



AMSTERDAMS INSTITUUT VOOR ARBEIDSTUDIES

UNIVERSITEIT VAN AMSTERDAM

BELONINGSVERSCHILLEN (M/V)

Onderzoek op basis van de Loonwijzer



Kea Tijdens, AIAS, Universiteit van Amsterdam

Maarten van Klaveren, STZ advies & onderzoek, Eindhoven

Amsterdams Instituut voor ArbeidsStudies

Universiteit van Amsterdam

Plantage Muidergracht 4, 1018 TV Amsterdam

tel. 020 – 525 4199, aias@fee.uva.nl www.uva.nl/aias

24 mei 2004

Van dit onderzoeksrapport verschijnt een deel als artikel in Zeggenschap, jrg. 15, nr. 4

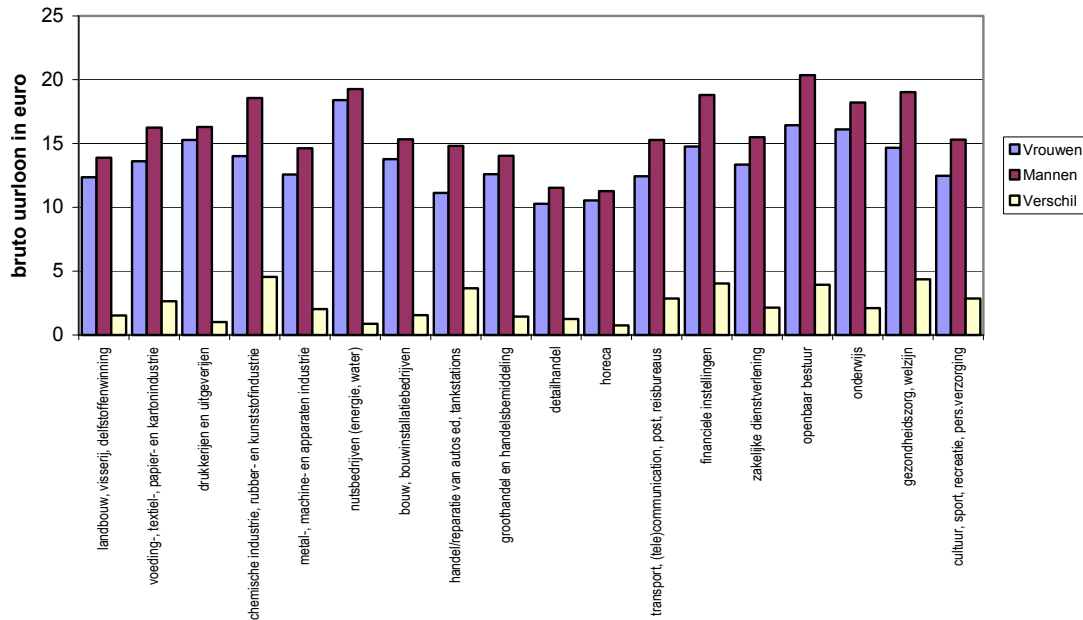
BELONINGSVERSCHILLEN (M/V)

In discussies over gelijk loon worden twee begrippen gebruikt: beloningsongelijkheid en beloningsverschillen. Het begrip beloningsongelijkheid is een juridische term: een werkgever mag mannen en vrouwen geen ongelijk loon betalen voor gelijkwaardig werk, zo is vastgelegd in de Wet Gelijk Loon, die is opgegaan in de Wet Gelijke Behandeling. Het begrip beloningsverschil komt uit de economische wetenschap. Door het gemiddelde uurloon van de mannelijke en de vrouwelijke beroepsbevolking uit te rekenen, kan het beloningsverschil tussen beide groepen worden aangegeven. Zo was in 2000 het gemiddeld bruto uurloon van mannelijke werknemers € 16,98 en dat van vrouwelijke werknemers €13,3 per uur, dat maakt een verschil van € 3.68 ofwel 22% (CBS, Statline).

Ook al gaat het bij beloningsongelijkheid en beloningsverschillen om twee verschillende begrippen, ze worden herhaaldelijk door elkaar gebruikt. Soms wordt zelfs het beloningsverschil in meerdere of mindere mate toegeschreven aan beloningsongelijkheid. Dat is ten onrechte. De naleving van de wetgeving is vanaf de tweede helft van de jaren '70 af en toe onderzocht. Uit deze onderzoeken komen weinig aanwijzingen dat op grote schaal vrouwen en mannen ongelijk worden beloond voor hetzelfde werk. Vooral in de jaren '60 zijn geleidelijk aan de CAO-afspraken waarin vrouwen in gelijke functiegroepen een percentage van 50-90% van de mannen verdienen, ongedaan gemaakt. De gevallen van ongelijk loon die in de jaren '90 en daarna naar buiten zijn gekomen vormen niet het topje van een ijsberg vol beloningsongelijkheid, maar betreffen de sporadische gevallen waarin werkgevers de wettelijke clausules over gelijk loon niet naleven.

Hoe moeten we dan het beloningsverschil van 22% verklaren? De belangrijkste reden is segregatie naar beroep en bedrijfstak: mannen werken merendeels in andere beroepen en bedrijfstakken dan vrouwen en de beloning in die beroepen en bedrijfstakken is verschillend. De Loonwijzer heeft gegevens opgeleverd over de gemiddelde lonen per bedrijfstak, uitgesplitst naar geslacht. In grafiek 1 is te zien dat de verschillen tussen mannen en vrouwen in sommige bedrijfstakken veel hoger zijn dan in andere. De chemische industrie spant de kroon met een verschil van bijna € 4,55, gevolgd door de gezondheidszorg/welzijn en de financiële instellingen. Daarentegen blijven de beloningsverschillen onder de € 1,00 in de horeca en de nutsbedrijven, gevolgd door de drukkerijen/uitgeverijen met € 1,02. Er is in deze beloningsverschillen niet een duidelijk patroon te onderkennen: er zijn grote verschillen in bedrijfstakken met relatief lage lonen, maar ook in bedrijfstakken met hoge lonen. Omgekeerd zijn er kleine verschillen in bedrijfstakken waar relatief goed en waar relatief slecht betaald wordt. Waarschijnlijk werken mannen en vrouwen in de bedrijfstakken met grote beloningsverschillen in totaal verschillende functies, terwijl ze in de bedrijfstakken met kleine verschillen veel vaker in dezelfde functies werken. In de chemische industrie werken mannen vooral in beter betaalde functies als procesoperator en vrouwen overwegend in lager betaalde functies als laborant of op kantoor. Hetzelfde geldt voor de gezondheidszorg, waar mannen vaker als arts en vrouwen vaker als verpleegkundige werken.

Grafiek 1 Gemiddelde lonen van mannen en vrouwen en de beloningsverschillen (M/V, uitgesplitst naar bedrijfstak. Bron: Loonwijzer 2002-2003



We vermoeden dat vrouwen bij hun beroepskeuze er vooral op letten of ze arbeid en zorg kunnen combineren en dat ze daar loon voor inleveren. Uit verschillende onderzoeken naar de beloningsverschillen in Nederland blijkt dat twee samenhangende factoren bij uitstek het loon van vrouwen negatief beïnvloeden, namelijk het hebben van kinderen en een loopbaanonderbreking vanwege de zorg voor hen. Om dit te toetsen hebben we de Loonwijzer-data uitgesplitst naar geslacht, leeftijd, al dan niet onderbreking van de loopbaan, de lengte van de werkweek, het al dan niet hebben van kinderen, opleidingsniveau en werkervaring (zie tabellen 1 en 2 in de bijlage).

Vergelijken we de lonen van verschillende groepen vrouwen, dan valt in de eerste plaats op dat vrouwen die hun loopbaan niet hebben onderbroken gemiddeld aanmerkelijk meer verdienen dan vrouwen die dat langer dan een jaar wel hebben gedaan. Hiermee hangt samen dat vrouwen met veel jaren werkervaring gemiddeld aanmerkelijk meer verdienen dan hen met minder ervaring, ook al zijn ze even oud. Het vermijden van een loopbaanonderbreking en het opbouwen van werkervaring blijken dus profijtelijk. Behalve door werkloosheid kennen mannen vrijwel geen loopbaanonderbreking en ze bouwen derhalve gemiddeld veel meer werkervaring op – en daarmee een aanmerkelijk hoger loon.

Vergelijken we de lonen van vrouwen nu met die van mannen, dan blijkt het hebben van kinderen verschillend uit te werken op hun respectievelijke lonen. De lonen van vrouwen met kinderen blijven vanaf hun 30^e levensjaar steeds verder achter bij de lonen van vrouwen zonder kinderen, terwijl dat bij mannen precies andersom ligt. Ook deze factor hangt uiteraard samen met het al dan niet onderbreken van de loopbaan.

Over het algemeen lopen de verschillen tussen de gemiddelde lonen van mannen versus die van vrouwen met hetzelfde opleidingsniveau op naarmate de leeftijd toeneemt. Opmerkelijk zijn de verschillen tussen hoger opgeleide mannen en vrouwen. Hier lopen de verschillen steil op, tot bijna 20% tussen mannelijke en vrouwelijke hoogopgeleiden van 50 jaar en ouder. Bij de lageropgeleiden is het verschil overigens altijd nog 15%.

Het loonwijzer-project bestaat uit een website www.loonwijzer.nl met een salarischeck voor de lonen van ruim 130 beroepen toegespitst op de situatie van de bezoeker, beschrijvingen van beroepen, een doorlopende enquête en nog veel andere informatie. De auteurs zijn betrokken bij de analyse van de enquête. In de loonwijzer-enquête zijn jongeren en vrouwen wat oververtegenwoordigd, maar de gegevens zijn gewogen zodat ze een betere afspiegeling vormen van de Nederlandse beroepsbevolging.

Kea Tijdens is onderzoekscoördinator bij AIAS, Universiteit van Amsterdam

Maarten van Klaveren is senior onderzoeker/consultant bij STZ advies & onderzoek, Eindhoven

BIJLAGE

Tabel 1 Bruto uurlonen (euro op niveau 2003) van vrouwen in 2002 en 2003

	Leeftijd < 30		30-39		40-49		>=50		totaal	
	Mean	N	Mean	N	Mean	N	Mean	N	Mean	N
geen loopb.onderbr.	10,97	1904	15,37	1518	16,33	979	16,44	371	13,89	4772
wel loopb.onderbr.	9,84	18	11,87	254	12,88	803	14,10	491	13,06	1566
werkweek < 25 u	10,51	255	13,68	482	13,73	606	14,48	263	13,33	1607
25-34 uur	10,68	327	14,90	429	14,91	510	14,74	227	13,96	1493
>=35 uur	11,11	1341	15,52	861	15,63	666	15,78	371	13,75	3239
geen kind(eren)	10,92	1767	15,30	862	17,24	320	17,96	120	13,09	3068
wel kind(eren)	11,33	155	14,46	911	14,24	1463	14,65	742	14,25	3271
LO/VMBO/MAVO	8,76	253	11,63	287	12,00	515	12,49	281	11,41	1336
MBO/HAVO/VWO	10,05	1035	13,56	844	13,87	756	14,04	334	12,47	2969
HBO/WO	13,32	634	18,03	642	18,92	511	19,51	247	16,97	2034
werkervaring <5 jr	10,48	1022	13,13	83	9,31	38	.	.	10,62	1151
erv 5-9 jr	11,40	761	15,37	423	12,48	108	10,50	14	12,76	1306
erv >=10 jr	12,04	139	14,81	1267	15,05	1637	15,25	839	14,91	3882
Totaal	10,96	1922	14,87	1772	14,78	1782	15,11	862	13,69	6339

Noot Loopbaanonderbreking is gedefinieerd als een onderbreking van tenminste een jaar vanwege het opvoeden van kinderen.

Werkervaring is het totaal aantal jaren op de arbeidsmarkt.

.. betekent dat de cijfers niet gepresenteerd worden omdat er minder dan 10 cases in de cel zitten

Bron Loonwijzer 2002-2003, alleen vrouwen,
op CBS-gegevens over 2002 gewogen data, N= 6,339

Tabel 2 *Bruto uurlonen (euro op niveau 2003) van mannen in 2002 en 2003*

	Leeftijd < 30 jr		30-39 jr		40-49 jr		>=50 jr		totaal	
	Mean	N	Mean	N	Mean	N	Mean	N	Mean	N
werkweek < 25 u	7,95	109	14,45	18	18,72	25	17,89	54	12,45	206
25-34 uur	10,53	108	16,19	100	17,90	149	19,85	92	16,14	448
>=35 uur	11,06	1340	15,92	1735	17,75	1614	18,62	1336	15,93	6024
geen kind(eren)	10,72	1432	15,47	843	16,99	340	17,40	201	13,37	2816
wel kind(eren)	11,78	124	16,30	1009	17,97	1448	18,87	1281	17,63	3863
LO/VMBO/MAVO	8,65	334	13,03	387	14,55	523	14,75	501	13,14	1744
MBO/HAVO/VWO	10,29	829	14,61	889	16,74	745	17,84	546	14,53	3009
HBO/WO	13,72	393	19,88	577	22,52	520	24,23	436	20,32	1925
werkervaring <5 jr	10,28	801	14,62	55	10,62	867
erv 5-9 jr	11,18	601	16,94	360	15,18	14	12,43	14	13,35	989
erv >=10 jr	12,04	154	15,71	1438	17,82	1769	18,74	1461	17,28	4823
Totaal	10,80	1556	15,92	1853	17,78	1788	18,67	1482	15,84	6679

Noot Werkervaring is het totaal aantal jaren op de arbeidsmarkt.

.. betekent dat de cijfers niet gepresenteerd worden omdat er minder dan 10 cases in de cel zitten

Bron Loonwijzer 2002-2003, alleen mannen,
op CBS-gegevens over 2002 gewogen data, N= 6,679

VERDER LEZEN OVER BELONINGSVERSCHILLEN

Bakker, B.F.M., K.G. Tijdens, J.W. Winkels (1999) Gender, occupational segregation and wages in the Netherlands. *Netherlands Official Statistics*, Vol. 14, Winter, pp. 36-41

Hu, Y., K.G. Tijdens (2003) *Choices for part-time jobs and the impacts on the wage differentials. A comparative study for Great Britain and the Netherlands*. Luxembourg, No 2003-05 in IRISS Working Paper Series, www.ceps.lu/iriss/documents/irisswp33.pdf

Kalmijn, M., T. van der Lippe (1997) Type of Schooling and Sex Differences in Earnings in the Netherlands. *European Sociological Review*, 13(1), 1-15

Ruijter, J. (2002) *Occupational Wage Differences: A Gender Approach*. Diss. EUR

Schippers, J. J., J. J. Siegers (1986) Women's Relative Wage Rate in The Netherlands 1950-1983: A Test of Alternative Discrimination Theories. *De Economist*, 134(2), 165-180

Spijkerman, R. (2000) *De positie van mannen en vrouwen in het bedrijfsleven en bij de overheid 1998*. Den Haag, Arbeidsinspectie Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid

Tegelaar, P.J.C. (1972) Gelijke beloning voor mannen en vrouwen. *M&O*, 26(3), 150-166

Tijdens, K.G. (2001) Beloningsongelijkheid en beloningsverschil. *Zeggenschap*, 12(1), 35-38

Wetzels, C.M.M.P., K.G. Tijdens (2002) Ficties en feiten over herintreedsters. *Economisch Statistische Berichten*, 1 maart, jrg. 87, nr 4349, 176-178

Wetzels, C.M.M.P., K.G. Tijdens (2002) Women's career break due to motherhood and the effects on wages. *Cahiers Economiques de Bruxelles*, 45(1), 169-18