

Loonachterstanden van vrouwen en allochtonen verklaard

Loonverschillen tussen mannen en vrouwen en tussen allochtonen en autochtonen worden deels verklaard door verschillen in individuele kenmerken, zoals onderwijsachtergrond. Er zijn echter ook belangrijke verschillen in hoe die kenmerken het loon beïnvloeden. Zo is het onderwijsrendement voor vrouwen lager dan voor mannen.

Nederlanders vinden gelijkheid van kansen belangrijk. Toch is er nog steeds sprake van segmentatie op de Nederlandse arbeidsmarkt. Zo werken er nog altijd minder vrouwen dan mannen (Europese Commissie, 2008). Bovendien verdienen vrouwen gemiddeld twintig procent minder dan mannen. Verschillen in beloning blijken ook voor te komen tussen allochtone en autochtone werknemers. Loonverschillen hebben niet alleen te maken met interacties tussen individuen, maar ook met groepsinteracties. Lonen zijn lager voor beroepen waarin veel vrouwen werkzaam zijn (Macpherson en Hirsch, 1995). Loonverschillen tussen mannen en vrouwen nemen echter af naarmate er meer vrouwelijke managers in de top van de organisatie zitten (Cohen en Huffman, 2007). Discriminatie kan optreden wanneer een werkgever handelt alsof de kosten hoger liggen dan het loon bij werknemers uit een bepaalde groep (Becker, 1957). Dit staat haaks op de strijd om talent binnen te halen. Discriminatie is niet alleen onwenselijk vanuit ethisch en sociaal perspectief, het is ook economisch inefficiënt omdat de prikkel afneemt om arbeid aan te bieden en menselijk kapitaal op te bouwen. Loonverschillen kunnen ook te maken hebben met verschillen in onderwijsachtergrond en werkervaring, uiteenlopende voorkeuren van mensen, of sector-specifieke kenmerken. Zo verdienen werknemers in de financiële sector gemiddeld meer dan mensen die werkzaam zijn in de horeca. Om effectief beleid te kunnen ontwikkelen is het essentieel om inzicht te hebben in de oorzaken van beloningsverschillen. Uit een kwantitatieve analyse van de loonverschillen tussen mannen en vrouwen, en tussen autochtone en allochtone werknemers blijkt dat terugdringing van loonongelijkheid per groep een verschillende aanpak vereist.

Mincer-schattingen

Onderwijs, werkervaring en trainingen vergroten het menselijk kapitaal van werknemers (Mincer, 1974). Zogeheten Mincer-vergelijkingen geven voor elk van deze factoren afzonderlijk het effect op het gemiddelde loon aan. Ook wordt normaliter

een dummyvariabele toegevoegd die een bepaalde groep, bijvoorbeeld mannen of vrouwen, kenmerkt. Econometrische schattingen geven dan een coëfficiënt voor de groepsindicator, en deze waarde geeft dan weer hoeveel meer of minder werknemers in de ene groep verdienen ten opzichte van hun collega's in de andere groep, gegeven dat ze verder dezelfde kenmerken bezitten.

Het hoeft echter niet zo te zijn dat de achtergrondkenmerken voor beide groepen dezelfde invloed op het loon hebben. Zo kan het rendement van onderwijs of werkervaring verschillen tussen werknemers in beide groepen. Bij de Blinder-Oaxaca-decompositie wordt de Mincer-vergelijking apart geschat per groep, zodat groepsspecifieke coëfficiënten voor de kenmerken van werknemers worden verkregen. Vervolgens wordt het verschil van het gemiddelde loon per groep opgedeeld in een verklaard deel en een onverklaard deel. Het verklaarde deel heeft betrekking op verschillen in individuele kenmerken, en het onverklaarde deel verwijst naar de verschillen in rendementen van die kenmerken en dus naar hoe die kenmerken tot uitdrukking komen in hogere lonen. Zo wordt gevonden dat een extra jaar onderwijs voor vrouwen minder salarisverhoging oplevert dan voor mannen. Het is niet helemaal juist om dit onverklaarde deel aan te duiden als discriminatie omdat er geen rekening is gehouden met niet-waargenomen heterogeniteit tussen individuen. Niet-waargenomen verschillen in voorkeuren, talent of motivatie tussen werknemers kunnen immers de schattingsresultaten beïnvloeden. De gebruikte dataset komt van het Arbeidsvoorwaardenonderzoek (AVO; Hoebein *et al.*, 2007), uitgevoerd tussen 1996 en 2006, en bevat 359.369 waarnemingen. De gevonden resultaten over het verschil in loon voor mannen en vrouwen heeft betrekking op alle jaren, terwijl voor de onderzochte loonverschillen tussen allochtonen en autochtonen, vanwege beperktere beschikbaarheid van de data, de periode 1998 tot 2006 is gebruikt.

De logaritme van het individuele bruto uurloon wordt verklaard door het aantal jaren scholing, werkervaring, inclusief een kwadratische term om rekening te houden met afnemende meeropbrengsten, type arbeidsrelatie (voltijd of deeltijd), economische sector en bedrijfsomvang.

Resultaten

Het bruto uurloon van vrouwen was in 1996 bijna 25 procent lager dan dat van mannen, en net onder de twintig procent lager in 2006. Figuur 1 toont

ERIK CANTON

Wetenschappelijk medewerker bij het Centraal Planbureau

een geleidelijke daling van het loonverschil, en de decompositie in het verklaarde en onverklaarde deel. Het verklaarde deel betreft de gemiddelde verhoging van het loon van vrouwen wanneer zij dezelfde kenmerken als mannen zouden hebben. Het onverklaarde deel is de gemiddelde loonsverhoging van vrouwen wanneer de regressiecoëfficiënten van de Mincer-schattingen van de groep mannen wordt gebruikt voor de groep vrouwen. Ongeveer de helft van het totale loonverschil kan worden verklaard door verschillen in scholing, werkervaring, type arbeidsrelatie (voltijd of deeltijd), economische activiteit en omvang van het bedrijf. Een aanzienlijk deel van het loonverschil tussen mannen en vrouwen blijft onverklaard, wat kan duiden op discriminatie.

Het gemiddelde loonverschil tussen allochtonen en autochtonen is de afgelopen jaren nagenoeg gelijk gebleven. Figuur 2 laat zien dat tussen 1998 en 2006 allochtonen twintig procent minder verdienen en dat dit loonverschil voor meer dan de helft verklaard kan worden door verschillen in kenmerken tussen autochtonen en allochtonen.

Tabel 1 presenteert verschillen in onderwijsachtergrond, werkervaring en deeltijdwerk voor mannen en vrouwen en voor autochtonen en allochtonen in 2006. Een nadere uitsplitsing van de diverse factoren van de Blinder-Oaxaca-decompositie, eveneens voor 2006, is gepresenteerd in tabel 2. Het verklaarde deel van het totale loonverschil tussen mannen en vrouwen bedraagt 9,6 procent, wat correspondeert met het onderste deel van de staaf voor 2006 in figuur 1. Inkomensverschillen tussen mannen en vrouwen worden in ongeveer gelijke mate verklaard door verschillen gerelateerd aan onderwijsdeelname, werkervaring, deeltijdwerk en sector. Mannen hebben gemiddeld veertien scholingsjaren in de AVO-data, en vrouwen 13,8 jaren, gepresenteerd in tabel 1. De jongere generaties vrouwen zijn echter minstens zo goed opgeleid als de mannen. Als vrouwen ook gemiddeld veertien jaar naar school zouden gaan, dan zou het loonverschil tussen mannen en vrouwen 2,2 procentpunt kleiner zijn. Mannen hebben gemiddeld 21,2 jaar werkervaring, tegenover 19,4 voor vrouwen, en deze verschillen in werkervaring dragen 2,5 procentpunt bij aan het verklaarde deel van het loonverschil. Hierbij dient te worden opgemerkt dat de feitelijke werkervaring van vrouwen nog lager is, omdat er geen rekening is gehouden met carrièreonderbrekingen, bijvoorbeeld in verband met het krijgen van kinderen. Als vrouwen even vaak in deeltijd zouden werken als mannen, dan zou het loonverschil 2,9 procentpunt lager zijn. Voor vrouwen die vrijwillig voor deeltijdwerk kiezen is in deze context geen additioneel beleid nodig, zij accepteren een wat lager uurloon in ruil voor de mogelijkheid om in deeltijd te werken.

Een aanzienlijk deel van het loonverschil tussen mannen en vrouwen blijft onverklaard, wat kan duiden op discriminatie

Ten slotte, het loonverschil tussen mannen en vrouwen zou twee procentpunt afnemen als de verdeling over sectoren voor mannen en vrouwen dezelfde zou zijn, dus als bijvoorbeeld acht procent van de mannen en acht procent van de vrouwen in de industrie werkzaam zou zijn.

Het onverklaarde deel van het loonverschil bedraagt 8,9 procent. Dit deel hangt met name samen met onderwijs en werkervaring. Zo blijkt uit de aparte Mincer-schattingen voor mannen en vrouwen (niet gerapporteerd in tabel 2) dat vrouwen lagere onderwijsrendementen hebben, namelijk 7,7 procent hoger salaris per extra scholingsjaar tegenover 9,3 procent voor mannen. Ook werkervaring levert voor vrouwen minder salaris op dan voor mannen. Dit zou te maken kunnen

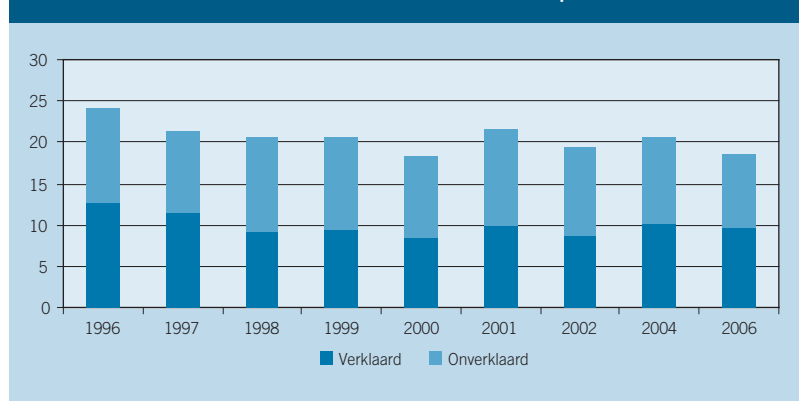
hebben met eerdergenoemde carrièreonderbrekingen, maar ook met een verschil in deelname aan trainingen tussen mannen en vrouwen, of met discriminatie. Het verklaarde deel van het totale loonverschil tussen autochtonen en allochtonen bedraagt 12,8 procent. Het zijn voornamelijk verschillen in scholingsniveau die hiervan de oorzaak zijn. Allochtonen hebben minder onderwijs genoten, namelijk gemiddeld 12,4 jaar tegenover veertien jaar voor autochtone werknemers. Het onverklaarde deel is 6,5 procent. Volgens de aparte Mincer-schattingen (niet gerapporteerd) hangt dit onverklaarde deel met name samen met lagere rendementen van onderwijs en werkervaring voor allochtonen, wellicht vanwege de onvolledige overdraagbaarheid van kennis over landsgrenzen en taalproblemen (Europese Commissie, 2008), maar discriminatie zou ook een rol kunnen spelen.

Het loonverschil verklaard

De loonverschillen op de Nederlandse arbeidsmarkt tussen mannen en vrouwen en autochtonen en allochtonen zijn nog steeds groot. Een belangrijk deel van

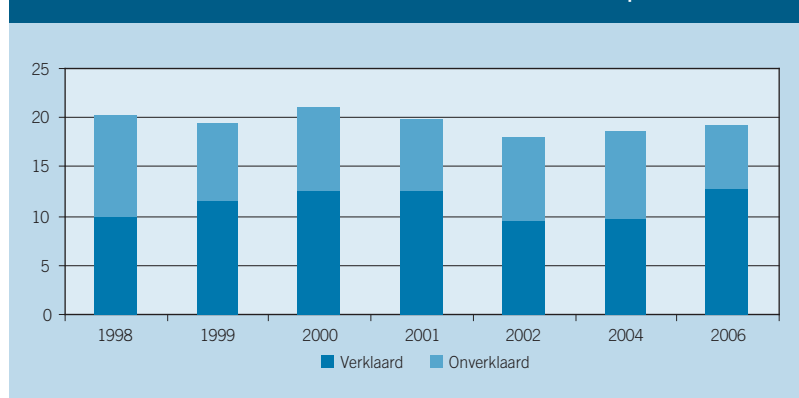
Figuur 1

Loonverschillen tussen mannen en vrouwen (in procenten).



Figuur 2

Loonverschillen tussen autochtonen en allochtonen (in procenten).



Tabel 1

Verschillen in enkele kenmerken tussen mannen en vrouwen en tussen autochtonen en allochtonen in 2006¹.

	Mannen	Vrouwen	Autochtonen	Allochtonen
Onderwijs (in jaren)	14,0	13,8	14,0	12,4
Werkervaring (in jaren)	21,2	19,4	20,5	20,2
Deeltijdwerk (in procenten)	6,2	29,4	15,0	17,3

¹ N = 43.737.

Bron: Eigen berekeningen gebaseerd op AVO-gegevens

Tabel 2

Decompositie van het verklaarde loonverschil in 2006 (in procenten)¹.

Verklaard	Loonverschil tussen mannen en vrouwen	Loonverschil tussen autochtonen en allochtonen
Onderwijs	2,2*	11,7*
Werkervaring	2,5*	-0,4
Deeltijdwerk	2,9*	0,3*
Sector	2,0*	1,4*
Bedrijfsomvang	0,0	-0,3*
Totaal	9,6*	12,8*
Onverklaard	8,9*	6,5*

* Significant op éénprocent-niveau.

¹ N = 43.737.

Bron: Eigen berekeningen gebaseerd op AVO-gegevens

deze beloningsverschillen is terug te voeren op verschillen in individuele kenmerken. Volgens de decompositie-analyse blijkt het verklaarde deel van het loonverschil tussen autochtonen en allochtonen vrijwel volledig terug te voeren op verschillen in onderwijsachtergrond. Beleidsinspanningen om meer hoger-opgeleide migranten aan te trekken, zoals de recente introductie van de blauwe kaart in de EU om hoogopgeleide niet-Europeanen binnen te halen, zullen dan ook kunnen leiden tot een vermindering van het loonverschil tussen autochtonen en allochtonen. Het verklaarde loonverschil tussen mannen en vrouwen wordt beïnvloed door meerdere factoren, namelijk verschillen in onderwijs, werkervaring, het belang van deeltijdwerk, en sectorale activiteit, waarbij opvalt dat deze factoren alle ongeveer even belangrijk zijn. Dit vergt een geïntegreerde aanpak. Bij deeltijdwerk moet allereerst duidelijk worden waarom vrouwen vaker in deeltijd werken dan mannen. Wellicht is dit de behoefte van de vrouwen zelf, zodat werk en gezin beter te combineren zijn. Aan preferenties moet de overheid niet zoveel proberen te veranderen, alleen als sprake is van paternalistische motieven of externaliteiten. Dit geldt eveneens voor de sector waarin mensen werkzaam zijn. Mannen en vrouwen zijn verschillend verdeeld over sectoren, er werken bijvoorbeeld relatief veel vrouwen in het onderwijs en relatief veel mannen in de bouw, wat invloed heeft op het loonverschil. Maar wellicht voelen vrouwen zich meer seneng in functies in bijvoorbeeld onderwijs of zorg. Intrinsieke motivatie voor een bepaald beroep kan een neerwaarts effect op het loon hebben. Het gevoel iets te betekenen voor de maatschappij kan ertoe leiden dat werknemers genoegen nemen met een lager salaris. Een dergelijk lager loon voor bepaalde beroepen is misschien onrechtvaardig, maar het kan wel efficiënt zijn omdat daarmee niet alleen de loonkosten worden gedrukt, maar ook de niet intrinsiek gemotiveerden worden geweerd (Canton, 2005). Omdat een deel van het loonverschil gerelateerd is aan verschillen in individuele preferenties is het voor de overheid wellicht niet efficiënt om te proberen om het verklaarde loonverschil volledig weg te werken.

Een aanzienlijk deel van het loonverschil blijft onverklaard, vooral veroorzaakt door de lagere rendementen van investeringen in menselijk kapitaal via onderwijs en werkervaring. Een jaar langer onderwijs levert voor vrouwen en allochtonen minder extra salaris op dan voor mannen en autochtone werknemers. Dit kan duiden op discriminatie, maar er kunnen ook andere verklaringen zijn. Zo kan een lager onderwijsrendement voor allochtone werknemers te maken hebben met

imperfecte overdraagbaarheid van kennis, vaardigheden en gebruiken over landsgrenzen, en met taalproblemen. Overheidsbeleid gericht op snelle integratie van allochtonen is behulpzaam, maar ook internationale standaardisering van diploma's en competenties helpen hierbij.

De resultaten van de Blinder-Oaxaca-decompositie, gepresenteerd in tabel 2, maken het mogelijk gericht beleid te ontwikkelen om loonverschillen terug te dringen. De uitdaging zal zijn om te verklaren waarom het onderwijsrendement voor vrouwen en allochtonen lager is dan voor mannen en autochtonen, en of dit samenhangt met discriminatie of met andere factoren.

LITERATUUR

- Becker, G. (1957) *The economics of discrimination*. Chicago: The university of chicago press.
- Canton, E. (2005) Power of incentives in public organizations when employees are intrinsically motivated. *Journal of institutional and theoretical economics*, 161(4), 664–680.
- Cohen, P. en M. Huffman (2007) Working for the woman? Female managers and the gender wage gap. *American sociological review*, 72 (oktober), 681–704.
- Europese Commissie (2008) *Employment in Europe 2008* Luxemburg: Directorate-General for Employment, Social Affairs and Equal Opportunities.
- Hoeben, J., A. Faas, M. Bos en J. Samadhan (2007) *Arbeidsvoorwaardenontwikkelingen in 2006, een onderzoek naar de ontwikkelingen in de bruto-waaronen en de extra uitkeringen*. Den Haag: Arbeidsinspectie, Macpherson, D. en B. Hirsch (1995) Wages and gender composition: Why do women's jobs pay less? *Journal of labor economics*, 13(3), 426–471.
- Mincer, J. (1974) *Schooling, experience, and earnings*. New York: NBER Press.