



Paper

Monitor loonverschillen mannen en vrouwen, 2016

Linda Muller
Jeanine Floris
Katja Chkalova
Ben Dankmeyer
Maarten Bloem

November 2018

Inhoud

Leeswijzer 3

1. Beloningsverschillen tussen mannen en vrouwen 4

2. Gecorrigeerde beloningsverschillen 5

3. Kenmerken van de werknemer 8

3.1 Werkervaring en leeftijd 8

3.2 Opleidingsniveau 13

4. Kenmerken van de werkgever 14

4.1 Sector 14

5. Kenmerken van de baan 16

5.1 Arbeidsduur 16

5.2 Beroepsrichting 18

5.3 Beroepsniveau 19

5.4 Leidinggeven 21

6. Verklaarde en onverklaarde loonverschillen 23

Bijlage 1. Overzicht 25

Leeswijzer

Het Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS) heeft in opdracht van het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SZW) onderzoek gedaan naar beloningsverschillen tussen mannen en vrouwen bij de overheid en in het bedrijfsleven. In deze editie van het onderzoek staan de loonverschillen in 2016 en de ontwikkeling ten opzichte van eerdere jaren centraal (periode vanaf 2008 tot en met 2016). Dit onderzoek is door het CBS vier keer eerder uitgevoerd onder de naam 'Gelijk loon voor gelijk werk?' en draagt vanaf dit jaar de naam 'Monitor loonverschillen mannen en vrouwen'. De rapportage is als volgt opgebouwd:

- 1. Beloningsverschillen tussen vrouwen en mannen** – Beschrijving van de belangrijkste resultaten. Hoe hoog zijn de ongecorrigeerde beloningsverschillen tussen vrouwen en mannen bij de overheid en in het bedrijfsleven? In hoeverre is dit veranderd ten opzichte van eerdere jaren?
- 2. Gecorrigeerde beloningsverschillen** – Kwantificering en uitleg van gecorrigeerde beloningsverschillen. Hoe hoog is het loonverschil tussen vrouwen en mannen wanneer rekening wordt gehouden met verschillen in werknemers-, werkgevers- en baankenmerken? En wat zegt dit over het bestaan van beloningsdiscriminatie?
- 3. Kenmerken van de werknemer** – Uitwerking van de verklaring van ongecorrigeerde loonverschillen – Welke werknemerskenmerken hangen samen met loonverschillen tussen vrouwen en mannen? Achtereenvolgens wordt ingegaan op de rol van werkervaring, leeftijd en opleidingsniveau.
- 4. Kenmerken van de werkgever** – Uitwerking van de verklaring van ongecorrigeerde loonverschillen – Welke werkgeverskenmerken hangen samen met loonverschillen tussen vrouwen en mannen? Er wordt ingegaan op de rol van de sector.
- 5. Kenmerken van de baan** – Uitwerking van de verklaring van ongecorrigeerde loonverschillen – Welke baankenmerken hangen samen met loonverschillen tussen vrouwen en mannen? Achtereenvolgens wordt ingegaan op de rol van arbeidsduur, beroepsrichting en -niveau en leiding geven.
- 6. Verklaarde en onverklaarde loonverschillen** – Beschrijving van de voornaamste verklarende en niet-verklarende factoren gebaseerd op de Oaxaca-Blinder decompositie methode voor het model van het bedrijfsleven.

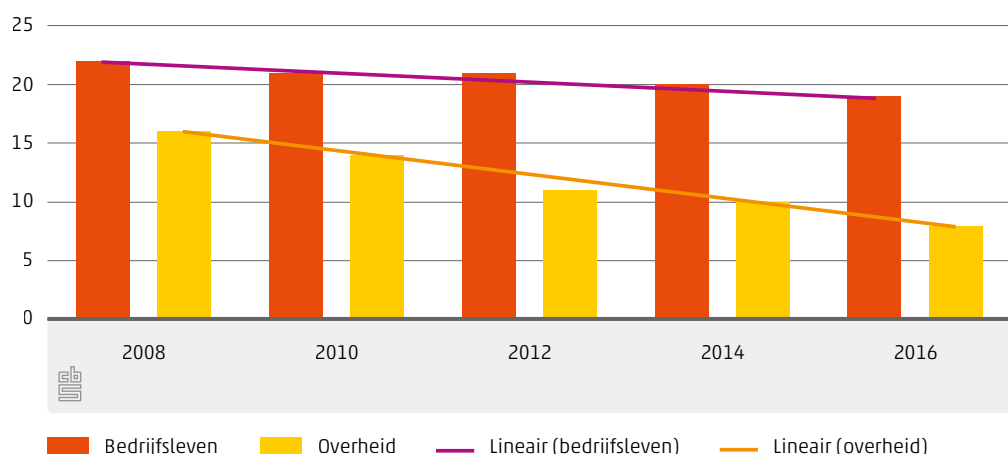
Bijlage 1 Overzicht – Overzicht van de gecorrigeerde en ongecorrigeerde beloningsverschillen voor de jaren 2008 tot en met 2016.

1. Beloningsverschillen tussen mannen en vrouwen

Het verschil in beloning tussen vrouwen en mannen is sinds 2008 kleiner geworden. Dit geldt zowel voor de werknemers werkzaam in het bedrijfsleven als voor de werknemers bij de overheid. Het verschil in beloning in het bedrijfsleven is echter groter dan bij de overheid. In deze rapportage worden beloningsverschillen van werknemers op de Nederlandse arbeidsmarkt uitgediept. Hierbij ligt de focus op loonverschillen tussen vrouwen en mannen en het onderscheid tussen overheid en bedrijfsleven. Doordat er vijf jaargangen beschikbaar zijn van dit onderzoek wordt ook de trend beschreven.

Sinds 2008, het eerste verslagjaar van de Monitor loonverschillen mannen en vrouwen, is de loonkloof zowel bij de overheid als het bedrijfsleven kleiner geworden, maar deze afname gaat sneller bij de overheid dan bij het bedrijfsleven (zie onderstaande figuur). In 2008 is de loonkloof bij de overheid 16 procent, bij het bedrijfsleven 22 procent. In 2016 is de loonkloof tussen mannen en vrouwen bij de overheid gedaald naar 8 procent, bij het bedrijfsleven naar 19 procent. Om vast te stellen wat de trend is van het ongecorrigeerde beloningsverschil in de tijd is in figuur 1.1 een lijn geschat op basis van de vijf ongecorrigeerde beloningsverschillen van de beschikbare jaren voor zowel het bedrijfsleven als de overheid. De richtingscoëfficiënt van deze lijn verschilt, zowel voor het bedrijfsleven als voor de overheid, statistisch significant van nul. Hierdoor geldt dat er, gegeven de op dit moment bekende data, een gestage afname van het ongecorrigeerde beloningsverschil bestaat in de onderzochte periode.

1.1 Ongecorrigeerd beloningsverschil tussen vrouwen en mannen in 2008-2016



De cijfers in figuur 1.1 hebben betrekking op het zogenaamde ongecorrigeerde beloningsverschil, er wordt hierbij geen rekening gehouden met andere factoren die van invloed zijn op de hoogte van het (uur)loon¹.

Ongecorrigeerde loonkloof

In 2016 bedroeg het gemiddelde uurloon voor mannen bij de overheid 28 euro. Voor vrouwen lag het gemiddelde uurloon op 26 euro. In het bedrijfsleven is het gemiddelde loon lager en het loonverschil hoger dan bij de overheid. Mannen in het bedrijfsleven verdienen in 2016 gemiddeld 22 euro per uur en vrouwen 18 euro per uur. Het kleiner worden van de loonkloof bij de overheid komt vooral doordat het gemiddelde uurloon van vrouwen de afgelopen jaren relatief sterk is toegenomen.

Loonverschillen hoeven geen zorgelijk fenomeen te zijn. Zo ligt het voor de hand dat een werknemer met veel werkervaring meer verdient dan een collega die voor het eerst de arbeidsmarkt betreedt. Het nog altijd behoorlijke loonverschil tussen vrouwen en mannen hangt voor een groot deel samen met verschillen in achtergrondkenmerken van vrouwen en mannen op de arbeidsmarkt. Zo zijn er typische 'mannensectoren' en 'vrouwensectoren' en grote verschillen in het aandeel leidinggevenden. Wanneer er rekening wordt gehouden met deze verschillen in achtergrondkenmerken van mannen en vrouwen op de arbeidsmarkt resulteert dit in een 'gecorrigeerd beloningsverschil'. Over deze correctie van beloningsverschillen wordt in de volgende paragraaf meer uitleg gegeven.

2. Gecorrigeerde beloningsverschillen

De hoogte van het loon wordt in de praktijk bepaald door een complexe samenhang van allerlei factoren, zoals werkervaring, opleidingsniveau van de werknemer en de sector waarin iemand werkzaam is. Welk deel van de loonkloof tussen vrouwen en mannen blijft over wanneer voor deze factoren wordt gecorrigeerd? Om een zuivere vergelijking te maken tussen het beloningsverschil van mannen en vrouwen in zowel het bedrijfsleven als bij de overheid wordt er een decompositie² gemaakt.

Zowel internationaal als nationaal is al veelvuldig onderzoek gedaan naar de loonkloof tussen mannen en vrouwen, een overzicht hiervan is te vinden in het rapport 'Gelijk loon voor gelijk werk?, 2014' op www.cbs.nl. Voor de verklaring van deze loonkloof wordt dan gekeken naar factoren waarvan bekend is dat ze sterk samenhangen met beloning. In dit onderzoek is gekeken naar de effecten van een groot aantal werknemers- werkgevers- en baankenmerken, namelijk:

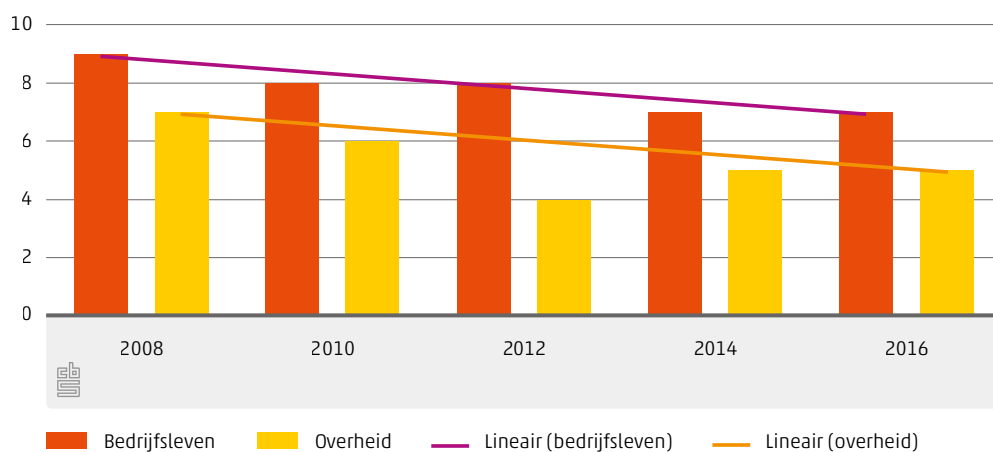
¹) Het ongecorrigeerde loonverschil is berekend op basis van een rekenkundig loongemiddelde. Zie ook de toelichting 'Monitor loonverschillen mannen en vrouwen, 2016' op www.cbs.nl.

²) Bij decompositie wordt geprobeerd zoveel mogelijk de achtergrondkenmerken gelijk te maken zodat personen met bijvoorbeeld een gelijk opleiding en gelijke werkervaring met elkaar worden vergeleken. Zie ook de toelichting 'Monitor loonverschillen mannen en vrouwen, 2016' op www.cbs.nl.

- Kenmerken van de werknemer: geslacht, leeftijd, herkomst, onderwijs (-niveau en -richting), werkervaring, arbeidshandicap, huishoudenssituatie, inkomen partner;
- Kenmerken van de werkgever: sector, aantal werknemers, percentage vrouwen, winstgevendheid, vestigingsregio;
- Kenmerken van een baan; beroepsniveau, beroepsrichting, contractvorm, voltijd/deeltijd, soort arbeidsrelatie, leiding geven, managementfunctie.

Na correctie voor verschillen in bovenstaande kenmerken blijft bij de overheid een loonverschil tussen vrouwen en mannen van 5 procent bestaan. In het bedrijfsleven is dat 7 procent (zie figuur 2.1). Dit gecorrigeerde beloningsverschil zegt iets over het loonverschil tussen vrouwen en mannen die vergelijkbaar zijn wat betreft hun achtergrondkenmerken (voor zover meegenomen in het onderzoek).

2.1 Gecorrigeerd beloningsverschil tussen vrouwen en mannen in 2008-2016



Afname beloningsverschil na correctie

Opvallend is dat na correctie voor achtergrondkenmerken de loonkloof bij het bedrijfsleven sterk is afgenomen, van 19 procent naar 7 procent. Bij de overheid is deze afname geringer, van 8 procent naar 5 procent. Dit heeft te maken met verschillen in samenstelling van de populatie. Zo werken bij de overheid meer vrouwen met een hoge opleiding (zie figuur 3.2.1). In 2016 is 70 procent van de vrouwen hoog opgeleid, tegenover 58 procent van de mannen. In het bedrijfsleven is 29 procent van de vrouwen hoger opgeleid, tegenover 30 procent van de mannen. Dat bij de overheid de ongecorrigeerde loonkloof tussen mannen en vrouwen kleiner is, kan (gedeeltelijk) verklaard worden doordat vrouwen bij de overheid relatief hoger opgeleid zijn. Na correctie in het bedrijfsleven, zorgt het lagere opleidingsniveau van de vrouwen ervoor dat de loonkloof is afgenomen. Bij de overheid is dit juist omgekeerd. Op basis van opleiding kan de correctie er zelfs voor zorgen dat de kloof toeneemt. Dat het gecorrigeerde cijfer bij de overheid toch lager is dan het ongecorrigeerde komt doordat andere variabelen zoals bijvoorbeeld ervaring er weer voor kunnen zorgen dat de kloof afneemt.

Gestage afname gecorrigeerd beloningsverschil

Het gecorrigeerde beloningsverschil in 2016 is bij de overheid gelijk aan het beloningsverschil in 2014. In 2012 lag deze lager dan in 2014 en 2016. Dit betekent niet automatisch dat er een einde is gekomen aan de afname van de loonkloof bij de overheid. Om dit vast te kunnen stellen moet er sprake zijn van meerdere jaren met een divergerende loonkloof.

Bij de bepaling van de loonkloof wordt in dit onderzoek mede gebruik gemaakt van enquêtegegevens³⁾. Dit betekent dat er rekening gehouden moet worden met onzekerheidsmarges rondom de uitkomsten. Op basis van deze marges is bekeken of het gecorrigeerde beloningsverschil in 2014 (-5 procent) verschilt van dat in 2012 (-4 procent). Dit is niet het geval, oftewel het gecorrigeerde beloningsverschil in 2014 verschilt niet statistisch significant van dat in 2012⁴⁾. Het gecorrigeerde beloningsverschil in 2016 verschilt eveneens niet statistisch significant van dat in 2014 en 2012. Ditzelfde geldt voor het gecorrigeerde beloningsverschil bij het bedrijfsleven. Om vervolgens vast te stellen wat de trend is van het gecorrigeerde beloningsverschil in de tijd is in figuur 2.1 een lijn geschat op basis van de vijf gecorrigeerde beloningsverschillen. De richtingscoëfficiënt van deze lijn verschilt, zowel voor het bedrijfsleven als voor de overheid, statistisch significant van nul. Hierdoor kan geconcludeerd worden dat er, gegeven de op dit moment bekende data, een gestage afname van het gecorrigeerde beloningsverschil bestaat in de onderzochte periode.

Het resterende 'onverklaarde loonverschil tussen vrouwen en mannen' geeft een voorzichtige indicatie van het bestaan van ongelijk loon voor gelijkwaardige arbeid. In hoeverre feitelijk sprake is van beloningsdiscriminatie, is op basis van dit onderzoek niet te zeggen.

Gecorrigeerd beloningsverschil in relatie tot loondiscriminatie

Deze rapportage bevat gegevens over het verschil in (basis)loon tussen vrouwen en mannen in Nederland. Een verschil in beloning betekent niet zonder meer dat er sprake is van beloningsdiscriminatie. Beloningsdiscriminatie betekent namelijk dat er geen 'gelijk loon voor arbeid van gelijke waarde' wordt toegepast bij dezelfde werkgever.

Een deel van de loonkloof tussen vrouwen en mannen is het gevolg van verschillende posities die zij innemen op de arbeidsmarkt. Dit soort loonverschillen, bijvoorbeeld in verband met verschil in functieniveau, werkervaring, opleiding en leeftijd, is namelijk meestal niet discriminerend. Voor dergelijke aspecten is in dit onderzoek statistisch gecorrigeerd met behulp van een multi-pele regressieanalyse. Met deze techniek wordt nagegaan welke werknemers- en baankenmerken de variatie in het uurloon mede verklaren⁵⁾. Door rekening te houden met verschillen in waargenomen werknemers-, baan- en bedrijfskenmerken resulteert een 'gecorrigeerd beloningsverschil'.

³⁾ Zie ook de toelichting 'Monitor loonverschillen tussen mannen en vrouwen, 2016' op www.cbs.nl.

⁴⁾ Met andere woorden, de hypothese dat het gecorrigeerde beloningsverschil in 2014 en 2012 gelijk is, kan niet worden verworpen.

⁵⁾ Zie ook toelichting 'Monitor loonverschillen mannen en vrouwen, 2016' op www.cbs.nl.

Het gecorrigeerde loonverschil tussen vrouwen en mannen wordt vaak gelijkgesteld aan het begrip loondiscriminatie, maar het gaat niet om hetzelfde. De voornaamste oorzaken hiervan zijn:

- Er kan niet voor alle aspecten gecorrigeerd worden. Sommige relevante factoren als motivatie of aanvullende cursussen zijn niet bekend of niet goed kwantificeerbaar.
- Gelijke beloning is geen eenduidig concept. In dit onderzoek zijn bijzondere (incidentele) beloningen bijvoorbeeld niet meegenomen. Dit geldt ook voor secundaire arbeidsvoorwaarden, zoals verlofmogelijkheden en flexibele werktijden.
- De meeste kenmerken in dit onderzoek zijn ingedeeld in categorieën. Zo is elke werknemer ingedeeld in één van vier beroepsniveaus. Binnen deze categorieën kunnen er ook nog verschillen zijn in beloning, bijvoorbeeld naar functieniveau. Dergelijke verschillen worden in dit onderzoek niet waargenomen.
- Enkele kenmerken waarvoor gecorrigeerd wordt dragen weliswaar bij aan de verklaring van loonverschillen, maar vormen feitelijk geen legitieme basis voor onderscheid in beloning. Zo wordt arbeidsduur (voltijd/deeltijd) in dit onderzoek gezien als ‘verklarende factor’, terwijl loononderscheid puur op basis van arbeidsduur feitelijk niet eens toegestaan is.

Het is niet op voorhand te zeggen of beloningsdiscriminatie groter of kleiner is dan het gecorrigeerde (ofwel onverklaarde) beloningsverschil. Bovengenoemde oorzaken kunnen namelijk in beide richtingen werken.

In het vervolg van deze rapportage wordt eerst nader ingegaan op belangrijke factoren voor de verklaring van de ongecorrigeerde beloningsverschillen tussen mannen en vrouwen. Achtereenvolgens wordt het effect van werknemerskenmerken, werkgeverskenmerken en kenmerken van de baan besproken. In de laatste paragraaf wordt ingezoomd op de rol van de verschillende achtergrondkenmerken in het corrigeren voor beloningsverschillen in het model van het bedrijfsleven.

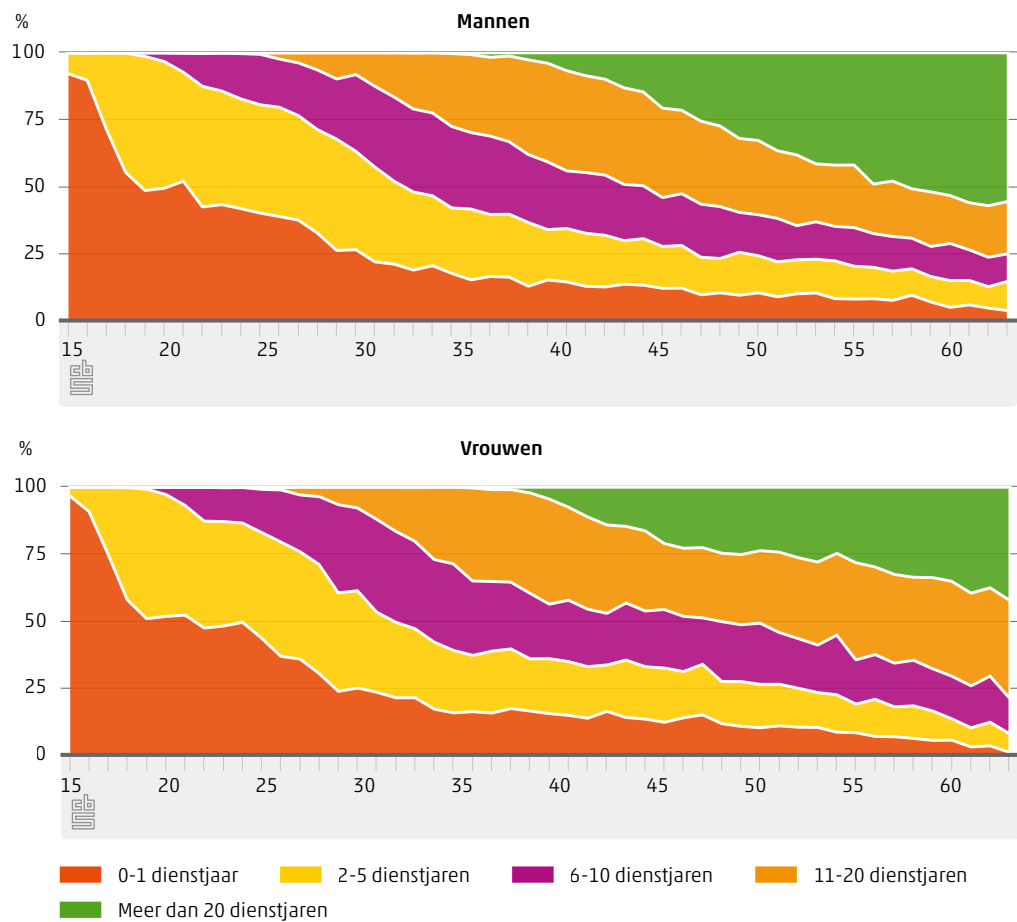
3. Kenmerken van de werknemer

3.1 Werkervaring en leeftijd

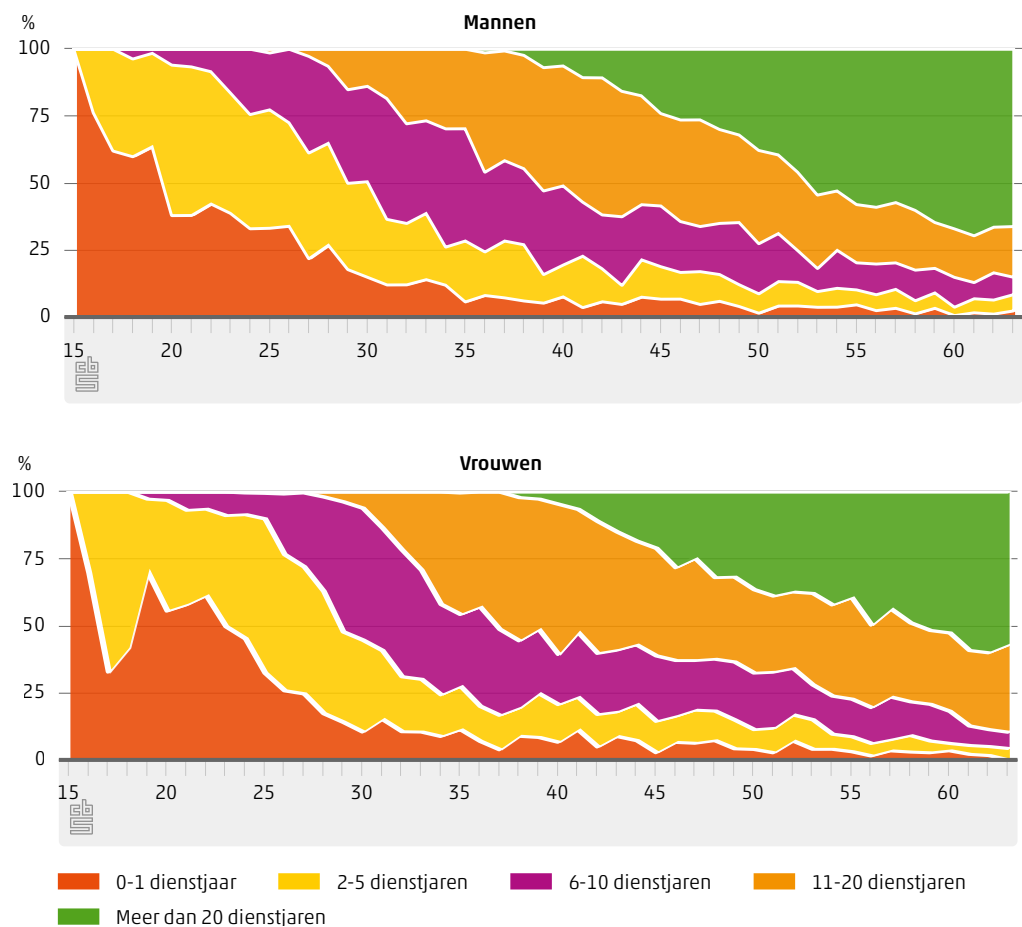
Werkervaring hangt sterk samen met beloning en speelt dan ook een rol bij de verklaring van de loonkloof tussen vrouwen en mannen. Over het algemeen kan gesteld worden dat de beloning stijgt naarmate iemand meer werkervaring opbouwt (en ouder is).

Onderstaande figuren illustreren de relatie tussen leeftijd en werkervaring. Hoe groter het oppervlak in een bepaalde kleur, des te groter is het aandeel werknemers in de desbetreffende categorie van werkervaring. Zo is uit de figuren af te leiden dat in het bedrijfsleven vanaf de leeftijd van 46 jaar meer dan de helft van de mannen minimaal tien jaar arbeidservaring heeft. Bij de vrouwen in het bedrijfsleven is dit vanaf de leeftijd van 49 jaar. Bij de overheid is dit voor mannen vanaf de leeftijd van 40 jaar en voor vrouwen vanaf de leeftijd van 38 jaar.

3.1.1 Arbeidservaring van mannen (boven) en vrouwen (onder) in het bedrijfsleven



3.1.2 Arbeidservaring van mannen (boven) en vrouwen (onder) in het overheid



Wat vooral opvalt in bovenstaande figuren is dat bij de overheid meer ouderen werkzaam zijn met meer dan twintig jaar werkervaring dan in het bedrijfsleven. Dit geldt zowel voor mannen als vrouwen. Verhoudingsgewijs hebben vrouwen, vooral in de overheid, boven de 45 jaar veel vaker tussen de 11 en 20 jaar werkervaring dan mannen. Dat vrouwen te maken krijgen met een werkervaringsachterstand op mannen, heeft ermee te maken dat bij vrouwen vaak sprake is van een loopbaanonderbreking rond het krijgen van een kind en de jaren die daarop volgen.

De werkervaringsachterstand van oudere vrouwen is noemenswaardig als wordt gekeken naar de relatieve omvang van de groep 45+ers. Het aandeel 45+ers bedroeg in 2016 in het bedrijfsleven respectievelijk 40 procent onder mannen en 38 procent onder vrouwen. Bij de overheid liggen deze percentages, met 57 en 47 procent, hoger en verder uit elkaar. Sinds 2008 is de werknemers populatie verder vergrijsd: vooral het percentage werknemers van 55 jaar of ouder is gestegen.

3.1.3 Banen van werknemers in 2008 en 2016 naar sector, geslacht en leeftijd

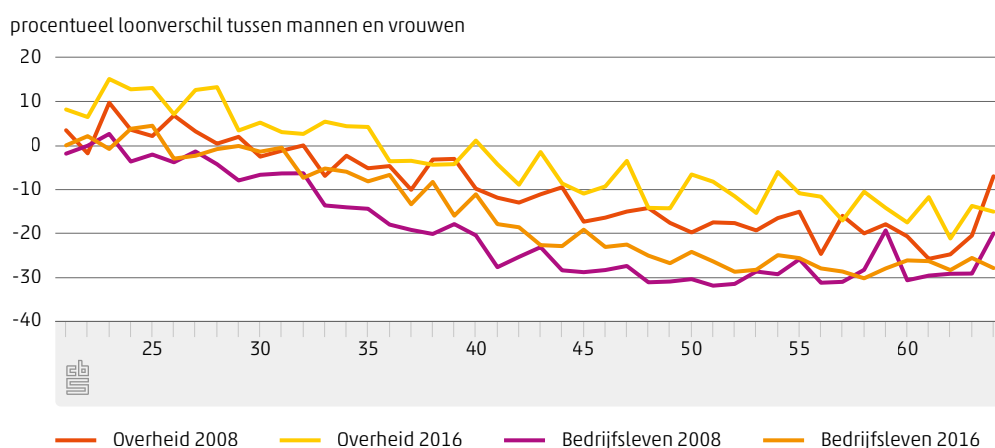
	Bedrijfsleven				Overheid			
	2008		2016		2008		2016	
	man	vrouw	man	vrouw	man	vrouw	man	vrouw
	x 1 000							
Aantal banen	3 584	3 085	3 473	3 156	494	511	455	542
	%							
Waarvan								
15 tot 23 jaar	14	17	14	17	3	3	3	2
23 tot 35 jaar	25	27	26	26	18	27	20	26
35 tot 45 jaar	25	25	20	19	22	27	19	25
45 tot 55 jaar	22	22	24	23	33	29	27	27
55 tot 65 jaar	13	9	16	14	24	13	30	20

Bron: CBS.

Jonge vrouw bij de overheid verdient meer dan jonge man

Jonge vrouwen verdienen bij de overheid gemiddeld meer dan hun mannelijke collega's. Bovendien slaat het loonverschil bij de overheid bij een hogere leeftijd om van positief naar negatief; in 2016 verdienen vrouwen bij de overheid vanaf 36 jaar minder dan hun mannelijke leeftijdsgenoten (zie figuur 3.1.4 en 3.1.5). In 2008 lag het omslagpunt bij de leeftijd van 33 jaar, in 2012 bij 39 jaar en in 2014 ook bij 36 jaar. In het bedrijfsleven ligt het omslagpunt vroeger dan bij de overheid en toont het een grilliger verloop. In 2016 verdienen vrouwen in het bedrijfsleven tot hun 26e meer dan mannen, vanaf 32 jaar wordt het verschil aanzienlijk. In 2008 en 2012 sloeg het loonverschil tussen mannen en vrouwen om rond de leeftijd van 25 jaar, in 2014 was dit bij 30 jaar.

3.1.4 Procentuele loonverschil in 2008 en 2016 naar sector en leeftijd¹⁾



Bron: CBS.

¹⁾ Bij de groep werkzaam bij de overheid onder de 21 jaar kan geen betrouwbaar cijfer worden weergegeven vanwege geringe celvulling. Deze leeftijdsgroep is daarom niet opgenomen in figuur 3.1.4 en 3.1.5.

Figuur 3.1.4 laat zien dat het beloningsverschil tussen vrouwen en mannen toeneemt met de leeftijd. Echter, vooral bij de overheid is tussen 2008 en 2016 een verandering in de loonkloof tussen vrouwen en mannen zichtbaar. Over bijna alle leeftijden heen lijken vrouwen bij de overheid bezig te zijn met een inhaalslag. In 2008 verdiende een 50-jarige vrouw bij de overheid gemiddeld nog 20 procent minder dan een mannelijke collega van 50 jaar. In 2016 was dit loonverschil nog maar 7 procent. Een dergelijke inhaalslag geldt in mindere mate ook voor vrouwen in het bedrijfsleven, daar daalde het verschil van 30 naar 24 procent.

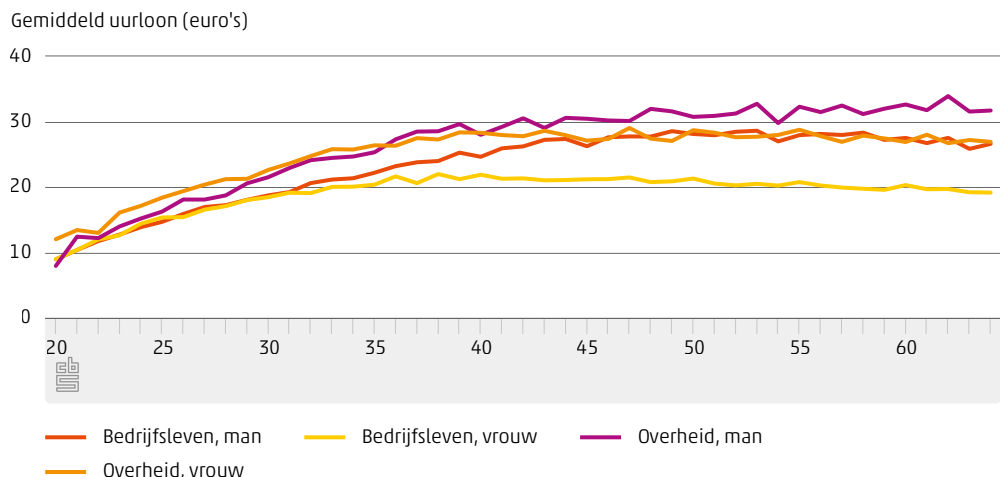
3.1.5 Loonverschil in 2016 naar sector en leeftijd

	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40
	%																			
Overheid 2008	3	-2	10	4	2	7	3	0	2	-3	-1	0	-7	-2	-5	-5	-10	-3	-3	-10
Overheid 2016	8	6	15	13	13	7	13	13	3	5	3	3	5	4	4	-4	-4	-4	-4	1
Bedrijfsleven 2008	-2	0	3	-4	-2	-4	-1	-4	-8	-7	-6	-6	-14	-14	-14	-18	-19	-20	-18	-20
Bedrijfsleven 2016	0	2	-1	4	4	-3	-2	-1	0	-1	-1	-7	-5	-6	-8	-7	-13	-8	-16	-11

Bron: CBS.

In figuur 3.1.5 en figuur 3.1.6 wordt zichtbaar dat in het bedrijfsleven de loonkloof tussen mannen en vrouwen begint toe te nemen vanaf de leeftijd van 26 jaar. Mannen van 26 jaar verdienen in het bedrijfsleven in 2016 gemiddeld 16 euro per uur, vrouwen 15 euro. Tien leeftijdsjaren verder is de loonkloof al bijna 2 euro. Opvallend is dat bij de overheid de loonkloof pas ontstaat rond de leeftijd van 36 jaar. Bovendien blijven de loonverschillen bij de overheid relatief klein, vergeleken met die in het bedrijfsleven. In 2016 verdienen

3.1.6 Gemiddeld uurloon in 2016 naar sector, leeftijd en geslacht



Bron: CBS.

mannen van 36 jaar en in dienst van de overheid gemiddeld 27 euro per uur en vrouwen van dezelfde leeftijd 26 euro. Bij tien jaar oudere werknemers bedroeg de loonkloof tussen vrouwen en mannen bij de overheid ongeveer 3 euro, terwijl het loonverschil in het bedrijfsleven dan al ongeveer 6 euro bedraagt.

3.2 Opleidingsniveau

Goede kansen op de arbeidsmarkt beginnen met een opleiding. Jonge mensen in Nederland zijn steeds hoger opgeleid en het aandeel hoger opgeleiden neemt iets sterker toe onder vrouwen dan onder mannen.

In Nederland is overheidspersoneel hoger opgeleid dan werknemers in het bedrijfsleven. Bovendien neemt het aandeel werknemers met een hoge beroeps- of wetenschappelijke opleiding in de afgelopen jaren toe. Dat geldt iets meer voor vrouwen dan voor mannen (zie figuur 3.2.1).

3.2.1 Banen van werknemers in 2008 en 2016 naar geslacht, sector en opleidingsniveau

	Bedrijfsleven				Overheid			
	2008		2016		2008		2016	
	man	vrouw	man	vrouw	man	vrouw	man	vrouw
	x 1 000							
Aantal banen	3 584	3 085	3 473	3 156	494	511	455	542
	%							
Waarvan								
laag opgeleid	32	31	26	24	11	8	9	5
middelbaar opgeleid	43	47	43	46	34	30	33	24
hoog opgeleid	24	22	30	29	55	62	58	70

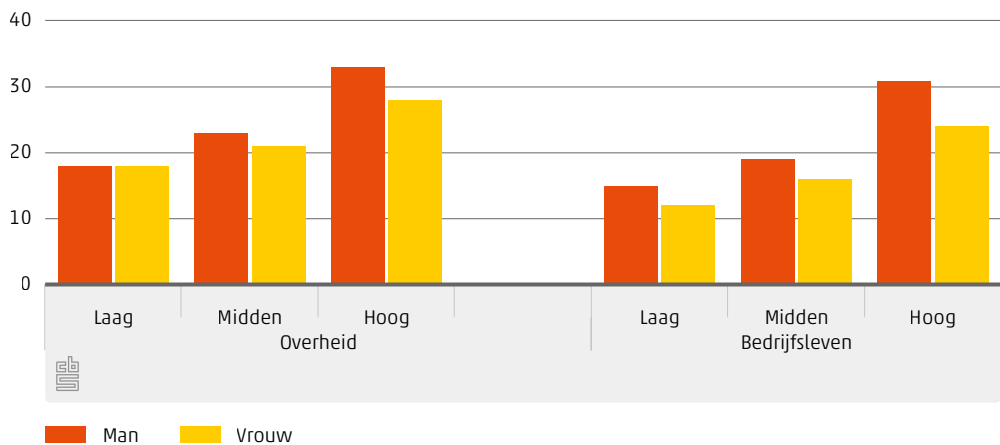
Bron: CBS.

Hoge opleiding loont meer voor mannen dan voor vrouwen

Zonder rekening te houden met andere factoren, verdient een man met een hoog opleidingsniveau bij de overheid gemiddeld 42 procent meer dan een collega met een middelbaar opleidingsniveau. Bij vrouwen is dit 34 procent. In het bedrijfsleven zijn deze verschillen groter. Daar is de meeropbrengst van een hoge opleiding ten opzichte van een middelbare opleiding voor mannen 63 procent en voor vrouwen 47 procent. Het rendement van een (hoge) opleiding hangt uiteraard ook samen met andere factoren zoals de opleidingsrichting en beroepskeuze.

3.2.2 Gemiddeld uurloon naar opleidingsniveau in 2016

Gemiddeld uurloon (euro's)



Bron: CBS.

4. Kenmerken van de werkgever

4.1 Sector

Vrouwen werken relatief vaak in het onderwijs (onderdeel van de niet-commerciële dienstverlening), terwijl ze bijvoorbeeld sterk ondervertegenwoordigd zijn in de landbouw en nijverheid. De hoogte van het loon hangt samen met de sector waarin iemand werkt. Zo liggen de lonen in de financiële sector over het algemeen hoger dan in andere sectoren.

Segregatie over sectoren is een vrij constant fenomeen. In onderstaande tabel is te zien dat vrouwen in 2016 nog meer dan in 2008 de niet-commerciële dienstverlening domineerden in termen van aantal banen.

4.1.1 Banen van werknemers in 2008 en 2016 naar geslacht en economische activiteit

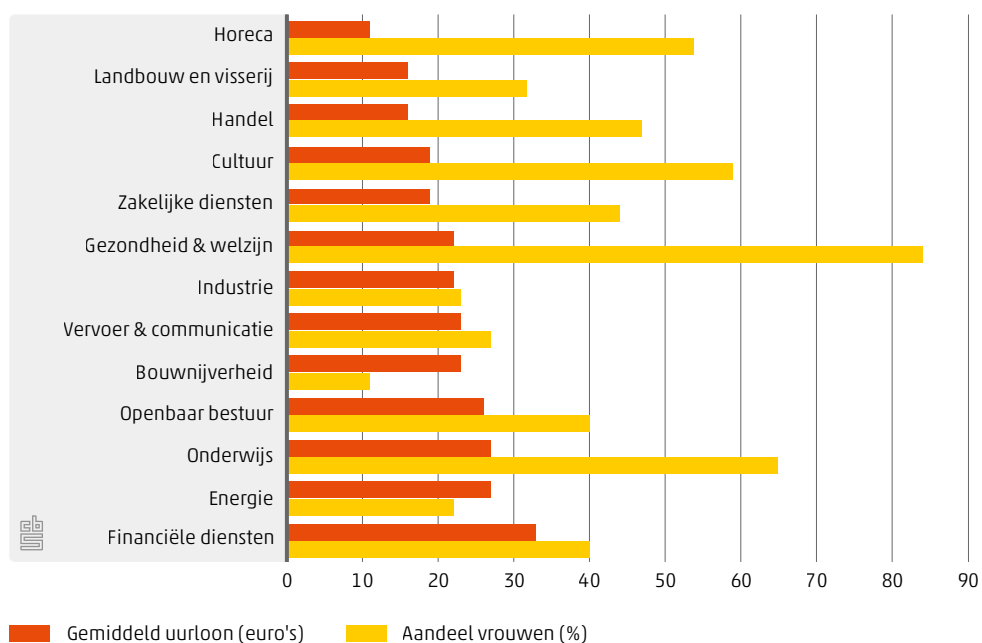
	2008		2016	
	man	vrouw	man	vrouw
	x 1 000			
Aantal banen	4 078	3 596	3 928	3 698
	%			
Waarvan				
Landbouw, bosbouw en visserij	70	30	68	32
Nijverheid	81	19	81	19
Commerciële dienstverlening	57	43	57	43
Niet-commerciële dienstverlening	33	67	31	69

Bron: CBS.

Bedrijfstakken waarin relatief veel vrouwen werkzaam zijn, zoals horeca, cultuur en gezondheid en welzijn, kennen doorgaans een relatief laag gemiddeld uurloon. Een uitzondering hierop is de onderwijssector.

Een laag gemiddeld uurloon voor de gehele sector hangt soms samen met de leeftijdsamenstelling in een sector. In een sector met veel jongeren zal het gemiddelde uurloon lager zijn. Zo is de helft van de werknemers die werkzaam zijn in de horeca, tussen de 15 en 23 jaar oud. Een laag gemiddeld loon kan ook samenhangen met andere karakteristieken van sectoren, zoals het (vereiste) opleidingsniveau van werknemers.

4.1.2 Gemiddeld uurloon sector en aandeel vrouwen in 2016 naar economische activiteit



Bron: CBS.

In tabel 2 van bijlage 1 is het ongecorrigeerde beloningsverschil te zien voor de verschillende bedrijfstakken in het bedrijfsleven.

Loonverschillen binnen de sector⁶⁾

Voor mannen en vrouwen die werkzaam zijn in het bedrijfsleven en die gelijk zijn op de achtergrondkenmerken opgenomen in het model zien we de volgende resultaten met betrekking tot de sector.

Het is aantrekkelijk om te werken in de financiële sector. Er werken in deze sector meer mannen dan vrouwen. Dit verklaart voor een klein deel het beloningsverschil. Daarnaast, na correctie voor achtergrondkenmerken verdienen mannen in deze sector gemiddeld 13 procent meer dan mannen in andere bedrijfstakken, voor vrouwen is dit verschil 8 procent. Vrouwen verdienen dus minder als ze werken in de goedbetaalde financiële sector dan mannen.

Het minst aantrekkelijk is werken in de horeca. Vrouwen werken relatief gezien vaker in de horeca wat iets bijdraagt aan het wegverklaren van de beloningsverschillen. Daarnaast, als er voor de achtergrondkenmerken wordt gecontroleerd, blijkt dat mannen hier gemiddeld 14 procent minder verdienen dan mannen in andere bedrijfstakken en vrouwen 15 procent minder dan vrouwen in andere bedrijfstakken. Dit betekent dat vrouwen een groter nadeel ondervinden bij het werken in de horeca vergeleken met mannen.

5. Kenmerken van de baan

5.1 Arbeidsduur

Veel vrouwen werken in deeltijd en deeltijdwerk neemt nog altijd toe. Wanneer in een sector veel vrouwen werkzaam zijn, dan werken in die sector vaak ook relatief veel mensen in deeltijd. Een goed voorbeeld daarvan is de gezondheidszorg. Het gemiddelde uurloon van deeltijders is relatief laag ten opzichte van mensen die fulltime werken.

⁶⁾ Resultaten zijn gebaseerd op de Oaxaca-Blinder decompositiemethode die voor het bedrijfsleven is uitgevoerd.

In 2016 werkte 33 procent van de mannen en 80 procent van de vrouwen in het bedrijfsleven in deeltijd. Bij de overheid werkten 25 procent van de mannen en 70 procent van de vrouwen in deeltijd. Deeltijdwerk neemt toe, dit geldt voor mannen en vrouwen en zowel in het bedrijfsleven als bij de overheid.

5.1.1 Banen van werknemers in 2008 en 2016 naar geslacht, sector en arbeidsduur

	Bedrijfsleven				Overheid			
	2008		2016		2008		2016	
	man	vrouw	man	vrouw	man	vrouw	man	vrouw
	x 1 000							
Aantal banen	3 584	3 085	3 473	3 156	494	511	455	542
	%							
Waarvan								
Volgtijd	72	25	67	20	79	34	75	30
Deeltijd	28	75	33	80	21	66	25	70

Bron: CBS.

Deeltijdwerk laag loon?

Een deeltijdbaan levert, gemiddeld genomen, per uur minder op dan een voltijdbaan. Echter, in 2016 bij de overheid verdienen vrouwen met een deeltijdbaan van meer dan 12 uur per week gemiddeld evenveel euro per uur ten opzichte van vrouwen met een voltijdbaan (26 euro per uur). Eveneens opvallend is dat mannen bij de overheid met een deeltijdbaan van meer dan 12 uur in 2016 een euro gemiddeld per uur meer verdienen dan hun fulltime collega's. Vrouwen met een deeltijdbaan van minder dan 12 uur verdienen echter gemiddeld 3 euro per uur minder. In het bedrijfsleven is het verschil tussen een voltijdbaan en een deeltijdbaan van meer dan 12 uur voor vrouwen 3 euro. Voor deeltijdbanen van minder dan 12 uur verdienen vrouwen in het bedrijfsleven gemiddeld 7 euro per uur minder.

Sectoren waar veel werknemers in deeltijd werken zijn relatief vaak sectoren met relatief lage uurlonen. In de handel en de horeca wordt veel in deeltijd gewerkt maar is er ook laag gemiddeld uurloon. Ook werken in deze sectoren veel vrouwen. Bij zowel de horeca als de handel bestaat de grootste groep werknemers uit jonge vrouwen tussen de 15 en 23 jaar met een deeltijdbaan van minder dan 12 uur.

Loonverschillen tussen voltijders en deeltijders⁷⁾

Voor mannen en vrouwen werkzaam in het bedrijfsleven die gelijk zijn op de achtergrondkenmerken opgenomen in het model zien we de volgende resultaten met betrekking tot hun arbeidsduur (deeltijd/voltijd).

Voor zowel mannen en vrouwen is het positief om voltijd te werken, maar voltijd werkende mannen hebben daar meer voordeel van dan vrouwen. Mannen die voltijd werken verdienen gemiddeld drie procent meer ten opzichte van mannen die in deeltijd werken. Vrouwen die voltijd werken verdienen gemiddeld twee procent meer ten opzichte van vrouwen die in deeltijd werken. Als werknemers in een deeltijdbaan van meer dan 12 uur per week werkzaam zijn, dan is dit voor mannen en vrouwen nadelig, echter vrouwen ondervinden iets minder nadeel van een grotere deeltijdbaan dan mannen. Het minst aantrekkelijk is het voor zowel mannen als vrouwen om in deeltijd te werken in een baan van minder dan 12 uur per week. Zowel mannen als vrouwen verdienen gemiddeld twee procent minder dan de mannen en vrouwen met een deeltijdbaan van meer dan 12 uur per week of de banen van voltijders.

5.2 Beroepsrichting

Eerder werd geïllustreerd dat in sommige sectoren vooral mannen werkzaam zijn en in andere sectoren vooral vrouwen. Segregatie is niet alleen zichtbaar tussen, maar ook binnen sectoren. Zo zijn beroepen op het terrein van haarverzorging, administratief werk en verpleging nog altijd typische vrouwenberoepen. Verdeling van beroepen binnen sectoren hangt ook weer samen met beloningsverschillen tussen vrouwen en mannen.

In onderstaande tabellen is het gemiddelde uurloon van mannen en vrouwen weergegeven naar beroepsrichting. Het betreft beroepen waarin veel vrouwen werkzaam zijn (figuur 5.2.1) en beroepen waarvan bekend is dat er veel mannen werkzaam zijn (figuur 5.2.2).

⁷⁾ Resultaten zijn gebaseerd op de Oaxaca-Blinder decompositiemethode die voor het bedrijfsleven is uitgevoerd.

5.2.1 Beroepen waarin veel vrouwen werkzaam zijn - gemiddeld uurloon in euro's

	Mannen	Vrouwen	
		2016	2016
Zorg en welzijn beroepen		27	22
Pedagogische beroepen		28	23
Dienstverlenende beroepen		13	13
Commerciële beroepen		21	14
Creatieve en taalkundige beroepen		25	22

Bron: CBS.

5.2.2 Beroepen waarin veel mannen werkzaam zijn - gemiddeld uurloon in euro's

	Mannen	Vrouwen	
		2016	2016
Technische beroepen		21	17
Transport en logistiek beroepen		15	11
ICT beroepen		28	26
Agrarische beroepen		15	13
Openbaar bestuur, veiligheid en juridische beroepen		26	26

Bron: CBS.

Beroepssegregatie pakt ongunstig uit voor vrouwen

Vrouwen werken vaak in de gezondheidszorg en het gemiddelde loon in de gezondheidszorg ligt relatief hoog. Opvallend is dus dat juist in de beroepsgroep 'zorg en welzijn' – een typische vrouwenberoepsgroep – de loonkloof tussen vrouwen en mannen groot is. Dit komt door verschillen binnen de gezondheidszorg; zo werken vrouwen traditioneel vaak in de verpleging, terwijl hun mannelijke collega's vaker hogere, specialistische functies bekleden. Maar ook in de beroepsgroep 'commerciële beroepen' is het verschil in beloning tussen mannen en vrouwen groot. Dergelijke beroepssegregatie pakt vaak ongunstig uit voor vrouwen. Van de hierboven genoemde beroepsgroepen verdienen mannen gemiddeld meer dan vrouwen behalve bij dienstverlenende beroepen, daar is het gemiddelde uurloon gelijk.

5.3 Beroepsniveau

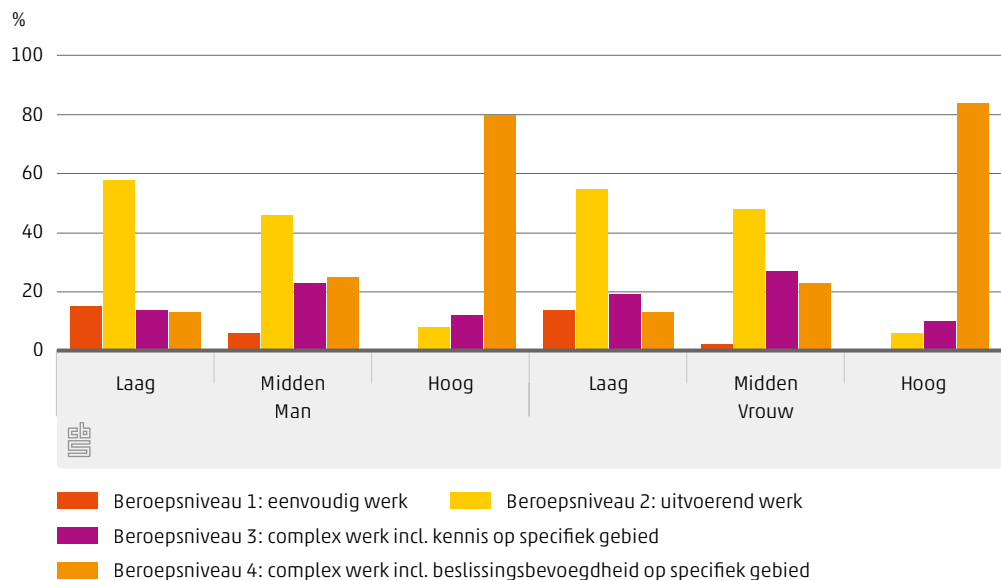
Een goede opleiding is belangrijk, maar voorwaarde voor een goed rendement van een studie is het vinden van een passende baan. Zo verwacht iemand met een hbo- of universitaire opleiding een baan te vinden op een (beroeps)niveau dat hierbij aansluit. In de praktijk blijkt dat dit niet altijd het geval is.

Beroepsniveau hangt, net als opleidingsniveau, sterk samen met beloning. Bij de overheid verdienen mannen zowel als vrouwen met een laag beroepsniveau gemiddeld 18 euro per uur, waar overheidswerkers met een hoog beroepsniveau respectievelijk 33 (mannen) en 28 euro (vrouwen) per uur verdienen. Onder werknemers in het bedrijfsleven bedraagt het gemiddelde uurloon voor mannen met een laag beroepsniveau 15 euro en voor vrouwen 12 euro. Mannen en vrouwen met een hoge beroepsopleiding verdienen in het bedrijfsleven respectievelijk 31 en 24 euro.

Hoogopgeleide vrouw in bedrijfsleven vaak geen baan op hoog niveau

Zonder rekening te houden met andere factoren is het rendement van een opleiding, in termen van het behaalde beroepsniveau, voor overheids personeel hoger dan voor werknemers in het bedrijfsleven; vrouwen in het bedrijfsleven werken relatief het vaakst onder hun niveau. Bij de overheid doen middelbaar en hoger opgeleide vrouwen het in dat opzicht juist goed.

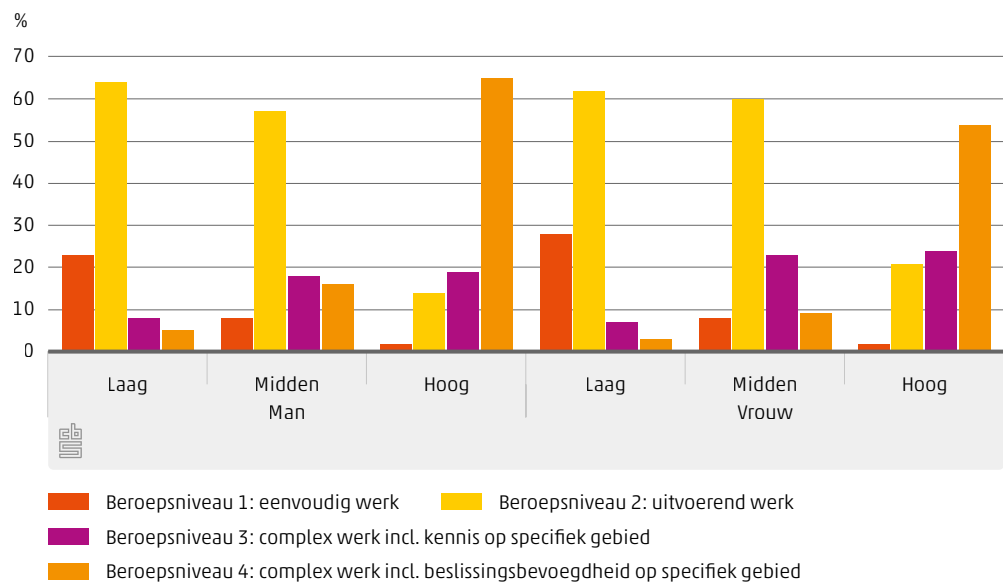
5.3.1 Aansluiting opleidingsniveau - beroepsniveau, overheid, 2016¹⁾



Bron: CBS.

¹⁾ Zie de toelichting 'Monitor Loonverschillen mannen en vrouwen, 2016' voor meer toelichting over beroepsniveau.

5.3.2 Aansluiting opleidingsniveau - beroepsniveau, bedrijfsleven, 2016¹⁾



Bron: CBS.

¹⁾ Zie de toelichting 'Monitor Loonverschillen mannen en vrouwen, 2016' voor meer toelichting over beroepsniveau.

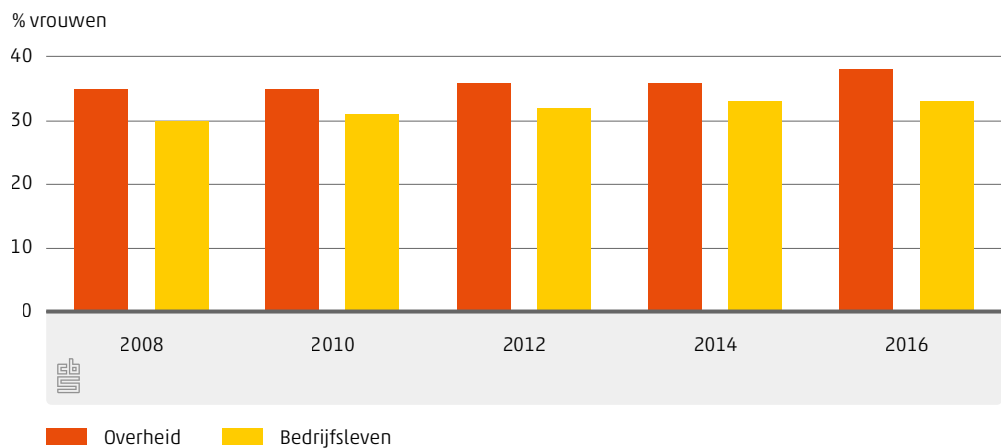
5.4 Leidinggeven

Loonongelijkheid wordt vaak geassocieerd met de term 'glazen plafond'. Deze term duidt op het bestaan van onzichtbare barrières, die ervoor zorgen dat vrouwen worden belemmerd in het verkrijgen van hoge of leidinggevende functies. Het bestaan van dergelijke barrières wordt ondersteund door cijfers over mannen en vrouwen in leidinggevende posities.

Percentage vrouwen onder leidinggevendene neemt toe

Het aandeel vrouwelijke leidinggevendene nam in 2016 bij de overheid toe. In het bedrijfsleven bleef dit aandeel gelijk ten opzichte van 2014. In het algemeen geldt dat mannen vaker een leidinggevende functie hebben dan vrouwen. In het bedrijfsleven wordt bijna 1 op de 3 leidinggevende functies bekleed door een vrouw. Bij de overheid ligt dit aandeel, met 38 procent, iets hoger.

5.4.1 Percentage vrouwen onder leidinggevendenden in 2008-2016

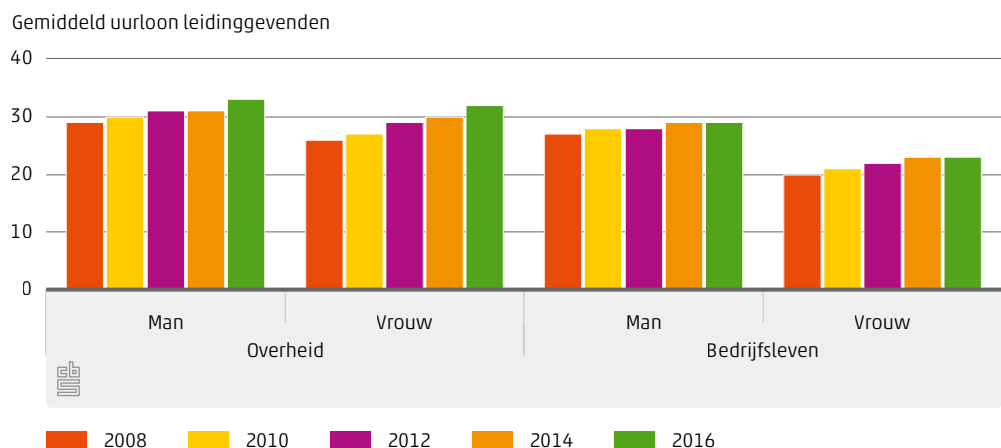


Bron: CBS.

Loonkloof onder leidinggevendenden bij de overheid bijna gedicht

Bij de overheid doet het loon van vrouwen in leidinggevende posities tegenwoordig nauwelijks meer onder voor dat van mannen. Was dit verschil bij de overheid in 2008 nog 3 euro, in 2016 is dit gedaald tot 1 euro. In het bedrijfsleven verdienen vrouwelijke managers aanzienlijk minder dan hun mannelijke collega's. Bovendien gaat het verkleinen van dit verschil langzamer. Ondanks een groot verschil van 7 euro in 2008 is deze in 2016 slechts gedaald tot 6 euro.

5.4.2 Gemiddeld uurloon leidinggevendenden in 2008-2016



Bron: CBS.

6. Verklaarde en onverklaarde loonverschillen

In paragraaf 2 is geïllustreerd dat een aanzienlijk deel van de loonkloof tussen mannen en vrouwen verklaard kan worden door rekening te houden met verschillen in achtergrondkenmerken. Maar hoe zit dat dan? Welke factoren hangen samen met loonverschillen? En welke factor draagt meer bij aan deze loonverschillen dan andere factoren?

De verklaring van loonverschillen tussen vrouwen en mannen is geen eenvoudige optelsom van kenmerken. Zoals hierboven beschreven hangen sommige kenmerken, zoals leeftijd en werkervaring, onderling sterk samen. Om toch uitspraken te kunnen doen over het effect van afzonderlijke kenmerken op het loonverschil tussen vrouwen en mannen is in dit onderzoek de Oaxaca-Blinder decompositie methode⁸⁾ gebruikt. Met behulp van deze methode wordt het mogelijk de bijdrage van een afzonderlijk achtergrondkenmerk vast te stellen. Ook kan worden bepaald welk achtergrondkenmerk een grotere rol speelt in het te verklaren deel van het beloningsverschil dan andere kenmerken. Tevens geeft deze methode inzicht in de bijdrage van kenmerken voor het deel van het beloningsverschil dat overblijft na correctie, oftewel het niet verklaarde deel⁹⁾ van het beloningsverschil.

In dit onderzoek is de Oaxaca-Blinder techniek toegepast op het model van het bedrijfsleven en vanwege een te kleine steekproefomvang niet op het model van de overheid. De uitkomsten hieronder hebben hierdoor alleen betrekking op het bedrijfsleven.

In paragraaf 1 is beschreven dat het ongecorrigeerde beloningsverschil in het bedrijfsleven 19 procent is. Het beloningsverschil na correctie voor de achtergrondkenmerken opgenomen in het model is 7 procent. Voor de twaalf procentpunten die door de correctie zijn 'wegverklaard' hebben de volgende vijf achtergrondkenmerken het meest bijgedragen aan het 'wegverklaren' van een deel van het loonverschil tussen mannen en vrouwen:

1. Arbeidsduur (voltijd/deeltijd)
2. Soort werknemer
3. Leeftijd
4. Beroepsniveau en leidinggeven

Dit betekent dat mannen over het algemeen meer uren werken, vaker een reguliere werknemer zijn, ouder zijn, vaker een hoger beroepsniveau hebben en vaker leidinggeven dan vrouwen. Voor deze achtergrondkenmerken geldt dat zij samengaan met een hoger uurloon. Door te corrigeren voor deze kenmerken kan een deel van het beloningsverschil tussen mannen en vrouwen worden verklaard.

⁸⁾ Zie ook de toelichting 'Monitor loonverschillen mannen en vrouwen, 2016' op www.cbs.nl.

⁹⁾ Het bestaan van een niet te verklaren deel betekent niet dat er sprake is van discriminatie. Het is bijvoorbeeld mogelijk dat kenmerken een rol spelen die niet zijn opgenomen in het gebruikte model, zie pagina 5 voor een opsomming van de kenmerken van dit model.

Na correctie voor achtergrondkenmerken blijft er zeven procent verschil in uurloon tussen mannen en vrouwen in het bedrijfsleven over. Dit aandeel is het niet-verklaarde deel van het beloningsverschil. De vier achtergrondkenmerken die de grootste bijdrage leveren aan het niet-verklaarde deel zijn:

1. Leeftijd
2. Huishoudenspositie
3. Herkomst
4. Soort werknemer

Als een kenmerk een bijdrage levert aan het niet-verklaarde deel dan betekent dit dat dit kenmerk een rol speelt in het loonverschil tussen mannen en vrouwen in het bedrijfsleven ook nadat er gecorrigeerd is voor andere achtergrondkenmerken (zie voetnoot 9).

Het kenmerk leeftijd draagt zowel bij aan het 'wegverklaren' van het loonverschil tussen mannen en vrouwen, als ook aan het deel van het loonverschil in het bedrijfsleven dat, na correctie voor alle achtergrondkenmerken, overblijft. Voor leeftijd geldt dat naarmate werknemers ouder zijn, zij meer verdienen maar mannen hebben meer voordeel van het ouder worden dan vrouwen. Oftewel, voor vrouwen is het minder voordelig om ouder te worden dan voor mannen. Als mannen en vrouwen, gegeven de achtergrondkenmerken in het model, gelijk aan elkaar zijn, dan verdienen oudere vrouwen gemiddeld minder dan oudere mannen.

Een dergelijke redenering geldt ook voor de positie van mannen en vrouwen in het huishouden. Voor mannen en vrouwen geldt dat de positie van een partner met een of meer kinderen voordeliger is dan de andere huishoudensposities die in het model zijn opgenomen. Echter, mannen hebben hier meer voordeel van dan vrouwen.

Herkomst speelt ook een rol in het loonverschil tussen mannen en vrouwen in het bedrijfsleven. Personen met een Nederlandse achtergrond verdienen over het algemeen een hoger uurloon dan personen met een niet-Nederlandse achtergrond, ook nadat er gecorrigeerd wordt voor andere achtergrondkenmerken¹⁰⁾. De verschillen in uurloon tussen de verschillende herkomstgroepen zijn groter bij mannen dan bij vrouwen. Herkomst speelt bij vrouwen een kleinere rol dan bij mannen en doordat mannen met een Nederlandse achtergrond relatief gezien meer verdienen, draagt deze factor ook bij aan het onverklaarde deel van het beloningsverschil tussen mannen en vrouwen.

Het soort werknemer dat iemand is doet er ook toe. Gegeven gelijke achtergrondkenmerken verdienen zowel mannelijke als vrouwelijke directeuren-grotoaandeelhouders (dga's) meer dan andere werknemers. Wel is het zo dat mannen meer voordeel hebben als ze dga zijn dan vrouwen. Dit geldt nog meer voor de categorie 'werknemer' binnen het kenmerk soort werknemer. Reguliere werknemers verdienen relatief gezien meer dan andere soorten werknemers zoals uitzend- en oproepkrachten en stagiaires. Dit geldt in grotere mate voor mannen dan voor vrouwen. Ook voor uitzendkrachten geldt dat de 'straf' van een lager uurloon die hoort bij een uitzendbaan hoger uitvalt voor vrouwen dan voor mannen, ook als er rekening wordt gehouden met andere kenmerken.

¹⁰⁾ Dit betekent niet dat er sprake is van discriminatie. Het is bijvoorbeeld mogelijk dat achtergrondkenmerken een rol spelen die niet zijn opgenomen in het gebruikte model, zie pagina 5 voor een opsomming van de kenmerken van dit model.

Bijlage 1. Overzicht

1. Beloningsverschil tussen vrouwen en mannen in 2008-2016

	Overheid					Bedrijfsleven				
	2008	2010	2012	2014	2016	2008	2010	2012	2014	2016
	%									
Ongecorrigeerd beloningsverschil tussen vrouwen en mannen	-16	-14	-11	-10	-8	-22	-21	-21	-20	-19
Gecorrigeerd beloningsverschil tussen vrouwen en mannen	-7	-6	-4	-5	-5	-9	-8	-8	-7	-7

Bron: CBS.

Het gecorrigeerde beloningsverschil is berekend op basis van een meetkundig loongemiddelde, het ongecorrigeerde loonverschil op basis van een rekenkundig gemiddelde. Hierdoor kunnen de waarden van deze twee indicatoren niet direct aan elkaar gekoppeld worden. Zie ook de toelichting 'Monitor loonverschillen tussen mannen en vrouwen, 2016' op www.cbs.nl.

2. Ongecorrigeerd beloningsverschil tussen vrouwen en mannen in het bedrijfsleven naar bedrijfstak, 2016

Bedrijfstak	%
Financiële instellingen	-31
Handel	-25
Industrie	-22
Gezondheids- en welzijnszorg	-21
Landbouw en visserij	-20
Zakelijke dienstverlening	-19
Vervoer	-18
Cultuur en overige dienstverlening	-15
Bouwnijverheid	-13
Openbaar bestuur	-10
Delfstofwinning	-9
Energie- en waterleidingbedrijven	-8
Horeca	-7
Gesubsidieerd onderwijs	4
Particuliere huishoudens met personeel en extra-territoriale organisaties	2

Bron: CBS.

Verklaring van tekens

Niets (blanco)	Een cijfer kan op logische gronden niet voorkomen
.	Het cijfer is onbekend, onvoldoende betrouwbaar of geheim
*	Voorlopige cijfers
**	Nader voorlopige cijfers
2017-2018	2017 tot en met 2018
2017/2018	Het gemiddelde over de jaren 2017 tot en met 2018
2017/'18	Oogstjaar, boekjaar, schooljaar enz., beginnend in 2017 en eindigend in 2018
2015/'16-2017/'18	Oogstjaar, boekjaar, enz., 2015/'16 tot en met 2017/'18

In geval van afronding kan het voorkomen dat het weergegeven totaal niet overeenstemt met de som van de getallen.

Colofon

Uitgever

Centraal Bureau voor de Statistiek
Henri Faasdreef 312, 2492 JP Den Haag
www.cbs.nl

Prepress

Centraal Bureau voor de Statistiek

Ontwerp

Edenspiekermann

Inlichtingen

Tel. 088 570 70 70
Via contactformulier: www.cbs.nl/infoservice

© Centraal Bureau voor de Statistiek, Den Haag/Heerlen/Bonaire, 2018.
Verveelvoudigen is toegestaan, mits het CBS als bron wordt vermeld.