



## Het glazen plafond zichtbaar gemaakt

**Auteur(s):**

Gautier, P.A.

Zijl, M.

De auteurs waren ten tijde van het onderzoek verbonden aan de Vrije Universiteit Amsterdam en het CPB. Zij danken Rocus van Opstal voor nuttig commentaar en het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid voor het beschikbaar stellen van de gegevens van het AVO-onderzoek 1995.

**Verschenen in:**

ESB, 83e jaargang, nr. 4168, pagina 724, 25 september 1998

**Rubriek:**

Monitor

**Trefwoord(en):**

arbeidsmarkt, emancipatie

*Vrouwen die carrière willen maken, hebben nogal eens het gevoel tegen een 'glazen plafond' te stoten. In dit artikel wordt aangetoond dat, bij gelijke kwalificaties, vrouwen inderdaad op lagere functieniveaus uitkomen dan mannen.*

**Ondanks verwoede pogingen (nationaal en internationaal) om de arbeidsmarktpositie van vrouwen te verbeteren, zijn vrouwen toch vaker slechter af dan mannen<sup>1</sup>. Een vraag die zowel uit het oogpunt van rechtvaardigheid als efficiëntie van belang is, is of de slechtere positie van vrouwen door productiviteitsverschillen of door discriminatie wordt veroorzaakt.**

### Discriminatie

Voordat we op deze vraag in gaan, is het van belang om het concept economische discriminatie goed te definiëren. Hoewel er verschillende definities in omloop zijn wordt die van Becker in brede kring geaccepteerd<sup>2</sup>. Volgens Becker is er sprake van discriminatie als twee gelijk gekwalificeerde individuen verschillend behandeld worden, louter en alleen op basis van karakteristieken die irrelevant zijn in de betreffende context. Discriminatie wordt dan veroorzaakt door (discriminatoire) smaak. In sociale wetenschappen als de sociologie, de psychologie en ook de socio-biologie wordt getracht het bestaan van discriminatoire smaak te verklaren. Binnen de economie echter wordt alles wat met smaak te maken heeft meestal als gegeven beschouwd. Wij zullen dat hier ook doen. Het grote voordeel van Becker's benadering om discriminatie in termen van smaak te omschrijven is dan, dat het concept eenvoudig operationeel te maken is. Als er een smaak bestaat voor discriminatie, dan moet er een (impliciete) prijs voor bestaan. Een nadeel van deze benadering is echter dat allerlei sociale kosten (van de gediscrimineerde) buiten beschouwing gelaten worden.

Naast smaak is een andere reden voor het bestaan van discriminatie op de arbeidsmarkt dat werkgevers vaak onvolledige informatie over werknemers hebben en daarom afgaan op imperfecte indicatoren. Dit wordt ook wel statistische discriminatie genoemd. Statistische discriminatie treedt bijvoorbeeld op als werkgevers weten dat vrouwen gemiddeld een hogere kans hebben om uit te treden (bijvoorbeeld na zwangerschap) en daardoor alle vrouwen minder training geven of lagere lonen bieden.

Over de vraag of statistische discriminatie inefficiënt is en of het ook een vorm van economische discriminatie is bestaan nog meningsverschillen. Wel is duidelijk dat, als het beloningsverschil groter is dan het verschil in de gemiddelde groepsproductiviteit, er wel degelijk sprake is van economische discriminatie<sup>3</sup>.

Vrijwel alle pogingen om de relevantie van discriminatie van vrouwen op de arbeidsmarkt te schatten hebben betrekking op beloningsverschillen. Cain's overzicht hiervan laat zien dat volgens de meeste studies vrouwen na correctie van waargenomen karakteristieken die de productiviteit beïnvloeden, significant minder verdienen dan mannen<sup>4</sup>. Dit wijst op het bestaan van een discriminatoire smaak in het nadeel van vrouwen.

Dit artikel heeft een andere invalshoek. Wij zijn geïnteresseerd in de vraag of vrouwen gediscrimineerd worden op functieniveau. Indien dit het geval is, zullen werkgevers, mannen op hogere functieniveaus dan vrouwen (met dezelfde karakteristieken) indelen.

### Functieniveaus

Voor onze analyse maken wij gebruik van de gegevens van het AVO-onderzoek, een jaarlijkse steekproef onder ongeveer 1800 bedrijven met ruim 30.000 werknemers. Het unieke van deze dataset is dat er naast allerlei bedrijfs- en werknemerskarakteristieken ook informatie over het functieniveau beschikbaar is. Deze niveaus hangen voornamelijk af van de hoeveelheid vereiste supervisie, de complexiteit van de handelingen en de vereiste scholing. De volgende indeling is door de Loontechnische dienst gehanteerd:

I zeer eenvoudige, zich steeds herhalende werkzaamheden, waar weinig scholing voor vereist is en die onder directe leiding worden verricht;

II eenvoudige werkzaamheden waar slechts lagere administratieve of technische kennis voor nodig is;

III minder eenvoudige handelingen die zich niet steeds herhalen en waarvoor enige kennis en ervaring een vereiste is;

IV werkzaamheden van wisselende aard waarvoor ervaring en een middelbare opleiding vereist is. De werkzaamheden kunnen in beginsel zelfstandig worden verricht;

V samengestelde werkzaamheden die een hoger denkniveau en ervaring vereisen en die zelfstandig worden uitgevoerd;

VI leidinggevende werkzaamheden die een academisch denk- of kennisniveau vereisen plus managers van (middel)grote ondernemingen;

In dit artikel beschouwen we functieniveau I en II als laag, III en IV als midden en V en VI als hoog.

## Mannen en vrouwen

Zoals in [tabel 1](#) te zien is bezetten mannen, gegeven het opleidingsniveau, gemiddeld een veel hoger functieniveau. Op zich zelf zegt dit echter nog niets over discriminatie. Het kan zijn dat de opleiding van mannen meer geschikt is om bestuursfuncties te bekleden, dat mannen minder vaak van baan veranderen, een groot deel van de vrouwen slechts kort geleden is ingetreden enz. Het is belangrijk om zoveel mogelijk voor deze effecten te corrigeren.

**Tabel 1. Functieniveau naar opleidingsniveau voor mannen en vrouwen, 1995, %**

functieniveau	laag	middel	hoog
<i>Laag opgeleid</i>			
man	22,2	77,7	0,1
vrouw	47,4	52,6	0,0
<i>Middelbaar opgeleid</i>			
man	3,4	95,8	0,9
vrouw	8,1	91,9	0,0
<i>Hoog opgeleid</i>			
man	0,8	74,3	24,8
vrouw	2,8	84,8	12,4

Onze methodologie is om de kansen te schatten voor werkende mannen en vrouwen met dezelfde opleiding, gegeven allerlei andere karakteristieken die aan hun productiviteit gerelateerd zijn, om op een bepaald functieniveau terecht te komen. Wij houden rekening met (bedrijfsspecifieke) ervaring, leeftijd, bedrijfsgrootte, deel-/voltijdsaanstelling, sector en soort werk. Merk op dat de bereidheid tot werken ook over verschillende groepen kan variëren. Voor onze analyse is dat geen probleem omdat we alleen informatie hebben over degenen die al gekozen hebben om te werken.

De kansen om op een bepaald functieniveau terecht te komen worden met behulp van een 'ordered logit' voor zowel mannen als vrouwen geschat. Zoals uit [tabel 2](#) blijkt, hebben vrouwen met dezelfde opleiding als mannen, een aanzienlijk hogere kans om op een lager functieniveau terecht te komen.

**Tabel 2. Geschatte kans voor werkende mannen en vrouwen met dezelfde karakteristieken om op verschillende functieniveaus terecht te komen, %**

functieniveau	laag	middel	hoog
<i>Laag opgeleid</i>			
man	9,7	90,3	0,0
vrouw	31,8	68,2	0,0
<i>Middelbaar opgeleid</i>			
man	1,2	98,7	0,0
vrouw	2,1	97,9	0,0
<i>Hoog opgeleid</i>			
man	0,8	89,2	10,0
vrouw	1,9	94,3	3,8

Schattingen gebaseerd op 'ordered logit' met functieniveau als afhankelijke variabele (voor mannen en vrouwen apart geschat) conditioneel op (bedrijfsspecifieke) ervaring, leeftijd, bedrijfsgrootte, deel/voltijdsaanstelling, sector en soort werk.

## Loonhoogte

We kunnen echter nog steeds niet helemaal uitsluiten dat we het effect van discriminatie verkeerd meten. Het is mogelijk dat we het

discriminatie effect onderschatten doordat, ten eerste, vrouwen al bij de poort gediscrimineerd worden<sup>5</sup> en dus minder kans op een baan hebben of, ten tweede; onze variabelen die voor productiviteit corrigeren zelf ook voor een deel door een proces van discriminatie bepaald worden. Vrouwen kunnen door discriminerend gedrag bijvoorbeeld ondervertegenwoordigd zijn in sectoren of functiesoorten met complexe banen. Maar het is ook mogelijk dat we discriminatie overschatten omdat mannen productiviteitsverhogende karakteristieken hebben (zoals meer bereidheid tot overwerken), die wij niet meenemen in onze regressies.

Eén manier om voor de laatste verstoring te corrigeren is om bruto uurlonen (inclusief allerlei toeslagen voor bijvoorbeeld overwerk) op te nemen in de regressie. Het idee hierachter is dat individuele uurlonen voor veel van de (door de econometrist) niet geobserveerde karakteristieken corrigeren<sup>6</sup>. Het is bijvoorbeeld mogelijk dat een werkgever waarneemt dat een bepaalde vrouw minder gemotiveerd is dan haar mannelijke collega. De werkgever kan dan besluiten om de vrouw een lager uurloon aan te bieden. Het opnemen van uurlonen in de regressies is dus een manier om voor productiviteitsverschillen te corrigeren die we niet direct waarnemen. Hierdoor verkleinen we de kans dat we concluderen dat er discriminatie optreedt terwijl er in werkelijkheid sprake is van productiviteitsverschillen. Een nadeel van deze methode is echter dat het de kans op onderschatting van discriminatie vergroot omdat er veel bewijs is dat werkgevers vrouwen juist discrimineren door ze een lager uurloon aan te bieden.

In [tabel 3](#) worden de voor uurlonen gecorrigeerde kansen gegeven voor mannen en vrouwen om op een bepaald functieniveau terecht te komen. We zien dat nu alleen hoger opgeleide vrouwen op lagere functieniveaus dan mannen terecht komen.

**Tabel 3. Geschatte kansen voor werkende mannen en vrouwen om op verschillende functieniveaus terecht te komen, met een gelijk uurloon**

functieniveau	laag	middel	hoog
<i>Laag opgeleid</i>			
man	5,8	94,2	0,0
vrouw	5,9	94,1	0,0
<i>Middelbaar opgeleid</i>			
man	1,1	98,8	0,0
vrouw	0,9	99,0	0,0
<i>Hoog opgeleid</i>			
man	0,9	93,0	6,0
vrouw	2,2	96,1	1,6

Schattingen gebaseerd op 'ordered logit' met functieniveau als afhankelijke variabele (voor mannen en vrouwen apart geschat), gecorrigeerd voor uurlonen, (bedrijfsspecifieke) ervaring, leeftijd, bedrijfsgrootte, deel/volijdsaanstelling, sector en soort werk.

## Beleid

Indien economische discriminatie het resultaat is van smaak, is het van belang om er voor te zorgen dat markten zo concurrerend mogelijk zijn zodat bedrijven die discriminerend gedrag vertonen niet kunnen overleven. Om een indicatie te krijgen van het belang van marktwerking op discriminatie hebben we in [tabel 4](#) onze schattingen herhaald voor verschillende sectoren. Zoals te zien is komen in alle sectoren laag opgeleide vrouwen vaker op lagere functies en hoog opgeleide vrouwen minder gauw op hogere functies terecht dan mannen. Er blijkt echter geen duidelijk verschil te bestaan tussen sectoren waar relatief veel marktwerking is en minder concurrerende sectoren zoals de landbouw en visserij en de banksector.

**Tabel 4. Kansen voor vrouwen/ kansen voor mannen, resp. om met lage opleiding op lage functie, en met hoge opleiding op hoge functie te komen, naar sector, 1995.**

	landbouw	bank	industrie	horeca	overheid
laag-laag	3,1	2,3	2,7	3,6	4,3
hoog-hoog	0,1	0,2	0,2	0,1	0,2

Corrigerend voor (bedrijfsspecifieke) ervaring, leeftijd, bedrijfsgrootte, deel/volijds aanstelling, en soort werk.

Daarnaast is het interessant om te zien in hoeverre positieve actie de positie van vrouwen verbetert. Indien deze vorm van beleid succesvol zou zijn, zouden we verwachten dat functievoorschillen tussen mannen en vrouwen bij de overheid (waar veruit het meeste aan positieve actie gedaan wordt) geringer dan in andere sectoren zijn. Dit blijkt ook niet het geval te zijn. De overheid heeft weliswaar relatief veel hoog opgeleide vrouwen in dienst, maar de verschillen in functieniveaus t.o.v. mannen blijken minstens even groot te zijn als in de marktsector. Uit [tabel 4](#) blijkt bijvoorbeeld dat de kans voor een vrouw, met een lage opleiding die werkzaam is bij de overheid, om op een eenvoudige functie terecht te komen 4,3 maal zo hoog is als voor een man die dezelfde waarneembare karakteristieken heeft. Terwijl voor een hoog opgeleide vrouw die in dienst is bij de overheid, de kans vijf maal zo klein is om een hoge functie te bezetten dan voor een man met dezelfde waarneembare karakteristieken.

## Conclusie

Om het bestaan van discriminatie aan te tonen is de neo-klassieke aanpak bij uitstek geschikt. Uit theoretisch oogpunt zouden mannen en vrouwen met dezelfde productiviteit hetzelfde moeten verdienen en dezelfde functie-niveaus bezetten. Corrigerend voor onderwijs, ervaring, sector, soort werk en deeltijdwerk, vinden we dat vrouwen lagere functieniveaus bezetten dan mannen. We kunnen echter niet uitsluiten dat mannen nog productieverhogende karakteristieken hebben die de werkgever wèl, en wij niet waarnemen. We hebben daarom ook uurlonen in onze regressies opgenomen. Indien werkgevers denken dat bepaalde vrouwen eerder uittreden dan mannen, zullen zij die vrouwen niet aannemen of ter compensatie een lager uurloon bieden. Niet-discriminerende ondernemingen hebben echter geen prikkel om vrouwen werkzaamheden beneden hun kunnen te laten verrichten omdat dat slechts tot minder winsten leidt. Ondanks het feit dat ook de lonen zelf de uitkomst van discriminerend gedrag kunnen zijn, vinden we dat hoog opgeleide vrouwen gemiddeld een twee tot drie maal zo grote kans hebben om op een laag functieniveau terecht te komen en een ruim drie maal zo kleine kans hebben om een leidinggevende baan te bezetten dan mannen. Het glazen plafond lijkt nog weinig barsten te vertonen

---

**1** Zie het verslag van de commissie-Groenman, *Het vrouwenverdrag in Nederland anno 1997*, Den Haag, SZW/Vuga, februari 1997.

**2** G. Becker, *The economics of discrimination*, University of Chicago Press, Chicago, 1957.

**3** Zie over statistische en economische discriminatie O. Aigner en G. Cain, *Statistical theories of discrimination in labor markets*, *Industrial and Labor Relations Review*, 1977, blz 175-187; M. Sattinger, *Statistical discrimination with employment criteria*, mimeo, SUNY, New York, 1996.

**4** G. Cain, *The economic analysis of discrimination: A survey*, in O. Ashenfelter en R. Layard (red.), *Handbook of labor economics*, Amsterdam: North-Holland, 1986. Voor Nederland vinden Schippers en Siegers dat vrouwen 40% minder verdienen dan mannen, van dit percentage kan 32% niet verklaard worden uit waargenomen karakteristieken, zie J.J. Schippers en J.J. Siegers, *Beloning, loopbanen en segregatie*, CIAV onderzoeksrapport, 1989.

**5** Renes en Ridder (*Are women overqualified?*, *Labour Economics*, 1995, blz. 3-18) vinden dat werkgevers inderdaad meer ervaring vereisen voor vrouwen dan voor mannen.

**6** Het is echter nog wel mogelijk dat werkgevers minder snel bereid zijn om vrouwen binnen het bedrijf te trainen en dat ze daardoor zowel eerder op lagere niveaus terecht komen als minder verdienen dan mannen. In tabel 4 laten we echter zien dat de verschillen ook in sectoren waar training van minder groot belang is zoals in de landbouw en visserij en de horeca, minstens even groot zijn.