

Beloningsdiscriminatie van de vrouw in Nederland

DRS. J. J. SCHIPPERS*

In dit artikel wordt onderzocht in hoeverre er in Nederland sprake is van loondiscriminatie ten nadele van vrouwen op de arbeidsmarkt. Met het oog op eventueel te nemen maatregelen wordt nagegaan van welke aard de discriminatie is. Voor het onderzoek is gebruik gemaakt van gegevens zoals die door de Loontechnische Dienst verzameld zijn bij de uitoefening van zijn begeleidingstaak bij de uitvoering en toepassing van de Wet gelijk loon voor vrouwen en mannen.

Inleiding

Nadat eerder onderzocht werd welke theorieën aangewend kunnen worden ter verklaring van beloningsdiscriminatie van de vrouw op de arbeidsmarkt 1), wordt in dit artikel ingegaan op de vraag hoe het in Nederland met deze beloningsdiscriminatie gesteld is.

Een probleem bij het beantwoorden van deze vraag is het gebrek aan relevante data met betrekking tot de arbeidsmarktpositie van vrouwen en mannen (onder andere op het gebied van de beloning en de kenmerken van de werknemer en de karakteristiek van de arbeidsplaats die deze bezet). Sinds 1975 is de Loontechnische Dienst (LTD) de voornaamste bron van gegevens op dit terrein in Nederland. De jaarlijks opgestelde verslagen van deze Dienst vormen de neerslag van de begeleidingstaak die de LTD heeft in het kader van de uitvoering en toepassing van de Wet gelijk loon voor vrouwen en mannen 2), en richten zich derhalve specifiek op een vergelijking van de positie van mannen en vrouwen op de arbeidsmarkt.

Gegeven die begeleidingstaak dient er evenwel rekening mee te worden gehouden dat aan het verzamelen van de data andere overwegingen ten grondslag liggen dan het toetsen van de op basis van discriminatietheorieën geformuleerde hypothesen. Op verschillende onderdelen zijn de data dan ook onvolledig of zelfs ongeschikt voor de verwezenlijking van het hier nagestreefde doel. Zoals uit dit artikel zal blijken, kunnen echter aan de hand van nu beschikbare gegevens toch enkele belangwekkende conclusies worden getrokken.

De twee componenten van beloningsdiscriminatie

Ten aanzien van discriminerende beloningsverschillen tussen vrouwen en mannen kan een onderscheid worden gemaakt tussen directe en indirecte beloningsverschillen. Van directe beloningsverschillen wordt gesproken als mannen en vrouwen die dezelfde functie uitoefenen daarvoor een ongelijk loon ontvangen. Daarbij wordt geen aandacht besteed aan de vraag of er al dan niet sprake is van produktiviteitsverschillen tussen de betrokkenen. Van indirecte beloningsdiscriminatie is sprake als mannen en vrouwen weliswaar een gelijke functie hebben en tevens een gelijk loon betaald krijgen, maar hun arbeidsproductiviteit ongelijk is. Met evenveel recht kan in dit laatste geval van een vorm van werkgelegenheidsdiscriminatie, namelijk functie-discriminatie, worden gesproken.

Gegeven het takenpakket van de LTD, waartoe onder meer

behoort het verstrekken van informatie en toelichting omtrent de Wet gelijk loon voor vrouwen en mannen en het verzamelen van gegevens omtrent de toepassing van het beginsel „gelijke beloning voor gelijk werk”, ligt het voor de hand dat de LTD zijn eerste onderzoeken op het gebied van de eventuele directe beloningsverschillen heeft gericht 3). Aan deze onderzoeken wordt in het eerste deel van dit artikel aandacht geschonken. Het gaat daarin dus om de vraag of mannen en vrouwen die een gelijke functie uitoefenen ook gelijk worden beloond. Het tweede deel behelst de vraag of de mannen en vrouwen die in een gelijke functie worden aangetroffen ook een gelijke produktiviteit of gelijke produktieve eigenschappen hebben 4). Hierbij komt het rendement op de investeringen in „human capital” aan de orde.

Het onderzoek naar de direct discriminerende beloningsverschillen

Om de relevante directe beloningsverschillen te kunnen traceren, verdeelt de LTD de functies van vrouwelijke en mannelijke werknemers in de eerste plaats over een achttal algemene functieniveaus 5). Deze niveaus kunnen als volgt worden gekarakteriseerd:

- zeer eenvoudige routinewerkzaamheden (I);
- eenvoudige werkzaamheden waarvoor enige scholing vereist is (II);

* Ten tijde van de voorbereiding van dit artikel was de schrijver als student-assistent verbonden aan het Economisch Instituut van de Rijksuniversiteit te Utrecht. Het artikel vormt een bewerking van gedeelten uit de doctoraalscriptie *Beloningsverschillen tussen mannen en vrouwen*, die werd geschreven in het kader van de studie economie aan de Erasmus Universiteit Rotterdam. De auteur dankt drs. J. J. Siegers voor alle kritische en stimulerende opmerkingen.

1) Zie: J. J. Schippers, *Discriminatie op de arbeidsmarkt (I) en (II)*, ESB, 11 en 18 november 1981.

2) *Staatsblad*, 1975, 129, 1 april, blz. 1-6.

3) Loontechnische Dienst, *Verslag van de Loontechnische Dienst met betrekking tot de uitgeoefende begeleidingstaak inzake de Wet gelijk loon voor vrouwen en mannen over het jaar 1975*, 's-Gravenhage, 1976 en idem tot en met het verslag over het jaar 1979.

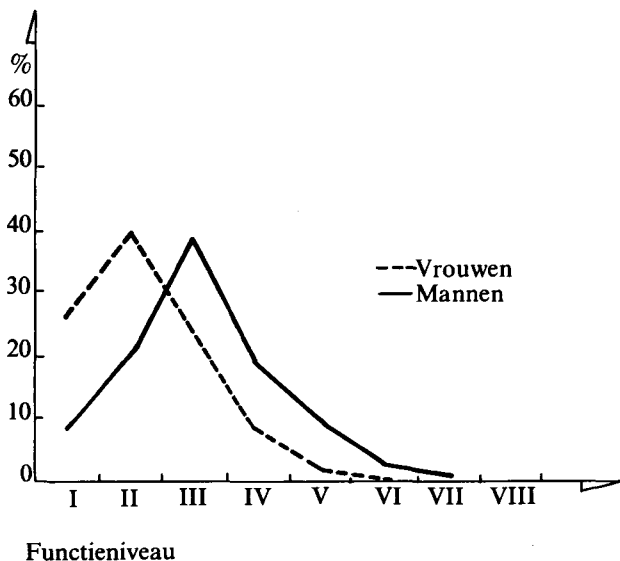
4) Bij het eerste gaat het om de feitelijke, bij het tweede om de potentiële produktiviteit. Deze behoeven niet noodzakelijk samen te vallen. Zie R. H. Frank, *Why women earn less: the theory and estimation of differential overqualification*, *American Economic Review*, jg. 68, september 1978, blz. 360-373.

5) LTD, op cit., 1977, blz. 10, 11.

- minder eenvoudige werkzaamheden waarvoor vakkennis vereist is (III);
- moeilijke werkzaamheden waarvoor een middelbare opleiding noodzakelijk is (IV);
- samengestelde werkzaamheden waarvoor een hogere opleiding vereist is (V);
- leidinggevende en/of beleidsvoorbereidende werkzaamheden (VI);
- leiding geven aan middelgrote „ondernemingen” (VII);
- leiding geven aan grote „ondernemingen” of „concernonderdelen” (VIII).

Figuur 1 laat zien hoe mannen en vrouwen in 1978 over de verschillende functieniveaus verdeeld zijn 6). De voornaamste conclusie die aan figuur 1 kan worden verbonden, is dat de vorm van de verdeling voor mannen en vrouwen sterk overeenkomt, maar dat er steeds een verschil van één functieniveau ten nadele van vrouwen bestaat.

Figuur 1. De procentuele verdeling van vrouwelijke en mannelijke werknemers over acht functieniveaus, 1978 a)



a) Het totaal van alle vrouwen, respectievelijk mannen is op 100% gesteld. Bron: LTD, op. cit., 1979, blz. 17.

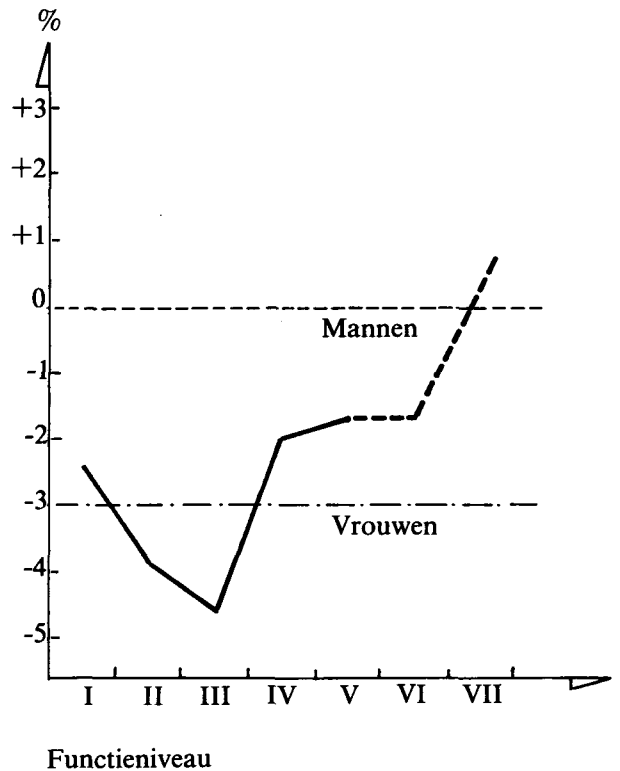
Nadat de bij het onderzoek betrokken werknemers (afkomstig uit een aantal representatieve bedrijven 7)) over de verschillende functieniveaus verdeeld zijn, wordt per functieniveau een paarsgewijze vergelijking gemaakt tussen de ontvangen beloning van een mannelijke en van een vrouwelijke werknemer „van zoveel mogelijk dezelfde leeftijd (. . .), die dezelfde arbeid of (. . .) arbeid van gelijke waarde” 8) verrichten. In verband met deze laatste clausulering wordt sinds 1977 per functieniveau een onderscheid gemaakt naar functiecategorieën, te weten:

- technische functies;
- administratieve functies;
- commerciële functies;
- verzorgende en dienstverlenende functies;
- wetenschappelijke en creatieve functies;
- algemene organisatorische en leidinggevende functies.

In figuur 2 zijn voor 1978 weergegeven de gemiddelde procentuele afwijkingen van de feitelijke beloning voor vrouwen ten opzichte van die welke mannen in functies van „gelijke waarde” ontvingen, per functieniveau. Het ontbreken van waarden voor niveau VIII wordt veroorzaakt door het feit dat op dit niveau in het geheel geen paarsgewijze vergelijkingen tussen mannen en vrouwen mogelijk waren, terwijl de stippellijnen bij de niveaus VI en VII er op wijzen dat het aantal vergelijkingen daar zo gering was dat er ten

aanzien van de afwijkingen op die niveaus geen betrouwbare gevolgtrekkingen kunnen worden gemaakt.

Figuur 2. De gemiddelde procentuele afwijking van de feitelijke beloning van vrouwen ten opzichte van die van mannen in 1978 a)



a) Bron: LTD, op. cit., 1979, blz. 25.

Het beeld dat uit de gegevens voor 1978 naar voren komt, stemt in hoge mate overeen met dat van de daaraan voorafgaande en daaropvolgende jaren. Dit blijkt onder meer wanneer de gewogen gemiddelde afwijking van de feitelijke beloning van vrouwen ten opzichte van mannen in vergelijkbare functies voor alle functieniveaus te zamen voor de achtereenvolgende jaren wordt gezien:

1976	-2 %
1977	-2,5%
1978	-3 %
1979	-2,5%

Doordat de gehanteerde begrippen nogal eens van inhoud veranderen en er herhaaldelijk wijzigingen in de onderzoekopzet en de presentatie van de resultaten van het onderzoek optreden, zijn de verslagen van de LTD voor de verschillende jaren niet in alle opzichten vergelijkbaar. Een conclusie met betrekking tot de ontwikkeling van de gemiddelde afwijking valt daardoor niet te trekken. Wel is duidelijk dat de afwijkingen in de verschillende jaren in dezelfde orde van grootte liggen.

6) De andere onderzochte jaren laten een beeld zien dat in hoge mate overeenstemt met dat voor 1978.

7) Onderzocht werden bedrijven en andere (niet-overheids)instellingen uit verschillende grootteklassen, verspreid over verschillende bedrijfstakken en regio's. Zie: LTD, op. cit., 1977, blz. 6.

8) LTD, op. cit., 1977, blz. 17. Na 1976 heeft men de voorwaarde betreffende dezelfde leeftijd laten vervallen.

Naast de gemiddelde beloningsverschillen dient de samenstelling hiervan te worden onderzocht. Nadere uitsplitsing van die verschillen brengt nogal wat variatie aan het licht. Tabel 1 laat voor 1977 en 1978 zien dat in nog geen kwart van het aantal onderzochte gevallen sprake is van (bijna) gelijke beloning van man en vrouw. Het verschil blijkt lang niet altijd ten nadele van vrouwen uit te vallen, zij het dat de algemene tendens dat vrouwen gemiddeld minder verdienen ook hier naar voren komt.

Tabel 1. De procentuele verdeling van de beloningsverschillen tussen mannen en vrouwen naar grootteklasse in 1977 en 1978, waarbij het totaal aantal der beloningsverschillen per jaar op 100% is gesteld

Het verschil tussen de beloning van vrouwen en mannen in procenten ^{a)}	1977	1978
.. --9	18,7	21,1
-9 --5	15,1	14,2
-5 --2	14,0	10,8
-2 --1	4,2	2,9
Totaal	52,0	49,0
-1 - 1	24,0	22,0
1 - 2	3,1	2,6
2 - 5	7,9	9,6
5 - 9	7,0	7,0
9 -	6,0	9,8
Totaal	24,0	29,0
Totaal	100	100

Bron: eigen berekening op basis van LTD, op. cit., 1978, blz. 25, op. cit., 1979, blz. 29.

a) Een negatief verschil duidt op een situatie waarin de beloning van vrouwen lager ligt dan die voor mannen.

Ter afsluiting van deze paragraaf over direct discriminerende loonverschillen zetten we de voornaamste conclusies op een rijtje. Aan de hand van sinds 1975 door de LTD verzamelde gegevens met betrekking tot de beloningsverhouding tussen vrouwen en mannen in vergelijkbare functies valt te constateren dat de directe beloningsverschillen in Nederland gemiddeld genomen gering zijn; globaal gezien verdienen vrouwen gemiddeld circa 2,5% minder dan hun mannelijke collega's die in dezelfde functie werkzaam zijn. Van directe beloningsdiscriminatie conform de theorie van Becker lijkt in Nederland — in tegenstelling tot bijvoorbeeld de Verenigde Staten — derhalve nauwelijks sprake te zijn 9).

Opmerkelijk was de aanzienlijke variatie in de omvang van de beloningsverschillen. Terwijl in een vijfde tot een kwart van het aantal onderzochte gevallen mannen en vrouwen evenveel verdienen, en mannen in bijna de helft van alle onderzochte gevallen met een hogere beloning uit de bus kwamen, bleken vrouwen in ruim een vierde van de paarsgewijze vergelijkingen een hogere beloning te ontvangen dan hun mannelijke collega's. Bovendien bleken de verschillen in meer dan een derde van laatstgenoemde gevallen groter dan 9%. Verschillen van deze omvang kwamen overigens nog vaker voor wanneer het verschil in het nadeel van vrouwen uitviel. Worden de vrouwen individueel beschouwd, dan blijkt een groot aantal het slachtoffer van (soms omvangrijke) directe beloningsdiscriminatie. Bezien we de vrouwen als groep dan kan, voor zover het gaat om direct discriminerende beloningsverschillen, niet van een systematische achterstelling op grote schaal van de vrouw worden gesproken. In de volgende paragrafen zal worden onderzocht of deze conclusie ook ten aanzien van indirecte beloningsdiscriminatie getrokken kan worden.

Indirecte beloningsverschillen

Terwijl in de vorige paragraaf alleen de functies van

mannen en vrouwen en de door hen ontvangen beloning vergeleken werden, behoeft de man of vrouw die in zo'n functie werkt zelf ook de nodige aandacht. Indien een mannelijke handelsreiziger per week de helft minder koopwaar slijt dan zijn vrouwelijke collega die voor dezelfde firma werkt, en beiden verdienen hetzelfde vaste loon, dan is er weliswaar sprake van een gelijke beloning voor mannen en vrouwen in dezelfde functie, maar kan toch nauwelijks worden volgehouden dat hier het principe van een gelijke beloning voor een gelijke prestatie opgeld doet. Een situatie als hier geschetst kan ontstaan wanneer de ene werknemer die een bepaalde functie uitoefent een hogere opleiding en/of meer ervaring heeft dan de andere werknemer die in deze functie werkzaam is. Indien beide werknemers toch hetzelfde loon verdienen, kan van indirecte beloningsdiscriminatie worden gesproken.

In de literatuur wordt deze vorm van discriminatie ook wel aangeduid als discriminatie met betrekking tot het geboden rendement op de investeringen in „human capital” 10). Immers, volgens de „human capital”-theorie is de produktiviteit — en daarmee de „earning capacity” — van een mens afhankelijk van diens investeringen in „human capital”. Het zijn met name de twee voornaamste vormen van investeringen in „human capital”, te weten scholing en ervaring, die in deze optiek bepalend zijn voor de beloning die een werkende ontvangt (en dus ook voor de beloningsverschillen tussen werknemers).

Het verdiende inkomen kan als rendement op de gepleegde investeringen worden gezien; wie meer investeert, mag ook meer rendement verwachten. Blijken twee werknemers nu over een verschillende hoeveelheid „human capital” te beschikken, terwijl zij toch in dezelfde functie werkzaam zijn en een gelijke beloning ontvangen, dan betekent dit dat de investeringen in „human capital” de ene werknemer blijkbaar meer rendement opleveren dan de andere 11), en kan er van discriminatie met betrekking tot het geboden rendement worden gesproken.

In de praktijk manifesteert deze vorm van discriminatie zich veelal via het verschijnsel dat werkgevers van vrouwelijke werknemers consequent een hogere opleiding of meer ervaring eisen dan van mannen om ze in een bepaalde functie aan te stellen. Deze werkgevers maken zich evenzeer schuldig aan discriminatie als degenen die vrouwen en mannen met gelijke produktiviteitskenmerken ongelijk belonen 12).

In de volgende paragrafen zal worden onderzocht of, en in hoeverre, deze vorm van discriminatie in Nederland voorkomt. Hoewel uit Amerikaanse studies 13) blijkt dat voor een volledige analyse van de investeringen in en het rendement op „human capital” een veelheid aan empirisch materiaal nodig is, kan ook aan de hand van de — beperkte — gegevens van de Loontechnische Dienst (LTD) een aantal conclusies worden getrokken. Achtereenvolgens wordt aandacht besteed aan de relatie tussen opleiding en beloning en de relatie tussen ervaring en beloning, waarna zal worden getracht de onderzochte factoren te combineren.

9) Zie over de betekenis van deze vorm van discriminatie in het kader van de totale arbeidsmarktpositie van vrouwen ten opzichte van mannen: J. J. Siegers, Ongelijkheid tussen mannen en vrouwen op de arbeidsmarkt, *Sociaal Maandblad Arbeid*, juli/augustus 1981, blz. 555.

10) Zie bij voorbeeld: J. Mincer en S. Polachek, Family investments in human capital: earnings of women, in: A. H. Amsden (red.), *The economics of women and work*, Harmondsworth, 1980, blz. 169-205.

11) Op voorwaarde dat die investeringen elders geen additioneel rendement opleveren.

12) Zie hierover voor de Amerikaanse praktijk: J. F. Madden, *The economics of sex discrimination*, Lexington, 1973; en A. O. Quester en J. Olson, Sex, schooling and hours of work, *Social Science Quarterly*, jg. 58, nr. 4, maart 1978, blz. 566-582.

13) Zie bijvoorbeeld: G. S. Becker, *Human capital*, tweede editie, New York, 1975; A. S. Blinder, On dogmatism in human capital theory, *Journal of Human Resources*, jg. 11(1), winter 1976, blz. 8-22.

Beloning en opleiding

Vanaf 1977 heeft de LTD bij elke paarsgewijze vergelijking van een man en een vrouw die in dezelfde functie werkzaam waren, ook de opleiding genoteerd die beiden genoten hadden. De wijze waarop deze waarnemingen in de verslagen van de LTD 14) zijn verwerkt, verschilt nogal voor de achtereenvolgende jaren. Dit heeft enerzijds als nadeel, dat niet alle jaarverslagen onderling vergelijkbaar zijn. Anderzijds scheidt het de mogelijkheid om de vraag of er sprake is van indirecte beloningsverschillen vanuit verschillende invalshoeken te benaderen.

Zo bieden de gegevens voor 1977 de mogelijkheid de paarsgewijs vergeleken mannen en vrouwen (die dus steeds in dezelfde functie werkzaam waren) in te delen naar inkomensklasse en opleiding 15). Op grond van deze indeling kan tabel 2 worden afgeleid, waarin ten aanzien van de genoten opleiding vijf niveaus worden onderscheiden, te weten 16):

1. basis(lager)onderwijs;
2. algemeen vormend onderwijs, lager technisch of administratief onderwijs;
3. middelbaar (beroeps)onderwijs;
4. hoger beroeps onderwijs;
5. academisch onderwijs.

Een conclusie die op grond van de gegevens uit tabel 2 kan worden getrokken, is dat vrouwen in bijna alle inkomensklassen (een uitzondering vormt inkomensklasse 12) oververtegenwoordigd zijn in de hogere opleidingsniveaus en mannen in de lagere. Gemiddeld heeft een vrouw in een inkomensklasse dus een hogere opleiding genoten dan gemiddeld voor een man in die inkomensklasse geldt. Op basis van een herschik-

king van de cijfers kan de conclusie ook als volgt worden geformuleerd: van de werknemers (alle mannen en vrouwen te zamen beschouwd) die een gelijke opleiding achter de rug hebben, zijn de mannen oververtegenwoordigd in de hogere inkomensklassen en de vrouwen in de lagere.

Het gemiddelde inkomen van mannen met een bepaald opleidingsniveau is dus hoger dan dat van vrouwen met een overeenkomstige opleiding.

Dit impliceert dat vrouwen voor het verwerven van een bepaald inkomen qua opleiding meer gewicht in de schaal moeten leggen dan mannen die met een geringere opleiding kunnen volstaan en toch hetzelfde inkomen verwerven. In „human capital”-termen suggereert dit dat het rendement op de investeringen in scholing voor vrouwen lager ligt dan voor mannen. Dit kan op een zekere mate van discriminatie wijzen, zij het dat ook andere factoren hun invloed kunnen doen gelden. Deze komen later nog aan de orde. Alvorens de modaliteiten waaronder inderdaad tot het bestaan van indirecte beloningsdiscriminatie moet worden geconcludeerd nader aan de orde te stellen, wordt eerst ingegaan op de gegevens voor de jaren 1978 en 1979.

Deze jaren leveren een beeld op dat overeenkomt met dat wat in het voorafgaande voor 1977 geschetst is. Van de vrouwen die beter opgeleid waren dan hun mannelijke collega's, verdiende in 1978 (1979) slechts 28,7% (30,1%)

14) LTD, op. cit., 1978, 1979, 1980.

15) Zie LTD, op. cit., 1978, blz. 53.

16) Zie LTD, op. cit., 1978, blz. 54. De terminologie waarmee de LTD de opleidingsklassen aanduidt, is niet eenduidig. Getracht is een zo duidelijk mogelijke „vertaling” van deze terminologie te geven.

Tabel 2. De verdeling van de bij de paarsgewijze vergelijkingen betrokken mannen en vrouwen per inkomensklasse over de onderscheiden opleidingsniveaus in 1977 in procenten

Opleidingsniveau	1		2		3		4		5		Totaal ^{a)}	
	M	V	M	V	M	V	M	V	M	V	M	V
Jaarinkomensklasse (in gld. x 1.000)												
1. 18,0- 20,1	84,9	73,3	15,1	24,0	-	2,7	-	-	-	-	100	100
2. 20,1- 22,5	66,7	53,8	26,7	38,3	6,7	7,5	-	-	-	-	100	100
3. 22,5- 25,2	51,1	31,1	34,7	50,9	14,2	17,6	-	0,5	-	-	100	100
4. 25,2- 28,3	29,5	18,5	49,3	47,6	20,8	33,5	0,3	-	-	0,4	100	100
5. 28,3- 31,7	16,3	7,7	46,9	47,5	32,1	40,4	4,3	4,4	0,5	-	100	100
6. 31,7- 35,5	12,9	9,9	45,7	35,6	32,8	44,6	8,6	9,9	-	-	100	100
7. 35,5- 39,7	5,3	1,5	38,2	32,6	36,8	47,1	18,4	19,1	1,3	-	100	100
8. 39,7- 44,5	5,2	6,2	34,5	29,2	34,5	43,1	24,1	16,9	1,7	4,6	100	100
9. 44,5- 49,9	2,7	5,1	24,3	17,9	40,5	28,2	27,0	43,6	5,4	5,1	100	100
10. 49,9- 55,9	-	-	29,0	8,3	29,0	33,3	35,5	50,0	6,5	8,3	100	100
11. 55,9- 69,3	-	-	-	-	27,3	23,5	63,6	52,9	9,1	23,5	100	100
12. 69,3- 85,9	-	-	-	11,1	7,7	22,2	46,2	33,3	46,2	33,3	100	100
13. 85,9-106,5	-	-	-	-	-	-	28,6	25,0	71,4	75,0	100	100
14. 106,5-.....	-	-	-	-	-	50,0	-	50,0	100	-	100	100

Bron: eigen berekening op basis van LTD, op. cit., 1978, blz. 53.

a) De percentages van sommige rijen tellen niet op tot 100 ten gevolge van afrondingsverschillen.

Tabel 3. Overzicht van de functievergelijkingen van mannen en vrouwen waarbij het totaal aantal vergelijkingen van vrouwen ten opzichte van mannen met een overeenkomstige positie ten aanzien van de factor opleiding steeds op 100% is gesteld

Aantal functievergelijkingen V/M, waarbij:	Opleidingsniveau vrouw lager dan dat van de man (absoluut) (in procenten)	Opleidingsniveau vrouw gelijk aan dat van de man (absoluut) (in procenten)	Opleidingsniveau vrouw hoger dan dat van de man (absoluut) (in procenten)	Alle functievergelijkingen (absoluut) (in procenten)				
V < M	84	50,6	452	48,2	181	59,7	717	51,0
V = M	20	12,1	216	23,0	35	11,6	271	19,3
V > M	62	37,3	270	28,8	87	28,7	419	29,7
alle functievergelijkingen	166	100	938	100	303	100	1407	100

Bron: LTD, op. cit., 1979, blz. 59.

Tabel 4. Overzicht van de functievergelijkingen van mannen en vrouwen waarbij het totaal aantal vergelijkingen van vrouwen ten opzichte van mannen met een overeenkomstige positie ten aanzien van de factor inkomen steeds op 100% is gesteld

Aantal functievergelijkingen V/M, waarbij:	Opleidingsniveau vrouw lager dan dat van de man (absoluut) (in procenten)	Opleidingsniveau vrouw gelijk aan dat van de man (absoluut) (in procenten)	Opleidingsniveau hoger dan dat van de man (absoluut) (in procenten)	Alle functievergelijkingen (absoluut) (in procenten)
het inkomen van V < M	84 11,8	452 63,0	181 25,2	717 100
V = M	20 7,4	216 79,7	35 12,9	271 100
V > M	62 14,8	270 64,4	87 20,8	419 100
alle functievergelijkingen	166 11,8	938 66,7	303 21,5	1407 100

Bron: LTD, op. cit., 1979, blz. 58.

Tabel 5. Overzicht van de functievergelijkingen van mannen en vrouwen waarbij het totaal aantal vergelijkingen van vrouwen ten opzichte van mannen met een overeenkomstige positie ten aanzien van de factoren dienst- en functietijd steeds op 100% is gesteld

Aantal functievergelijkingen V/M, waarbij:	Diensttijd van de vrouw korter dan die van de man (absoluut) (in procenten)	Diensttijd van de vrouw gelijk aan die van de man (absoluut) (in procenten)	Diensttijd van de vrouw langer dan die van de man (absoluut) (in procenten)	Alle functievergelijkingen (absoluut) (in procenten)
het inkomen van V < M	422 63,5	82 41,2	213 39,3	717 51,0
V = M	98 14,7	68 34,2	105 19,3	271 19,3
V > M	145 21,8	49 24,6	225 41,4	419 29,7
alle functievergelijkingen	665 100	199 100	543 100	1407 100

Aantal functievergelijkingen V/M, waarbij:	Functietijd van de vrouw korter dan die van de man (absoluut) (in procenten)	Functietijd van de vrouw gelijk aan die van de man (absoluut) (in procenten)	Functietijd van de vrouw langer dan die van de man (absoluut) (in procenten)	Alle functievergelijkingen (absoluut) (in procenten)
het inkomen van V < M	227 74,4	420 47,2	70 32,9	717 51,0
V = M	31 10,2	201 22,6	39 18,3	271 19,3
V > M	47 15,4	268 30,2	104 48,8	419 29,7
alle functievergelijkingen	305 100	889 100	213 100	1407 100

Bron: LTD, op. cit., 1979, blz. 59.

meer, maar 59,7% (57,4%) minder dan haar partner uit de vergelijking (zie voor de gegevens met betrekking tot 1978 tabel 3). Van de vrouwen die minder opgeleid waren dan hun mannelijke collega's verdiende 37,3% (30,7%) meer en 50,6% (52,6%) minder. Opvallend is dat van de vrouwen met een gelijke opleiding als hun mannelijke collega's slechts 23,0% (24,7%) ook evenveel verdient (overigens is dit percentage wel twee maal zo hoog als binnen de subgroepen waar vrouwen lager, respectievelijk hoger opgeleid zijn).

Tabel 4 laat zien dat van de circa 20% vrouwen die een beloning ontvangen die gelijk is aan die van mannen in dezelfde functie, 80% een zelfde (en ruim 92% een gelijke of betere) opleiding heeft als de partner in de vergelijking. Een gelijke opleiding is dus wel een bijna noodzakelijke, maar bij lange na geen voldoende voorwaarde voor een gelijke beloning van mannen en vrouwen die in een zelfde functie werkzaam zijn. De veronderstelling dat er langs deze weg gediscrimineerd wordt, vindt dus ook in de gegevens voor 1978 en 1979 steun.

Ter afsluiting van de beschouwing met betrekking tot het verschil in invloed van genoten onderwijs op het inkomen van mannen en vrouwen is het gewenst nog de volgende kanttekeningen te plaatsen. De conclusie dat er sprake is van beloningsdiscriminatie ten aanzien van het door vrouwen op hun investeringen in scholing behaalde rendement, berust op de impliciete veronderstelling dat al deze investeringen ook voor de beroepsuitoefening relevant zijn. Onder andere Mincer en Polachek 17) wijzen erop dat dit niet het geval hoeft te zijn. Investeringen die niet relevant zijn voor de beroepsuitoefening leveren dan wellicht rendement op bij het huishoudelijk werk, zodat het totale rendement (in de beroepssfeer plus de huishouding) niet noodzakelijkerwijze lager hoeft uit te vallen dan dat van mannen, die gewoonlijk alle rendement uit de beroepsmatige werkzaamheden moeten putten. In dit onderzoek kon met „huishoudelijk” rendement geen rekening worden gehouden 18). Het is tot dusver nog een

onbeantwoorde vraag of er een geschikt criterium bestaat om dit rendement te meten. Blijkens de literatuur is er tot dusver nog niemand in geslaagd zo'n criterium te ontwikkelen.

Functietijd, diensttijd en beloningsverschillen

Naast opleiding is het in „human capital”-modellen vooral ervaring die verondersteld wordt in sterke mate bij te dragen aan de verklaring van de hoogte van het inkomen. De in de LTD-onderzoeken onderscheiden ervaring omvat twee componenten: ervaring opgedaan in de huidige functie en ervaring die wel bij de huidige werkgever opgedaan is, maar in een andere functie. Aan de hand van de gegevens die de bij de paarsgewijze vergelijkingen betrokken mannen en vrouwen desgevraagd verstrekten, kunnen voor 1978 de tabellen 5 en 6 opgesteld worden. Deze stemmen qua opzet overeen met de tabellen 3 en 4 19).

De eerste opvallende conclusie die bij vergelijking van de data met betrekking tot opleiding en ervaring getrokken kan worden, heeft betrekking op de rij voor alle functievergelijkingen in de tabellen 4 en 6. Terwijl de vrouwen uit het onderzoek het op het terrein van opleiding minstens „zo goed doen” als hun mannelijke collega's, blijven zij op het gebied van functietijd enigszins en waar het de totale diensttijd betreft ver achter bij de mannen. Met name het laatste verschil zou erop kunnen wijzen dat mannen wat honkvaster zijn. Een eenduidige conclusie op dit punt eist echter kennis omtrent de

17) Mincer en Polachek, op. cit., blz. 179 e.v.

18) In een toekomst waarin de hoeveelheid vrije tijd aanzienlijk zal toenemen, zal ook met het rendement van de human capital-investeringen bij de vrije tijdsbesteding rekening gehouden moeten worden.
19) Voor 1977 waren er ten aanzien van functie- en diensttijd geen gegevens beschikbaar. Voor 1979 stemmen ze globaal overeen met die van 1978.

Tabel 6. Overzicht van de functievergelijkingen van mannen en vrouwen waarbij het totaal aantal vergelijkingen van vrouwen ten opzichte van mannen met een overeenkomstige positie ten aanzien van de factor inkomen steeds op 100% is gesteld

Aantal functievergelijkingen V/M, waarbij:	Diensttijd van de vrouw korter dan die van de man (absoluut) (in procenten)	Diensttijd van de vrouw gelijk aan die van de man (absoluut) (in procenten)	Diensttijd van de vrouw langer dan die van de man (absoluut) (in procenten)	Alle functievergelijkingen (absoluut) in procenten)
het inkomen van	V < M V = M V > M	82 11,4 68 25,1 49 11,7	213 29,7 105 38,7 225 53,7	717 100 271 100 419 100
Alle functievergelijkingen	665 47,3	199 14,1	543 38,6	1407 100
Aantal functievergelijkingen V/M, waarbij:	Functietijd van de vrouw korter dan die van de man (absoluut) (in procenten)	Functietijd van de vrouw gelijk aan die van de man (absoluut) (in procenten)	Functietijd van de vrouw langer dan die van de man (absoluut) (in procenten)	Alle functievergelijkingen (absoluut) (in procenten)
het inkomen van	V < M V = M V > M	420 58,7 201 74,2 268 64,0	70 9,7 39 14,4 104 24,8	717 100 271 100 419 100
alle functievergelijkingen	305 21,7	889 63,2	213 15,1	1407 100

Bron: LTD, op. cit., blz. 58.

voorgeschiedenis van het waargenomen dienstverband. Hierbij zouden vragen aan de orde moeten komen als: was de geïnterviewde in de periode voorafgaand aan die van het huidige dienstverband elders werkzaam? Wat was de aard van het werk? (het antwoord op deze vraag kan een handvat vormen om te bepalen of de overige ervaring voor de huidige functie beroepsrelevant wordt geacht); Gedurende welke tijd werd dat werk uitgeoefend? Hoe vaak en voor hoe lang werd een eventueel dienstverband onderbroken 20)?

Bezien we de tabellen 5 en 6 op zich, dan valt op dat deze sterker overeenkomen met de „common sense”-verwachting dat wie meer ervaring bezit ook meer zal verdienen dan dat dit bij de verklarende variabele opleiding het geval was. Desondanks blijkt de beschikking over meer ervaring voor vrouwen nog lang geen garantie dat ze ook meer zullen verdienen dan hun mannelijke collega's, terwijl dat in het omgekeerde geval wel in sterke mate het geval is. Van de vrouwen die een langere functietijd achter de rug hadden dan hun mannelijke collega's verdiende in 1978 (1979) 48,8% (in 1979: 48,2%) meer en 32,9% (36,8%) minder dan haar partner uit de vergelijking. Van de vrouwen die een kortere functietijd achter de rug hadden dan hun mannelijke collega's verdiende 15,4% (18,2%) meer, maar 74,4% (66,0%) minder. Kijken we naar de totale diensttijd, dan blijken vrouwen die langer in dienst zijn voor 41,4% (37,0%) meer en voor 39,3% (44,5%) minder te verdienen dan mannen in dezelfde functie en vinden we bij vrouwen die korter in dienst zijn 21,8% (21,6%) respectievelijk 63,5% (59,0%) als percentages voor hen die meer c.q. minder verdienen dan mannen in dezelfde functie. De conclusie met betrekking tot het bestaan van discriminatie van vrouwen ten aanzien van het rendement op hun investeringen in „human capital” die in de vorige paragraaf op het punt van opleiding getrokken werd, moet hier dus — met hetzelfde voorbehoud — voor ervaring worden herhaald.

De gecombineerde invloed van opleiding en ervaring

Toen op basis van de in de vorige paragrafen gepresenteerde enkelvoudige relaties (eerst tussen inkomen en opleiding en vervolgens tussen inkomen en ervaring) getracht werd meer definitieve conclusies te trekken met betrekking tot de vraag of er al dan niet sprake is van discriminatie, deed zich het probleem voor dat alleen bekend was hoe de onderzochte personen zich verhouden met betrekking tot één der genoemde factoren. Het is zeer goed mogelijk (en zelfs niet onwaarschijnlijk, gelet op wat in de literatuur over de accumulatie van „human capital” naar voren wordt gebracht 21)) dat een onderzochte werknemer enerzijds een hogere (en dat is ook veelal: een langere) opleiding achter de rug heeft, maar

anderzijds minder ervaringsjaren heeft. Het is dus gewent een koppeling tot stand te brengen tussen de verschillende factoren die volgens de „human capital”-theorie bepalend zijn voor de hoogte van het inkomen. In de jaarverslagen van de LTD blijft een dergelijke koppeling echter achterwege. Toch kan aan de hand van de wel beschikbare gegevens een stap in de goede richting gedaan worden.

Kijken we naar de cijfers voor 1978 in tabel 3 en 5 dan zien we, dat van de 1.407 benaderde vrouwen er 938 een opleiding hadden die gelijk was aan die van de man waarmee zij vergeleken werden. Van die 938 kunnen er nog maximaal (!) 518 22) een ongelijke functietijd achter de rug hebben (we hebben dan te maken met een extreem en absurd geval), zodat ten minste 420 vrouwen, i.e. 30% van de totale „steekproef”, zowel qua opleiding als functie-ervaring de gelijke van hun mannelijke collega zijn. Onder niet al te drieste veronderstellingen loopt dit aantal zover op, dat we — gelet op de gegevens uit de derde kolom van tabel 3 — het eerder gemaakte voorbehoud bij de conclusie dat er sprake is van discriminatie ten aanzien van het door vrouwen op hun investeringen in „human capital” ontvangen rendement kunnen laten vallen. Ten einde de draagwijdte van deze conclusie juist te schatten, dient voorts nog te worden bedacht, dat het volgens de „human capital”-theorie juist de factoren opleiding en ervaring zijn die van doorslaggevende betekenis zijn voor de hoogte van het inkomen 23); verschillen ten aanzien van andere (hier niet besproken) factoren doen dus mogelijk minder ter zake.

20) Met name die onderbrekingen worden door Mincer en Polachek van groot belang geacht. In deze perioden wordt namelijk veelal niets geïnvesteerd, maar bovendien verouderd de aanwezige kennis en gaat de bestaande routine verloren.

21) Zie J. Mincer, *Schooling, experience and earnings*, New York, 1974. Net als vele anderen na hem deelt hij het leven in twee perioden: een periode van scholing en een periode waarin tegen beloning gewerkt wordt. Naarmate de eerste periode langer, zal de tweede, waarin ervaring wordt opgedaan, korter zijn.

22) Het getal 518 vinden we door in tabel 5 (tweede deel) de getallen 305 en 213 van de onderste regel te sommeren. Deze getallen geven aan hoeveel vrouwen een kortere respectievelijk een langere functietijd achter de rug hebben dan hun mannelijke collega's. Als al deze vrouwen wel een gelijke opleiding zouden hebben als hun mannelijke partners, bleven er nog $938 - 518 = 420$ vrouwen over met zowel een gelijke opleiding als functietijd.

23) Bij het tot stand brengen van de koppeling tussen opleiding en ervaring werd ten aanzien van de laatstgenoemde factor alleen de functietijd in de beschouwing betrokken. Weliswaar is dat niet de enige ervaringscomponent, maar in het licht van de overweging dat het vooral om relevante ervaring gaat, waarschijnlijk wel de belangrijkste.

Samenvatting en conclusies

Aan de hand van sinds 1977 door de LTD verzamelde gegevens met betrekking tot beloning, opleiding en ervaring van mannen en vrouwen die in vergelijkbare functies werkzaam zijn, kan worden geconstateerd dat er in Nederland een aanzienlijke mate van indirecte beloningsdiscriminatie ten nadele van vrouwen bestaat. Veel vrouwen hebben een betere opleiding dan mannen die in een vergelijkbare functie werkzaam zijn, maar verdienen desondanks toch minder. Dit geldt ook wanneer vrouwen meer ervaring hebben dan mannen die in een vergelijkbare functie werken, zij het dat de situatie waarin vrouwen meer ervaring hebben dan hun mannelijke collega's minder vaak voorkomt dan die waarin vrouwen beter opgeleid zijn. Voor zover het mogelijk is de gegevens met betrekking tot opleiding en ervaring te combineren en aldus een groep vrouwen te selecteren waarvan de leden zowel qua opleiding als ervaring de gelijke van hun mannelijke

partners in de paarsgewijze vergelijkingen van de LTD zijn, moet op grond van deze combinatie de conclusie worden getrokken dat de eerder gedane constatering dat er sprake is van discriminatie ten aanzien van het rendement dat vrouwen op hun investeringen in „human capital” ontvangen, wordt bevestigd.

Nadat in het eerste deel van dit artikel direct discriminerende beloningsverschillen centraal stonden en daarna indirecte beloningsdiscriminatie aan de orde kwam, kan ten slotte worden gesteld dat, voor zover er in Nederland sprake is van beloningsdiscriminatie ten nadele van vrouwen, deze vooral tot uitdrukking komt in indirecte discriminatie, d.w.z. in het toekennen van een lagere beloning aan vrouwen dan aan mannen die beiden over gelijke produktieve kwaliteiten beschikken.

Joop Schippers