



## Het verdiende loon van homo's

**Auteur(s):**

Plug, E.J.S

Berkhout, P.H.G

*De auteurs zijn werkzaam bij aan de UvA verbonden onderzoeksinstituten, respectievelijk SCHOLAR en SEO en heteroseksueel.***Verschenen in:**

ESB, 87e jaargang, nr. 4341, pagina 16, 4 januari 2002

**Rubriek:**

monitor

**Trefwoord(en):**

discriminatie

*Nederland is misschien wel de meest tolerante Westerse samenleving als het gaat om homoseksualiteit. Maar zijn we ook zo tolerant op de arbeidsmarkt?*

Over discriminatie op de arbeidsmarkt is in de literatuur van de arbeidseconomie veel verschenen. Veelal ligt het accent op loonverschillen van vrouwen, etnische minderheden, gehandicapten of zelfs lelijke mensen. Over seksuele voorkeur zijn economen minder spraakzaam<sup>1</sup>. In dit artikel verkennen we dit in Nederland nog onontgonnen onderzoeks-terrein. Centraal staat de vraag of beloningsverschillen bestaan tussen homo's en hetero's aan het begin van hun arbeidsloopbaan, en in hoeverre ze worden veroorzaakt door productiviteitsverschillen dan wel door een discriminerende arbeidsmarkt. Daartoe werden de lonen geanalyseerd van jonge hoger opgeleiden (hbo en wo), die op het moment van enquêteren zo'n twintig maanden actief zijn op de arbeidsmarkt. De uitkomsten zijn gebaseerd op twee jaargangen van Elseviers monitor van hoger opgeleiden Studie en werk, die sedert 1997 jaarlijks wordt uitgevoerd door de Stichting voor Economisch Onderzoek der Universiteit (SEO) van Amsterdam<sup>2</sup>.

### Economische theorie en seksuele voorkeur

De basisveronderstelling om het bestaan van discriminatie op seksuele geaardheid vast te stellen, is dat discriminatie tot uitdrukking komt in het loon van een individu. Maar voordat een loonverschil kan worden toegeschreven aan discriminatie is het zinvol om te kijken of seksuele geaardheid ook langs andere wegen tot uitdrukking kan komen in het loon. De economische theorie biedt daartoe een tweetal aanknopingspunten: verschillen in voorkeuren en verschillen in vaardigheden.

#### *Verschillen in voorkeuren*

Verschillen in voorkeuren van hetero's en homo's spelen een rol wanneer ze de aan werk gerelateerde keuzes beïnvloeden. Bijvoorbeeld wanneer homoseksualiteit samen gaat met een afkeer voor technische beroepen en deze beroepen een bovengemiddeld salaris opleveren, dan nemen we lagere lonen voor homoseksuelen waar. Indicaties voor verschillen in beroeps- en studiekeuze lijken in de data aanwezig.

#### *Verschillen in vaardigheden*

Over verschillen in vaardigheden zijn boeken volgeschreven. Maar economen blijven stil als het gaat om de economische relatie tussen homoseksualiteit, vaardigheden en beloning. Nobelprijswinnaar Gary Becker vormt een uitzondering. In zijn Treatise on the family plaatst hij homoseksualiteit in de context van het traditionele huishouden. In het kort komt zijn redenering erop neer dat door een (aangeboren) comparatief voordeel in het krijgen van en zorgen voor kinderen, vrouwen zich vaker dan mannen zullen specialiseren in huishoudelijke zorgtaken. Gesteld dat kinderen minder vaak voorkomen bij homoseksuele stellen, mag worden aangenomen dat homoseksuele mannen zich gemiddeld minder uren op de arbeidsmarkt aanbieden dan hetero mannen en lesbische vrouwen meer uren dan heteroseksuele vrouwen. Loonverschillen ontstaan vervolgens door verschillen in opgebouwd menselijk kapitaal (werkervaring). Becker voorspelt dat onder mannen homo's minder verdienen, en dat onder vrouwen homo's meer verdienen<sup>3</sup>.

### Discriminatie

Op welke manier kan discriminatie op seksuele geaardheid tot uiting komen in het loon? Het resulteert direct in lagere lonen, indien werkgevers homo's met dezelfde productiviteit als hetero's minder betalen. Om dergelijk discriminerend gedrag vast te stellen, moet men beschikken over individuele gegevens over productiviteit, loon en seksuele geaardheid. Deze combinatie van gegevens komt helaas nooit voor.

Indirect kan discriminatie het loon beïnvloeden via de productiviteit van de homoseksuele werknemer. We onderscheiden drie hypothetische effecten. Ten eerste: homoseksuelen maken minder kans in sollicitatieprocedures en vinden daardoor minder snel een baan. Het gevolg is gemiddeld minder opgebouwd menselijk kapitaal en lagere productiviteit. Ten tweede: homoseksuelen ondervinden discriminatie van heteroseksuele collega's, zich uitend in mindere bereidheid tot samenwerking en uiteindelijk lagere productiviteit van

homo's. Ten derde: homoseksuelen worden minder makkelijk toegelaten tot goed betaalde en dus hoog productieve banen, waardoor ze minder snel carrière maken. Dit is het 'glazen plafond' dat ook voor vrouwen heet te bestaan<sup>4</sup>.

## Onderzoek in Nederland

Nederland is één van de meest tolerante westerse samenlevingen als het gaat om homoseksualiteit. Ongeveer 95 procent van de bevolking vindt dat homoseksuelen 'zoveel mogelijk hun leven op hun eigen manier moeten kunnen leiden'<sup>5</sup>. De vraag is in hoeverre deze tolerantie tot uiting komt in de werkomgeving. In een overzicht van sociologisch onderzoek naar homoseksualiteit in Nederland rapporteren De Graaf en Santfort dat onder Nederlandse homoseksuele werknemers een lagere arbeidssatisfactie, meer stress en een lagere acceptatie van gemaakte fouten wordt waargenomen. Onderzoek onder werkgevers suggereert dat homoseksualiteit van geen enkele betekenis is als het gaat om promoties en ontslag- en aannamekansen van werknemers<sup>6</sup>. Vrijwel alle empirische studies naar arbeidsmarkteffecten van homoseksualiteit in Nederland hebben te maken met praktische problemen, die de betrouwbaarheid van de uitkomsten nadelig beïnvloeden. Ten eerste zijn de steekproeven niet groot, zodat het aantal waargenomen homoseksuelen te klein is om een solide basis te vormen voor statistische analyses. Ten tweede zijn de onderzoeken vrijwel altijd opgezet met als doel aan homoseksualiteit gerelateerde ervaringen van respondenten op te tekenen. Hierin schuilt het gevaar van selectieve respons: de ongelukkigen zullen, als de mogelijkheid zich voordoet, met grotere kans responderen. Daarbij wordt bijvoorbeeld een afwijzing bij een sollicitatieprocedure al snel ten onrechte toegeschreven aan een minderheidskenmerk zoals homoseksualiteit, terwijl in werkelijkheid een andere kandidaat objectief meer geschikt was voor de vacature. Overrapportage van negatieve aan homoseksualiteit gerelateerde ervaringen is het gevolg. Onder werkgevers daarentegen mag een licht positieve vertekening verwacht worden.

Voor de hier gepresenteerde onderzoeksresultaten geldt dat niet. We beschikken over een grote steekproef. Onder de 9757 waarnemingen bevinden zich 354 homoseksuelen<sup>7</sup>. Bovendien ligt het accent van de vragenlijst op studieprestaties en arbeidsmarktgedrag en niet op homoseksualiteit zelf. De seksuele voorkeur van de respondent wordt aan het eind van de vragenlijst terloops vastgesteld in een blok van vragen over 'algemene persoonskenmerken'.

## Homo's en hun loon

Uit [tabel 1](#) blijkt dat homoseksuelen onder mannen minder vaak terecht komen in technische, financiële en ict-beroepen, en relatief vaak in zorgverlenende beroepen, personeel en organisatie en administratieve functies. Ook in de studiekeuze van mannen zijn verschillen zichtbaar. Homoseksuele mannen kiezen minder vaak voor economische en technische studies en vaker voor een opleiding in de gezondheidszorg of een sociaal-culturele opleiding. In recht, talen en kunst lijken homoseksuelen eveneens oververtegenwoordigd. Onder vrouwelijke jonge hoger opgeleiden zijn de verschillen kleiner. Een opmerkelijk verschil is dat lesbiennes vaker in managementfuncties terechtkomen. Evenals bij de homoseksuele mannen kiezen ze minder vaak voor economie en techniek, en vaker voor sociaal-culturele opleidingen. Als het gaat om beroeps- en studiekeuze zien we dus verschillen tussen heteroseksuelen en homoseksuelen. Daaruit kunnen beloningsverschillen voortvloeien die niets te maken hebben met discriminatie en alles met op individuele voorkeuren gebaseerde keuzes.

**Tabel 1. Beroeps- en studiekeuze van hoger opgeleiden naar geslacht en seksuele voorkeur, percentages**

	mannen		vrouwen	
	hetero	homo	hetero	lesbisch
<b>beroepsgroepen</b>				
management, directie	4	6	2	5
financiële beroepen	15	10	7	8
verkoop en communicatie	10	11	14	14
technici	14	7	3	2
ict-ers en programmeurs	15	9	3	3
onderwijzers	13	15	21	19
medici en zorgverleners	3	9	9	7
p/o en administratie	4	11	14	12
overheidsambtenaren	6	6	9	8
overige beroepsgroepen	14	15	17	23
<b>studiekeuze</b>				
recht	8	12	11	10
economie	33	25	23	17
sociaal cultureel	9	16	24	31
natuur	6	5	2	3
techniek	29	16	6	3
landbouw	5	5	3	5
onderwijs	3	5	12	10
gezondheidszorg	4	10	11	14
talen en kunst	3	6	8	7
aantal observaties	4632	209	4641	145

Bron: seo/Elsevier, Studie en werk, Amsterdam, 1999 en 2000.

Om loonverschillen tussen heteroseksuelen en homoseksuelen zo goed mogelijk vast te stellen is een loonvergelijking geschat in een aantal varianten. Zo werd het effect van seksuele geaardheid op het netto maandinkomen onderzocht, maar ook op het netto uurloon. Daarbij werd gekeken in hoeverre het effect veranderde na toevoeging van combinaties van extra controlere variabelen, zoals studie, beroep, baanniveau, bedrijfstak, woonregio, leeftijd, partner en het aantal gewerkte uren. Om het mogelijk versturende effect van de

arbeidsaanbodbeslissing te minimaliseren werden alleen voltijders (32 of meer uur per week) in de analyse betrokken. In dit artikel (zie [tabel 2](#)) worden alleen de relevante coëfficiënten van de meest volledige specificatie van de vergelijking voor het netto uurloon gepresenteerd. De uitkomsten hebben betrekking op pas afgestudeerde hoger opgeleiden (hbo en wo) die in de jaren 1998 en 1999 de arbeidsmarkt betraden en gemiddeld twintig maanden na afstuderen werden ondervraagd.

**Tabel 2. Psychische werkbelasting naar geslacht, in procenten**

ln(netto uurloon)	coëfficiënt	t-waarde
t.o.v. de heteroseksuele man		
homoseksuele man	-0,027	1,93*
heteroseksuele vrouw	-0,034	8,50***
t.o.v. de heteroseksuele vrouw		
lesbische vrouw	0,040	2,35**
overige regressoren: studie, beroepsgroep, baanniveau, bedrijfstak, woonregio, leeftijd, partner, omvang dienstverband		
r <sup>2</sup>	0,22	
n	9757	

\*= significant bij  $\alpha=0,10$ ; \*\*= significant bij  $\alpha=0,05$ ; \*\*\*= significant bij  $\alpha=0,01$ ;

Bron: seo/Elsevier, Studie en werk, Amsterdam, 1999 en 2000.

Uit [tabel 3](#).

**Tabel 3. Alternatieve gender gaps getoetst. De getoetste nulhypothese luidt dat er geen beloningsverschil is tussen werknemers van verschillend geslacht en verschillende geaardheid. Een hoge f-waarde en een kans  $p < 0,05$  suggereren dat deze hypothese moet worden verworpen. Alleen tussen hetero mannen en hetero vrouwen bestaat dus een verschil**

	f-waarde	p
1. hetero mannen en hetero vrouwen	50,47	0,00
2. homo mannen en lesbische vrouwen	2,34	0,21
3. homo mannen en hetero vrouwen	0,21	0,65
4. hetero mannen en lesbische vrouwen	0,12	0,73

Bron: seo/Elsevier, Studie en werk, Amsterdam, 1999 en 2000.

Alternatieve gender gaps getoetst.

De getoetste nulhypothese luidt dat er geen beloningsverschil is tussen werknemers van verschillend geslacht en verschillende geaardheid. Een hoge

f-waarde en een kans  $p < 0,05$  suggereren dat deze hypothese moet worden verworpen. Alleen tussen hetero mannen en

hetero vrouwen bestaat dus een verschil blijkt dat - ceteris paribus - homoseksuele mannen gemiddeld 2,7 procent netto per uur minder verdienen dan heteroseksuele mannen, en heteroseksuele vrouwen 3,4 procent minder dan heteroseksuele mannen. Lesbische vrouwen verdienen 4,0 procent meer dan heteroseksuele vrouwen. Kunnen we deze loonverschillen aan discriminatie toeschrijven? Wij denken van niet. Als de arbeidsmarkt consequent discrimineert in het nadeel van homoseksualiteit, zullen homo's ongeacht hun geslacht altijd slechter af zijn dan hetero's. Dat we dit niet waarnemen onder werkende vrouwen suggereert dat de arbeidsmarkt niet consistent nadelig discrimineert naar seksuele geaardheid, althans niet aan het begin van de arbeidsloopbaan van hoger opgeleiden. Het zijn dus onverklaarde verschillen in productiviteit die bovenstaande loonverschillen veroorzaken. Homoseksuele mannen zijn kennelijk wat minder productief en lesbische vrouwen wat meer dan hun heteroseksuele soortgenoten.

*De verschillen zijn klein*

De verschillen die we waarnemen zijn overigens in absolute zin niet groot. Daarvoor bestaan drie verklaringen:

» loonverschillen hebben nog niet de tijd gehad om tot volle wasdom te komen omdat de loopbaan van onze respondenten nog pril is. Het feit dat ze er al zo snel zijn, en statistisch waarneembaar, is in dat licht gezien des te opmerkelijker.

» in tegenstelling tot eigenschappen als geslacht en huidskleur is de seksuele voorkeur van een werknemer voor de werkgever niet per

se waarneembaar. Wij hebben geen informatie over welke werkgevers bekend zijn met de seksuele geaardheid van hun werknemers. De gevonden cijfers zijn een gemiddelde. Als we de werkgevers die allen de geaardheid van de werknemers kennen, zouden kunnen onderscheiden, is het effect van discriminatie mogelijk groter.

» het is bekend dat er meer gediscrimineerd wordt in een ruime arbeidsmarkt dan in een krappe. Omdat de gegevens zijn verzameld op het moment dat werkgevers om werknemers stonden te springen, is het mogelijk dat we het niet waarnemen.

### *En vrouwen dan?*

Uit veel empirisch onderzoek komt naar voren dat vrouwen minder verdienen dan mannen<sup>8</sup>. Discriminatie van vrouwen wordt nogal eens aangevoerd als een belangrijk mechanisme om het bestaan van deze zogenaamde 'gender gap' te verklaren. De seksuele geaardheid biedt een extra dimensie waarmee deze hypothese eenvoudig kan worden getoetst. Het stelt ons in staat niet alleen heteroseksuele mannen en vrouwen te vergelijken, maar ook homoseksuele mannen en lesbische vrouwen. Daarnaast zijn de 'kruisingen' interessant, met andere woorden: bestaan loonverschillen tussen homoseksuele mannen en heteroseksuele vrouwen en tussen heteroseksuele mannen en lesbische vrouwen? Deze alternatieve gender gaps worden in [tabel 3](#) aan de hand van de gepresenteerde loonvergelijking op hun significantie getoetst. Uit de tabel blijkt dat alleen een significant beloningsverschil wordt waargenomen tussen hetero mannen en hetero vrouwen. De overige gender gaps blijken niet te bestaan en dat is opmerkelijk. We meten geen verschil tussen homo mannen en lesbische vrouwen, geen verschil tussen homo mannen en hetero vrouwen en geen verschil tussen hetero mannen en lesbische vrouwen. Omdat we weten dat er van discriminatie op basis van seksuele geaardheid geen sprake is, kunnen we ook niet spreken van consequente discriminatie op grond van geslacht.

### **Conclusie**

In dit artikel is de relatie tussen homoseksualiteit en loon empirisch verkend. De resultaten hebben betrekking op pas afgestudeerde hoger opgeleiden aan het begin van hun carrière. We vinden dat in vergelijking tot heteroseksuele mannen, homo's drie procent minder verdienen, en in vergelijking tot heteroseksuele vrouwen lesbiennes vier procent meer. De verschillen zijn aan het begin van de arbeidsloopbaan nog klein en worden met name veroorzaakt door productiviteitsverschillen. De uitkomsten suggereren bovendien dat op de Nederlandse arbeidsmarkt van pas afgestudeerde hoger opgeleiden noch wordt gediscrimineerd op seksuele geaardheid, noch op geslacht. Goed nieuws dus voor de commissie gelijke behandeling.

---

1 In de literatuur vonden we slechts drie empirische studies over het effect van seksuele voorkeur op het loon in de VS. De beloningsverschillen lopen daarin uiteen van twee tot maar liefst dertig procent lagere lonen voor homoseksuelen in vergelijking met heteroseksuelen.

2 De hier gepresenteerde uitkomsten zijn gebaseerd op een voor publicatie aangediend artikel genaamd Effect of sexual preferences on earnings in the Netherlands. Geïnteresseerden kunnen het artikel opvragen via [plug@fee.uva.nl](mailto:plug@fee.uva.nl).

3 Zie G. Becker, A treatise on the family, Harvard University Press, Cambridge MA, 1981,

4 Zie P. Gautier en M. Zijl, [Het glazen plafond zichtbaar gemaakt](#), *ESB*, 25 september 1998, blz. 724-726.

5 Zie: Sociaal en Cultureel Planbureau; Sociaal Cultureel Rapport '96, SCP/VUGA, Rijswijk/Den Haag, 1996.

6 H. de Graaf en T. Sandfort, De maatschappelijke positie van homoseksuele mannen en lesbische vrouwen, NISSO publicatie, Utrecht, 2001.

7 In onze steekproef bevinden zich 484 niet-heteroseksuelen, dat is bijna vijf procent van de alle hoger opgeleide starters. We laten de 130 biseksuelen verder buiten beschouwing.

8 Zie Joseph Altonji en Rebecca Blank, Race and gender in the labor market, in: O. Ashenfelter en D. Card (red.), Handbook of Labor Economics, volume III, Elsevier Science, 1999.