



Economische prestaties van mannen en vrouwen

Auteur(s):

Bartels, C.P.A.
Groot, T. de

De auteurs zijn verbonden aan Bureau Bartels. De eerste is tevens hoogleraar aan de Katholieke Universiteit Nijmegen. Dit artikel is gebaseerd op een pilot-studie in opdracht van de ministeries van Economische Zaken en Sociale Zaken en Werkgelegenheid. Voor een uitvoeriger verslag verwijzen we naar het rapport Emancipatie en economische performance, Bureau Bartels, 1996.

Verschenen in:

ESB, 81e jaargang, nr. 4075, pagina 808, 2 oktober 1996

Rubriek:**Trefwoord(en):**

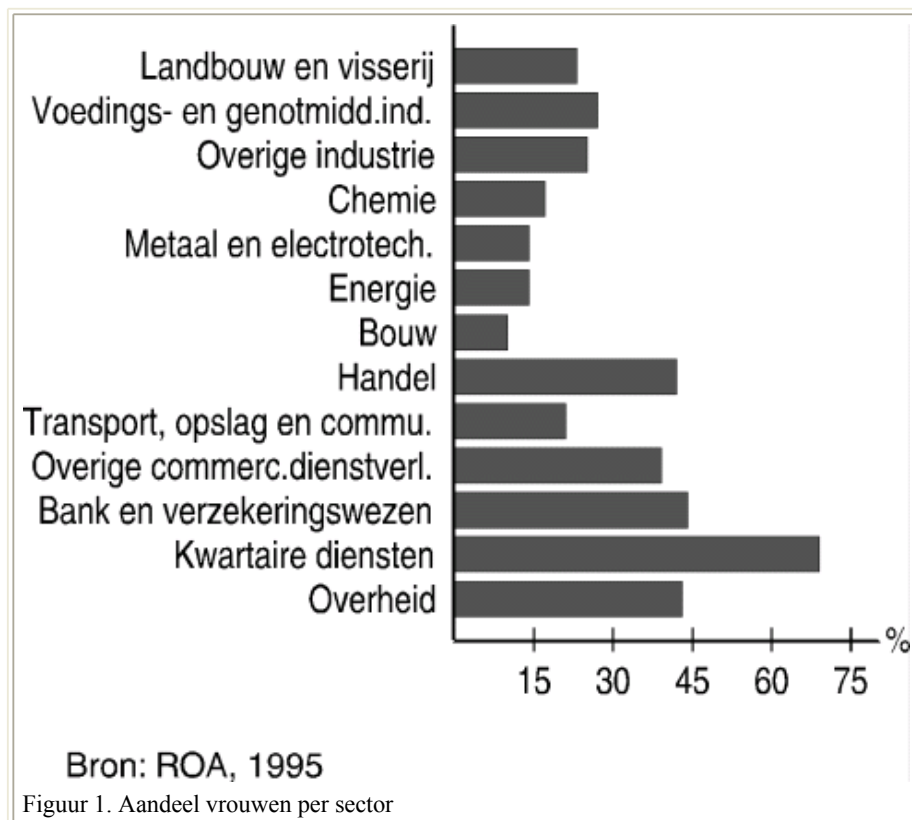
arbeid, beloning

De arbeidsparticipatie van vrouwen in Nederland is de afgelopen decennia sterk toegenomen. Toch zijn vrouwen in veel beroepsgroepen ondervertegenwoordigd, vindt doorstroming naar hogere functies slechts mondjesmaat plaats, en is de beloning van vrouwen nog steeds lager dan van mannen. Voor dertien bedrijven in de commerciële dienstverlening is onderzocht of dit te wijten is aan kosten- en productiviteitsverschillen. Dat blijkt niet het geval; het onderzoek levert sterke aanwijzingen op voor het bestaan van discriminatie.

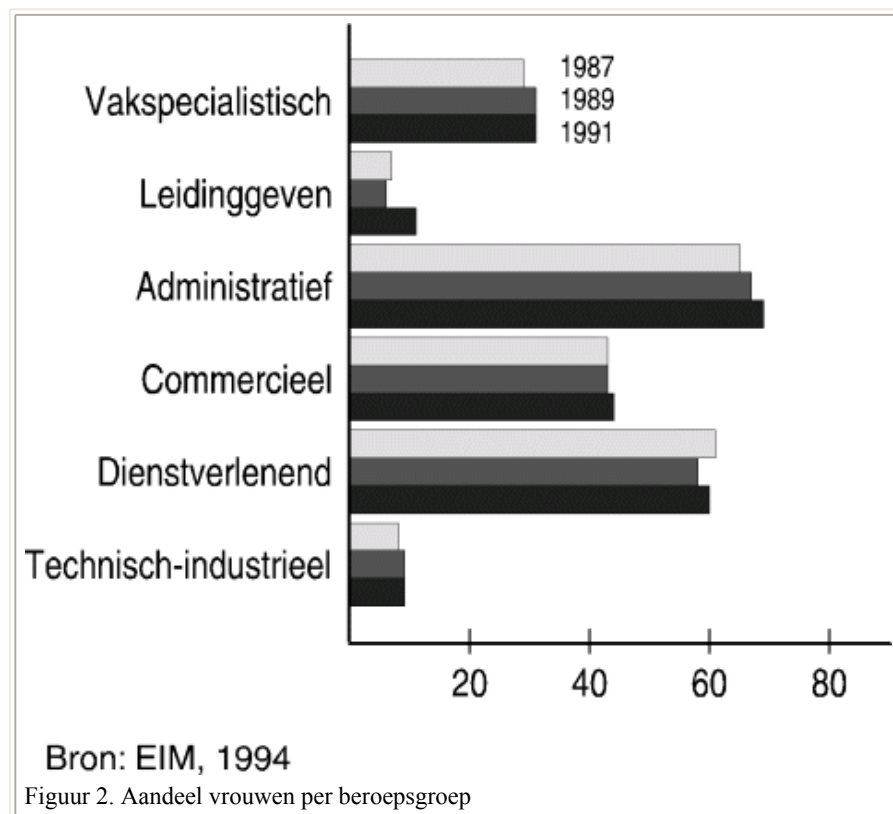
In alle ontwikkelde landen is het aandeel van vrouwen in de beroepsbevolking de afgelopen decennia flink toegenomen. Gemiddeld is in de OESO-landen nu 40% van de beroepsbevolking vrouw. In Nederland ligt de participatie van vrouwen met bijna 50% ongeveer op het Europese gemiddelde ¹. Wel werken in Nederland twee keer zo veel vrouwen in deeltijd.

Hoewel vrouwen dus een veel prominentere plaats verworven hebben op de arbeidsmarkt, is er geen sprake van een gelijke positie van mannen en vrouwen. Dit blijkt uit de selectieve vertegenwoordiging van vrouwen in sectoren, beroepsgroepen en functies, en uit de arbeidsbeloning.

Slechts in dienstensectoren blijkt het aandeel van vrouwen redelijk hoog ². De kopgroep omvat de kwartaire diensten (69% vrouw), het bank- en verzekeringswezen (44%), de overheid (43%) en de sector handel (42%). Daarentegen noteren we zeer lage aandelen in de bouw (10%), de energiesector (14%), de metaal en elektrotechniek (14%), en de chemie (17%). (figuur 1) De zogenaamde horizontale mobiliteit van vrouwen is dus zeer beperkt.



Ook voor beroepsgroepen (figuur 2) geldt dat vrouwen in sommige sterk oververtegenwoordigd zijn, en in andere juist sterk ondervertegenwoordigd. Naar een zestal hoofdberoepsgroepen bezien ³, blijken vrouwen in administratieve beroepen (69%) en dienstverlenende beroepen (60%) een duidelijke meerderheid te hebben. Alleen bij de commerciële beroepen kan gesproken worden van een evenwichtige verdeling tussen mannen en vrouwen. Bij vakspecialistische beroepen bedraagt het aandeel van vrouwen bijna een derde. Met een aandeel voor vrouwen van ongeveer 10% zijn de technisch-industriële en leidinggevende beroepen het meest onevenwichtig samengesteld.



Het zeer geringe aandeel van vrouwen in leidinggevende beroepen geeft aan dat ook de verticale mobiliteit van vrouwen beperkt is. Overigens neemt dit aandeel de laatste jaren wel duidelijk toe, maar de afstand tot een evenwichtige vertegenwoordiging is nog enorm groot ⁴.

Verder is de arbeidsbeloning voor vrouwen gemiddeld aanzienlijk lager dan voor mannen. Dit wordt natuurlijk mede verklaard uit de in het voorgaande genoemde verschillen in arbeidspositie. Uit eerder onderzoek is echter gebleken dat ook als er gecorrigeerd wordt voor opleidingsniveau, aantal gewerkte uren, aantal ervaringsjaren bij de huidige werkgever, leeftijd, functieniveau, functiesoort, economische sector, bedrijfsomvang, en wel of geen overige bestanddelen naast het functieloon, de beloning van vrouwen gemiddeld nog 9% lager is dan die voor mannen ⁵. Dat wijst op het voorkomen van discriminatie.

Om meer inzicht te krijgen in economische prestaties van mannen en vrouwen, hebben we een studie uitgevoerd voor dertien bedrijven in de professionele dienstverlening. In deze studie onderzoeken we verschillende aspecten van de productiviteit van mannen en vrouwen. Daarnaast hebben we gevraagd naar het subjectieve oordeel over mogelijke productiviteitsverschillen. De resultaten kunnen tevens duidelijk maken in hoeverre beloningsverschillen gerechtvaardigd zijn door productiviteitsverschillen, of dat er van discriminatie sprake is.

Voorbeeld: professionele dienstverlening

Het onderzoek heeft betrekking op de sector professionele dienstverlening. Hier nemen contacten tussen medewerkers en cliënten namelijk een belangrijke plaats in, zodat het bedrijfsmatig functioneren afhangt van de individuele inbreng van personeelsleden. Dat biedt een goed aanknopingspunt voor het onderzoeken van productiviteitsverschillen tussen mannen en vrouwen. Verder zijn in deze sector vrouwen redelijk vertegenwoordigd, en wordt er naar verhouding een professioneel 'human resources management' gevoerd. Dit laatste is van belang om over gegevens te kunnen beschikken.

We hebben dertien organisaties uit deze sector bereid gevonden aan het onderzoek mee te werken. Het gaat om communicatiebureaus, technische-adviesbureaus, organisatie-adviesbureaus, commerciële opleidingsorganisaties, een automatiseringsbedrijf en een makelaar. Binnen deze organisaties hebben we ons op functies gericht, waarbij intensieve contacten met cliënten onderhouden worden en waarbij er verantwoordelijkheid voor het realiseren van de omzet bestaat. Het aandeel van vrouwen in dit soort functies blijkt te variëren van 3% bij een ingenieursbureau tot 59% bij een organisatie-adviesbureau. Er is dus sprake van een grote variatie, waardoor het in principe haalbaar moet zijn om de mogelijke invloed van de aanwezigheid van vrouwen te traceren.

Voor de geselecteerde organisaties hebben we de inzet van vrouwen, en mogelijke effecten hiervan, onderzocht met behulp van schriftelijke informatie, interviews met het management en een enquête onder medewerkers. In totaal hebben 63 medewerkers de vragenlijst ingevuld. Om de subjectiviteit van de te verkrijgen informatie zo veel mogelijk te beperken, is ook een aantal cliënten telefonisch geïnterviewd, in totaal 34. Tijdens deze interviews hebben we de visie van het management en medewerkers op hun extern functioneren getoetst aan het oordeel van de cliënten. (tabel 1)

Tabel 1. Productiviteits- en kostenverschillen tussen mannen en vrouwen, gemeten en subjectief beoordeeld

	gemeten prestatie	mening personeel	mening management	mening klant
Productiviteit				
Commerciële vaardigheden	+	+	0	+
Teamgeest/betrokkenheid		+	+	+
Bijdrage aan vernieuwing	0	0	0	0
Flexibiliteit		-	0	
Bereikbaarheid	0	0	0	+
Kosten				
Kinderopvang	-			
Verloop	-			
Ziekteverzuim	-	-	-	
Scholingskosten	-			

+: vrouwen scoren gunstiger dan mannen;
 0: er is geen merkbaar verschil,
 -: vrouwen scoren ongunstiger dan mannen.

Vrouwen verdienen minder

Bij de door ons onderzochte bedrijven verdienen vrouwen minder dan mannen, en wel f. 66.700 tegenover f. 88.500 gemiddeld ⁶. Nu kan dit verschil deels toegeschreven worden aan verschillen in persoonlijke kenmerken en arbeidspositie. In dit geval hebben vrouwen bijvoorbeeld een lagere leeftijd (33 jaar tegenover 39 jaar), minder werkervaring (11 jaar tegenover 14 jaar), en een lager functieniveau.

Om te achterhalen of de beloningsverschillen volledig door deze persoonlijke verschillen bepaald worden, of dat een deel van het beloningsverschil met geslacht samenhangt, is een regressie-analyse uitgevoerd op de gegevens van individuele personen. Uit deze analyse blijkt dat een vijftal variabelen significant samenhangt met de individuele beloning, en dat hiermee 56% van de waargenomen verschillen verklaard wordt. In volgorde van belangrijkheid (gemeten aan de regressie-coëfficiënt, die tussen haakjes geplaatst is) zijn dit het functieniveau (0,50), de leeftijd (0,29), het aantal jaren onderwijs na de middelbare school (-0,17), en het geslacht, welk als een wisselvariabele meegenomen werd met de waarde 1 voor mannen (0,16). Tussen de variabelen 'aantal jaren werkervaring' en 'leeftijd' bestond een zodanig sterke correlatie, dat in de regressie-analyse alleen de leeftijd is meegenomen.

Geslacht lijkt dus van invloed op de beloning. De bijbehorende regressiecoëfficiënt impliceert dat mannen gemiddeld f. 15.000 meer verdienen dan vrouwen, alleen vanwege het man-zijn ⁷. Voor zover we arbeidsbeloning als maatstaf mogen zien van de economische productiviteit, zou dit suggereren dat deze voor mannen 20% hoger ligt dan voor vrouwen. Een diametraal tegengestelde uitleg is echter dat vrouwen nog zo sterk gediscrimineerd worden, dat hun salaris geen goede afspiegeling vormt van hun economische prestaties. Als niet een lagere productiviteit maar discriminatie de oorzaak is van het beloningsverschil, dan moet dat tot uiting komen in de economische prestaties van de bedrijven die veel vrouwen in dienst hebben.

Economische prestaties van organisaties

Hoe meten we de prestatie van een organisatie? We hebben besloten een multicriteria analyse toe te passen. Als output-indicatoren gebruiken we de omzet per werknemer en het netto-winstpercentage. Als input-indicator nemen we het aantal werkzame personen. Van de diverse verbanden die we getoetst hebben, bleek het meest overtuigende verband dat voor de aanwezigheid van vrouwen en de prestatie-indicatoren 'omzet per werkzame persoon' (correlatiecoëfficiënt, afhankelijk van gekozen specificatie, tussen 0,49 en 0,75) en een combinatie van omzet en winst (correlatiecoëfficiënt tussen 0,53 en 0,81).

De analyse op organisatieniveau suggereert dus dat een grotere inzet van vrouwen bij zou kunnen dragen aan het financieel-economisch succes van bedrijven. Om deze mogelijke samenhang verder uit te diepen, bezien we nu verschillende specifieke prestaties en kosten van vrouwen. Daartoe hebben we aan medewerkers, management en klanten hun oordeel gevraagd over prestaties van vrouwen die niet in bovenstaande regressie-analyse tot uitdrukking komen. Vervolgens hebben we de mogelijkheid bezien dat de kosten (afgezien van het salaris) van vrouwen hoger zijn dan van mannen.

Presteren vrouwen beter?

Er zijn verschillende redenen denkbaar waardoor vrouwen mogelijk productiever zijn dan mannen. Een aantal van deze redenen, ontleend aan het Britse programma *Opportunity 2000*, hebben we nader onderzocht. Deels door hierover kwantitatieve gegevens te verzamelen, en deels door te vragen naar het (subjectieve) oordeel van de betrokkenen.

Commerciële vaardigheden

We hebben in ons onderzoek op diverse manieren getoetst of er verschillen zijn in de commerciële vaardigheden van mannen en vrouwen. Een kwantitatieve benadering is het meten van de tijdsbesteding aan acquisitie in relatie tot de bereikte resultaten. We hebben de betrokken personeelsleden gevraagd hiervan zelf schattingen te maken. Vrouwen bleken per uur circa 40% meer omzet binnen te halen, zodat ze op basis van deze cijfers bij acquisitie in het voordeel lijken te zijn. Hierbij dienen we echter wel de kanttekening te plaatsen dat vrouwen in dit onderzoek veel sterker vertegenwoordigd zijn in branches met een relatief hoge omzet per werknemer (zoals organisatie-adviesbureaus en opleidingsbureaus) dan in branches met een lagere omzet (zoals de technische-adviesbureaus). Het

genoemde verschil bevat daarom een belangrijke sectorale component.

Naast deze kwantitatieve meting, hebben we alle respondenten gevraagd wat hun (subjectieve) inschatting is van de commerciële vaardigheden van mannen en vrouwen. Het management ziet nauwelijks een verschil tussen mannen en vrouwen wat betreft commerciële vaardigheden. Een beperkt deel van het personeel meent echter wel dat vrouwen beter zijn. Zo vindt 13% (acht personen) van het personeel dat vrouwen bij acquisitie meer omzet binnen halen. Slechts één persoon is van mening dat juist mannen bij acquisitie meer omzet binnen halen.

Degenen die mannen of vrouwen wel in het voordeel vinden bij acquisitie of in klantencontacten wijzen hiervoor verschillende redenen aan. De eigenschappen die met name aan vrouwen worden toegeschreven zijn 'beter luisteren' (15%), 'contactuele vaardigheden' (15%) en 'beter voorbereiden van de gesprekken met de klant' (10%). In het nadeel voor de vrouwen is het minder 'voor vol worden aangezien'. Volgens 21% van de respondenten worden mannen meer voor vol aangezien. Dit speelt met name bij de technische-adviesbureaus. Dit is vrij sterk een mannenwereld. Overigens is dit alleen de visie van het personeel. Volgens het management bestaat er immers in dit opzicht geen verschil tussen mannen en vrouwen.

Bekijken we de waarderingscijfers van de klanten, dan zien we dat de werkzaamheden van vrouwen inderdaad hoger gewaardeerd worden dan die van mannen. Vooral het contact tussen een mannelijke klant en een vrouwelijke dienstverlener lijkt beter te lopen dan tussen twee mannen.

Al met al lijkt het er op dat vrouwen vaak wat beter commercieel presteren en dat dat door collega's en klanten ook gezien wordt, alleen niet door het management.

Teamgeest

Het is een bekende hypothese dat vrouwen sterk hechten aan een goede teamsfeer, en daar meer dan mannen een bijdrage aan leveren. Dat kan een positieve invloed op de prestatie van de groep hebben. Omdat vrouwen op deze manier de prestaties van andere groepsleden verbeteren, valt het wellicht minder op dat deze productiviteitsverbetering aan de vrouwen te wijten is, en komt deze prestatie dus minder snel tot uitdrukking in de beloning van vrouwen.

Ons onderzoek wijst er inderdaad op, dat dit het geval is. Weliswaar is een meerderheid van zowel het management als de personeelsleden van mening dat hier geen verschillen tussen mannen en vrouwen bestaan, maar de minderheid die wel verschillen ziet, is van mening dat vrouwen meer voor de teamsfeer doen. Zo zien zowel management als personeel het bevorderen van een goede teamsfeer met name als een vrouwelijke eigenschap; 20% van de ondervraagde managers en 30% van de medewerkers onderschrijft deze visie. Ook vindt 16% van de personeelsleden vrouwen collega's beter motiveren.

Betrokkenheid

Klanten waarderen de betrokkenheid van vrouwen hoger dan van mannen. Ook het management en het personeel denken dat vrouwen meer betrokken zijn bij hun werk dan mannen: 7% van het management en 24% van het personeel vindt de betrokkenheid van vrouwen groter. Slechts twee procent is het hier niet mee eens. De andere geïnterviewden zagen geen verschil.

Bijdrage aan vernieuwing

Vernieuwingsvermogen is lastig te operationaliseren, vooral in de kennisintensieve dienstverlening. Hier wordt productontwikkeling meestal niet als een specifieke kostenpost opgenomen. Vernieuwing van de dienstverlening verloopt vaak gaandeweg. Een maatstaf die daarom wel wordt gehanteerd, is het deel van omzet dat men bij nieuwe klanten weet te realiseren. Deze omzet kan het gevolg zijn van nieuwe producten of van een nieuwe marktbenadering, maar ook van een nog niet eerder benaderde markt.

Om te toetsen of vrouwen een grotere bijdrage aan vernieuwing leveren dan mannen zijn we allereerst nagegaan in welke mate mannen en vrouwen nieuwe klanten weten te werven. Het blijkt dat vrouwen 51% van de geacquireerde omzet bij nieuwe klanten realiseren, tegenover 49% voor mannen. Er is dus nauwelijks sprake van een verschil. Vervolgens hebben we de verschillende typen respondenten gevraagd hun mening te geven over eigenschappen die met creativiteit en innovativiteit te maken hebben. Ook op dit punt is men in het algemeen van mening dat er geen verschil bestaat tussen mannen en vrouwen. De klanten zien in elk geval geen verschil. Enkele personeelsleden en managers vinden wel dat er sprake is van verschil. De aantallen zijn echter gering. Bovendien is het aantal personen dat mannen creatiever/innovatiever vindt vrijwel evengroot als het aantal dat vrouwen creatiever/innovatiever vindt.

Flexibiliteit

Veel vrouwen combineren hun baan met de zorg voor een gezin. Een mogelijk nadeel hiervan is dat werkgevers speciale arbeidsvoorwaarden dienen te creëren, zoals het toestaan van flexibele werktijden. In het onderhavige onderzoek blijkt dit probleem zich niet voor te doen. Juist de werkgever vraagt van de werknemers dat zij qua werktijden flexibel inzetbaar zijn. Alle geraadpleegde werknemers gaven te kennen dit ook te zijn. Desondanks bestaat bij een klein deel van de personeelsleden (16%) de indruk dat vrouwen qua werktijden minder flexibel inzetbaar zijn. Eén manager onderschrijft deze opvatting. Zes procent van de personeelsleden is echter juist van mening dat mannen minder flexibel zijn.

Bereikbaarheid

In het algemeen werken vrouwen meer dan mannen in deeltijd. In dit onderzoek werken zowel mannen als vrouwen gemiddeld 38 uur per week. Desondanks is 48% van de personeelsleden en 33% van de managers van mening dat de wens om in deeltijd te werken bij vrouwen groter is. Het in deeltijd werken zou negatief van invloed zijn op de bereikbaarheid van de betreffende personen. Gezien het feit dat de mannelijke en vrouwelijke medewerkers in dit onderzoek evenveel uren per week werken, zou met betrekking tot bereikbaarheid geen verschil tussen mannen en vrouwen moeten bestaan. Toch beoordelen de klanten de bereikbaarheid van een vrouwelijke

contactpersoon gemiddeld gesproken beter dan van een mannelijke contactpersoon. Op een schaal van één (laag) tot en met vijf (hoog) waarden zij de bereikbaarheid van vrouwen met gemiddeld een vier, terwijl zij de bereikbaarheid van mannen met 3,4 beoordelen.

Zijn vrouwen duurder?

Er is een aantal redenen waarom het in dienst nemen van vrouwen duurder kan zijn dan dat van mannen, afgezien van het salaris. Als vrouwen duurder zijn dan mannen, dan is dat een verklaring voor het feit dat vrouwen voor hetzelfde werk minder betaald krijgen. De arbeidskosten voor de werkgever zouden dan immers toch gelijk zijn.

Kinderopvang

Vaak combineren vrouwen de verantwoordelijkheid in een baan met de verantwoordelijkheid voor een gezin. Een gevolg hiervan is de behoefte aan kinderopvang. In het onderhavige onderzoek hebben slechts twee bedrijven een regeling voor kinderopvang. Bij het ene bedrijf houdt dit in dat alleen vrouwelijke medewerkers een vergoeding van vijftig gulden per maand krijgen. Het andere bedrijf (dat is aangesloten bij de cao van de grafische sector) reserveert per werknemer een vast bedrag van waaruit de kinderopvang betaald wordt. De kosten voor de mannelijke en vrouwelijke medewerkers zijn daarmee gelijk.

Verloop

Mogelijk hogere arbeidskosten van vrouwen kunnen veroorzaakt worden door een hoger verloop. In de afgelopen drie jaar bleek het uitstroompercentage onder de vrouwelijke medewerkers gemiddeld 8% per jaar tegenover 6,5% onder de mannelijke medewerkers. Het verloop onder de vrouwen is dus groter met als gevolg dat de wervingskosten toenemen. Het hogere verloop kan niet worden verklaard uit het feit dat de vrouwelijke respondenten de kans geringer achten dan de mannelijke respondenten om intern naar een hogere functie door te stromen. Dit is namelijk niet het geval. De vrouwelijke respondenten zijn zelfs optimistischer dan hun mannelijke collega's over de mogelijkheden van doorstroming naar hogere functies.

Ziekteverzuim

Bekijken we de percentages ziekteverzuim opgegeven door het management - in deze cijfers zijn alle medewerkers binnen de relevante functies opgenomen - dan zien we dat het ziekteverzuimpercentage van vrouwen (inclusief zwangerschapsverlof) 2,6% is en van mannen 2,1%. Dit verschil wordt echter niet veroorzaakt door één organisatie. Binnen deze organisatie is de helft van het aantal werknemers in functies met klantencontacten vrouw en volgens de directeur zijn deze vrouwen circa vier keer zo vaak ziek als hun mannelijke collega's. Zou deze organisatie buiten beschouwing worden gelaten, dan is het ziekteverzuim bij mannen en vrouwen volgens het management gelijk.

Wanneer we echter afgaan op het aantal dagen dat de geraadpleegde personeelsleden zelf zeggen ziek te zijn, dan zien we dat vrouwen exclusief zwangerschapsverlof zo'n zes dagen per jaar ziek zijn tegen mannen zo'n vier dagen per jaar. Gevraagd naar hun indruk van andere medewerkers, meent 15% dat vrouwen vaker ziek zijn. Vijf procent vindt mannen juist vaker ziek.

Scholingskosten

Aan de scholing van werknemers binnen werktijd zijn voor de werkgever kosten verbonden. Zowel mannen als vrouwen volgden in de afgelopen drie jaar gemiddeld circa drie dagen per jaar trainingen/ cursussen of bezochten een congres. Eén bedrijf vormt hierop een duidelijke uitzondering. Binnen dit bedrijf scholen de vrouwen vier keer zoveel als hun mannelijke collega's. Al met al volgen vrouwen meer trainingen/cursussen dan mannen.

Naast scholingsdagen leveren de werkgevers in het algemeen ook een financiële bijdrage. De scholingsinspanning van vrouwen kost het bedrijf gemiddeld f. 1.250 per persoon per jaar. Voor mannen is dit f. 800. Wanneer het hiervoor genoemde bedrijf buiten beschouwing wordt gelaten, wordt het verschil kleiner. De scholingskosten voor vrouwen zijn dan f. 950 per persoon per jaar, terwijl deze voor mannen f. 800 blijven. De kosten die werkgevers voor scholing maken, liggen dus bij vrouwen hoger dan bij mannen.

Afsluiting

We begonnen het artikel met de constatering dat vrouwen op de arbeidsmarkt een minder goede positie hebben dan mannen. Dit komt onder andere tot uiting in de lagere beloning. Nader onderzoek wijst uit dat deze lagere beloning op het eerste gezicht niet te wijten is aan slechtere prestaties, of aan hogere kosten van het in dienst nemen van vrouwen. Uit de vergelijking tussen organisaties leiden we, met het nodige voorbehoud, af dat een relatief sterke aanwezigheid van vrouwen juist positief uitwerkt op het bedrijfseconomisch resultaat.

Op zoek naar verklaringen hiervoor, hebben we een flink aantal specifieke baten en kosten vanuit diverse invalshoeken onder de loep genomen. Factoren die de genoemde positieve samenhang op organisatieniveau ondersteunen zijn betere commerciële vaardigheden van vrouwen en een goede invloed op de teamsfeer. Daarentegen zijn er ook factoren waarop vrouwen gemiddeld negatiever scoren, zoals een hoger verloop en daarmee samenhangende hogere wervingskosten, een hoger ziekteverzuim, en hogere scholingskosten.

Als cruciale grootheid komt uit deze analyse de arbeidsbeloning naar voren, al wordt dit door betrokkenen zelf niet toegegeven. Vrouwen ontvangen binnen dit homogene segment en gecorrigeerd voor diverse invloeden gemiddeld een aanzienlijk lagere beloning dan mannen. Deze blijkt niet te verklaren uit de verschillen in de diverse kosten- en batenfactoren. Deze suggereren eerder dat gender er per saldo niet toe doet, of mogelijk zelfs dat vrouwen in deze beroepsgroep nog in het voordeel zijn vanwege hun betere prestaties. De gemiddeld betere prestaties van arbeidsorganisaties met veel vrouwen kunnen we dan voor een deel terugvoeren op deze commerciële kwaliteiten, maar voor een groter deel op het belangrijke kostenvoordeel dat organisaties realiseren door vrouwen slechter te betalen dan mannen.

Deze conclusie plaatst het emancipatiebeleid voor een paradox. Enerzijds zijn er zakelijke belangen aan te voeren om meer vrouwen in te

schakelen. Anderzijds lijkt de belangrijkste zakelijke factor de onderbetaling van vrouwen. Het wegwerken van dit beloningsverschil zal het zakelijke voordeel dat verbonden is aan het inschakelen van vrouwen in belangrijke mate teniet doen. Waarmee overigens niet gezegd zij, dat dit soort discriminatie acceptabel zou zijn

1 Eurostat, *Labour force survey results 1993*, Luxemburg, 1995.

2 Researchcentrum voor Onderwijs en Arbeidsmarkt, *De arbeidsmarkt naar opleiding en beroep tot 2000*, Maastricht, 1995.

3 EIM, *Positie van vrouwen in het midden- en kleinbedrijf; een analyse en een verkenning van zes branches*, Zoetermeer, 1994.

4 Zie ook Y. Benschop, *De mantel de gelijkheid. Gender in organisaties*, Van Gorcum, Assen, 1996.

5 Ontleend aan een onderzoek van de Inspectiedienst van het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, *SZW-nieuws*, 23 november 1995. Zie ook W. Groot, E. Mekkelholt en J.J.M. Theeuwes, *Allocatie en beloningsverschillen*, OSA, Den Haag, 1994, en J.J. Schippers en J.J. Siegers, Labour market inequality between men and women: allocation differences versus wage differences, *De Economist*, 1991, blz. 401-427.

6 Opmerkelijk is, dat deze verhouding exact gelijk is aan die, welke in Schippers en Siegers (1991) werd gevonden op basis van gegevens van ruim 23.000 personen over 1984/1985.

7 Ook in de eerder genoemde studie van Schippers en Siegers werd een belangrijke invloed van sexe gemeten. De decompositie van het gemiddeld beloningsverschil tussen mannen en vrouwen gaf aan dat dit voor 40% verklaard werd uit verschillen in onderwijs, ervaring en leeftijd, voor 28% door verschillen in verdeling van mannen en vrouwen over beroepsgroepen en functieniveaus, en voor 32% alleen door sexe.