



## Hogere participatie vrouwen leidt tot grotere beloningsverschillen

**Auteur(s):**

A.P. van Vuuren

*De auteur is als universitair docent verbonden aan de afdeling Algemene en ontwikkelingseconomie aan de Vrije Universiteit, Amsterdam.*

[vuuren@tinbergen.nl](mailto:vuuren@tinbergen.nl)

**Verschenen in:**

ESB, 89e jaargang, nr. 4446, pagina 537, 12 november 2004

**Rubriek:**

arbeidsmarkt

**Trefwoord(en):**

*Vrouwen die voltijds werken, verdienen minder dan mannen. Dit is maar beperkt verklaarbaar uit voor de arbeidsmarkt relevante verschillen tussen mannen en vrouwen. Omdat maar een selectief deel van de vrouwen werkt, zal dit beloningsverschil nog verder toenemen als de arbeidsparticipatie van vrouwen toeneemt.*

Volgens een landenstudie van de oeso in 2002 behoort Nederland tot de landen met de hoogste verschillen tussen het gemiddelde uurloon van mannen en vrouwen (oeso, 2002). Dit is verrassend, omdat het opleidingsniveau van de Nederlandse vrouw nauwelijks verschilt van dat van de Nederlandse man. In landen met vergelijkbare verschillen tussen uurlonen, zoals de Verenigde Staten en het Verenigd Koninkrijk, is het gemiddelde opleidingsniveau van vrouwen een stuk lager dan dat van mannen. Door hiervoor te corrigeren, concludeert de oeso dat de beloningsverschillen in laatstgenoemde landen nog wel meevallen en dat de verschillen in Nederland wel degelijk blijven bestaan.

Bij de studie van de oeso kunnen de nodige kanttekeningen worden geplaatst (zie tekstkader). In dit artikel wordt het beloningsverschil tussen mannen en vrouwen nader onder de loep genomen. Inzicht in de verdeling van beloningsverschillen over de populatie kan van belang zijn voor het ontwerp van beleid. Het terugdringen van eventuele beloningsverschillen aan de onderkant van de arbeidsmarkt kan worden bereikt door subsidies te verstrekken voor kinderopvang. Vrouwen kunnen zich dan meer op de arbeidsmarkt richten en hun baankeuze niet slechts laten hangen van de mogelijkheid om een baan te combineren met de zorgtaak. Indien er echter sprake is van een glazen-plafondeffect (zie kader), dan is een dergelijke - veelal inkomensafhankelijke - maatregel veel minder effectief. Voor potentieel goed verdienende, hoog opgeleide vrouwen is een dergelijke subsidie in relatie tot het inkomen te gering om effect te hebben (vergelijk Albrecht et al, 2003).

In deze studie gaan we in op de vraag of een glazen plafond aanwezig is en of dit verklaard kan worden met behulp van de verschillen tussen mannen en vrouwen. Daarnaast houden we rekening met de selectie-effecten die hierbij een rol kunnen spelen (Albrecht et al, 2004).

### Onderzoek

In dit onderzoek wordt gebruik gemaakt van het osa arbeidsaanbodpanel voor de jaren 1992 en 1998. Het jaar 1992 is gekozen omdat in dit jaar gedetailleerde vragen zijn gesteld over de positie van vrouwen op de arbeidsmarkt. Het jaar 1998 is gekozen om te controleren of meer recente gegevens de conclusies niet wezenlijk veranderen. De analyses voor deze jaren worden afzonderlijk uitgevoerd; er wordt dus geen gebruik gemaakt van de panelstructuur.<sup>1</sup>

Ons onderzoek is toegespitst op de verschillen in de loonverdeling tussen mannen en vrouwen. Wij richten ons in dit onderzoek op de groep personen in de leeftijdsklasse 25 tot en met 55 jaar die voltijds werkzaam zijn. Dit laatste is gedaan om selectie-effecten uit te sluiten die ten grondslag liggen aan de keuze om voltijds of in deeltijd te werken. Hoewel een correctie voor deze selectie-effecten ons in staat stelt de verschillen in alle lonen te verklaren, is deze correctie zeer lastig uit te voeren binnen de specificatie van ons model.

---

### Tekortkomingen oeso-studie

De analyse van de oeso (2002) heeft een aantal tekortkomingen. Ten eerste gaat dit onderzoek voorbij aan het feit dat, in tegenstelling tot in veel andere landen, de participatie van vrouwen in Nederland flink gestegen is over de afgelopen twintig jaar. De participatie van vrouwen is op dit moment ongeveer twintig procent lager dan die van mannen, terwijl dit 25 jaar geleden veertig procent lager lag. De oeso houdt, bij gebrek aan voldoende informatie, geen rekening met de ervaring van werknemers. De verschillende ontwikkelingen tussen landen op het gebied van arbeidsparticipatie hebben een belangrijke invloed op de vergelijkbaarheid tussen die landen. Het kan zijn dat in Nederland vrouwen met relatief weinig werkervaring (herintreders en jongeren) worden vergeleken met mannen die al een vrij lang arbeidsmarkttraject hebben. In andere landen speelt dit een minder belangrijke rol, doordat daar de grote veranderingen in de arbeidsparticipatie zijn uitgebleven.

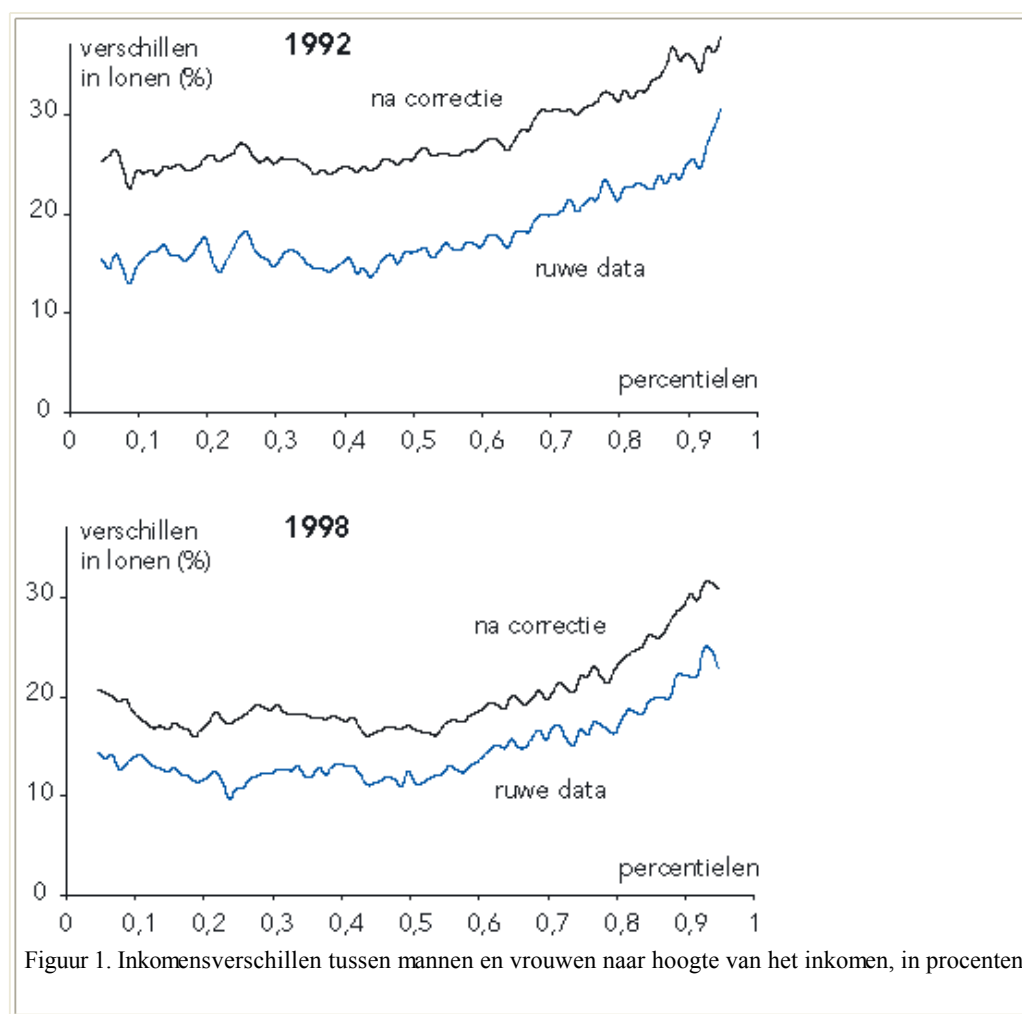
Een tweede aspect waar de oeso geen aandacht aan besteedt, is de mate van selectie op de arbeidsmarkt. De vraag is of

vrouwen die werken wel gezien kunnen worden als een representatieve groep van de totale bevolking. Indien alleen de vrouwen met een gunstig arbeidspotentieel werken, dan zijn de totale loonverschillen tussen mannen en vrouwen wellicht nog hoger.

Tot slot neemt de oeso het gemiddelde inkomen als uitgangspunt. De inkomensverdeling van vrouwen kan echter zeer scheef verdeeld zijn. Het is mogelijk dat vrouwen aan de onderkant van de arbeidsmarkt relatief goed presteren tegenover hun mannelijke collega's, maar dat dit niet het geval is aan de bovenkant van de arbeidsmarkt. Het laatste wordt in de literatuur aangeduid met een denkbeeldig glazen plafond (Gautier en Zijl, 1998). Doordat de lonen aan de bovenkant van de arbeidsmarkt per definitie hoger zijn, ligt het voor de hand dat ook de verschillen daar hoog zijn. Door alleen naar het gemiddelde te kijken, kan dit glazen plafond een onevenredig groot effect op de loonverschillen hebben.

## Correcties

[figuur 1](#) geeft de beloningsverschillen weer op basis van de steekproef voor de jaren 1992 en 1998 (blauwe lijn). Op basis hiervan zou de conclusie kunnen worden getrokken dat er sprake is van discriminatie op de arbeidsmarkt (beloningsverschil tussen mannen en vrouwen) en dat er sprake is van een glazen-plafondeffect (oplopend verschil in de hoogste inkomensdecielen). Hierbij is echter nog niet gecorrigeerd voor mogelijke verschillen tussen mannen en vrouwen die voor de arbeidsmarkt relevant zijn. Mannen en vrouwen kunnen bijvoorbeeld een groot verschil in opleidingsniveau en werkervaring hebben. Ook speelt een rol dat we alleen kijken naar vrouwen die participeren. Dit brengt selectie-effecten met zich mee, wat vraagt om een methode die corrigeert voor verschillen in geobserveerde karakteristieken en selectiviteit. In de volgende twee subparagrafen zullen we aandacht aan deze correcties geven, maar allereerst zullen we kijken naar de vraag in hoeverre mannen en vrouwen inderdaad van elkaar verschillen.



## Verschillen

[tabel 1](#) geeft een samenvatting van de verschillen in opleidingsniveau en werkervaring tussen mannen en vrouwen. Voor vrouwen maken we onderscheid tussen de hele populatie en vrouwen die voltijds werkzaam zijn. Dit is van belang bij de bespreking van selectie-effecten. Indien we kijken naar opleidingsniveaus in 1992, dan zien we dat vrouwen gemiddeld lager opgeleid zijn dan mannen, maar dat voltijdswerkende vrouwen gemiddeld hoger zijn opgeleid. Hetzelfde patroon vinden we voor het jaar 1998.

**Tabel 1. Overzicht van de opleidings- en ervaringskarakteristieken van mannen en vrouwen, 1992 en 1998.**

mannen		vrouwen	
		alle vrouwen	voltijds werkzaam

	1992	1998	1992	1998	1992	1998
hoogst behaalde opleiding (in %)						
basisschool (of lager)	9,4	4,2	12,5	5,4	6,3	1,4
vmbo/mavo	36,2	29,7	44,1	40,4	29,7	27,9
havo, vwo, mbo	32,6	40,7	29,7	33,1	40,7	37,8
hbo of hoger	20,8	23,3	13,7	21,1	23,3	32,4
aantal jaren werkervaring	20,0	19,5	10,3	10,9	12,7	15,3

Bron: osa-arbeidsaanbodpanel 1992-1998.

Vrouwen hebben gemiddeld tien jaar werkervaring, terwijl mannen gemiddeld twee keer zo veel werkervaring hebben opgebouwd. Voor werkende vrouwen vinden we een hoger aantal jaren aan werkervaring dan de gehele populatie van vrouwen, maar dit aantal is lager dan het aantal jaren van de mannen. Zowel mannen als vrouwen hebben in de afgelopen jaren niet veel aan werkervaring gewonnen, terwijl de werkende vrouwen in 1998 duidelijk meer jaren werkervaring hadden in vergelijking met 1992.

### Verschillen in karakteristieken

Bij de correctie voor verschillen in karakteristieken spelen twee aspecten een rol. Het eerste aspect is dat mannen en vrouwen van elkaar kunnen verschillen voor wat betreft opleidingsniveau en werkervaring. Het tweede aspect is het feit dat op basis van dezelfde karakteristieken mannen en vrouwen een verschillende beloning kunnen ontvangen. Dit laatste aspect kan aan discriminatie worden toegeschreven. We gebruiken een simulatiemethode om dit eruit te filteren.<sup>2</sup> Deze methode simuleert het salaris dat mannen zouden ontvangen indien zij als een vrouw beloond zouden worden. We construeren de verdeling van de lonen van mannen indien zij naar opleidingsniveau, werkervaring, huwelijkse situatie en regio op eenzelfde wijze zouden worden beloond als vrouwen. Uit de literatuur blijkt dat deze variabelen, naast de beroepsindicatoren (niveau en takenpakket), in sterke mate bepalend zijn voor de hoogte van het loon (vergelijk Heckman et al, 2003).<sup>3</sup> De gesimuleerde verdeling van lonen vergelijken we met de werkelijke verdeling van de lonen van mannen. Dit is het beloningsverschil tussen - volgens de simulatie - vergelijkbare mannen en vrouwen. Stel dat we in onze steekproef een man hebben met een mbo-diploma. Voor dit diploma krijgt hij volgens onze resultaten op basis van kwantiel regressies twintig procent meer loon dan een persoon met alleen basisschool. Als vrouw had hij slechts zestien procent meer verdiend dan een vrouw met alleen basisonderwijs. Deze laatstgenoemde vrouw verdient veertien procent minder dan een man met hetzelfde opleidingsniveau. Hij zou dus achttien procent minder verdiend hebben indien hij een vrouw was geweest.

### Selectiviteit

Om voor selectie-effecten te corrigeren, gebruiken we zogenaamde instrumenten. Dit zijn variabelen die geen directe invloed op het loon hebben, maar die wel de keuze om voltijds te gaan werken bepalen. Wij gebruiken hiervoor een tweetal variabelen. Allereerst blijkt dat de aanwezigheid van (jonge) kinderen bepaalt of vrouwen voltijds willen werken. Daarnaast gebruiken we een aantal antwoorden op vragen over het bezwaar dat vrouwen (met kinderen) hebben ten aanzien van de keuze om voltijds te gaan werken. Dit instrument is niet aanwezig voor het jaar 1998 en dit is de belangrijkste reden waarom 1992 in de analyse is betrokken. De keuze van onze instrumenten is deels ingegeven door de bestaande literatuur (vergelijk Vella, 1994).

### Resultaten

De resultaten voor 1992 en 1998 na deze correcties zijn in figuur 1 weergegeven (de zwarte lijnen). De loonverschillen zijn over de gehele verdeling toegenomen en hierdoor is het glazen-plafondeffect ongeveer gelijk gebleven. Indien we de resultaten van 1992 en 1998 met elkaar vergelijken, dan zien we dat de correctie voor 1992 groter is dan voor 1998.

De resultaten, zoals gepresenteerd in figuur 1, zijn het gevolg van zowel selectie-effecten als verschillen in karakteristieken. Uit nader onderzoek blijkt het selectie-effect het belangrijkste (Albrecht et al., 2004). Dit is het best te begrijpen indien we naar het effect van de aanwezigheid van jonge kinderen kijken. Slechts elf procent van vrouwen met jonge kinderen werkten voltijd in 1992, terwijl dit voor de overige vrouwen 28 procent was. De vrouwen met jonge kinderen die voltijd werkzaam waren, verdienden gemiddeld zeventien procent meer dan vrouwen zonder jonge kinderen. De onderwijsniveaus van deze twee groepen verschillen nauwelijks en tevens is het onwaarschijnlijk dat het hebben van kinderen op zichzelf een positief effect op het loon heeft. Het verschil wordt dus louter bepaald door het feit dat alleen de potentieel beter verdienende vrouwen met kinderen werken en daardoor het gemiddelde uurloon opschroeven. Voor hen is de terugval in (gezins)inkomen te groot om te stoppen met een voltijd baan. Daarnaast bestaat er ook nog het effect in opleidingsniveau dat in tabel 1 zichtbaar is. Doordat in Nederland de vrouwen met het hoogste arbeidspotentieel ook daadwerkelijk participeren, zullen de beloningsverschillen naar verwachting toenemen indien de participatiegraad van vrouwen omhooggaat. Tevens blijkt dat de verschillen tussen de jaren volledig kunnen worden verklaard door het geringere selectie-effect van vóór het jaar 1998. Het feit dat het selectie-effect lager is voor 1998 lijkt niet verwonderlijk omdat we in 1998 geen gebruik konden maken van één van de instrumenten. De correctie van verschillen in karakteristieken heeft een relatief klein effect op de loonverschillen. Dit houdt in dat, indien we de lonen van vergelijkbare mannen en vrouwen bekijken, er een iets kleiner verschil is dan wanneer we alleen corrigeren voor het selectie-effect. Het relatief kleine effect mocht verwacht worden omdat uit tabel 1 blijkt dat de verschillen in opleiding tussen mannen en vrouwen niet groot is. Vandaar dat de correctie voornamelijk uit het lagere aantal jaren werkervaring van vrouwen dient te komen. Mannen hebben, zoals uit tabel 1 blijkt, meer werkervaring en zullen dus meer verdienen dan vrouwen, zelfs indien ze voor hun werkervaring 'slechts' als vrouwen worden beloond.

### Conclusie

Het grote beloningsverschil tussen mannen en vrouwen in Nederland is lastig te verklaren op basis van voor de arbeidsmarkt relevante karakteristieken. Aan de bovenkant van de arbeidsmarkt is sprake van een glazen plafond. Omdat we in dit onderzoek een groot selectie-effect vinden, mag verondersteld worden dat het beloningsverschil tussen mannen en vrouwen zal toenemen als de arbeidsparticipatie van vrouwen stijgt. Van subsidies op kinderopvang als middel om de positie van de werkende vrouw te verbeteren, moet daarom niet te veel

verwacht worden. Het zal namelijk alleen potentieel slecht verdienende vrouwen ertoe aanzetten om op de arbeidsmarkt te participeren, omdat de vrouwen met een hoog arbeidspotentieel doorgaans al werken en dit doen tegen een loon dat lager ligt dan dat van vergelijkbare collega's.

Doordat de hoge loonverschillen moeilijk te duiden zijn, is het waarschijnlijk dat de gevonden resultaten het gevolg zijn van discriminatie. Dit is niet zo verbazingwekkend voor een land dat aan het eind van de jaren zeventig nog één van de meest traditionele landen van Europa was. In Scandinavische landen is de algemene opvatting dat een grote overheidssector, goede faciliteiten voor kinderopvang en een sterke vakbond de lage loonverschillen in de hand werken. In Nederland ontbreekt het aan goede faciliteiten voor kinderopvang. Daarnaast zijn de Scandinavische centraal gereguleerde vakbonden moeilijk vergelijkbaar met de decentrale vakbonden in Nederland. Een decentrale vakbond zal namelijk meer voor zijn leden opkomen en die zijn in Nederland voor meer dan tachtig procent man. Het is wellicht niet vreemd dat - in tegenstelling tot de Scandinavische landen - de vakbonden in Nederland weinig belang hechten aan het terugdringen van de beloningsverschillen tussen mannen en vrouwen. Een dergelijk klimaat en de relatief sterke regulering van de lonen in Nederland is goed voor de discriminerende werkgever.

## Aico van Vuuren

### Literatuur

Albrecht, J., A. Björklund & S. Vroman (2003) Is There a Glass Ceiling in Sweden, 21. *Journal of Labor Economics*, 145-177.

Albrecht, J., A.P. van Vuuren & S. Vroman (2004) *Decomposing the Gender Wage Gap in the Netherlands with Sample Selection Adjustments*. Georgetown University, Washington DC.

Gautier, P. & M. Zijl (1998) Het glazen plafond zichtbaar gemaakt, *esb*, 25 september 1998, 724-725,

Heckman, J.J., L.J. Lochner & P.E. Todd (2003) *Fifty years of earnings regressions*. Working paper, University of Chicago.

Machado, J. & J. Mata (2004) Counterfactual decomposition of changes in wage distributions using quantile regression, *Journal of Applied Econometrics*, te verschijnen.

oeso (2002) *Employment Outlook*, Parijs

Vella, F. (1994) Gender roles and human capital investment: the relationship between traditional attitudes and female labor market performance. *Economica*, 61, 191-211.

---

1 Deze keuze is van technische aard: ondanks het feit dat paneldata modellen op dit moment sterk in ontwikkeling zijn, bestaan er nog geen technieken die de hier gebruikte kwantiel-regressies asymptotisch raak kunnen schatten.

2 Deze methode kent zijn oorsprong uit een publicatie van Machado en Mata (Machado et al., 2004). De methode lijkt sterk op de alom bekende Oaxaca decomposities.

3 Overigens zijn beroepsindicatoren niet meegenomen in dit onderzoek, omdat verschillen in beroepen tussen gelijkwaardig opgeleide mannen en vrouwen ook een vorm van discriminatie kunnen zijn. Hiervoor corrigeren zou dus onterecht zijn.