

Meer vrouwen in beroep dempt de lonen

Typisch mannenberoepen worden vaak hoger beloond dan de typisch gemengde en vrouwenberoepen. Deze beroepsmatige gendersegregatie is een belangrijke component van de genderloonkloof. Hoe zien de beloningsverschillen tussen mannen en vrouwen eruit tussen en binnen beroepen?

IN HET KORT

- De loonkloof tussen mannen en vrouwen is niet het gevolg van een verschil in de capaciteitsvereisten van hun beroepen.
- Vooral in de door mannen gedomineerde beroepen verdienen mannen meer dan vrouwen.
- Een geringe toename van vrouwen in de mannelijke beroepen zal waarschijnlijk weinig aan de genderloonkloof veranderen.

JOEY TANG

Promovendus aan de Universiteit Maas-tricht (UM)

ISABELLA GRABNER

Hoogleraar aan de Wirtschaftsuniversität Wien (WU)

SOFIE DEBROE

Hoogleraar aan Sciensano Brussel en de UM

HANS SCHMEETS

Senior onderzoeker bij het Centraal Bureau voor de Statistiek en bijzonder hoogleraar aan de UM

Hoewel in de afgelopen twee decennia de loonkloof tussen mannen en vrouwen in Nederland over de hele linie is afgenomen, verdienen vrouwen in 2018 14,7 procent minder bruto-uurloon dan mannen, en ligt in Nederland de loonkloof tussen mannen en vrouwen nog steeds boven het gemiddelde van de 27 landen in de Europese Unie (Eurostat, 2021). Daarnaast presteert Nederland, ten opzichte van andere landen, slecht wat betreft het aandeel vrouwelijke managers en ook in de bèta-/technische functies (OESO, 2017).

Een cruciale factor bij het verklaren van de loonkloof tussen mannen en vrouwen is het aandeel vrouwen binnen een beroep. Lonen zijn over het algemeen lager, voor zowel mannen als vrouwen, in beroepen waarin er voornamelijk vrouwen werkzaam zijn. Het feit dat voornamelijk vrouwen in deze lager betaalde beroepen werken – zoals bijvoorbeeld in de zorg, speelt een belangrijke rol in de algemene genderloonkloof. Dit fenomeen, bekend als ‘beroepssegregatie’, is in verschillende landen aangetoond, waaronder ook in Nederland (De Ruijter en Huffman, 2003; De Ruijter et al., 2003; Fransen et al., 2012). Het mechanisme achter de invloed van de man/vrouw-samenstelling bij de loonhoogte staat echter nog steeds ter discussie (Polavieja, 2007).

In deze bijdrage onderzoeken wij het effect van het aandeel vrouwen binnen een beroep op de verschillen in beloning zowel *tussen* als *binnen* de beroepen in Nederland. Ook onderzoeken we in hoeverre verschillen mechanismen de invloed van de man/vrouw-samenstelling op de loonhoogte kunnen verklaren.

Data en methode

We maken gebruik van een van de gegevens uit de Enquête Beroepsbevolking, die verrijkt zijn met gegevens van de Belastingdienst van 347.879 personen in de periode 2013–2018. De data zijn geanalyseerd met ‘time-fixed effects’ regressie-modellen. Verschillen in beloning tussen mannen en vrouwen worden met en zonder correctie weergegeven. Ongecorrigeerde loonverschillen worden vaak gerapporteerd in statistieken op landenniveau of in loonontwikkelingen (Van den Brakel, 2020; Malkaoui et al., 2020). In onderzoek naar loonverschillen tussen mannen en vrouwen wordt er echter doorgaans gecorrigeerd voor de verschillen in menselijk kapitaal tussen mannen en vrouwen (Becker, 1993).

We controleren voor verschillende kenmerken van menselijke kapitaal: anciënniteit (aantal werkzame maanden in bedrijf), opleidingsniveau, en de mate waarin een functie leidinggevend is. In navolging van eerdere studies (De Ruijter en Huffman, 2003) controleren we verder of individuen een vast contract hebben of voltijds werken. We volgen De Ruijter en Huffman (2003) door te controleren voor grote organisaties (meer dan 500 werknemers), omdat die vaak hogere lonen betalen. Tot slot controleren we voor iemands beroep in een van de 36 bedrijfssectoren.

Hoewel niet meegenomen in de getoonde regressie modellen, hebben wij bovendien gecontroleerd of het geobserveerde loonverschil kan verklaard worden door partnerschap (Budig en Lim, 2016), ouderschap (Cukrowska-Torzewska en Matysiak, 2020) en etniciteit (Godechot et al., 2021). De opname van deze variabelen verandert onze bevindingen niet. Daarnaast hebben we niet rekening gehouden met verschillen tussen de private en de publieke sector. Doordat de publieke sector relatief klein is, kunnen wij voor deze sector geen uitspraken doen over de verschillende effecten wat betreft mannen en vrouwen binnen gemengde, mannen- of vrouwenberoepen.

Het is mogelijk dat de verschillen die wij observeren deels door niet geobserveerde variabelen kunnen worden verklaard. Zo is het bijvoorbeeld mogelijk dat een deel van het loonverschil tussen mannen en vrouwen ten verklaren is door een voorkeur van vrouwen voor betere secundaire arbeidsvoorwaarden in plaats van een beter loon. Eerder onderzoek heeft dit effect echter niet kunnen aantonen (Hodges, 2020).

Kloof tussen beroepen niet verklaard door eisen

Een van de argumenten voor verschillen in de genderloonkloof tussen beroepen is dat als een beroep meer gedomineerd wordt door vrouwen, dit tot een devaluatie leidt van dat beroep. Dit houdt in dat naarmate het aandeel vrouwen in een beroep groter is, het gemiddelde loon lager wordt. Dit

zou kunnen wijzen op discriminatie als de hoofdoorzaak van deze loonkloof. Een andere zienswijze is dat mannen, meer dan vrouwen, investeren in relevante gespecialiseerde vaardigheden – ook wel ‘gespecialiseerd menselijk kapitaal’ genoemd – omdat vrouwen zich mede richten op de zorg voor kinderen en het huishouden. In plaats van devaluatie, maken mannen en vrouwen daarom een zelfselectie in respectievelijk de hoger en lager betaalde banen (Becker, 1985; Tam, 1997). Deze verklaring impliceert dat de kloof eerder het gevolg is van een verschil in beroepsgerichte vaardigheden dan een kwestie van devaluatie. Het is de vraag welke van deze twee effecten domineert.

Uit model 1 in tabel 1 blijkt dat, na correctie, het loon van vrouwen gemiddeld 10,2 procent lager is dan van mannen. De controlekenmerken werken in de voorspelde richting. Model 2 laat zien dat naarmate er meer vrouwen werkzaam zijn in een beroep, vrouwen minder verdienen dan mannen. Ook neemt het hoofdeffect af van 10,2 procent naar 8,5 procent, waaruit blijkt dat een deel van de aangepaste loonkloof tussen mannen en vrouwen wordt verklaard door gendersegregatie in beroepen.

Het gespecialiseerde menselijke kapitaal heeft een positief effect op het loon, terwijl de relatie tussen het aandeel van vrouwen in een beroep en het loon niet afneemt, maar toeneemt van 8,6 procent naar 12,1 procent (model 3). Dit wijst erop dat het gespecialiseerde menselijke kapitaal niet zozeer een deel van het loonverschil tussen mannelijke en vrouwelijke beroepen verklaart, maar vooral van belang is in door vrouwen gedomineerde beroepen.

Deze bevindingen geven derhalve geen bevestiging voor de theorie van gespecialiseerd menselijk kapitaal, en wijzen veeleer in de richting van devaluatie. Dat een functie met gelijkwaardige vaardigheden, opleiding en verantwoordelijkheid – voor zover wij dat kunnen beoordelen – lager wordt beloond naarmate er meer vrouwen in zo'n beroep werken duidt mogelijk op genderdiscriminatie.

Grotere loonkloof binnen mannenberoepen

De man/vrouw-samenstelling is niet alleen van invloed op de loonverschillen tussen beroepen, maar ook binnen een beroep. Er zijn aanwijzingen dat het effect van de man/vrouw-samenstelling op de lonen van mannen en vrouwen verschilt binnen beroepen. Volgens het theoretische perspectief van Kanter (1977) profiteren mannen van een loonpremie ten opzichte van vrouwen in de door mannen gedomineerde beroepen, terwijl vrouwen profiteren van een loonpremie in de door vrouwen gedomineerde beroepen. Personen in een meerderheidspositie zouden namelijk beter in staat zijn om voor zichzelf een gunstigere situatie te creëren. Dit zou betekenen dat vooral mannen last hebben van het werken in een typisch vrouwenberoep – de loonkloof tussen mannen en vrouwen is er kleiner en het loon is daar al lager. In empirische studies is er echter geen consensus over de theorie van Kanter (1977).

Zoals verwacht heeft ten opzichte van gemengde beroepen, een door vrouwen gedomineerd beroep een negatief effect op het gemiddelde loon (model 4; **-6,0 procent**), terwijl het werken in een door mannen gedomineerd beroep een positief effect te zien geeft (**+0,8 procent**).

Uit de toegevoegde interactietermen van man/vrouw-

samenstelling en beroepsgroepen in model 5 blijkt daarnaast dat een hoger aandeel vrouwen in een beroep wel een negatief effect heeft op het loon in de vrouwelijke en gemengde beroepen, maar niet in de mannelijke beroepen. Het positieve effect van het hoofdeffect van de door vrouwen gedomineerde beroepen (**+12,8 procent**) – in combinatie met het negatieve interactie-effect (**-23,0 procent**) – wijst op een sterk effect van de man/vrouw-samenstelling in deze beroepsgroep. Wij vinden dus geen bewijs voor loonverschillen tussen de diverse door mannen gedomineerde beroepen, zoals accountants en software-engineers, maar wel tussen beroepen die door vrouwen gedomineerd worden zoals in het onderwijs en de zorg.

Uit model 6 komt daarnaast naar voren dat de man/vrouw-samenstelling van een beroep een ander effect op het loon van mannen sorteert dan op het loon van vrouwen. Zo profiteren vrouwen minder van de hogere lonen in door mannen gedomineerde beroepen. In de door vrouwen gedomineerde beroepen verdienen vrouwen 7,6 procent minder dan mannen ($0,010 - 0,086 = -0,076$), terwijl vrouwen in gemengde beroepen 8,6 procent minder verdienen dan mannen, en in de door mannen gedomineerde beroepen 9,7 procent minder verdienen dan de mannen. Dit wijst erop dat er binnen een beroep loonverschillen tussen mannen en vrouwen bestaan, en dat deze worden beïnvloed door de samenstelling van het beroep.

Mannen ondervinden dus sterkere nadelige gevolgen van het werken in typisch vrouwelijke beroepen dan vrouwen, terwijl ze in deze beroepen toch meer verdienen dan vrouwen. Hoewel mannen dus over het algemeen op de arbeidsmarkt in elk beroep een loonvoordeel hebben ten opzichte van vrouwen, zijn ze in de door mannen gedomineerde beroepen beter in staat om dat voordeel te verzilveren.

Conclusie en discussie

We concluderen dat beroepen in Nederland onderhevig zijn aan devaluatie al naar gelang het aandeel vrouwen in zo'n beroep, en dat dit mogelijk duidt op genderdiscriminatie. De noodzaak om aandacht te besteden aan de waardering van banen in sectoren met veel vacatures blijkt uit de huidige crisis bij het onderwijzend personeel in het basis- en middelbaar onderwijs in bijvoorbeeld België. Dergelijke beroepen worden steeds meer door vrouwen gedomineerd, en door de slechte vergoeding en arbeidsomstandigheden kan niet meer aan de vraag van leerkrachten worden voldaan.

Daarnaast vinden we dat ook binnen beroepen seksverschillen zijn. Zo ondervinden mannen sterkere nadelige gevolgen van het werken in typisch vrouwelijke beroepen dan vrouwen, terwijl ze in deze beroepen toch meer verdienen dan vrouwen. Aangezien de gendersamenstelling een essentiële invloed heeft op de loonverschillen tussen en binnen beroepen, zijn genderquota een goede strategie om deze verschillen te verkleinen. Dit onderzoek plaatst echter belangrijke kanttekeningen bij dit beleid. Zo zal een geringe toename van vrouwen in mannelijke beroepen waarschijnlijk weinig soelaas bieden. Verder zullen er in vrouwelijke beroepen vergaande loonsverhogingen nodig zijn, wil men mannen stimuleren om voor deze loopbanen te kiezen.

Literatuur

- Becker, G.S. (1985) Human capital, effort, and the sexual division of labor. *Journal of Labor Economics*, 3(1, Part 2), S33–S58.
- Becker, G.S. (1993) *Human capital: a theoretical and empirical analysis, with special reference to education*. Chicago: University of Chicago Press.
- Brakel, M. van den (2020) *Emancipatiemonitor 2020: economische positie vrouw tot 2020 verder verbeterd*. Sociaal en Cultureel Planbureau. Te vinden op digitaal.scp.nl.
- Budig, M.J. en M. Lim (2016) Cohort differences and the marriage premium: emergence of gender-neutral household specialization effects. *Journal of Marriage and Family*, 78(5), 1352–1370.
- Cukrowska-Torzewska, E. en A. Matysiak (2020) The motherhood wage penalty: a meta-analysis. *Social Science Research*, 88-89, 102416.
- Eurostat (2021) *Gender pay gap in unadjusted form*. Statistiek op ec.europa.eu.
- Fransen, E., J. Plantenga en J.D. Vlasblom (2012) Why do women still earn less than men? Decomposing the Dutch gender pay gap, 1996–2006. *Applied Economics*, 44(33), 4343–4354.
- Godechot, O., M. Safi en M. Soener (2021) *The intersection of organizational inequalities: how gender, migrant status, and class inequality relate to each other in French workplaces*. OSC Paper, 2021-1. Te vinden op hal-sciencespo.archives-ouvertes.fr.
- Hodges, L. (2020) Do female occupations pay less but offer more benefits? *Gender & Society*, 34(3), 381–412.
- Kanter, R.M. (1977) *Men and women of the corporation* (2e editie). New York: Basic Books.
- Malkaoui, I., J. van Wissen-Floris, J. Borghuis et al. (2020) *Monitor loonverschillen mannen en vrouwen 2018*. CBS Paper, november.
- OESO (2017) *The pursuit of gender equality: an uphill battle*. Parijs: OECD Publishing.
- Polavieja, J.G. (2007) The effect of occupational sex-composition on earnings: job-specialization, sex-role attitudes and the division of domestic labour in Spain. *European Sociological Review*, 24(2), 199–213.
- Ruijter, J.M.P. de, en M.L. Huffman (2003) Gender composition effects in the Netherlands: a multilevel analysis of occupational wage inequality. *Social Science Research*, 32(2), 312–334.
- Ruijter, J.M. de, A. van Doorne-Huiskes en J.J. Schippers (2003) Size and causes of the occupational gender wage-gap in the Netherlands. *European Sociological Review*, 19(4), 345–360.
- Tam, T. (1997) Sex segregation and occupational gender inequality in the United States: devaluation or specialized training? *American Journal of Sociology*, 102(6), 1652–1692.