk op te maken dat gepensioneerden met eenzelfde huishoudinkomen lager worden belast dan werkenden. Dit komt vooral doordat gepensioneerden geen AOW-premie betalen.

Figuur 3.1 – aantal huishoudens (in miljoenen) met en zonder kinderen naar inkomensbron en huishoudtype (Bron: MIMOSI)



# Alleenverdieners zeer kleine groep en vooral rijkeren: geen redenen voor gezinsbelasting

- Waarom voor kleine groep (CPB 2018: 400.000 gezinnen waarvan maar 100.000 met kinderen (totaal 7,9 mln gezinnen) voornamelijk beter gesitueerden afstappen van individu als eenheid van draagkracht?
- Gezinsbelasting maakt belastingstelsel ingewikkelder, groter verschil LB en IB, hogere tarieven
- Gezinsbelasting geeft rijkere alleenverdienersgezinnen grootste voordeel: strijdig met draagkracht. Bij progressief belastingtarief biedt gezinsbelasting alleen voordeel voor hoge inkomens en heeft dus degressief effect: verandert niets voor lage inkomens.
- Tweeverdiener met zelfde uurloon als alleenverdiener betaalt in gezinsbelasting meer belasting. Strijd met draagkracht: waarom moet gezin met alleenverdiener die 40 uur werkt hetzelfde worden belast als het anderhalfverdienersgezin dat voor zelfde inkomen 60 uur werkt of tweeverdieners 80 uur?
- Waarom moet een alleenstaande die 40 uur werkt meer belasting betalen dan collega die ook 40 uur werkt en evenveel verdient, alleen omdat die collega een partner zonder betaald werk heeft?
- Juist eenoudergezinnen (= alleenstaande voor gezinsbelasting) zwaarder belast, terwijl dat de armste gezinnen zijn!

## Relevant in dit kader: arbeidselasticiteiten

- CPB 2017:
  - Alleenstaande mannen en vrouwen hebben vergelijkbare arbeidselasticiteit;
  - Mannen met partner hebben lagere arbeidselasticiteit dan vrouwen met partner, zeker als ze kinderen hebben.
- Gehuwde vrouwen makkelijker weerhouden om (meer) te werken als ze veel belasting moeten betalen, speelt bij mannen minder.
- Gezinsbelasting inefficiënt
- Zweden 1971 individuele belasting, omdat gezinsbelasting als barriere werd gezien voor arbeidsparticipatie van vrouwen → stijging werkende vrouwen
- Gunnarson & Erikson 2017: individual tax system improves gender equality and increases fairness of the tax system.
- Commissie Draagkracht (p.64): gezinsbelasting negatief effect op arbeidsparticipatie en economische onafhankelijkheid.



### ONDERWIJS (2)

#### Salaris niet bepalend

In de analyse *Prachtig vak, maar wie wil nog leraar worden?* (13/7) gaat leraar-in-opleiding Merel van Vroonhoven er vanuit dat het lerarentekort zal worden opgelost met een salarisverhoging. Het lost niet alles op, zegt ze, maar het vak wordt wel meteen aantrekkelijker. Van Vroonhoven heeft zich weinig verdiept in het verleden. Zo kan ik mij als leerkracht een salarisverhoging herinneren van 8 procent. Twee van mijn vrouwelijke collega's besloten op dat moment een halve dag minder te gaan werken, zodat ze meer bij hun gezin konden zijn. Daarmee werd het lerarentekort dus nog groter.

M.J. Quist  
Zwolle

**nrc**  
DONDERDAG 15 JULI 2021

# Niet alleen negatief voor het individu, maar ook voor de samenleving

- Vergrijzing:
  - Meer arbeidsaanbod nodig.
  - Meer overheidsinkomen (belasting) nodig om kosten vergrijzing (zorg, AOW etc) te betalen
- Onlogisch om vrouwen aan te moedigen thuis te blijven door gezinsbelasting te introduceren.
- Niet slechts privékeuze, want van de overheid (=samenleving) verwacht via bijstand, toeslagen vangnet verwacht
- Niet werkende partner gebruikt overheidsvoorzieningen, bouwt AOW-rechten op, krijgt bijstand als ze na scheiding geen baan kan vinden: lijkt rechtvaardiging dat alleenverdienersgezin meer belasting betaalt
- Voor partners die niet kunnen werken (arbeidsongeschikt, zorg voor gehandicapt kind) al speciale voorzieningen, niet nodig voor die kleine groep gezinsbelasting in te voeren.



Waarom zouden we de financiële afhankelijkheid van Nederlandse vrouwen blijven aanmoedigen?

de getrouwde vrouw financieel niet. Gelukkig hebben we het in Nederland beter voor ons. Maar pas sinds 1974 geldt in ons land volledige gelijkheid voor de belastingwet. En het is nog steeds de enige reden waarom de vergrijzing kan de last voor de staat niet meer te betalen is (ook voor de staat). Het is de enige reden waarom de vergrijzing kan de last voor de staat niet meer te betalen is (ook voor de staat).

Van de vrouwen is 40% niet financieel onafhankelijk. Als collectief ding, we het risico.



## Bovendien leidt gezinsbelasting tot herverdeling van jongeren naar well to do ouderen

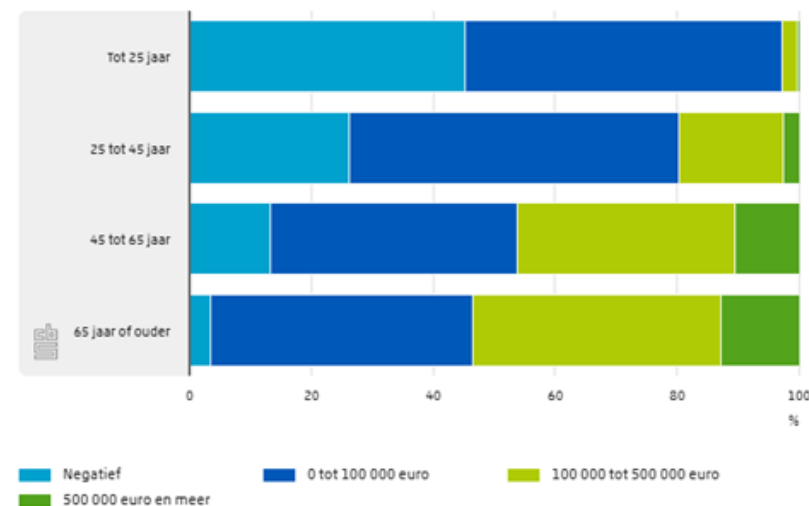
- Met name ouderen met hoog inkomen (bv man met hoog pensioen, vrouw alleen AOW) hebben voordeel van gezinsbelasting.
- Onder jongeren relatief meer alleenstaanden die zwaarder worden belast en tweeverdienersgezinnen.
- Ouderen meest welvarende groep, juist jongeren hebben het financieel minder.
- 50+ kiezers zijn in de meerderheid...

### 5.4 Vermogen naar kenmerken van huishoudens

#### Helft 65-plus huishoudens heeft meer dan ton vermogen

De levensfase van een huishouden is sterk bepalend voor de omvang van het vermogen. Jonge huishoudens met een hoofdkostwinner tot 25 jaar hebben nauwelijks vermogen. Dat wordt pas opgebouwd in de loop der jaren. De hoogste vermogens zijn dan ook te vinden bij de 65-plussers. Ze bezitten vaak een eigen woning waar nauwelijks of geen hypotheekschuld meer op rust. Begin 2018 bedroeg het doorsnee vermogen van 65-plus huishoudens 127 duizend euro. Ruim de helft van de 65-plus huishoudens had een vermogen van meer dan een ton en een op de acht had meer dan een half miljoen. Een negatief vermogen kwam bij 4 procent van de 65-plussers voor.

#### 5.4.1 Vermogen naar leeftijd hoofdkostwinner, 1 januari 2018\*



*Erasmus*

## Conclusie

- Gezinsbelasting is terugdraaien van de klok.
- Individuele belasting belangrijk om financiële zelfstandigheid vrouwen te ondersteunen: past in SDG5 Gender equality.
- Rapport for Europees Parlement (Gunnarsson et al 2017): “such ambition must be linked with the overall design of the tax system”
- Gezinsbelasting leidt bovendien tot herverdeling naar rijkere, oudere gezinnen.
- Stijdig met draagkrachtbeginsel en uitgangspunt progressieve inkomstenbelastingheffing
- Lijkt in een trend te passen waarin politieke partijen de stem van de meerderheid van oudere kiezers zwaar laten meewegen.

SUSTAINABLE DEVELOPMENT GOALS



Dank voor uw aandacht!  
Vragen? Stel ze gerust!

Meer lezen?

Anneke Linders, “Frappez, frappez toujours!” N.S. Corry Tendeloo (1897-1956) en het feminisme in haar tijd, Uitgeverij Verloren 2003

S.J.C. Hemels (2019). Gezin of individu: een Gordiaanse knoop in de IB. (deel 1 en 2) *Weekblad Fiscaal Recht*,

<https://www.taxlive.nl/nl/documenten/nieuws/een-gezinsbelasting-of-een-individuele-belasting/>

S.J.C. Hemels (2019). Fiscale transparantie van de gehuwde vrouw in de IB. *Nederlands Tijdschrift voor Fiscaal Recht*, 20 (5), 1-

5. <https://www.ndfr.nl/content/NTFR2019-201>

S.J.C. Hemels, Het Aletta Jacobs-arrest: ook fiscaal interessant!, *Nederlands Tijdschrift voor Fiscaal Recht* 12 januari 2023, NTFR 2023/54 - Podcast

Universiteit van Nederland: Hoe een vrouw een einde maakte aan het mannenbolwerk, 8 maart 2023

<https://www.universiteitvannederland.nl/podcast/hoe-een-vrouw-een-einde-maakte-aan-het-mannenbolwerk>

S.J.C. Hemels (2022), No Vote, No Tax! Taxation and Women’s Suffrage Movements. In: Peter Essers (ed.) *History and Taxation: The Dialectical Relationship between Taxation and the Political Balance of Power*, IBFD 2022, p. 127-134.

S.J.C. Hemels (2020). Equality and the Taxable Unit in Income Tax. In C. Brokelind & S. van Thiel (Eds.), *Tax Sustainability in an EU and International Context* (pp. 161-174). Amsterdam: IBFD

S.J.C. Hemels (2018). The Position of Married Women in Dutch Income Tax Law Since 1893 (SSRN working paper)

<https://ssrn.com/abstract=3219003>

# WIETEKE GRAVEN

## *De (on)mogelijkheden van grotere contracten*

---

**WOMEN ECONOMIC FORUM**

19 november 2023



**V·V·A·O·**  
vereniging van vrouwen met hogere opleiding



# De (on)mogelijkheden van grotere contracten

---

Presentatie VVAO, 19 november 2023



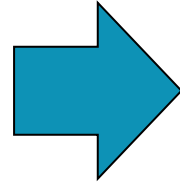
Het  
Potentieel  
Pakken

*De informatie in dit document is uitsluitend bedoeld als algemene informatie. Aan de informatie kunnen geen rechten worden ontleend. Hoewel stichting Het Potentieel Pakken zorgvuldigheid in acht neemt bij het samenstellen en onderhouden van dit document, staat de stichting niet in voor de juistheid, volledigheid en/of actualiteit van de informatie en wijst iedere aansprakelijkheid ten aanzien hiervan uitdrukkelijk van de hand.*

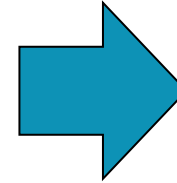
*© Copyright stichting Het Potentieel Pakken. Alle rechten worden voorbehouden. Niets van de in dit document gepubliceerde gegevens (waaronder begrepen beeldmateriaal) mag zonder uitdrukkelijke voorafgaande schriftelijke toestemming van stichting Het Potentieel Pakken worden verveelvoudigd, bewerkt, en/of (verder) openbaar worden gemaakt, online noch offline.*

Nice to meet you!

**Work hard,  
play hard**  
*De eerste 5 jaar*



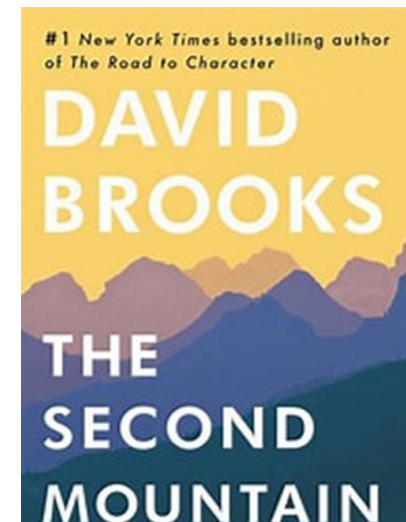
**Work hard,  
develop fast**  
*De volgende 13 jaar*



**Work hard,  
make impact**  
*Sinds 2020*



McKinsey&Company



***Morele ambitie is de wil om de wereld  
een veel betere plek te maken.  
Het is het verlangen  
om aan de goede kant  
van de geschiedenis te staan,  
en het verschil te maken***

**Rutger Bregman, Nee, je bent niet goed zoals je bent  
De Correspondent, september 2022**

# Mijn morele ambitie



**Een maatschappelijke missie**

**Met getalenteerde mensen maatschappelijke vraagstukken kraken**

**Een brug slaan**

# Het Potentieel Pakken (HPP)



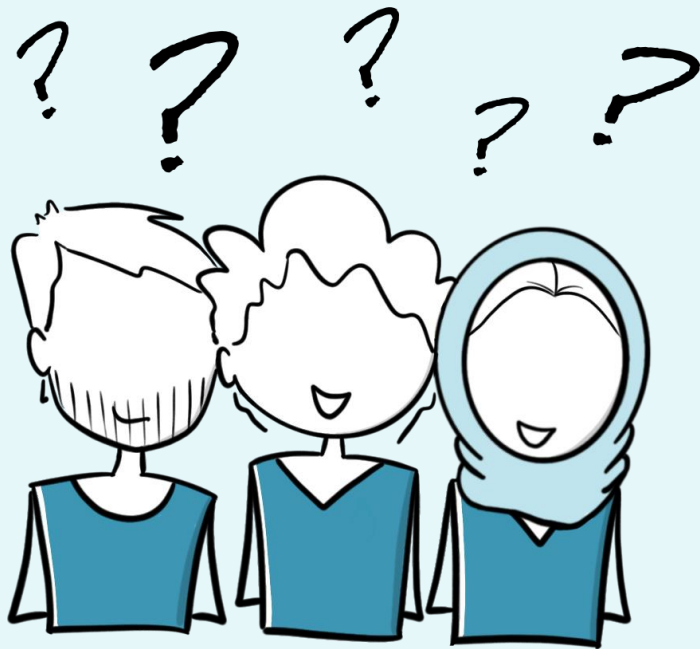
- **Onafhankelijke, non-profit stichting** opgericht in 2019 n.a.v. Power of Parity rapport
- **Missie:** Alle medewerkers in maatschappelijke sectoren moeten hun potentieel kunnen pakken
- Initiatieven in **de zorg, het onderwijs, kinderopvang en schoonmaak**
- Supporten van organisaties en thought leadership

# De 32-urige werkweek- voor veel mensen een droom...

## Een 32-urige werkweek ^

In een ontspannen samenleving combineer je je werk met tijd voor jezelf. Alle werkenden krijgen, binnen redelijke voorwaarden, het recht op een flexibel rooster met de mogelijkheid van een 32-urige werkweek. Bijvoorbeeld in de vorm van een vierdaagse werkweek met dagen van 8 uur.





Wie van jullie zou bij een  
werkweek van 32 uur minder  
gaan werken?

Voor een grote groep medewerkers betekent 32 uur dat ze fors meer zouden gaan werken- het voorbeeld van de zorg



~24,5 uur is de gemiddelde contractgrootte van Nederlandse zorgmedewerkers

~50% een contract heeft van 25 uur of minder

~16% heeft een contract van minder dan 20 uur



# Een opmerkelijke mismatch; tekorten en kleine deeltijdbanen



## Verwacht personeelstekort

Zorg:  
>120.000 medewerkers in  
2030

Kinderopvang:  
nu ~6.000 medewerkers,  
in 2032 ~32.500

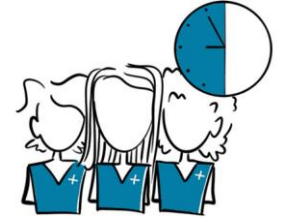
Primair onderwijs:  
nu 9.700 fte

## Gemiddelde contractgrootte

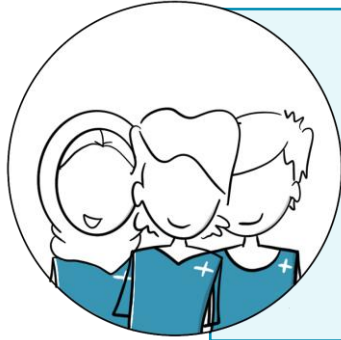
24,5 uur

23,6 uur

27 uur



# Maar grotere contracten leveren veel meer op dan alleen een oplossing voor personeelstekorten



- **Financiële zelfstandigheid**
- **Meer tijd en ruimte voor persoonlijke ontwikkeling**
- **Positieve impact op verloop en verzuim**



- **Continuïteit en stabiliteit**
- **Hogere zorgkwaliteit**
- **Minder overdrachtsmomenten**



- **Invullen openstaande vacatures**
- **Terugdringen uitgaven**
- **Aantrekkelijkere werkgever**

Er is in de afgelopen jaren steeds meer aandacht gekomen voor het onderwerp

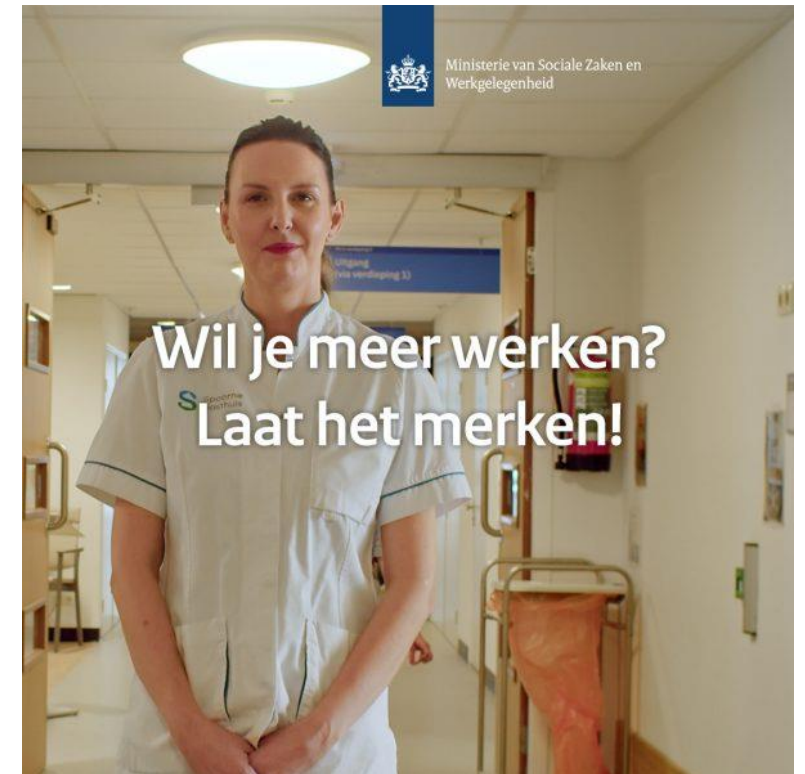
# SIER

## fd.

ARBEIDSMARKT

**Wel bekwaam, niet bevoegd: wens tot langer werken in zorg strandt op regels en praktische problemen**

Elfanie toe Laer 16:39



Maar de nadruk ligt op fundamentele systeemveranderingen die complex zijn, in de (verre) toekomst liggen of misschien wel nooit gaan gebeuren

**Kabinet stelt gratis kinderopvang twee jaar uit en gaat bezuinigen: opleidingsbudgetten geschrapt**



# Maar de oplossing ligt veel dichterbij- de rol van werkgevers is cruciaal



Maar overtuigingen rondom de (on)mogelijkheden van meer werken zijn diepgeworteld

***“Medewerkers willen toch niet meer werken”***

***“Meer werken levert onderaan de streep toch niks op”***

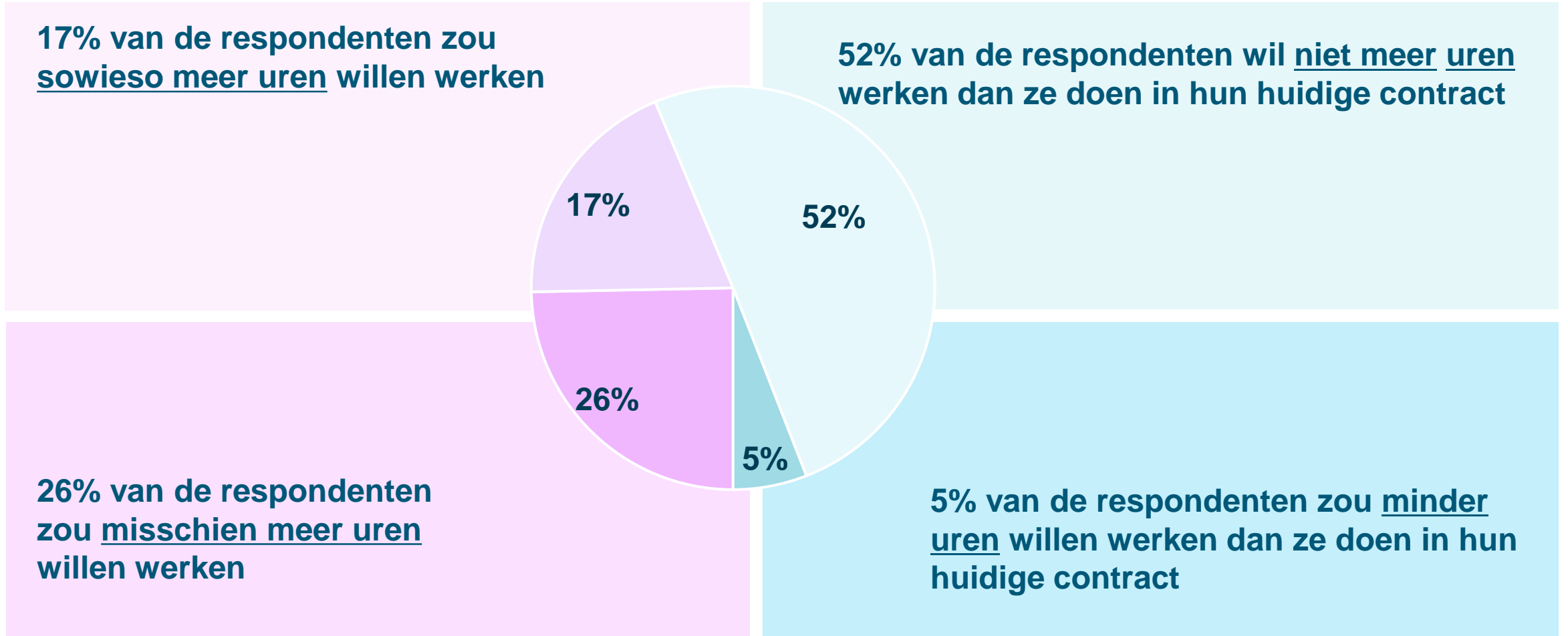
***“De werkdruk is al zo hoog,  
meer werken leidt alleen maar tot meer verzuim”***

Een diepgewortelde overtuiging

***“Medewerkers willen toch niet meer werken”***

# Meer dan 40% van medewerkers geeft aan sowieso of mogelijk meer te willen werken

N= 4.241





Maar dan moeten zaken wel anders of beter geregeld worden

Voor de **17%** die sowieso meer wil werken zijn de belangrijkste redenen werkplezier en meer geld verdienen

Voor de **26%** die misschien meer wil werken zijn de belangrijkste voorwaarden combineren met de thuissituatie en een prettig rooster

Een diepgewortelde overtuiging

***“Meer werken loont toch niet”***

# Beloning is een hot topic!



GELDVRAAG  
REINOUT VAN DER HEIJDEN

## Kan ik beter op mijn kinderen passen dan meer gaan werken?



Vaak hoor je dat het geen zin heeft om meer te gaan werken omdat je er dan financieel op achteruit gaat. Dat is een flauw excuus dat nergens op is gebaseerd. Er is de afgelopen jaren al veel veranderd om dit te verbeteren.

Dit heeft een (ongewenst) effect

Het is niet vreemd dat maar **~30%** van medewerkers denkt dat meer werken voor hun financieel aantrekkelijk is

Terwijl maar **~20%** daadwerkelijk heeft uitgezocht hoe het voor hun eigen persoonlijke situatie zit

En het antwoord is: It depends!



Meer werken loont altijd- maar hoeveel het oplevert is echt totaal afhankelijk van iemands persoonlijke situatie

Dus beste advies: zoek het uit via de WerkUrenBerekenaar of de WerkZorgBerekenaar

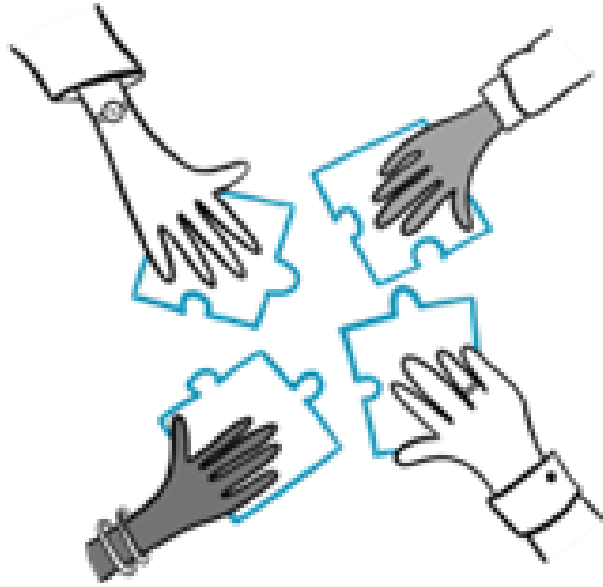
## Een diepgewortelde overtuiging

***“De werkdruk is al zo hoog,  
meer werken leidt alleen maar tot meer verzuim”***

## Ons onderzoek met Vernet liet een ander beeld zien

- Verzuimpercentage is het hoogst, **8,41%**, bij de groep medewerkers met contractgrootte van tussen de 18 en 21.6 uur: het is lager bij grotere contracten
- Verzuimpercentages hoger in deelsectoren van de zorg met een lagere deeltijdfactor
- Beeld is consistent over de jaren

## Onze geleerde lessen

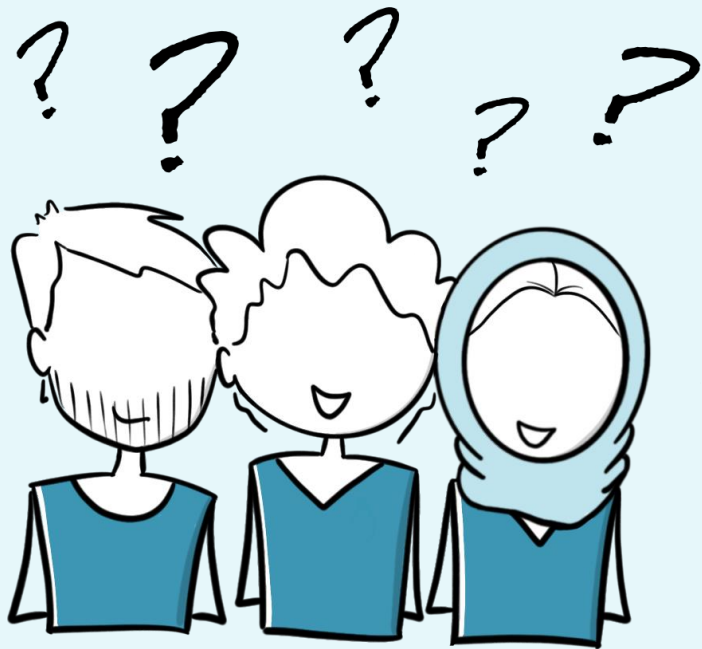


**Deeltijd is een veelomvattend begrip:  
conclusies over “de deeltijder” kun je eigenlijk  
niet trekken**

**Contractuitbreiding vraagt om een ware  
cultuurverandering:  
het vraagt tijd, focus en een lange adem**

**De grootste verandering gebeurt op de  
werkvloer bij werkgevers en werknemers,  
systeemverandering kan daarbij helpen**





Vragen, opmerkingen, reflecties?

Dank je wel!



<https://hetpotentieelpakken.nl/>



[Het Potentieel Pakken](#)



[Nieuwsbrief HPP update](#)

# BORREL. Netwerken en napraten

---

**WOMEN ECONOMIC FORUM**

19 november 2023



**V·V·A·O·**  
vereniging van vrouwen met hogere opleiding