



Paper

Gelijk loon voor gelijk werk?

**Banen en lonen bij de overheid en bedrijfsleven,
2014**

November 2016

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 12

4. Kenmerken van de werkgever 13

4.1 Sector 13

4.2 Percentage vrouwelijke collega's 15

5. Kenmerken van de baan 15

5.1 Arbeidsduur 15

5.2 Beroepsrichting 17

5.3 Beroepsniveau 18

5.4 Leiding geven 19

6. Verklaarde en onverklaarde loonverschillen 21

Bijlage 1. Overzicht 23

Bijlage 2. Vergelijking met andere onderzoeken 24

Bijlage 3. Medewerkers 30

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 vrouwen en mannen bij de overheid en in het bedrijfsleven. Het onderzoek 'Gelijk loon voor gelijk werk?' is door CBS drie keer eerder uitgevoerd, namelijk in 2010, in 2012 en in 2014. In deze editie van het onderzoek 'Gelijk loon voor gelijk werk?' staan de loonverschillen tussen vrouwen en mannen in 2014 en de ontwikkeling ten opzichte van eerdere jaren centraal. De rapportage is als volgt opgebouwd:

- 1. Beloningsverschillen tussen vrouwen en mannen** – Beschrijving van de belangrijkste resultaten. Hoe hoog zijn de 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 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 loonverschillen – Welke werkgeverskenmerken hangen samen met loonverschillen tussen vrouwen en mannen? Achtereenvolgens wordt ingegaan op de rol van de sector en het aandeel vrouwen in de organisatie.
- 5. Kenmerken van de baan** – Uitwerking van de verklaring van loonverschillen – Welke baankenmerken hangen samen met loonverschillen tussen vrouwen en mannen? Achtereenvolgens wordt ingegaan op de rol van arbeidsduur (voltijd/deeltijd), 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, 2010 en 2012 en 2014.

Bijlage 2. Vergelijking met andere onderzoeken – Vergelijking van 'Gelijk loon voor gelijk werk?' met andere onderzoeken die loonverschillen in kaart brengen.

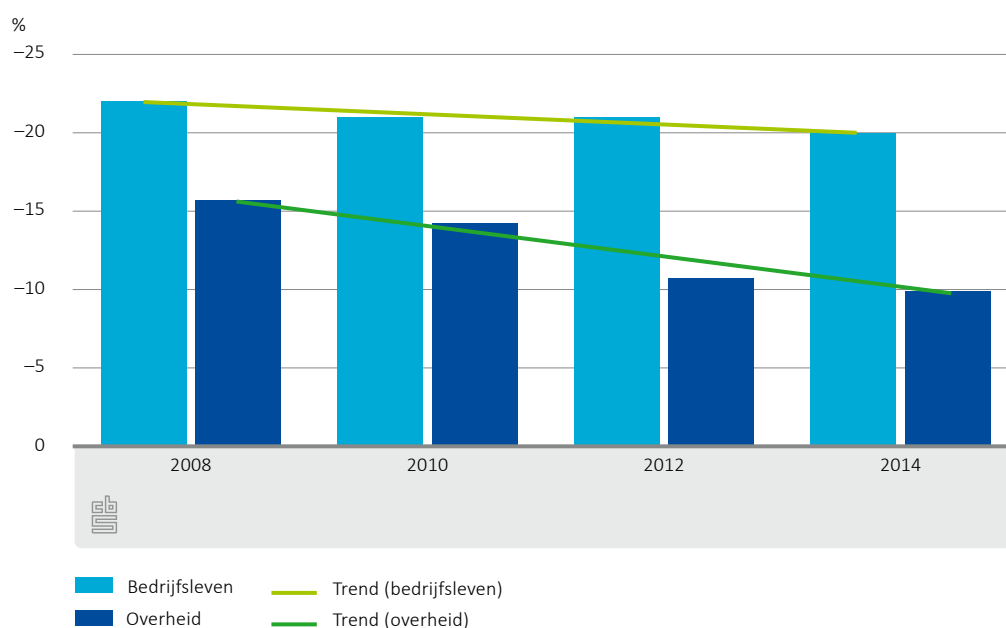
Bijlage 3. Medewerkers – Lijst van CBS-medewerkers die hebben bijgedragen aan dit onderzoek.

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 nu vier jaargangen beschikbaar zijn van het onderzoek 'Gelijk loon voor gelijk werk' is het mogelijk om ook naar de trend te kijken.

Sinds 2008, het eerste verslagjaar van 'Gelijk loon voor gelijk werk', 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 figuur 1.1). In 2008 is de loonkloof bij de overheid 16 procent, bij het bedrijfsleven 22 procent. In 2014 is de loonkloof tussen mannen en vrouwen bij de overheid gedaald naar 10 procent, bij het bedrijfsleven naar 20 procent. Om vast te stellen wat de trend is van het ongecorrigeerde beloningsverschil in de tijd is in figuur 1 een lijn geschat op basis van de vier ongecorrigeerde beloningsverschillen van de beschikbare jaren 2008, 2010, 2012 en 2014 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, 2010, 2012 en 2014



De cijfers in figuur 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 2014 bedroeg het gemiddelde uurloon voor mannen bij de overheid 26 euro. Voor vrouwen lag het gemiddelde uurloon op 24 euro. In het bedrijfsleven is het gemiddelde loon lager en het loonverschil hoger dan bij de overheid. Mannen in het bedrijfsleven verdienen in 2014 gemiddeld 21 euro per uur en vrouwen 17 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 vrouwen en mannen³⁾. Voor de verklaring van deze loonkloof wordt dan gekeken naar factoren waarvan bekend is dat ze sterk samenhangen met beloning. In dit onderzoek ‘Gelijk loon voor gelijk werk?’ is gekeken naar de effecten van een groot aantal werknemers- werkgevers- en baankenmerken, namelijk:

- Kenmerken van de werknemer: geslacht, leeftijd, herkomst, opleiding (-niveau en -richting), werkervaring, arbeidshandicap, huishoudenssituatie, inkomen partner;

¹⁾ Het ongecorrigeerde loonverschil is berekend op basis van een rekenkundig loongemiddelde. Zie ook de toelichting ‘Gelijk loon voor gelijk werk’ op www.cbs.nl.

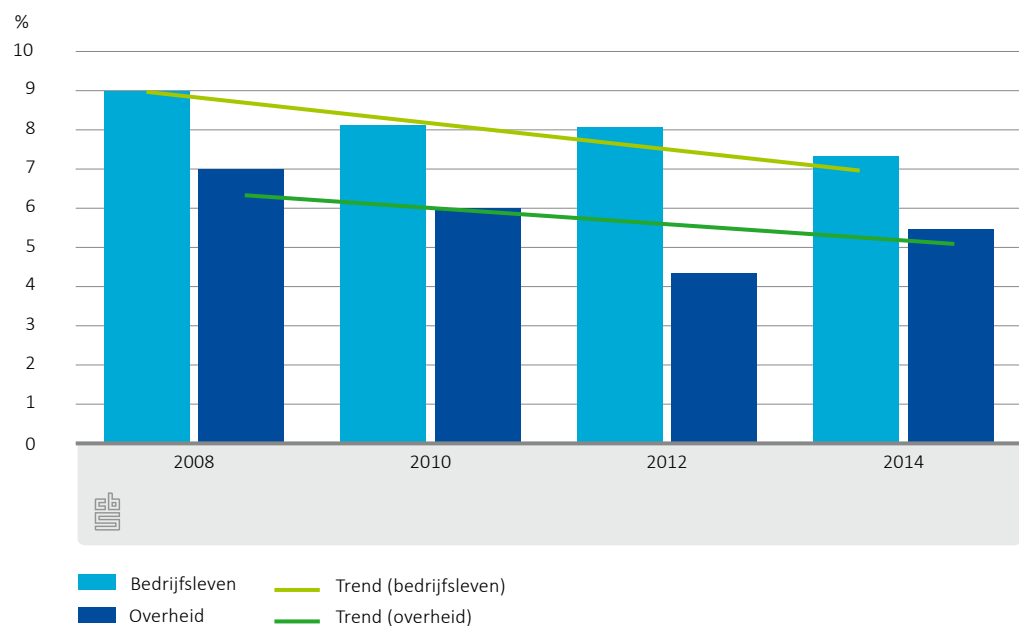
²⁾ Bij decompositie wordt geprobeerd zoveel mogelijk de achtergrondkenmerken gelijk te maken zodat personen met bijvoorbeeld een gelijk opleiding en gelijke werkervaring met elkaar worden vergeleken. Zie ook de toelichting ‘Gelijk loon voor gelijk werk’ op www.cbs.nl.

³⁾ Zie bijlage 2. ‘Vergelijking met andere onderzoeken’.

- Kenmerken van de werkgever: sector, aantal werknemers, percentage vrouwen, winstgevendheid, vestigingsregio;
- Kenmerken van een baan; beroepsniveau, 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 qua achtergrondkenmerken (voor zover meegenomen in het onderzoek).

2.1 Gecorrigeerd beloningsverschil tussen vrouwen en mannen in 2008, 2010, 2012 en 2014



Afname beloningsverschil na correctie

Opvallend is dat na correctie voor achtergrondkenmerken de loonkloof bij het bedrijfsleven sterk is afgenomen, van 20 procent naar 7 procent. Bij de overheid is deze afname geringer, van 10 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 2014 is 68 procent van de vrouwen hoog opgeleid, tegenover 56 procent van de mannen. In het bedrijfsleven is 28 procent van de vrouwen hoger opgeleid, tegenover 29 procent van de mannen. Dat bij de overheid de ongecorrigeerde loonkloof tussen mannen en vrouwen kleiner is, kan (gedeeltelijk) verklaard worden uit het feit dat 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 bij voorbeeld ervaring er weer voor kunnen zorgen dat de kloof afneemt.

Gestage afname gecorrigeerd beloningsverschil

Het gecorrigeerde beloningsverschil in 2014 is bij de overheid hoger dan in 2012. 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 enquêtegegevens⁴. 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 2012⁵. Dit zelfde geldt voor het gecorrigeerde beloningsverschil in 2014 bij het bedrijfsleven. Om vervolgens vast te stellen wat de trend is van het gecorrigeerde beloningsverschil in de tijd is in figuur 2 een lijn geschat op basis van de vier gecorrigeerde beloningsverschillen van de beschikbare jaren 2008, 2010, 2012 en 2014. 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 echter 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 multiële regressieanalyse. Met deze techniek wordt nagegaan welke werknemers- en baankenmerken de variatie in het uurloon mede verklaren⁶. Door rekening te houden met verschillen in waargenomen werknemers-, baan- en bedrijfskenmerken resulteert een 'gecorrigeerd beloningsverschil'.

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.

⁴) Zie ook de toelichting 'Gelijk loon voor gelijk werk' op www.cbs.nl.

⁵) Met andere woorden, de hypothese dat het gecorrigeerde beloningsverschil in 2014 en 2012 gelijk is, kan niet worden verworpen.

⁶) Zie ook toelichting 'Gelijk loon voor gelijk werk?' op www.cbs.nl.

- 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 vrouwen en mannen. 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.

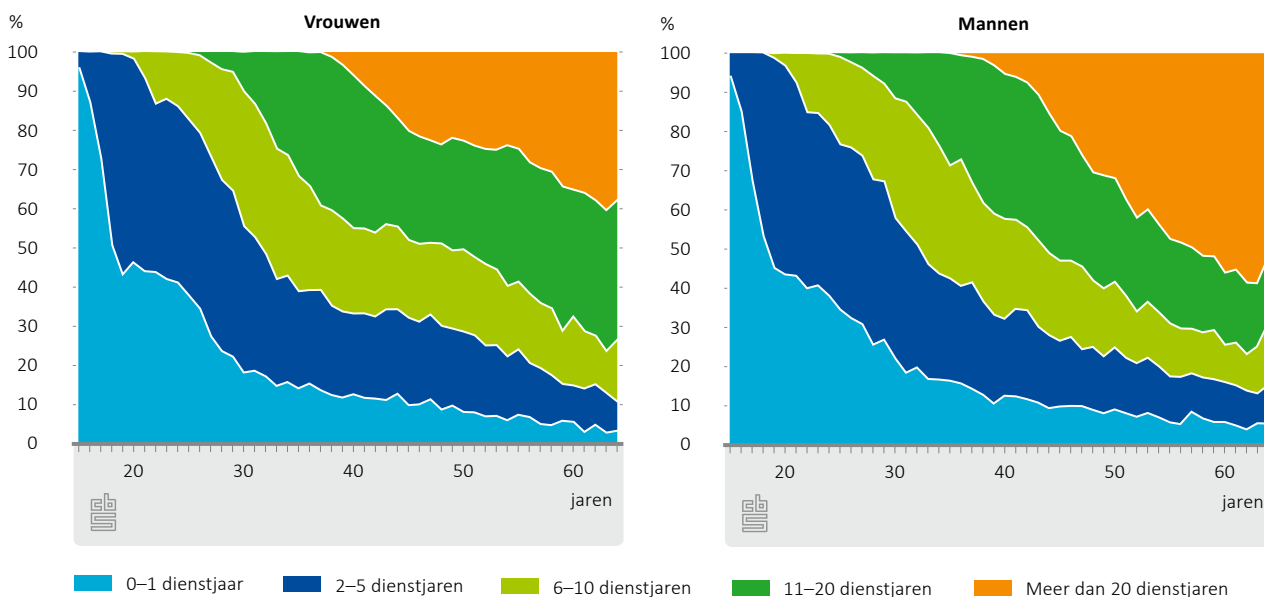
3. Kenmerken van de werknemer

3.1 Werkervaring en leeftijd

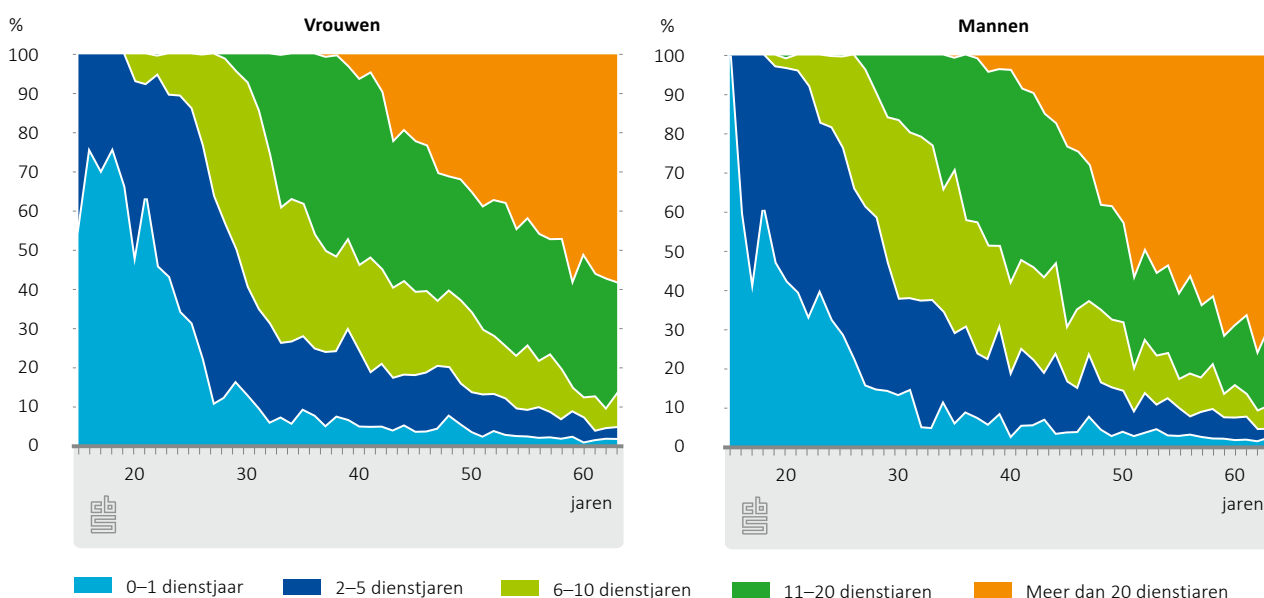
Werkervaring hangt sterk samen met beloning en speelt dan ook een rol bij de verklaring van de loonkloof tussen vrouwen en mannen. Over het algemeen kan gesteld worden dat de beloning stijgt naarmate iemand meer werkervaring opbouwt (en ouder is).

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 44 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 zoals mannen als vrouwen 41 jaar.

3.1.1 Arbeidservaring van vrouwen (links) en mannen (rechts) in het bedrijfsleven



3.1.2 Arbeidservaring van vrouwen (links) en mannen (rechts) bij de 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 2014 in het bedrijfsleven respectievelijk 40 procent onder mannen en 37 procent onder vrouwen. Bij de overheid liggen deze percentages, met 58 en 46 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 in 2008 en 2014 naar sector, geslacht en leeftijd

	Bedrijfsleven				Overheid			
	2008		2014		2008		2014	
	man	vrouw	man	vrouw	man	vrouw	man	vrouw
	x 1 000							
Aantal banen	3 584	3 085	3 379	3 099	494	511	471	531
	%							
waarvan								
15 tot 23 jaar	14	17	13	16	3	3	3	3
23 tot 35 jaar	25	27	26	26	18	27	19	27
35 tot 45 jaar	25	25	22	21	22	27	20	25
45 tot 55 jaar	22	22	24	24	33	29	28	27
55 tot 65 jaar	13	9	16	13	24	13	30	19

Bron: CBS.

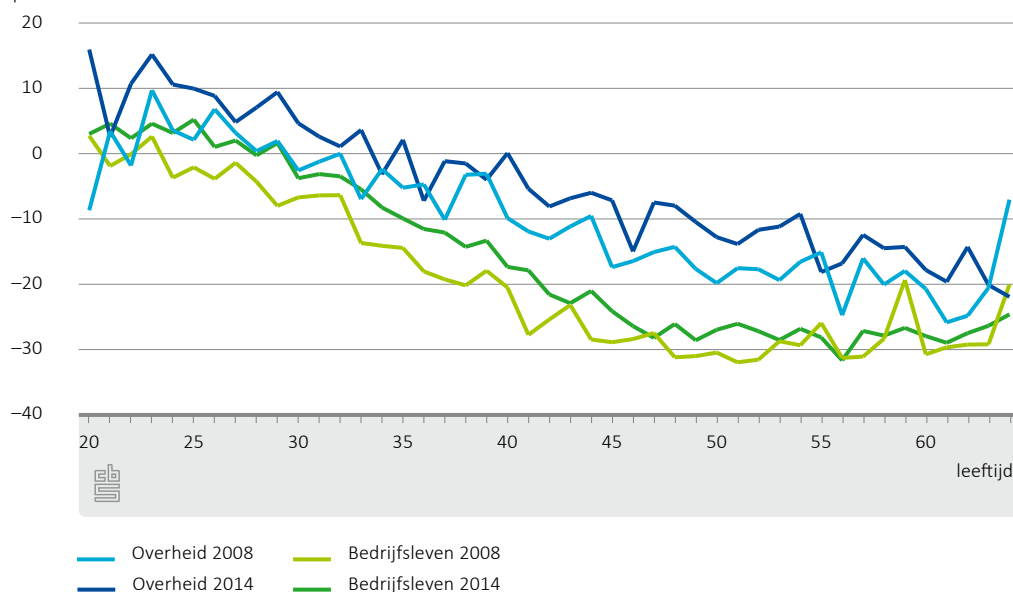
Jonge vrouw bij de overheid verdient meer dan jonge man

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 2008 lag het omslagpunt bij de leeftijd van 33 jaar, in 2012 bij 39 jaar en in 2014 verdienen vrouwen bij de overheid vanaf 36 jaar minder dan hun mannelijke leeftijdsgenoten (zie figuur 3.1.4 en 3.1.5). De trend heeft zich bij de overheid vooralsnog niet voorgezet. In het bedrijfsleven is ook verandering zichtbaar. Het omslagpunt ligt hier vroeger dan bij de overheid maar het verschil neemt af. In 2014 ligt dit bij 30 jaar. In 2008 en 2012 sloeg het loonverschil tussen mannen en vrouwen om rond de leeftijd van 25 jaar. De uurlonen in het bedrijfsleven ontwikkelen zich in het voordeel van vrouwen waardoor de loonkloof tussen vrouwen en mannen in 2014 pas op latere leeftijd intreedt dan de jaren hiervoor.

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 2014 een verandering in de loonkloof tussen vrouwen en mannen zichtbaar. Over 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 2014 was dit loonverschil nog maar 13 procent. Een dergelijke inhaalslag geldt in mindere mate ook voor vrouwen in het bedrijfsleven, daar daalde het verschil van 30 naar 27 procent.

3.1.4 Procentuele loonverschil in 2008 en 2014 naar sector en geslacht

procentueel loonverschil tussen mannen en vrouwen

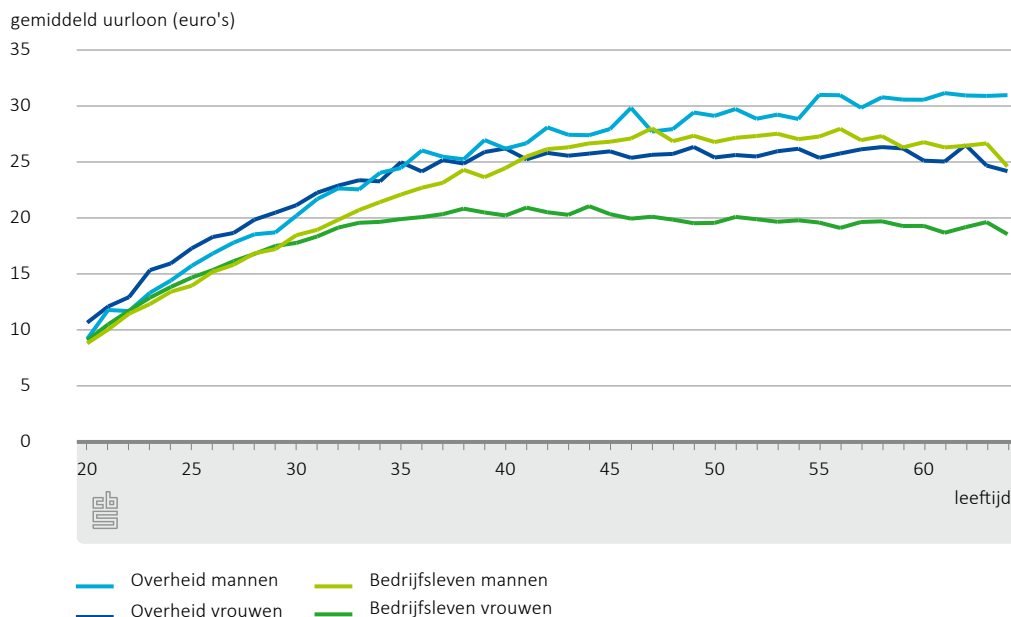


3.1.5 Gemiddeld loonverschil in euro's in 2008 en 2014 naar sector en leeftijd

	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40
	%																				
Overheid 2008	-9	3	-2	10	4	2	7	3	0	2	-3	-1	0	-7	-2	-5	-5	-10	-3	-3	-10
Overheid 2014	16	3	11	15	11	10	9	5	7	9	5	3	1	4	-3	2	-7	-1	-2	-4	-3
Bedrijfsleven 2008	3	-2	0	3	-4	-2	-4	-1	-4	-8	-7	-6	-6	-14	-14	-14	-18	-19	-20	-18	0
Bedrijfsleven 2014	3	5	2	5	3	5	1	2	0	2	-4	-3	-3	-5	0	-10	0	-12	-14	-13	-17

In figuur 3.1.5 is zichtbaar dat in het bedrijfsleven de loonkloof tussen vrouwen en mannen begint toe te nemen vanaf de leeftijd van 28 jaar. Mannen en vrouwen van 30 jaar verdienen in het bedrijfsleven in 2014 beiden gemiddeld 17 euro per uur (zie figuur 3.1.6). Tien leeftijdsjaren verder was de loonkloof al bijna 4 euro. Opvallend is dat bij de overheid de loonkloof pas ontstaat rond de leeftijd van 35 jaar. Bovendien blijven de loonverschillen tussen man en vrouw bij de overheid relatief klein, vergeleken met die in het bedrijfsleven. In 2014 verdienden mannen en vrouwen van 35 jaar en in dienst van de overheid beiden gemiddeld 25 euro per uur. Bij tien jaar oudere werknemers bedroeg de loonkloof tussen vrouwen en mannen bij de overheid 2 euro.

3.1.6 Gemiddeld uurloon in 2014 naar sector, leeftijd en geslacht



3.2 Opleidingsniveau

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

In Nederland is overheids personeel hoger opgeleid dan werknemers in het bedrijfsleven. Bovendien neemt het totale 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 in 2008 en 2014 naar geslacht, sector en opleidingsniveau

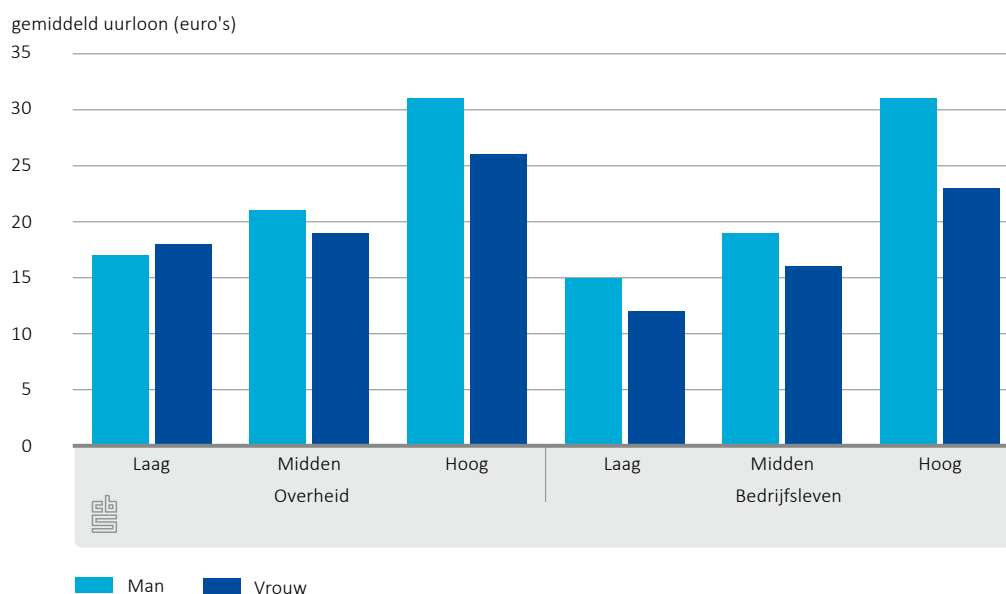
	Bedrijfsleven				Overheid			
	2008		2014		2008		2014	
	man	vrouw	man	vrouw	man	vrouw	man	vrouw
	x 1 000							
Aantal banen	3 584	3 085	3 379	3 099	494	511	471	531
	%							
waarvan								
laag opgeleid	32	31	26	25	11	8	10	6
middelbaar opgeleid	43	47	44	46	34	30	33	25
hoog opgeleid	24	22	29	28	55	62	56	68

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 46 procent meer dan een collega met een middelbaar opleidingsniveau. Bij vrouwen is dit 36 procent. In het bedrijfsleven zijn deze verschillen groter. Daar is de meeropbrengst van een hoge opleiding ten opzichte van een middelbare opleiding voor mannen 60 procent en voor vrouwen 43 procent. Het rendement van een (hoge) opleiding hangt uiteraard ook samen met andere factoren zoals de opleidingsrichting en beroepskeuze.

3.2.2 Gemiddelde uurloon naar sector, geslacht en opleidingsniveau in 2014



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.

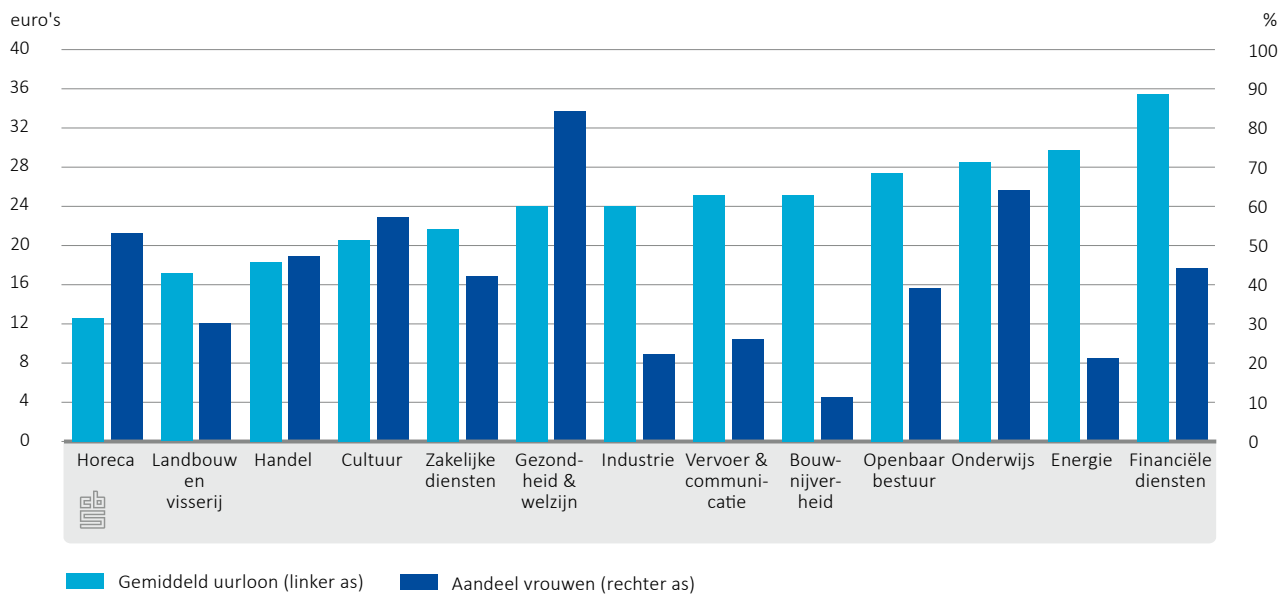
Segregatie over sectoren is een vrij constant fenomeen. In onderstaande tabel is te zien dat vrouwen in 2014 nog meer dan in 2008 de niet-commerciële dienstverlening domineerden in termen van aantal banen.

4.1.1 Banen in 2008 en 2014 naar geslacht en economische activiteit

	2008		2014	
	man	vrouw	man	vrouw
	x 1 000			
Aantal banen	4 078	3 596	3 850	3 630
	%			
waarvan				
landbouw, bosbouw en visserij	70	30	69	31
nijverheid	81	19	81	19
commerciële dienstverlening	57	43	57	43
niet-commerciële dienstverlening	33	67	31	69

Bron: CBS.

4.1.2 Gemiddeld uurloon en aandeel vrouwen in 2014 naar economische activiteit



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 leeftijds-samenstelling in een sector. In een sector met veel jongeren zal het gemiddelde uurloon lager zijn. Zo is bijna de helft (47 procent) van de vrouwen 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.

Loonverschillen binnen de sector⁷⁾

Voor mannen en vrouwen die werkzaam zijn in het bedrijfsleven en die gelijk zijn op de achtergrondkenmerken opgenomen in het model maar verschillen in de sector waarin ze werken, zien we het volgende.

Voor mannen en vrouwen is het gunstig om in de financiële sector te werken waarbij mannen nog meer voordeel hiervan hebben dan vrouwen. Mannen verdienen in deze sector gemiddeld 15 procent meer dan in andere bedrijfstakken, voor vrouwen is dit 12 procent. Het minst aantrekkelijk is in dit verband werken in de horeca. Mannen verdienen hier gemiddeld 14 procent minder en vrouwen 16 procent. Na de financiële sector is het voor vrouwen het aantrekkelijkst om in de zorg werkzaam te zijn, want daar liggen de verdiensten voor vrouwen gemiddeld 9 procent hoger, terwijl mannen hier gemiddeld 'slechts' 2 procent meer verdienen dan in andere sectoren. Doordat er echter aanzienlijk minder mannen werkzaam zijn in deze sector heeft dit verschil maar een kleine impact op het totale onverklaarde beloningsverschil.

4.2 Percentage vrouwelijke collega's

Ook het aandeel vrouwelijke collega's in het bedrijf speelt een rol. Bij bedrijven met relatief veel vrouwelijke werknemers liggen de lonen lager dan bij bedrijven waar relatief weinig vrouwen werkzaam zijn.

Lager loon bij meer vrouwelijke collega's

Niet alleen de sector waarin de werkgever opereert hangt samen met het loon. Ook het aandeel vrouwelijke collega's binnen het bedrijf doet er toe. In het bedrijfsleven geldt dat het gemiddelde uurloon lager is, naarmate het percentage vrouwelijke collega's in het bedrijf hoger is. In de industrie bijvoorbeeld, een typische mannensector, verdienen vrouwen in bedrijven met minder dan 4 op de 10 vrouwelijke collega's in 2014 gemiddeld 18 euro per uur. Bij industriële bedrijven met meer dan 6 op de 10 vrouwen lag het gemiddelde uurloon van vrouwen in 2014 aanzienlijk lager en verdienen vrouwen gemiddeld 12 euro per uur.

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.

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

In 2014 werkte 32 procent van de mannen en 79 procent van de vrouwen in het bedrijfsleven parttime. Bij de overheid werken 24 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 in 2008 en 2014 naar geslacht, sector en arbeidsduur

	Bedrijfsleven				Overheid			
	2008		2014		2008		2014	
	man	vrouw	man	vrouw	man	vrouw	man	vrouw
	x 1 000							
Aantal banen	3 584	3 085	3 379	3 099	494	511	471	531
	%							
waarvan								
Voltijd	72	25	68	21	79	34	76	30
Deeltijd	28	75	32	79	21	66	24	70

Bron: CBS.

Deeltijdwerk laag loon?

Een deeltijdbaan levert, gemiddeld genomen, per uur minder op dan een voltijdbaan. In 2014 leverden vrouwen bij de overheid bij een deeltijdbaan van meer dan 12 uur per week gemiddeld evenveel euro per uur in ten opzichte van een voltijdbaan. Voor deeltijdbanen van minder dan 12 uur is dit echter gemiddeld 4 euro minder. In het bedrijfsleven is het verschil tussen een voltijdbaan en een deeltijdbaan van meer dan 12 uur voor vrouwen 2 euro. Voor deeltijdbanen van minder dan 12 uur verdienen vrouwen in het bedrijfsleven gemiddeld 7 euro per uur minder. Een uitzondering hierop zijn mannen bij de overheid: parttimers die meer dan 12 uur werken verdienen in 2014 gemiddeld per uur een euro meer dan hun fulltime collega's.

Sectoren met veel deeltijdwerkers zijn bij uitstek sectoren met relatief lage lonen. Van de vijf sectoren met het hoogste aandeel deeltijdwerkers, zijn er twee vertegenwoordigd met het laagste gemiddelde uurloon: horeca en handel. Het gaat hierbij om sectoren waar vrouwen sterk vertegenwoordigd zijn. Bij zowel de horeca als de handel bestaat de grootste groep uit jonge vrouwen tussen de 15 en 23 jaar met een deeltijdbaan van minder dan 12 uur.

Loonverschillen tussen voltijders en deeltijders⁸⁾

Voor mannen en vrouwen werkzaam in het bedrijfsleven en die gelijk zijn op de achtergrondkenmerken opgenomen in het model maar verschillen in de hoeveelheid uren die ze per week werken (voltijd of deeltijd), zien we het volgende.

⁸⁾ Resultaten zijn gebaseerd op de Oaxaca-Blinder decompositiemethode die voor het bedrijfsleven is uitgevoerd.

Voor zowel mannen en vrouwen is het positief om voltijd te werken, maar mannen profiteren hier meer van dan vrouwen. Mannen die voltijd werken verdienen gemiddeld twee procent meer ten opzichte van vrouwen die voltijd werken. Vrouwen verdienen nauwelijks meer als ze voltijd werken. Daarentegen hebben vrouwen juist minder nadeel van een deeltijdbaan van minder dan 12 uur per week, zij verdienen hiermee gemiddeld bijna 1 procent meer dan een man met een deeltijdbaan van minder dan 12 uur. Het minst aantrekkelijk is het voor zowel mannen als vrouwen om in deeltijd te werken in een baan van meer dan 12 uur, hoewel ook dit voor vrouwen minder nadelig is. Mannen verdienen hier gemiddeld 2 procent minder en vrouwen 1 procent.

Over het geheel genomen profiteren mannen vooral van het feit dat ze het vaakst voltijd werken (verklaarbaar verschil), maar het beloningsverschil neemt iets af doordat vrouwen minder benadeeld worden door deeltijdwerken (onverklaarbaar verschil), wat vrouwen meestal ook doen.

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 tabellen⁹⁾ is het gemiddelde uurloon van mannen en vrouwen uitgesplitst naar beroepsrichting. Hierbij is onderscheid gemaakt naar typische vrouwenberoepen en beroepsrichtingen waarin vooral mannen werkzaam zijn.

5.2.1 Top 5 vrouwenberoepen – gemiddeld uurloon

	Mannen	Vrouwen
	2014	2014
Zorg en welzijn beroepen	26	21
Pedagogische beroepen	27	22
Dienstverlenende beroepen	13	13
Commerciële beroepen	21	14
Creatieve en taalkundige beroepen	23	22

Bron: CBS.

⁹⁾ De cijfers in de figuren 5.2.1 en 5.2.2 zijn niet direct vergelijkbaar met eerdere jaren vanwege het gebruik van een nieuwe ISCO beroepenindeling.

5.2.2 Top 5 mannenberoepen – gemiddeld uurloon

	Mannen	Vrouwen
	2014	2014
Technische beroepen	20	17
Transport en logistiek beroepen	15	11
ICT beroepen	27	24
Agrarische beroepen	14	12
Openbaar bestuur, veiligheid en juridische beroepen	25	24

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. Op de dienstverlenende beroepen na verdienen mannen gemiddeld meer dan vrouwen.

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 en vrouwen met een laag beroepsniveau gemiddeld respectievelijk 15 en 14 euro per uur, waar overheidswerkers met een hoog beroepsniveau respectievelijk 31 en 26 euro per uur verdienen. Onder werknemers in het bedrijfsleven bedraagt het gemiddelde uurloon voor zowel mannen als vrouwen met een laag beroepsniveau 12 euro. Mannen en vrouwen met een hoge beroepsopleiding verdienen in het bedrijfsleven respectievelijk 32 en 26 euro.

5.3.1 Aansluiting opleidingsniveau – beroepsniveau, overheid, 2014

		Beroepsniveau (ISCO 2008)				
		1	2	3	4	Totaal
Opleidingsniveau						
<i>Man</i>						
	Laag	16	56	14	14	100
	Midden	6	47	22	25	100
	Hoog	0	7	12	81	100
<i>Vrouw</i>						
	Laag	13	56	18	13	100
	Midden	2	47	27	24	100
	Hoog	0	6	9	84	100

Bron: CBS.

5.3.2 Aansluiting opleidingsniveau – beroepsniveau, bedrijfsleven, 2014

		Beroepsniveau (ISCO 2008)				
		1	2	3	4	Totaal
Opleidingsniveau						
<i>Man</i>						
	Laag	23	64	8	6	100
	Midden	8	56	19	17	100
	Hoog	2	15	19	65	100
<i>Vrouw</i>						
	Laag	27	62	8	3	100
	Midden	8	60	23	9	100
	Hoog	2	22	24	53	100

Bron: CBS.

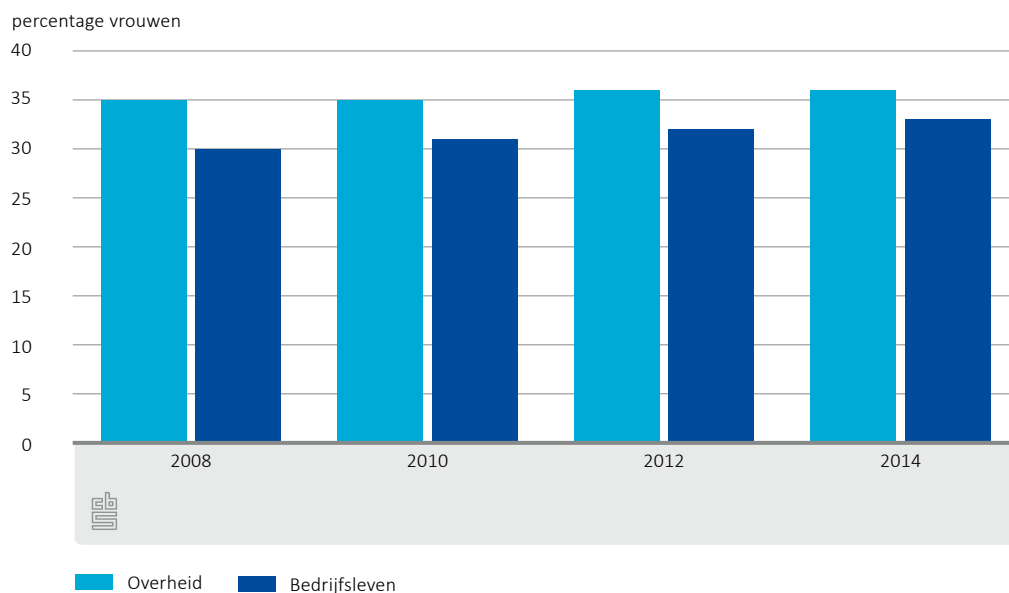
Hoog opgeleide vrouw in bedrijfsleven vaak geen baan op hoog niveau

Zonder rekening te houden met andere factoren is het rendement van een opleiding, in termen van het behaalde beroepsniveau, voor overheidspersoneel 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.

5.4 Leiding geven

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. Dit is het laatste kenmerk dat in deze rapportage behandeld wordt.

5.4.1 Percentage vrouwen onder leidinggevenden in 2008, 2010, 2012 en 2014



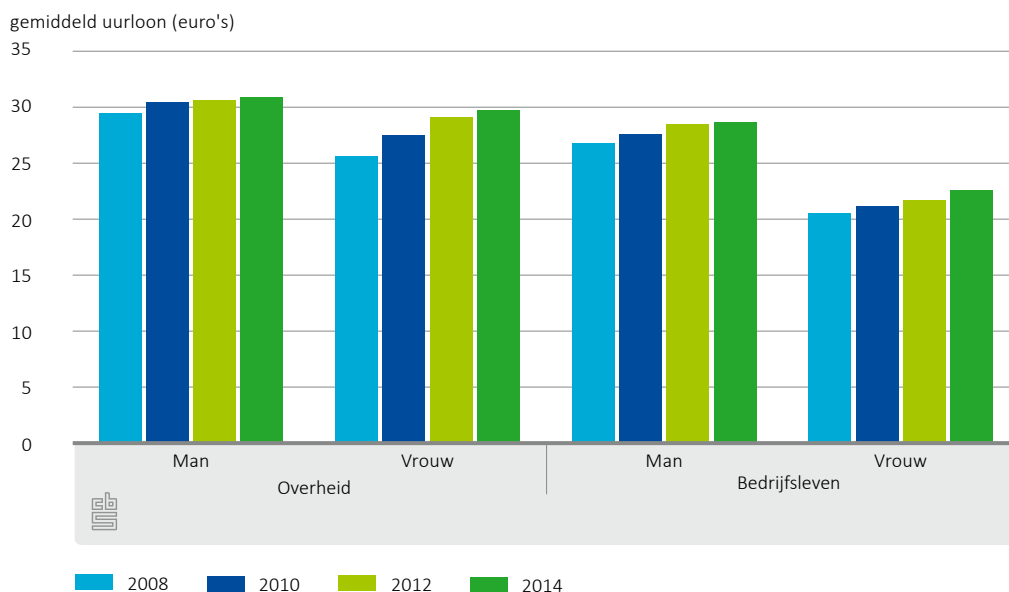
Percentage vrouwen onder leidinggevenden neemt toe

Het aandeel vrouwelijke leidinggevenden nam in 2014 in het bedrijfsleven met 1 procent toe, maar mannen bekleeden verhoudingsgewijs nog wel veel vaker een leidinggevende functie dan vrouwen. In het bedrijfsleven wordt bijna 1 op de 3 leidinggevende functies bekleed door een vrouw. Bij de overheid ligt dit aandeel, met 36 procent, iets hoger.

Loonkloof onder leidinggevenden bij de overheid bijna gedicht

In het bedrijfsleven verdienen vrouwelijke managers aanzienlijk minder dan hun mannelijke collega's. 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

5.4.2 Gemiddelde uurloon leidinggevenden in 2008, 2010, 2012 en 2014



3 euro, in 2014 is dit gedaald tot 1 euro. Het verkleinen van dit verschil gaat langzamer bij het bedrijfsleven. Ondanks een groot verschil van 7 euro in 2008 is deze in 2014 slechts gedaald tot 6 euro.

6. Verklaarde en onverklaarde loonverschillen

In paragraaf 2 is geïllustreerd dat een aanzienlijk deel van de loonkloof tussen vrouwen en mannen kan worden verklaard 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 methode¹⁰⁾ 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 deel van het beloningsverschil.

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

Figuur 1.1 uit paragraaf 1 geeft het ongecorrigeerde beloningsverschil weer, in het bedrijfsleven is dit 20 procent, het beloningsverschil na correctie voor achtergrondkenmerken is 7 procent. Voor de dertien procentpunten die door de correctie zijn 'wegverklaard' hebben de volgende vier achtergrondkenmerken het meest bijgedragen aan het 'wegverklaren' van een deel van het loonverschil tussen mannen en vrouwen:

1. Arbeidsduur (voltijd/deeltijd)
2. Leeftijd
3. Beroepsniveau
4. Leiding geven

Dit betekent dat mannen over het algemeen meer uren werken, ouder zijn, een hoger beroepsniveau hebben en vaker leiding geven 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.

¹⁰⁾ Zie ook de toelichting 'Gelijk loon voor gelijk werk?' op www.cbs.nl.

Na correctie voor achtergrondkenmerken blijft er 7 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. Percentage vrouwelijke collega's
2. Leeftijd
3. Herkomst
4. Regio van de werkgemeente

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 dan ook het volgende, naarmate werknemers ouder zijn, verdienen zij meer, 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.

Ook komt uit deze analyse naar voren dat vrouwen meer nadeel ondervinden van het feit dat er een hoog percentage vrouwelijke collega's in het bedrijf werkzaam is. Voor mannen geldt overigens ook dat een hoog percentage vrouwen in hun bedrijf nadelig is voor het uurloon dat zij verdienen, maar als mannen en vrouwen, gegeven de achtergrondkenmerken in het model, gelijk aan elkaar zijn, dan verdienen vrouwen die werken in een bedrijf met veel vrouwelijke collega's minder dan mannen in een dergelijk bedrijf.

Als mannen en vrouwen voor alle achtergrondkenmerken gelijk zijn dan geeft dit model als uitkomst dat herkomst een rol speelt in het deel van het loonverschil dat blijft bestaan tussen mannen en vrouwen in het bedrijfsleven. Deze modeluitkomsten zijn echter niet eenduidig te interpreteren.

Het maakt ook uit in welke gemeente mensen werkzaam zijn, want gegeven gelijke achtergrondkenmerken verdienen zowel mannen als vrouwen in West-Nederland meer. Wel is het zo dat mannen meer profiteren van werken in West-Nederland dan dat vrouwen dat doen.

Bijlage 1. Overzicht

Beloningsverschil tussen vrouwen en mannen in 2008, 2010, 2012 en 2014

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

Bron: CBS.

Het gecorrigeerde beloningsverschil is berekend op basis van een meetkundig loon-gemiddelde, 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 'Gelijk loon voor gelijk werk?' op www.cbs.nl.

Bijlage 2. Vergelijking met andere onderzoeken

In 'Gelijk loon voor gelijk werk?' wordt het beloningsverschil tussen mannen en vrouwen beschreven. Er zijn echter meer onderzoeken die beloningsverschillen in kaart brengen. Hoe verhouden deze onderzoeken zich tot elkaar? Zijn ze onderling vergelijkbaar? Hieronder wordt kort ingegaan op mogelijke verschillen in gebruikte data, opzet en uitkomsten in vergelijking met 'Gelijk loon voor gelijk werk?'.

Naam onderzoek:	Nationaal Salaris Onderzoek 2015
Bron of uitvoerende organisatie:	Intermediair en Nyenrode
Data:	Enquête Nationaal Salaris Onderzoek
Beloningsverschil:	Wordt niet bepaald
Verslagperiode:	2015

Vershil in opzet onderzoek:

Er wordt gekeken naar het percentage mannen en vrouwen dat in een bepaalde sector werkt, waarmee een top mannen- en vrouwensectoren kan worden berekend. Een soort gelijke vergelijking wordt gemaakt bij 'Gelijk loon voor gelijk werk?', maar hier wordt gebruikt gemaakt van een andere indeling in sectoren. Bij 'Gelijk loon voor gelijk werk?' wordt het percentage vrouwen per sector/beroep berekend door het percentage vrouwen per bedrijf te berekenen en hiermee het totale percentage voor de sector te achterhalen. Dit is niet mogelijk bij de enquête Nationaal Salaris Onderzoek. In de enquête wordt geen loonkloof berekend. Wel is uitgevraagd hoeveel procent van het maandloon men zou willen inleveren voor bepaalde secundaire arbeidsvoorwaarden, uitgesplitst naar kenmerken als geslacht, leeftijd, onderwijsniveau, bedrijfstak. Vervolgens wordt er nog gekeken naar de invloed van persoonlijkheidskenmerken.

Vershil in uitkomsten:

De uitkomsten zijn niet vergelijkbaar want er wordt geen beloningsverschil berekend bij de enquête Nationaal Salaris Onderzoek. Onderdelen die enigszins overeenkomen met 'Gelijk loon voor gelijk werk?' zijn niet goed vergelijkbaar door het gebruik van andere indelingen.

Naam onderzoek:	Frozen in time: Gender pay gap unchanged for 10 years
Bron of uitvoerende organisatie:	ITUC
Data:	WageIndicator database, ILO, Eurostat
Beloningsverschil:	Ongecorrigeerd en gecorrigeerd
Verslagperiode:	1996–2010

Vershil in opzet onderzoek:

Met de enquêtegegevens uit de WageIndicator database is een gecorrigeerd beloningsverschil berekend. In het model zijn andere achtergrondkenmerken gebruikt dan bij het onderzoek 'Gelijk loon voor gelijk werk?'. Meegenomen zijn de kenmerken het hebben van een partner, opleidingsniveau, het aantal jaren in dienst, de bedrijfsgrootte, de bedrijfsrichting en het leven met één of meerdere kinderen. In het onderzoek 'Gelijk loon voor gelijk werk?' worden er meer en anders gedefinieerde achtergrondkenmerken meegenomen. Enkel de jaren 2008 en 2010 komen overeen wat verslagjaar betreft met 'Gelijk loon voor gelijk werk?'.

Vershil in uitkomsten:

Het gebruik van een ander model voor het gecorrigeerde beloningsverschil maakt dat de gepresenteerde loonkloven alleen globaal vergelijkbaar zijn. In 2010 komt 'Gelijk loon voor gelijk werk?' uit op een ongecorrigeerd beloningsverschil van –14 procent voor de overheid en –21 procent voor het bedrijfsleven, ITUC komt uit (–)14 procent voor Nederland (totaal). Gecorrigeerd komt ITUC uit op (–)10 procent, bij 'Gelijk loon voor gelijk werk?' is dit –6 procent voor de overheid en –8 procent voor bedrijfsleven.

Naam onderzoek:	Loonverschil M/V Data: Een WageIndicator database
Bron of uitvoerende organisatie:	WageIndicator Foundation (Stichting Loonwijzer)
Data:	Nederlandse gegevens zijn afkomstig van WageIndicator database en Eurostat, andere niet-Europese landen van de OECD
Beloningsverschil:	Ongecorrigeerd
Verslagperiode:	Wordt niet vermeld

Vershil in opzet onderzoek:

Het onderzoek maakt gebruik van een ander loonbegrip voor het weergeven van het beloningsverschil tussen mannen en vrouwen dan het onderzoek 'Gelijk loon voor gelijk werk?'. Hier wordt het gemiddeld bruto maandsalaris gebruikt, in 'Gelijk loon voor gelijk werk?' het gemiddelde uurloon. Tevens verschilt de WageIndicator data in populatie met 'Gelijk loon voor gelijk werk?', het bevat ook banen van buitenlandse werknemers die in Nederland werken. De berekening van het ongecorrigeerde beloningsverschil is hetzelfde. Positieve percentages van het beloningsverschil betekenen lagere lonen voor vrouwen, vergeleken met mannen. Negatieve percentages betekenen lagere lonen voor mannen, vergeleken met vrouwen. Bij 'Gelijk loon voor gelijk werk?' is dit andersom en betekend een negatief percentage lagere lonen voor vrouwen.

Verder wordt een loonkloofindex berekend, waarbij het loon van vrouwen wordt gedeeld door het loon van mannen. Hoe hoger de index, hoe gelijkjer de lonen en hoe kleiner de loonkloof.

Vershil in uitkomsten:

De berekening van de WageIndicator resulteert in een ongecorrigeerd beloningsverschil van (-)8 procent. In 'Gelijk loon voor gelijk werk?' wordt onderscheid gemaakt naar bedrijfsleven en overheid, in 2014 is er bij de overheid een ongecorrigeerd beloningsverschil van -10 procent, en in het bedrijfsleven van -20 procent. Zoals hierboven vermeld komt dit verschil onder andere door het verschil in definitie van het ongecorrigeerde beloningsverschil en de populatie.

Naam onderzoek:	Waardering van baankenmerken, vrouw-man verschillen in niet-geldelijke baankenmerken en salaris
Bron of uitvoerende organisatie:	SEO Economisch Onderzoek
Data:	CBS (Polisadministratie, Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden (NEA) en Basisregistratie Personen (BRP))
Beloningsverschil:	Ongecorrigeerd en gecorrigeerd
Verslagperiode:	2012

Vershil in opzet onderzoek:

Voor het gecorrigeerde beloningsverschil wordt een verschillend model gebruikt met andere en minder variabelen dan 'Gelijk loon voor gelijk werk?'. Dit onderzoek is gelijktijdig verschenen met het onderzoek 'Gelijk loon voor gelijk werk?' 2012. Beide onderzoeken gebruiken de Polisadministratie (en hetzelfde loonbegrip en definitie van de loonkloof), er is alleen een ander steekproefonderzoek aan gekoppeld. Bij het onderzoek van SEO is de NEA gebruikt. Beiden worden gewogen naar het totaal aantal banen in Nederland.

Vershil in uitkomsten:

Door de weging van de steekproeven naar de populatie zijn de twee onderzoeken zo goed mogelijk vergelijkbaar gemaakt, maar doordat er aan een andere steekproef wordt gekoppeld blijven er waarschijnlijk (kleine) stochastische verschillen bestaan. 'Gelijk loon voor gelijk werk?' komt uit op een ongecorrigeerd beloningsverschil van -11 procent voor overheid en -21 procent voor bedrijfsleven en SEO een beloningsverschil van -15 procent voor totaal Nederland. Het gecorrigeerde beloningsverschil in het SEO onderzoek bedraagt -8 procent, bij 'Gelijk loon voor gelijk werk?' is dit -4 procent voor de overheid en -8 procent voor het bedrijfsleven.

Naam onderzoek:	Loonwijzer-Monsterboard Wage Index. Sector Analysis of the Netherlands
Bron of uitvoerende organisatie:	WageIndicator Foundation (Stichting Loonwijzer) en Central European Labour Studies Institute (CELSI) in samenwerking met Monsterboard
Data:	WageIndicator
Beloningsverschil:	Ongecorrigeerd
Verslagperiode:	2010–2011

Vershil in opzet onderzoek:

In de Loonwijzer wordt gekeken naar 10 verschillende sectoren, die verder in subsectoren zijn onderverdeeld. Deze indeling wijkt af van die gebruikt is in 'Gelijk loon voor gelijk werk?'. Daarnaast wordt in het onderzoek Loonwijzer het ongecorrigeerde beloningsverschil berekend door de mediaan van het uurloon te gebruiken, terwijl in het onderzoek 'Gelijk loon voor gelijk werk?' wordt gekeken naar het gemiddelde uurloon voor het ongecorrigeerde beloningsverschil. Overigens bevat Loonwijzer naast het informatie over de loonkloof ook aanvullende gegevens over bijvoorbeeld tevredenheid over het werk en het maken van overuren. Dit valt buiten het bereik van het onderzoek 'Gelijk loon voor gelijk werk?'.

Vershil in uitkomsten:

De berekende loonkloof van beide onderzoeken is niet goed vergelijkbaar doordat een ander loonbegrip gebruik wordt voor het berekenen van het ongecorrigeerde beloningsverschil. Ook is er een andere afbakening van sectoren.

Naam onderzoek:	Beloningsverschillen tussen mannen en vrouwen op StatLine
Bron of uitvoerende organisatie:	CBS
Data:	olisadministratie
Beloningsverschil:	Ongecorrigeerd
Verslagperiode:	2008–2014

Vershil in opzet onderzoek:

Het ongecorrigeerde beloningsverschil komt tot stand door het berekenen van het verschil (in procenten) in gemiddeld uurloon van vrouwen met het gemiddeld uurloon van mannen. Dit verschilt van de berekening bij 'Gelijk loon voor gelijk werk?'. Het onderzoek 'Beloningsverschillen tussen mannen en vrouwen' maakt gebruik van de Polisadministratie, een register dat alle banen in Nederland bevat. Dit betekent dat er populatieverschillen zijn met 'Gelijk loon voor gelijk werk?'. Er wordt bij 'Gelijk loon voor gelijk werk?' gekeken naar personen van 15 tot en met 64 jaar, bij 'Beloningsverschillen tussen mannen en vrouwen' worden personen jonger dan 15 en ouder dan 65 jaar ook meegenomen. Voorts bevat het onderzoek 'Beloningsverschillen tussen mannen en vrouwen' ook banen van werknemers die niet woonachtig zijn in Nederland. Daarnaast is de doelvariabele bij 'Beloningsverschillen

tussen mannen en vrouwen' een gemiddelde over een geheel jaar, terwijl in het huidige onderzoek beloningsverschillen op een peildatum (laatste vrijdag van september 2014) worden bepaald.

Vershil in uitkomsten:

Voor 2014 komt 'Gelijk loon voor gelijk werk?' op een ongecorrigeerd beloningsverschil van –10 procent voor de overheid en –20 procent voor het bedrijfsleven, het onderzoek 'Beloningsverschillen tussen mannen en vrouwen op Statline' op een beloningsverschil van (–)16 procent voor het totaal van alle banen in Nederland. Een andere berekening voor het ongecorrigeerde beloningsverschil en een verschillende populatie maakt dat de resultaten alleen globaal te vergelijken zijn.

Naam onderzoek:	Structure of Earnings Survey (SES)
Bron of uitvoerende organisatie:	Eurostat
Data:	Structure of Earnings Survey (SES), bestaat uit de Polis-administratie, Enquête Beroepsbevolking (EBB) en Basisregistratie Personen (BRP)
Beloningsverschil:	Ongecorrigeerd
Verslagperiode:	2006, 2010 en 2014

Vershil in opzet onderzoek:

De gebruikte databronnen komen overeen met 'Gelijk loon voor gelijk werk?'. De doelpopulatie is echter verschillend. In de SES omvat de populatie namelijk werknemers van 14 tot en met 80 jaar met een baan in Nederland (wél of niet woonachtig in Nederland). In 'Gelijk loon voor gelijk werk?' gaat het om alle banen van werknemers woonachtig in Nederland en tussen de 15 tot en met 64 jaar. De gegevens over de beloningsverschillen tussen vrouwen en mannen bij de SES zijn gebaseerd op een door Eurostat voorgeschreven methodologie. Het betreft een verplichte vierjaarlijkse levering aan Eurostat vanuit het CBS. Eurostat berekend enkel een ongecorrigeerd beloningsverschil tussen mannen en vrouwen met de gegevens van SES, wat op dezelfde manier gebeurt als in 'Gelijk loon voor gelijk werk?'. Verder verschilt het weegschema van de SES met dat van 'Gelijk loon voor gelijk werk?'.

Vershil in uitkomsten:

Door een verschil in populatie en een verschil in methode zijn de uitkomsten van beide onderzoeken alleen globaal te vergelijken. Voor 2014 komt 'Gelijk loon voor gelijk werk?' op een ongecorrigeerd beloningsverschil van –10 procent voor de overheid en –20 procent voor het bedrijfsleven, het onderzoek 'Structure of Earnings Survey' op een beloningsverschil van (–)16 procent voor het totaal.

Naam onderzoek:	Gender wage gap (median)
Bron of uitvoerende organisatie:	De intergouvernementele Organisatie voor Economische Samenwerking en Ontwikkeling (OESO), oftewel Organisation for Economic Cooperation and Development (OECD)
Data:	Stats OECD
Beloningsverschil:	Ongecorrigeerd
Verslagperiode:	2002, 2006 en 2010

Vershil in opzet onderzoek:

De loonkloof wordt berekend door het procentuele verschil in uurloon te berekenen. Er wordt hier gekeken naar de mediaan van het loon van vrouwen, om zo het relatieve verschil met het loon van mannen te berekenen. In 'Gelijk loon voor gelijk werk?' wordt gebruik gemaakt van het gemiddelde uurloon. In dit onderzoek wordt alleen het ongecorrigeerde beloningsverschil berekend waarbij alleen werknemers die voltijd werken deel uit maken van de populatie. 'Gelijk loon voor gelijk werk?' betreft alle banen met de omvang van vier uur of meer per maand, van werknemers woonachtig in Nederland en tussen de 15 tot en met 64 jaar. Het onderzoek Gender wage gap omvat data over verschillende landen van 2010 tot en met 2015, voor Nederland is alleen de ongecorrigeerde loonkloof van 2002, 2006 en 2010 bekend.

Vershil in uitkomsten:

Door populatieverschillen, OECD neemt alleen personen met voltijdbanen mee en door een ander loonbegrip, zijn de uitkomsten niet goed vergelijkbaar.

Bijlage 3. Medewerkers

Linda Muller
Jeanine Floris
Désirée Verhallen-Schumacher
Ben Dankmeyer
Katja Chkalova
Luc Verschuren

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
2015–2016	2015 tot en met 2016
2015/2016	Het gemiddelde over de jaren 2015 tot en met 2016
2015/'16	Oogstjaar, boekjaar, schooljaar enz., beginnend in 2015 en eindigend in 2016
2013/'14–2015/'16	Oogstjaar, boekjaar, enz., 2013/'14 tot en met 2015/'16

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
CCN Creatie, Den Haag

Ontwerp
Edenspiekermann

Inlichtingen
Tel. 088 570 7070
Via contactformulier: www.cbs.nl/infoservice

© Centraal Bureau voor de Statistiek, Den Haag/Heerlen/Bonaire, 2016.
Verveelvoudigen is toegestaan, mits CBS als bron wordt vermeld.