

# **Beloningsverschillen tussen mannen en vrouwen**

In een recente bijdrage aan dit tijdschrift stellen Van Driel en Israëls het probleem van het bestaan van beloningsverschillen tussen mannen en vrouwen aan de orde 1). Via een regressieanalyse met behulp van dummy-variabelen trachten zij de omvang van de bestaande directe beloningsdiscriminatie te achterhalen. Aan de hand van aanvullende analyses stellen zij vervolgens de mate van indirecte

beloningsdiscriminatie vast. Ten slotte worden de uitkomsten vergeleken met de resultaten van andere onderzoekers.

Zowel de eigen analyse van Van Driel en Israëls als de wijze waarop het onderzoek van andere auteurs geïntroduceerd wordt, geven aanleiding tot enkele kanttekeningen. Deze zullen puntsgewijs worden gepresenteerd.

## Directe versus indirecte beloningsdiscriminatie

Het door Van Driel en Israëls gehanteerde onderscheid tussen directe en indirecte beloningsdiscriminatie sluit aan bij het onderscheid tussen directe en indirecte effecten zoals dat gewoonlijk in het kader van pad-analyses wordt gemaakt. Daarmee wijkt het gehanteerde onderscheid af van de invulling die Schippers 2) en Koot-du Buy c.s. 3) eerder aan deze begrippen gaven. Zo hanteren Van Driel en Israëls het begrip directe beloningsdiscriminatie als er een beloningsverschil overblijft nadat het oorspronkelijke verschil gecorrigeerd is voor „de overige kenmerken die met het loon samenhangen” (blz. 828). In de definitie van directe beloningsverschillen die het meest aansluit bij het door de Loontechnische Dienst gehanteerde begrip 'feitelijke beloning' 4), ligt zo'n correctie niet besloten. Directe beloningsverschillen zijn volgens deze definitie beloningsverschillen tussen werknemers die dezelfde of nagenoeg dezelfde functie uitoefenen. Indirecte beloningsverschillen ontstaan volgens het eerder door Schippers ontwikkelde begrippenkader als werknemers weliswaar een zelfde functie hebben, maar binnen deze functie sprake is van produktiviteitsverschillen tussen werknemers, of wanneer werknemers met een gelijke produktiviteit ingeschakeld worden in functies van verschillend niveau. Deze wijze van definiëren sluit aan bij het juridische onderscheid tussen formele en materiële discriminatie, dat onder andere een rol speelt bij vragen met betrekking tot de naleving van de Wet gelijk loon voor vrouwen en mannen. Formele discriminatie behelst ongelijke behandeling van gelijke gevallen; bij materiële discriminatie betreft het gelijke behandeling van ongelijke gevallen 5). Hoewel er op voorhand geen aanleiding is om het ene begrippenkader te prefereren boven het andere (beide zijn ontwikkeld met een andere doelstelling voor ogen en kennen daardoor andere gebruiksmogelijkheden), dienen de onderscheiden begrippen niet te worden verward. Zo moeten de verschillen die Van Driel en Israëls als direct presenteren, volgens de eerder ontwikkelde definities als indirecte beloningsverschillen worden beschouwd. De consequentie hiervan is dat de vergelijking die Van Driel en Israëls aan het eind van hun artikel maken tussen hun resultaten en de uitkomsten van eerder onderzoek van andere auteurs ongelijksoortige grootheden betreft en daardoor weinig zinvol is.

## Beloningsverschillen en functieniveaus

Over de betekenis van functieniveau als verklarende c.q. intermediaire vari-

abele zijn in de economische literatuur uitgebreide discussies gevoerd 6). Hoewel Van Driel en Israëls deze vrijwel geheel negeren, moeten enkele hoofdpunten hieruit – met het oog op een adequate interpretatie van de uitkomsten – kort worden aangestipt. Volgens de human-capital-theorie speelt het functieniveau waarop een werknemer werkzaam is geen zelfstandige rol bij het bepalen van de beloning: werknemers worden beloond conform hun produktiviteit, die gekoppeld is aan de persoonskenmerken van deze werknemers en die niet afhangt van de arbeidsplaats die zij bezetten. Werknemers die over veel menselijk kapitaal beschikken, hebben een hoge produktiviteit onafhankelijk van het soort werk dat ze verrichten. Introductie van functieniveau als verklarende variabele is vanuit deze optiek dan ook niet gewenst c.q. niet zinvol.

De theorie van de gesegmenteerde arbeidsmarkt en de 'job queue'-theorie hebben een geheel andere visie op de relatie tussen beloning en functieniveau. In deze visie wordt de produktiviteit van een werknemer niet bepaald door diens persoonskenmerken, maar door de kenmerken van de arbeidsplaats die hij bezet. In principe zijn beloningsverschillen dan geheel te verklaren uit een verschil in functiekenmerken. In dat geval is het functieniveau waarop iemand werkzaam is dus volledig bepalend voor zijn produktiviteit en de hoogte van de beloning. Volgens de allocatie- of 'matching'-theorieën zijn zowel persoon- als functiekenmerken van invloed op de hoogte van de produktiviteit (en de beloning) van werknemers 7). Werknemers met een omvangrijke voorraad menselijk kapitaal hebben een comparatief voordeel in banen waar hoge functie-eisen gelden; hier komen hun produktieve vermogens het meest tot hun recht. Uit de door Van Driel en Israëls gehanteerde paddiagrammen blijkt dat zij zich vooral op de laatstgenoemde theoretische inzichten baseren. In dat geval ligt echter een andersoortige uitsplitsing van het totale tussen mannen en vrouwen bestaande beloningsverschil voor de hand. Interessant is met name de vraag welk deel van het totale beloningsverschil valt toe te schrijven aan een verschillende allocatie van mannen en vrouwen over functieniveaus en welk deel tot stand komt binnen de functieniveaus. Beantwoording van deze vraag vergt een analyse die twee stappen omvat. In eerste instantie dient te worden verklaard welke factoren van invloed zijn op de allocatie van mannen en vrouwen over functieniveaus. De tweede stap behelst de schatting van afzonderlijke regressievergelijkingen per functieniveau. Onderzoek van Griff e.a. 8) op basis van het *Loonstructuuronderzoek 1979* toont aan dat slechts een beperkt deel (maximaal ca. 30%) van het totale beloningsverschil tussen mannen en

vrouwen voor rekening komt van de allocatie over functieniveaus. Het restant vindt zijn oorzaak in verschillen binnen functieniveaus. Het schatten van een vergelijking ter verklaring van de loonvoet met onder andere functieniveau als verklarende variabele zoals Van Driel en Israëls doen, levert wel inzicht in de vraag welke rol het functieniveau speelt bij het tot stand komen van beloningsverschillen, maar laat bij voorbeeld de vanuit beleidsoptiek relevante vraag waardoor dan de verschillende verdeling over functieniveaus tot stand komt onbeantwoord.

## De regressieanalyses

De regressieanalyses van Van Driel en Israëls geven aanleiding tot de volgende opmerkingen. Van Driel en Israëls schatten hun vergelijkingen met een dummy-variabele voor geslacht als verklarende variabele. Op deze wijze wordt bij voorbaat iedere interactie tussen geslacht en de overige verklarende variabelen uitgesloten. Behalve onnodig, is het opleggen van deze extra restrictie ongewenst. Op theoretische gronden kan worden voorspeld dat het effect van (sommige van) de overige verklarende variabelen (zoals opleiding, leeftijd, bedrijfstak en bedrijfs grootte 9) op de loonvoet van mannen zal verschillen van het effect dat zo'n variabele heeft op de loonvoet van vrouwen. Ook uit empirisch onder-

1) J. van Driel en A.Z. Israëls, Beloningsverschillen tussen mannen en vrouwen, *ESB*, 9 september 1987, blz. 828-832.

2) J.J. Schippers, Beloningsdiscriminatie van de vrouw in Nederland, *ESB*, 5 mei, 1982, blz. 452-458.

3) A.H.E.B. Koot-du Buy, J.J. Schippers en J.J. Siegers, Beloningsverschillen tussen mannen en vrouwen in enkele sectoren van de Nederlandse economie, *ESB*, 1 mei 1985, blz. 421-426.

4) Zie bij voorbeeld 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 1978*, 's-Gravenhage, 1979, blz. 22.

5) Zie bij voorbeeld C.M. Sjerps, Tellen en tellen is twee, *Sociaal Maandblad Arbeid*, mei 1985, blz. 362-373, inz. blz. 363.

6) Zie voor een overzicht hiervan J.J. Schippers, *Beloningsverschillen tussen mannen en vrouwen – een economische analyse*, Dissertatie RUU, Wolters-Noordhoff, Groningen, 1987, blz. 44 e.v.

7) Zie voor een bespreking van de diverse arbeidsmarkttheorieën Schippers, op.cit., 1987, hoofdstuk II.

8) Y.K. Griff, J. Hartog, J.J. Schippers en J.J. Siegers, *Wage rate differentials between men and women in the Netherlands: allocational inequality versus wage rate inequality*, Onderzoeksrapport, Economisch Instituut, Utrecht, 1987.

9) Zie Schippers, op.cit., 1987, hoofdstuk IV.

zoek van Schippers en Siegers 10) blijkt dat dergelijke interactie wel degelijk een rol speelt. In termen van inkomensprofielen: er is niet alleen sprake van een niveaoverschil tussen de profielen van mannen en vrouwen; ook de helling verschilt in bepaalde segmenten.

Ten slotte zij opgemerkt dat de presentatie van de resultaten wel erg summier is: er wordt bij voorbeeld gesproken over „een bestand van ongeveer 10.000 personen”, en elke informatie over de significantieniveaus van de verschillende uitkomsten ontbreekt.

### J.J. Schippers

De auteur is verbonden aan het Economisch Instituut/Centrum voor Interdisciplinair Onderzoek van Arbeidsmarkt- en Verdelingsvraagstukken (CIAV), RU Utrecht.

10) J.J. Schippers en J.J. Siegers, Beloningsverschillen tussen mannen en vrouwen in Nederland: een analyse met behulp van human capital-loonvergelijkingen, *Maandschrift Economie*, 1986, nr. 2, blz. 108-122.

## Naschrift

In dit naschrift wordt puntsgewijs ingegaan op de opmerkingen van Schippers.

### Directe versus indirecte beloningsdiscriminatie

Er bestaan inderdaad verschillen tussen de door Schippers en ons gehanteerde definities van directe en indirecte beloningsverschillen. Het voorname onderscheid tussen de definities van directe beloningsverschillen ligt in het wel of niet corrigeren voor de overige kenmerken bij het meten van beloningsverschillen tussen mannen en vrouwen bij een zelfde functie(niveau). Zonder correctie (zoals Schippers voorstaat) kunnen deze beloningsverschillen worden gemeten door middel van de regressiecoëfficiënten van geslacht bij de regressie van het log-loon op alleen geslacht en functie(niveau). Wij vinden dan een verschil van 22%. Dit verschil in beloning van man en vrouw bij gelijke functie is voor een groot deel te wijten aan de lagere gemiddelde leeftijd van de werkende vrouw, en daardoor voor ons minder goed te interpreteren. Schippers vindt 2,5%, wat aanzienlijk afwijkt van het door ons gevonden cijfer. Afwijkingen in definities van functie(niveau) kunnen dit verschil niet weg nemen, vandaar onze verbazing.

### Beloningsverschillen en functieniveaus

Uit ons artikel blijkt dat zowel functieniveau als de overige kenmerken te zamen verantwoordelijk zijn voor de beloningsverschillen tussen mannen en vrouwen. Dit houdt in dat noch de human-capital-theorie noch de job-queue-theorie stand houden. (Het verwerpen van een model, zeker bij een

grote steekproef, hoeft overigens niet te betekenen dat het model niet waardevol is; modellen worden doorgaans ontworpen ter vereenvoudiging en niet ter vervanging van de werkelijkheid.) De door Schippers als interessant gekenschetste vraag „welk deel van het beloningsverschil valt toe te schrijven aan een verschillende allocatie van mannen en vrouwen over functieniveaus en welk deel tot stand komt binnen de functieniveaus” is door ons reeds beantwoord (zij het op een andere wijze dan in Grift e.a., 1987). Het antwoord wordt direct gevonden via het pad geslacht → functieniveau → loon, en resulteert in een loonverhouding van 1,032 (zie blz. 832 van ons artikel).

### De regressie analyses

In de literatuur worden wel interacties aangetroffen, doch zij zijn veel minder sterk dan de hoofdeffecten van de afzonderlijke kenmerken op het log-loon. Een illustratie hiervan wordt gevonden in Schippers en Siegers (1987). Daar blijkt dat bv. de regressiecoëfficiënten voor opleiding niet signi-

ficant verschillen tussen niet-gehuwde mannen en vrouwen ( $\alpha = 0,1$ ). Bij de bewering van Schippers en Siegers dat voor niet gehuwde mannen een jaar effectieve scholing een hogere loonvoet oplevert dan voor niet gehuwde vrouwen, moet dan ook een vraagteken worden geplaatst. De interactieterm tussen opleiding en geslacht draagt dus niet wezenlijk bij tot de verklaring van de beloningsverschillen.

Ook in het onderzoek van Mourits-Ruiter en Van Driel is een aantal interactietermen in het regressiemodel opgenomen. Hun invloed in termen van verklaarde variantie bleek zeer gering, hetgeen mede een gevolg was van het hanteren van een multiplicatief model. Gezien de vergroting van het aantal parameters die het opnemen van interactietermen met zich meebrengt, en het daarmee onnauwkeuriger meten van de beloningsverschillen, hebben wij dan ook afgezien van het opnemen ervan.

J. van Driel  
A.Z. Israëls