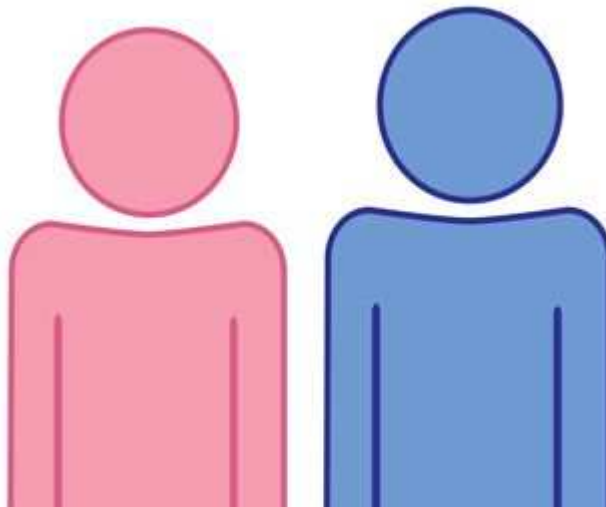


Zoek de verschillen

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 multiële 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 uurloren 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 uurloren. 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

1 Inleiding

2
3 Beloningsverschillen tussen mannen en vrouwen lijkt een probleem te blijven in
4 Nederland. Ongecorrigeerd kan het beloningsverschil oplopen tot 23%. Menig
5 onderzoeker heeft getracht de beloningsverschillen te achterhalen en te
6 minimaliseren. Vanuit de overheid worden projectgroepen opgericht en beleidsnota's
7 geschreven om de beloningsverschillen aan te pakken. Het doel van deze scriptie is
8 om inzichten te verschaffen in de beloningsverschillen tussen mannen en vrouwen.
9 Dit wordt getracht door onderzoek te doen naar de uurlonen van mannen en
10 vrouwen. Er worden variabelen van de economische en de sociale wetenschappen
11 betrokken bij de analyse om te achterhalen welke effecten deze variabelen hebben
12 op het uurloon van mannen en vrouwen. Een kwantitatieve verklaring voor de
13 uurlonen van mannen en vrouwen is hiervan het resultaat. Aan de hand daarvan kan
14 gekeken worden naar de bijdrage van deze variabelen aan de beloningsverschillen
15 tussen mannen en vrouwen. De zoektocht naar de kwantitatieve verklaring heeft
16 geleid tot de centrale vraagstelling die in de gehele scriptie centraal staat.

17
18 De centrale vraagstelling is opgebouwd uit twee delen, te weten een beschrijvende
19 vraag en een verklarende vraag.

20 De beschrijvende vraag luidt:

21
22 *“Verschillen mannen en vrouwen in Nederland van elkaar wat betreft het gemiddelde*
23 *uurloon?”*

24
25 De verklarende vraag luidt:

26
27 *“Wat zijn de oorzaken van deze verschillen in het gemiddelde uurloon tussen*
28 *mannen en vrouwen in Nederland?”*

29
30 Aan de hand van statistische analyses wordt getracht antwoord te vinden op beide
31 vragen.

32
33 **Maatschappelijke relevantie**

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

45
46 **Wetenschappelijke relevantie**

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

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

55
56 De scriptie is als volgt opgebouwd:

57 In hoofdstuk 1 wordt een historisch overzicht gegeven van de loonkloof. Belangrijk in
58 dit eerste hoofdstuk zijn de maatregelen die in ons land sinds eind jaren '40 zijn
59 genomen om de beloningsverschillen tussen mannen en vrouwen te minimaliseren.
60 Tevens wordt er gekeken hoe de beloningsverschillen internationaal aangepakt
61 kunnen worden. Hoofdstuk 1 heeft als doel een context te scheppen waarin het
62 onderwerp geplaatst kan worden. Hoofdstuk 2 bevat het literatuuronderzoek. Er
63 worden verschillende onderzoeken besproken die getracht hebben, delen van, de
64 beloningsverschillen tussen verschillende groepen werknemers te verklaren. Het doel
65 van dit hoofdstuk is om inzicht te geven in de empirische data en de theoretische
66 verklaringen hiervoor. Zowel Nederlandse als buitenlandse onderzoeken komen aan
67 bod. In hoofdstuk 3 staan de dataset en de methoden en technieken centraal die zijn
68 gebruikt om de beloningsverschillen tussen mannen en vrouwen in Nederland te
69 verklaren. De gebruikte methoden van onderzoek en de analyses worden
70 uiteengezet alsook de variabelen die in dit onderzoek worden onderzocht. Hoofdstuk
71 4 toont de resultaten van de statistische analyses die zijn uitgevoerd op de dataset
72 van de Loonwijzer 2000-2004. Tot slot volgen in hoofdstuk 5 de conclusies. In dit
73 laatste hoofdstuk wordt antwoord gegeven op de centrale vraagstellingen die door de
74 gehele scriptie centraal staan. Het hoofdstuk eindigt met een discussie over het
75 uitgevoerde onderzoek.

76 H.1 Historisch overzicht van de loonkloof

77 *In dit eerste hoofdstuk komt de geschiedenis van de beloningsongelijkheid tussen*
78 *mannen en vrouwen aan bod. Er wordt een kort historisch overzicht gegeven van de*
79 *wetten en maatregelen, die zijn genomen om de beloningsongelijkheid te verkleinen.*
80 *Vervolgens beschrijft het hoofdstuk het internationale beleid en de Europese*
81 *wetgeving inzake de beloningsverschillen tussen mannen en vrouwen. Tot slot wordt*
82 *de ontwikkeling van beloningsverschillen tussen mannen en vrouwen in Nederland*
83 *besproken aan de hand van cijfers van Statline van het Centraal Bureau voor de*
84 *Statistiek (hierna CBS). Als eerste wordt ingegaan op het verschil tussen*
85 *beloningsongelijkheid en –verschil.*
86

87 1.1 Het verschil tussen beloningsongelijkheid en beloningsverschil

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

101 1.2 De geschiedenis van de beloningsongelijkheid

102 Deze paragraaf gaat nader in op de wetgeving en richtlijnen rondom de gelijke
103 beloning tussen mannen en vrouwen. Al sinds 1945 geeft de Stichting van de Arbeid
104 advies omtrent de beloning van mannen en vrouwen. Toen heeft het College van
105 Rijksbemiddelaars de Stichting van de Arbeid verzocht advies te geven omtrent de
106 beloning van vrouwen. Om aan dit verzoek te voldoen, is er een commissie ingesteld
107 bestaande uit werkgeversleden en werknemersleden. Het advies betrof richtlijnen om
108 de hoogte van de beloning voor vrouwen en meisjes te bepalen, zonder dat dit ten
109 koste zou gaan van de arbeidsparticipatie van deze groep. Voor de hoogte van het
110 mannenloon werd in die tijd uitgegaan van de minimale behoefte van een gemiddeld
111 gezin. Voor vrouwen gold deze behoeftemaatstaf niet. Het mannenloon werd als
112 maatstaf voor de bepaling van het vrouwenloon gebruikt. De vrouwen zouden
113 afhankelijk van het type werk dat ze deden een percentage van het mannenloon
114 verdienen. Tussen de werkgeversleden en de werknemersleden van de commissie
115 bestond er onenigheid over de gelijke beloning van gelijkwaardig werk. De
116 werknemersleden wilden dat vrouwen in deze categorie 80-90% van het mannenloon
117 kregen, terwijl de werkgeversleden pleitten voor 60-70% van het mannenloon. De
118 Commissie nam een voorstel van de werkgeversleden aan om het loon na de 25-
119 jarige leeftijd eventueel nog te verhogen tot 80-90% (Stichting van den Arbeid, 1947).
120

121 In de jaren zestig is geprobeerd om de beloningsongelijkheid via de sociale partners¹
122 te verminderen. De CAO-afspraken om het loon van vrouwen aan te duiden als een
123 percentage van het mannenloon werden tenietgedaan (Van Klaveren *et al*, 2007)). In
124 de jaren daarna wordt vanuit de wetgeving de ongelijke beloning ingeperkt. Er
125 worden verschillende wetten aangenomen om de beloningsongelijkheid tussen
126 werknemers (mannen, vrouwen, allochtonen, parttimers enz.) te elimineren. In 1975
127 is de Wet Gelijk Loon aangenomen, die beloningsongelijkheid tussen mannen en
128 vrouwen verbiedt. De Wet Gelijke Behandeling, die in 1980 tot stand kwam, is een
129 opvolger en een uitbreiding van de Wet Gelijk Loon voor mannen en vrouwen. Deze
130 wet verbiedt elke vorm van ongelijke behandeling in arbeid. Dat wil zeggen dat er op
131 basis van geslacht, ras, de wekelijkse arbeidsduur en het soort contract geen
132 onderscheid mag worden gemaakt tussen verschillende groepen werknemers.²
133

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

145 1.3 Internationaal beleid

146 In deze paragraaf wordt het internationale beleid alsook de situatie in de Europese
147 Unie besproken. Internationaal beleid komt onder andere tot stand tijdens de
148 jaarlijkse International Labor Conference in Genève. Tijdens deze bijeenkomsten
149 worden besluiten genomen omtrent het algemene beleid van organisaties,
150 werkprogramma's en budgetten, worden conventies gesloten en worden
151 aanbevelingen gedaan. In 1951 wordt tijdens de vierendertigste zitting van de
152 International Labor Conference Conventie no. 100, de 'Gelijke Beloning Conventie',
153 aangenomen. Deze conventie bepleit een gelijke beloning voor mensen die
154 gelijkwaardig werk verrichten. In deze conventie wordt beloning gedefinieerd als het
155 gewone, basis of minimum salaris plus additionele salarissen dat direct of indirect
156 wordt betaald. Dit salaris in geld of in niet-monetaire vorm, komt voort uit de, door de
157 werknemer, verrichtte arbeid ten behoeve van de werkgever. Gelijke beloning wordt
158 hier gedefinieerd als de hoogte van het salaris die is bepaald zonder discriminatie op
159 basis van geslacht.⁴
160

161 *Europese Unie*

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

¹ Met de sociale partners worden het Rijk, de werkgevers- en de werknemersorganisaties bedoeld.

² www.cgb.nl/artikel (bezoekt op 18 maart 2010).

³ www.cgb.nl (bezoekt op 05 april 2010)

⁴ 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.

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

168
 169 In Europa worden verschillende landen met elkaar vergeleken op het gebied van
 170 arbeid en loon en ook wat betreft de bestaande loonkloven. Er blijkt veel verschil te
 171 bestaan op het gebied van beloningsverschillen tussen de lidstaten van de EU, zie
 172 tabel 1. In landen als Italië, Portugal, Slowakije en Roemenië ligt het
 173 beloningsverschil tussen mannen en vrouwen onder de 10% ten nadele van
 174 vrouwen. Nederland heeft net als onder andere het Verenigd Koninkrijk en
 175 Griekenland een vrij hoog beloningsverschil van boven de 20%. Tsjechië, Oostenrijk
 176 en Estland staan bovenaan met beloningsverschillen van meer dan 25%.⁶

177
 178 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		

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

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

181

182 *Internationale actualiteit*

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

⁵ Bron: 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 (bezoekt op 18 maart 2010) en <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=683&langId=nl> (bezoekt op 07 april 2010)

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

⁷ Bron: 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 (bezoekt op 18 maart 2010) en <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=683&langId=nl> (bezoekt op 07 april 2010)

186 Vanuit de Europese Commissie wordt er druk gezet op de lidstaten om de loonkloof
187 aan te pakken. Die druk is in ons land ook voelbaar. In 2005 is de werkgroep “Gelijke
188 Beloning dat werkt!” ingesteld in opdracht van het Ministerie van Sociale Zaken en
189 Werkgelegenheid. De werkgroep heeft een rapport gemaakt met aanbevelingen om
190 de loonkloof te dichten en aan de Tweede Kamer aangeboden (Van Geel *et al*,
191 2007).

192 1.4 Ontwikkeling van de beloningsverschillen

193 Deze paragraaf gaat nader in op de beloningsverschillen tussen mannen en
194 vrouwen. In Nederland registreert het CBS de lonen. Aan de hand van deze
195 gegevens kan het CBS de loonkloof in Nederland bijhouden. Belangrijke begrippen
196 die het CBS hierbij hanteert zijn het uurloon en het maandloon. Het uurloon wordt
197 berekend door ‘het maandloon exclusief overwerk te delen door 1/12 deel van de
198 jaarlijkse arbeidsduur’.⁸ Het maandloon is ‘het betaalde bruto-loon voor aftrek van
199 werknemerspremies voor pensioen en vut’.⁹ De ontwikkeling van de lonen van
200 mannen en vrouwen is van 1995 tot en met 2005 bijgehouden. Voor de periode na
201 2005 heeft het CBS geen cijfers beschikbaar. Het CBS ontleent de gegevens van de
202 Enquête Werkgelegenheid en Lonen (EWL).¹⁰ Deze enquête is gestopt in 2006,
203 vandaar dat er na die periode geen gegevens bekend zijn. Voor enkele jaren zijn er
204 herziene cijfers in de tabel opgenomen. In die jaren zijn de cijfers opnieuw berekend
205 op basis van een betrouwbaardere steekproef.¹¹

206
207 Tabel 2 laat voor een periode van tien jaar de ontwikkeling van het uurloon van
208 mannen en vrouwen zien. Op basis van de uurlonen kan de loonkloof worden
209 berekend. Vrouwen verdienen in 1995 per uur gemiddeld 23,96% minder dan
210 mannen. De loonkloof is vanaf 1995 heel geleidelijk verminderd. In 2000 verdienen
211 vrouwen per uur gemiddeld 21,12% minder dan mannen. Vijf jaar later in 2005
212 verdienen vrouwen per uur gemiddeld 18,33 % minder dan mannen.
213

⁸ (CBS, Statline, bezocht op 10 januari 2010)

⁹ (CBS, Statline, bezocht op 10 januari 2010)

¹⁰ Bron: www.cbs.nl (bezocht op 07 april 2010)

¹¹ Bron: Dhr. Voerman van het CBS heeft dit bevestigd.

214 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

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

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

217 H.2 Literatuurstudie

218 *In dit hoofdstuk wordt allereerst gekeken naar enkele definities die voor dit*
219 *onderwerp van belang zijn. Vervolgens komen de theoretische verklaringen en de*
220 *bijbehorende verklarende factoren aan bod die invloed hebben op het uurloon en*
221 *daarmee kunnen bijdragen aan de beloningsverschillen tussen mannen en vrouwen.*
222

223 2.1 Definities

224 Het in tabel 2 getoonde beloningsverschil, is het ongecorrigeerde beloningsverschil.
225 Het ongecorrigeerde beloningsverschil bestaat uit het verschil tussen het gemiddelde
226 uurloon dat mannen en vrouwen verdienen, zonder dat er rekening wordt gehouden
227 met andere achtergrondkenmerken. In 2005, zo blijkt uit de cijfers van het CBS¹²,
228 verdienen vrouwen per uur gemiddeld 18,33% minder dan mannen. Wanneer bij het
229 berekenen van het beloningsverschil rekening wordt gehouden met verschillende
230 achtergrondkenmerken, die van invloed kunnen zijn op het uurloon, wordt er
231 gesproken van een gecorrigeerd beloningsverschil.
232

233 Vanuit verschillende wetenschappen worden verschillende achtergrondkenmerken
234 als relevant beschouwd. Wetenschappen die zich bezighouden met
235 beloningsverschillen zijn onder andere de economische wetenschappen en de
236 sociale wetenschappen (Berkhout *et al*, 2008). Onderzoek naar beloningsverschillen
237 vanuit de economische wetenschap wordt verricht vanuit verschillende invalshoeken.
238 Als eerste wordt er vanuit de theorie van het menselijk kapitaal gekeken naar de
239 beloningsverschillen tussen groepen werknemers. De kern van deze theorie is dat de
240 kosten die worden gemaakt aan opleiding en trainingen, investeringen zijn van
241 mensen om hun arbeidsmarktwaarde te verhogen (Kaufman, 1986). Variabelen die
242 hierbij horen zijn opleiding, werkervaring, on-the-job-training en het aantal dienstjaren
243 bij de huidige werkgever. Het verschil in loon tussen sectoren is een tweede
244 invalshoek die in de economische wetenschap wordt gehanteerd. Tot slot vormt de
245 arbeidsduur een belangrijke verklaring voor het beloningsverschil tussen groepen
246 werknemers. Vanuit de psychologie wordt er ook onderzoek gedaan naar gender-
247 verschillen. De specifieke beloningsverschillen tussen mannen en vrouwen hebben
248 nog weinig aandacht gekregen binnen de psychologie. Er wordt wel onderzoek
249 verricht naar het glazen plafond. Tot slot zijn beloningsverschillen tussen mannen en
250 vrouwen een veelvoorkomend onderzoeksgebied binnen de sociologie. Vanuit deze
251 wetenschap wordt het effect van gezinsopbouw op de beloningsverschillen tussen
252 mannen en vrouwen onderzocht. Een andere traditie is onderzoek naar het effect
253 van beroepssegregatie op de beloningsverschillen. Onderzoek naar de effecten van
254 doorstroming, leidinggevende posities en promotie vormen een derde invalshoek
255 binnen de sociologie (Berkhout *et al*, 2008). Deze drie wetenschappen leiden tot een
256 groep van relevante achtergrondkenmerken die in het literatuurhoofdstuk zullen
257 worden besproken.
258

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

¹² Bron: Statline, CBS, bezocht op 10 januari 2010

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

274
275 In de hierop volgende paragrafen komen variabelen aan bod, die door de
276 economische en sociale wetenschappen als relevant worden beschouwd. Er worden
277 verschillende onderzoeken besproken, die ingaan op de beloningsverschillen tussen
278 mannen en vrouwen. Bij de besproken onderzoeken is gelet op de analysetechniek
279 die is gebruikt, de periode waarover gegevens zijn verzameld, de dataset die is
280 gebruikt, het land waar het onderzoek heeft plaatsgevonden en de populatie
281 waarover uitspraken worden gedaan (zie bijlage 1 voor een overzicht). Verschillende
282 variabelen komen aan bod waarvan het effect op het uurloon aan de hand van
283 onderzoek is aangetoond. Per variabele worden één of meerdere onderzoeken
284 aangehaald met resultaten van en conclusies over de betreffende variabele. De
285 variabelen die aan bod komen zijn achtereenvolgens: werkervaring, leeftijd,
286 opleiding, loopbaanonderbreking, etniciteit, sector, beroepssegregatie, soort contract,
287 arbeidsduur, doorstroming binnen een bedrijf en gezinsopbouw. De variabelen zijn
288 thematisch gegroepeerd en zijn gekozen op basis van eigen interesse en de
289 veelvoorkomendheid in de geraadpleegde onderzoeken.

290

291 2.2 Compositie- en returns-effect

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

305

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

312 2.3 Werkervaring en leeftijd

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

323
 324 Het kan voorkomen dat onderzoekers leeftijd en werkervaring als één variabele
 325 beschouwen. Dat gebeurt enerzijds omdat leeftijd en werkervaring vaak sterk met
 326 elkaar correleren. Als gevolg hiervan worden deze twee begrippen door elkaar
 327 gebruikt. Anderzijds kan leeftijd als proxy voor werkervaring dienen. Werkervaring
 328 blijkt in de praktijk moeilijk meetbaar te zijn en om die reden wordt de variabele
 329 leeftijd gebruikt om de werkervaring te schatten (zie bijvoorbeeld Bakker *et al*, 1999).
 330 Werkervaring wordt meestal gemeten in het aantal dienstjaren van een werknemer,
 331 zie bijvoorbeeld Erdem en Hoeben (2008). Andere onderzoekers maken een
 332 onderscheid tussen algemene en bedrijfsspecifieke werkervaring zoals Bakker *et al*,
 333 (1999). Deze onderzoekers gebruiken leeftijd als proxy voor de algemene
 334 werkervaring en beschouwen het aantal dienstjaren bij de huidige werkgever als
 335 bedrijfsspecifieke werkervaring. Meer gegevens over de hier besproken onderzoeken
 336 zijn te vinden in bijlage 1. In deze scriptie worden leeftijd en werkervaring weliswaar
 337 samen besproken, maar ze worden als twee aparte variabelen beschouwd. Allereerst
 338 komen de cijfers van het CBS betreffende leeftijd en uurloon aan bod. Vervolgens
 339 worden in deze paragraaf enkele auteurs besproken die onderzoek hebben gedaan
 340 naar het effect van werkervaring en leeftijd op het uurloon.

341
 342 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

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

344 Tabel 3¹³ toont de uurlonen van mannen en vrouwen naar leeftijd. Het CBS heeft
345 geen gegevens beschikbaar over de gemiddelde uurlonen naar werkervaring. De
346 tabel laat zien dat de uurlonen van mannen en vrouwen vanaf de leeftijd 35 jaar echt
347 uit elkaar beginnen te lopen. Dat is ook het punt waarop het beloningsverschil boven
348 de 10% groeit. Dat wil zeggen dat vrouwen vanaf 35 jaar in 2005 ongecorrigeerd
349 ruim 10% minder verdienen dan mannen. Bij deze gegevens is geen onderscheid
350 gemaakt tussen sector, soort dienstverband of wekelijkse arbeidsduur. De tabel toont
351 verder dat het beloningsverschil groeit naarmate de leeftijd toeneemt. Het
352 beloningsverschil is het grootst tussen mannen en vrouwen in de leeftijdscategorie
353 van 60-65 jaar. In die categorie verdienen vrouwen per uur gemiddeld 27,09%
354 minder dan mannen. In de leeftijdscategorie 20-25 jaar is het beloningsverschil
355 tussen mannen en vrouwen het kleinst. Vrouwen verdienen in die categorie
356 gemiddeld 1,52% minder dan mannen. Er zijn bij deze cijfers geen gegevens bekend
357 over de aantallen mannen en vrouwen die zijn onderzocht. Uitspraken over een
358 mogelijk compositie-effect kunnen dan ook niet worden gedaan. Het blijft weliswaar
359 interessant om te zien hoe de lonen zich ontwikkelen naarmate de werknemers
360 ouder worden en hoe de loonkloof toeneemt naarmate werknemers ouder worden.
361 Wellicht dat dit te maken heeft met andere variabelen zoals doorstroming naar
362 leidinggevende functies of loopbaanonderbrekingen. Meer over
363 loopbaanonderbrekingen en doorstroming naar leidinggevende posities in paragraaf
364 2.5 en paragraaf 2.11.

365
366 Erdem en Hoeben (2008) onderzoeken het effect van het aantal dienstjaren op het
367 loon. Op basis van de gegevens van het Arbeidsvoorwaardenonderzoek komen zij
368 tot de conclusie dat het hebben van meer dienstjaren een positief effect heeft op het
369 uurloon. Werknemers met een werkverleden van 11 tot 20 jaar verdienen 10% meer
370 dan werknemers met een werkverleden van minder dan één jaar in het bedrijfsleven.
371 Binnen de overheid verdienen werknemers met een werkverleden van 11 tot 20 jaar
372 7,5% meer dan werknemers met minder dan één jaar werkervaring. Uit hun
373 onderzoek blijkt ook dat mannen vaker dan vrouwen meer dienstjaren hebben bij hun
374 huidige werkgever. De combinatie van deze twee variabelen leidt tot de conclusie dat
375 ook de werkervaring of het aantal jaren bij de werkgever een rol speelt bij de
376 beloningsverschillen tussen mannen en vrouwen.

377
378 Napari (2008) heeft onderzoek gedaan naar beloningsverschillen tussen mannen en
379 vrouwen werkzaam in het Fins bedrijfsleven, die zijn afgestudeerd van universiteiten.
380 Op basis van de Finnish Longitudinal Employer-Employee Data kwam de auteur tot
381 de conclusie dat de opbrengsten van werkervaring voor mannen groter zijn dan voor
382 vrouwen. Hier is dus sprake van een returns-effect. Napari (2008) concludeert tevens
383 dat de meest recente werkervaring een groter positief effect heeft op het uurloon dan
384 werkervaring dat verder in het verleden is opgedaan. Uit de data blijkt dat voor
385 vrouwen dit effect minder aanwezig is. Bakker, Tijdens & Winkels (1999) maken in
386 hun onderzoek onderscheid tussen algemene werkervaring en bedrijfsspecifieke
387 werkervaring. De auteurs tonen aan dat de opbrengsten van bedrijfsspecifieke
388 werkervaring voor vrouwen groter zijn dan voor mannen. Voor de algemene
389 werkervaring wordt de variabele leeftijd als proxy gebruikt.

390

¹³ Gegevens zijn afkomstig van Statline van het CBS

391 Speelt, naast werkervaring, leeftijd een rol bij de beloningsverschillen tussen mannen
392 en vrouwen? Verdienen mannen meer omdat ze gemiddeld ouder zijn dan vrouwen?
393 Uit het onderzoek van Berkhout *et al* (2008) blijkt dat de variabele leeftijd een rol
394 speelt bij de hoogte van het uurloon. Zij tonen aan dat de loonkloof tussen mannen
395 en vrouwen bij de overheid bij een leeftijd van 26 jaar bijna nul is en bij een leeftijd
396 van 50 jaar bijna 4%. Rienstra en Hagoort (2006) hebben eveneens onderzoek
397 gedaan naar het effect van leeftijd op het loon binnen de overheid. Op basis van de
398 enquête werkgelegenheid, de gemeentelijke basisadministratie en lonen en de
399 enquête beroepsbevolking toonden zij aan dat vrouwen in de leeftijdscategorie van
400 16 jaar tot 23 jaar per uur gemiddeld meer verdienen dan mannen. Dit is de enige
401 leeftijdscategorie waar dat zo is. In de overige leeftijdscategorieën verdienen de
402 mannen gemiddeld meer per uur dan vrouwen. Uit hun analyse bleek tevens dat de
403 loonkloof tussen mannen en vrouwen vergroot naarmate de leeftijd toeneemt. Erdem
404 en Hoeben (2008) tonen in hun onderzoek aan dat het ongecorrigeerde
405 beloningsverschil (23%) tussen mannen en vrouwen in 2006 in het bedrijfsleven voor
406 6% verklaard wordt door de variabele leeftijd. Uit de regressieanalyse van deze
407 auteurs blijkt dat hoe hoger de leeftijd hoe hoger het loon. Volgens hun onderzoek
408 zijn vrouwen op de arbeidsmarkt over het algemeen jonger dan mannen. Als we deze
409 twee gegevens samenvoegen, kan geconcludeerd worden dat vrouwen minder
410 verdienen dan mannen omdat ze gemiddeld jonger zijn. Hier kan gesproken worden
411 van een compositie-effect. De verdeling van mannen en vrouwen over de
412 verschillende leeftijdscategorieën verklaren voor een deel het beloningsverschil,
413 aldus deze auteurs. Bakker *et al* (1999) tonen in hun onderzoek ook aan dat de
414 invloed van leeftijd op het loon wordt veroorzaakt door het compositie-effect. De
415 opbrengsten van leeftijd zijn voor zowel mannen als vrouwen gelijk. Er is dus geen
416 sprake van een returns-effect. De lonen van beide groepen lopen uiteen, omdat
417 mannen op de arbeidsmarkt gemiddeld ouder zijn dan vrouwen.
418

419 2. 4 Opleiding

420 In westerse geïndustrialiseerde landen leidt het hebben van meer menselijk kapitaal
421 tot meer verdiencapaciteit. Iemand die over een hoge opleiding beschikt, verdient in
422 de regel meer dan iemand met een lage opleiding. Opleiding is een variabele dat op
423 verschillende manieren gemeten kan worden. Sommige auteurs maken een grove
424 indeling, te weten lager, midden en hoger onderwijs (zie bijvoorbeeld Erdem en
425 Hoeben, 2008). Anderen kiezen voor een andere benaming, te weten basisschool,
426 middelbare school en vervolgopleiding. Weer anderen kiezen voor een nog
427 gedetailleerdere meting en onderscheiden vanaf de middelbare school de
428 verschillende niveaus van opleiding alsook bij het vervolgonderwijs (bijvoorbeeld
429 Rienstra & Hagoort, 2006 en Bakker *et al*, 1999). Er zijn ook onderzoekers die niet
430 alleen kijken naar het niveau van het onderwijs, maar naar de opleidingsrichting (zie
431 bijvoorbeeld Kalmijn & Van der Lippe, 1997 en Napari, 2008). Meer informatie over
432 de hier besproken onderzoeken is te vinden in 1.
433

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

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

449
 450 Het CBS heeft over opleiding de volgende gegevens beschikbaar, zie tabel 4. De
 451 gegevens zijn afkomstig van het Loonstructuuronderzoek van 2002. De percentages
 452 komen niet overeen met tabel 2. Er is gebruik gemaakt van een ander onderzoek en
 453 ook de periode van beide tabellen komen niet overeen. Tabel 4 laat zien dat de
 454 loonkloof tussen mannen en vrouwen het grootst is bij de categorie basisonderwijs.
 455 Vrouwen die de basisschool hebben afgerond verdienen in 2002 per uur gemiddeld
 456 24,76% minder dan mannen die de basisschool hebben afgerond. Mannen en
 457 vrouwen met een afgeronde WO-opleiding verschillen minder van elkaar wat betreft
 458 het uurloon in vergelijking met de andere opleidingsniveaus. Mannen en vrouwen
 459 met een afgeronde mavo-opleiding verschillen het minst van elkaar wat het uurloon
 460 betreft.

461
 462
 463

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

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

465
 466

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

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

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

480
481 Bakker *et al* (1999) komen tot een andere conclusie. Op basis van de socio-
482 economic panel survey concluderen de auteurs dat mannen en vrouwen niet
483 significant van elkaar verschillen in termen van hun opleidingsniveau. Het
484 beloningsverschil tussen mannen en vrouwen wordt dan ook niet veroorzaakt door
485 een compositie-effect. Volgens Bakker *et al* (1999) is het beloningsverschil juist te
486 verklaren door een verschil in opbrengsten. Voor vrouwen is het effect positief en
487 significant, terwijl het voor mannen klein en niet significant is. Hoeben en Venema
488 (2004) tonen aan dat mannen financieel gezien meer vruchten plukken van hun
489 opleiding dan vrouwen. Dit geldt in het bedrijfsleven voor elk opleidingsniveau.
490 Rienstra en Hagoort (2006)¹⁵ komen tot dezelfde conclusie met de uitzondering van
491 opleidingen op HBO-niveau. Wetzels en Tijdens (2002) hebben voor vrouwen
492 onderzoek gedaan naar het effect van elk extra jaar opleiding. Elk extra jaar
493 opleiding heeft een effect van 0.055.

494
495 Kalmijn en Van der Lippe (1997)¹⁶ hebben onderzoek gedaan vanuit een andere
496 insteek. Zij hebben gekeken naar de relatie tussen onderwijs en inkomen. Dat
497 hebben ze gedaan door ten eerste te analyseren wat de invloed is van het type
498 onderwijs op het inkomen. Ten tweede hebben ze onderzocht in hoeverre
499 sekseverschillen in het soort onderwijs bijdragen aan het verschil in inkomsten
500 tussen mannen en vrouwen. Kalmijn en Van der Lippe (1997) komen op basis van
501 het Aanvullend Voorzieningsgebruik Onderzoek tot de conclusie dat vrouwen
502 gemiddeld 32.7% minder verdienen dan mannen. Van dit verschil wordt 10%
503 verklaard door het verschil in type en hoogte van de genoten opleiding. Het
504 onderzoek toont aan dat typische mannenopleidingen, economische en technische
505 opleidingen, hogere opbrengsten opleveren dan andere typen opleidingen, zoals
506 opleidingen voor verzorgende beroepen en sociaal-culturele opleidingen. Daarnaast
507 hebben de auteurs onderzocht of de verschillende typen opleidingen dezelfde
508 opbrengsten leveren voor mannen en vrouwen. Hier kwamen zij tot de conclusie dat
509 het voor mannen financieel gezien 19% meer loont om te investeren in een
510 technische opleiding dan in een sociaal-culturele opleiding. Een economische
511 opleiding loont voor mannen 51% meer dan een sociaal-culturele opleiding. Voor een
512 vrouw loont een technische opleiding financieel gezien 25% minder in vergelijking
513 met een sociaal-culturele opleiding. Een economische opleiding loont voor vrouwen
514 19% meer dan een sociaal-culturele opleiding. Hoewel dit onderzoek gedateerd is,
515 zijn de uitkomsten interessant voor de analyse van de beloningsverschillen tussen
516 mannen en vrouwen. Napari (2008) komt tot dezelfde conclusie in het onderzoek in
517 Finland. Napari (2008) stelt dat een groot deel van het beloningsverschil tussen

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

¹⁶ 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.

518 mannen en vrouwen wordt veroorzaakt door het type opleiding¹⁷. Het blijkt dat deze
519 variabele tussen de 5 en 11% verklaard van de gemiddelde loonkloof tussen mannen
520 en vrouwen. Tevens blijkt uit het onderzoek dat mannen en vrouwen met een Master
521 titel 20% meer verdienen dan mensen met een Bachelor titel. Wat het type onderwijs
522 betreft, stellen Bakker *et al* (1999) dat mannen en vrouwen wel van elkaar
523 verschillen, maar dat de variabele op zich geen significant effect heeft op het uurloon
524 van beide groepen.

525
526 Uit bovenstaande onderzoeken komt het effect van leeftijd, werkervaring en opleiding
527 op het uurloon naar boven. Hu (2005) en Kaufman (1986) stellen dat volgens de
528 human capital theorie werkervaring en opleiding investeringen zijn van mensen om
529 hun toegevoegde waarde van arbeid te vergroten. Werkervaring en opleiding
530 verschaft mensen de capaciteit en de vaardigheden om productiever te zijn. Deze
531 toegevoegde waarde wordt beloond in het uurloon. Verschil in human capital kan
532 leiden tot verschil in beloning.

533

534 2.5 Loopbaanonderbreking

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

547
548 Berkhout *et al* (2008) geven aan, gebruikmakend van data van het Onderzoek naar
549 Arbeidsvoorwaardenontwikkelingen, dat een loopbaanonderbreking negatief
550 samenhangt met het uurloon. Aangezien een groot deel van de vrouwen de
551 loopbaan heeft onderbroken vanwege de zorg voor de kinderen, is dit effect op het
552 beloningsverschil tussen mannen en vrouwen van groot belang. Mannen stoppen
553 hun loopbaan over het algemeen niet vanwege de zorg voor kinderen en
554 ondervinden op die manier ook geen hinder van het negatieve effect van de
555 loopbaanonderbreking op het uurloon. Mannen onderbreken hun loopbaan echter
556 wel vanwege werkloosheid. Een loopbaanonderbreking vanwege deze reden is voor
557 mannen in financiële termen wel negatief, maar voor vrouwen weer niet (Berkhout *et*
558 *al*, 2008). Ook Fuller (2008) komt met haar onderzoek in de USA tot de conclusie dat
559 vrouwen vaker gaten in hun loopbaan hebben en in vergelijking met mannen minder
560 vaak een betaalde baan hebben. Fuller (2008) stelt vervolgens dat het onderbreken
561 van de loopbaan voor de zorg van kinderen een terugkeer naar de arbeidsmarkt
562 bemoeilijkt. Werkgevers zijn terughoudender in het aannemen van vrouwen die de
563 loopbaan eerder hebben onderbroken wegens de familiesituatie. Bakker *et al* (1999)

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

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

574
575 Green en Ferber (2008) hebben in de USA onderzoek gedaan naar het beste
576 moment om de loopbaan te onderbreken. Ze hebben daarbij de eerste vijftien jaar
577 van de loopbaan als periode gehanteerd. Daarbij hebben ze onderscheid gemaakt in
578 jaar één tot en met zeven en jaar acht tot en met vijftien. In hun onderzoek naar het
579 lange termijn effect van loopbaanonderbrekingen hebben zij met behulp van data van
580 National Longitudinal Survey of Youth 79 geconcludeerd dat
581 loopbaanonderbrekingen wegens terugtrekking van de arbeidsmarkt voor zowel
582 mannen als vrouwen geen significant effect hebben op het loon. Een onderbreking in
583 de eerste zeven jaar van de loopbaan wegens werkloosheid heeft geen significant
584 negatief effect op de ontwikkeling van het loon. Komt de onderbreking wegens
585 werkloosheid voor in het achtste tot het vijftiende jaar van de loopbaan, dan heeft het
586 wel een sterk negatief effect. Dit effect is sterker voor vrouwen dan voor mannen, -
587 10,4% en -10,1% respectievelijk. Het blijkt dat een onderbreking van de loopbaan
588 aan het begin van de carrière minder schadelijk is voor de ontwikkeling van het loon
589 dan wanneer de onderbreking later in de carrière plaatsvindt, in tegenstelling tot wat
590 de auteurs oorspronkelijk dachten.

591
592 Een andere manier om het effect van een loopbaanonderbreking te onderzoeken is
593 zoals Wetzels en Tijdens (2002) hebben gedaan. Zij hebben onderzoek gedaan naar
594 het effect van herintreding. De herintreding op zich heeft een negatief effect op het
595 loon, te weten -8,4%. De auteurs hebben ook het effect van elk jaar dat de loopbaan
596 is onderbroken onderzocht. Elk jaar dat de loopbaan extra wordt onderbroken heeft
597 een negatief effect van -0,9% op het uurloon. Het positieve effect van elk dienstjaar
598 dat iemand extra heeft, weegt niet op tegen het negatieve effect van een
599 onderbroken jaar. Tijdens (2002) vergelijkt in haar onderzoek herintreedsters met
600 vrouwen die blijven doorwerken na de komst van kinderen. Het onderbreken van de
601 loopbaan heeft een groot negatief effect op het uurloon van vrouwen met kinderen in
602 vergelijking met vrouwen die na de komst van kinderen blijven doorwerken (-0.084).
603 Naast de onderbreking op zich speelt de duur van de onderbreking ook een rol bij de
604 beloningsverschillen tussen beide groepen. Tijdens (2002) komt echter tot de
605 conclusie dat de duur van de onderbreking (een effect van -0.009) niet zo zwaar
606 weegt als de onderbreking zelf. Deze conclusies komen in grote lijnen overeen met
607 de conclusies van Wetzels en Tijdens (2002).

608
609 Hu (2005) en Kaufman (1986) stellen dat werkervaring en opleiding investeringen zijn
610 volgens de human capital theorie. Een loopbaanonderbreking ongeacht de reden kan
611 de toegevoegde waarde van deze investering verkleinen. Er ontstaat een gat in de
612 werkervaring en een risico op verouderde kennis en vaardigheden als een persoon
613 zich gedurende de onderbreking niet middels trainingen laat bijscholen. Dit gebrek

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

622 2.6 Etniciteit

623 Naast het beloningsverschil tussen mannen en vrouwen, kan er tussen groepen
624 werknemers met verschillende etnische achtergronden ook een beloningsverschil
625 bestaan. Etnische groeperingen kunnen op verschillende wijzen worden
626 gedefinieerd. In Nederland wordt vaak gesproken van het onderscheid tussen
627 autochtonen en allochtonen. Onder allochtonen worden mensen verstaan van wie
628 ten minste één van de ouders in het buitenland is geboren. Onder autochtonen
629 worden mensen verstaan van wie beide ouders in Nederland zijn geboren.¹⁸ In het
630 buitenland, bijvoorbeeld in de USA wordt het onderscheid anders gemaakt. Daar
631 wordt vaak gesproken over 'White-Americans', 'Afro-Americans' en 'Hispanics'. Bij
632 etniciteit is het interessant om te kijken of er een significant verschil is tussen de
633 uurlonen van autochtonen en allochtonen. De vraag komt dan naar boven of dit
634 wordt veroorzaakt door discriminatie op basis van etniciteit of omdat beide groepen
635 anders vertegenwoordigd zijn in verschillende bedrijfstakken/sectoren. Ook is het
636 interessant om te weten te komen of er binnen de subpopulatie allochtonen
637 verschillen zijn in het uurloon tussen de verschillende bevolkingsgroepen. Is er
638 bijvoorbeeld een verschil in uurloon tussen westerse en niet-westerse allochtonen?
639

640 Op basis van het Loonstructuuronderzoek in Nederland heeft Van der Vliet (2005) de
641 gegevens van tabel 5 verzameld. In de tabel worden de uurlonen van mannen en
642 vrouwen weergegeven naar herkomstgroepering. Het CBS heeft ook gegevens van
643 het uurloon naar geslacht en herkomst. Hier wordt echter een grovere indeling
644 gebruikt, te weten westerse allochtonen, niet-westerse allochtonen en autochtonen.
645 Tabel 5 geeft meer inzicht in de grootte van de loonkloof tussen etnische
646 groeperingen.
647

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

¹⁸ Definities van het CBS, via www.cbs.nl (bezoekt op 13 april 2010)

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

670

671 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			
Autochtonen	18,79	15,11	-19,58

672 Bron: Van der Vliet (2005)

673

674 Allochtonen verdienen inderdaad minder loon in vergelijking met autochtonen. De
 675 auteurs Berkhout *et al* (2008) hebben een uitbreiding op het bestaande model van de
 676 Arbeidsinspectie gemaakt. Er is een interactieterm toegevoegd aan het model
 677 (geslacht*etniciteit), en de conclusie is dat dit verschil tussen allochtonen en
 678 autochtonen kleiner wordt wanneer de allochtoon in kwestie een vrouw is (Coëfficiënt
 679 = 0.029; voor effect van vrouw plus allochtoon is dit $-0.127 + -0.051 = -0.178$). Erdem
 680 *et al* (2006, pag.176) tonen aan dat allochtonen die werkzaam zijn in het
 681 bedrijfsleven gemiddeld 4,8% minder verdienen dan autochtonen. Het gaat hier om
 682 een gecorrigeerd cijfer, dat wil zeggen dat er andere factoren zijn meegenomen in de
 683 berekening. Bij vrouwen speelt de etniciteit een kleinere rol, zoals ook al bleek uit het
 684 uitbreidingsmodel van Berkhout *et al* (2008). Het verschil voor vrouwen is 3,8% terwijl
 685 het verschil voor mannen 5,1% is. Het verschil in loon tussen mannen en vrouwen
 686 binnen de subpopulatie allochtonen is 4,6%.

687

688 Zorlu (2002) maakt in zijn rapport onderscheid tussen mensen van West-Europa,
 689 mensen geboren in Suriname, Aruba en de Nederlandse Antillen, mensen geboren
 690 in Turkije, Marokko en Oost-Europa en mensen geboren in overige landen. In zijn
 691 onderzoek toont hij aan dat mensen van West-Europa en overige landen gemiddeld
 692 3% meer verdienen dan Nederlandse werknemers. Mensen afkomstig van Suriname,
 693 Nederlandse Antillen en Aruba verdienen gemiddeld 2,6% meer dan Nederlandse
 694 werknemers. Werknemers geboren in Turkije, Marokko en Oost-Europese landen
 695 verdienen gemiddeld 10,2% minder dan Nederlandse werknemers.

696

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

702 2.7 Sector

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

722
723 Voor de variabele sector is het verder belangrijk om te weten dat verschillende
724 onderzoekers sector verschillend definiëren. Sommigen nemen genoeg met het
725 onderscheid tussen privaat en overheid (zie bijvoorbeeld Erdem en Hoeben, 2008),
726 anderen daarentegen maken een gedetailleerder onderscheid. Zij onderscheiden
727 verschillende sectoren op basis van het soort werk dat wordt gedaan (zie
728 bijvoorbeeld Berkhout *et al*, 2008). Meer informatie over de hier besproken
729 onderzoeken is te vinden in bijlage 1. De vraag die bij deze variabele wordt
730 opgeroepen is of de sector waarin iemand werkzaam is van invloed is op de
731 uurlonen? Heeft de man/vrouw verhouding binnen een sector effect op de
732 beloningsverschillen tussen mannen en vrouwen? Of in andere woorden, zouden de
733 beloningsverschillen in sectoren waarin vrouwen oververtegenwoordigd zijn kleiner
734 zijn dan in sectoren waarin meer mannen werkzaam zijn?

735
736 Tabel 6 is een uitwerking van tabel 2. In deze tabel zijn de gemiddelde uurlonen van
737 mannen en vrouwen uitgesplitst naar sector. Het CBS maakt gebruik van de
738 Standaard Bedrijfsindeling. Uit de tabel wordt duidelijk dat in de sector commerciële
739 dienstverlening de loonkloof tussen mannen en vrouwen het grootst is. In deze
740 sector verdienen vrouwen per uur gemiddeld 24,06% minder dan mannen. In de
741 sector industrie en bouwnijverheid is de loonkloof in 2005 het kleinst. In deze sector
742 verdienen vrouwen per uur gemiddeld 17,39% minder dan mannen.

743

744 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

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

746

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

753

754 Uit het onderzoek van Berkhout *et al* (2008) blijkt verder dat de loonkloof aanzienlijk
 755 kan verschillen per sector. De auteurs hebben hier onderscheid gemaakt tussen
 756 negen sectoren. Tabel 7 geeft de loonkloof per sector in het bedrijfsleven aan.
 757 Daarbij zijn de sectoren naar grootte van de loonkloof gerangschikt. De sector met de
 758 grootste loonkloof staat bovenaan. In de tabel valt duidelijk op dat de sectoren die
 759 traditioneel gezien door mannen worden gedomineerd, transport, bouw en landbouw
 760 en visserij, een grotere loonkloof laten zien. Sectoren waar traditioneel gezien veel
 761 vrouwen werken, zoals gezondheids- en welzijnszorg, hebben een veel kleinere
 762 loonkloof of een loonkloof in het voordeel van vrouwen. In de sector transport
 763 verdienen vrouwen bijvoorbeeld per uur gemiddeld 10.6% minder dan mannen.
 764 Echter, in de gezondheids- en welzijnszorg verdienen vrouwen per uur gemiddeld
 765 0.1% meer dan mannen.

766

767 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

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

770

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

776

777 2.8 Beroepssegregatie

778 De relevantie van deze variabele volgt dezelfde lijn als de argumentatie van Kaufman
779 (1986) voor de sectoren. Elke beroepscategorie is anders ten opzichte van de
780 andere. Hierdoor is de derde veronderstelling van het model van perfecte
781 concurrentie niet van toepassing. Deze imperfecties geven de mogelijkheid per type
782 beroep een eigen loonbeleid te voeren. Met beroepssegregatie wordt de verdeling
783 van mannen en vrouwen over beroepen en functies bedoeld. Mannen en vrouwen
784 zijn niet gelijk vertegenwoordigd in elke beroepsgroep. Tegenwoordig zijn er nog
785 traditionele mannenberoepen, zoals technici en traditionele vrouwenberoepen zoals
786 verpleegkundige.

787

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

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

809
810 Hoewel deze onderzoeken gedateerd zijn, blijkt uit recenter onderzoek dat
811 segregatie naar beroep nog steeds een belangrijke rol speelt bij het
812 beloningsverschil tussen mannen en vrouwen. Kumlin (2007) heeft onderzoek
813 gedaan naar de invloed van de seksesegregatie binnen beroepen en functies. De
814 onderzoeken hebben plaatsgevonden in Zweden en in Japan. Zij heeft gebruik
815 gemaakt van de Japanese General Social Survey en van de Swedish Level of Living
816 Survey. Als conclusie trok Kumlin dat het in Zweden voor een vrouw, financieel
817 gezien, nadeliger was om op een werkplek te werken waar relatief minder mannen
818 werken dan in Japan. Ten opzichte van mannen verdienen vrouwen minder wanneer
819 zij werkzaam zijn op een plek met minder mannen. Aisenbrey en Brückner (2008)
820 hebben in hun onderzoek gekeken naar het effect van de beroepssegregatie op de
821 loonkloof tussen mannen en vrouwen in Duitsland. Zij maken gebruik van de West-
822 Duitse component van de German Life History Study. Het blijkt dat vrouwen
823 merendeels werken in beroepen waar ook veel andere vrouwen werken en mannen
824 werken doorgaans meer in beroepen waar veel andere mannen werkzaam zijn. Om
825 te kijken of hier de verklarende kracht van de loonkloof ligt, hebben ze de vrouwen
826 dezelfde beroepskenmerken toegewezen als mannen. De loonkloof die wordt
827 veroorzaakt door segregatie tussen 'mannen'- en 'vrouwenberoepen' wordt hiermee
828 weggehaald. Wanneer vrouwen dezelfde kenmerken krijgen als mannen en dus in
829 dezelfde soorten beroepen werkzaam zouden zijn, blijkt dit weinig invloed te hebben
830 op de werkelijk geconstateerde loonkloof. Op basis van deze gegevens trekken de
831 auteurs de conclusie dat de veroorzakende variabele van de loonkloof niet zozeer de
832 segregatie tussen beroepen is, maar eerder de ongelijkheid tussen mannen en
833 vrouwen binnen beroepen. Het is deze ongelijkheid die zorgt voor de loonkloof
834 tussen mannen en vrouwen, aldus de auteurs.

835
836 Kooreman (2009) toont aan dat beroepssegregatie al op vroege leeftijd effect heeft
837 op het beloningsverschil tussen mannen en vrouwen. Op basis van de Nationale
838 Scholierenonderzoeken 1984-2001 concludeert Kooreman (2009) dat jongens in de
839 leeftijd van 16 tot en met 18 jaar werken tegen een hoger uurloon dan meisjes in
840 dezelfde leeftijdscategorie. In 1984 verdienden jongens per uur gemiddeld 30% meer
841 dan meisjes. Rond de eeuwwisseling is dit verschil afgenomen tot ongeveer de helft
842 ervan. Volgens het onderzoek speelt het soort beroep hierbij een belangrijke rol.
843 Meisjes werken vaker in een supermarkt of als babysitter dan jongens. Jongens
844 daarentegen werken vaker in een restaurant of als krantenbezorger. De twee laatst
845 genoemde baantjes verdienen meer ten opzichte van de eerste twee baantjes.

846
847 De concurrentietheorie van Kaufman (1986) geeft een verklaring voor het verschil in
848 uurlonen tussen sectoren en beroepen. De segregatie van sector en beroepen,
849 waarbij binnen bepaalde sectoren en beroepen vrouwen oververtegenwoordigd zijn
850 en bij andere relatief veel mannen werken, kan een belangrijke rol spelen bij de
851 beloningsverschillen tussen mannen en vrouwen. Derhalve worden deze variabelen
852 meegenomen in het onderzoek.

853 2.9 Soort contract

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

858
 859 Tabel 8 toont de urenlonen van mannen en vrouwen naar het soort contract dat zij
 860 hebben. Deze gegevens zijn afkomstig van Statline van het CBS. Hoewel de termen
 861 voltijd en deeltijd eerder refereren aan de arbeidsduur, zijn dit de gegevens die het
 862 CBS heeft met betrekking tot het soort dienstverband. Uit de tabel blijkt duidelijk dat
 863 het verschil in uurloon tussen mannen en vrouwen het grootst is bij de
 864 voltijdwerknemers. Bij voltijdwerknemers in 2005 verdienden vrouwen ongecorrigeerd
 865 17,10% minder dan mannen. Hoewel flexibele werknemers het in termen van
 866 urenlonen slechter doen dan voltijdwerknemers bij zowel mannen als vrouwen, zien
 867 we dat het verschil tussen deeltijdwerknemers en voltijdwerknemers bij mannen
 868 groter is dan bij vrouwen. Het verschil tussen voltijders en flexibele werknemers is
 869 kleiner bij vrouwen dan bij mannen, omdat vrouwelijke voltijders minder verdienen
 870 dan mannelijke voltijders, terwijl de lonen van zowel vrouwelijke als mannelijke
 871 flexibele werknemers dicht bij elkaar liggen.

872

873

874 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

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

876 * "werknemers met een volledige dag- en weektaak uitgezonderd uitzendkrachten, oproepkrachten,
877 afroepkrachten en invalkrachten" (definitie volgens www.cbs.nl)878 ** "werknemers die geen volledige dag- of weektaak hebben, maar wel een vaste arbeidsduur per
879 week, uitgezonderd uitzendkrachten, oproepkrachten, afroepkrachten en invalkrachten." (definitie
880 volgens www.cbs.nl)881 *** "tot deze groep behoren uitzendkrachten, oproepkrachten, afroepkrachten en invalkrachten en
882 werknemers van wie de arbeidsduur gewoonlijk varieert tussen een minimum en een maximum aantal
883 uren per week" (definitie volgens www.cbs.nl)

884

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

896 dan werknemers met een regulier contract voor onbepaalde tijd. Tevens laten zij zien
 897 dat vrouwen vaker dan mannen op basis van een flexcontract werken. Het soort
 898 contract speelt dus ook een rol bij de beloningsverschillen tussen mannen en
 899 vrouwen.
 900

901 2.10 Arbeidsduur

902 Kaufman (1986) stelt dat de arbeidsduur relevant kan zijn voor het inkomen. Voor
 903 vooral vrouwen spelen andere factoren dan het loon een rol bij de keuze van een
 904 baan. Flexibele werktijden zijn aantrekkelijk voor vrouwen die zorg met arbeid willen
 905 combineren. De mogelijkheid om minder uren per week te werken weegt dan
 906 zwaarder dan het loon.
 907

908 Arbeidsduur kan op verschillende manieren worden gedefinieerd. Sommige
 909 onderzoekers gaan uit van een fulltime werkweek (40 uur voor het bedrijfsleven en
 910 36 uur voor de overheid) en een parttime werkweek (alles minder dan een fulltime
 911 werkweek). Andere onderzoekers maken bij een parttime werkweek ook nog
 912 onderscheid tussen een grote deeltijdbaan (12 uur per week of meer) en een kleine
 913 deeltijdbaan (tot 12 uur per week). Zie bijvoorbeeld Erdem & Hoeben (2008) en Hu
 914 (2005). Heeft het hebben van een deeltijdbaan effect op het loon dat werknemers
 915 verdienen?
 916

917 Tabel 9 toont de uurlonen van mannen en vrouwen naar hun wekelijkse arbeidsduur.
 918 De gegevens zijn afkomstig van Statline van het CBS en geven de cijfers van het
 919 totaal van alle soorten contracten en van het totaal van alle leeftijden.
 920 In de tabel is te zien dat het beloningsverschil tussen mannen en vrouwen het grootst
 921 is bij een volledige werkweek. In deze categorie verdienen vrouwen gemiddeld
 922 17,85% minder dan mannen. Bij een werkweek van 12-20 uur is het
 923 beloningsverschil het kleinst. Vrouwen in die categorie verdienen gemiddeld 1,66%
 924 minder dan mannen. Bij werkweken van minder dan 12 uur en 25-30 uur is het
 925 beloningsverschil ook relatief klein. Op basis van deze gegevens zou geconcludeerd
 926 kunnen worden dat het 'echte' probleem ligt bij een volledige werkweek, een
 927 werkweek van 20-25 uur, en van 30-35 uur.
 928

929 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

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

931
 932 De invloed van de arbeidsduur op het loon is door meerdere onderzoekers
 933 onderzocht. Hu (2005) is op basis van de European Community Household Panel tot
 934 de conclusie gekomen dat er een negatief effect is van deeltijdarbeid op het loon. Dit

935 effect treedt echter alleen op bij kleine deeltijdbanen.¹⁹ Wanneer diverse factoren
936 worden meegenomen in de analyse blijkt er een beloningsverschil te bestaan tussen
937 de grote deeltijdbanen en voltijdbanen van vrouwen. Aangezien vrouwen ten
938 opzichte van mannen vaker in deeltijd werken (compositie-effect), speelt dit een
939 belangrijke rol bij het beloningsverschil tussen mannen en vrouwen. Erdem *et al*
940 (2006) maken in hun onderzoek gebruik van de data van het
941 Arbeidsvoorwaardenonderzoek. Zij tonen aan dat vrouwen die deeltijd werken, een
942 lager loon verdienen dan vrouwen die voltijd werken. Vrouwen die een zogenoemde
943 grote deeltijdbaan²⁰ hebben verdienen gemiddeld ongecorrigeerd 10% minder en
944 vrouwen met een zogenoemde kleine deeltijdbaan²¹ verdienen gemiddeld
945 ongecorrigeerd 47% minder dan vrouwen met een voltijdbaan. Mannen in een grote
946 deeltijdbaan verdienen gemiddeld ongecorrigeerd 30% minder en mannen in een
947 kleine deeltijdbaan verdienen gemiddeld ongecorrigeerd 88% minder dan mannen in
948 een voltijdbaan. Erdem en Hoeben (2008) bevestigen twee jaar later deze conclusie.
949 Zij stellen vast dat het hebben van een deeltijdbaan²² nadeliger is voor het loon dan
950 een voltijdbaan. Werknemers met een zogenoemde grote deeltijdbaan verdienen
951 gemiddeld 5,4% minder dan werknemers met een voltijdbaan in het bedrijfsleven.
952 Werknemers met een kleine deeltijdbaan hebben een grotere achterstand wat het
953 loon betreft ten opzichte van werknemers met een voltijdbaan. Ze verdienen
954 gemiddeld 7,6% minder dan werknemers met een voltijdbaan. Binnen de overheid
955 zijn de verschillen wat kleiner, maar er blijven verschillen bestaan tussen voltijders en
956 deeltijders. Werknemers binnen de overheid met een grote deeltijdbaan en mensen
957 met een kleine deeltijdbaan verdienen respectievelijk 0,8% en 2,3% minder dan
958 werknemers met een voltijdbaan. Het compositie-effect blijft in 2008 bestaan.
959 Vrouwen werken vaker in deeltijd dan mannen, wat voor een deel het
960 beloningsverschil tussen mannen en vrouwen kan verklaren.

961
962 Het effect van deeltijdarbeid is niet gelijk voor mannen en vrouwen. Voor vrouwen is
963 het namelijk minder problematisch om in deeltijd te werken dan voor mannen.
964 Mannen hebben een groter financieel nadeel wanneer zij in deeltijd werken dan
965 vrouwen. Er is hier sprake van een verschil in opbrengsten (returns-effect) voor
966 mannen en vrouwen. Ook Rienstra en Hagoort (2006) hebben aangetoond dat de
967 gemiddelde uurlonen van deeltijdbanen en voltijdbanen voor vrouwen niet significant
968 van elkaar verschillen, terwijl dit bij mannen wel het geval is²³. Bij mannen verschillen
969 de uurlonen met gemiddeld 7%. Ook hier lijkt het voor mannen problematischer om in
970 deeltijd te werken dan voor vrouwen. Voor vrouwen is er volgens dit onderzoek
971 immers geen significant verschil in het uurloon van deeltijdbanen en voltijdbanen.

972
973 Bakker *et al* (1999) komt tot een andere conclusie wat betreft het effect van
974 arbeidsduur op het uurloon. Volgens deze onderzoekers heeft de arbeidsduur
975 namelijk geen significant effect op het uurloon van mannen en vrouwen. Wetzels en
976 Tijdens (2002) tot slot stellen vast dat de wekelijkse arbeidsduur wel een negatief
977 effect heeft op het uurloon, maar dat dit negatieve effect slechts een klein effect is.

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

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

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

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

²³ 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.

978 Hu (2005) stelt dat mensen die parttime werken dit vaak doen omdat ze het werk met
979 andere verantwoordelijkheden moeten combineren. Volgens Hu (2005) zijn het vaak
980 vrouwen die parttime werken, omdat ze werk met zorgtaken moeten combineren.
981 Hierdoor wordt niet alle aandacht geschonken aan het investeren in de human
982 capital, maar worden prioriteiten anders ingedeeld. Dit met het gevolg dat mensen
983 die parttime werken, vaak lager geschoold zijn dan mensen die fulltime werken en
984 tegen een lager uurloon werken. Hoewel niet alle besproken onderzoeken het belang
985 van de arbeidsduur op het uurloon bevestigen, kan het een belangrijke rol spelen bij
986 de verklaring van het uurloon en daarmee bijdragen aan het beloningsverschil tussen
987 mannen en vrouwen.
988

989 2.11 Doorstroming en glazen plafond

990 In deze paragraaf worden verschillende onderwerpen besproken die allen
991 gerelateerd zijn aan de doorstroming naar hogere functieniveaus, leidinggevende
992 posities en het daarbij behorende glazen plafond. Allereerst wordt gekeken of het
993 glazen plafond daadwerkelijk bestaat. Vervolgens worden onderzoeken besproken
994 die het effect van leidinggevende posities op het uurloon aantonen. Draagt het
995 'glazen plafond' bij aan de beloningsverschillen tussen mannen en vrouwen, doordat
996 mannen sneller doorgroeien naar een hogere positie met een hoger salaris? En, is
997 het werken in een hiërarchisch hogere functie voor zowel mannen als vrouwen even
998 aantrekkelijk?
999

1000 Van Rij en Van den Berg (2006) hebben het bestaan van het zogenoemde 'glazen
1001 plafond' aangetoond. Deze auteurs stellen dat de ongecorrigeerde cijfers ons
1002 informatie geven die net zo interessant is als de informatie van gecorrigeerde cijfers.
1003 De ongecorrigeerde cijfers laten ons volgens de auteurs zien dat er naast de
1004 beloningsverschillen tussen mannen en vrouwen nog steeds ook sprake is van een
1005 verticale segregatie in arbeid. Vrouwen stijgen veel minder vaak naar een
1006 leidinggevende positie dan mannen, zelfs in het middenkader. Deze verticale
1007 segregatie wordt ook wel aangeduid als het 'glazen plafond'. Onderzoek naar de
1008 loonverschillen tussen mannen en vrouwen in de verschillende hiërarchische
1009 onderdelen van een organisatie duiden op eenzelfde effect van verticale
1010 arbeidssegregatie. De beloningsverschillen die zich voordoen in de hiërarchische top
1011 van de organisatie worden gekenmerkt als het fenomeen 'glazen plafond'.
1012 Arulampalam, Booth, & Bryan (2007) hebben dit onderzocht in elf landen, te weten
1013 Oostenrijk, België, Groot-Brittannië, Denemarken, Finland, Frankrijk, Duitsland,
1014 Ierland, Italië, Nederland en Spanje. Met data van grootschalig onderzoek van de
1015 'European Community Household Panel' (EHCP) die jaarlijks wordt uitgevoerd
1016 hebben de auteurs het bestaan van het glazenplafond bij negen van de elf landen
1017 kunnen aantonen. De twee landen waar geen sprake is van een 'glazen plafond' zijn
1018 Spanje en Ierland. Het 'glazen plafond' geeft aan dat het voor vrouwen moeilijk is om
1019 hogerop in de organisatie te komen. Als gevolg hiervan groeit het loon van vrouwen
1020 minder snel dan dat van mannen, die over het algemeen sneller doorgroeien naar
1021 een topfunctie. Dit compositie-effect zorgt er gedeeltelijk voor dat over het algemeen
1022 mannen meer verdienen dan vrouwen.
1023

1024 Bakker *et al* (1999) hebben aangetoond dat het beroepsniveau van mannen hoger is
1025 dan dat van vrouwen. Naast het compositie-effect is er ook sprake van een verschil
1026 in opbrengsten van leidinggevende posities. Bakker *et al* (1999) zijn tot de conclusie

1027 gekomen dat het voor vrouwen helemaal niet zo aantrekkelijk is om een
1028 leidinggevende of topfunctie te hebben. Vrouwen die wel een dergelijke functie
1029 bekleden, hebben daar in financiële termen veel minder profijt van dan mannen. Dit
1030 verschil in opbrengsten draagt ook bij aan het totale verschil in beloning tussen
1031 mannen en vrouwen. Ook het beroepsniveau genereert verschillende opbrengsten
1032 voor mannen en vrouwen. Hoewel voor beide groepen het effect van beroepsniveau
1033 positief is, is dit effect voor mannen aanzienlijker dan voor vrouwen. Tijdens (2001)
1034 deelt deze conclusie. Zij toont aan dat mannen vaker dan vrouwen een
1035 leidinggevende positie bekleden. Tevens schrijft zij dat het hebben van een
1036 leidinggevende positie voor vrouwen financieel veel minder aantrekkelijk is dan voor
1037 mannen.

1038
1039 Het hebben van een leidinggevende positie gaat gepaard met meer
1040 verantwoordelijkheden en vergt meer capaciteiten van mensen. Wanneer meer
1041 mannen dan vrouwen een leidinggevende positie bekleden of wanneer zij sneller
1042 doorgroeien naar hogere posities in de organisatie, kan dit een belangrijke verklaring
1043 zijn voor de beloningsverschillen tussen mannen en vrouwen.

1044 2.12 Gezinsopbouw

1045 Gezinsopbouw is een welbekende variabele in de sociologie. Gezinsopbouw als
1046 variabele kent verschillende kenmerken, te weten het hebben van kinderen, het
1047 aantal kinderen, de leeftijd van de kinderen en het hebben van een partner. Deze
1048 verschillende kenmerken hebben invloed op het loon van mannen en vrouwen en de
1049 vraag is of deze invloed voor beide mannen en vrouwen gelijk is.

1050
1051 Volgens Berkhout *et al* (2008) laten bijna alle studies zien dat het voor vrouwen, voor
1052 wat betreft het loon, nadelig is om kinderen te krijgen. Voor mannen is het echter
1053 voordelig voor het loon. Er is sprake van een verschil in opbrengsten (returns) voor
1054 mannen en vrouwen. Als reden hiervoor wordt gegeven dat mannen en vrouwen
1055 zich, na het krijgen van kinderen, anders gaan gedragen op de arbeidsmarkt. Bakker
1056 *et al* (1999) bevestigen deze conclusie. Kumlin (2007) heeft in haar onderzoek ook
1057 gekeken naar de invloed van kinderen op het uurloon van mannen en vrouwen. De
1058 auteur toont aan dat het hebben van kinderen in zowel Japan als in Zweden een
1059 negatieve invloed heeft op het uurloon van vrouwen. Voor mannen is er geen sprake
1060 van een zogenoemde 'wage penalty' voor het hebben van kinderen. In Japan is het
1061 effect van deze variabele sterker dan in Zweden. Budig en England (2001) maken
1062 voor hun onderzoek in de USA gebruik van de data van 1982-1993 National
1063 Longitudinal Survey of Youth. In hun analyse vinden zij een 'wage penalty' van
1064 ongeveer 7% per kind voor vrouwen in de USA in vergelijking met vrouwen die geen
1065 kinderen hebben. Van die 7 % wordt ruwweg 3% verklaard door het feit dat het
1066 krijgen van kinderen loopbaanonderbrekingen, deeltijd dienstverbanden en een
1067 achterstand aan werkervaring met zich meebrengen.

1068
1069 Napari (2008) laat in Finland hetzelfde patroon zien. In het onderzoek wordt
1070 aangetoond dat het hebben van kinderen een negatieve invloed heeft op het uurloon
1071 van vrouwen. Op het loon van mannen is geen sprake van een negatief effect. Ook
1072 hier is er sprake van een verschil in opbrengsten voor mannen en vrouwen. Napari
1073 heeft de 'wage penalty' nader onderzocht en kwam tot de conclusie dat het verschil
1074 in loon tussen mannen en vrouwen al voor de geboorte van het eerste kind groot is
1075 en dat deze groeit tussen de geboorten van de kinderen. Na de geboorte van het

1076 laatste kind neemt het beloningsverschil tussen mannen en vrouwen weer af om
1077 terug te keren naar de grootte van voor de komst van de kinderen. Als reden hiervoor
1078 geeft Napari (2008) dat vrouwen vlak na de geboorte van de kinderen minder gaan
1079 werken.

1080
1081 Ook Fuller (2008) komt in haar onderzoek in de USA tot dezelfde conclusie. Fuller
1082 koppelt in haar onderzoek de mobiliteit, in dit geval het wisselen van werkgever, aan
1083 de ontwikkeling van het loon. Voor vrouwen met kinderen heeft het veranderen van
1084 werkgever een negatief effect op het loon. Voor mannen heeft dit echter een positief
1085 effect. Er is dus wederom sprake van een zogenoemd returns-effect. Dit negatieve
1086 effect op de opbrengsten van het wisselen van werkgever, heeft volgens deze auteur
1087 ook zijn weerslag op de 'wage penalty' van het moederschap.

1088
1089 Gangl en Ziefle (2009) hebben op basis van data van de British Household Panel
1090 Survey, de German Socio-Economic Panel en de National Longitudinal Survey of
1091 Youth onderzoek gedaan in Groot-Brittannië, Duitsland en de USA. De steekproef
1092 bestaat uit alleen vrouwen. Deze auteurs concluderen dat het hebben van kinderen
1093 vaker leidt tot een algehele verandering van het arbeidsmarktgedrag dan slechts een
1094 loopbaanonderbreking. Vrouwen kiezen er vaker voor om na de geboorte van hun
1095 kind(eren) op zoek te gaan naar een baan die de mogelijkheid biedt om zorg en werk
1096 goed met elkaar te combineren. De beloning kan daarbij van ondergeschikt belang
1097 zijn, vooral als overige kenmerken zoals flexibele werktijden aanwezig zijn. Vrouwen
1098 zijn, na het krijgen van kinderen, eerder geneigd om in deeltijd te gaan werken en
1099 besteden minder tijd aan trainingen en vervolgoopleidingen. Hoewel deze
1100 veranderingen in alle drie landen voorkomen, zijn de vrouwen in Groot-Brittannië en
1101 Duitsland meer familiegeoriënteerd en stemmen zij hun arbeidsmarktgedrag daar op
1102 af. Naast de veranderingen in het gedrag van vrouwen zijn er ook financiële
1103 gevolgen zichtbaar na de komst van kinderen. De 'wage penalty' voor het
1104 moederschap blijkt in Duitsland het hoogst te zijn, met 16-18% per kind. In Groot-
1105 Brittannië is de 'wage penalty' 13% per kind. In de USA is de 'wage penalty' voor de
1106 jongere geboortecohort²⁴ 16% per kind. In alle drie landen lijkt de vermindering van
1107 de arbeidsduur een van de verklaringen te zijn voor de 'wage penalty'. Naast deze
1108 variabele blijken in de USA de variabelen loopbaanonderbreking en het veranderen
1109 van werkgever, ook een rol te spelen bij de verklaring van de 'wage penalty'. In
1110 Groot-Brittannië zijn het vooral de loopbaanonderbrekingen die voor de 'wage
1111 penalty' zorgen. Met name in de USA zorgt de terugkomst naar de arbeidsmarkt in
1112 een meer traditionele vrouwensector voor een negatief effect op het loon van
1113 vrouwen. In Duitsland worden de effecten van loopbaanonderbrekingen
1114 geneutraliseerd door beleid omtrent dit soort onderbrekingen. De grootte van de
1115 'wage penalty' lijkt volgens Gangl en Ziefle (2009) te komen doordat de traditionele
1116 rollenverdeling wordt bevestigd en zelfs versterkt. Dit leidt tot het feit dat vrouwen
1117 met kinderen een ondergeschikte positie op de arbeidsmarkt innemen. Werkgevers
1118 gaan immers weer af op de traditionele rollenverdeling.

1119
1120 Naast het hebben van kinderen, kan het hebben van een partner ook een rol spelen
1121 bij de verschillen in het loon van mannen en vrouwen. Zo toont Napari (2008) aan dat
1122 een huwelijk positieve invloeden heeft voor mannen, voor wat betreft het loon, maar
1123 negatieve invloeden voor het loon van vrouwen. De invloed van de gezinsopbouw op

²⁴ Vrouwen die geboren zijn na 1950.

1124 het loon is ook onderzocht door Kumlin (2007). Kumlin (2007) heeft gekeken naar de
1125 effecten van het hebben van een partner op het uurloon van mannen en vrouwen.
1126 Het verschil in opbrengsten van het samenwonen met een partner heeft ook een
1127 negatief effect op vrouwen in zowel Japan als in Zweden. Deze variabele draagt bij
1128 aan het verschil in uurloon tussen mannen en vrouwen en daarmee draagt het bij
1129 aan de totale loonkloof tussen mannen en vrouwen. Bakker *et al* (1999) concluderen
1130 dat het voor mannen financieel gezien niet loont om vrijgezel te zijn.
1131
1132 Gangl en Ziefle (2009) en Berkhout *et al* (2008) stellen in hun onderzoeken dat het
1133 krijgen van kinderen het arbeidsmarktgedrag van vrouwen verandert. Na de komst
1134 van kinderen zoeken vrouwen een baan waarbij werktaken met zorgtaken
1135 gecombineerd kunnen worden. Arbeidsvoorwaarden als flexibele werktijden worden
1136 belangrijker dan het uurloon. Met deze instelling worden banen gezocht. Ook volgen
1137 ze na de komst van kinderen minder vaak trainingen en opleidingen. Voor mannen
1138 gelden deze veranderingen in arbeidsmarktgedrag minder. De effecten van deze
1139 variabelen kunnen het uurloon verklaren en daarmee bijdragen aan de
1140 beloningsverschillen tussen mannen en vrouwen.

1141 **H.3 Methoden en technieken**

1142 *In dit hoofdstuk staan de gebruikte methoden en technieken ter beantwoording van*
1143 *de centrale vraagstelling centraal. De centrale vraagstelling wordt allereerst*
1144 *opgedeeld in verschillende hypothesen. Deze hypothesen komen voort uit de*
1145 *besproken theorieën in het hoofdstuk literatuurstudie. Vervolgens wordt een drietal*
1146 *analysemethoden uiteengezet om de hypothesen te toetsen. Tot slot komen de data,*
1147 *de methode van onderzoek en de variabelen aan bod.*

1148 3.1 Centrale vraagstelling

1149 De centrale vraagstelling van deze scriptie bestaat uit twee delen. Het eerste deel
1150 bevat de beschrijvende vraag. Het tweede deel bevat de verklarende vraag.

1151 De centrale vraagstellingen van dit onderzoek luiden als volgt:

1152

1153 *“Verschillen mannen en vrouwen in Nederland van elkaar wat betreft het gemiddelde*
1154 *uurloon?”*

1155

1156 *“Wat zijn de oorzaken van deze verschillen in het gemiddelde uurloon tussen*
1157 *mannen en vrouwen in Nederland?”*

1158

1159 Om deze twee vragen te beantwoorden, worden enkele hypothesen opgesteld die
1160 aan de hand van een regressieanalyse worden getoetst. De resultaten van de
1161 analyse volgen in het volgende hoofdstuk. De hypothesen zijn opgesteld aan de
1162 hand van de besproken literatuur. De hypothesen kunnen in de human capital
1163 factoren, de concurrentietheorie factoren, de arbeidsmarktgerelateerde factoren en
1164 de gezinsopbouw factoren worden onderverdeeld.

1165

1166 In de literatuurstudie zijn variabelen besproken die te maken hebben met de theorie
1167 van de human capital. Deze theorie stelt dat werkervaring en opleiding investeringen
1168 zijn om de toegevoegde waarde van arbeid van mensen te vergroten. Hoe meer
1169 human capital, hoe meer toegevoegde waarde een persoon kan leveren (Kaufman,
1170 1986 en Hu, 2005). Deze toegevoegde waarde wordt beloond door een beter
1171 uurloon. Een loopbaanonderbreking kan deze toegevoegde waarde beperken en
1172 derhalve nadelig zijn voor het uurloon. Een leidinggevende positie vergt meer human
1173 capital van mensen. De beloning voor een dergelijke positie is vaak hoger.
1174 Beloningsverschillen tussen etnische groepen kan eveneens te maken hebben met
1175 een verschil in human capital. Deze variabelen kunnen van invloed zijn op het
1176 uurloon en daarbij bijdragen aan de beloningsverschillen tussen mannen en
1177 vrouwen.

1178

1179 Human Capital factoren

1180 Hypothese 1: Leeftijd heeft een positief effect op het uurloon. Wanneer de leeftijd
1181 toeneemt, neemt het uurloon ook toe. Er bestaat geen verschil in effect tussen
1182 mannen en vrouwen. Het positieve effect van leeftijd zwakt na een bepaalde leeftijd
1183 af. Er is sprake van een curvilineair verband en geen lineair verband. Om rekening
1184 te houden met een dergelijk verband wordt de variabele leeftijd kwadraat toegevoegd
1185 aan de analyse. Hoewel er geen verschil in opbrengsten is tussen mannen en
1186 vrouwen, kan het compositie-effect zorg dragen voor het uiteenlopen van de
1187 uurlonen van mannen en vrouwen.

1188

1189 Hypothese 2: Werkervaring heeft een positief effect op het uurloon. Wanneer de
1190 werkervaring toeneemt, neemt het uurloon ook toe. Er bestaat geen verschil in effect
1191 tussen mannen en vrouwen. Het positieve effect van werkervaring zwakt na een
1192 bepaalde tijd af. Er is sprake van een curvilineair verband en geen lineair verband.
1193 Om rekening te houden met een dergelijk verband wordt de variabele leeftijd
1194 kwadraat toegevoegd aan de analyse. Een compositie-effect kan bijdragen aan de
1195 beloningsverschillen tussen mannen en vrouwen.

1196
1197 Hypothese 3a: Het opleidingsniveau heeft een positief effect op het uurloon.
1198 Wanneer het opleidingsniveau stijgt, stijgt het uurloon. Er bestaat geen verschil in
1199 effect tussen mannen en vrouwen. Een compositie-effect daarentegen kan een
1200 verklaring zijn voor de beloningsverschillen tussen mannen en vrouwen.

1201
1202 Hypothese 3b: Het type opleiding is van invloed op het uurloon. Een economische
1203 opleiding heeft relatief gezien een positiever effect op het loon dan een sociaal-
1204 culturele opleiding. Een technische opleiding geeft meer opbrengsten dan een
1205 sociaal-culturele opleiding. Deze gegevens zijn alleen voor vrouwen beschikbaar,
1206 vandaar dat de analyse van deze variabele betrekking heeft op slechts de
1207 vrouwelijke onderzoekspopulatie. De analyse van deze variabele zal apart
1208 plaatsvinden van de overige variabelen. In hoofdstuk 4.3 zal nader worden ingegaan
1209 op het effect van het type opleiding

1210
1211 Hypothese 4: Loopbaanonderbreking heeft een negatief effect op het uurloon. Er zijn
1212 verschillende redenen om de loopbaan te onderbreken. In deze scriptie wordt
1213 onderscheid gemaakt tussen een loopbaanonderbreking wegens werkloosheid,
1214 wegens de zorg voor kinderen en wegens overige redenen. Werkloosheid heeft een
1215 negatief effect op het uurloon van mannen en een loopbaanonderbreking wegens de
1216 zorg voor kinderen heeft een negatief effect op het uurloon van vrouwen. Bij
1217 onderbreking wegens overige redenen bestaat er geen verschil tussen mannen en
1218 vrouwen.

1219
1220 Hypothese 5: Een leidinggevende positie heeft voor mannen een positief effect op
1221 het uurloon. Voor vrouwen is het effect van een leidinggevende positie niet zo groot
1222 als voor mannen.

1223
1224 Hypothese 6: De herkomst van een persoon heeft invloed op het uurloon. Hier wordt
1225 gekeken naar het verschil tussen autochtonen en een gespecificeerde groep
1226 allochtonen, namelijk mensen geboren in Suriname, Marokko en Turkije. Hoewel
1227 mensen geboren in Aruba en de Nederlandse Antillen ook interessant zijn voor deze
1228 hypothese, worden zij vanwege een gebrek aan gegevens met betrekking tot hun
1229 uurloos buiten beschouwing gelaten. Dit verschil in uurloon tussen allochtonen en
1230 autochtonen kan te maken hebben met het verschil in opleiding en/of werkervaring.
1231 Het verschil in uurloon tussen niet-Westerse allochtonen en autochtonen is groter bij
1232 mannen dan bij vrouwen.

1233
1234 Kaufman (1986) sprak over de theorie van perfecte concurrentie. De realiteit is dat er
1235 niet wordt voldaan aan de eisen van perfecte concurrentie. De lonen zijn binnen
1236 sectoren en beroepen dan ook niet gelijk. De verdeling van mannen en vrouwen over
1237 de sectoren en beroepen, de segregatie, kan zorgen voor verschillende uurloos van

- 1238 mannen en vrouwen en daarbij bijdragen aan de beloningsverschillen tussen
1239 mannen en vrouwen.
- 1240
- 1241 Concurrentietheorie factoren
- 1242 Hypothese 7: De sector waarin een persoon werkzaam is, heeft invloed op het
1243 uurloon. Vrouwen werken relatief meer in sectoren die relatief slecht betalen dan
1244 mannen, wat kan bijdragen aan de beloningsverschillen tussen mannen en vrouwen.
1245
- 1246 Hypothese 8a: De seksecompositie van het beroep waarin iemand werkzaam is,
1247 heeft invloed op het uurloon. Voor vrouwen loont het financieel gezien om te werken
1248 in een beroep waar relatief veel mannen werken.
- 1249
- 1250 Hypothese 8b: De werkplek waarin iemand werkzaam is, is van invloed op het
1251 uurloon. Het werken met vooral mannelijke collega's heeft een positief effect op het
1252 uurloon. Vrouwen werken vaker op een werkplek met relatief veel vrouwen, wat het
1253 uurloon niet ten goede komt.
- 1254
- 1255 Hu (2005) toonde aan dat parttime werk vaak gekozen wordt, omdat het werk
1256 gecombineerd moet worden met andere verantwoordelijkheden. De hoogste prioriteit
1257 ligt niet meer bij de human capital. Parttime werk houdt vaak werk in waarvoor
1258 minder opleiding en vaardigheden vereist zijn. Deze banen hebben vaak ook een
1259 lager uurloon dan fulltime banen. Deze variabelen kunnen van invloed zijn op het
1260 uurloon en daarbij bijdragen aan de beloningsverschillen tussen mannen en
1261 vrouwen.
- 1262
- 1263 Arbeidsmarktgerelateerde factoren
- 1264 Hypothese 9: Het soort contract is van invloed op het uurloon. Mensen met een
1265 flexibel contract verdienen minder dan mensen met een contract voor onbepaalde
1266 tijd. Er bestaat geen verschil tussen mannen en vrouwen. Het compositie-effect kan
1267 bijdragen aan de beloningsverschillen tussen mannen en vrouwen.
- 1268
- 1269 Hypothese 10: De arbeidsduur heeft een positief effect op het uurloon. Het effect van
1270 deeltijdarbeid is niet gelijk voor mannen en vrouwen. Voor mannen is het financieel
1271 nadeliger om in deeltijd te werken dan voor vrouwen.
- 1272
- 1273 De gezinsopbouw verandert het arbeidsmarktgedrag. Vooral na de komst van
1274 kinderen veranderen de prioriteiten van vrouwen aanzienlijk. De beloning voor het
1275 werk en de human capital zijn niet meer het belangrijkste. Andere arbeidsvoorwaarden
1276 als flexibele werktijden gaan een steeds belangrijkere rol spelen. Deze variabelen
1277 kunnen een verklaring bieden voor de uurlonen en daarbij bijdragen aan de
1278 beloningsverschillen tussen mannen en vrouwen.
- 1279
- 1280 Gezinsopbouw factoren
- 1281 Hypothese 11a: Het hebben van een partner heeft een positief effect op het uurloon
1282 voor mannen. Voor vrouwen heeft het hebben van een partner een negatief effect op
1283 het uurloon. Dit kan bijdragen aan de beloningsverschillen tussen mannen en
1284 vrouwen.
- 1285
- 1286 Hypothese 11b: Het hebben van kinderen heeft een positief effect op het uurloon van
1287 mannen. Het hebben van kinderen heeft een negatief effect op het uurloon van

1288 vrouwen. Vrouwen hebben te maken met een zogenoemde 'child penalty'. Dit kan
1289 bijdragen aan de beloningsverschillen tussen mannen en vrouwen.
1290

1291 3.2 Hoe wordt de loonkloof geanalyseerd?

1292 Er zijn verschillende manieren om een loonkloof te onderzoeken en te analyseren.
1293 Grofweg zijn er drie manieren die onderzoekers kunnen gebruiken om een loonkloof
1294 te meten en te analyseren. In dit onderzoek worden deze drie manieren
1295 aangehouden in de vorm van modellen. De meest eenvoudige manier van onderzoek
1296 is om een regressieanalyse uit te voeren op de data van mannen en vrouwen
1297 tezamen. In stap 1 van Model 1, het basismodel, wordt gekeken naar het
1298 ongecorrigeerde effect van geslacht op het uurloon. Dit houdt in dat er geen andere
1299 variabelen worden toegevoegd aan de analyse. In stap 2 van Model 1 worden alle
1300 variabelen betrokken bij de regressieanalyse. Vervolgens wordt gekeken welke
1301 variabelen een significant effect hebben op het uurloon. In Model 1 wordt
1302 verondersteld dat elke variabele hetzelfde effect heeft voor zowel mannen als
1303 vrouwen. Er wordt bijvoorbeeld vanuit gegaan dat het effect van opleiding op het
1304 uurloon hetzelfde is voor mannen en vrouwen.
1305

1306 In Model 2 worden alleen de variabelen gebruikt die in het eerste model een
1307 significant effect hadden op de afhankelijke variabele. In Model 2 worden interactie-
1308 effecten aan de regressieanalyse toegevoegd. Interacties zijn eigenlijk combinaties
1309 van twee of meer onafhankelijke variabelen. De onafhankelijke variabelen hebben
1310 elk een eigen effect op de afhankelijke variabele, het zogenoemde 'hoofdeffect' en
1311 kunnen in combinatie met andere onafhankelijke variabelen ook nog een interactie-
1312 effect hebben op de afhankelijke variabele. Wanneer er bij wijze van voorbeeld 20%
1313 van de variatie in het uurloon wordt verklaard en 6% daarvan wordt verklaard door
1314 geslacht en 8% van de 20% wordt verklaard door opleiding, blijft er 6% over. Deze
1315 6% kan worden verklaard door het interactie-effect van geslacht*opleiding op het
1316 uurloon (Howitt en Cramer, 2007). Met deze methode wordt naast de vaststelling van
1317 een loonkloof ook een analyse gemaakt van de oorzaken van de loonkloof. Er wordt
1318 immers gekeken welke variabelen welk effect hebben op het beloningsverschil
1319 tussen mannen en vrouwen. Met behulp van het interactie-effect wordt rekening
1320 gehouden met het feit dat bijvoorbeeld opleiding voor mannen een ander effect kan
1321 hebben dan voor vrouwen.
1322

1323 De derde manier om onderzoek te doen naar de loonkloof onderscheidt zich van de
1324 vorige twee in die zin dat de data van mannen en vrouwen apart wordt geanalyseerd.
1325 In Model 3 worden mannen en vrouwen als twee aparte subpopulaties beschouwd.
1326 Bij beide datasets wordt apart gekeken naar het uurloon en de mogelijke factoren die
1327 daarop van invloed zijn. Per variabele wordt de grootte van het effect vergeleken
1328 voor beide subpopulaties en onderzocht of de variabelen dezelfde uitwerking hebben
1329 op het uurloon. Voor een compleet beeld van de loonkloof en de oorzaken ervan is
1330 het noodzakelijk dat alle drie manieren worden toegepast.
1331

1332 3.3 Data

1333 Voor het onderzoek is gebruik gemaakt van de data van de Loonwijzer 2000-2004.
1334 De Loonwijzer is de grootste Nederlandse website waarop mensen een enquête
1335 kunnen invullen met vragen over hun loon en hun beroep. Tevens krijgen mensen

1336 op de website informatie over de gemiddelde uurlonen van 130 beroepen. Het is een
 1337 vrijwillige enquête, waardoor de representativiteit niet gegarandeerd kan worden. De
 1338 enquête wordt voornamelijk door vrouwen ingevuld, waardoor deze groep
 1339 oververtegenwoordigd is in de dataset (Tijdens, 2004).

1340
 1341 Tabel 10 Dataset

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

1342
 1343 In de uiteindelijke steekproef zijn alleen werknemers meegenomen. Zelfstandigen
 1344 maken geen deel uit van de steekproef omdat hiervoor de uurlonen ontbreken.
 1345 Missing values zijn ontbrekende observaties.
 1346

1347 3.4 Methode

1348 Er wordt een secundaire data-analyse uitgevoerd op de dataset van de Loonwijzer
 1349 2000-2004. Een t-test van onafhankelijke scores wordt gebruikt om de significantie
 1350 van het verschil tussen de uurlonen van mannen en vrouwen te toetsen. Een
 1351 multi-pele regressieanalyse wordt gebruikt om de gemiddelde uurlonen te verklaren.
 1352 Het uurloon is de afhankelijke variabele die wordt verklaard door de onafhankelijke
 1353 variabelen. Op basis van het literatuuronderzoek is een aantal variabelen
 1354 geselecteerd dat van invloed kan zijn op het uurloon. Vervolgens is met behulp van
 1355 een regressieanalyse onderzocht welke variabelen een significant effect hebben op
 1356 het uurloon. Model 2 gaat ook nog uit van één onderzoekspopulatie. Dat houdt in dat
 1357 er nog geen onderscheid is gemaakt tussen een mannelijke en een vrouwelijke
 1358 populatie. In het derde en laatste model zijn de datasets van mannen en vrouwen
 1359 gescheiden om per subpopulatie een regressieanalyse te kunnen uitvoeren.

1361 De resultaten van de regressieanalyses worden getoond aan de hand van de
 1362 bèta-coëfficiënten. Dit zijn de gestandaardiseerde coëfficiënten. Er wordt gebruik
 1363 gemaakt van de bèta-coëfficiënten, omdat deze coëfficiënten iets over het belang van
 1364 de variabelen zeggen. De ongestandaardiseerde coëfficiënten, de b-waarden,
 1365 hangen af van de meeteenheid van de variabelen. De b-waarde verandert als
 1366 bijvoorbeeld de variabele lengte in meters wordt gemeten of in centimeters, terwijl de
 1367 bèta-coëfficiënten gelijk blijven. Een variabele kan een kleine ongestandaardiseerde
 1368 coëfficiënt hebben, terwijl de onafhankelijke variabele wel belangrijk is voor de
 1369 afhankelijke variabele (Field, 2009). De bèta-coëfficiënten dienen als volgt
 1370 geïnterpreteerd te worden: een positieve bèta-coëfficiënt betekent dat als de
 1371 onafhankelijke variabele met één maal de standaarddeviatie stijgt, het uurloon met
 1372 de grootte van de bèta-coëfficiënt maal de standaarddeviatie van het uurloon stijgt. Bij
 1373 een negatieve bèta-coëfficiënt daalt het uurloon, wanneer de onafhankelijke variabele
 1374 stijgt. Belangrijk is dat het bij bèta-coëfficiënten gaat om een relatief effect van de
 1375 onafhankelijke variabele op de afhankelijke variabele.²⁵

²⁵ Overall waar in het hoofdstuk resultaten en het hoofdstuk conclusies en discussies wordt gesproken over een effect, wordt het relatieve effect bedoeld.

1376 3.5 Variabelen

1377 In de meettheorie zijn er grofweg vier verschillende meetniveaus van variabelen, te
1378 weten het nominale meetniveau, het ordinale meetniveau, het interval meetniveau en
1379 het ratio meetniveau. De laatste drie vallen onder numerieke scores. Het nominaal
1380 meetniveau is een niveau waarbij de waarden van een variabele in kwalitatieve zin
1381 van elkaar verschillen. Er is op het nominale meetniveau op geen enkele wijze
1382 sprake van een rangorde. Voorbeelden van nominale variabelen zijn het
1383 geboorteland van een persoon of de woonplaats. Veel statistische analyses kunnen
1384 alleen uitgevoerd worden met variabelen van een hoog meetniveau, te weten interval
1385 en/of ratio meetniveau. Om nominale variabelen toch te kunnen gebruiken in deze
1386 statistische analyses, worden ze omgezet naar dummyvariabelen. Deze variabelen
1387 hebben twee waarden, te weten nee=0 en ja=1. Bij een ordinaal meetniveau staan
1388 de waarden van de variabele wel in een rangorde. Hierbij staat de grootte van de
1389 afstand tussen de waarden niet vast. Bij een interval meetniveau is de afstand tussen
1390 elke waarde van de variabele gelijk. De variabele heeft echter geen absoluut nulpunt.
1391 De graden gemeten in Celsius is hier een voorbeeld van. Bij een ratio meetniveau
1392 zijn de afstanden tussen de waarden van de variabele even groot en heeft de
1393 variabele een absoluut nulpunt. Een voorbeeld hiervan is de leeftijd in jaren (Howitt
1394 en Cramer, 2007).

1395

1396 *Afhankelijke variabele*

1397 Het gemiddelde uurloon is de afhankelijke variabele in dit onderzoek. In de loonwijzer
1398 is het gemiddelde uurloon het 'hourly gross wage in Netherlands including 8%
1399 holiday allowance if indicated'. Extra uitkeringen zijn niet meegerekend bij het
1400 uurloon. Het gemiddelde uurloon van de steekproef is 15,76 euro.

1401

1402 Onafhankelijke variabelen

- 1403 ➤ Geslacht. Hierbij is vrouw=1. 53% van de steekproef is vrouw.
- 1404 ➤ Opleiding. Dit is een schaal variabele. De opleiding wordt gecodeerd als het
1405 standaard aantal jaren dat nodig is om een bepaalde opleiding af te ronden.
1406 Het basisonderwijs duurt bijvoorbeeld zes jaar. De mavo duurt nog eens vier
1407 jaar, waardoor iemand op een totaal van twaalf jaar onderwijs komt. Het
1408 gemiddeld aantal jaren opleiding ligt op 12,24 jaar.
- 1409 ➤ Werkervaring. Dit is een schaal variabele. De werkervaring wordt gecodeerd
1410 als het aantal jaar dat iemand bij dezelfde werkgever heeft gewerkt. De
1411 gemiddelde werkervaring is 18 jaar.
- 1412 ➤ Werkervaring gekwadraterd.
- 1413 ➤ Permanent contract. Hierbij is ja=1. 85% van de steekproef heeft een contract
1414 voor onbepaalde tijd.
- 1415 ➤ Beroep. In de dataset van de Loonwijzer is er reeds een indeling gemaakt
1416 voor de verschillende beroepen. De beroepen zijn gegroepeerd naar
1417 moeilijkheidsgraad. Deze indeling heeft geleid tot tien beroepsgroepen,
1418 waarvoor negen dummyvariabelen zijn aangemaakt. De beroepsgroepen zijn
1419 economisch/administratief, laaggeschoold arbeid, agrarisch/landbouw/bouw,
1420 administratief/zakelijke dienstverlening, electro/industrie, midden
1421 management/zorg, laborant/medisch personeel, adviseurs en docenten
1422 WO/medisch WO niveau. De beroepsgroep hoger management fungeert als
1423 referentiecategorie. Voor de dummyvariabelen geldt ja=1. 4% van de
1424 steekproef is werkzaam binnen de beroepsgroep economisch/administratief.
1425 3% van de steekproef is werkzaam binnen de beroepsgroep laaggeschoold

- 1426 arbeid. 8% van de steekproef is werkzaam binnen de beroepsgroep
1427 agrarisch/landbouw/bouw. 13% van de steekproef is werkzaam binnen de
1428 beroepsgroep administratief/zakelijke dienstverlening. 17% van de steekproef
1429 is werkzaam binnen de beroepsgroep electro/industrie. 35% van de steekproef
1430 is werkzaam binnen de beroepsgroep midden management/zorg. 6% van de
1431 steekproef is werkzaam binnen de beroepsgroep laborant/medisch
1432 personeel. 11% van de steekproef is werkzaam binnen de beroepsgroep
1433 adviseurs en 1% van de steekproef is werkzaam binnen de beroepsgroep
1434 docent WO/medisch WO.
- 1435 ➤ Leeftijd. Dit is een schaal variabele die in jaren de leeftijd weergeeft. De
1436 gemiddelde leeftijd van de steekproef is 40,34 jaar.
 - 1437 ➤ Leeftijd gekwadrated.
 - 1438 ➤ Loopbaanonderbreking. Deze nominale variabele heeft in de dataset vier
1439 waarden. Er zijn drie dummyvariabelen aangemaakt, te weten
1440 loopbaanonderbreking wegens werkloosheid, loopbaanonderbreking wegens
1441 de zorg voor kinderen en loopbaanonderbreking wegens overige redenen.
1442 Hierbij kan gedacht worden aan een onderbreking wegens school of wegens
1443 ziekte. Het niet onderbreken van de loopbaan fungeert als referentiecategorie.
1444 Deze dummyvariabelen worden voor zowel mannen als vrouwen getoetst op
1445 het effect ervan op het uurloon. 21% van de steekproef heeft de loopbaan
1446 onderbroken vanwege familie. 3% van de steekproef heeft de loopbaan
1447 onderbroken wegens werkloosheid en 6% heeft de loopbaan onderbroken
1448 wegens overige redenen.
 - 1449 ➤ Meeste collega's in gelijke posities zijn mannen. Bij deze variabele is ja=1. Bij
1450 iets meer dan de helft van de steekproef zijn de meeste collega's in gelijke
1451 positie mannen.
 - 1452 ➤ Leidinggevende positie. Hierbij is ja=1. 38% van de steekproef heeft een
1453 leidinggevende positie.
 - 1454 ➤ Sector. In de dataset heeft deze nominale variabele vier waarden. Er zijn drie
1455 dummyvariabelen gemaakt, te weten agricultuur/industrie/bouw,
1456 handel/transport/horeca en commerciële diensten. De waarde publieke
1457 dienstverlening/onderwijs/gezondheidszorg fungeert als referentiecategorie.
1458 Van de steekproef is 28% werkzaam in de sector agricultuur/industrie/bouw.
1459 20% van de steekproef is werkzaam in de sector handel/transport/horeca en
1460 25% is werkzaam in de sector commerciële diensten.
 - 1461 ➤ Wonen met één of meer kinderen. Hierbij is ja=1. 90% van de steekproef
1462 woont met één of meer kind(eren) samen.
 - 1463 ➤ Het aantal uitwonende kinderen. 78% heeft geen uitwonende kinderen.
 - 1464 ➤ Getrouwd. Bij deze variabele is ja=1. 81% van de steekproef is getrouwd.
 - 1465 ➤ Arbeidsduur. Dit is een schaal variabele en betreft het aantal uur per week dat
1466 is gebruikt voor de berekening van het uurloon. De gemiddelde wekelijkse
1467 arbeidsduur is 32,57 uur.
 - 1468 ➤ Etniciteit. In de dataset zijn veel landen van herkomst inbegrepen. Voor dit
1469 onderzoek wordt een specifieke groep allochtonen gebruikt in de analyse. Er
1470 zijn vier dummyvariabelen gemaakt, te weten geboren in Nederland, geboren
1471 in Suriname, geboren in Turkije en geboren in Marokko. De waarde geboren in
1472 overige landen fungeert als referentiecategorie. 98% van de steekproef is
1473 geboren in Nederland. 1,3% van de steekproef is geboren in Suriname. 0,3%
1474 van de steekproef is geboren in Turkije en 0,3% van de steekproef is geboren
1475 in Marokko.

1476 ➤ Type opleiding. De analyse van deze variabele geldt alleen voor de
1477 subpopulatie vrouwen. Voor mannen ontbreken de benodigde gegevens. In de
1478 dataset heeft deze variabele een indeling van twaalf type opleidingen.
1479 Daarvan zijn elf dummyvariabelen gemaakt met de waarden ja=1 en nee=0.
1480 De dummyvariabelen vormen de typen opleidingen. De eerste
1481 dummyvariabele bevat de agrarisch opleidingen. 1% van de steekproef heeft
1482 een agrarische opleiding gevolgd. De tweede dummyvariabele bevat de
1483 technische/grafische opleidingen. 4% van de steekproef heeft een
1484 technische/grafische opleiding gevolgd. De derde dummyvariabele bevat
1485 opleidingen voor transport/communicatie/verkeer. 2% van de steekproef heeft
1486 een opleiding op dit gebied gevolgd. De vierde dummyvariabele bevat
1487 economische/administratieve/secretariële opleidingen. 32% van de steekproef
1488 heeft een opleiding op dit gebied gevolgd. De vijfde dummyvariabele bevat
1489 commerciële/verkoop opleidingen. 6 % van de steekproef heeft in deze
1490 richting een opleiding gevolgd. De zesde dummyvariabele bevat
1491 verpleegkundige/(para)medische opleidingen. 11% van de steekproef heeft
1492 opleidingen op dit gebied gevolgd. De zevende dummyvariabele bevat
1493 opleidingen in de richting van verzorging/dienstverlening. 10% van de
1494 steekproef heeft een opleiding in deze richting gevolgd. De achtste
1495 dummyvariabele bevat opleidingen tot pedagoog/docent. 9% van de
1496 steekproef heeft een opleiding op dit gebied gevolgd. De negende
1497 dummyvariabele bevat juridische/bestuurlijke opleidingen. 4% van de
1498 steekproef heeft hierin een opleiding gevolgd. De tiende dummyvariabele
1499 bevat taalkundige/culturele/kunstzinnige opleidingen. 5% van de steekproef
1500 behoort tot deze groep. De laatste dummyvariabele bevat sociaal
1501 maatschappelijke/journalistiek opleidingen. 5% van de steekproef heeft in
1502 deze richting een opleiding gevolgd. De groep overige opleiding fungeert als
1503 referentiecategorie.

1504 **Hoofdstuk 4 Resultaten**

1505 *In dit hoofdstuk staan de resultaten van de regressieanalyses centraal. Aan de hand*
 1506 *van de regressieanalyses worden de hypothesen getoetst en daarmee wordt*
 1507 *antwoord gegeven op de centrale vraagstellingen. Allereerst worden tabellen*
 1508 *getoond met de gemiddelde waarden per variabele en met het gemiddelde uurloon*
 1509 *van mannen en vrouwen per variabele. Vervolgens worden de resultaten van de*
 1510 *regressieanalyses getoond. Alle resultaten hebben alleen betrekking op de gebruikte*
 1511 *steekproef.*

1512

1513 **4.1 Gemiddelde waarden per variabele**

1514 Hieronder in tabel 11 volgen de gemiddelde waarden van mannen en vrouwen per
 1515 variabele. In de eerste kolom staan de minimum en maximum waarden tussen
 1516 haakjes. In de resterende kolommen staan de standaarddeviaties tussen haakjes.

1517

1518 **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)

1519
1520 Enkele resultaten zijn opvallend vanwege de verschillen tussen mannen en vrouwen.
1521 Allereerst werken mannen veel vaker samen met andere mannen in vergelijking met
1522 vrouwen. Vrouwen onderbreken de loopbaan vaker wegens de zorg voor kinderen
1523 dan mannen. Een loopbaanonderbreking wegens werkloosheid komt bij mannen en
1524 vrouwen ongeveer even vaak voor, alsook een onderbreking wegens overige
1525 redenen. Voor wat de beroepen betreft, zijn vrouwen vaker werkzaam binnen de

1526 beroepsgroep administratie/zakelijke dienstverlening en midden management/zorg.
 1527 Mannen daarentegen zijn vaker werkzaam in de beroepsgroepen
 1528 agrarisch/landbouw/bouw en electro/industrie. Mannen zijn gemiddeld ouder dan
 1529 vrouwen en de werkervaring van beide groepen loopt ook enigszins uiteen. Mannen
 1530 hebben gemiddeld bijna 21 jaar werkervaring en de vrouwen hebben gemiddeld ruim
 1531 16 jaar werkervaring. Wat betreft de arbeidsduur verschillen de mannen ook van de
 1532 vrouwen. Mannen werken gemiddeld 38 uur per week en vrouwen werken gemiddeld
 1533 27 uur per week.

1534

1535 Tabel 12 geeft inzicht in de gemiddelde uurlonen naar de verschillende variabelen.

1536

1537 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

1538

1539

1540 Opvallend aan tabel 12 is dat voor elke variabele mannen per uur gemiddeld meer
1541 verdienen dan vrouwen. Of de variabelen een significant effect hebben op de
1542 uurlonen van mannen en vrouwen wordt duidelijk in de volgende paragraaf.

1543

1544 4.2 Regressieanalyse resultaten

1545 Voordat de resultaten van de regressieanalyse worden besproken, is het
1546 noodzakelijk om te kijken of mannen en vrouwen wezenlijk van elkaar verschillen wat
1547 betreft het gemiddelde uurloon. Een t-test wijst uit dat de uurlonen van mannen en
1548 vrouwen significant van elkaar verschillen. Op basis van de loonwijzer data 2000-
1549 2004 blijkt dat het uurloon significant hoger ($t = 23,416$, $DF = 10436$, $p < 0,00$)²⁶ is
1550 voor mannen ($\bar{X} = 17,20$) dan voor vrouwen ($\bar{X} = 14,50$).

1551

1552 Nu is vastgesteld dat de uurlonen van mannen en vrouwen in Nederland significant
1553 van elkaar verschillen, tonen tabellen 13 en 14 welke variabelen hiervoor een
1554 verklaring kunnen bieden. De tabellen tonen de bètacoëfficiënten. Dit zijn de
1555 gestandaardiseerde coëfficiënten die de relatieve effecten van de onafhankelijke
1556 variabelen op de afhankelijke variabele weergeven.

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

1557 Tabel 13 Gestandaardiseerde regressiecoëfficiënt van het uurloon

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

1558

1559

1560 Tabel 14 Gestandaardiseerde regressiecoëfficiënten van het uurloon van mannen en
1561 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 ²	0,419	0,418	0,412	0,387
Adjusted R ²	0,417	0,417	0,408	0,384

1562 *** = p < 0,00

1563 ** = p < 0,01

1564 * = p < 0,05

1565 Ns = niet significant

1566

1567 Uit het basismodel van de regressieanalyse blijkt dat de ongecorrigeerde coëfficiënt
 1568 van geslacht -0,223 is. Dit houdt in dat geslacht een negatief effect heeft op het
 1569 uurloon. Uit de t-toets bleek al dat vrouwen een significant lager gemiddeld uurloon
 1570 hebben dan vrouwen. Wanneer de overige variabelen worden betrokken in de
 1571 regressieanalyse, wordt het belang van de relatieve effecten van de onafhankelijke
 1572 variabelen op de afhankelijke variabele duidelijk.

1573

1574 Resultaten Model 1

1575 Model 1 verklaart met deze variabelen 42% van het uurloon.

1576

1577 *Human capital factoren*

1578 Wanneer er wordt gecorrigeerd voor de overige variabelen, verkleint de coëfficiënt
 1579 van geslacht. Geslacht heeft nu een negatief effect op het uurloon van -0.130. De
 1580 variabelen die horen bij de human capital factoren hebben in vergelijking met de
 1581 andere variabelen een groot effect op het uurloon. De leeftijd heeft het grootste
 1582 relatieve effect op het uurloon, namelijk 0,363. Dit houdt in dat als de leeftijd met een

1583 standaarddeviatie stijgt, het uurloon met 0,363 x de standaarddeviatie van het
1584 uurloon stijgt. De genoten opleiding heeft ook een groot relatief effect op het uurloon
1585 alsook de werkervaring, te weten 0,330 en 0,246 respectievelijk. Een
1586 loopbaanonderbreking heeft een negatief effect op het uurloon ten opzichte van het
1587 niet onderbreken van de loopbaan. Het onderbreken wegens de zorg voor kinderen
1588 heeft een groter negatief effect op het uurloon dan een onderbreking wegens
1589 werkloosheid en een onderbreking wegens andere redenen, namelijk -0,124, -0,051
1590 en -0,051 respectievelijk. Het hebben van een leidinggevende functie heeft een
1591 positief effect op het uurloon. De variabele herkomst heeft niet altijd een effect op het
1592 uurloon. De tabel toont dat alleen het effect van de dummyvariabele geboren in
1593 Turkije significant is. De variabele geboren in Turkije heeft een negatief effect op het
1594 uurloon in vergelijking met het elders geboren zijn. De dummyvariabelen geboren in
1595 Nederland, geboren in Suriname en geboren in Marokko hebben geen significante
1596 effecten op het uurloon. In de vervolgmogelmodellen worden deze drie dummyvariabelen
1597 uitgesloten van de regressieanalyse.

1598

1599 *Concurrentietheorie factoren*

1600 De regressieanalyse toont dat het loont om in de sector publieke diensten/
1601 onderwijs/gezondheidszorg te werken. De sectoren agricultuur/landbouw/bouw en
1602 handel/transport/horeca hebben negatieve effecten op het uurloon ten opzichte van
1603 de publieke sector, respectievelijk -0,034 en -0,086. De sector
1604 handel/transport/horeca heeft een groter negatief effect op het uurloon dan de sector
1605 agricultuur/landbouw/bouw ten opzichte van de sector publieke diensten/
1606 onderwijs/gezondheidszorg. De sector commerciële diensten heeft een klein negatief
1607 effect op het uurloon, maar deze is niet significant. Bij de volgende modellen wordt
1608 deze dummyvariabele uitgesloten van de regressieanalyse. Bij de variabele beroep
1609 valt het op dat alleen de dummyvariabele beroepsgroep docenten WO en medisch
1610 personeel op WO niveau een positief effect heeft op het uurloon ten opzichte van de
1611 beroepsgroep hoger management. De overige beroepsgroepen hebben een negatief
1612 effect op het uurloon ten opzichte van de beroepsgroep hoger management. De
1613 beroepsgroep administratie/zakelijke dienstverlening heeft het grootste negatieve
1614 effect op het uurloon ten opzichte van de beroepsgroep hoger management.
1615 Werkpleksegregatie blijkt van invloed te zijn op het uurloon. Het werken met vooral
1616 mannelijke collega's heeft een positief effect op het uurloon van 0,089.

1617

1618 *Arbeidsmarktgerelateerde factoren*

1619 Een contract voor onbepaalde tijd heeft een positief effect op het uurloon van 0,054.
1620 De wekelijkse arbeidsduur heeft een negatief effect op het uurloon van -0,070.

1621

1622 *Gezinsopbouw factoren*

1623 Getrouwd zijn heeft een positief effect op het uurloon van 0,020. Het samenwonen
1624 met één of meer kinderen alsook het aantal uitwonende kinderen hebben een
1625 negatief effect op het uurloon van -0,033 en -0,042 respectievelijk. Het hebben van
1626 kinderen (thuis- of uitwonend) is nadelig voor het uurloon.

1627

1628 Resultaten Model 2

1629 Model 2 verklaart met deze variabelen 42% van het uurloon. De regressieanalyse in
1630 model 2 gaat verder zonder de variabelen geboren in Nederland, geboren in
1631 Suriname, geboren in Marokko en werkzaam in de sector commerciële diensten.

1632 Deze variabelen bleken in het eerste model geen significante effecten te hebben op
1633 het uurloon en zijn derhalve uitgesloten bij de volgende modellen.

1634
1635 In Model 2 zijn de coëfficiënten van de overgebleven variabelen nagenoeg hetzelfde
1636 gebleven. In het tweede model zijn ook twee interactie-effecten toegevoegd. Het
1637 interactie-effect van geslacht en het hebben van kinderen en het interactie-effect van
1638 geslacht en getrouwd. Door het interactie-effect van geslacht en het hebben van
1639 kinderen valt het afzonderlijke effect van geslacht en het hebben van kinderen weg.
1640 Beide hoofdeffecten worden overgenomen door het interactie-effect. De combinatie
1641 van geslacht en het hebben van kinderen heeft een significant effect op het uurloon.
1642 Het interactie-effect van geslacht en getrouwd zijn, levert geen significante coëfficiënt
1643 op. De combinatie van de variabelen geslacht en getrouwd zijn, speelt geen
1644 significante rol bij de verklaring van het uurloon.

1645 1646 Resultaten Model 3

1647 Model 3 verklaart met deze variabelen voor mannen 41% van het uurloon. Voor
1648 vrouwen wordt met deze variabelen 39% van het uurloon verklaard

1649 1650 *Human capital factoren*

1651 Gecorrigeerd voor de overige variabelen heeft leeftijd een positief effect op het
1652 uurloon van 0,363 in Model 2. Model 3 toont voor mannen en vrouwen een nagenoeg
1653 gelijk effect op het uurloon. Bij vrouwen is het effect van leeftijd op het uurloon iets
1654 sterker dan bij mannen, namelijk 0,430 en 0,426 respectievelijk. Model 2 toont een
1655 effect van 0,330 van het standaard aantal jaren opleiding op het uurloon. In Model 3
1656 is te zien dat de grootte van de effecten iets verschilt tussen mannen en vrouwen. Bij
1657 mannen is het effect met 0,337 iets groter dan bij vrouwen, te weten 0,316.
1658 Werkervaring heeft voor vrouwen een groter effect op het uurloon dan bij mannen, te
1659 weten 0,280 en 0,168 respectievelijk. Voor zowel mannen als vrouwen geldt dat een
1660 loopbaanonderbreking een negatief effect heeft op het uurloon ten opzichte van geen
1661 loopbaanonderbreking. Voor mannen heeft een loopbaanonderbreking wegens
1662 werkloosheid (-0,070) en wegens overige redenen (-0,066) een groter negatief
1663 effect op het uurloon dan voor vrouwen (-0,034 en -0,040 respectievelijk) ten
1664 opzichte van geen loopbaanonderbreking. Voor vrouwen heeft een
1665 loopbaanonderbreking wegens de zorg voor kinderen een groter negatief effect op
1666 het uurloon dan voor mannen ten opzichte van geen loopbaanonderbreking, te weten
1667 -0,132 en -0,049 respectievelijk. Een leidinggevende positie heeft voor zowel
1668 mannen als vrouwen een positief effect op het uurloon. Voor mannen is dit effect
1669 (0,125) groter dan voor vrouwen (0,067). Uit de regressieanalyse blijkt dat etniciteit
1670 geen rol speelt bij de verklaring van het uurloon. Geboren in Turkije vormt hierop een
1671 uitzondering. Turkije als geboorteland heeft een negatief effect op het uurloon ten
1672 opzichte van het geboren zijn in overige landen. Voor vrouwen is dit effect echter niet
1673 significant. Voor mannen is het effect klein, maar wel significant.

1674 1675 *Concurrentietheorie factoren*

1676 Voor mannen heeft alleen de sector handel/transport/horeca een significant effect op
1677 het uurloon. Het effect is negatief (-0,054) ten opzichte van de sector publieke
1678 diensten/onderwijs/gezondheidszorg. Voor vrouwen geldt dat de sectoren
1679 agricultuur/landbouw/bouw en handel/transport/horeca beide een negatief effect
1680 hebben op het uurloon, te weten -0,036 en -0,100 respectievelijk. De laatstgenoemde
1681 sector heeft een groter negatief effect op het uurloon dan de sector

1682 agricultuur/landbouw/bouw. Alle beroepsgroepen, behalve docent WO en medisch
1683 WO hebben voor zowel mannen als vrouwen negatieve effect en op het uurloon ten
1684 opzichte van de beroepsgroep hoger management. De beroepsgroep docent
1685 WO/medisch WO heeft voor mannen een positief effect op het uurloon ten opzichte
1686 van de beroepsgroep hoger management. Voor vrouwen is dit effect niet significant.
1687 De grootste verschillen in effecten van de overige beroepsgroepen tussen mannen
1688 en vrouwen liggen bij de beroepsgroepen administratie/zakelijke dienstverlening en
1689 midden management/zorg. De negatieve effecten zijn voor vrouwen groter dan voor
1690 mannen ten opzichte van de beroepsgroep hoger management. Bij de
1691 beroepsgroepen electro/industrie en agrarisch/landbouw/bouw zijn de negatieve
1692 effecten op het uurloon voor mannen groter dan voor vrouwen. Werkpleksegregatie
1693 heeft voor vrouwen een groter positief effect dan voor mannen, namelijk 0,104 en
1694 0,058 respectievelijk.

1695

1696 *Arbeidsmarktgerelateerde factoren*

1697 Het hebben van een contract voor onbepaalde tijd heeft voor zowel mannen als
1698 vrouwen een positief effect op het uurloon. Voor vrouwen is dit effect iets groter dan
1699 voor mannen, namelijk 0,060 en 0,051 respectievelijk. De wekelijkse arbeidsduur
1700 heeft voor zowel mannen als vrouwen een negatief effect op het uurloon. Voor
1701 mannen is dit effect groter dan voor vrouwen, te weten -0,078 en -0,048
1702 respectievelijk.

1703

1704 *Gezinsopbouw factoren*

1705 Getrouwd zijn heeft voor mannen een positief effect op het uurloon van 0,032, terwijl
1706 het effect voor vrouwen niet significant is. Het hebben van thuiswonende kinderen
1707 heeft voor mannen een negatief effect op het uurloon, te weten -0,045. Het effect
1708 voor vrouwen is niet significant. Het aantal uitwonende kinderen heeft voor mannen
1709 een negatief effect op het uurloon van -0,061. Voor vrouwen is ook dit effect niet
1710 significant.

1711

1712 *Hypothesen*

1713 Op basis van de drie modellen kunnen conclusies worden getrokken over de
1714 hypothesen. Hypothese 1: Leeftijd heeft een positief effect op het uurloon. Wanneer
1715 de leeftijd toeneemt, neemt het uurloon ook toe. Er bestaat geen verschil tussen
1716 mannen en vrouwen. Uit de regressieanalyse blijkt dat leeftijd een positief effect heet
1717 op het uurloon van mannen en vrouwen. De effecten zijn voor beide groepen gelijk.
1718 Uit tabel 11 blijkt dat mannen gemiddeld ouder zijn dan vrouwen. Hier is sprake van
1719 een compositie-effect wat kan bijdragen aan de beloningsverschillen tussen mannen
1720 en vrouwen.

1721

1722 Hypothese 2: Werkervaring heeft een positief effect op het uurloon. Wanneer de
1723 werkervaring toeneemt, neemt het uurloon ook toe. Er bestaat geen verschil tussen
1724 mannen en vrouwen. De gegevens bevestigen het positieve effect van werkervaring
1725 op het uurloon van mannen en vrouwen. Voor vrouwen is het effect echter groter dan
1726 voor mannen, in tegenstelling tot de hypothese. Er is dus sprake van een verschil in
1727 opbrengsten. Tabel 11 laat zien dat mannen gemiddeld meer werkervaring hebben
1728 dan vrouwen. Kortom, het effect van werkervaring op het uurloon is voor vrouwen
1729 groter, maar mannen hebben gemiddeld meer werkervaring.

1730

- 1731 Hypothese 3a: Het opleidingsniveau heeft een positief effect op het uurloon.
1732 Wanneer het opleidingsniveau stijgt, stijgt het uurloon. Voor mannen is het effect
1733 groter dan voor vrouwen. Ook hier is sprake van een verschil in opbrengsten. Uit
1734 tabel 11 blijkt dat mannen en vrouwen gemiddeld even lang hebben gestudeerd. Het
1735 feit dat de genoten opleiding voor mannen meer loont dan voor vrouwen kan bijdrage
1736 aan de beloningsverschillen tussen mannen en vrouwen. Mannen profiteren immers
1737 meer van hun opleiding dan vrouwen, zo blijkt uit de regressieanalyse. Op basis van
1738 de bevindingen wordt deze hypothese aangenomen.
1739
- 1740 Hypothese 4: Loopbaanonderbreking heeft een negatief effect op het uurloon.
1741 Werkloosheid heeft een negatief effect op het uurloon van mannen en een
1742 loopbaanonderbreking wegens de zorg voor kinderen heeft een negatief effect op het
1743 uurloon van vrouwen. Bij onderbreking wegens overige redenen bestaat er geen
1744 verschil tussen mannen en vrouwen. Uit de regressieanalyses blijken inderdaad
1745 verschillen te bestaan in effecten tussen mannen en vrouwen wat betreft een
1746 loopbaanonderbreking wegens werkloosheid en wegens de zorg voor kinderen. Een
1747 loopbaanonderbreking wegens werkloosheid is voor mannen negatiever dan voor
1748 vrouwen en een onderbreking wegens de zorg voor kinderen is voor vrouwen
1749 negatiever dan voor mannen. Het negatieve effect van een loopbaanonderbreking
1750 wegens overige redenen is voor mannen groter dan voor vrouwen. De verschillen in
1751 opbrengsten tussen mannen en vrouwen lijken elkaar op te heffen. Het grotere
1752 negatieve effect van een loopbaanonderbreking wegens de zorg voor kinderen voor
1753 vrouwen wordt opgevangen door het grotere negatieve effect van een
1754 loopbaanonderbreking wegens werkloosheid en overige redenen voor mannen.
1755 Tabel 11 toont dat vrouwen wel vaker dan mannen de loopbaan onderbreken
1756 wegens de zorg voor kinderen dan dat mannen in vergelijking met vrouwen de
1757 loopbaan onderbreken wegens werkloosheid of overige redenen. Vrouwen hebben
1758 als het ware een dubbel negatief effect. Ze onderbreken de loopbaan vaker wegens
1759 de zorg voor kinderen en hebben te maken met een groter negatief effect daarvan op
1760 het uurloon. Mannen hebben een groter negatief effect van een
1761 loopbaanonderbreking wegens werkloosheid en overige redenen, maar onderbreken
1762 de loopbaan niet veel vaker hiervoor dan vrouwen. Deze verschillen kunnen
1763 bijdragen aan de beloningsverschillen tussen mannen en vrouwen.
1764
- 1765 Hypothese 5: Een leidinggevende positie heeft voor mannen een positief effect op
1766 het uurloon. Er is inderdaad sprake van een positief effect voor mannen op het
1767 uurloon. Voor vrouwen is het effect van een leidinggevende positie niet zo groot.
1768 Mannen profiteren in financiële termen meer van een leidinggevende positie dan
1769 vrouwen. Mannen hebben ook vaker een leidinggevende positie dan vrouwen, zie
1770 tabel 11. Dit kan bijdragen aan de beloningsverschillen tussen mannen en vrouwen.
1771
- 1772 Hypothese 6: De herkomst van een persoon heeft invloed op het uurloon.
1773 Het verschil in uurloon tussen niet-westerse allochtonen en autochtonen is groter bij
1774 mannen dan bij vrouwen. Deze hypothese wordt op basis van de bevindingen
1775 grotendeels verworpen. De hypothese wordt alleen aangenomen voor mensen die in
1776 Turkije geboren zijn. Hierbij is er voor mannen een klein negatief effect op het
1777 uurloon. Voor vrouwen is het effect niet significant.
1778
- 1779 Hypothese 7: De sector waarin een persoon werkzaam is, heeft invloed op het
1780 uurloon. De loonkloof tussen mannen en vrouwen is groter in de traditionele

1781 mannensectoren dan in de traditionele vrouwensectoren. Voor vrouwen is het wat
1782 betreft het loon, nadeliger om werkzaam te zijn in de sectoren
1783 agricultuur/landbouw/bouw en handel/transport/horeca (traditioneel mannensectoren)
1784 dan in de sector publieke diensten/onderwijs/gezondheidszorg. Voor mannen geldt
1785 alleen een significant negatief effect van de sector handel/transport/horeca ten
1786 opzichte van de sector publieke diensten/onderwijs/gezondheidszorg. Gemiddeld
1787 werkt minder dan de helft van de vrouwen in de sector publieke
1788 diensten/onderwijs/gezondheidszorg, terwijl dit financieel gezien de meest voordelige
1789 sector is voor vrouwen. Bij de mannen werkt ongeveer 20% in de sector
1790 handel/transport/horeca, een sector die ten opzichte van de sector publieke
1791 diensten/onderwijs/gezondheidszorg nadelig is voor het uurloon. Dit kan bijdragen
1792 aan de beloningsverschillen tussen mannen en vrouwen.

1793
1794 Hypothese 8a: De seksecompositie van het beroep waarin iemand werkzaam is,
1795 heeft invloed op het uurloon. Veel vrouwen (ongeveer 60%) zijn werkzaam in de
1796 beroepsgroep administratie/zakelijke dienstverlening en midden management/zorg,
1797 zie tabel 11. Deze beroepsgroepen hebben voor vrouwen de grootste negatieve
1798 effecten op het uurloon ten opzichte van de beroepsgroep hoger management. Veel
1799 mannen (ruim 60%) werken in de beroepsgroepen electro/industrie, midden
1800 management/zorg en agricultuur/landbouw/bouw. Dit zijn voor mannen de
1801 beroepsgroepen met de grootste negatieve effecten op het uurloon. Voor vrouwen
1802 zijn de negatieve effecten van de twee bovengenoemde beroepsgroepen op het
1803 uurloon groter dan de negatieve effecten van de drie beroepsgroepen zojuist
1804 genoemd voor mannen. Deze negatieve effecten van de beroepsgroepen kunnen
1805 bijdragen aan de beloningsverschillen tussen mannen en vrouwen.

1806
1807 Hypothese 8b: De werkplek waarin iemand werkzaam is, is van invloed op het
1808 uurloon. Het werken met vooral mannelijke collega's heeft een positief effect op het
1809 uurloon. Voor vrouwen loont het financieel gezien meer om te werken in een beroep
1810 waar relatief veel mannen werken dan voor mannen. Uit tabel 11 blijkt dat mannen
1811 wel vaker dan vrouwen werken op een werkplek met veel mannelijke collega's. Deze
1812 verschillen kunnen bijdragen aan de beloningsverschillen tussen mannen en
1813 vrouwen.

1814
1815 Hypothese 9: Het soort contract is van invloed op het uurloon. Mensen met een
1816 flexibel contract verdienen minder dan mensen met een contract voor onbepaalde
1817 tijd. Er bestaat geen verschil tussen mannen en vrouwen. De regressieanalyse toont
1818 aan dat een contract voor onbepaalde tijd een positief effect heeft op het uurloon
1819 voor zowel mannen als vrouwen. Voor vrouwen is het effect iets groter dan voor
1820 mannen. Mannen hebben wel vaker dan vrouwen een contract voor onbepaalde tijd.
1821 Het grotere voordeel van een contract voor onbepaalde tijd voor vrouwen, lijkt te
1822 worden opgevangen door het feit dat vrouwen minder vaak dan mannen een contract
1823 voor onbepaalde tijd hebben (zie tabel 11).

1824
1825 Hypothese 10: De arbeidsduur heeft een positief effect op het uurloon. Hoe meer uur
1826 een persoon per week werkt, hoe hoger het loon. Het effect van deeltijdarbeid is niet
1827 gelijk voor mannen en vrouwen. Voor mannen is het financieel nadeliger om in
1828 deeltijd te werken dan voor vrouwen. Op basis van de regressieanalyse blijkt dat de
1829 arbeidsduur een negatief effect heeft op het uurloon van zowel mannen als vrouwen.
1830 De hypothese wordt derhalve verworpen.

1831 Hypothese 11a: Het hebben van een partner heeft een positief effect op het uurloon
1832 voor mannen. Voor vrouwen heeft het hebben van een partner een negatief effect op
1833 het uurloon. Het loont voor mannen om getrouwd te zijn, terwijl het effect voor
1834 vrouwen niet significant is. Uit tabel 11 blijkt dat mannen vaker dan vrouwen
1835 getrouwd zijn. Dit financiële voordeel voor mannen kan bijdragen aan de
1836 beloningsverschillen tussen mannen en vrouwen.

1837
1838 Hypothese 11b: Het hebben van kinderen heeft een positief effect op het uurloon van
1839 mannen. Het hebben van kinderen heeft een negatief effect op het uurloon van
1840 vrouwen. Vrouwen hebben te maken met een zogenoemde 'child penalty'. Uit de
1841 regressieanalyse blijkt dat het voor mannen niet loont om kinderen te hebben in
1842 tegenstelling tot de hypothese. Zowel het hebben van thuiswonende kinderen als het
1843 aantal uitwonende kinderen hebben voor mannen een negatief effect op het uurloon.
1844 Voor vrouwen zijn beide effecten niet significant. Uit de resultaten blijkt dat vrouwen
1845 niet te maken hebben met een zogenoemde 'child penalty'. De hypothese zoals
1846 gesteld, wordt derhalve verworpen. Echter, de resultaten kunnen wellicht wel
1847 inzichten verschaffen. Mannen en vrouwen verschillen gemiddeld niet van elkaar wat
1848 betreft het hebben van thuiswonende kinderen, zie tabel 11. Voor mannen heeft het
1849 hebben van thuiswonende kinderen wel een negatief effect op het uurloon, terwijl dit
1850 voor vrouwen niet significant is. Hetzelfde geldt voor het aantal uitwonende kinderen.
1851 De gemiddelde waarden van mannen en vrouwen liggen dicht bij elkaar. Dit verschil
1852 in opbrengsten kan bijdragen aan de beloningsverschillen tussen mannen en
1853 vrouwen, dit keer in het voordeel van vrouwen.

1854

1855 4.3 Type opleiding

1856 Uit het literatuuronderzoek is gebleken dat het type opleiding van invloed kan zijn op
1857 het uurloon. In de dataset van de loonwijzer 2000-2004 zijn alleen gegevens bekend
1858 van vrouwen met betrekking tot het type opleiding. In deze paragraaf volgt een
1859 aparte analyse van de variabele type opleiding. In de eerste kolom staan de
1860 minimum en maximum waarden tussen haakjes. In de tweede kolom staan de
1861 standaarddeviaties tussen haakjes.

1862

1863

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)

1864
 1865 De tabel laat zien dat de meeste vrouwen een economische/ administratieve/
 1866 secretariële opleiding hebben gevolgd. De agrarische opleidingen worden het minst
 1867 gevolgd door vrouwen. Slechts 1 % van de steekproef heeft een agrarische opleiding
 1868 gevolgd.
 1869

1870 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

1871

1872 De tabel toont aan dat vrouwen die een juridische/bestuurlijke opleiding hebben
 1873 gevolgd met 16,58 euro gemiddeld het hoogste uurloon hebben. Vrouwen die een
 1874 commerciële/verkoop opleiding of een verzorgende/dienstverlenende opleiding
 1875 hebben gevolgd verdienen met 12,15 euro gemiddeld per uur het minst.

1876

1877 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 ²	0,402
Adjusted R	0,399

1878 *** = p< 0,00

1879 ** = p< 0,01

1880 * = p< 0,05

1881 Ns = niet significant

1882

1883 In deze tabel staan de dummyvariabelen van type opleiding centraal.

1884 In tabel 17 is te zien dat veel van deze variabelen geen significante coëfficiënten

1885 hebben. Opleidingen in de richting transport/communicatie/verkeer en

1886 juridisch/bestuurlijk hebben positieve effecten op het uurloon ten opzichte van
1887 opleidingen in de overige richtingen, te weten 0,027 en 0,021 respectievelijk.
1888 Opleidingen in de richting verzorging/dienstverlening, pedagogiek/docent en
1889 taalkundig/cultureel/kunstzinnig hebben een negatief effect op het uurloon, namelijk
1890 -0,027, -0,057 en -0,035 respectievelijk ten opzichte van opleidingen in de overige
1891 richtingen.
1892
1893 Hypothese 3b wordt op basis van deze gegevens verworpen. Een economische
1894 opleiding is niet financieel aantrekkelijker dan een sociale opleiding ten opzichte van
1895 de overige opleidingen. Een technische opleiding levert ook niet meer opbrengsten
1896 dan een sociale opleiding ten opzichte van de overige opleidingen.
1897
1898
1899

1900 **Hoofdstuk 5 Conclusies en discussie**

1901 *In dit laatste hoofdstuk wordt antwoord gegeven op de centrale vraagstellingen die*
1902 *de kern van dit onderzoek vormen. De belangrijkste resultaten worden herhaald en*
1903 *ze worden vergeleken met eerder besproken onderzoeken. Tot slot worden de*
1904 *bependingen van dit onderzoek besproken.*

1905

1906 5.1 Conclusies

1907 De eerste centrale vraagstelling van dit onderzoek luidt:

1908 *“Verschillen mannen en vrouwen in Nederland van elkaar wat betreft het gemiddelde*
1909 *uurloon?”*

1910

1911 Op basis van de loonwijzer data 2000-2004 blijkt dat mannen een gemiddeld uurloon
1912 van 17,20 euro hebben en vrouwen hebben een gemiddeld uurloon van 14,50 euro.

1913 Aan de hand van een t-test blijkt dat de gemiddelde uurlonen van mannen en
1914 vrouwen significant van elkaar verschillen. Mannen verdienen per uur gemiddeld
1915 significant meer dan vrouwen. De eerste vraagstelling kan positief worden
1916 beantwoord.

1917

1918 De tweede centrale vraagstelling, de verklarende vraag, luidt:

1919 *“Wat zijn de oorzaken van deze verschillen in het gemiddelde uurloon tussen*
1920 *mannen en vrouwen in Nederland?”*

1921

1922 *Human capital factoren*

1923 Leeftijd speelt een belangrijke rol bij de verklaring van het uurloon. Leeftijd heeft een
1924 positief effect op het uurloon. Hoe ouder, hoe hoger het uurloon. Het effect van
1925 leeftijd is gelijk voor mannen en vrouwen. Er is dus geen verschil in opbrengsten van
1926 de leeftijd tussen mannen en vrouwen. Deze conclusie komt overeen met de
1927 onderzoeken van Bakker *et al* (1999) en Erdem en Hoeben (2008). In hun
1928 onderzoeken tonen zij eveneens aan dat leeftijd een positief effect heeft op het
1929 uurloon en dat er geen sprake is van een returns-effect. Uit de gegevens van tabel
1930 11 blijkt dat mannen gemiddeld ouder zijn dan vrouwen. Dit compositie-effect kan
1931 zorgen voor beloningsverschillen tussen mannen en vrouwen. Hypothese 1 wordt op
1932 basis van de bevindingen aangenomen.

1933

1934 De genoten opleiding heeft eveneens een positief effect op het uurloon. In dit
1935 onderzoek is de genoten opleiding gedefinieerd als het standaard aantal jaar dat
1936 iemand opleiding/training heeft gevolgd. Uit tabel 11 blijkt dat mannen en vrouwen
1937 gemiddeld even lang opleiding/training hebben gevolgd. Beide groepen zijn
1938 gemiddeld even hoog opgeleid. Voor mannen is het effect van de genoten opleiding
1939 groter dan voor vrouwen. Mannen profiteren vanwege dit verschil in opbrengsten iets
1940 meer van hun opleiding dan vrouwen. Dit verschil in opbrengsten kan bijdragen aan
1941 de beloningsverschillen tussen mannen en vrouwen. De hypothese wordt gedeeltelijk
1942 aangenomen. Er is inderdaad sprake van een positief effect van opleiding op het
1943 uurloon. Het effect verschilt echter voor mannen en vrouwen. Het is niet het
1944 compositie-effect dat bijdraagt aan de beloningsverschillen tussen mannen en
1945 vrouwen. Hoeben en Venema (2004) stellen in hun onderzoek eveneens vast dat
1946 mannen meer vruchten plukken van hun genoten opleiding dan vrouwen. Bakker *et*
1947 *al* (1999) komen eveneens tot de conclusie dat er een verschil in opbrengsten is

1948 tussen mannen en vrouwen. In hun onderzoek tonen zij echter aan dat het effect van
1949 opleiding op het uurloon voor vrouwen significant is en voor mannen niet.
1950
1951 Werkervaring heeft ook een positief effect op het uurloon. Het effect is voor vrouwen
1952 iets groter dan voor mannen. Mannen hebben echter gemiddeld meer werkervaring.
1953 Het grotere effect van werkervaring voor vrouwen wordt opgevangen door de langere
1954 werkervaring die mannen gemiddeld hebben. De hypothese wordt gedeeltelijk
1955 aangenomen. Er is inderdaad sprake van een positief effect. Er is wel een verschil in
1956 effect tussen mannen en vrouwen. Vrouwen profiteren iets meer van hun
1957 werkervaring, maar dit effect wordt opgevangen door het feit dat mannen gemiddeld
1958 meer werkervaring hebben. De invloed van werkervaring op het uurloon komt terug
1959 bij het onderzoek van Erdem en Hoeben (2008). Napari (2008) heeft onderzoek
1960 gedaan in Finland naar het effect van werkervaring op het loon. Uit dat onderzoek
1961 kwam naar voren dat, in tegenstelling tot dit onderzoek, mannen meer voordeel
1962 hebben van hun werkervaring dan vrouwen.
1963
1964 Een loopbaanonderbreking, ongeacht de reden, is nadelig voor het uurloon ten
1965 opzichte van geen loopbaanonderbreking. Een loopbaanonderbreking wegens
1966 werkloosheid benadeelt wat betreft het uurloon mannen meer dan vrouwen. Een
1967 loopbaanonderbreking wegens de zorg voor kinderen benadeelt vrouwen meer dan
1968 mannen wat betreft het loon. Een loopbaanonderbreking wegens overige redenen
1969 benadeelt wederom mannen meer dan vrouwen wat betreft het uurloon. Vrouwen
1970 ondervinden dubbel hinder wat deze variabele betreft. Zo onderbreken zij vaker dan
1971 mannen de loopbaan wegens de zorg voor kinderen en het negatieve effect daarvan
1972 op het uurloon is groter dan voor mannen. Het effect van loopbaanonderbreking
1973 wegens werkloosheid en overige redenen is voor mannen groter, maar in vergelijking
1974 met vrouwen onderbreken zij niet veel vaker de loopbaan wegens deze redenen. Met
1975 uitzondering van het feit dat mannen een groter nadeel hebben van een
1976 loopbaanonderbreking wegens overige redenen dan vrouwen ten opzichte van het
1977 niet onderbreken van de loopbaan, kan hypothese 4 worden aangenomen. Deze
1978 verschillen kunnen ook bijdragen in de beloningsverschillen tussen mannen en
1979 vrouwen. Berkhout *et al* (2008) en Bakker *et al* (1999) tonen in hun onderzoeken
1980 eveneens aan dat een loopbaanonderbreking wegens de zorg voor kinderen voor
1981 vrouwen nadeliger is dan voor mannen en dat een onderbreking wegens
1982 werkloosheid voor mannen nadeliger is dan voor vrouwen. In tegenstelling tot dit
1983 onderzoek vinden Green en Ferber (2008) in hun onderzoek geen significant effect
1984 van loopbaanonderbreking wegens een vrijwillige terugtrekking van de arbeidsmarkt.
1985 Een onderbreking wegens werkloosheid heeft volgens deze auteurs wel een
1986 significant effect op het uurloon.
1987
1988 Het hebben van een leidinggevende positie heeft een positief effect op het uurloon
1989 van zowel mannen als vrouwen. Voor mannen is het echter aantrekkelijker om een
1990 leidinggevende positie te bekleden dan voor vrouwen. Mannen profiteren namelijk in
1991 financiële termen meer van een leidinggevende positie dan vrouwen. Mannen
1992 hebben gemiddeld ook vaker dan vrouwen een leidinggevende positie. Deze
1993 verschillen kunnen bijdragen aan de beloningsverschillen tussen mannen en vrouwen.
1994 Hypothese 5 wordt aangenomen op basis van deze bevindingen. Bakker *et al* (1999)
1995 en Tijdens (2001) delen deze conclusie. Zij vinden in hun onderzoeken ook een
1996 groter effect van een leidinggevende positie op het uurloon voor mannen dan voor
1997 vrouwen.

1998
1999 Hypothese 6 wordt grotendeels verworpen. Uit de regressieanalyse blijkt dat etniciteit
2000 niet van invloed is op het uurloon. Het geboorteland Turkije vormt hier de enige
2001 uitzondering op. Werknemers die geboren zijn in Turkije hebben in financiële termen
2002 een nadeel ten opzichte van mensen die elders geboren zijn. Voor mannen is er
2003 slechts een klein, maar significant effect en voor vrouwen is het effect niet significant.
2004 Deze conclusies komen niet overeen met die van Van Vliet (2005). In zijn onderzoek
2005 laat hij zien dat er wel degelijk een verschil bestaat tussen het uurloon van
2006 autochtonen en allochtonen. Voor allochtonen van Turkse afkomst worden de
2007 verschillen volledig verklaard door een verschil in opleiding, werkervaring, leeftijd en
2008 geslacht. Voor de overige herkomstlanden blijft er een verschil in loon bestaan. Hij
2009 toont in zijn onderzoek wel aan dat het verschil in loon tussen allochtonen en
2010 autochtonen bij vrouwen geheel verdwijnen na correctie voor verschillende
2011 achtergrond variabelen. In dit onderzoek zijn de verschillen tussen vrouwen die
2012 geboren zijn in Turkije en vrouwen die elders geboren zijn ook niet significant.
2013
2014 *Concurrentietheorie factoren*
2015 De sector waarin iemand werkzaam is, heeft invloed op het uurloon. Hiermee wordt
2016 hypothese 7 aangenomen. Het effect is voor mannen en vrouwen verschillend. Voor
2017 mannen maakt het in financiële termen niet uit of hij werkzaam is in de sector
2018 agricultuur/landbouw/bouw, commerciële diensten of publieke
2019 diensten/onderwijs/gezondheidszorg. Alleen de sector handel/transport/horeca heeft
2020 een negatief effect op het uurloon ten opzichte van de sector publieke
2021 diensten/onderwijs/gezondheidszorg. Vrouwen kunnen financieel gezien het beste
2022 werken in de sector publieke diensten/onderwijs/gezondheidszorg. De andere drie
2023 sectoren hebben een negatief effect op het uurloon ten opzichte van de sector
2024 publieke diensten/onderwijs/gezondheidszorg. De meeste vrouwen zijn werkzaam in
2025 de sectoren agricultuur/landbouw/bouw, handel/transport/horeca en commerciële
2026 diensten, terwijl dit voor vrouwen financieel niet gunstig is. Bij de mannen werkt
2027 ongeveer 20% in de sector handel/transport/horeca, wat financieel niet voordelig is
2028 ten opzichte van de sector publieke diensten/onderwijs/gezondheidszorg. Deze
2029 verschillen kunnen bijdragen aan de beloningsverschillen tussen mannen en
2030 vrouwen. De bevindingen worden gedeeld met Berkhout et al (2008). In hun
2031 onderzoek tonen zij ook aan dat in de sectoren transport, handel en bouw de
2032 loonkloof tussen mannen en vrouwen het grootst is, te nadele van vrouwen. Van
2033 Klaveren et al (2007) laten in hun onderzoek eveneens zien dat de
2034 beloningsverschillen tussen mannen en vrouwen in sectoren met relatief meer
2035 mannen groter zijn dan in sectoren met relatief meer vrouwen.
2036
2037 Het beroep is van invloed op het loon, zo blijkt uit de resultaten van de
2038 regressieanalyse. Hypothese 8a wordt aangenomen. Voor mannen is de
2039 beroepsgroep docent WO/medisch WO financieel gezien de beste beroepsgroep ten
2040 opzichte van de beroepsgroep hoger management. Voor vrouwen zijn hoger
2041 management en docent WO/medisch WO financieel gezien de beste
2042 beroepsgroepen. De overige beroepsgroepen zijn nadelig voor vrouwen wat betreft
2043 het loon. Er zijn binnen enkele beroepsgroepen grote verschillen in opbrengsten
2044 tussen mannen en vrouwen. Het is voor vrouwen veel nadeliger om te werken binnen
2045 de beroepsgroepen administratief/zakelijke dienstverlening, laborant/medisch en
2046 midden management/zorg ten opzichte van de beroepsgroep hoger management.
2047 Toch zijn veel vrouwen (ongeveer 60%) werkzaam in deze beroepsgroepen. Voor

2048 mannen is het nadeliger om te werken in de beroepsgroepen
2049 agrarisch/landbouw/bouw en electro/industrie in vergelijking met de beroepsgroep
2050 hoger management. Veel mannen (ruim 60%) werken toch in deze beroepsgroepen.
2051 Voor vrouwen zijn de negatieve effecten van de twee bovengenoemde
2052 beroepsgroepen op het uurloon groter dan de negatieve effecten van de drie
2053 beroepsgroepen zojuist genoemd voor mannen. Deze negatieve effecten van de
2054 beroepsgroepen kunnen bijdragen aan de beloningsverschillen tussen mannen en
2055 vrouwen. Wetzels en Tijdens (2002) komen tot dezelfde conclusie evenals Petersen
2056 en Morgan (1995), Fields en Wolff (1995) en Kumlin (2007). Aisenbrey en Brückner
2057 (2008) komen tot een andere conclusie. Zij concluderen op basis van hun onderzoek
2058 dat de beroepssegregatie niet van invloed is op de loonkloof. Zij menen dat het de
2059 ongelijkheid tussen mannen en vrouwen binnen beroepen is, die zorgt voor de
2060 beloningsverschillen tussen mannen en vrouwen.

2061
2062 Wanneer een werknemer relatief meer mannelijke collega's heeft, is dit bevorderlijk
2063 voor het loon. Voor vrouwen is dit effect groter dan voor mannen. Het loont financieel
2064 voor vrouwen dus om te werken met veel mannelijke collega's. Hoewel het effect
2065 voor vrouwen groter is, werken mannen veel vaker dan vrouwen op een plek met
2066 relatief veel mannen. Dit kan bijdragen aan de beloningsverschillen tussen mannen
2067 en vrouwen, wanneer slechts 27% van de vrouwen profiteert van een positief effect
2068 tegenover 79% van de mannen. Hypothese 8b wordt op basis van de bevindingen
2069 aangenomen. Wetzels en Tijdens (2002) komen ook tot de conclusie dat het loont
2070 om te werken op een plek met relatief veel mannen.

2071
2072 *Arbeidsmarktgerelateerde factoren*

2073 Een contract voor onbepaalde tijd heeft een positief effect op het uurloon. Vrouwen
2074 profiteren in financiële termen iets meer van een contract voor onbepaalde tijd dan
2075 mannen. Op basis hiervan wordt hypothese 9 aangenomen. Mannen hebben iets
2076 vaker dan vrouwen een contract voor onbepaalde tijd. Het profijt van een contract
2077 voor onbepaalde tijd voor vrouwen, lijkt te worden opgevangen door het feit dat
2078 vrouwen iets minder vaak dan mannen een contract voor onbepaalde tijd hebben.
2079 Erdem en Hoeben (2008) tonen in hun onderzoek ook aan dat een regulier contract
2080 voor onbepaalde tijd in financiële termen voordeliger is dan een regulier contract voor
2081 bepaalde tijd of een flexcontract.

2082
2083 Een opvallend resultaat is dat van de variabele arbeidsduur. Uit de regressieanalyse
2084 blijkt dat de arbeidsduur een negatief effect heeft op het uurloon, in tegenstelling tot
2085 de hypothese. Het effect is bij mannen groter dan bij vrouwen. Op basis van deze
2086 gegevens wordt hypothese 10 verworpen. Wetzels en Tijdens (2002) vinden in hun
2087 onderzoek ook een negatief effect van arbeidsduur op het uurloon.

2088
2089 *Gezinsopbouw factoren*

2090 Getrouwd zijn heeft een positief effect op het uurloon. Dit effect geldt echter alleen
2091 voor mannen. Voor mannen loont het om getrouwd te zijn, terwijl het effect voor
2092 vrouwen niet significant is. Dit verschil kan bijdragen aan de beloningsverschillen
2093 tussen mannen en vrouwen. Het effect van getrouwd zijn op het uurloon is
2094 onderzocht door onder andere Napari (2008), Kumlin (2007) en Bakker *et al* (1999).
2095 Allen vonden zij een positief effect op het loon voor mannen. Napari (2008) vond
2096 tevens een negatief effect op het loon voor vrouwen. Hypothese 11a wordt
2097 gedeeltelijk aangenomen, omdat er voor vrouwen geen negatief effect is gevonden.

2098
2099 Zowel het hebben van kinderen als het aantal uitwonende kinderen hebben
2100 negatieve effecten op het uurloon. Het loont voor mannen financieel gezien niet om
2101 kinderen te hebben. Voor vrouwen is het effect iets significant. Op basis van de
2102 regressieanalyse is er geen sprake van een zogenoemde 'child penalty' voor
2103 vrouwen. Dit, terwijl de besproken auteurs in hoofdstuk 2 allen een negatief effect
2104 vinden voor vrouwen. Op basis van de resultaten van de regressieanalyse wordt
2105 hypothese 11b verworpen. Dit betekent niet dat de resultaten wellicht inzichten
2106 kunnen verschaffen. Mannen en vrouwen verschillen gemiddeld niet veel van elkaar
2107 wat betreft het hebben van thuiswonende kinderen. Voor mannen heeft het hebben
2108 van thuiswonende kinderen wel een negatief effect op het uurloon, terwijl dit voor
2109 vrouwen niet significant is. Hetzelfde geldt voor het aantal uitwonende kinderen. Dit
2110 verschil in effecten kan bijdragen aan de beloningsverschillen tussen mannen en
2111 vrouwen, dit keer in het voordeel van vrouwen.

2112
2113 *Type opleiding*

2114 Op basis van de regressieanalyse, tabel 17, kan worden geconcludeerd dat het type
2115 opleiding niet altijd een rol speelt bij de verklaring van het uurloon. Opleidingen in de
2116 richting transport/communicatie/verkeer en juridisch/bestuurlijk hebben een positief
2117 effect op het uurloon ten opzichte van opleidingen in de overige richtingen.
2118 Opleidingen in de richting verzorging/dienstverlening, pedagogiek/docenten en
2119 taalkundig/cultureel/kunstzinnig hebben een negatief effect op het uurloon ten
2120 opzichte van opleidingen in de overige richtingen. Er kan op basis van de
2121 bevindingen niet geconcludeerd worden dat economische opleidingen financieel
2122 beter zijn dan sociale opleidingen of dat technische opleidingen beter zijn dan sociale
2123 opleidingen. Hypothese 3b wordt derhalve verworpen.

2124
2125 5.2 Discussie

2126 In deze laatste paragraaf worden enkele kanttekeningen geplaatst bij het onderzoek.
2127 Allereerst moet genoemd worden dat de gegevens van de loonwijzer tot stand
2128 komen middels een vrijwillige enquête. De representativiteit van de steekproef kan
2129 hierdoor niet worden gegarandeerd. Feit is dat vrouwen veelal de enquête invullen,
2130 waardoor deze groep oververtegenwoordigd is in de gegevens. Dit komt terug in het
2131 aandeel vrouwen in de steekproef. Een goede afspiegeling van de werkelijkheid kan
2132 hiermee niet worden gemaakt. Echter, de loonwijzer biedt wel de informatie die nodig
2133 zijn om dergelijke onderzoeken als deze te doen en een vrijwillige enquête is het
2134 instrument bij uitstek om een grote hoeveelheid personen te bereiken (Tijds, 2004).

2135
2136
2137 Een tweede kanttekening die geplaatst dient te worden is dat het onderzoek
2138 inzichten biedt in het thema. Er worden kwantitatieve verklaringen gegeven voor de
2139 onderzoekskwesties. De theorie biedt kwalitatieve verklaringen. Echter, deze
2140 verklaringen zijn niet altijd sluitend. Dit onderzoek heeft naar veel verschillende
2141 factoren gekeken en de verklaringskracht van deze variabelen onderzocht. In dat
2142 opzicht biedt het een aanvulling op onderzoeken die zich meer op specifieke factoren
2143 richten. Vervolgonderzoek blijft weliswaar nodig om de beloningsverschillen tussen
2144 mannen en vrouwen in zowel kwantitatieve als in kwalitatieve zin te verklaren. Op
2145 basis van deze regressieanalyse wordt rond de 40% van het uurloon verklaard.
2146 Verder onderzoek naar bijvoorbeeld de sector- en beroepssegregatie kan meer
2147 inzichten verschaffen in de redenen waarom vrouwen kiezen voor bepaalde sectoren

2148 en beroepen. Ook wanneer deze nadelig zijn voor het uurloon. Ook onderzoek naar
2149 het veranderende arbeidsmarktgedrag van vrouwen kan tot meer inzichten leiden.
2150
2151 Tot slot dient vermeld te worden dat de dataset gegevens van 2000-2004 bevat.
2152 Inmiddels zijn we een half decennium verder en kan de situatie veranderd zijn. Om
2153 een goed inzicht te blijven houden in de beloningsverschillen tussen mannen en
2154 vrouwen is het noodzakelijk om periodiek onderzoeken te doen naar de oorzaken
2155 van deze beloningsverschillen. Alleen met up-to-date gegevens is het mogelijk de
2156 oorzaken te achterhalen, deze adequaat aan te pakken en op die manier de
2157 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* (3rd 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^e 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
- 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 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 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 bezocht op 18 maart 2010
- 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	2006	CBS in opdracht van Min. SZW	Enquête Werkgelegenheid en Lonen (EWL) +	Steekproef van banen binnen de	Regressieanalyse	Nederland

	uurloon bij de overheid 2004			persoonsgegevens uit Enquête Beroepsbevolking + (EBB) + persoonsgegevens uit Gemeentelijke Basisadministraties (GBA)	overheid		
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.,	De	2006	Arbeidsinspectie	Aanvullend	Steekproef	Multipeler	Nederland

Bos, M.A., & Hoeben, J.	arbeidsmarktpositie van werknemers in 2004: een onderzoek naar de verschillen in beloning en mobiliteit tussen groepen werknemers			Voorzieningengebruik Onderzoek (AVO) 2004		Regressieanalyse	
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,	The Long-Term Impact of Labor	2008		National Longitudinal Survey of Youth 1979	Steekproef	Regressieanalyse	USA

M.A.	Market Interruptions: How Crucial Is Timing?			(NLSY79)			
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	2007		Japanese general Social Survey 2001 en Swedish Level of	Steekproef	Regressieanalyse en decompositie	Japan en Zweden

	of Human Capital, Workplace Sex Composition, and Family Responsibility			Living Survey 2000			
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	2002	Universiteit van Amsterdam	Loonwijzer 2001/2002	Steekproef	Regressieanalyse	Nederland

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