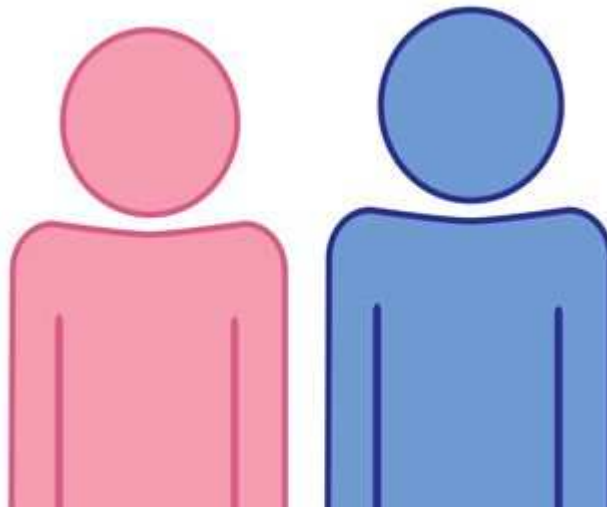


# **Zoek de verschillen**

## **Beloningsverschillen tussen mannen en vrouwen**



Ashwinie Ramdat  
315363  
Sociologie  
Master Arbeid, Organisatie en  
Management  
Scriptie: Beloningsverschillen  
tussen mannen en vrouwen  
Begeleidster: mw. K. Tijdens

## Inhoudsopgave

Inhoudsopgave .....	I
Voorwoord .....	II
Samenvatting.....	III
Inleiding .....	1
H.1 Historisch overzicht van de loonkloof .....	3
1.1 Het verschil tussen beloningsongelijkheid en beloningsverschil .....	3
1.2 De geschiedenis van de beloningsongelijkheid.....	3
1.3 Internationaal beleid.....	4
1.4 Ontwikkeling van de beloningsverschillen.....	6
H.2 Literatuurstudie .....	8
2.1 Definities .....	8
2.2 Compositie- en returns-effect.....	9
2.3 Werkervaring en leeftijd .....	10
2.4 Opleiding.....	12
2.5 Loopbaanonderbreking .....	15
2.6 Etniciteit .....	17
2.7 Sector.....	19
2.8 Beroepssegregatie .....	21
2.9 Soort contract.....	23
2.10 Arbeidsduur.....	24
2.11 Doorstroming en glazen plafond .....	26
2.12 Gezinsopbouw .....	27
H.3 Methoden en technieken.....	30
3.1 Centrale vraagstelling .....	30
3.2 Hoe wordt de loonkloof geanalyseerd? .....	33
3.3 Data .....	33
3.4 Methode .....	34
3.5 Variabelen.....	35
Hoofdstuk 4 Resultaten .....	38
4.1 Gemiddelde waarden per variabele .....	38
4.2 Regressieanalyse resultaten.....	42
4.3 Type opleiding.....	50
Hoofdstuk 5 Conclusies en discussie .....	55
5.1 Conclusies .....	55
5.2 Discussie.....	59
Literatuur .....	61
Bijlagen	
1. Overzicht onderzoeken	

## Voorwoord

Shakespeare heeft het heel treffend gezegd: 'the course of true love never did run smooth.' Voor mij geldt: 'the course of true research never did run smooth'. Het is een pad van veel vallen en gelukkig ook weer opstaan geweest.

Tijdens het schrijven van mijn scriptie heb ik hulp en steun gehad van verschillende mensen. Allereerst wil ik mijn begeleidster, mevrouw K. Tijdens, bedanken voor haar begeleiding. Ze heeft mij met raad en daad bijgestaan en mij weten te stimuleren om steeds net iets verder te kijken. Ik wil graag de heer S. Braster bedanken voor zijn hulp wat betreft statistiek. Graag bedank ik ook mijn SPSS-sparringspartner, mevrouw R. Bisnajak, voor al haar goede adviezen en positieve woorden. Tevens hebben mevrouw F. Sarikas, de heer D. Mangroelal, mevrouw W. Boedjawan en de heer V. Badal mij geholpen in deze soms zeer stressvolle periode, waarvoor ik mijn dank uitspreek. Tot slot wil ik mijn familie, mijn moeder en mijn zus, bedanken voor hun morele steun gedurende deze hectische tijden. Vanaf het begin hebben zij me bijgestaan en gesteund. Iets wat niet onopgemerkt voorbij is gegaan!

## Samenvatting

In Nederland is het ongecorrigeerde beloningsverschil tussen mannen en vrouwen in 2005 18,33%. Dat houdt in dat vrouwen gemiddeld 18,33% minder verdienen dan mannen. Wanneer er wordt gecorrigeerd voor achtergrondvariabelen, verkleint dit verschil enigszins, maar een beloningsverschil blijft bestaan. Met behulp van de data van de Loonwijzer 2000-2004 wordt onderzoek gedaan naar de beloningsverschillen tussen mannen en vrouwen in Nederland. Aan de hand van een multipele regressieanalyse wordt getracht een verklaring te vinden voor het beloningsverschil. Op basis van de literatuurstudie worden verschillende variabelen als relevant beschouwd en betrokken bij dit onderzoek. De variabelen die aan bod komen zijn achtereenvolgens: werkervaring, leeftijd, opleiding, loopbaanonderbreking, etniciteit, sector, beroepssegregatie, soort contract, arbeidsduur, doorstroming binnen een bedrijf en gezinsopbouw. Met deze variabelen wordt een poging gedaan de uurlonen van mannen en vrouwen te verklaren. De variabelen zijn gegroepeerd naar human capital factoren, concurrentietheorie factoren, arbeidsmarktgerelateerde factoren en gezinsopbouw factoren. De human capital factoren hebben een grote verklaringskracht. Uitzondering hierbij is de variabele etniciteit. De concurrentietheorie factoren blijken verschillende invloeden te hebben op het uurloon van mannen en vrouwen. Van de arbeidsmarktgerelateerde factoren is de arbeidsduur opvallend. Deze variabele heeft een negatief effect op het uurloon. Ook de gezinsopbouw factoren blijken een rol te spelen bij de verklaring van het uurloon. De regressieanalyse in het geheel verklaart bijna 42% van de uurlonen. Voor mannen wordt 41% van het uurloon verklaard en voor vrouwen wordt bijna 39% verklaard. Dit onderzoek biedt een aanvulling op ander onderzoek doordat het veel verschillende factoren betreft bij het onderzoek. De nadruk ligt niet op één specifieke factor.

Keywords: beloningsverschillen, uurloon

## Inleiding

Beloningsverschillen tussen mannen en vrouwen lijkt een probleem te blijven in Nederland. Ongecorrigeerd kan het beloningsverschil oplopen tot 23%. Menig onderzoeker heeft getracht de beloningsverschillen te achterhalen en te minimaliseren. Vanuit de overheid worden projectgroepen opgericht en beleidsnota's geschreven om de beloningsverschillen aan te pakken. Het doel van deze scriptie is om inzichten te verschaffen in de beloningsverschillen tussen mannen en vrouwen. Dit wordt getracht door onderzoek te doen naar de uurlonen van mannen en vrouwen. Er worden variabelen van de economische en de sociale wetenschappen betrokken bij de analyse om te achterhalen welke effecten deze variabelen hebben op het uurloon van mannen en vrouwen. Een kwantitatieve verklaring voor de uurlonen van mannen en vrouwen is hiervan het resultaat. Aan de hand daarvan kan gekeken worden naar de bijdrage van deze variabelen aan de beloningsverschillen tussen mannen en vrouwen. De zoektocht naar de kwantitatieve verklaring heeft geleid tot de centrale vraagstelling die in de gehele scriptie centraal staat.

De centrale vraagstelling is opgebouwd uit twee delen, te weten een beschrijvende vraag en een verklarende vraag.

De beschrijvende vraag luidt:

*“Verschillen mannen en vrouwen in Nederland van elkaar wat betreft het gemiddelde uurloon?”*

De verklarende vraag luidt:

*“Wat zijn de oorzaken van deze verschillen in het gemiddelde uurloon tussen mannen en vrouwen in Nederland?”*

Aan de hand van statistische analyses wordt getracht antwoord te vinden op beide vragen.

### Maatschappelijke relevantie

Uit de krantenberichten en onderzoeken die worden gedaan, blijkt dat het onderwerp van beloningsverschillen nog erg actueel is. Nog steeds verdienen vrouwen gemiddeld per uur minder dan mannen. De druk om dit verschil aan te pakken is zowel nationaal als internationaal voelbaar. Vanuit het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid zijn werkgroepen opgericht om adviezen uit te brengen om de beloningsverschillen te minimaliseren. Ook internationaal worden jaarlijks bijeenkomsten georganiseerd en worden verdragen gesloten om de beloningsverschillen aan te pakken. In een samenleving als de Nederlandse waarin iedereen gelijk behandeld dient te worden, is het bijna schrikbarend hoe hoog de beloningsverschillen kunnen oplopen tussen verschillende groepen werknemers. In deze scriptie ligt de nadruk op de beloningsverschillen tussen mannen en vrouwen.

### Wetenschappelijke relevantie

Er zijn veel vooral buitenlandse onderzoeken gedaan naar de beloningsverschillen tussen verschillende groepen werknemers. Veel onderzoeken focussen zich op specifieke factoren die (een deel van) de beloningsverschillen kunnen verklaren. Dat kunnen economische factoren zijn, zoals werkervaring, opleiding en leeftijd,

psychologische factoren zoals het glazen plafond of sociologische factoren zoals gezinsopbouw of beroepssegregatie. Om een aanvulling te kunnen zijn op al deze onderzoeken, is er gekozen om de factoren van alle drie wetenschappen te betrekken in de analyses.

De scriptie is als volgt opgebouwd:

In hoofdstuk 1 wordt een historisch overzicht gegeven van de loonkloof. Belangrijk in dit eerste hoofdstuk zijn de maatregelen die in ons land sinds eind jaren '40 zijn genomen om de beloningsverschillen tussen mannen en vrouwen te minimaliseren. Tevens wordt er gekeken hoe de beloningsverschillen internationaal aangepakt kunnen worden. Hoofdstuk 1 heeft als doel een context te scheppen waarin het onderwerp geplaatst kan worden. Hoofdstuk 2 bevat het literatuuronderzoek. Er worden verschillende onderzoeken besproken die getracht hebben, delen van, de beloningsverschillen tussen verschillende groepen werknemers te verklaren. Het doel van dit hoofdstuk is om inzicht te geven in de empirische data en de theoretische verklaringen hiervoor. Zowel Nederlandse als buitenlandse onderzoeken komen aan bod. In hoofdstuk 3 staan de dataset en de methoden en technieken centraal die zijn gebruikt om de beloningsverschillen tussen mannen en vrouwen in Nederland te verklaren. De gebruikte methoden van onderzoek en de analyses worden uiteengezet alsook de variabelen die in dit onderzoek worden onderzocht. Hoofdstuk 4 toont de resultaten van de statistische analyses die zijn uitgevoerd op de dataset van de Loonwijzer 2000-2004. Tot slot volgen in hoofdstuk 5 de conclusies. In dit laatste hoofdstuk wordt antwoord gegeven op de centrale vraagstellingen die door de gehele scriptie centraal staan. Het hoofdstuk eindigt met een discussie over het uitgevoerde onderzoek.

## H.1 Historisch overzicht van de loonkloof

*In dit eerste hoofdstuk komt de geschiedenis van de beloningsongelijkheid tussen mannen en vrouwen aan bod. Er wordt een kort historisch overzicht gegeven van de wetten en maatregelen, die zijn genomen om de beloningsongelijkheid te verkleinen. Vervolgens beschrijft het hoofdstuk het internationale beleid en de Europese wetgeving inzake de beloningsverschillen tussen mannen en vrouwen. Tot slot wordt de ontwikkeling van beloningsverschillen tussen mannen en vrouwen in Nederland besproken aan de hand van cijfers van Statline van het Centraal Bureau voor de Statistiek (hierna CBS). Als eerste wordt ingegaan op het verschil tussen beloningsongelijkheid en –verschil.*

### 1.1 Het verschil tussen beloningsongelijkheid en beloningsverschil

Deze paragraaf gaat in op het verschil tussen beloningsongelijkheid en beloningsverschil. Beloningsongelijkheid refereert naar een juridisch verschil in het loon van mannen en vrouwen. Zoals in de wet is vastgelegd, mag er geen onderscheid gemaakt worden in de beloning van gelijkwaardige arbeid op basis van onder andere geslacht. Meer over de wetgeving met betrekking tot beloning van werknemers volgt in paragraaf 1.2. Het beloningsverschil tussen mannen en vrouwen heeft betrekking op het inkomen van beide groepen. Dit economisch verschil wordt meestal in bruto-uurlonen aangeduid. Het beloningsverschil kan gedefinieerd worden als het verschil tussen het gemiddelde bruto-uurloon van mannen en vrouwen (Van Klaveren, Sprenger en Tijdens, 2007). Dit beloningsverschil wordt ook aangeduid als de loonkloof tussen mannen en vrouwen (Berkhout, Van Klaveren, Tijdens & Salverda, 2008). In paragraaf 1.3 wordt het beloningsverschil tussen mannen en vrouwen nader uitgewerkt.

### 1.2 De geschiedenis van de beloningsongelijkheid

Deze paragraaf gaat nader in op de wetgeving en richtlijnen rondom de gelijke beloning tussen mannen en vrouwen. Al sinds 1945 geeft de Stichting van de Arbeid advies omtrent de beloning van mannen en vrouwen. Toen heeft het College van Rijksbemiddelaars de Stichting van de Arbeid verzocht advies te geven omtrent de beloning van vrouwen. Om aan dit verzoek te voldoen, is er een commissie ingesteld bestaande uit werkgeversleden en werknemersleden. Het advies betrof richtlijnen om de hoogte van de beloning voor vrouwen en meisjes te bepalen, zonder dat dit ten koste zou gaan van de arbeidsparticipatie van deze groep. Voor de hoogte van het mannenloon werd in die tijd uitgegaan van de minimale behoefte van een gemiddeld gezin. Voor vrouwen gold deze behoeftemaatstaf niet. Het mannenloon werd als maatstaf voor de bepaling van het vrouwenloon gebruikt. De vrouwen zouden afhankelijk van het type werk dat ze deden een percentage van het mannenloon verdienen. Tussen de werkgeversleden en de werknemersleden van de commissie bestond er onenigheid over de gelijke beloning van gelijkwaardig werk. De werknemersleden wilden dat vrouwen in deze categorie 80-90% van het mannenloon kregen, terwijl de werkgeversleden pleitten voor 60-70% van het mannenloon. De Commissie nam een voorstel van de werkgeversleden aan om het loon na de 25-jarige leeftijd eventueel nog te verhogen tot 80-90% (Stichting van den Arbeid, 1947).

In de jaren zestig is geprobeerd om de beloningsongelijkheid via de sociale partners<sup>1</sup> te verminderen. De CAO-afspraken om het loon van vrouwen aan te duiden als een percentage van het mannenloon werden tenietgedaan (Van Klaveren *et al*, 2007)). In de jaren daarna wordt vanuit de wetgeving de ongelijke beloning ingeperkt. Er worden verschillende wetten aangenomen om de beloningsongelijkheid tussen werknemers (mannen, vrouwen, allochtonen, parttimers enz.) te elimineren. In 1975 is de Wet Gelijk Loon aangenomen, die beloningsongelijkheid tussen mannen en vrouwen verbiedt. De Wet Gelijke Behandeling, die in 1980 tot stand kwam, is een opvolger en een uitbreiding van de Wet Gelijk Loon voor mannen en vrouwen. Deze wet verbiedt elke vorm van ongelijke behandeling in arbeid. Dat wil zeggen dat er op basis van geslacht, ras, de wekelijkse arbeidsduur en het soort contract geen onderscheid mag worden gemaakt tussen verschillende groepen werknemers.<sup>2</sup>

De Commissie Gelijke Behandeling behandelt klachten van werknemers over ongelijke behandelingen en dus ook over beloningsongelijkheid. In het jaarverslag van 2008 is aangegeven dat er in totaal honderdvijfenvijftig klachten zijn binnengekomen bij de commissie gelijke behandeling. Van de honderdvijfenvijftig klachten hadden vijftientig klachten betrekking op ongelijke behandeling op grond van geslacht. Van die vijftientig hadden zes klachten te maken met het terrein van de arbeidsvoorwaarden, dit betreft 24% van de gevallen (zes van vijftientig).<sup>3</sup> Het aantal klachten op grond van geslacht en op het terrein van arbeidsvoorwaarden vormt 3.87% van het totaal aantal klachten (zes van honderdvijfenvijftig). Het aantal klachten over beloningsongelijkheid is daarmee minimaal. Op basis van deze cijfers kan geconcludeerd worden dat beloningsongelijkheid niet veel meer voorkomt.

### 1.3 Internationaal beleid

In deze paragraaf wordt het internationale beleid alsook de situatie in de Europese Unie besproken. Internationaal beleid komt onder andere tot stand tijdens de jaarlijkse International Labor Conference in Genève. Tijdens deze bijeenkomsten worden besluiten genomen omtrent het algemene beleid van organisaties, werkprogramma's en budgetten, worden conventies gesloten en worden aanbevelingen gedaan. In 1951 wordt tijdens de vierendertigste zitting van de International Labor Conference Conventie no. 100, de 'Gelijke Beloning Conventie', aangenomen. Deze conventie bepleit een gelijke beloning voor mensen die gelijkwaardig werk verrichten. In deze conventie wordt beloning gedefinieerd als het gewone, basis of minimum salaris plus additionele salarissen dat direct of indirect wordt betaald. Dit salaris in geld of in niet-monetaire vorm, komt voort uit de, door de werknemer, verrichtte arbeid ten behoeve van de werkgever. Gelijke beloning wordt hier gedefinieerd als de hoogte van het salaris die is bepaald zonder discriminatie op basis van geslacht.<sup>4</sup>

#### *Europese Unie*

De minimalisering van het beloningsverschil heeft ook aandacht gekregen van de Europese Unie. Europese wetgeving moet ervoor zorg dragen dat de gelijke beloning

<sup>1</sup> Met de sociale partners worden het Rijk, de werkgevers- en de werknemersorganisaties bedoeld.

<sup>2</sup> [www.cgb.nl/artikel](http://www.cgb.nl/artikel) (bezoekt op 18 maart 2010).

<sup>3</sup> [www.cgb.nl](http://www.cgb.nl) (bezoekt op 05 april 2010)

<sup>4</sup> [http://portal.unesco.org/shs/en/ev.php-URL\\_ID=4191&URL\\_DO=DO\\_PRINTPAGE&URL\\_SECTION=201.html](http://portal.unesco.org/shs/en/ev.php-URL_ID=4191&URL_DO=DO_PRINTPAGE&URL_SECTION=201.html) (bezoekt op 05 april 2010).

Zie ook deze website voor een volledig overzicht van alle artikelen van de conventie.



van mannen en vrouwen voor gelijkwaardig werk gehandhaafd blijft. Er zijn verschillende Richtlijnen van kracht die ongelijke beloning of discriminatie van vrouwen op de arbeidsmarkt verbieden. De Europese Commissie is verantwoordelijk voor het correct toepassen van de Europese wetgeving door de lidstaten.<sup>5</sup>

In Europa worden verschillende landen met elkaar vergeleken op het gebied van arbeid en loon en ook wat betreft de bestaande loonkloven. Er blijkt veel verschil te bestaan op het gebied van beloningsverschillen tussen de lidstaten van de EU, zie tabel 1. In landen als Italië, Portugal, Slowakije en Roemenië ligt het beloningsverschil tussen mannen en vrouwen onder de 10% ten nadele van vrouwen. Nederland heeft net als onder andere het Verenigd Koninkrijk en Griekenland een vrij hoog beloningsverschil van boven de 20%. Tsjechië, Oostenrijk en Estland staan bovenaan met beloningsverschillen van meer dan 25%.<sup>6</sup>

Tabel 1: Beloningsverschillen tussen mannen en vrouwen in de Europese Unie

Land	Beloningsverschil tussen mannen en vrouwen in %*	Land	Beloningsverschil tussen mannen en vrouwen in %*
Italië	4,9	Denemarken	17,7
Slovenië	8,5	Frankrijk	19,2
België	9,0	Finland	20,0
Roemenië	9,0	Slowakije	20,9
Malta	9,2	Verenigd Koninkrijk	21,4
Portugal	9,2	Cyprus	21,6
Polen	9,8	Litouwen	21,6
Luxemburg	12,4	Griekenland	22,0
Letland	13,4	Duitsland	23,2
Bulgarije	13,6	Nederland	23,6
Ierland	17,1	Oostenrijk	25,5
Spanje	17,1	Tsjechië	26,2
Zweden	17,1	Estland	30,3
Hongarije	17,5		

Bron: <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=685&langId=nl> (bezoekt op 08 april 2010).

\*er is op de website geen periode aangegeven waarop deze gegevens van toepassing zijn.

### *Internationale actualiteit*

Dat de loonkloof ondanks de lange geschiedenis nog steeds actueel is, blijkt uit publicaties die recent zijn uitgebracht en nog steeds worden uitgebracht door de Europese Commissie met analyses van de loonkloof en hoe deze te minimaliseren.<sup>7</sup>

<sup>5</sup> Bron: [http://www.standaard.be/artikel/detail.aspx?artikelid=DMF20100305\\_103](http://www.standaard.be/artikel/detail.aspx?artikelid=DMF20100305_103) (bezoekt op 18 maart 2010).

Bron: [http://ec.europa.eu/nederland/current/gelijk-loon-voor-mannen-en-vrouwen\\_nl.htm](http://ec.europa.eu/nederland/current/gelijk-loon-voor-mannen-en-vrouwen_nl.htm) (bezoekt op 18 maart 2010) en <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=683&langId=nl> (bezoekt op 07 april 2010)

<sup>6</sup> Bron: <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=685&langId=nl> (bezoekt op 08 april 2010)

<sup>7</sup> Bron: [http://www.standaard.be/artikel/detail.aspx?artikelid=DMF20100305\\_103](http://www.standaard.be/artikel/detail.aspx?artikelid=DMF20100305_103) (bezoekt op 18 maart 2010).

Bron: [http://ec.europa.eu/nederland/current/gelijk-loon-voor-mannen-en-vrouwen\\_nl.htm](http://ec.europa.eu/nederland/current/gelijk-loon-voor-mannen-en-vrouwen_nl.htm) (bezoekt op 18 maart 2010) en <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=683&langId=nl> (bezoekt op 07 april 2010)

Vanuit de Europese Commissie wordt er druk gezet op de lidstaten om de loonkloof aan te pakken. Die druk is in ons land ook voelbaar. In 2005 is de werkgroep "Gelijke Beloning dat werkt!" ingesteld in opdracht van het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid. De werkgroep heeft een rapport gemaakt met aanbevelingen om de loonkloof te dichten en aan de Tweede Kamer aangeboden (Van Geel *et al*, 2007).

#### 1.4 Ontwikkeling van de beloningsverschillen

Deze paragraaf gaat nader in op de beloningsverschillen tussen mannen en vrouwen. In Nederland registreert het CBS de lonen. Aan de hand van deze gegevens kan het CBS de loonkloof in Nederland bijhouden. Belangrijke begrippen die het CBS hierbij hanteert zijn het uurloon en het maandloon. Het uurloon wordt berekend door 'het maandloon exclusief overwerk te delen door 1/12 deel van de jaarlijkse arbeidsduur'.<sup>8</sup> Het maandloon is 'het betaalde bruto-loon voor aftrek van werknemerspremies voor pensioen en vut'.<sup>9</sup> De ontwikkeling van de lonen van mannen en vrouwen is van 1995 tot en met 2005 bijgehouden. Voor de periode na 2005 heeft het CBS geen cijfers beschikbaar. Het CBS ontleent de gegevens van de Enquête Werkgelegenheid en Lonen (EWL).<sup>10</sup> Deze enquête is gestopt in 2006, vandaar dat er na die periode geen gegevens bekend zijn. Voor enkele jaren zijn er herziene cijfers in de tabel opgenomen. In die jaren zijn de cijfers opnieuw berekend op basis van een betrouwbaardere steekproef.<sup>11</sup>

Tabel 2 laat voor een periode van tien jaar de ontwikkeling van het uurloon van mannen en vrouwen zien. Op basis van de uurlonen kan de loonkloof worden berekend. Vrouwen verdienen in 1995 per uur gemiddeld 23,96% minder dan mannen. De loonkloof is vanaf 1995 heel geleidelijk verminderd. In 2000 verdienen vrouwen per uur gemiddeld 21,12% minder dan mannen. Vijf jaar later in 2005 verdienen vrouwen per uur gemiddeld 18,33 % minder dan mannen.

---

<sup>8</sup> (CBS, Statline, bezocht op 10 januari 2010)

<sup>9</sup> (CBS, Statline, bezocht op 10 januari 2010)

<sup>10</sup> Bron: [www.cbs.nl](http://www.cbs.nl) (bezocht op 07 april 2010)

<sup>11</sup> Bron: Dhr. Voerman van het CBS heeft dit bevestigd.

Tabel 2 De ontwikkeling van het beloningsverschil 1995-2005

	Uurloon mannen in euro*	Uurloon vrouwen in euro*	Ongecorrigeerd beloningsverschil m-v in % van mannenloon
1995	14,23	10,82	23,96
1996	14,59	11,20	23,24
1997	15,11	11,69	22,63
1998	15,76	12,23	22,40
1999	16,32	12,64	22,55
1999 herzien	16,30	12,67	22,27
2000	16,98	13,30	21,67
2000 herzien	16,81	13,26	21,12
2001 herzien	17,89	14,29	20,12
2002 herzien	18,48	14,94	19,16
2003 herzien	19,16	15,50	19,10
2004 herzien	19,59	15,86	19,04
2005 herzien	19,80	16,17	18,33

Bron: CBS, Statline, bezocht op 10-01-2010

\* de populatie betreft alle leeftijden. Het betreft dus alle werkenden.

## H.2 Literatuurstudie

*In dit hoofdstuk wordt allereerst gekeken naar enkele definities die voor dit onderwerp van belang zijn. Vervolgens komen de theoretische verklaringen en de bijbehorende verklarende factoren aan bod die invloed hebben op het uurloon en daarmee kunnen bijdragen aan de beloningsverschillen tussen mannen en vrouwen.*

### 2.1 Definities

Het in tabel 2 getoonde beloningsverschil, is het ongecorrigeerde beloningsverschil. Het ongecorrigeerde beloningsverschil bestaat uit het verschil tussen het gemiddelde uurloon dat mannen en vrouwen verdienen, zonder dat er rekening wordt gehouden met andere achtergrondkenmerken. In 2005, zo blijkt uit de cijfers van het CBS<sup>12</sup>, verdienen vrouwen per uur gemiddeld 18,33% minder dan mannen. Wanneer bij het berekenen van het beloningsverschil rekening wordt gehouden met verschillende achtergrondkenmerken, die van invloed kunnen zijn op het uurloon, wordt er gesproken van een gecorrigeerd beloningsverschil.

Vanuit verschillende wetenschappen worden verschillende achtergrondkenmerken als relevant beschouwd. Wetenschappen die zich bezighouden met beloningsverschillen zijn onder andere de economische wetenschappen en de sociale wetenschappen (Berkhout *et al*, 2008). Onderzoek naar beloningsverschillen vanuit de economische wetenschap wordt verricht vanuit verschillende invalshoeken. Als eerste wordt er vanuit de theorie van het menselijk kapitaal gekeken naar de beloningsverschillen tussen groepen werknemers. De kern van deze theorie is dat de kosten die worden gemaakt aan opleiding en trainingen, investeringen zijn van mensen om hun arbeidsmarktwaarde te verhogen (Kaufman, 1986). Variabelen die hierbij horen zijn opleiding, werkervaring, on-the-job-training en het aantal dienstjaren bij de huidige werkgever. Het verschil in loon tussen sectoren is een tweede invalshoek die in de economische wetenschap wordt gehanteerd. Tot slot vormt de arbeidsduur een belangrijke verklaring voor het beloningsverschil tussen groepen werknemers. Vanuit de psychologie wordt er ook onderzoek gedaan naar genderverschillen. De specifieke beloningsverschillen tussen mannen en vrouwen hebben nog weinig aandacht gekregen binnen de psychologie. Er wordt wel onderzoek verricht naar het glazen plafond. Tot slot zijn beloningsverschillen tussen mannen en vrouwen een veelvoorkomend onderzoeksgebied binnen de sociologie. Vanuit deze wetenschap wordt het effect van gezinsopbouw op de beloningsverschillen tussen mannen en vrouwen onderzocht. Een andere traditie is onderzoek naar het effect van beroepssegregatie op de beloningsverschillen. Onderzoek naar de effecten van doorstroming, leidinggevende posities en promotie vormen een derde invalshoek binnen de sociologie (Berkhout *et al*, 2008). Deze drie wetenschappen leiden tot een groep van relevante achtergrondkenmerken die in het literatuurhoofdstuk zullen worden besproken.

Wanneer bovengenoemde en andere achtergrondkenmerken worden betrokken bij de analyse, wordt een deel van het beloningsverschil verklaard. Daarmee wordt het onverklaarde verschil dus ook kleiner. Van Klaveren, Sprenger en Tijdens (2007) geven aan dat het gecorrigeerde beloningsverschil in het bedrijfsleven in Nederland

---

<sup>12</sup> Bron: Statline, CBS, bezocht op 10 januari 2010

al een tijd op 7% staat ten nadele van vrouwen. In de overheidssector bedraagt het gecorrigeerde beloningsverschil volgens de auteurs 4% in 2004. De Arbeidsinspectie heeft berekend dat het gecorrigeerde beloningsverschil tussen mannen en vrouwen in 2006 in het bedrijfsleven 6,2% ten nadele van vrouwen is. In de overheidssector bedraagt het gecorrigeerde beloningsverschil tussen mannen en vrouwen in hetzelfde jaar 2,6% ten nadele van vrouwen (Erdem & Hoeben, 2008). Er blijft, ondanks het corrigeren voor relevante achtergrondkenmerken, nog een verschil bestaan in het gemiddelde uurloon van mannen en vrouwen. Dit kan te maken hebben met de onvolledigheid van kenmerken die worden opgenomen in de analyse. Hierbij valt onder andere te denken aan de gezinssituatie waarin mensen zich verkeren (Erdem & Hoeben, 2008).

In de hierop volgende paragrafen komen variabelen aan bod, die door de economische en sociale wetenschappen als relevant worden beschouwd. Er worden verschillende onderzoeken besproken, die ingaan op de beloningsverschillen tussen mannen en vrouwen. Bij de besproken onderzoeken is gelet op de analysetechniek die is gebruikt, de periode waarover gegevens zijn verzameld, de dataset die is gebruikt, het land waar het onderzoek heeft plaatsgevonden en de populatie waarover uitspraken worden gedaan (zie bijlage 1 voor een overzicht). Verschillende variabelen komen aan bod waarvan het effect op het uurloon aan de hand van onderzoek is aangetoond. Per variabele worden één of meerdere onderzoeken aangehaald met resultaten van en conclusies over de betreffende variabele. De variabelen die aan bod komen zijn achtereenvolgens: werkervaring, leeftijd, opleiding, loopbaanonderbreking, etniciteit, sector, beroepssegregatie, soort contract, arbeidsduur, doorstroming binnen een bedrijf en gezinsopbouw. De variabelen zijn thematisch gegroepeerd en zijn gekozen op basis van eigen interesse en de veelvoorkomendheid in de geraadpleegde onderzoeken.

## 2.2 Compositie- en returns-effect

Tot slot is bij de bespreking van de literatuur het verschil tussen het compositie-effect en het returns-effect van belang. Het compositie-effect gaat uit van de verdeling van groepen, bijvoorbeeld mannen en vrouwen, over een bepaalde variabele. Een voorbeeld kan dit verhelderen: Er is vastgesteld dat de leeftijd een positief effect heeft op het loon. Als er in de hoogste leeftijdsgroep, bijvoorbeeld 55 jaar en ouder, relatief meer mannen vertegenwoordigd zijn dan vrouwen, dan wordt het beloningsverschil tussen mannen en vrouwen in het (eenvoudige) voorbeeld veroorzaakt door dit compositie-effect. Mannen zijn dan over het algemeen ouder dan vrouwen en verdienen daardoor meer dan vrouwen. Het returns-effect gaat in op het verschil in opbrengsten die in dit voorbeeld leeftijd heeft op het loon. Wanneer leeftijd voor mannen een andere opbrengst heeft, of een ander effect op het loon dan voor vrouwen is er sprake van een verschil in returns, ofwel de opbrengsten van leeftijd verschillen voor mannen vrouwen.

De werkelijkheid is complexer dan in het bovenstaande voorbeeld wordt geschetst. Onderstaande bespreking van de literatuur tracht de complexiteit enigszins te ontrafelen door per variabele te kijken naar de invloed daarvan op het uurloon van mannen en vrouwen. In deze scriptie wordt uitgegaan van een eenvoudig model waarbij anticiperend arbeidsmarktgedrag van personen waardoor ze in een bepaalde sector besluiten te gaan werken niet wordt betrokken.

### 2.3 Werkervaring en leeftijd

Werkervaring is een belangrijk element binnen de 'human capital' theorie. Vanuit de economische wetenschap bezien, is werkervaring een onderdeel van het menselijk kapitaal (Kaufman, 1986). Samen met werkervaring vormen opleiding, het aantal dienstjaren bij de huidige werkgever en on-the-job-training het 'human capital'. Alle vier onderdelen van het 'human capital' hebben een positieve relatie met het loon. Dat wil in dit geval zeggen dat als de werkervaring stijgt, het loon ook stijgt. Voor iemand die al langer werkzaam is bij de huidige werkgever geldt hetzelfde in vergelijking met iemand die minder dienstjaren heeft bij de huidige werkgever. Berkhout *et al* (2008) merken echter op dat dit effect na verloop van tijd verzwakt en soms zelfs negatief wordt.

Het kan voorkomen dat onderzoekers leeftijd en werkervaring als één variabele beschouwen. Dat gebeurt enerzijds omdat leeftijd en werkervaring vaak sterk met elkaar correleren. Als gevolg hiervan worden deze twee begrippen door elkaar gebruikt. Anderzijds kan leeftijd als proxy voor werkervaring dienen. Werkervaring blijkt in de praktijk moeilijk meetbaar te zijn en om die reden wordt de variabele leeftijd gebruikt om de werkervaring te schatten (zie bijvoorbeeld Bakker *et al*, 1999). Werkervaring wordt meestal gemeten in het aantal dienstjaren van een werknemer, zie bijvoorbeeld Erdem en Hoeben (2008). Andere onderzoekers maken een onderscheid tussen algemene en bedrijfsspecifieke werkervaring zoals Bakker *et al*, (1999). Deze onderzoekers gebruiken leeftijd als proxy voor de algemene werkervaring en beschouwen het aantal dienstjaren bij de huidige werkgever als bedrijfsspecifieke werkervaring. Meer gegevens over de hier besproken onderzoeken zijn te vinden in bijlage 1. In deze scriptie worden leeftijd en werkervaring weliswaar samen besproken, maar ze worden als twee aparte variabele beschouwd. Allereerst komen de cijfers van het CBS betreffende leeftijd en uurloon aan bod. Vervolgens worden in deze paragraaf enkele auteurs besproken die onderzoek hebben gedaan naar het effect van werkervaring en leeftijd op het uurloon.

Tabel 3 De loonkloof naar leeftijdscategorie 2005

Leeftijdscategorie	Uurloon mannen in euro	Uurloon vrouwen in euro	Ongecorrigeerd beloningsverschil m-v in % van mannenloon
15-20	6,31	5,80	-8,08
20-25	11,19	11,02	-1,52
25-30	14,93	14,63	-2,01
30-35	18,16	17,07	-6,00
35-40	20,42	17,89	-12,39
40-45	21,85	17,89	-18,12
45-50	22,96	17,79	-22,52
50-55	23,69	18,19	-23,22
55-60	23,97	18,33	-23,53
60-65	24,44	17,82	-27,09
Leeftijd Totaal	19,80	16,17	-18,33

Bron: CBS Statline, bezocht op 07-02-2010

Tabel 3<sup>13</sup> toont de uurlonen van mannen en vrouwen naar leeftijd. Het CBS heeft geen gegevens beschikbaar over de gemiddelde uurlonen naar werkervaring. De tabel laat zien dat de uurlonen van mannen en vrouwen vanaf de leeftijd 35 jaar echt uit elkaar beginnen te lopen. Dat is ook het punt waarop het beloningsverschil boven de 10% groeit. Dat wil zeggen dat vrouwen vanaf 35 jaar in 2005 ongecorrigeerd ruim 10% minder verdienen dan mannen. Bij deze gegevens is geen onderscheid gemaakt tussen sector, soort dienstverband of wekelijkse arbeidsduur. De tabel toont verder dat het beloningsverschil groeit naarmate de leeftijd toeneemt. Het beloningsverschil is het grootst tussen mannen en vrouwen in de leeftijdscategorie van 60-65 jaar. In die categorie verdienen vrouwen per uur gemiddeld 27,09% minder dan mannen. In de leeftijdscategorie 20-25 jaar is het beloningsverschil tussen mannen en vrouwen het kleinst. Vrouwen verdienen in die categorie gemiddeld 1,52% minder dan mannen. Er zijn bij deze cijfers geen gegevens bekend over de aantallen mannen en vrouwen die zijn onderzocht. Uitspraken over een mogelijk compositie-effect kunnen dan ook niet worden gedaan. Het blijft weliswaar interessant om te zien hoe de lonen zich ontwikkelen naarmate de werknemers ouder worden en hoe de loonkloof toeneemt naarmate werknemers ouder worden. Wellicht dat dit te maken heeft met andere variabelen zoals doorstroming naar leidinggevende functies of loopbaanonderbrekingen. Meer over loopbaanonderbrekingen en doorstroming naar leidinggevende posities in paragraaf 2.5 en paragraaf 2.11.

Erdem en Hoeben (2008) onderzoeken het effect van het aantal dienstjaren op het loon. Op basis van de gegevens van het Arbeidsvoorwaardenonderzoek komen zij tot de conclusie dat het hebben van meer dienstjaren een positief effect heeft op het uurloon. Werknemers met een werkverleden van 11 tot 20 jaar verdienen 10% meer dan werknemers met een werkverleden van minder dan één jaar in het bedrijfsleven. Binnen de overheid verdienen werknemers met een werkverleden van 11 tot 20 jaar 7,5% meer dan werknemers met minder dan één jaar werkervaring. Uit hun onderzoek blijkt ook dat mannen vaker dan vrouwen meer dienstjaren hebben bij hun huidige werkgever. De combinatie van deze twee variabelen leidt tot de conclusie dat ook de werkervaring of het aantal jaren bij de werkgever een rol speelt bij de beloningsverschillen tussen mannen en vrouwen.

Napari (2008) heeft onderzoek gedaan naar beloningsverschillen tussen mannen en vrouwen werkzaam in het Fins bedrijfsleven, die zijn afgestudeerd van universiteiten. Op basis van de Finnish Longitudinal Employer-Employee Data kwam de auteur tot de conclusie dat de opbrengsten van werkervaring voor mannen groter zijn dan voor vrouwen. Hier is dus sprake van een returns-effect. Napari (2008) concludeert tevens dat de meest recente werkervaring een groter positief effect heeft op het uurloon dan werkervaring dat verder in het verleden is opgedaan. Uit de data blijkt dat voor vrouwen dit effect minder aanwezig is. Bakker, Tijdens & Winkels (1999) maken in hun onderzoek onderscheid tussen algemene werkervaring en bedrijfsspecifieke werkervaring. De auteurs tonen aan dat de opbrengsten van bedrijfsspecifieke werkervaring voor vrouwen groter zijn dan voor mannen. Voor de algemene werkervaring wordt de variabele leeftijd als proxy gebruikt.

---

<sup>13</sup> Gegevens zijn afkomstig van Statline van het CBS

Speelt, naast werkervaring, leeftijd een rol bij de beloningsverschillen tussen mannen en vrouwen? Verdienen mannen meer omdat ze gemiddeld ouder zijn dan vrouwen? Uit het onderzoek van Berkhout *et al* (2008) blijkt dat de variabele leeftijd een rol speelt bij de hoogte van het uurloon. Zij tonen aan dat de loonkloof tussen mannen en vrouwen bij de overheid bij een leeftijd van 26 jaar bijna nul is en bij een leeftijd van 50 jaar bijna 4%. Rienstra en Hagoort (2006) hebben eveneens onderzoek gedaan naar het effect van leeftijd op het loon binnen de overheid. Op basis van de enquête werkgelegenheid, de gemeentelijke basisadministratie en lonen en de enquête beroepsbevolking toonden zij aan dat vrouwen in de leeftijdscategorie van 16 jaar tot 23 jaar per uur gemiddeld meer verdienen dan mannen. Dit is de enige leeftijdscategorie waar dat zo is. In de overige leeftijdscategorieën verdienen de mannen gemiddeld meer per uur dan vrouwen. Uit hun analyse bleek tevens dat de loonkloof tussen mannen en vrouwen vergroot naarmate de leeftijd toeneemt. Erdem en Hoeben (2008) tonen in hun onderzoek aan dat het ongecorrigeerde beloningsverschil (23%) tussen mannen en vrouwen in 2006 in het bedrijfsleven voor 6% verklaard wordt door de variabele leeftijd. Uit de regressieanalyse van deze auteurs blijkt dat hoe hoger de leeftijd hoe hoger het loon. Volgens hun onderzoek zijn vrouwen op de arbeidsmarkt over het algemeen jonger dan mannen. Als we deze twee gegevens samenvoegen, kan geconcludeerd worden dat vrouwen minder verdienen dan mannen omdat ze gemiddeld jonger zijn. Hier kan gesproken worden van een compositie-effect. De verdeling van mannen en vrouwen over de verschillende leeftijdscategorieën verklaren voor een deel het beloningsverschil, aldus deze auteurs. Bakker *et al* (1999) tonen in hun onderzoek ook aan dat de invloed van leeftijd op het loon wordt veroorzaakt door het compositie-effect. De opbrengsten van leeftijd zijn voor zowel mannen als vrouwen gelijk. Er is dus geen sprake van een returns-effect. De lonen van beide groepen lopen uiteen, omdat mannen op de arbeidsmarkt gemiddeld ouder zijn dan vrouwen.

## 2. 4 Opleiding

In westerse geïndustrialiseerde landen leidt het hebben van meer menselijk kapitaal tot meer verdien capaciteit. Iemand die over een hoge opleiding beschikt, verdient in de regel meer dan iemand met een lage opleiding. Opleiding is een variabele die op verschillende manieren gemeten kan worden. Sommige auteurs maken een grove indeling, te weten lager, midden en hoger onderwijs (zie bijvoorbeeld Erdem en Hoeben, 2008). Anderen kiezen voor een andere benaming, te weten basisschool, middelbare school en vervolgopleiding. Weer anderen kiezen voor een nog gedetailleerdere meting en onderscheiden vanaf de middelbare school de verschillende niveaus van opleiding alsook bij het vervolgonderwijs (bijvoorbeeld Rienstra & Hagoort, 2006 en Bakker *et al*, 1999). Er zijn ook onderzoekers die niet alleen kijken naar het niveau van het onderwijs, maar naar de opleidingsrichting (zie bijvoorbeeld Kalmijn & Van der Lippe, 1997 en Napari, 2008). Meer informatie over de hier besproken onderzoeken is te vinden in 1.

Opleiding behoort tot het menselijk kapitaal. Mannen en vrouwen verschillen van elkaar in termen van menselijk kapitaal en in dit geval in termen van opleiding. Mannen en vrouwen zijn niet evenredig vertegenwoordigd in de verschillende typen opleidingen (zie bijvoorbeeld Kalmijn en Van der Lippe, 1997). Opleiding heeft een positieve relatie met het uurloon. Dat wil zeggen dat als de genoten opleiding stijgt, het uurloon ook stijgt. Wel dient hier opgemerkt te worden dat dit effect na verloop



van tijd verzwakt en soms zelfs negatief wordt (Berkhout *et al* 2008). Kaufman (1986) stelt dat het verband tussen opleiding en inkomen te maken kan hebben met een verhoging van de productiviteit of met het screenen van werknemers. Voorstanders van de theorie van het menselijk kapitaal stellen dat opleiding de intellectuele capaciteit van een persoon verhoogt en hen de benodigde middelen verschaft om productiever te zijn. Andere economen stellen echter dat het verband tussen opleiding en inkomen wordt veroorzaakt door screening. Werkgevers zoeken bij het aannemen van nieuw personeel naar aanwijzingen van hoge productiviteit. De genoten opleiding is hiervoor een goede indicator volgens sommige economen.

Het CBS heeft over opleiding de volgende gegevens beschikbaar, zie tabel 4. De gegevens zijn afkomstig van het Loonstructuuronderzoek van 2002. De percentages komen niet overeen met tabel 2. Er is gebruik gemaakt van een ander onderzoek en ook de periode van beide tabellen komen niet overeen. Tabel 4 laat zien dat de loonkloof tussen mannen en vrouwen het grootst is bij de categorie basisonderwijs. Vrouwen die de basisschool hebben afgerond verdienen in 2002 per uur gemiddeld 24,76% minder dan mannen die de basisschool hebben afgerond. Mannen en vrouwen met een afgeronde WO-opleiding verschillen minder van elkaar wat betreft het uurloon in vergelijking met de andere opleidingsniveaus. Mannen en vrouwen met een afgeronde mavo-opleiding verschillen het minst van elkaar wat het uurloon betreft.

Tabel 4 De loonkloof naar opleidingsniveau 2002

Opleiding	Uurloon mannen in euro	Uurloon vrouwen in euro	Ongecorrigeerd Beloningsverschil m-v in % van het mannenloon
Basisonderwijs	13,57	10,21	-24,76
Mavo	13,41	11,72	-12,6
Vbo	14,33	11,27	-21,35
Havo/Vwo	16,92	12,91	-23,70
Mbo	17,51	13,95	-20,33
Hbo	23,72	18,21	-23,23
Wo	29,71	24,23	-18,44
Totaal	18,55	14,96	-19,35

Bron: Statline, CBS, Loonstructuuronderzoek (bezoekt op 28 maart 2010)

Vanuit deze verschillen bekeken, kan gesteld worden dat de hoogte van de genoten opleiding een belangrijke rol speelt bij de loonkloof tussen mannen en vrouwen. Doordat vrouwen ten opzichte van mannen gemiddeld een lagere opleiding hebben genoten, is hun uurloon lager dan dat van mannen (Erdem en Hoeben, 2008). Erdem en Hoeben (2008)<sup>14</sup> hebben laten zien dat vrouwen in vergelijking met mannen inderdaad meer vertegenwoordigd zijn in opleidingen van het midden niveau. Mannen zijn oververtegenwoordigd in de hogere opleidingen. Bij de opleidingen van

<sup>14</sup> Erdem en Hoeben hanteren een indeling van opleiding van Laag (LO, AVO, LB), Midden (M(B)O), Hoog (HBO,WO) en Onbekend.

een laag niveau zijn mannen iets meer vertegenwoordigd dan vrouwen. Hier is sprake van een compositie-effect. De verdeling van vrouwen en mannen over de opleidingsniveaus is niet gelijk. In dezelfde publicatie tonen de auteurs aan dat vrouwen vaker tegen een lager bruto-uurloon werken. Men kan dus concluderen dat de hoogte van de genoten opleiding één van de factoren is die meespeelt bij de beloningsverschillen tussen mannen en vrouwen.

Bakker *et al* (1999) komen tot een andere conclusie. Op basis van de socio-economic panel survey concluderen de auteurs dat mannen en vrouwen niet significant van elkaar verschillen in termen van hun opleidingsniveau. Het beloningsverschil tussen mannen en vrouwen wordt dan ook niet veroorzaakt door een compositie-effect. Volgens Bakker *et al* (1999) is het beloningsverschil juist te verklaren door een verschil in opbrengsten. Voor vrouwen is het effect positief en significant, terwijl het voor mannen klein en niet significant is. Hoeben en Venema (2004) tonen aan dat mannen financieel gezien meer vruchten plukken van hun opleiding dan vrouwen. Dit geldt in het bedrijfsleven voor elk opleidingsniveau. Rienstra en Hagoort (2006)<sup>15</sup> komen tot dezelfde conclusie met de uitzondering van opleidingen op HBO-niveau. Wetzels en Tijdens (2002) hebben voor vrouwen onderzoek gedaan naar het effect van elk extra jaar opleiding. Elk extra jaar opleiding heeft een effect van 0.055.

Kalmijn en Van der Lippe (1997)<sup>16</sup> hebben onderzoek gedaan vanuit een andere insteek. Zij hebben gekeken naar de relatie tussen onderwijs en inkomen. Dat hebben ze gedaan door ten eerste te analyseren wat de invloed is van het type onderwijs op het inkomen. Ten tweede hebben ze onderzocht in hoeverre sekseverschillen in het soort onderwijs bijdragen aan het verschil in inkomsten tussen mannen en vrouwen. Kalmijn en Van der Lippe (1997) komen op basis van het Aanvullend Voorzieningsgebruik Onderzoek tot de conclusie dat vrouwen gemiddeld 32.7% minder verdienen dan mannen. Van dit verschil wordt 10% verklaard door het verschil in type en hoogte van de genoten opleiding. Het onderzoek toont aan dat typische mannenopleidingen, economische en technische opleidingen, hogere opbrengsten opleveren dan andere typen opleidingen, zoals opleidingen voor verzorgende beroepen en sociaal-culturele opleidingen. Daarnaast hebben de auteurs onderzocht of de verschillende typen opleidingen dezelfde opbrengsten leveren voor mannen en vrouwen. Hier kwamen zij tot de conclusie dat het voor mannen financieel gezien 19% meer loont om te investeren in een technische opleiding dan in een sociaal-culturele opleiding. Een economische opleiding loont voor mannen 51% meer dan een sociaal-culturele opleiding. Voor een vrouw loont een technische opleiding financieel gezien 25% minder in vergelijking met een sociaal-culturele opleiding. Een economische opleiding loont voor vrouwen 19% meer dan een sociaal-culturele opleiding. Hoewel dit onderzoek gedateerd is, zijn de uitkomsten interessant voor de analyse van de beloningsverschillen tussen mannen en vrouwen. Napari (2008) komt tot dezelfde conclusie in het onderzoek in Finland. Napari (2008) stelt dat een groot deel van het beloningsverschil tussen

---

<sup>15</sup> Rienstra en Hagoort hanteren een indeling van opleiding van Basisonderwijs, Mavo, Vbo, Havo/Vwo, Mbo, Hbo, Wo.

<sup>16</sup> Kalmijn en Van der Lippe hanteren een indeling van opleiding op basis van het aantal jaar dat de opleiding is gevolgd en van de richting, te weten algemeen, specialistisch, economisch-administratief, technisch, socio-cultureel en training voor verzorgende beroepen.

mannen en vrouwen wordt veroorzaakt door het type opleiding<sup>17</sup>. Het blijkt dat deze variabele tussen de 5 en 11% verklaard van de gemiddelde loonkloof tussen mannen en vrouwen. Tevens blijkt uit het onderzoek dat mannen en vrouwen met een Master titel 20% meer verdienen dan mensen met een Bachelor titel. Wat het type onderwijs betreft, stellen Bakker *et al* (1999) dat mannen en vrouwen wel van elkaar verschillen, maar dat de variabele op zich geen significant effect heeft op het uurloon van beide groepen.

Uit bovenstaande onderzoeken komt het effect van leeftijd, werkervaring en opleiding op het uurloon naar boven. Hu (2005) en Kaufman (1986) stellen dat volgens de human capital theorie werkervaring en opleiding investeringen zijn van mensen om hun toegevoegde waarde van arbeid te vergroten. Werkervaring en opleiding verschaft mensen de capaciteit en de vaardigheden om productiever te zijn. Deze toegevoegde waarde wordt beloond in het uurloon. Verschil in human capital kan leiden tot verschil in beloning.

### 2.5 Loopbaanonderbreking

Er zijn verschillende redenen om een loopbaan te onderbreken. Werkloosheid is een veelvoorkomende reden voor zowel mannen als vrouwen om de loopbaan te (moeten) onderbreken. Een meer vrijwillige keuze om de loopbaan te onderbreken is wanneer vrouwen er voor kiezen om na de komst van kinderen thuis te blijven om de zorg op zich te nemen. Niet alleen de onderbreking is van belang, ook het moment van de onderbreking kan een rol spelen (zie bijvoorbeeld Green & Ferber, 2008). Een onderbreking aan het begin van de carrière kan andere gevolgen voor het loon hebben dan een onderbreking later in de loopbaan. Daarnaast kan de duur van de onderbreking van invloed zijn op het uurloon. De duur wordt meestal als het aantal jaar van de onderbreking gemeten (zie bijvoorbeeld Wetzels & Tijdens, 2002). Statline heeft geen cijfers beschikbaar over het effect van loopbaanonderbreking op het uurloon van mannen en vrouwen.

Berkhout *et al* (2008) geven aan, gebruikmakend van data van het Onderzoek naar Arbeidsvoorwaardenontwikkelingen, dat een loopbaanonderbreking negatief samenhangt met het uurloon. Aangezien een groot deel van de vrouwen de loopbaan heeft onderbroken vanwege de zorg voor de kinderen, is dit effect op het beloningsverschil tussen mannen en vrouwen van groot belang. Mannen stoppen hun loopbaan over het algemeen niet vanwege de zorg voor kinderen en ondervinden op die manier ook geen hinder van het negatieve effect van de loopbaanonderbreking op het uurloon. Mannen onderbreken hun loopbaan echter wel vanwege werkloosheid. Een loopbaanonderbreking vanwege deze reden is voor mannen in financiële termen wel negatief, maar voor vrouwen weer niet (Berkhout *et al*, 2008). Ook Fuller (2008) komt met haar onderzoek in de USA tot de conclusie dat vrouwen vaker gaten in hun loopbaan hebben en in vergelijking met mannen minder vaak een betaalde baan hebben. Fuller (2008) stelt vervolgens dat het onderbreken van de loopbaan voor de zorg van kinderen een terugkeer naar de arbeidsmarkt bemoeilijkt. Werkgevers zijn terughoudender in het aannemen van vrouwen die de loopbaan eerder hebben onderbroken wegens de familiesituatie. Bakker *et al* (1999)

---

<sup>17</sup> Napari gaat uit van de opleidingsrichting en onderscheidt daarbij maatschappelijke studies, sociale wetenschappen, natuurwetenschappen, technologie, agricultuur, gezondheid & welzijn en dienstverlening.

gaan in hun onderzoek uit van twee redenen voor een loopbaanonderbreking, te weten werkloosheid en terugtrekking van de arbeidsmarkt. Beide typen onderbrekingen hebben een negatief effect op het loon, echter voor vrouwen geldt dit alleen voor de tweede type onderbreking en voor mannen geldt het alleen bij een onderbreking wegens werkloosheid. In hun onderzoek draagt het onderbreken van de loopbaan echter niet bij aan het totale verschil in loon tussen mannen en vrouwen, omdat beide typen elkaar compenseren. Wat vrouwen in vergelijking met mannen minder verdienen door het steeds onderbreken van de loopbaan, wordt gecompenseerd door het effect van een loopbaanonderbreking wegens werkloosheid op het uurloon voor mannen.

Green en Ferber (2008) hebben in de USA onderzoek gedaan naar het beste moment om de loopbaan te onderbreken. Ze hebben daarbij de eerste vijftien jaar van de loopbaan als periode gehanteerd. Daarbij hebben ze onderscheid gemaakt in jaar één tot en met zeven en jaar acht tot en met vijftien. In hun onderzoek naar het lange termijn effect van loopbaanonderbrekingen hebben zij met behulp van data van National Longitudinal Survey of Youth 79 geconcludeerd dat loopbaanonderbrekingen wegens terugtrekking van de arbeidsmarkt voor zowel mannen als vrouwen geen significant effect hebben op het loon. Een onderbreking in de eerste zeven jaar van de loopbaan wegens werkloosheid heeft geen significant negatief effect op de ontwikkeling van het loon. Komt de onderbreking wegens werkloosheid voor in het achtste tot het vijftiende jaar van de loopbaan, dan heeft het wel een sterk negatief effect. Dit effect is sterker voor vrouwen dan voor mannen, -10,4% en -10,1% respectievelijk. Het blijkt dat een onderbreking van de loopbaan aan het begin van de carrière minder schadelijk is voor de ontwikkeling van het loon dan wanneer de onderbreking later in de carrière plaatsvindt, in tegenstelling tot wat de auteurs oorspronkelijk dachten.

Een andere manier om het effect van een loopbaanonderbreking te onderzoeken is zoals Wetzels en Tijdens (2002) hebben gedaan. Zij hebben onderzoek gedaan naar het effect van herintreding. De herintreding op zich heeft een negatief effect op het loon, te weten -8,4%. De auteurs hebben ook het effect van elk jaar dat de loopbaan is onderbroken onderzocht. Elk jaar dat de loopbaan extra wordt onderbroken heeft een negatief effect van -0,9% op het uurloon. Het positieve effect van elk dienstjaar dat iemand extra heeft, weegt niet op tegen het negatieve effect van een onderbroken jaar. Tijdens (2002) vergelijkt in haar onderzoek herintreedsters met vrouwen die blijven doorwerken na de komst van kinderen. Het onderbreken van de loopbaan heeft een groot negatief effect op het uurloon van vrouwen met kinderen in vergelijking met vrouwen die na de komst van kinderen blijven doorwerken (-0.084). Naast de onderbreking op zich speelt de duur van de onderbreking ook een rol bij de beloningsverschillen tussen beide groepen. Tijdens (2002) komt echter tot de conclusie dat de duur van de onderbreking (een effect van -0.009) niet zo zwaar weegt als de onderbreking zelf. Deze conclusies komen in grote lijnen overeen met de conclusies van Wetzels en Tijdens (2002).

Hu (2005) en Kaufman (1986) stellen dat werkervaring en opleiding investeringen zijn volgens de human capital theorie. Een loopbaanonderbreking ongeacht de reden kan de toegevoegde waarde van deze investering verkleinen. Er ontstaat een gat in de werkervaring en een risico op verouderde kennis en vaardigheden als een persoon zich gedurende de onderbreking niet middels trainingen laat bijscholen. Dit

gebrek aan human capital kan van invloed zijn op het uurloon. Fuller (2008) stelt daarnaast dat niet alleen een gebrek aan human capital kan zorgen voor een daling van het uurloon. Werkgevers zouden volgens haar ook terughoudender zijn in het aannemen van mensen die eerder de loopbaan hebben onderbroken wegens de zorg voor kinderen. Aangezien volgens de onderzoeken vrouwen vaker dan mannen hun loopbaan onderbreken wegens de zorg voor kinderen, kan dit een belangrijke rol spelen bij de verklaring van het uurloon en wellicht voor de beloningsverschillen tussen mannen en vrouwen.

## 2.6 Etniciteit

Naast het beloningsverschil tussen mannen en vrouwen, kan er tussen groepen werknemers met verschillende etnische achtergronden ook een beloningsverschil bestaan. Etnische groeperingen kunnen op verschillende wijzen worden gedefinieerd. In Nederland wordt vaak gesproken van het onderscheid tussen autochtonen en allochtonen. Onder allochtonen worden mensen verstaan van wie ten minste één van de ouders in het buitenland is geboren. Onder autochtonen worden mensen verstaan van wie beide ouders in Nederland zijn geboren.<sup>18</sup> In het buitenland, bijvoorbeeld in de USA wordt het onderscheid anders gemaakt. Daar wordt vaak gesproken over 'White-Americans', 'Afro-Americans' en 'Hispanics'. Bij etniciteit is het interessant om te kijken of er een significant verschil is tussen de uurlonen van autochtonen en allochtonen. De vraag komt dan naar boven of dit wordt veroorzaakt door discriminatie op basis van etniciteit of omdat beide groepen anders vertegenwoordigd zijn in verschillende bedrijfstakken/sectoren. Ook is het interessant om te weten te komen of er binnen de subpopulatie allochtonen verschillen zijn in het uurloon tussen de verschillende bevolkingsgroepen. Is er bijvoorbeeld een verschil in uurloon tussen westerse en niet-westerse allochtonen?

Op basis van het Loonstructuuronderzoek in Nederland heeft Van der Vliet (2005) de gegevens van tabel 5 verzameld. In de tabel worden de uurlonen van mannen en vrouwen weergegeven naar herkomstgroepering. Het CBS heeft ook gegevens van het uurloon naar geslacht en herkomst. Hier wordt echter een grovere indeling gebruikt, te weten westerse allochtonen, niet-westerse allochtonen en autochtonen. Tabel 5 geeft meer inzicht in de grootte van de loonkloof tussen etnische groeperingen.

De tabel laat duidelijke verschillen zien in de loonkloof tussen de landen van herkomst. De loonkloof tussen mannen en vrouwen is het kleinst onder de Antilliaanse en Arubaanse bevolking. Binnen deze groep verdienen vrouwen per uur gemiddeld 7,15% minder dan mannen. De loonkloof bij autochtonen is aanzienlijk groter. In deze groep verdienen vrouwen per uur gemiddeld 19,58% minder dan mannen. Bij niet-westerse allochtonen is de loonkloof tussen mannen en vrouwen, met 22,37% ten nadele van vrouwen, het grootst. De regressieanalyse wijst uit dat de verschillen in loon tussen de herkomstgroeperingen voor 57% worden verklaard door verschillen in opleiding, leeftijd en werkervaring. Voor de Turkse werknemers wordt het loonverschil met autochtonen volledig verklaard door opleiding, geslacht, werkervaring en leeftijd. Voor Marokkaanse, Surinaamse en Antilliaanse werknemers blijft er na correctie voor deze variabelen nog een verschil van 5% over in vergelijking met autochtonen. De groep overig verdient na de correctie gemiddeld 13% minder

---

<sup>18</sup> Definities van het CBS, via [www.cbs.nl](http://www.cbs.nl) (bezoekt op 13 april 2010)

dan autochtonen. Kijkend naar het verschil in loon tussen etnische groepen van hetzelfde geslacht, toont Van der Vliet (2005) dat na correctie voor bovenstaande variabelen allochtone mannen gemiddeld minder verdienen dan autochtone mannen. Turkse mannelijke werknemers vormen hier een uitzondering. Zij verschillen na correctie niet van autochtone mannelijke werknemers. Voor vrouwen echter valt dit verschil met autochtone vrouwen na correctie vrijwel geheel weg. Vrouwelijke Marokkaanse werknemers en vrouwelijke werknemers behorende tot de groep overig vormen hier een uitzondering op. Zij blijven wat betreft loon achter op autochtone vrouwelijke werknemers.

Tabel 5 Loonkloof naar geslacht en herkomstgroepering 2002

Herkomst	Uurloon mannen in euro	Uurloon vrouwen in euro	Ongecorrigeerd beloningsverschil m-v in % van het mannenloon
Niet-Westerse allochtonen			
Marokko	12,99	10,84	-16,55
Turkije	13,44	11,12	-17,26
Suriname	15,16	13,93	-8,11
Nederlandse Antillen en Aruba	14,55	13,51	-7,15
Overig	14,36	12,75	-11,21
Westerse allochtonen	19,94	15,48	-22,37
Autochtonen	18,79	15,11	-19,58

Bron: Van der Vliet (2005)

Allochtonen verdienen inderdaad minder loon in vergelijking met autochtonen. De auteurs Berkhout *et al* (2008) hebben een uitbreiding op het bestaande model van de Arbeidsinspectie gemaakt. Er is een interactieterm toegevoegd aan het model (geslacht\*etniciteit), en de conclusie is dat dit verschil tussen allochtonen en autochtonen kleiner wordt wanneer de allochtoon in kwestie een vrouw is (Coëfficiënt = 0.029; voor effect van vrouw plus allochtoon is dit  $-0.127 + -0.051 = -0.178$ ). Erdem *et al* (2006, pag.176) tonen aan dat allochtonen die werkzaam zijn in het bedrijfsleven gemiddeld 4,8% minder verdienen dan autochtonen. Het gaat hier om een gecorrigeerd cijfer, dat wil zeggen dat er andere factoren zijn meegenomen in de berekening. Bij vrouwen speelt de etniciteit een kleinere rol, zoals ook al bleek uit het uitbreidingsmodel van Berkhout *et al* (2008). Het verschil voor vrouwen is 3,8% terwijl het verschil voor mannen 5,1% is. Het verschil in loon tussen mannen en vrouwen binnen de subpopulatie allochtonen is 4,6%.

Zorlu (2002) maakt in zijn rapport onderscheid tussen mensen van West-Europa, mensen geboren in Suriname, Aruba en de Nederlandse Antillen, mensen geboren in Turkije, Marokko en Oost-Europa en mensen geboren in overige landen. In zijn onderzoek toont hij aan dat mensen van West-Europa en overige landen gemiddeld 3% meer verdienen dan Nederlandse werknemers. Mensen afkomstig van Suriname, Nederlandse Antillen en Aruba verdienen gemiddeld 2,6% meer dan Nederlandse werknemers. Werknemers geboren in Turkije, Marokko en Oost-Europese landen verdienen gemiddeld 10,2% minder dan Nederlandse werknemers.

Ook hier speelt de human capital theorie een belangrijke rol. Van der Vliet (2005) toont in zijn onderzoek aan dat een groot deel van de beloningsverschillen tussen autochtonen en allochtonen wordt verklaard door een verschil in opleiding, werkervaring en leeftijd. Verschil in human capital kan leiden tot een verschil in uurloon. Deze verschillen kunnen bijdragen aan de beloningsverschillen.

## 2.7 Sector

De variabele sector kan volgens Kaufman (1986) een belangrijke rol spelen bij beloningsverschillen tussen werknemers. Bij de bepaling van het loon wordt volgens Kaufman (1986) allereerst uitgegaan van de theorie van een perfecte concurrentie. Er zijn vijf veronderstellingen in het model van perfecte concurrentie: 1) Bedrijven willen hun winst maximaliseren en werknemers streven optimale productiviteit na. 2) werknemers en werkgevers zijn volledig op de hoogte van de lonen en de baanmogelijkheden in de arbeidsmarkt. 3) werknemers zijn gelijk wat betreft kennis en vaardigheden en banen zijn gelijk wat betreft arbeidsomstandigheden en andere kenmerken. 4) Er zijn vele individuele bedrijven aan de vraagzijde van arbeid en veel werknemers aan de aanbodzijde. Geen van beide partijen zijn verenigd in vakbonden of andere samenwerkingsvormen. 5) Alle banen zijn toegankelijk voor alle werknemers. Er zijn geen institutionele drempels die de mobiliteit van werknemers bemoeilijkt. Onder deze veronderstellingen is er sprake van de wet van één loon. De arbeidsmarkt voldoet in de realiteit niet aan deze voorwaarden. Per sector kan de mate van perfecte concurrentie verschillen. Werknemers verschillen van elkaar in termen van kennis en vaardigheden. Banen verschillen van elkaar wat betreft arbeidsomstandigheden. Niet iedereen heeft toegang tot alle informatie van de arbeidsmarkt. In een dergelijke situatie hebben sectoren de ruimte hun loonbeleid aan te passen aan de omstandigheden (Kaufman, 1986).

Voor de variabele sector is het verder belangrijk om te weten dat verschillende onderzoekers sector verschillend definiëren. Sommigen nemen genoeg met het onderscheid tussen privaat en overheid (zie bijvoorbeeld Erdem en Hoeben, 2008), anderen daarentegen maken een gedetailleerder onderscheid. Zij onderscheiden verschillende sectoren op basis van het soort werk dat wordt gedaan (zie bijvoorbeeld Berkhout *et al*, 2008). Meer informatie over de hier besproken onderzoeken is te vinden in bijlage 1. De vraag die bij deze variabele wordt opgeroepen is of de sector waarin iemand werkzaam is van invloed is op de uurloos? Heeft de man/vrouw verhouding binnen een sector effect op de beloningsverschillen tussen mannen en vrouwen? Of in andere woorden, zouden de beloningsverschillen in sectoren waarin vrouwen oververtegenwoordigd zijn kleiner zijn dan in sectoren waarin meer mannen werkzaam zijn?

Tabel 6 is een uitwerking van tabel 2. In deze tabel zijn de gemiddelde uurloos van mannen en vrouwen uitgesplitst naar sector. Het CBS maakt gebruik van de Standaard Bedrijfsindeling. Uit de tabel wordt duidelijk dat in de sector commerciële dienstverlening de loonkloof tussen mannen en vrouwen het grootst is. In deze sector verdienen vrouwen per uur gemiddeld 24,06% minder dan mannen. In de sector industrie en bouwnijverheid is de loonkloof in 2005 het kleinst. In deze sector verdienen vrouwen per uur gemiddeld 17,39% minder dan mannen.

Tabel 6: Loonkloof naar sector 2005

Sector	Uurloon mannen in euro	Uurloon vrouwen in euro	Ongecorrigeerd beloningsverschil m-v in % van het mannenloon
01-05 Landbouw en visserij	15,25	11,94	-21,70
10-45 Industrie en bouwnijverheid	19,15	15,82	-17,39
50-74 Commerciële dienstverlening	19,12	14,52	-24,06
75-93 Niet-commerciële dienstverlening	22,59	17,75	-21,43
Totaal	19,80	16,17	-18,33

Bron: Statline, CBS (bezoekt op 12 april 2010)

Erdem en Hoeben (2008) maken in hun onderzoek onderscheid tussen de private en de publieke sector. Uit hun analyse blijkt dat de beloningsverschillen tussen mannen en vrouwen in beide sectoren verschillen. Op basis van de data van het Arbeidsvoorwaardenonderzoek blijkt dat in 2006 het beloningsverschil tussen mannen en vrouwen in het bedrijfsleven 6,2% bedraagt. Binnen de overheid ligt het beloningsverschil rond de 2,6%.

Uit het onderzoek van Berkhout *et al* (2008) blijkt verder dat de loonkloof aanzienlijk kan verschillen per sector. De auteurs hebben hier onderscheid gemaakt tussen negen sectoren. Tabel 7 geeft de loonkloof per sector in het bedrijfsleven aan. Daarbij zijn de sectoren naar grootte van de loonkloof gerangschikt. De sector met de grootste loonkloof staat bovenaan. In de tabel valt duidelijk op dat de sectoren die traditioneel gezien door mannen worden gedomineerd, transport, bouw en landbouw en visserij, een grotere loonkloof laten zien. Sectoren waar traditioneel gezien veel vrouwen werken, zoals gezondheids- en welzijnszorg, hebben een veel kleinere loonkloof of een loonkloof in het voordeel van vrouwen. In de sector transport verdienen vrouwen bijvoorbeeld per uur gemiddeld 10.6% minder dan mannen. Echter, in de gezondheids- en welzijnszorg verdienen vrouwen per uur gemiddeld 0.1% meer dan mannen.



Tabel 7 Loonkloof per sector in het bedrijfsleven

Sector	Loonkloof in %
Transport	-10,6
Handel	-10,4
Bouw	-9,3
Landbouw en visserij	-8,4
Zakelijke dienstverlening	-6,8
Industrie	-5,0
Horeca	-4,3
Overige dienstverlening	-2,5
Gezondheids- en welzijnszorg	0,1
Totaal (gemiddeld)	-6,6

Bron: Verdiepende analyse voor loonverschillen. De loonachterstand van vrouwen verder uitgediept. E. Berkhout, C. van Klaveren, K Tijdens en W. Salverda, 2008, pag. 28.

Van Klaveren, Sprenger en Tijdens (2007) bevestigen deze conclusie. Zij tonen aan op basis van gegevens van Statline dat, hoewel er geen sprake is van een onmiskenbaar patroon, de beloningsverschillen tussen mannen en vrouwen in sectoren waarin mannen in aantallen overheersen groter zijn dan in de sectoren waarin meer vrouwen werken.

## 2.8 Beroepssegregatie

De relevantie van deze variabele volgt dezelfde lijn als de argumentatie van Kaufman (1986) voor de sectoren. Elke beroepscategorie is anders ten opzichte van de andere. Hierdoor is de derde veronderstelling van het model van perfecte concurrentie niet van toepassing. Deze imperfecties geven de mogelijkheid per type beroep een eigen loonbeleid te voeren. Met beroepssegregatie wordt de verdeling van mannen en vrouwen over beroepen en functies bedoeld. Mannen en vrouwen zijn niet gelijk vertegenwoordigd in elke beroepsgroep. Tegenwoordig zijn er nog traditionele mannenberoepen, zoals technici en traditionele vrouwenberoepen zoals verpleegkundige.

Het CBS heeft geen gegevens van uurlonen van mannen en vrouwen naar beroepsgroep. De Ruijter (2002) toont in haar onderzoek aan dat mannen ongeacht het beroep waarin ze werkzaam zijn significant meer verdienen dan vrouwen. Dit onderzoek is gebaseerd op data van het CBS. Wetzels en Tijdens (2002) vinden op basis van gegevens van de Vrouwenloonwijzer dat het soort beroep wel degelijk invloed heeft op het loon. Zo loont het vrouwen volgens deze auteurs om te werken in beroepen en functies waar veel mannen werken. Dat heeft namelijk een positief effect op het loon. Voor vrouwen die hun loopbaan niet hebben onderbroken is het effect groter dan voor vrouwen die hun loopbaan al wel hebben onderbroken. Buitenlandse onderzoeken kwamen tot dezelfde conclusies als die van Wetzels en Tijdens (2002). Petersen en Morgan (1995) hebben in Amerika onderzoek gedaan naar de bijdrage van beroepssegregatie aan de loonkloof. In hun onderzoek hebben ze gebruik gemaakt van twee databestanden, te weten 16 Industry Wage Surveys en National Survey of Professional, Administrative, Technical and Clerical employees. Op basis van deze gegevens zijn ze tot de conclusie gekomen dat de beroepssegregatie één van de belangrijke voorspellers is van de beloningsverschillen tussen mannen en vrouwen. Fields en Wolff (1995) komen ook

tot eenzelfde conclusie. Het beroep waarin iemand werkzaam is, bepaalt voor een groot deel de beloningsverschillen tussen mannen en vrouwen. Zij stellen dat ongeveer 30% van het beloningsverschil tussen mannen en vrouwen verklaard kan worden door het beroep waarin iemand werkzaam is.

Hoewel deze onderzoeken gedateerd zijn, blijkt uit recenter onderzoek dat segregatie naar beroep nog steeds een belangrijke rol speelt bij het beloningsverschil tussen mannen en vrouwen. Kumlin (2007) heeft onderzoek gedaan naar de invloed van de seksesegregatie binnen beroepen en functies. De onderzoeken hebben plaatsgevonden in Zweden en in Japan. Zij heeft gebruik gemaakt van de Japanese General Social Survey en van de Swedish Level of Living Survey. Als conclusie trok Kumlin dat het in Zweden voor een vrouw, financieel gezien, nadeliger was om op een werkplek te werken waar relatief minder mannen werken dan in Japan. Ten opzichte van mannen verdienen vrouwen minder wanneer zij werkzaam zijn op een plek met minder mannen. Aisenbrey en Brückner (2008) hebben in hun onderzoek gekeken naar het effect van de beroepssegregatie op de loonkloof tussen mannen en vrouwen in Duitsland. Zij maken gebruik van de West-Duitse component van de German Life History Study. Het blijkt dat vrouwen merendeels werken in beroepen waar ook veel andere vrouwen werken en mannen werken doorgaans meer in beroepen waar veel andere mannen werkzaam zijn. Om te kijken of hier de verklarende kracht van de loonkloof ligt, hebben ze de vrouwen dezelfde beroepskenmerken toegewezen als mannen. De loonkloof die wordt veroorzaakt door segregatie tussen 'mannen'- en 'vrouwenberoepen' wordt hiermee weggehaald. Wanneer vrouwen dezelfde kenmerken krijgen als mannen en dus in dezelfde soorten beroepen werkzaam zouden zijn, blijkt dit weinig invloed te hebben op de werkelijk geconstateerde loonkloof. Op basis van deze gegevens trekken de auteurs de conclusie dat de veroorzakende variabele van de loonkloof niet zozeer de segregatie tussen beroepen is, maar eerder de ongelijkheid tussen mannen en vrouwen binnen beroepen. Het is deze ongelijkheid die zorgt voor de loonkloof tussen mannen en vrouwen, aldus de auteurs.

Kooreman (2009) toont aan dat beroepssegregatie al op vroege leeftijd effect heeft op het beloningsverschil tussen mannen en vrouwen. Op basis van de Nationale Scholierenonderzoeken 1984-2001 concludeert Kooreman (2009) dat jongens in de leeftijd van 16 tot en met 18 jaar werken tegen een hoger uurloon dan meisjes in dezelfde leeftijdscategorie. In 1984 verdienden jongens per uur gemiddeld 30% meer dan meisjes. Rond de eeuwwisseling is dit verschil afgenomen tot ongeveer de helft ervan. Volgens het onderzoek speelt het soort beroep hierbij een belangrijke rol. Meisjes werken vaker in een supermarkt of als babysitter dan jongens. Jongens daarentegen werken vaker in een restaurant of als krantenbezorger. De twee laatst genoemde baantjes verdienen meer ten opzichte van de eerste twee baantjes.

De concurrentietheorie van Kaufman (1986) geeft een verklaring voor het verschil in uurlonen tussen sectoren en beroepen. De segregatie van sector en beroepen, waarbij binnen bepaalde sectoren en beroepen vrouwen oververtegenwoordigd zijn en bij andere relatief veel mannen werken, kan een belangrijke rol spelen bij de beloningsverschillen tussen mannen en vrouwen. Derhalve worden deze variabelen meegenomen in het onderzoek.

## 2.9 Soort contract

Met het soort contract kan gedacht worden aan een vast dienstverband en een tijdelijk dienstverband. Daarnaast zijn er ook nog uitzendovereenkomsten, detacheringovereenkomsten, contracten voor oproepkrachten en voor seizoenskrachten.

Tabel 8 toont de uurlonen van mannen en vrouwen naar het soort contract dat zij hebben. Deze gegevens zijn afkomstig van Statline van het CBS. Hoewel de termen voltijd en deeltijd eerder refereren aan de arbeidsduur, zijn dit de gegevens die het CBS heeft met betrekking tot het soort dienstverband. Uit de tabel blijkt duidelijk dat het verschil in uurloon tussen mannen en vrouwen het grootst is bij de voltijdwerknemers. Bij voltijdwerknemers in 2005 verdienden vrouwen ongecorrigeerd 17,10% minder dan mannen. Hoewel flexibele werknemers het in termen van uurlonen slechter doen dan voltijdwerknemers bij zowel mannen als vrouwen, zien we dat het verschil tussen deeltijdwerknemers en voltijdwerknemers bij mannen groter is dan bij vrouwen. Het verschil tussen voltijders en flexibele werknemers is kleiner bij vrouwen dan bij mannen, omdat vrouwelijke voltijders minder verdienen dan mannelijke voltijders, terwijl de lonen van zowel vrouwelijke als mannelijke flexibele werknemers dicht bij elkaar liggen.

Tabel 8 De Loonkloof naar dienstverband 2005

Dienstverband	Uurloon mannen in euro	Uurloon vrouwen in euro	Ongecorrigeerd beloningsverschil m-v in % van mannenloon
Voltijdwerknemers*	20,47	16,97	-17,10
Deeltijdwerknemers**	18,64	16,35	-12,29
Flexibele werknemers***	11,71	11,04	-5,72
Totaal	19,80	16,17	-18,33

Bron: CBS Statline, bezocht 07-02-2010

\* "werknemers met een volledige dag- en weektaak uitgezonderd uitzendkrachten, oproepkrachten, afroepkrachten en invalkrachten" (definitie volgens [www.cbs.nl](http://www.cbs.nl))

\*\* "werknemers die geen volledige dag- of weektaak hebben, maar wel een vaste arbeidsduur per week, uitgezonderd uitzendkrachten, oproepkrachten, afroepkrachten en invalkrachten." (definitie volgens [www.cbs.nl](http://www.cbs.nl))

\*\*\* "tot deze groep behoren uitzendkrachten, oproepkrachten, afroepkrachten en invalkrachten en werknemers van wie de arbeidsduur gewoonlijk varieert tussen een minimum en een maximum aantal uren per week" (definitie volgens [www.cbs.nl](http://www.cbs.nl))

Uit het onderzoek van Berkhout *et al* (2008, pag. 23) blijkt dat uitzendkrachten werken tegen een lager bruto-uurloon dan mensen met een reguliere baan. (Coëfficiënt=-0.460 uitzend onbepaalde tijd en -0.357 voor uitzend bepaalde tijd.) Erdem en Hoeben (2008) maken in hun onderzoek onderscheid tussen een regulier contract voor onbepaalde tijd, een regulier contract voor bepaalde tijd, een flexcontract voor onbepaalde tijd en een flexcontract voor bepaalde tijd. Hun analyse toont aan dat het hebben van een regulier contract voor onbepaalde tijd positiever is voor het loon dan de andere soorten contracten. Werknemers met een regulier contract voor bepaalde tijd verdienen 5% minder dan werknemers met een regulier contract voor onbepaalde tijd. Werknemers met flexcontract voor onbepaalde tijd en een flexcontract voor bepaalde tijd verdienen respectievelijk 4,9% en 7,5% minder

dan werknemers met een regulier contract voor onbepaalde tijd. Tevens laten zij zien dat vrouwen vaker dan mannen op basis van een flexcontract werken. Het soort contract speelt dus ook een rol bij de beloningsverschillen tussen mannen en vrouwen.

## 2.10 Arbeidsduur

Kaufman (1986) stelt dat de arbeidsduur relevant kan zijn voor het inkomen. Voor vooral vrouwen spelen andere factoren dan het loon een rol bij de keuze van een baan. Flexibele werktijden zijn aantrekkelijk voor vrouwen die zorg met arbeid willen combineren. De mogelijkheid om minder uren per week te werken weegt dan zwaarder dan het loon.

Arbeidsduur kan op verschillende manieren worden gedefinieerd. Sommige onderzoekers gaan uit van een fulltime werkweek (40 uur voor het bedrijfsleven en 36 uur voor de overheid) en een parttime werkweek (alles minder dan een fulltime werkweek). Andere onderzoekers maken bij een parttime werkweek ook nog onderscheid tussen een grote deeltijdbaan (12 uur per week of meer) en een kleine deeltijdbaan (tot 12 uur per week). Zie bijvoorbeeld Erdem & Hoeben (2008) en Hu (2005). Heeft het hebben van een deeltijdbaan effect op het loon dat werknemers verdienen?

Tabel 9 toont de urenlonen van mannen en vrouwen naar hun wekelijkse arbeidsduur. De gegevens zijn afkomstig van Statline van het CBS en geven de cijfers van het totaal van alle soorten contracten en van het totaal van alle leeftijden. In de tabel is te zien dat het beloningsverschil tussen mannen en vrouwen het grootst is bij een volledige werkweek. In deze categorie verdienen vrouwen gemiddeld 17,85% minder dan mannen. Bij een werkweek van 12-20 uur is het beloningsverschil het kleinst. Vrouwen in die categorie verdienen gemiddeld 1,66% minder dan mannen. Bij werkweken van minder dan 12 uur en 25-30 uur is het beloningsverschil ook relatief klein. Op basis van deze gegevens zou geconcludeerd kunnen worden dat het 'echte' probleem ligt bij een volledige werkweek, een werkweek van 20-25 uur, en van 30-35 uur.

Tabel 9 De Loonkloof naar wekelijkse arbeidsduur 2005

Wekelijkse arbeidsduur	Uurloon mannen in euro	Uurloon vrouwen in euro	Ongecorrigeerd beloningsverschil m-v in % van mannenloon
< 12 uur	13,60	13,18	-3,09
12-< 20 uur	15,10	14,85	-1,66
20-< 25 uur	18,53	16,12	-13,00
25-< 30 uur	17,21	16,78	-2,50
30-< 35 uur	18,42	16,69	-9,39
>= 35 uur	20,17	16,57	-17,85

Bron: CBS Statline, bezocht op 07-02-2010

De invloed van de arbeidsduur op het loon is door meerdere onderzoekers onderzocht. Hu (2005) is op basis van de European Community Household Panel tot de conclusie gekomen dat er een negatief effect is van deeltijdarbeid op het loon. Dit

effect treedt echter alleen op bij kleine deeltijdbanen.<sup>19</sup> Wanneer diverse factoren worden meegenomen in de analyse blijkt er een beloningsverschil te bestaan tussen de grote deeltijdbanen en voltijdbanen van vrouwen. Aangezien vrouwen ten opzichte van mannen vaker in deeltijd werken (compositie-effect), speelt dit een belangrijke rol bij het beloningsverschil tussen mannen en vrouwen. Erdem *et al* (2006) maken in hun onderzoek gebruik van de data van het Arbeidsvoorwaardenonderzoek. Zij tonen aan dat vrouwen die deeltijd werken, een lager loon verdienen dan vrouwen die voltijd werken. Vrouwen die een zogenoemde grote deeltijdbaan<sup>20</sup> hebben verdienen gemiddeld ongecorrigeerd 10% minder en vrouwen met een zogenoemde kleine deeltijdbaan<sup>21</sup> verdienen gemiddeld ongecorrigeerd 47% minder dan vrouwen met een voltijdbaan. Mannen in een grote deeltijdbaan verdienen gemiddeld ongecorrigeerd 30% minder en mannen in een kleine deeltijdbaan verdienen gemiddeld ongecorrigeerd 88% minder dan mannen in een voltijdbaan. Erdem en Hoeben (2008) bevestigen twee jaar later deze conclusie. Zij stellen vast dat het hebben van een deeltijdbaan<sup>22</sup> nadeliger is voor het loon dan een voltijdbaan. Werknemers met een zogenoemde grote deeltijdbaan verdienen gemiddeld 5,4% minder dan werknemers met een voltijdbaan in het bedrijfsleven. Werknemers met een kleine deeltijdbaan hebben een grotere achterstand wat het loon betreft ten opzichte van werknemers met een voltijdbaan. Ze verdienen gemiddeld 7,6% minder dan werknemers met een voltijdbaan. Binnen de overheid zijn de verschillen wat kleiner, maar er blijven verschillen bestaan tussen voltijders en deeltijders. Werknemers binnen de overheid met een grote deeltijdbaan en mensen met een kleine deeltijdbaan verdienen respectievelijk 0,8% en 2,3% minder dan werknemers met een voltijdbaan. Het compositie-effect blijft in 2008 bestaan. Vrouwen werken vaker in deeltijd dan mannen, wat voor een deel het beloningsverschil tussen mannen en vrouwen kan verklaren.

Het effect van deeltijdarbeid is niet gelijk voor mannen en vrouwen. Voor vrouwen is het namelijk minder problematisch om in deeltijd te werken dan voor mannen. Mannen hebben een groter financieel nadeel wanneer zij in deeltijd werken dan vrouwen. Er is hier sprake van een verschil in opbrengsten (returns-effect) voor mannen en vrouwen. Ook Rienstra en Hagoort (2006) hebben aangetoond dat de gemiddelde uurlonen van deeltijdbanen en voltijdbanen voor vrouwen niet significant van elkaar verschillen, terwijl dit bij mannen wel het geval is<sup>23</sup>. Bij mannen verschillen de uurlonen met gemiddeld 7%. Ook hier lijkt het voor mannen problematischer om in deeltijd te werken dan voor vrouwen. Voor vrouwen is er volgens dit onderzoek immers geen significant verschil in het uurloon van deeltijdbanen en voltijdbanen.

Bakker *et al* (1999) komt tot een andere conclusie wat betreft het effect van arbeidsduur op het uurloon. Volgens deze onderzoekers heeft de arbeidsduur namelijk geen significant effect op het uurloon van mannen en vrouwen. Wetzels en Tijdens (2002) tot slot stellen vast dat de wekelijkse arbeidsduur wel een negatief effect heeft op het uurloon, maar dat dit negatieve effect slechts een klein effect is.

<sup>19</sup> Hu maakt gebruik van de volgende indeling: kleine deeltijdbaan 12-21 uur, grote deeltijdbaan 22-29 uur en voltijdbaan 30 uur of meer.

<sup>20</sup> Erdem *et al* gaan bij een grote deeltijdbaan uit van een baan van 12 uur per week of meer.

<sup>21</sup> Erdem *et al* gaan bij een kleine deeltijdbaan uit van een baan van minder dan 12 uur per week.

<sup>22</sup> Erdem en Hoeben gaan bij een grote deeltijdbaan uit van 12 uur of meer en bij een kleine deeltijdbaan van minder dan 12 uur.

<sup>23</sup> Rienstra en Hagoort gaan bij een grote deeltijdbaan uit van een baan van 12 uur per week of meer en bij een kleine deeltijdbaan uit van een baan van minder dan 12 uur per week.

Hu (2005) stelt dat mensen die parttime werken dit vaak doen omdat ze het werk met andere verantwoordelijkheden moeten combineren. Volgens Hu (2005) zijn het vaak vrouwen die parttime werken, omdat ze werk met zorgtaken moeten combineren. Hierdoor wordt niet alle aandacht geschonken aan het investeren in de human capital, maar worden prioriteiten anders ingedeeld. Dit met het gevolg dat mensen die parttime werken, vaak lager geschoold zijn dan mensen die fulltime werken en tegen een lager uurloon werken. Hoewel niet alle besproken onderzoeken het belang van de arbeidsduur op het uurloon bevestigen, kan het een belangrijke rol spelen bij de verklaring van het uurloon en daarmee bijdragen aan het beloningsverschil tussen mannen en vrouwen.

### 2.11 Doorstroming en glazen plafond

In deze paragraaf worden verschillende onderwerpen besproken die allen gerelateerd zijn aan de doorstroming naar hogere functieniveaus, leidinggevende posities en het daarbij behorende glazen plafond. Allereerst wordt gekeken of het glazen plafond daadwerkelijk bestaat. Vervolgens worden onderzoeken besproken die het effect van leidinggevende posities op het uurloon aantonen. Draagt het 'glazen plafond' bij aan de beloningsverschillen tussen mannen en vrouwen, doordat mannen sneller doorgroeien naar een hogere positie met een hoger salaris? En, is het werken in een hiërarchisch hogere functie voor zowel mannen als vrouwen even aantrekkelijk?

Van Rij en Van den Berg (2006) hebben het bestaan van het zogenoemde 'glazen plafond' aangetoond. Deze auteurs stellen dat de ongecorrigeerde cijfers ons informatie geven die net zo interessant is als de informatie van gecorrigeerde cijfers. De ongecorrigeerde cijfers laten ons volgens de auteurs zien dat er naast de beloningsverschillen tussen mannen en vrouwen nog steeds ook sprake is van een verticale segregatie in arbeid. Vrouwen stijgen veel minder vaak naar een leidinggevende positie dan mannen, zelfs in het middenkader. Deze verticale segregatie wordt ook wel aangeduid als het 'glazen plafond'. Onderzoek naar de loonverschillen tussen mannen en vrouwen in de verschillende hiërarchische onderdelen van een organisatie duiden op eenzelfde effect van verticale arbeidssegregatie. De beloningsverschillen die zich voordoen in de hiërarchische top van de organisatie worden gekenmerkt als het fenomeen 'glazen plafond'. Arulampalam, Booth, & Bryan (2007) hebben dit onderzocht in elf landen, te weten Oostenrijk, België, Groot-Brittannië, Denemarken, Finland, Frankrijk, Duitsland, Ierland, Italië, Nederland en Spanje. Met data van grootschalig onderzoek van de 'European Community Household Panel' (EHCP) die jaarlijks wordt uitgevoerd hebben de auteurs het bestaan van het glazenplafond bij negen van de elf landen kunnen aantonen. De twee landen waar geen sprake is van een 'glazen plafond' zijn Spanje en Ierland. Het 'glazen plafond' geeft aan dat het voor vrouwen moeilijk is om hogerop in de organisatie te komen. Als gevolg hiervan groeit het loon van vrouwen minder snel dan dat van mannen, die over het algemeen sneller doorgroeien naar een topfunctie. Dit compositie-effect zorgt er gedeeltelijk voor dat over het algemeen mannen meer verdienen dan vrouwen.

Bakker *et al* (1999) hebben aangetoond dat het beroepsniveau van mannen hoger is dan dat van vrouwen. Naast het compositie-effect is er ook sprake van een verschil in opbrengsten van leidinggevende posities. Bakker *et al* (1999) zijn tot de conclusie

gekomen dat het voor vrouwen helemaal niet zo aantrekkelijk is om een leidinggevende of topfunctie te hebben. Vrouwen die wel een dergelijke functie bekleden, hebben daar in financiële termen veel minder profijt van dan mannen. Dit verschil in opbrengsten draagt ook bij aan het totale verschil in beloning tussen mannen en vrouwen. Ook het beroepsniveau genereert verschillende opbrengsten voor mannen en vrouwen. Hoewel voor beide groepen het effect van beroepsniveau positief is, is dit effect voor mannen aanzienlijker dan voor vrouwen. Tijdens (2001) deelt deze conclusie. Zij toont aan dat mannen vaker dan vrouwen een leidinggevende positie bekleden. Tevens schrijft zij dat het hebben van een leidinggevende positie voor vrouwen financieel veel minder aantrekkelijk is dan voor mannen.

Het hebben van een leidinggevende positie gaat gepaard met meer verantwoordelijkheden en vergt meer capaciteiten van mensen. Wanneer meer mannen dan vrouwen een leidinggevende positie bekleden of wanneer zij sneller doorgroeien naar hogere posities in de organisatie, kan dit een belangrijke verklaring zijn voor de beloningsverschillen tussen mannen en vrouwen.

### 2.12 Gezinsopbouw

Gezinsopbouw is een welbekende variabele in de sociologie. Gezinsopbouw als variabele kent verschillende kenmerken, te weten het hebben van kinderen, het aantal kinderen, de leeftijd van de kinderen en het hebben van een partner. Deze verschillende kenmerken hebben invloed op het loon van mannen en vrouwen en de vraag is of deze invloed voor beide mannen en vrouwen gelijk is.

Volgens Berkhout *et al* (2008) laten bijna alle studies zien dat het voor vrouwen, voor wat betreft het loon, nadelig is om kinderen te krijgen. Voor mannen is het echter voordelig voor het loon. Er is sprake van een verschil in opbrengsten (returns) voor mannen en vrouwen. Als reden hiervoor wordt gegeven dat mannen en vrouwen zich, na het krijgen van kinderen, anders gaan gedragen op de arbeidsmarkt. Bakker *et al* (1999) bevestigen deze conclusie. Kumlin (2007) heeft in haar onderzoek ook gekeken naar de invloed van kinderen op het uurloon van mannen en vrouwen. De auteur toont aan dat het hebben van kinderen in zowel Japan als in Zweden een negatieve invloed heeft op het uurloon van vrouwen. Voor mannen is er geen sprake van een zogenoemde 'wage penalty' voor het hebben van kinderen. In Japan is het effect van deze variabele sterker dan in Zweden. Budig en England (2001) maken voor hun onderzoek in de USA gebruik van de data van 1982-1993 National Longitudinal Survey of Youth. In hun analyse vinden zij een 'wage penalty' van ongeveer 7% per kind voor vrouwen in de USA in vergelijking met vrouwen die geen kinderen hebben. Van die 7 % wordt ruwweg 3% verklaard door het feit dat het krijgen van kinderen loopbaanonderbrekingen, deeltijd dienstverbanden en een achterstand aan werkervaring met zich meebrengen.

Napari (2008) laat in Finland hetzelfde patroon zien. In het onderzoek wordt aangetoond dat het hebben van kinderen een negatieve invloed heeft op het uurloon van vrouwen. Op het loon van mannen is geen sprake van een negatief effect. Ook hier is er sprake van een verschil in opbrengsten voor mannen en vrouwen. Napari heeft de 'wage penalty' nader onderzocht en kwam tot de conclusie dat het verschil in loon tussen mannen en vrouwen al voor de geboorte van het eerste kind groot is en dat deze groeit tussen de geboorten van de kinderen. Na de geboorte van het

laatste kind neemt het beloningsverschil tussen mannen en vrouwen weer af om terug te keren naar de grootte van voor de komst van de kinderen. Als reden hiervoor geeft Napari (2008) dat vrouwen vlak na de geboorte van de kinderen minder gaan werken.

Ook Fuller (2008) komt in haar onderzoek in de USA tot dezelfde conclusie. Fuller koppelt in haar onderzoek de mobiliteit, in dit geval het wisselen van werkgever, aan de ontwikkeling van het loon. Voor vrouwen met kinderen heeft het veranderen van werkgever een negatief effect op het loon. Voor mannen heeft dit echter een positief effect. Er is dus wederom sprake van een zogenoemd returns-effect. Dit negatieve effect op de opbrengsten van het wisselen van werkgever, heeft volgens deze auteur ook zijn weerslag op de 'wage penalty' van het moederschap.

Gangl en Ziefle (2009) hebben op basis van data van de British Household Panel Survey, de German Socio-Economic Panel en de National Longitudinal Survey of Youth onderzoek gedaan in Groot-Brittannië, Duitsland en de USA. De steekproef bestaat uit alleen vrouwen. Deze auteurs concluderen dat het hebben van kinderen vaker leidt tot een algehele verandering van het arbeidsmarktgedrag dan slechts een loopbaanonderbreking. Vrouwen kiezen er vaker voor om na de geboorte van hun kind(eren) op zoek te gaan naar een baan die de mogelijkheid biedt om zorg en werk goed met elkaar te combineren. De beloning kan daarbij van ondergeschikt belang zijn, vooral als overige kenmerken zoals flexibele werktijden aanwezig zijn. Vrouwen zijn, na het krijgen van kinderen, eerder geneigd om in deeltijd te gaan werken en besteden minder tijd aan trainingen en vervolgoopleidingen. Hoewel deze veranderingen in alle drie landen voorkomen, zijn de vrouwen in Groot-Brittannië en Duitsland meer familiegeoriënteerd en stemmen zij hun arbeidsmarktgedrag daar op af. Naast de veranderingen in het gedrag van vrouwen zijn er ook financiële gevolgen zichtbaar na de komst van kinderen. De 'wage penalty' voor het moederschap blijkt in Duitsland het hoogst te zijn, met 16-18% per kind. In Groot-Brittannië is de 'wage penalty' 13% per kind. In de USA is de 'wage penalty' voor de jongere geboortecohort<sup>24</sup> 16% per kind. In alle drie landen lijkt de vermindering van de arbeidsduur een van de verklaringen te zijn voor de 'wage penalty'. Naast deze variabele blijken in de USA de variabelen loopbaanonderbreking en het veranderen van werkgever, ook een rol te spelen bij de verklaring van de 'wage penalty'. In Groot-Brittannië zijn het vooral de loopbaanonderbrekingen die voor de 'wage penalty' zorgen. Met name in de USA zorgt de terugkomst naar de arbeidsmarkt in een meer traditionele vrouwensector voor een negatief effect op het loon van vrouwen. In Duitsland worden de effecten van loopbaanonderbrekingen geneutraliseerd door beleid omtrent dit soort onderbrekingen. De grootte van de 'wage penalty' lijkt volgens Gangl en Ziefle (2009) te komen doordat de traditionele rollenverdeling wordt bevestigd en zelfs versterkt. Dit leidt tot het feit dat vrouwen met kinderen een ondergeschikte positie op de arbeidsmarkt innemen. Werkgevers gaan immers weer af op de traditionele rollenverdeling.

Naast het hebben van kinderen, kan het hebben van een partner ook een rol spelen bij de verschillen in het loon van mannen en vrouwen. Zo toont Napari (2008) aan dat een huwelijk positieve invloeden heeft voor mannen, voor wat betreft het loon, maar negatieve invloeden voor het loon van vrouwen. De invloed van de gezinsopbouw op

---

<sup>24</sup> Vrouwen die geboren zijn na 1950.



het loon is ook onderzocht door Kumlin (2007). Kumlin (2007) heeft gekeken naar de effecten van het hebben van een partner op het uurloon van mannen en vrouwen. Het verschil in opbrengsten van het samenwonen met een partner heeft ook een negatief effect op vrouwen in zowel Japan als in Zweden. Deze variabele draagt bij aan het verschil in uurloon tussen mannen en vrouwen en daarmee draagt het bij aan de totale loonkloof tussen mannen en vrouwen. Bakker *et al* (1999) concluderen dat het voor mannen financieel gezien niet loont om vrijgezel te zijn.

Gangl en Ziefle (2009) en Berkhout *et al* (2008) stellen in hun onderzoeken dat het krijgen van kinderen het arbeidsmarktgedrag van vrouwen verandert. Na de komst van kinderen zoeken vrouwen een baan waarbij werktaken met zorgtaken gecombineerd kunnen worden. Arbeidsvoorwaarden als flexibele werktijden worden belangrijker dan het uurloon. Met deze instelling worden banen gezocht. Ook volgen ze na de komst van kinderen minder vaak trainingen en opleidingen. Voor mannen gelden deze veranderingen in arbeidsmarktgedrag minder. De effecten van deze variabelen kunnen het uurloon verklaren en daarmee bijdragen aan de beloningsverschillen tussen mannen en vrouwen.

## H.3 Methoden en technieken

*In dit hoofdstuk staan de gebruikte methoden en technieken ter beantwoording van de centrale vraagstelling centraal. De centrale vraagstelling wordt allereerst opgedeeld in verschillende hypothesen. Deze hypothesen komen voort uit de besproken theorieën in het hoofdstuk literatuurstudie. Vervolgens wordt een drietal analysemethoden uiteengezet om de hypothesen te toetsen. Tot slot komen de data, de methode van onderzoek en de variabelen aan bod.*

### 3.1 Centrale vraagstelling

De centrale vraagstelling van deze scriptie bestaat uit twee delen. Het eerste deel bevat de beschrijvende vraag. Het tweede deel bevat de verklarende vraag.

De centrale vraagstellingen van dit onderzoek luiden als volgt:

*“Verschillen mannen en vrouwen in Nederland van elkaar wat betreft het gemiddelde uurloon?”*

*“Wat zijn de oorzaken van deze verschillen in het gemiddelde uurloon tussen mannen en vrouwen in Nederland?”*

Om deze twee vragen te beantwoorden, worden enkele hypothesen opgesteld die aan de hand van een regressieanalyse worden getoetst. De resultaten van de analyse volgen in het volgende hoofdstuk. De hypothesen zijn opgesteld aan de hand van de besproken literatuur. De hypothesen kunnen in de human capital factoren, de concurrentietheorie factoren, de arbeidsmarktgerelateerde factoren en de gezinsopbouw factoren worden onderverdeeld.

In de literatuurstudie zijn variabelen besproken die te maken hebben met de theorie van de human capital. Deze theorie stelt dat werkervaring en opleiding investeringen zijn om de toegevoegde waarde van arbeid van mensen te vergroten. Hoe meer human capital, hoe meer toegevoegde waarde een persoon kan leveren (Kaufman, 1986 en Hu, 2005). Deze toegevoegde waarde wordt beloond door een beter uurloon. Een loopbaanonderbreking kan deze toegevoegde waarde beperken en derhalve nadelig zijn voor het uurloon. Een leidinggevende positie vergt meer human capital van mensen. De beloning voor een dergelijke positie is vaak hoger. Beloningsverschillen tussen etnische groepen kan eveneens te maken hebben met een verschil in human capital. Deze variabelen kunnen van invloed zijn op het uurloon en daarbij bijdragen aan de beloningsverschillen tussen mannen en vrouwen.

#### Human Capital factoren

Hypothese 1: Leeftijd heeft een positief effect op het uurloon. Wanneer de leeftijd toeneemt, neemt het uurloon ook toe. Er bestaat geen verschil in effect tussen mannen en vrouwen. Het positieve effect van leeftijd zwakt na een bepaalde leeftijd af. Er is sprake van een curvilineair verband en geen lineair verband. Om rekening te houden met een dergelijk verband wordt de variabele leeftijd kwadraat toegevoegd aan de analyse. Hoewel er geen verschil in opbrengsten is tussen mannen en vrouwen, kan het compositie-effect zorg dragen voor het uiteenlopen van de urenlonen van mannen en vrouwen.

Hypothese 2: Werkervaring heeft een positief effect op het uurloon. Wanneer de werkervaring toeneemt, neemt het uurloon ook toe. Er bestaat geen verschil in effect tussen mannen en vrouwen. Het positieve effect van werkervaring zwakt na een bepaalde tijd af. Er is sprake van een curvilineair verband en geen lineair verband. Om rekening te houden met een dergelijk verband wordt de variabele leeftijd kwadraat toegevoegd aan de analyse. Een compositie-effect kan bijdragen aan de beloningsverschillen tussen mannen en vrouwen.

Hypothese 3a: Het opleidingsniveau heeft een positief effect op het uurloon. Wanneer het opleidingsniveau stijgt, stijgt het uurloon. Er bestaat geen verschil in effect tussen mannen en vrouwen. Een compositie-effect daarentegen kan een verklaring zijn voor de beloningsverschillen tussen mannen en vrouwen.

Hypothese 3b: Het type opleiding is van invloed op het uurloon. Een economische opleiding heeft relatief gezien een positiever effect op het loon dan een sociaal-culturele opleiding. Een technische opleiding geeft meer opbrengsten dan een sociaal-culturele opleiding. Deze gegevens zijn alleen voor vrouwen beschikbaar, vandaar dat de analyse van deze variabele betrekking heeft op slechts de vrouwelijke onderzoekspopulatie. De analyse van deze variabele zal apart plaatsvinden van de overige variabelen. In hoofdstuk 4.3 zal nader worden ingegaan op het effect van het type opleiding

Hypothese 4: Loopbaanonderbreking heeft een negatief effect op het uurloon. Er zijn verschillende redenen om de loopbaan te onderbreken. In deze scriptie wordt onderscheid gemaakt tussen een loopbaanonderbreking wegens werkloosheid, wegens de zorg voor kinderen en wegens overige redenen. Werkloosheid heeft een negatief effect op het uurloon van mannen en een loopbaanonderbreking wegens de zorg voor kinderen heeft een negatief effect op het uurloon van vrouwen. Bij onderbreking wegens overige redenen bestaat er geen verschil tussen mannen en vrouwen.

Hypothese 5: Een leidinggevende positie heeft voor mannen een positief effect op het uurloon. Voor vrouwen is het effect van een leidinggevende positie niet zo groot als voor mannen.

Hypothese 6: De herkomst van een persoon heeft invloed op het uurloon. Hier wordt gekeken naar het verschil tussen autochtonen en een gespecificeerde groep allochtonen, namelijk mensen geboren in Suriname, Marokko en Turkije. Hoewel mensen geboren in Aruba en de Nederlandse Antillen ook interessant zijn voor deze hypothese, worden zij vanwege een gebrek aan gegevens met betrekking tot hun uurloos buiten beschouwing gelaten. Dit verschil in uurloon tussen allochtonen en autochtonen kan te maken hebben met het verschil in opleiding en/of werkervaring. Het verschil in uurloon tussen niet-Westerse allochtonen en autochtonen is groter bij mannen dan bij vrouwen.

Kaufman (1986) sprak over de theorie van perfecte concurrentie. De realiteit is dat er niet wordt voldaan aan de eisen van perfecte concurrentie. De lonen zijn binnen sectoren en beroepen dan ook niet gelijk. De verdeling van mannen en vrouwen over de sectoren en beroepen, de segregatie, kan zorgen voor verschillende uurloos van

mannen en vrouwen en daarbij bijdragen aan de beloningsverschillen tussen mannen en vrouwen.

#### Concurrentietheorie factoren

Hypothese 7: De sector waarin een persoon werkzaam is, heeft invloed op het uurloon. Vrouwen werken relatief meer in sectoren die relatief slecht betalen dan mannen, wat kan bijdragen aan de beloningsverschillen tussen mannen en vrouwen.

Hypothese 8a: De seksecompositie van het beroep waarin iemand werkzaam is, heeft invloed op het uurloon. Voor vrouwen loont het financieel gezien om te werken in een beroep waar relatief veel mannen werken.

Hypothese 8b: De werkplek waarin iemand werkzaam is, is van invloed op het uurloon. Het werken met vooral mannelijke collega's heeft een positief effect op het uurloon. Vrouwen werken vaker op een werkplek met relatief veel vrouwen, wat het uurloon niet ten goede komt.

Hu (2005) toonde aan dat parttime werk vaak gekozen wordt, omdat het werk gecombineerd moet worden met andere verantwoordelijkheden. De hoogste prioriteit ligt niet meer bij de human capital. Parttime werk houdt vaak werk in waarvoor minder opleiding en vaardigheden vereist zijn. Deze banen hebben vaak ook een lager uurloon dan fulltime banen. Deze variabelen kunnen van invloed zijn op het uurloon en daarbij bijdragen aan de beloningsverschillen tussen mannen en vrouwen.

#### Arbeidsmarktgerelateerde factoren

Hypothese 9: Het soort contract is van invloed op het uurloon. Mensen met een flexibel contract verdienen minder dan mensen met een contract voor onbepaalde tijd. Er bestaat geen verschil tussen mannen en vrouwen. Het compositie-effect kan bijdragen aan de beloningsverschillen tussen mannen en vrouwen.

Hypothese 10: De arbeidsduur heeft een positief effect op het uurloon. Het effect van deeltijdarbeid is niet gelijk voor mannen en vrouwen. Voor mannen is het financieel nadeliger om in deeltijd te werken dan voor vrouwen.

De gezinsopbouw verandert het arbeidsmarktgedrag. Vooral na de komst van kinderen veranderen de prioriteiten van vrouwen aanzienlijk. De beloning voor het werk en de human capital zijn niet meer het belangrijkste. Andere arbeidsvoorwaarden als flexibele werktijden gaan een steeds belangrijkere rol spelen. Deze variabelen kunnen een verklaring bieden voor de uurlonen en daarbij bijdragen aan de beloningsverschillen tussen mannen en vrouwen.

#### Gezinsopbouw factoren

Hypothese 11a: Het hebben van een partner heeft een positief effect op het uurloon voor mannen. Voor vrouwen heeft het hebben van een partner een negatief effect op het uurloon. Dit kan bijdragen aan de beloningsverschillen tussen mannen en vrouwen.

Hypothese 11b: Het hebben van kinderen heeft een positief effect op het uurloon van mannen. Het hebben van kinderen heeft een negatief effect op het uurloon van

vrouwen. Vrouwen hebben te maken met een zogenoemde 'child penalty'. Dit kan bijdragen aan de beloningsverschillen tussen mannen en vrouwen.

### 3.2 Hoe wordt de loonkloof geanalyseerd?

Er zijn verschillende manieren om een loonkloof te onderzoeken en te analyseren. Grofweg zijn er drie manieren die onderzoekers kunnen gebruiken om een loonkloof te meten en te analyseren. In dit onderzoek worden deze drie manieren aangehouden in de vorm van modellen. De meest eenvoudige manier van onderzoek is om een regressieanalyse uit te voeren op de data van mannen en vrouwen tezamen. In stap 1 van Model 1, het basismodel, wordt gekeken naar het ongecorrigeerde effect van geslacht op het uurloon. Dit houdt in dat er geen andere variabelen worden toegevoegd aan de analyse. In stap 2 van Model 1 worden alle variabelen betrokken bij de regressieanalyse. Vervolgens wordt gekeken welke variabelen een significant effect hebben op het uurloon. In Model 1 wordt verondersteld dat elke variabele hetzelfde effect heeft voor zowel mannen als vrouwen. Er wordt bijvoorbeeld vanuit gegaan dat het effect van opleiding op het uurloon hetzelfde is voor mannen en vrouwen.

In Model 2 worden alleen de variabelen gebruikt die in het eerste model een significant effect hadden op de afhankelijke variabele. In Model 2 worden interactie-effecten aan de regressieanalyse toegevoegd. Interacties zijn eigenlijk combinaties van twee of meer onafhankelijke variabelen. De onafhankelijke variabelen hebben elk een eigen effect op de afhankelijke variabele, het zogenoemde 'hoofdeffect' en kunnen in combinatie met andere onafhankelijke variabelen ook nog een interactie-effect hebben op de afhankelijke variabele. Wanneer er bij wijze van voorbeeld 20% van de variatie in het uurloon wordt verklaard en 6% daarvan wordt verklaard door geslacht en 8% van de 20% wordt verklaard door opleiding, blijft er 6% over. Deze 6% kan worden verklaard door het interactie-effect van geslacht\*opleiding op het uurloon (Howitt en Cramer, 2007). Met deze methode wordt naast de vaststelling van een loonkloof ook een analyse gemaakt van de oorzaken van de loonkloof. Er wordt immers gekeken welke variabelen welk effect hebben op het beloningsverschil tussen mannen en vrouwen. Met behulp van het interactie-effect wordt rekening gehouden met het feit dat bijvoorbeeld opleiding voor mannen een ander effect kan hebben dan voor vrouwen.

De derde manier om onderzoek te doen naar de loonkloof onderscheidt zich van de vorige twee in die zin dat de data van mannen en vrouwen apart wordt geanalyseerd. In Model 3 worden mannen en vrouwen als twee aparte subpopulaties beschouwd. Bij beide datasets wordt apart gekeken naar het uurloon en de mogelijke factoren die daarop van invloed zijn. Per variabele wordt de grootte van het effect vergeleken voor beide subpopulaties en onderzocht of de variabelen dezelfde uitwerking hebben op het uurloon. Voor een compleet beeld van de loonkloof en de oorzaken ervan is het noodzakelijk dat alle drie manieren worden toegepast.

### 3.3 Data

Voor het onderzoek is gebruik gemaakt van de data van de Loonwijzer 2000-2004. De Loonwijzer is de grootste Nederlandse website waarop mensen een enquête kunnen invullen met vragen over hun loon en hun beroep. Tevens krijgen mensen

op de website informatie over de gemiddelde uurlonen van 130 beroepen. Het is een vrijwillige enquête, waardoor de representativiteit niet gegarandeerd kan worden. De enquête wordt voornamelijk door vrouwen ingevuld, waardoor deze groep oververtegenwoordigd is in de dataset (Tijdens, 2004).

Tabel 10 Dataset

Oorspronkelijke steekproef	79426
Zelfstandigen/studenten/werken in familiebedrijf/werklozen	1936
Missing values	67052
<hr/>	
Totale steekproef	10438

In de uiteindelijke steekproef zijn alleen werknemers meegenomen. Zelfstandigen maken geen deel uit van de steekproef omdat hiervoor de uurlonen ontbreken. Missing values zijn ontbrekende observaties.

### 3.4 Methode

Er wordt een secundaire data-analyse uitgevoerd op de dataset van de Loonwijzer 2000-2004. Een t-test van onafhankelijke scores wordt gebruikt om de significantie van het verschil tussen de uurlonen van mannen en vrouwen te toetsen. Een multiële regressieanalyse wordt gebruikt om de gemiddelde uurlonen te verklaren. Het uurloon is de afhankelijke variabele die wordt verklaard door de onafhankelijke variabelen. Op basis van het literatuuronderzoek is een aantal variabelen geselecteerd dat van invloed kan zijn op het uurloon. Vervolgens is met behulp van een regressieanalyse onderzocht welke variabelen een significant effect hebben op het uurloon. Model 2 gaat ook nog uit van één onderzoekspopulatie. Dat houdt in dat er nog geen onderscheid is gemaakt tussen een mannelijke en een vrouwelijke populatie. In het derde en laatste model zijn de datasets van mannen en vrouwen gescheiden om per subpopulatie een regressieanalyse te kunnen uitvoeren.

De resultaten van de regressieanalyses worden getoond aan de hand van de bèta-coëfficiënten. Dit zijn de gestandaardiseerde coëfficiënten. Er wordt gebruik gemaakt van de bèta-coëfficiënten, omdat deze coëfficiënten iets over het belang van de variabelen zeggen. De ongestandaardiseerde coëfficiënten, de b-waarden, hangen af van de meeteenheid van de variabelen. De b-waarde verandert als bijvoorbeeld de variabele lengte in meters wordt gemeten of in centimeters, terwijl de bèta-coëfficiënten gelijk blijven. Een variabele kan een kleine ongestandaardiseerde coëfficiënt hebben, terwijl de onafhankelijke variabele wel belangrijk is voor de afhankelijke variabele (Field, 2009). De bèta-coëfficiënten dienen als volgt geïnterpreteerd te worden: een positieve bèta-coëfficiënt betekent dat als de onafhankelijke variabele met één maal de standaarddeviatie stijgt, het uurloon met de grootte van de bèta-coëfficiënt maal de standaarddeviatie van het uurloon stijgt. Bij een negatieve bèta-coëfficiënt daalt het uurloon, wanneer de onafhankelijke variabele stijgt. Belangrijk is dat het bij bèta-coëfficiënten gaat om een relatief effect van de onafhankelijke variabele op de afhankelijke variabele.<sup>25</sup>

<sup>25</sup> Overal waar in het hoofdstuk resultaten en het hoofdstuk conclusies en discussies wordt gesproken over een effect, wordt het relatieve effect bedoeld.

### 3.5 Variabelen

In de meettheorie zijn er grofweg vier verschillende meetniveaus van variabelen, te weten het nominale meetniveau, het ordinale meetniveau, het interval meetniveau en het ratio meetniveau. De laatste drie vallen onder numerieke scores. Het nominaal meetniveau is een niveau waarbij de waarden van een variabele in kwalitatieve zin van elkaar verschillen. Er is op het nominale meetniveau op geen enkele wijze sprake van een rangorde. Voorbeelden van nominale variabelen zijn het geboorteland van een persoon of de woonplaats. Veel statistische analyses kunnen alleen uitgevoerd worden met variabelen van een hoog meetniveau, te weten interval en/of ratio meetniveau. Om nominale variabelen toch te kunnen gebruiken in deze statistische analyses, worden ze omgezet naar dummyvariabelen. Deze variabelen hebben twee waarden, te weten  $nee=0$  en  $ja=1$ . Bij een ordinaal meetniveau staan de waarden van de variabele wel in een rangorde. Hierbij staat de grootte van de afstand tussen de waarden niet vast. Bij een interval meetniveau is de afstand tussen elke waarde van de variabele gelijk. De variabele heeft echter geen absoluut nulpunt. De graden gemeten in Celsius is hier een voorbeeld van. Bij een ratio meetniveau zijn de afstanden tussen de waarden van de variabele even groot en heeft de variabele een absoluut nulpunt. Een voorbeeld hiervan is de leeftijd in jaren (Howitt en Cramer, 2007).

#### *Afhankelijke variabele*

Het gemiddelde uurloon is de afhankelijke variabele in dit onderzoek. In de loonwijzer is het gemiddelde uurloon het 'hourly gross wage in Netherlands including 8% holiday allowance if indicated'. Extra uitkeringen zijn niet meegerekend bij het uurloon. Het gemiddelde uurloon van de steekproef is 15,76 euro.

#### Onafhankelijke variabelen

- Geslacht. Hierbij is  $vrouw=1$ . 53% van de steekproef is vrouw.
- Opleiding. Dit is een schaal variabele. De opleiding wordt gecodeerd als het standaard aantal jaren dat nodig is om een bepaalde opleiding af te ronden. Het basisonderwijs duurt bijvoorbeeld zes jaar. De mavo duurt nog eens vier jaar, waardoor iemand op een totaal van twaalf jaar onderwijs komt. Het gemiddeld aantal jaren opleiding ligt op 12,24 jaar.
- Werkervaring. Dit is een schaal variabele. De werkervaring wordt gecodeerd als het aantal jaar dat iemand bij dezelfde werkgever heeft gewerkt. De gemiddelde werkervaring is 18 jaar.
- Werkervaring gekwadraterd.
- Permanent contract. Hierbij is  $ja=1$ . 85% van de steekproef heeft een contract voor onbepaalde tijd.
- Beroep. In de dataset van de Loonwijzer is er reeds een indeling gemaakt voor de verschillende beroepen. De beroepen zijn gegroepeerd naar moeilijkheidsgraad. Deze indeling heeft geleid tot tien beroepsgroepen, waarvoor negen dummyvariabelen zijn aangemaakt. De beroepsgroepen zijn economisch/administratief, laaggeschoold arbeid, agrarisch/landbouw/bouw, administratief/zakelijke dienstverlening, electro/industrie, midden management/zorg, laborant/medisch personeel, adviseurs en docenten WO/medisch WO niveau. De beroepsgroep hoger management fungeert als referentiecategorie. Voor de dummyvariabelen geldt  $ja=1$ . 4% van de steekproef is werkzaam binnen de beroepsgroep economisch/administratief. 3% van de steekproef is werkzaam binnen de beroepsgroep laaggeschoold

arbeid. 8% van de steekproef is werkzaam binnen de beroepsgroep agrarisch/landbouw/bouw. 13% van de steekproef is werkzaam binnen de beroepsgroep administratief/zakelijke dienstverlening. 17% van de steekproef is werkzaam binnen de beroepsgroep electro/industrie. 35% van de steekproef is werkzaam binnen de beroepsgroep midden management/zorg. 6% van de steekproef is werkzaam binnen de beroepsgroep laborant/medisch personeel. 11% van de steekproef is werkzaam binnen de beroepsgroep adviseurs en 1% van de steekproef is werkzaam binnen de beroepsgroep docent WO/medisch WO.

- Leeftijd. Dit is een schaal variabele die in jaren de leeftijd weergeeft. De gemiddelde leeftijd van de steekproef is 40,34 jaar.
- Leeftijd gekwadrated.
- Loopbaanonderbreking. Deze nominale variabele heeft in de dataset vier waarden. Er zijn drie dummyvariabelen aangemaakt, te weten loopbaanonderbreking wegens werkloosheid, loopbaanonderbreking wegens de zorg voor kinderen en loopbaanonderbreking wegens overige redenen. Hierbij kan gedacht worden aan een onderbreking wegens school of wegens ziekte. Het niet onderbreken van de loopbaan fungeert als referentiecategorie. Deze dummyvariabelen worden voor zowel mannen als vrouwen getoetst op het effect ervan op het uurloon. 21% van de steekproef heeft de loopbaan onderbroken vanwege familie. 3% van de steekproef heeft de loopbaan onderbroken wegens werkloosheid en 6% heeft de loopbaan onderbroken wegens overige redenen.
- Meeste collega's in gelijke posities zijn mannen. Bij deze variabele is ja=1. Bij iets meer dan de helft van de steekproef zijn de meeste collega's in gelijke positie mannen.
- Leidinggevende positie. Hierbij is ja=1. 38% van de steekproef heeft een leidinggevende positie.
- Sector. In de dataset heeft deze nominale variabele vier waarden. Er zijn drie dummyvariabelen gemaakt, te weten agricultuur/industrie/bouw, handel/transport/horeca en commerciële diensten. De waarde publieke dienstverlening/onderwijs/gezondheidszorg fungeert als referentiecategorie. Van de steekproef is 28% werkzaam in de sector agricultuur/industrie/bouw. 20% van de steekproef is werkzaam in de sector handel/transport/horeca en 25% is werkzaam in de sector commerciële diensten.
- Wonen met één of meer kinderen. Hierbij is ja=1. 90% van de steekproef woont met één of meer kind(eren) samen.
- Het aantal uitwonende kinderen. 78% heeft geen uitwonende kinderen.
- Getrouwd. Bij deze variabele is ja=1. 81% van de steekproef is getrouwd.
- Arbeidsduur. Dit is een schaal variabele en betreft het aantal uur per week dat is gebruikt voor de berekening van het uurloon. De gemiddelde wekelijkse arbeidsduur is 32,57 uur.
- Etniciteit. In de dataset zijn veel landen van herkomst inbegrepen. Voor dit onderzoek wordt een specifieke groep allochtonen gebruikt in de analyse. Er zijn vier dummyvariabelen gemaakt, te weten geboren in Nederland, geboren in Suriname, geboren in Turkije en geboren in Marokko. De waarde geboren in overige landen fungeert als referentiecategorie. 98% van de steekproef is geboren in Nederland. 1,3% van de steekproef is geboren in Suriname. 0,3% van de steekproef is geboren in Turkije en 0,3% van de steekproef is geboren in Marokko.



- Type opleiding. De analyse van deze variabele geldt alleen voor de subpopulatie vrouwen. Voor mannen ontbreken de benodigde gegevens. In de dataset heeft deze variabele een indeling van twaalf type opleidingen. Daarvan zijn elf dummyvariabelen gemaakt met de waarden ja=1 en nee=0. De dummyvariabelen vormen de typen opleidingen. De eerste dummyvariabele bevat de agrarisch opleidingen. 1% van de steekproef heeft een agrarische opleiding gevolgd. De tweede dummyvariabele bevat de technische/grafische opleidingen. 4% van de steekproef heeft een technische/grafische opleiding gevolgd. De derde dummyvariabele bevat opleidingen voor transport/communicatie/verkeer. 2% van de steekproef heeft een opleiding op dit gebied gevolgd. De vierde dummyvariabele bevat economische/administratieve/secretariële opleidingen. 32% van de steekproef heeft een opleiding op dit gebied gevolgd. De vijfde dummyvariabele bevat commerciële/verkoop opleidingen. 6 % van de steekproef heeft in deze richting een opleiding gevolgd. De zesde dummyvariabele bevat verpleegkundige/(para)medische opleidingen. 11% van de steekproef heeft opleidingen op dit gebied gevolgd. De zevende dummyvariabele bevat opleidingen in de richting van verzorging/dienstverlening. 10% van de steekproef heeft een opleiding in deze richting gevolgd. De achtste dummyvariabele bevat opleidingen tot pedagoog/docent. 9% van de steekproef heeft een opleiding op dit gebied gevolgd. De negende dummyvariabele bevat juridische/bestuurlijke opleidingen. 4% van de steekproef heeft hierin een opleiding gevolgd. De tiende dummyvariabele bevat taalkundige/culturele/kunstzinnige opleidingen. 5% van de steekproef behoort tot deze groep. De laatste dummyvariabele bevat sociaal maatschappelijke/journalistiek opleidingen. 5% van de steekproef heeft in deze richting een opleiding gevolgd. De groep overige opleiding fungeert als referentiecategorie.

## Hoofdstuk 4 Resultaten

*In dit hoofdstuk staan de resultaten van de regressieanalyses centraal. Aan de hand van de regressieanalyses worden de hypothesen getoetst en daarmee wordt antwoord gegeven op de centrale vraagstellingen. Allereerst worden tabellen getoond met de gemiddelde waarden per variabele en met het gemiddelde uurloon van mannen en vrouwen per variabele. Vervolgens worden de resultaten van de regressieanalyses getoond. Alle resultaten hebben alleen betrekking op de gebruikte steekproef.*

### 4.1 Gemiddelde waarden per variabele

Hieronder in tabel 11 volgen de gemiddelde waarden van mannen en vrouwen per variabele. In de eerste kolom staan de minimum en maximum waarden tussen haakjes. In de resterende kolommen staan de standaarddeviaties tussen haakjes.

Tabel 11 Gemiddelde waarden van mannen en vrouwen per variabele

	Mannen	Vrouwen	Totaal
Contract voor onbepaalde tijd (0,1)	0,91 (0,288)	0,80 (0,398)	0,85 (0,355)
Woont met één of meer kinderen (0,1)	0,91 (0,286)	0,90 (0,299)	0,90 (0,293)
Normaal aantal jaren studie/training (8,18)	12,24 (2,258)	12,24 (2,166)	12,24 (2,209)
Meeste collega's in gelijke positie zijn mannen (0,1)	0,79 (0,405)	0,27 (0,443)	0,51 (0,500)
Leidinggevende positie (0,1)	0,48 (0,500)	0,29 (0,455)	0,38 (0,485)
Getrouwd (0,1)	0,89 (0,316)	0,74 (0,437)	0,81 (0,392)
Werkzaam in agricultuur, industrie of bouw (0,1)	0,42 (0,494)	0,15 (0,355)	0,28 (0,447)
Werkzaam in handel, transport of horeca (0,1)	0,21 (0,405)	0,19 (0,392)	0,20 (0,399)
Werkzaam in commerciële diensten (0,1)	0,22 (0,415)	0,28 (0,450)	0,25 (0,435)
Loopbaanonderbreking wegens werkloosheid (0,1)	0,04 (0,199)	0,02 (0,133)	0,03 (0,167)
Loopbaanonderbreking wegens de zorg voor kinderen (0,1)	0,01 (0,082)	0,39 (0,487)	0,21 (0,407)
Loopbaanonderbreking wegens overige redenen (0,1)	0,06 (0,238)	0,05 (0,225)	0,06 (0,231)
Beroepsgroep 1 (eco/admi/mng) (0,1)	0,05 (0,226)	0,04 (0,184)	0,04 (0,205)

Beroepsgroep 2 (laaggeschoolde arbeid) (0,1)	0,03 (0,160)	0,03 (0,168)	0,03 (0,164)
Beroepsgroep 3 (agri/landbouw/bouw) (0,1)	0,13 (0,335)	0,04 (0,190)	0,08 (0,271)
Beroepsgroep 4 (admi/zakelijke dienstverlening) (0,1)	0,06 (0,239)	0,19 (0,390)	0,13 (0,334)
Beroepsgroep 5 (electro/industrie) (0,1)	0,25 (0,435)	0,10 (0,304)	0,17 (0,378)
Beroepsgroep 6 (midden mng/zorg) (0,1)	0,28 (0,449)	0,40 (0,491)	0,35 (0,476)
Beroepsgroep 7 (laborant/ medisch/techniek midden mng) (0,1)	0,05 (0,209)	0,06 (0,245)	0,06 (0,229)
Beroepsgroep 8 (adviseurs) (0,1)	0,10 (0,305)	0,11 (0,318)	0,11 (0,312)
Beroepsgroep 9 (docent WO/ medisch WO) (0,1)	0,02 (0,132)	0,01 (0,107)	0,01 (0,120)
Geboren in Turkije (0,1)	0,001 (0,059)	0,001 (0,046)	0,001 (0,053)
Geboren in Marokko (0,1)	0,001 (0,064)	0,001 (0,035)	0,001 (0,051)
Geboren in Suriname (0,1)	0,01 (0,096)	0,02 (0,127)	0,01 (0,114)
Geboren in Nederland (0,1)	0,98 (0,129)	0,98 (0,140)	0,98 (0,135)
Aantal uitwonende kinderen (0,9)	0,35 (0,795)	0,41 (0,864)	0,38 (0,833)
Uurloon incl. 8% vakantiegeld als aangegeven	17,20 (6,264)	14,50 (5,511)	15,76 (6,026)
Leeftijd (15,66)	40,86 (8,241)	39,89 (7,838)	40,34 (8,043)
Werkervaring (0,48)	20,69 (9,507)	16,37 (8,049)	18,39 (9,020)
Arbeidsduur (1,80)	38,10 (3,759)	27,73 (9,040)	32,57 (8,769)

Enkele resultaten zijn opvallend vanwege de verschillen tussen mannen en vrouwen. Allereerst werken mannen veel vaker samen met andere mannen in vergelijking met vrouwen. Vrouwen onderbreken de loopbaan vaker wegens de zorg voor kinderen dan mannen. Een loopbaanonderbreking wegens werkloosheid komt bij mannen en vrouwen ongeveer even vaak voor, alsook een onderbreking wegens overige redenen. Voor wat de beroepen betreft, zijn vrouwen vaker werkzaam binnen de

beroepsgroep administratie/zakelijke dienstverlening en midden management/zorg. Mannen daarentegen zijn vaker werkzaam in de beroepsgroepen agrarisch/landbouw/bouw en electro/industrie. Mannen zijn gemiddeld ouder dan vrouwen en de werkervaring van beide groepen loopt ook enigszins uiteen. Mannen hebben gemiddeld bijna 21 jaar werkervaring en de vrouwen hebben gemiddeld ruim 16 jaar werkervaring. Wat betreft de arbeidsduur verschillen de mannen ook van de vrouwen. Mannen werken gemiddeld 38 uur per week en vrouwen werken gemiddeld 27 uur per week.

Tabel 12 geeft inzicht in de gemiddelde uurlonen naar de verschillende variabelen.

Tabel 12 Gemiddelde uurlonen van mannen en vrouwen per variabele

	Mannen	Vrouwen	Totaal
Contract voor onbepaalde tijd			
Ja	17,43	14,87	16,15
Nee	14,86	12,96	13,50
Woont met één of meer kinderen			
Ja	17,07	14,44	15,68
Nee	18,44	14,98	16,51
Normaal aantal jaren studie/training			
8	12,35	10,43	11,54
10	14,24	11,73	12,90
12	16,57	14,00	15,17
15	20,94	17,99	19,39
18	26,66	23,08	24,84
Meeste collega's in gelijke positie zijn mannen			
Ja	17,12	15,92	16,79
Nee	17,47	13,98	14,67
Leidinggevende positie			
Ja	18,46	15,86	17,39
Nee	16,04	13,94	14,76
Getrouwd			
Ja	17,44	14,58	16,04
Nee	15,30	14,26	14,55
Werkzaam in agricultuur/industrie/bouw			
Ja	16,43	14,30	15,82
Nee	17,75	14,53	15,73
Werkzaam in handel/transport/horeca			
Ja	15,11	11,85	13,44
Nee	17,74	15,12	16,33
Werkzaam in			

commerciële diensten			
ja	19,01	14,84	16,54
Nee	16,68	14,36	15,49
Loopbaanonderbreking wegens werkloosheid			
Ja	14,73	13,22	14,23
Nee	17,30	14,52	15,80
Loopbaanonderbreking wegens familie			
ja	14,78	13,13	13,15
Nee	17,21	15,37	16,45
Loopbaanonderbreking wegens overige redenen			
Ja	15,17	14,09	14,63
Nee	17,33	14,52	15,82
Beroepsgroep 1 (eco/admi/mng)			
Ja	19,81	17,38	18,78
Nee	17,05	14,39	15,62
Beroepsgroep 2 (laaggeschoold arbeid)			
Ja	12,36	9,89	10,98
Nee	17,33	14,64	15,89
Beroepsgroep 3 (agri/landbouw/bouw)			
Ja	13,66	11,16	13,04
Nee	17,72	14,63	15,99
Beroepsgroep 4 (admi/zakelijke dienstverlening)			
Ja	13,07	11,22	11,63
Nee	17,46	15,25	16,36
Beroepsgroep 5 (electro/industrie)			
Ja	15,95	14,28	15,42
Nee	17,62	14,52	15,83
Beroepsgroep 6 (midden mng/zorg)			
Ja	17,60	14,33	15,56
Nee	17,04	14,61	15,86
Beroepsgroep 7 (laborant/ medisch/techniek midden mng)			
ja	20,01	17,51	18,47
Nee	17,06	14,29	15,60
Beroepsgroep 8 (adviseurs)			
Ja	20,95	18,42	19,54

Nee	16,76	13,99	15,29
Beroepsgroep 9 (docent WO/ medisch WO)			
Ja	26,45	22,45	24,74
Nee	17,03	14,40	15,62
Geboren in Turkije			
Ja	12,69	12,26	12,51
Nee	17,21	14,50	15,77
Geboren in Marokko			
Ja	15,67	11,53	14,60
Nee	17,20	14,50	15,76
Geboren in Suriname			
Ja	14,90	14,39	14,55
Nee	17,22	14,50	15,77
Geboren in Nederland			
Ja	17,24	14,51	15,78
Nee	14,63	13,98	14,25
Aantal uitwonende kinderen			
0	17,04	14,50	15,70
1	17,60	14,29	15,75
2	18,08	14,33	16,02
3	18,07	15,59	16,55
4	17,55	15,95	16,61
5	16,03	14,41	15,03
6 of meer	14,83	14,55	14,64

Opvallend aan tabel 12 is dat voor elke variabele mannen per uur gemiddeld meer verdienen dan vrouwen. Of de variabelen een significant effect hebben op de uurlonen van mannen en vrouwen wordt duidelijk in de volgende paragraaf.

#### 4.2 Regressieanalyse resultaten

Voordat de resultaten van de regressieanalyse worden besproken, is het noodzakelijk om te kijken of mannen en vrouwen wezenlijk van elkaar verschillen wat betreft het gemiddelde uurloon. Een t-test wijst uit dat de uurlonen van mannen en vrouwen significant van elkaar verschillen. Op basis van de loonwijzer data 2000-2004 blijkt dat het uurloon significant hoger ( $t = 23,416$ ,  $DF = 10436$ ,  $p < 0,00$ )<sup>26</sup> is voor mannen ( $\bar{X} = 17,20$ ) dan voor vrouwen ( $\bar{X} = 14,50$ ).

Nu is vastgesteld dat de uurlonen van mannen en vrouwen in Nederland significant van elkaar verschillen, tonen tabellen 13 en 14 welke variabelen hiervoor een verklaring kunnen bieden. De tabellen tonen de bètacoëfficiënten. Dit zijn de gestandaardiseerde coëfficiënten die de relatieve effecten van de onafhankelijke variabelen op de afhankelijke variabele weergeven.

<sup>26</sup> T staat voor de gebruikte significantietoets, namelijk de t-test met de waarde. DF staat voor de degrees of freedom.

Tabel 13 Gestandaardiseerde regressiecoëfficiënt van het uurloon

	Basismodel
Constant	
Geslacht (vrouw=1)	-0,223

Tabel 14 Gestandaardiseerde regressiecoëfficiënten van het uurloon van mannen en vrouwen

	Model 1	Model 2	Model 3	
			Mannen	vrouwen
Constant				
Geslacht	-,130***	-	-	-
Leeftijd	,363***	,363***	,426**	,430***
Leeftijd kwadraat	-,194*	-,194*	-0,050 (ns)	-,364**
Normaal aantal jaar opleiding	,330***	,330***	,337***	,316***
Werkervaring	,246***	,248***	,168*	,280**
Werkervaring kwadraat	-,208***	-,209***	-,324***	-,159**
Loopbaanonderbreking wegens werkloosheid (ja=1)	-,051***	-,051***	-,070***	-,034**
Loopbaanonderbreking wegens de zorg voor kinderen (ja=1)	-,124***	-,124***	-,049***	-,132***
Loopbaanonderbreking wegens overige redenen	-,051***	-,051***	-,066***	-,040***
Geen loopbaanonderbreking (referentie categorie)	-	-	-	-
Leidinggevende positie (ja=1)	,098***	,098***	,125***	,067***
Etniciteit				
Geboren in Nederland (ja=1)	-	-	-	-
Geboren in Suriname (ja=1)	-,009 (ns)	-	-	-
Geboren in Turkije (ja=1)	-,015*	-,015*	-,023*	-,012 (ns)
Geboren in Marokko (ja=1)	-,002 (ns)	-	-	-
Geboren in overige landen (referentie categorie)	-	-	-	-
Meeste collega's in gelijke positie zijn mannen (ja=1)	,089***	,089***	,058***	,104***
Sector				
Agricultuur/landbouw/bouw (ja=1)	-,034**	-,033**	,007 (ns)	-,036**
Handel/transport/horeca (ja=1)	-,086***	-,086***	-,054**	-,100***
Commerciële diensten (ja=1)	-,015 (ns)	-	-	-
Publieke diensten/onderwijs/gezondheidszorg (referentie categorie)	-	-	-	-
Beroepsgroep				
Eco/adm (ja=1)	-,059***	-,059***	-,054**	-,066**

Laaggeschoold (ja=1)	-,147***	-,147***	-,124***	-,174***
Agr/landbouw/bouw (ja=1)	-,211***	-,211***	-,220***	-,171***
Admi/zakelijke dienstverlening (ja=1)	-,243***	-,244***	-,185***	-,319***
Electro/industrie (ja=1)	-,239***	-,239***	-,254***	-,200***
Midden management/zorg (ja=1)	-,220***	-,220***	-,166***	-,287***
Laborant/medisch (ja=1)	-,091***	-,092***	-,073***	-,113***
Adviseurs (ja=1)	-,060**	-,061**	-,053*	-,074*
Docent WO/medisch WO (ja=1)	,023*	,023*	,032*	,007 (ns)
Hoger management (referentie categorie)	-	-	-	-
Contract voor onbepaalde tijd (ja=1)	,054***	,054***	,051***	,060***
Arbeidsduur	-,070***	-,070***	-,078***	-,048***
Getrouwd (ja=1)	,020*	,020**	,032**	,010 (ns)
Samenwonen met een kind (ja=1)	-,033**	,006 (ns)	-,045**	-,028 (ns)
Aantal uitwonend(e) kind(eren)	-,042***	-,041***	-,061***	-,009 (ns)
Interactie-effect geslacht*getrouwd	-	-	-	-
Interactie-effect geslacht*het hebben van kinderen	-	,136***	-	-
R	0,647	0,647	0,642	0,622
R <sup>2</sup>	0,419	0,418	0,412	0,387
Adjusted R <sup>2</sup>	0,417	0,417	0,408	0,384

\*\*\* =  $p < 0,00$

\*\* =  $p < 0,01$

\* =  $p < 0,05$

Ns = niet significant

Uit het basismodel van de regressieanalyse blijkt dat de ongecorrigeerde coëfficiënt van geslacht -0,223 is. Dit houdt in dat geslacht een negatief effect heeft op het uurloon. Uit de t-toets bleek al dat vrouwen een significant lager gemiddeld uurloon hebben dan vrouwen. Wanneer de overige variabelen worden betrokken in de regressieanalyse, wordt het belang van de relatieve effecten van de onafhankelijke variabelen op de afhankelijke variabele duidelijk.

### Resultaten Model 1

Model 1 verklaart met deze variabelen 42% van het uurloon.

#### *Human capital factoren*

Wanneer er wordt gecorrigeerd voor de overige variabelen, verkleint de coëfficiënt van geslacht. Geslacht heeft nu een negatief effect op het uurloon van -0.130. De variabelen die horen bij de human capital factoren hebben in vergelijking met de andere variabelen een groot effect op het uurloon. De leeftijd heeft het grootste relatieve effect op het uurloon, namelijk 0,363. Dit houdt in dat als de leeftijd met een



standaarddeviatie stijgt, het uurloon met 0,363 x de standaarddeviatie van het uurloon stijgt. De genoten opleiding heeft ook een groot relatief effect op het uurloon alsook de werkervaring, te weten 0,330 en 0,246 respectievelijk. Een loopbaanonderbreking heeft een negatief effect op het uurloon ten opzichte van het niet onderbreken van de loopbaan. Het onderbreken wegens de zorg voor kinderen heeft een groter negatief effect op het uurloon dan een onderbreking wegens werkloosheid en een onderbreking wegens andere redenen, namelijk -0,124, -0,051 en -0,051 respectievelijk. Het hebben van een leidinggevende functie heeft een positief effect op het uurloon. De variabele herkomst heeft niet altijd een effect op het uurloon. De tabel toont dat alleen het effect van de dummyvariabele geboren in Turkije significant is. De variabele geboren in Turkije heeft een negatief effect op het uurloon in vergelijking met het elders geboren zijn. De dummyvariabelen geboren in Nederland, geboren in Suriname en geboren in Marokko hebben geen significante effecten op het uurloon. In de vervolgmogelmodellen worden deze drie dummyvariabelen uitgesloten van de regressieanalyse.

#### *Concurrentietheorie factoren*

De regressieanalyse toont dat het loont om in de sector publieke diensten/ onderwijs/gezondheidszorg te werken. De sectoren agricultuur/landbouw/bouw en handel/transport/horeca hebben negatieve effecten op het uurloon ten opzichte van de publieke sector, respectievelijk -0,034 en -0,086. De sector handel/transport/horeca heeft een groter negatief effect op het uurloon dan de sector agricultuur/landbouw/bouw ten opzichte van de sector publieke diensten/ onderwijs/gezondheidszorg. De sector commerciële diensten heeft een klein negatief effect op het uurloon, maar deze is niet significant. Bij de volgende modellen wordt deze dummyvariabele uitgesloten van de regressieanalyse. Bij de variabele beroep valt het op dat alleen de dummyvariabele beroepsgroep docenten WO en medisch personeel op WO niveau een positief effect heeft op het uurloon ten opzichte van de beroepsgroep hoger management. De overige beroepsgroepen hebben een negatief effect op het uurloon ten opzichte van de beroepsgroep hoger management. De beroepsgroep administratie/zakelijke dienstverlening heeft het grootste negatieve effect op het uurloon ten opzichte van de beroepsgroep hoger management. Werkpleksegregatie blijkt van invloed te zijn op het uurloon. Het werken met vooral mannelijke collega's heeft een positief effect op het uurloon van 0,089.

#### *Arbeidsmarktgerelateerde factoren*

Een contract voor onbepaalde tijd heeft een positief effect op het uurloon van 0,054. De wekelijkse arbeidsduur heeft een negatief effect op het uurloon van -0,070.

#### *Gezinsopbouw factoren*

Getrouwd zijn heeft een positief effect op het uurloon van 0,020. Het samenwonen met één of meer kinderen alsook het aantal uitwonende kinderen hebben een negatief effect op het uurloon van -0,033 en -0,042 respectievelijk. Het hebben van kinderen (thuis- of uitwonend) is nadelig voor het uurloon.

#### Resultaten Model 2

Model 2 verklaart met deze variabelen 42% van het uurloon. De regressieanalyse in model 2 gaat verder zonder de variabelen geboren in Nederland, geboren in Suriname, geboren in Marokko en werkzaam in de sector commerciële diensten.

Deze variabelen bleken in het eerste model geen significante effecten te hebben op het uurloon en zijn derhalve uitgesloten bij de volgende modellen.

In Model 2 zijn de coëfficiënten van de overgebleven variabelen nagenoeg hetzelfde gebleven. In het tweede model zijn ook twee interactie-effecten toegevoegd. Het interactie-effect van geslacht en het hebben van kinderen en het interactie-effect van geslacht en getrouwd. Door het interactie-effect van geslacht en het hebben van kinderen valt het afzonderlijke effect van geslacht en het hebben van kinderen weg. Beide hoofdeffecten worden overgenomen door het interactie-effect. De combinatie van geslacht en het hebben van kinderen heeft een significant effect op het uurloon. Het interactie-effect van geslacht en getrouwd zijn, levert geen significante coëfficiënt op. De combinatie van de variabelen geslacht en getrouwd zijn, speelt geen significante rol bij de verklaring van het uurloon.

### Resultaten Model 3

Model 3 verklaart met deze variabelen voor mannen 41% van het uurloon. Voor vrouwen wordt met deze variabelen 39% van het uurloon verklaard

#### *Human capital factoren*

Gecorrigeerd voor de overige variabelen heeft leeftijd een positief effect op het uurloon van 0,363 in Model 2. Model 3 toont voor mannen en vrouwen een nagenoeg gelijk effect op het uurloon. Bij vrouwen is het effect van leeftijd op het uurloon iets sterker dan bij mannen, namelijk 0,430 en 0,426 respectievelijk. Model 2 toont een effect van 0,330 van het standaard aantal jaren opleiding op het uurloon. In Model 3 is te zien dat de grootte van de effecten iets verschilt tussen mannen en vrouwen. Bij mannen is het effect met 0,337 iets groter dan bij vrouwen, te weten 0,316.

Werkervaring heeft voor vrouwen een groter effect op het uurloon dan bij mannen, te weten 0,280 en 0,168 respectievelijk. Voor zowel mannen als vrouwen geldt dat een loopbaanonderbreking een negatief effect heeft op het uurloon ten opzichte van geen loopbaanonderbreking. Voor mannen heeft een loopbaanonderbreking wegens werkloosheid (-0,070) en wegens overige redenen (-0,066) een groter negatief effect op het uurloon dan voor vrouwen (-0,034 en -0,040 respectievelijk) ten opzichte van geen loopbaanonderbreking. Voor vrouwen heeft een loopbaanonderbreking wegens de zorg voor kinderen een groter negatief effect op het uurloon dan voor mannen ten opzichte van geen loopbaanonderbreking, te weten -0,132 en -0,049 respectievelijk. Een leidinggevende positie heeft voor zowel mannen als vrouwen een positief effect op het uurloon. Voor mannen is dit effect (0,125) groter dan voor vrouwen (0,067). Uit de regressieanalyse blijkt dat etniciteit geen rol speelt bij de verklaring van het uurloon. Geboren in Turkije vormt hierop een uitzondering. Turkije als geboorteland heeft een negatief effect op het uurloon ten opzichte van het geboren zijn in overige landen. Voor vrouwen is dit effect echter niet significant. Voor mannen is het effect klein, maar wel significant.

#### *Concurrentietheorie factoren*

Voor mannen heeft alleen de sector handel/transport/horeca een significant effect op het uurloon. Het effect is negatief (-0,054) ten opzichte van de sector publieke diensten/onderwijs/gezondheidszorg. Voor vrouwen geldt dat de sectoren agricultuur/landbouw/bouw en handel/transport/horeca beide een negatief effect hebben op het uurloon, te weten -0,036 en -0,100 respectievelijk. De laatstgenoemde sector heeft een groter negatief effect op het uurloon dan de sector

agricultuur/landbouw/bouw. Alle beroepsgroepen, behalve docent WO en medisch WO hebben voor zowel mannen als vrouwen negatieve effect en op het uurloon ten opzichte van de beroepsgroep hoger management. De beroepsgroep docent WO/medisch WO heeft voor mannen een positief effect op het uurloon ten opzichte van de beroepsgroep hoger management. Voor vrouwen is dit effect niet significant. De grootste verschillen in effecten van de overige beroepsgroepen tussen mannen en vrouwen liggen bij de beroepsgroepen administratie/zakelijke dienstverlening en midden management/zorg. De negatieve effecten zijn voor vrouwen groter dan voor mannen ten opzichte van de beroepsgroep hoger management. Bij de beroepsgroepen electro/industrie en agrarisch/landbouw/bouw zijn de negatieve effecten op het uurloon voor mannen groter dan voor vrouwen. Werkpleksegregatie heeft voor vrouwen een groter positief effect dan voor mannen, namelijk 0,104 en 0,058 respectievelijk.

#### *Arbeidsmarktgerelateerde factoren*

Het hebben van een contract voor onbepaalde tijd heeft voor zowel mannen als vrouwen een positief effect op het uurloon. Voor vrouwen is dit effect iets groter dan voor mannen, namelijk 0,060 en 0,051 respectievelijk. De wekelijkse arbeidsduur heeft voor zowel mannen als vrouwen een negatief effect op het uurloon. Voor mannen is dit effect groter dan voor vrouwen, te weten -0,078 en -0,048 respectievelijk.

#### *Gezinsopbouw factoren*

Getrouwd zijn heeft voor mannen een positief effect op het uurloon van 0,032, terwijl het effect voor vrouwen niet significant is. Het hebben van thuiswonende kinderen heeft voor mannen een negatief effect op het uurloon, te weten -0,045. Het effect voor vrouwen is niet significant. Het aantal uitwonende kinderen heeft voor mannen een negatief effect op het uurloon van -0,061. Voor vrouwen is ook dit effect niet significant.

#### *Hypothesen*

Op basis van de drie modellen kunnen conclusies worden getrokken over de hypothesen. Hypothese 1: Leeftijd heeft een positief effect op het uurloon. Wanneer de leeftijd toeneemt, neemt het uurloon ook toe. Er bestaat geen verschil tussen mannen en vrouwen. Uit de regressieanalyse blijkt dat leeftijd een positief effect heeft op het uurloon van mannen en vrouwen. De effecten zijn voor beide groepen gelijk. Uit tabel 11 blijkt dat mannen gemiddeld ouder zijn dan vrouwen. Hier is sprake van een compositie-effect wat kan bijdragen aan de beloningsverschillen tussen mannen en vrouwen.

Hypothese 2: Werkervaring heeft een positief effect op het uurloon. Wanneer de werkervaring toeneemt, neemt het uurloon ook toe. Er bestaat geen verschil tussen mannen en vrouwen. De gegevens bevestigen het positieve effect van werkervaring op het uurloon van mannen en vrouwen. Voor vrouwen is het effect echter groter dan voor mannen, in tegenstelling tot de hypothese. Er is dus sprake van een verschil in opbrengsten. Tabel 11 laat zien dat mannen gemiddeld meer werkervaring hebben dan vrouwen. Kortom, het effect van werkervaring op het uurloon is voor vrouwen groter, maar mannen hebben gemiddeld meer werkervaring.

Hypothese 3a: Het opleidingsniveau heeft een positief effect op het uurloon. Wanneer het opleidingsniveau stijgt, stijgt het uurloon. Voor mannen is het effect groter dan voor vrouwen. Ook hier is sprake van een verschil in opbrengsten. Uit tabel 11 blijkt dat mannen en vrouwen gemiddeld even lang hebben gestudeerd. Het feit dat de genoten opleiding voor mannen meer loont dan voor vrouwen kan bijdrage aan de beloningsverschillen tussen mannen en vrouwen. Mannen profiteren immers meer van hun opleiding dan vrouwen, zo blijkt uit de regressieanalyse. Op basis van de bevindingen wordt deze hypothese aangenomen.

Hypothese 4: Loopbaanonderbreking heeft een negatief effect op het uurloon. Werkloosheid heeft een negatief effect op het uurloon van mannen en een loopbaanonderbreking wegens de zorg voor kinderen heeft een negatief effect op het uurloon van vrouwen. Bij onderbreking wegens overige redenen bestaat er geen verschil tussen mannen en vrouwen. Uit de regressieanalyses blijken inderdaad verschillen te bestaan in effecten tussen mannen en vrouwen wat betreft een loopbaanonderbreking wegens werkloosheid en wegens de zorg voor kinderen. Een loopbaanonderbreking wegens werkloosheid is voor mannen negatiever dan voor vrouwen en een onderbreking wegens de zorg voor kinderen is voor vrouwen negatiever dan voor mannen. Het negatieve effect van een loopbaanonderbreking wegens overige redenen is voor mannen groter dan voor vrouwen. De verschillen in opbrengsten tussen mannen en vrouwen lijken elkaar op te heffen. Het grotere negatieve effect van een loopbaanonderbreking wegens de zorg voor kinderen voor vrouwen wordt opgevangen door het grotere negatieve effect van een loopbaanonderbreking wegens werkloosheid en overige redenen voor mannen. Tabel 11 toont dat vrouwen wel vaker dan mannen de loopbaan onderbreken wegens de zorg voor kinderen dan dat mannen in vergelijking met vrouwen de loopbaan onderbreken wegens werkloosheid of overige redenen. Vrouwen hebben als het ware een dubbel negatief effect. Ze onderbreken de loopbaan vaker wegens de zorg voor kinderen en hebben te maken met een groter negatief effect daarvan op het uurloon. Mannen hebben een groter negatief effect van een loopbaanonderbreking wegens werkloosheid en overige redenen, maar onderbreken de loopbaan niet veel vaker hiervoor dan vrouwen. Deze verschillen kunnen bijdragen aan de beloningsverschillen tussen mannen en vrouwen.

Hypothese 5: Een leidinggevende positie heeft voor mannen een positief effect op het uurloon. Er is inderdaad sprake van een positief effect voor mannen op het uurloon. Voor vrouwen is het effect van een leidinggevende positie niet zo groot. Mannen profiteren in financiële termen meer van een leidinggevende positie dan vrouwen. Mannen hebben ook vaker een leidinggevende positie dan vrouwen, zie tabel 11. Dit kan bijdragen aan de beloningsverschillen tussen mannen en vrouwen.

Hypothese 6: De herkomst van een persoon heeft invloed op het uurloon. Het verschil in uurloon tussen niet-westerse allochtonen en autochtonen is groter bij mannen dan bij vrouwen. Deze hypothese wordt op basis van de bevindingen grotendeels verworpen. De hypothese wordt alleen aangenomen voor mensen die in Turkije geboren zijn. Hierbij is er voor mannen een klein negatief effect op het uurloon. Voor vrouwen is het effect niet significant.

Hypothese 7: De sector waarin een persoon werkzaam is, heeft invloed op het uurloon. De loonkloof tussen mannen en vrouwen is groter in de traditionele

mannensectoren dan in de traditionele vrouwensectoren. Voor vrouwen is het wat betreft het loon, nadeliger om werkzaam te zijn in de sectoren agricultuur/landbouw/bouw en handel/transport/horeca (traditioneel mannensectoren) dan in de sector publieke diensten/onderwijs/gezondheidszorg. Voor mannen geldt alleen een significant negatief effect van de sector handel/transport/horeca ten opzichte van de sector publieke diensten/onderwijs/gezondheidszorg. Gemiddeld werkt minder dan de helft van de vrouwen in de sector publieke diensten/onderwijs/gezondheidszorg, terwijl dit financieel gezien de meest voordelige sector is voor vrouwen. Bij de mannen werkt ongeveer 20% in de sector handel/transport/horeca, een sector die ten opzichte van de sector publieke diensten/onderwijs/gezondheidszorg nadelig is voor het uurloon. Dit kan bijdragen aan de beloningsverschillen tussen mannen en vrouwen.

Hypothese 8a: De seksecompositie van het beroep waarin iemand werkzaam is, heeft invloed op het uurloon. Veel vrouwen (ongeveer 60%) zijn werkzaam in de beroepsgroep administratie/zakelijke dienstverlening en midden management/zorg, zie tabel 11. Deze beroepsgroepen hebben voor vrouwen de grootste negatieve effecten op het uurloon ten opzichte van de beroepsgroep hoger management. Veel mannen (ruim 60%) werken in de beroepsgroepen electro/industrie, midden management/zorg en agricultuur/landbouw/bouw. Dit zijn voor mannen de beroepsgroepen met de grootste negatieve effecten op het uurloon. Voor vrouwen zijn de negatieve effecten van de twee bovengenoemde beroepsgroepen op het uurloon groter dan de negatieve effecten van de drie beroepsgroepen zojuist genoemd voor mannen. Deze negatieve effecten van de beroepsgroepen kunnen bijdragen aan de beloningsverschillen tussen mannen en vrouwen.

Hypothese 8b: De werkplek waarin iemand werkzaam is, is van invloed op het uurloon. Het werken met vooral mannelijke collega's heeft een positief effect op het uurloon. Voor vrouwen loont het financieel gezien meer om te werken in een beroep waar relatief veel mannen werken dan voor mannen. Uit tabel 11 blijkt dat mannen wel vaker dan vrouwen werken op een werkplek met veel mannelijke collega's. Deze verschillen kunnen bijdragen aan de beloningsverschillen tussen mannen en vrouwen.

Hypothese 9: Het soort contract is van invloed op het uurloon. Mensen met een flexibel contract verdienen minder dan mensen met een contract voor onbepaalde tijd. Er bestaat geen verschil tussen mannen en vrouwen. De regressieanalyse toont aan dat een contract voor onbepaalde tijd een positief effect heeft op het uurloon voor zowel mannen als vrouwen. Voor vrouwen is het effect iets groter dan voor mannen. Mannen hebben wel vaker dan vrouwen een contract voor onbepaalde tijd. Het grotere voordeel van een contract voor onbepaalde tijd voor vrouwen, lijkt te worden opgevangen door het feit dat vrouwen minder vaak dan mannen een contract voor onbepaalde tijd hebben (zie tabel 11).

Hypothese 10: De arbeidsduur heeft een positief effect op het uurloon. Hoe meer uur een persoon per week werkt, hoe hoger het loon. Het effect van deeltijdarbeid is niet gelijk voor mannen en vrouwen. Voor mannen is het financieel nadeliger om in deeltijd te werken dan voor vrouwen. Op basis van de regressieanalyse blijkt dat de arbeidsduur een negatief effect heeft op het uurloon van zowel mannen als vrouwen. De hypothese wordt derhalve verworpen.

Hypothese 11a: Het hebben van een partner heeft een positief effect op het uurloon voor mannen. Voor vrouwen heeft het hebben van een partner een negatief effect op het uurloon. Het loont voor mannen om getrouwd te zijn, terwijl het effect voor vrouwen niet significant is. Uit tabel 11 blijkt dat mannen vaker dan vrouwen getrouwd zijn. Dit financiële voordeel voor mannen kan bijdragen aan de beloningsverschillen tussen mannen en vrouwen.

Hypothese 11b: Het hebben van kinderen heeft een positief effect op het uurloon van mannen. Het hebben van kinderen heeft een negatief effect op het uurloon van vrouwen. Vrouwen hebben te maken met een zogenoemde 'child penalty'. Uit de regressieanalyse blijkt dat het voor mannen niet loont om kinderen te hebben in tegenstelling tot de hypothese. Zowel het hebben van thuiswonende kinderen als het aantal uitwonende kinderen hebben voor mannen een negatief effect op het uurloon. Voor vrouwen zijn beide effecten niet significant. Uit de resultaten blijkt dat vrouwen niet te maken hebben met een zogenoemde 'child penalty'. De hypothese zoals gesteld, wordt derhalve verworpen. Echter, de resultaten kunnen wellicht wel inzichten verschaffen. Mannen en vrouwen verschillen gemiddeld niet van elkaar wat betreft het hebben van thuiswonende kinderen, zie tabel 11. Voor mannen heeft het hebben van thuiswonende kinderen wel een negatief effect op het uurloon, terwijl dit voor vrouwen niet significant is. Hetzelfde geldt voor het aantal uitwonende kinderen. De gemiddelde waarden van mannen en vrouwen liggen dicht bij elkaar. Dit verschil in opbrengsten kan bijdragen aan de beloningsverschillen tussen mannen en vrouwen, dit keer in het voordeel van vrouwen.

#### 4.3 Type opleiding

Uit het literatuuronderzoek is gebleken dat het type opleiding van invloed kan zijn op het uurloon. In de dataset van de loonwijzer 2000-2004 zijn alleen gegevens bekend van vrouwen met betrekking tot het type opleiding. In deze paragraaf volgt een aparte analyse van de variabele type opleiding. In de eerste kolom staan de minimum en maximum waarden tussen haakjes. In de tweede kolom staan de standaarddeviaties tussen haakjes.

Tabel 15 Gemiddelde waarden van het type opleiding	
Type opleiding	Vrouwen
Agrarisch (0,1)	0,01 (0,108)
Technisch/grafisch (0,1)	0,04 (0,184)
Transport/communicatie/verkeer (0,1)	0,02 (0,127)
Economisch/administratief/secretarieel (0,1)	0,32 (0,466)
Commercieel/verkoop (0,1)	0,06 (0,231)
Verpleegkundig/(para)medisch (0,1)	0,11 (0,313)
Verzorgend/dienstverlenend (0,1)	0,10 (0,306)
Pedagogisch/docenten (0,1)	0,09 (0,293)
Juridisch/bestuurlijk v	0,04 (0,190)
Taalkundig/cultureel/kunstzinnig (0,1)	0,05 (0,218)
Sociaal maatschappelijk/journalistiek (0,1)	0,05 (0,219)

De tabel laat zien dat de meeste vrouwen een economische/ administratieve/ secretariële opleiding hebben gevolgd. De agrarische opleidingen worden het minst gevolgd door vrouwen. Slechts 1 % van de steekproef heeft een agrarische opleiding gevolgd.

Tabel 16 Gemiddelde uurlonen naar type opleiding

Type opleiding	Vrouwen
Agrarisch	
Ja	12,48
Nee	13,72
Technisch/grafisch	
Ja	13,67
nee	13,71
Transport/communicatie/verkeer	
Ja	14,25
Nee	13,70
Economisch/administratief/secretarieel	
Ja	12,99
Nee	14,05
Commercieel/verkoop	
Ja	12,15
Nee	13,80
Verpleegkundig/(para)medisch	
Ja	14,76
nee	13,57
Verzorgend/dienstverlenend	
Ja	12,15
Nee	13,88
Pedagogisch/docenten	
Ja	15,33
Nee	13,53
Juridisch/bestuurlijk	
Ja	16,58
Nee	13,59
Taalkundig/cultureel/kunstzinnig	
Ja	14,22
Nee	13,68
Sociaal maatschappelijk/journalistiek	
Ja	15,39
Nee	13,62

De tabel toont aan dat vrouwen die een juridische/bestuurlijke opleiding hebben gevolgd met 16,58 euro gemiddeld het hoogste uurloon hebben. Vrouwen die een commerciële/verkoop opleiding of een verzorgende/dienstverlenende opleiding hebben gevolgd verdienen met 12,15 euro gemiddeld per uur het minst.

Tabel 17 Gestandaardiseerde regressiecoëfficiënten van het uurloon van vrouwen

	Bèta-coëfficiënten
(Constant)	
Leeftijd	,802****
Leeftijd kwadraat	-,564***
Standaard aantal jaar opleiding/training	,252***
Werkervaring	,292***
Werkervaring kwadraat	-,196***
Loopbaanonderbreking wegens werkloosheid (ja=1)	-,064***
Loopbaanonderbreking wegens de zorg voor	-,162***



kinderen (ja=1)	
Loopbaanonderbreking wegens overige redenen	-,058***
Geen loopbaanonderbreking (referentie categorie)	-
Leidinggevende positie	,087***
Meeste collega's in gelijke positie zijn mannen	,100***
Sector	
Agricultuur/landbouw/bouw (ja=1)	-,013 (ns)
Handel/transport/horeca (ja=1)	-,094***
Commerciële diensten (ja=1)	-,005 (ns)
Publieke diensten en onderwijs (referentie categorie)	
Beroepsgroep	
Eco/adm (ja=1)	-,052***
Laaggeschoold (ja=1)	-,115***
Agr/landbouw/bouw (ja=1)	-,111***
Admi/zakelijke dienstverlening (ja=1)	-,313***
Electro/industrie (ja=1)	-,146***
Midden management/zorg (ja=1)	-,274***
Laborant/medisch (ja=1)	-,047*
Adviseurs (ja=1)	-,080***
Docent WO/medisch WO (ja=1)	,021 (ns)
Hoger management (referentie categorie)	
Contract voor onbepaalde tijd	,171***
Arbeidsduur	-,125***
Type opleiding	
agrarisch	-,003 (ns)
technisch, grafisch	,003 (ns)
transport, communicatie, verkeer	,027 **
economisch, administratief, secretarieel	,021 (ns)
commercieel, verkoop opleiding	,000 (ns)
verpleegkundig, (para)medisch	-,018 (ns)
verzorgend, dienstverlenend	-,027*
pedagogisch, docenten	-,057***
juridisch, bestuurlijk	,021**
taalkundig, cultureel, kunstzinnig	-,035**
sociaal maatschappelijk, journalistiek	-,003 (ns)
Overige opleidingen (referentiecategorie)	-
R	0,634
R <sup>2</sup>	0,402
Adjusted R	0,399

\*\*\* =  $p < 0,00$

\*\* =  $p < 0,01$

\* =  $p < 0,05$

Ns = niet significant

In deze tabel staan de dummyvariabelen van type opleiding centraal. In tabel 17 is te zien dat veel van deze variabelen geen significante coëfficiënten hebben. Opleidingen in de richting transport/communicatie/verkeer en

juridisch/bestuurlijk hebben positieve effecten op het uurloon ten opzichte van opleidingen in de overige richtingen, te weten 0,027 en 0,021 respectievelijk. Opleidingen in de richting verzorging/dienstverlening, pedagogiek/docent en taalkundig/cultureel/kunstzinnig hebben een negatief effect op het uurloon, namelijk -0,027, -0,057 en -0,035 respectievelijk ten opzichte van opleidingen in de overige richtingen.

Hypothese 3b wordt op basis van deze gegevens verworpen. Een economische opleiding is niet financieel aantrekkelijker dan een sociale opleiding ten opzichte van de overige opleidingen. Een technische opleiding levert ook niet meer opbrengsten dan een sociale opleiding ten opzichte van de overige opleidingen.

## Hoofdstuk 5 Conclusies en discussie

*In dit laatste hoofdstuk wordt antwoord gegeven op de centrale vraagstellingen die de kern van dit onderzoek vormen. De belangrijkste resultaten worden herhaald en ze worden vergeleken met eerder besproken onderzoeken. Tot slot worden de beperkingen van dit onderzoek besproken.*

### 5.1 Conclusies

De eerste centrale vraagstelling van dit onderzoek luidt:

*“Verschillen mannen en vrouwen in Nederland van elkaar wat betreft het gemiddelde uurloon?”*

Op basis van de loonwijzer data 2000-2004 blijkt dat mannen een gemiddeld uurloon van 17,20 euro hebben en vrouwen hebben een gemiddeld uurloon van 14,50 euro. Aan de hand van een t-test blijkt dat de gemiddelde uurlonen van mannen en vrouwen significant van elkaar verschillen. Mannen verdienen per uur gemiddeld significant meer dan vrouwen. De eerste vraagstelling kan positief worden beantwoord.

De tweede centrale vraagstelling, de verklarende vraag, luidt:

*“Wat zijn de oorzaken van deze verschillen in het gemiddelde uurloon tussen mannen en vrouwen in Nederland?”*

#### *Human capital factoren*

Leeftijd speelt een belangrijke rol bij de verklaring van het uurloon. Leeftijd heeft een positief effect op het uurloon. Hoe ouder, hoe hoger het uurloon. Het effect van leeftijd is gelijk voor mannen en vrouwen. Er is dus geen verschil in opbrengsten van de leeftijd tussen mannen en vrouwen. Deze conclusie komt overeen met de onderzoeken van Bakker *et al* (1999) en Erdem en Hoeben (2008). In hun onderzoeken tonen zij eveneens aan dat leeftijd een positief effect heeft op het uurloon en dat er geen sprake is van een returns-effect. Uit de gegevens van tabel 11 blijkt dat mannen gemiddeld ouder zijn dan vrouwen. Dit compositie-effect kan zorgen voor beloningsverschillen tussen mannen en vrouwen. Hypothese 1 wordt op basis van de bevindingen aangenomen.

De genoten opleiding heeft eveneens een positief effect op het uurloon. In dit onderzoek is de genoten opleiding gedefinieerd als het standaard aantal jaar dat iemand opleiding/training heeft gevolgd. Uit tabel 11 blijkt dat mannen en vrouwen gemiddeld even lang opleiding/training hebben gevolgd. Beide groepen zijn gemiddeld even hoog opgeleid. Voor mannen is het effect van de genoten opleiding groter dan voor vrouwen. Mannen profiteren vanwege dit verschil in opbrengsten iets meer van hun opleiding dan vrouwen. Dit verschil in opbrengsten kan bijdragen aan de beloningsverschillen tussen mannen en vrouwen. De hypothese wordt gedeeltelijk aangenomen. Er is inderdaad sprake van een positief effect van opleiding op het uurloon. Het effect verschilt echter voor mannen en vrouwen. Het is niet het compositie-effect dat bijdraagt aan de beloningsverschillen tussen mannen en vrouwen. Hoeben en Venema (2004) stellen in hun onderzoek eveneens vast dat mannen meer vruchten plukken van hun genoten opleiding dan vrouwen. Bakker *et al* (1999) komen eveneens tot de conclusie dat er een verschil in opbrengsten is

tussen mannen en vrouwen. In hun onderzoek tonen zij echter aan dat het effect van opleiding op het uurloon voor vrouwen significant is en voor mannen niet.

Werkervaring heeft ook een positief effect op het uurloon. Het effect is voor vrouwen iets groter dan voor mannen. Mannen hebben echter gemiddeld meer werkervaring. Het grotere effect van werkervaring voor vrouwen wordt opgevangen door de langere werkervaring die mannen gemiddeld hebben. De hypothese wordt gedeeltelijk aangenomen. Er is inderdaad sprake van een positief effect. Er is wel een verschil in effect tussen mannen en vrouwen. Vrouwen profiteren iets meer van hun werkervaring, maar dit effect wordt opgevangen door het feit dat mannen gemiddeld meer werkervaring hebben. De invloed van werkervaring op het uurloon komt terug bij het onderzoek van Erdem en Hoeben (2008). Napari (2008) heeft onderzoek gedaan in Finland naar het effect van werkervaring op het loon. Uit dat onderzoek kwam naar voren dat, in tegenstelling tot dit onderzoek, mannen meer voordeel hebben van hun werkervaring dan vrouwen.

Een loopbaanonderbreking, ongeacht de reden, is nadelig voor het uurloon ten opzichte van geen loopbaanonderbreking. Een loopbaanonderbreking wegens werkloosheid benadeelt wat betreft het uurloon mannen meer dan vrouwen. Een loopbaanonderbreking wegens de zorg voor kinderen benadeelt vrouwen meer dan mannen wat betreft het loon. Een loopbaanonderbreking wegens overige redenen benadeelt wederom mannen meer dan vrouwen wat betreft het uurloon. Vrouwen ondervinden dubbel hinder wat deze variabele betreft. Zo onderbreken zij vaker dan mannen de loopbaan wegens de zorg voor kinderen en het negatieve effect daarvan op het uurloon is groter dan voor mannen. Het effect van loopbaanonderbreking wegens werkloosheid en overige redenen is voor mannen groter, maar in vergelijking met vrouwen onderbreken zij niet veel vaker de loopbaan wegens deze redenen. Met uitzondering van het feit dat mannen een groter nadeel hebben van een loopbaanonderbreking wegens overige redenen dan vrouwen ten opzichte van het niet onderbreken van de loopbaan, kan hypothese 4 worden aangenomen. Deze verschillen kunnen ook bijdragen in de beloningsverschillen tussen mannen en vrouwen. Berkhout *et al* (2008) en Bakker *et al* (1999) tonen in hun onderzoeken eveneens aan dat een loopbaanonderbreking wegens de zorg voor kinderen voor vrouwen nadeliger is dan voor mannen en dat een onderbreking wegens werkloosheid voor mannen nadeliger is dan voor vrouwen. In tegenstelling tot dit onderzoek vinden Green en Ferber (2008) in hun onderzoek geen significant effect van loopbaanonderbreking wegens een vrijwillige terugtrekking van de arbeidsmarkt. Een onderbreking wegens werkloosheid heeft volgens deze auteurs wel een significant effect op het uurloon.

Het hebben van een leidinggevende positie heeft een positief effect op het uurloon van zowel mannen als vrouwen. Voor mannen is het echter aantrekkelijker om een leidinggevende positie te bekleden dan voor vrouwen. Mannen profiteren namelijk in financiële termen meer van een leidinggevende positie dan vrouwen. Mannen hebben gemiddeld ook vaker dan vrouwen een leidinggevende positie. Deze verschillen kunnen bijdragen aan de beloningsverschillen tussen mannen en vrouwen. Hypothese 5 wordt aangenomen op basis van deze bevindingen. Bakker *et al* (1999) en Tijdens (2001) delen deze conclusie. Zij vinden in hun onderzoeken ook een groter effect van een leidinggevende positie op het uurloon voor mannen dan voor vrouwen.

Hypothese 6 wordt grotendeels verworpen. Uit de regressieanalyse blijkt dat etniciteit niet van invloed is op het uurloon. Het geboorteland Turkije vormt hier de enige uitzondering op. Werknemers die geboren zijn in Turkije hebben in financiële termen een nadeel ten opzichte van mensen die elders geboren zijn. Voor mannen is er slechts een klein, maar significant effect en voor vrouwen is het effect niet significant. Deze conclusies komen niet overeen met die van Van Vliet (2005). In zijn onderzoek laat hij zien dat er wel degelijk een verschil bestaat tussen het uurloon van autochtonen en allochtonen. Voor allochtonen van Turkse afkomst worden de verschillen volledig verklaard door een verschil in opleiding, werkervaring, leeftijd en geslacht. Voor de overige herkomstlanden blijft er een verschil in loon bestaan. Hij toont in zijn onderzoek wel aan dat het verschil in loon tussen allochtonen en autochtonen bij vrouwen geheel verdwijnen na correctie voor verschillende achtergrond variabelen. In dit onderzoek zijn de verschillen tussen vrouwen die geboren zijn in Turkije en vrouwen die elders geboren zijn ook niet significant.

### *Concurrentietheorie factoren*

De sector waarin iemand werkzaam is, heeft invloed op het uurloon. Hiermee wordt hypothese 7 aangenomen. Het effect is voor mannen en vrouwen verschillend. Voor mannen maakt het in financiële termen niet uit of hij werkzaam is in de sector agricultuur/landbouw/bouw, commerciële diensten of publieke diensten/onderwijs/gezondheidszorg. Alleen de sector handel/transport/horeca heeft een negatief effect op het uurloon ten opzichte van de sector publieke diensten/onderwijs/gezondheidszorg. Vrouwen kunnen financieel gezien het beste werken in de sector publieke diensten/onderwijs/gezondheidszorg. De andere drie sectoren hebben een negatief effect op het uurloon ten opzichte van de sector publieke diensten/onderwijs/gezondheidszorg. De meeste vrouwen zijn werkzaam in de sectoren agricultuur/landbouw/bouw, handel/transport/horeca en commerciële diensten, terwijl dit voor vrouwen financieel niet gunstig is. Bij de mannen werkt ongeveer 20% in de sector handel/transport/horeca, wat financieel niet voordelig is ten opzichte van de sector publieke diensten/onderwijs/gezondheidszorg. Deze verschillen kunnen bijdragen aan de beloningsverschillen tussen mannen en vrouwen. De bevindingen worden gedeeld met Berkhout et al (2008). In hun onderzoek tonen zij ook aan dat in de sectoren transport, handel en bouw de loonkloof tussen mannen en vrouwen het grootst is, te nadele van vrouwen. Van Klaveren et al (2007) laten in hun onderzoek eveneens zien dat de beloningsverschillen tussen mannen en vrouwen in sectoren met relatief meer mannen groter zijn dan in sectoren met relatief meer vrouwen.

Het beroep is van invloed op het loon, zo blijkt uit de resultaten van de regressieanalyse. Hypothese 8a wordt aangenomen. Voor mannen is de beroepsgroep docent WO/medisch WO financieel gezien de beste beroepsgroep ten opzichte van de beroepsgroep hoger management. Voor vrouwen zijn hoger management en docent WO/medisch WO financieel gezien de beste beroepsgroepen. De overige beroepsgroepen zijn nadelig voor vrouwen wat betreft het loon. Er zijn binnen enkele beroepsgroepen grote verschillen in opbrengsten tussen mannen en vrouwen. Het is voor vrouwen veel nadeliger om te werken binnen de beroepsgroepen administratief/zakelijke dienstverlening, laborant/medisch en midden management/zorg ten opzichte van de beroepsgroep hoger management. Toch zijn veel vrouwen (ongeveer 60%) werkzaam in deze beroepsgroepen. Voor mannen is het nadeliger om te werken in de beroepsgroepen

agrarijch/landbouw/bouw en electro/industrie in vergelijking met de beroepsgroep hoger management. Veel mannen (ruim 60%) werken toch in deze beroepsgroepen. Voor vrouwen zijn de negatieve effecten van de twee bovengenoemde beroepsgroepen op het uurloon groter dan de negatieve effecten van de drie beroepsgroepen zojuist genoemd voor mannen. Deze negatieve effecten van de beroepsgroepen kunnen bijdragen aan de beloningsverschillen tussen mannen en vrouwen. Wetzels en Tijdens (2002) komen tot dezelfde conclusie evenals Petersen en Morgan (1995), Fields en Wolff (1995) en Kumlin (2007). Aisenbrey en Brückner (2008) komen tot een andere conclusie. Zij concluderen op basis van hun onderzoek dat de beroepssegregatie niet van invloed is op de loonkloof. Zij menen dat het de ongelijkheid tussen mannen en vrouwen binnen beroepen is, die zorgt voor de beloningsverschillen tussen mannen en vrouwen.

Wanneer een werknemer relatief meer mannelijke collega's heeft, is dit bevorderlijk voor het loon. Voor vrouwen is dit effect groter dan voor mannen. Het loont financieel voor vrouwen dus om te werken met veel mannelijke collega's. Hoewel het effect voor vrouwen groter is, werken mannen veel vaker dan vrouwen op een plek met relatief veel mannen. Dit kan bijdragen aan de beloningsverschillen tussen mannen en vrouwen, wanneer slechts 27% van de vrouwen profiteert van een positief effect tegenover 79% van de mannen. Hypothese 8b wordt op basis van de bevindingen aangenomen. Wetzels en Tijdens (2002) komen ook tot de conclusie dat het loont om te werken op een plek met relatief veel mannen.

#### *Arbeidsmarktgerelateerde factoren*

Een contract voor onbepaalde tijd heeft een positief effect op het uurloon. Vrouwen profiteren in financiële termen iets meer van een contract voor onbepaalde tijd dan mannen. Op basis hiervan wordt hypothese 9 aangenomen. Mannen hebben iets vaker dan vrouwen een contract voor onbepaalde tijd. Het profijt van een contract voor onbepaalde tijd voor vrouwen, lijkt te worden opgevangen door het feit dat vrouwen iets minder vaak dan mannen een contract voor onbepaalde tijd hebben. Erdem en Hoeben (2008) tonen in hun onderzoek ook aan dat een regulier contract voor onbepaalde tijd in financiële termen voordeliger is dan een regulier contract voor bepaalde tijd of een flexcontract.

Een opvallend resultaat is dat van de variabele arbeidsduur. Uit de regressieanalyse blijkt dat de arbeidsduur een negatief effect heeft op het uurloon, in tegenstelling tot de hypothese. Het effect is bij mannen groter dan bij vrouwen. Op basis van deze gegevens wordt hypothese 10 verworpen. Wetzels en Tijdens (2002) vinden in hun onderzoek ook een negatief effect van arbeidsduur op het uurloon.

#### *Gezinsopbouw factoren*

Getrouwd zijn heeft een positief effect op het uurloon. Dit effect geldt echter alleen voor mannen. Voor mannen loont het om getrouwd te zijn, terwijl het effect voor vrouwen niet significant is. Dit verschil kan bijdragen aan de beloningsverschillen tussen mannen en vrouwen. Het effect van getrouwd zijn op het uurloon is onderzocht door onder andere Napari (2008), Kumlin (2007) en Bakker *et al* (1999). Allen vonden zij een positief effect op het loon voor mannen. Napari (2008) vond tevens een negatief effect op het loon voor vrouwen. Hypothese 11a wordt gedeeltelijk aangenomen, omdat er voor vrouwen geen negatief effect is gevonden.

Zowel het hebben van kinderen als het aantal uitwonende kinderen hebben negatieve effecten op het uurloon. Het loont voor mannen financieel gezien niet om kinderen te hebben. Voor vrouwen is het effect iets significant. Op basis van de regressieanalyse is er geen sprake van een zogenoemde 'child penalty' voor vrouwen. Dit, terwijl de besproken auteurs in hoofdstuk 2 allen een negatief effect vinden voor vrouwen. Op basis van de resultaten van de regressieanalyse wordt hypothese 11b verworpen. Dit betekent niet dat de resultaten wellicht inzichten kunnen verschaffen. Mannen en vrouwen verschillen gemiddeld niet veel van elkaar wat betreft het hebben van thuiswonende kinderen. Voor mannen heeft het hebben van thuiswonende kinderen wel een negatief effect op het uurloon, terwijl dit voor vrouwen niet significant is. Hetzelfde geldt voor het aantal uitwonende kinderen. Dit verschil in effecten kan bijdragen aan de beloningsverschillen tussen mannen en vrouwen, dit keer in het voordeel van vrouwen.

### *Type opleiding*

Op basis van de regressieanalyse, tabel 17, kan worden geconcludeerd dat het type opleiding niet altijd een rol speelt bij de verklaring van het uurloon. Opleidingen in de richting transport/communicatie/verkeer en juridisch/bestuurlijk hebben een positief effect op het uurloon ten opzichte van opleidingen in de overige richtingen. Opleidingen in de richting verzorging/dienstverlening, pedagogiek/docenten en taalkundig/cultureel/kunstzinnig hebben een negatief effect op het uurloon ten opzichte van opleidingen in de overige richtingen. Er kan op basis van de bevindingen niet geconcludeerd worden dat economische opleidingen financieel beter zijn dan sociale opleidingen of dat technische opleidingen beter zijn dan sociale opleidingen. Hypothese 3b wordt derhalve verworpen.

## 5.2 Discussie

In deze laatste paragraaf worden enkele kanttekeningen geplaatst bij het onderzoek. Allereerst moet genoemd worden dat de gegevens van de loonwijzer tot stand komen middels een vrijwillige enquête. De representativiteit van de steekproef kan hierdoor niet worden gegarandeerd. Feit is dat vrouwen veelal de enquête invullen, waardoor deze groep oververtegenwoordigd is in de gegevens. Dit komt terug in het aandeel vrouwen in de steekproef. Een goede afspiegeling van de werkelijkheid kan hiermee niet worden gemaakt. Echter, de loonwijzer biedt wel de informatie die nodig zijn om dergelijke onderzoeken als deze te doen en een vrijwillige enquête is het instrument bij uitstek om een grote hoeveelheid personen te bereiken (Tijdens, 2004).

Een tweede kanttekening die geplaatst dient te worden is dat het onderzoek inzichten biedt in het thema. Er worden kwantitatieve verklaringen gegeven voor de onderzoekskwesties. De theorie biedt kwalitatieve verklaringen. Echter, deze verklaringen zijn niet altijd sluitend. Dit onderzoek heeft naar veel verschillende factoren gekeken en de verklaringskracht van deze variabelen onderzocht. In dat opzicht biedt het een aanvulling op onderzoeken die zich meer op specifieke factoren richten. Vervolgonderzoek blijft weliswaar nodig om de beloningsverschillen tussen mannen en vrouwen in zowel kwantitatieve als in kwalitatieve zin te verklaren. Op basis van deze regressieanalyse wordt rond de 40% van het uurloon verklaard. Verder onderzoek naar bijvoorbeeld de sector- en beroepssegregatie kan meer inzichten verschaffen in de redenen waarom vrouwen kiezen voor bepaalde sectoren

en beroepen. Ook wanneer deze nadelig zijn voor het uurloon. Ook onderzoek naar het veranderende arbeidsmarktgedrag van vrouwen kan tot meer inzichten leiden.

Tot slot dient vermeld te worden dat de dataset gegevens van 2000-2004 bevat. Inmiddels zijn we een half decennium verder en kan de situatie veranderd zijn. Om een goed inzicht te blijven houden in de beloningsverschillen tussen mannen en vrouwen is het noodzakelijk om periodiek onderzoeken te doen naar de oorzaken van deze beloningsverschillen. Alleen met up-to-date gegevens is het mogelijk de oorzaken te achterhalen, deze adequaat aan te pakken en op die manier de beloningsverschillen te minimaliseren.



## Literatuur

### Artikelen:

- Aisenbrey, S., & Brückner, H. (2008). Occupational Aspirations and the Gender Gap in Wages. *European Sociological Review*, 24(5), 633-649.
- Arulampalam, W., Booth, A.L., & Bryan, M.L. (2007). Is there a glass ceiling over Europe?: Exploring the gender pay gap across the wage distribution. *Industrial and Labor Relations Review*, 60(2), 163-186.
- Bakker, B.F.M., Tijdens, K.G., & Winkels, J.W. (1999). Explaining gender wage differences. *Netherlands Official Statistics*, 14, 36-41.
- Berkhout, E., Klaveren, C. van., Tijdens, K., & Salverda, W. (2008). Verdiepende analyse van loonverschillen: de loonachterstand van vrouwen verder uitgediept. Amsterdam: In opdracht van het Ministerie van SZW.
- Budig, M.J., & England, P. (2001). The Wage Penalty For Motherhood. *American Sociological Review*, 66(2), 204-225.
- Erdem, Ö., & Hoeben, J. (2008). *De arbeidsmarktpositie van werknemers in 2006: een onderzoek naar de verschillen in beloning en mobiliteit tussen groepen werknemers*. Den Haag: Arbeidsinspectie.
- Erdem, O., Bos, M.A., & Hoeben, J. (2006). *De arbeidsmarktpositie van werknemers in 2004: een onderzoek naar de verschillen in beloning en mobiliteit tussen groepen werknemers*. Den Haag: Arbeidsinspectie.
- Field, A. (2009). *Discovering statistics using SPSS* (3<sup>rd</sup> ed.). London: SAGE Publications Ltd.
- Fields, J., & Wolff, E.N. (1995). Interindustry wage differentials and the gender wage gap. *Industrial & Labor Relations Review*, 49(1), 105-120.
- Fuller, S. (2008) Job Mobility and Wage Trajectories for Men and Women in the United States. *American Sociological Review Feb 2008*, 73(1), 458-183.
- Gangl, M., & Ziefle, A. (2009). Motherhood, Labor Force Behavior, and Women's Careers: An Empirical Assessment of the Wage Penalty for Motherhood in Britain, Germany, and the United States. *Demography*, 46(2), 341-370.
- Geel, P. van, Vlot, T. Madani, F. Dalgliesh, M. Haket, E. Feenstra, M. *et al.* (2007) *Gelijk loon – nu of nooit: eindrapport en aanbevelingen werkgroep 'Gelijk beloning dat werkt!'* Den Haag: in opdracht van Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid.
- Green, C.A., & Ferber, M.A. (2008). The Long-Term Impact of Labor Market Interruptions: How Crucial Is Timing? *Review of Social Economy*, 66(3), 351-380.
- Hoeben, J. & Venema, P.M. (2004). *De arbeidsmarktpositie van werknemers in 2002: een onderzoek naar de verschillen in beloning en mobiliteit tussen groepen werknemers*. Den Haag: Arbeidsinspectie.
- Howitt, D. en Cramer, D. (2007). *Statistiek in de sociale wetenschappen* (3<sup>e</sup> druk). Amsterdam: Pearson Education.
- Hu, Y. (2005). *Essays on Labor Economics: Empirical Studies on Wage Differentials across Categories of Working Hours, Employment Contracts, Gender and Cohorts*. Amsterdam: Tinbergen Institute / University of Amsterdam.
- Kalmijn, M., & Lippe, T. van der. (1997). Type of Schooling and Sex Differences in Earnings in the Netherlands. *European Sociological Review* 13(1), 1-15.

- Kaufman, B.E. (1986). *The Economics of Labor Markets and Labor Relations*. New York: The Dryden Press.
- Klaveren, M. van., Sprenger, W., & Tijdens, K. (2007). *Dicht de loonkloof!: verslag van het CLOSE (Correctie Loonkloof in Sectoren) onderzoek voor de FNV, ABVAKABO FNV en FNV Bondgenoten*. Eindhoven: STZ advies & onderzoek / Amsterdam: Universiteit van Amsterdam / AIAS.
- Kooreman, P. (2009). The early inception of labor market gender differences. *Labour Economics* 16, 135-139.
- Kumlin, J. (2007). The Sex Wage Gap in Japan and Sweden: The Role of Human Capital, Workplace Sex Composition, and Family Responsibility. *European Sociological Review*, 23(2), 203-221
- Napari, S. (2008). The Early-career Gender Wage Gap among University Graduates in the Finnish Private Sector. *Labour*, 22(4), 697-733.
- Petersen, T., & Morgan, L.A. (1995). Separate and unequal: Occupational-establishment sex segregation and the gender wage gap. *The American Journal of Sociology*, 101(2), 329-365.
- Rienstra, M., & Hagoort, K. (2006). *Beloningsverschillen verklaard?: verschillen in uurloon bij de overheid, 2004*. Voorburg: Centraal Bureau voor de Statistiek.
- Rij, C. van, & Berg, N. van den. (2006). Geen gelijk loon voor gelijk werk: onderzoek loonverschillen. *Zeggenschap*, 17(4), 26-29.
- Stichting van den Arbeid (1947). *Beloning van vrouwen en meisjes*, Den Haag: Stichting van den Arbeid.
- Tijdens K.G. (2001). Beloningsongelijkheid en beloningsverschil. *Zeggenschap* 12(1), 35-38.
- Tijdens, K.G. (2002). The impact of a career break on a women's wage. *European Review of Labour and Research*, 8, 123-127.
- Tijdens, K. (2004). *The Dataset, Measurement Issues and the Methodology of the Dutch Wage Indicator Internet Survey*. Amsterdam: verkrijgbaar via [http://www.uva-aias.net/uploaded\\_files/publications/WP25.pdf](http://www.uva-aias.net/uploaded_files/publications/WP25.pdf)
- Wetzels, C.M.M.P., & Tijdens, K.G. (2002). Women's career break due to motherhood and the effects on wages. *Cahiers Economiques de Bruxelles*, 45(1), 169-189.
- Zorlu, A. (2002). *Ethnic and Gender Wage Differentials: An exploration of Loonwijzers 2001/2002*. Amsterdam: Verkrijgbaar via <http://www.uva-aias.net/files/aias/RR13.pdf>

#### Internet:

- <http://www.cbs.nl> CBS, bezocht op 10-01-2010
- [http://www.standaard.be/artikel/detail.aspx?artikelid=DMF20100305\\_103](http://www.standaard.be/artikel/detail.aspx?artikelid=DMF20100305_103) artikel over Europese Commissie die zich nog steeds bezig houdt met loonkloof. Het artikel dateert van 5 maart 2010, bezocht op 18 maart 2010.
- [http://ec.europa.eu/nederland/current/gelijk-loon-voor-mannen-en-vrouwen\\_nl.htm](http://ec.europa.eu/nederland/current/gelijk-loon-voor-mannen-en-vrouwen_nl.htm) nog een artikel dat Eu aan de loonkloof wil werken. Het artikel dateert van 8 maart 2010. Bezocht op 18 maart 2010.
- [www.cgb.nl/artikel](http://www.cgb.nl/artikel) bezocht op 18 maart 2010
- [www.loonwijzer.nl](http://www.loonwijzer.nl) voor overzicht van wetgeving (WGB enz.) bezocht op 18 maart 2010.

## **Bijlagen**

### 1. Overzicht onderzoeken

## Bijlage 1 Overzicht onderzoeken

Auteur	Titel	Jaar	Instantie	Dataset	Type dataset	Analyse	Land
Berkhout, E., Klaveren, C. van, Tijdens, K., Salverda, W.	Verdiepende analyse van loonverschillen, de loonachterstand van vrouwen verder uitgediept	2008	In opdracht van Min. SZW, uitgevoerd door SEO en AIAS	Aanvullend Voorzieningengebruik Onderzoek (AVO) 2004	Steekproef	Multipelere regressieanalyse	Nederland
Erdem, Ö., Hoeben, J.	De arbeidsmarktpositie van werknemers in 2006. Een onderzoek naar de verschillen in beloning en mobiliteit tussen groepen werknemers.	2008	Arbeidsinspectie	Aanvullend Voorzieningengebruik Onderzoek (AVO) 2006	Steekproef	Multipelere regressieanalyse	Nederland
Hu	Essays on Labour Economics: Empirical Studies on Wage Differentials across Categories of Working Hours, Employment Contracts, Gender and Cohorts.	2005	UvA	ECHP 1998	Steekproef beperkt tot individuen tussen 16 en 65 jaar.	Regressie + decompositie	Nederland en Engeland
Rienstra, M., Hagoort, K.	Beloningsverschillen verklaard? Verschillen in uurloon bij de	2006	CBS in opdracht van Min. SZW	Enquête Werkgelegenheid en Lonen (EWL) + persoonsgegevens	Steekproef van banen binnen de overheid	Regressieanalyse	Nederland

	overheid 2004			uit Enquête Beroepsbevolking + (EBB) + persoonsgegevens uit Gemeentelijke Basisadministraties (GBA)			
Aisenbrey, S., & Brückner, H.	Occupational Aspirations and the Gender Gap in Wages	2008		West-Duitse component van The German Life History Study (GLHS)	Steekproef West-Duitse Werknemers	Regressieanalyse	Duitsland
Arulampalam, W., Booth, A.L., & Bryan, M.L.	Is there a glass ceiling over Europe?: Exploring the gender pay gap across the wage distribution	2007		European Community Household Panel 1995-2001	Steekproef	Regressieanalyse	Oostenrijk, België, Groot-Brittannië, Denemarken, Finland, Frankrijk, Duitsland, Ierland, Italië, Nederland en Spanje
Bakker, B.F.M., Tijdens, K.G., & Winkels, J.W.	Explaining gender wage differences	1999		1993 Socio-economic panel survey	Steekproef	Regressieanalyse + decompositie	Nederland
Budig, M.J., & England, P.	The Wage Penalty For Motherhood	2001		1982-1993 National Longitudinal Survey of Youth	Steekproef Vrouwen	Regressieanalyse	USA
Erdem, O., Bos, M.A., &	De arbeidsmarktpositie	2006	Arbeidsinspectie	Aanvullend Voorzieningengebruik	Steekproef	Multiële Regressieanalyse	Nederland

Hoeben, J.	van werknemers in 2004: een onderzoek naar de verschillen in beloning en mobiliteit tussen groepen werknemers			Onderzoek (AVO) 2004			
Fields, J., & Wolff, E.N.	Interindustry wage differentials and the gender wage gap	1995		1988 Current Population Survey	Steekproef Mannen en vrouwen als twee gescheiden datasets	Decompositie	USA
Fuller, S.	Job Mobility and Wage Trajectories for Men and Women in the United States	2008		1979-2002 National Longitudinal Survey of Youth 1979 (NLSY79)	Steekproef	Multilevel regressieanalyse	USA
Gangl, M., & Ziefle, A.	Motherhood, Labor Force Behavior, and Women's Careers: An Empirical Assessment of the Wage Penalty for Motherhood in Britain, Germany, and the United States	2009		British Household Panel Survey (BHPS), the German Socio-Economic Panel (GSOEP) en the National Longitudinal Survey of Youth (NLSY)	Steekproef alleen vrouwen	Regressieanalyse	Groot-Brittannië, Duitsland en USA
Green, C.A., & Ferber, M.A.	The Long-Term Impact of Labor Market	2008		National Longitudinal Survey of Youth 1979 (NLSY79)	Steekproef	Regressieanalyse	USA

	Interruptions: How Crucial Is Timing?						
Hoeben, J. & Venema, P.M.	De arbeidsmarktpositie van werknemers in 2002: een onderzoek naar de verschillen in beloning en mobiliteit tussen groepen werknemers	2004	Arbeidsinspectie	Aanvullend Voorzieningengebruik Onderzoek (AVO) 2002	Steekproef	Regressieanalyse en decompositie	Nederland
Kalmijn, M., & Lippe, T. van der	Type of Schooling and Sex Differences in Earnings in the Netherlands	1997		1991 Aanvullend Voorzieningengebruik Onderzoek (AVO)	Steekproef	Regressieanalyse	Nederland
Klaveren, M. van., Sprenger, W., & Tijdens, K.	Dicht de loonkloof!: verslag van het CLOSE (Correctie Loonkloof in Sectoren) onderzoek voor de FNV, ABVAKABO FNV en FNV Bondgenoten	2007	FNV	Statline		Bivariaat	Nederland
Kooreman, P.	The early inception of labor market gender differences	2009	Universiteit van Tilburg	Nationale Scholierenonderzoek 1984-2001	Steekproef onder scholieren	Regressieanalyse	Nederland
Kumlin, J.	The Sex Wage Gap in Japan and Sweden: The Role of Human	2007		Japanese general Social Survey 2001 en Swedish Level of Living Survey 2000	Steekproef	Regressieanalyse en decompositie	Japan en Zweden

	Capital, Workplace Sex Composition, and Family Responsibility						
Napari, S.	The Early-career Gender Wage Gap among University Graduates in the Finnish Private Sector	2008		Finnish Longitudinal Employer-Employee Data (FLEED) 1996-2004	Steekproef	Regressieanalyse	Finland
Petersen, T., & Morgan, L.A.	Seperate and unequal: Occupational-establishment sex segregation and the gender wage gap	1995		16 Industry Wages Surveys 1974-1983 (IWSs) en National Survey of Professional, Administrative, Technical and Clerical (PATC) employees	Steekproef	Regressieanalyse	USA
Tijdens, K.G.	The impact of a career break on a women's wage	2002		Women's Wages Survey 2000/01 (Vrouwenloonwijzer)	Steekproef onder werkende vrouwen	Regressieanalyse	Nederland
Wetzels, C.M.M.P., & Tijdens, K.G.	Women's career break due to motherhood and the effects on wages	2002	TNO	Vrouwenloonwijzer	Steekproef onder werkende vrouwen	Regressieanalyse en decompositie	Nederland
Zorlu, A. (2002).	Ethnic and Gender Wage Differentials: An exploration of Loonwijzers	2002	Universiteit van Amsterdam	Loonwijzer 2001/2002	Steekproef	Regressieanalyse	Nederland



	2001/2002						
--	-----------	--	--	--	--	--	--