



Centraal Bureau
voor de Statistiek

Gelijk loon voor gelijk werk?

Banen en lonen bij de overheid en bedrijfsleven,
2012

17-11-2014 gepubliceerd op cbs.nl

Leeswijzer

Het Centrum voor Beleidsstatistiek van het Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS-CvB) 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-CvB twee keer eerder uitgevoerd, namelijk in 2010 en in 2012. Toen zijn beloningsverschillen tussen vrouwen en mannen in de respectievelijke onderzoeksperioden 2007–2008 en 2009–2010 onderzocht. In deze editie van het onderzoek 'Gelijk loon voor gelijk werk?' staan de loonverschillen tussen vrouwen en mannen in 2012 en de ontwikkeling ten opzichte van de jaren 2008 en 2010 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 2008 en 2010?

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. Verklaring van beloningsverschillen

Beschrijving van de voornaamste verklarende factoren. Welke kenmerken doen er het meeste toe bij de verklaring van de loonkloof tussen vrouwen en mannen? In hoeverre verschilt dit tussen de overheid en het bedrijfsleven?

4. Kenmerken van de werknemer

Uitwerking van de verklaring van loonverschillen – deel 1. Welke werknemerskenmerken hangen samen met loonverschillen tussen vrouwen en mannen? Achtereenvolgens wordt ingegaan op de rol van werkervaring, leeftijd en opleidingsniveau.

5. Kenmerken van de werkgever

Uitwerking van de verklaring van loonverschillen – deel 2. 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.

6. Kenmerken van de baan

Uitwerking van de verklaring van loonverschillen – deel 3. 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.

Medewerkers

Lijst van CBS-medewerkers die hebben bijgedragen aan dit onderzoek.

Centrum voor Beleidsstatistiek

Informatie over het Centrum voor Beleidsstatistiek van het CBS.

1. Beloningsverschillen tussen vrouwen en mannen

De loonkloof tussen vrouwen en mannen wordt kleiner. Dit geldt in het bijzonder voor werknemers bij de overheid. Tussen 2008 en 2012 is de loonkloof tussen vrouwen en mannen bij de overheid afgenomen van 16 naar 11 procent. Dit geldt niet voor het bedrijfsleven waar het loonverschil vrijwel onveranderd is gebleven (21 procent in 2012). In deze rapportage worden beloningsverschillen op de Nederlandse arbeidsmarkt uitgediept. Hierbij ligt de nadruk op loonverschillen tussen vrouwen en mannen en het onderscheid tussen overheid en bedrijfsleven.

Een aanzienlijk deel van de loonkloof tussen vrouwen en mannen hangt samen met de verschillende posities die zij innemen op de arbeidsmarkt. We gaan daarom eerst in op de vraag hoe groot de loonkloof is, ongecorrigeerd en wanneer rekening wordt gehouden met verschillen in werknemers-, werkgevers- en baankenmerken. Dit laatste noemen we het gecorrigeerde beloningsverschil.

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

	Overheid		Bedrijfsleven			
	2008	2010	2012	2008	2010	2012
	%					
Ongecorrigeerd beloningsverschil tussen vrouwen en mannen	-16	-14	-11	-22	-21	-21
Gecorrigeerd beloningsverschil tussen vrouwen en mannen ¹⁾	-7	-6	-4	-9	-8	-8

Bron: CBS.

¹⁾ Het gecorrigeerde loonverschil is berekend op basis van een meetkundig loongemiddelde, het ongecorrigeerde loonverschil op basis van een rekenkundig gemiddelde. Hierdoor kunnen de waarde van deze twee indicatoren niet direct aan elkaar gekoppeld worden. Zie ook toelichting 'Gelijk loon voor gelijk werk?' op www.cbs.nl.

Loonkloof bij de overheid wordt kleiner

In 2012 bedroeg het gemiddelde uurloon voor mannen bij de overheid 26 euro. Voor vrouwen lag het gemiddelde uurloon op 23 euro. In het bedrijfsleven is het gemiddelde loon lager en het loonverschil hoger dan bij de overheid. Mannen in het bedrijfsleven verdienden in 2012 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 zijn op zichzelf geen zorgelijk fenomeen. Zo is het aannemelijk 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 dan ook voor een groot deel samen met de verschillende positie van vrouwen en mannen op de arbeidsmarkt. Zo zijn er typische 'mannensectoren' en 'vrouwensectoren' en grote verschillen in het aandeel leidinggevenden. Wanneer rekening wordt gehouden met verschillende arbeidsmarktposities van mannen en vrouwen blijkt dat ook het 'gecorrigeerde beloningsverschil' tussen vrouwen en mannen bij de overheid afneemt, terwijl deze afname in het bedrijfsleven nauwelijks het geval is. 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 en 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?

Zowel internationaal als nationaal is al veelvuldig onderzoek gedaan naar de loonkloof tussen vrouwen en mannen. 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:

- **Kenmerken werknemer**
Leeftijd, herkomst, opleiding, werkervaring, arbeidshandicap, huishoudenssituatie.
- **Kenmerken werkgever**
Sector, aantal werknemers, percentage vrouwen, winstgevendheid, vestigingsregio.
- **Kenmerken baan**
Beroep, contractvorm, voltijd/deeltijd, soort arbeidsrelatie, leiding geven, type cao.

Na correctie voor verschillen in arbeidsmarktpositie resteert bij de overheid een loonverschil tussen vrouwen en mannen van 4 procent. In het bedrijfsleven is dat 8 procent. Dit gecorrigeerde beloningsverschil zegt iets over het loonverschil tussen vrouwen en mannen die, voor zover hier onderzocht, min of meer vergelijkbaar zijn qua arbeidsmarktpositie.

Loonkloof het grootst onder werknemers met kinderen

Het gecorrigeerde beloningsverschil tussen vrouwen en mannen is het hoogst onder werknemers met thuiswonende kinderen en dan in het bijzonder in het bedrijfsleven.

2.0.1 Gecorrigeerd beloningsverschil tussen vrouwen en mannen in 2008, 2010 en 2012

	Overheid			Bedrijfsleven		
	2008	2010	2012	2008	2010	2012
	%					
Alle werknemers	-7	-6	-4	-9	-8	-8
Werknemers zonder thuiswonende kinderen	-5	-5	-2	-5	-5	-5
Werknemers met thuiswonende kinderen ¹⁾	-9	-8	-6	-17	-14	-14

Bron: CBS.

¹⁾ Alle personen die tot hetzelfde huishouden behoren als hun ouders, ongeacht hun leeftijd.

Als rekening wordt gehouden met verschillen in de genoemde kenmerken, verdienen vrouwen in het bedrijfsleven met thuiswonende kinderen 14 procent minder dan mannen in het bedrijfsleven met kinderen. Het gecorrigeerde beloningsverschil in 2012 is het laagst onder werknemers bij de overheid zonder kinderen; vrouwen bij de overheid zonder kinderen verdienen gemiddeld 2 procent minder dan hun mannelijke collega's met verder gelijke kenmerken, voor zover in dit onderzoek waargenomen.

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 loonongelijkheid, 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 sprake is van beloningsdiscriminatie. Beloningsdiscriminatie betekent namelijk dat er geen ‘gelijk loon voor arbeid van gelijke waarde’ wordt toegepast.

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 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 verklaren¹⁾. 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, onderhandelingsvaardigheden en 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 vijf beroepsniveaus (elementair, lager, middelbaar, hoger en wetenschappelijk). 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.

¹⁾ Zie ook toelichting ‘Gelijk loon voor gelijk werk?’ op www.cbs.nl

3. Verklaring van beloningsverschillen

Zojuist is geïllustreerd dat een aanzienlijk deel van de loonkloof tussen vrouwen en mannen kan worden verklaard door rekening te houden met verschillen in arbeidsmarktpositie. Maar hoe zit dat dan? Welke factoren hangen samen met loonverschillen? En is dit bij de overheid anders dan in het bedrijfsleven?

De verklaring van loonverschillen tussen vrouwen en mannen is geen eenvoudige optelsom van factoren. Dit komt doordat sommige factoren, zoals leeftijd en werkervaring, onderling sterk samenhangen. Met behulp van loonverklaringsmodellen²⁾ is gekeken naar het effect van afzonderlijke factoren op het loonverschil tussen vrouwen en mannen. Wat gebeurt er bijvoorbeeld met het loonverschil tussen vrouwen en mannen, wanneer alléén wordt gecorrigeerd voor de factor leeftijd? En wat verandert er als je alléén corrigeert voor arbeidsduur? Op basis hiervan is een top 5 van verklarende factoren samengesteld voor de overheid en het bedrijfsleven.

3.0.1 Meest verklarende factoren³⁾ loonverschil tussen vrouwen en mannen

Overheid		Bedrijfsleven	
1. Deelsector binnen overheid	↓	1. Arbeidsduur (voltijd/deeltijd)	↑
2. Leiding geven	↑	2. Leiding geven	↑
3. Percentage vrouwelijke collega's	↓	3. Aantal jaren werkervaring	↑
4. Opleidingsniveau	↓	4. Percentage vrouwelijke collega's	↑
5. Aantal jaren werkervaring	↑	5. Soort arbeidsrelatie (DGA, stagiair, WSW'er, uitzend-, oproepkracht of reguliere baan)	↑

De meeste van bovengenoemde factoren dragen bij aan een groter loonverschil, in het nadeel van vrouwen. Neem bijvoorbeeld leiding geven. Leidinggevendenden hebben, gemiddeld genomen, een relatief hoog loon, maar vrouwen bekleden minder vaak een leidinggevende positie dan hun mannelijke collega's. Dit zorgt ervoor dat het beloningsverschil tussen vrouwen en mannen groter wordt. Dergelijke effecten, die bijdragen aan een hoger loonverschil in het nadeel van vrouwen, worden hierboven aangeduid met een ↑.

Er zijn ook enkele factoren met een omgekeerd effect. Een hoger opleidingsniveau gaat over het algemeen gepaard met een hoger loon. Het gemiddeld hoge opleidingsniveau van (jonge) vrouwen bij de overheid zorgt ervoor dat het loonverschil daar kleiner is dan verwacht zou mogen worden wanneer mannen en vrouwen gemiddeld even hoog opgeleid zouden zijn. Dergelijke effecten, die bijdragen aan een lager loonverschil in het voordeel van vrouwen, worden aangeduid met een ↓.

²⁾ Loonregressieanalyse met uurloon als afhankelijke variabele. Zie toelichting 'Gelijk loon voor gelijk werk' op www.cbs.nl.

³⁾ Deze rangorde is bepaald op basis van losse analyses van steeds één factor. Bij deze analyses wordt geen rekening gehouden met effecten van andere factoren (die er wel zijn). Zo zit in het effect van 'percentage vrouwelijke collega's' indirect ook een effect van arbeidsduur (aandeel deeltijdwerkers) verscholen. Hierdoor wordt het 'zuivere effect' van het aandeel vrouwelijke collega's op het loonverschil tussen vrouwen en mannen overschat.

In het vervolg van deze rapportage zal nader worden ingegaan op de belangrijkste factoren voor de verklaring van de (ongecorrigeerde) beloningsverschillen tussen vrouwen en mannen. Achtereenvolgens zal worden ingegaan op het effect van werknemerskenmerken, werkgeverskenmerken en kenmerken van de baan. Door deze thematische uitwerking worden de verklarende factoren uit de genoemde top 5 niet in volgorde van relevantie behandeld.

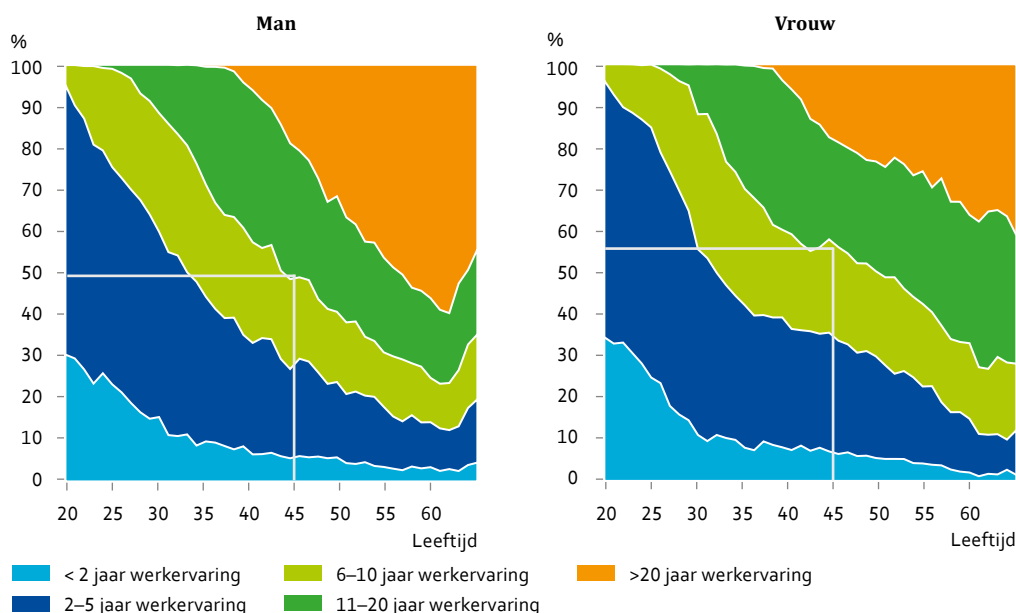
4. Kenmerken van de werknemer

4.1 Werkervaring en leeftijd

Gewerkte jaren en leeftijd hangen sterk samen met beloning. Werkervaring speelt 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 in de figuren te zien (witte lijnen) dat minder dan de helft van de mannen van 45 jaar hooguit 10 jaar werkervaring heeft. Onder de vrouwen heeft 55 procent van de werknemers 10 jaar werkervaring of minder.

4.1.1 Werkervaring in 2012, naar sector, leeftijd en geslacht



Wat vooral opvalt in bovenstaande figuur is dat oudere mannen veel vaker dan vrouwen meer dan 20 jaar werkervaring hebben; het vlak rechtsboven in de figuur is voor mannen aanzienlijk groter dan voor vrouwen. Verhoudingsgewijs hebben vrouwen boven de 45 jaar veel vaker tussen de 11 en 20 jaar werkervaring. 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 je kijkt naar de omvang van deze groep in relatie tot de totale werknemerspopulatie. Het aandeel 45+ers bedroeg in 2012 in het bedrijfsleven respectievelijk 38 procent onder mannen en 35 procent onder vrouwen. Bij de overheid liggen deze percentages, met 59 en 46 procent, hoger en verder uit elkaar. Sinds 2008 is het aandeel oudere werknemers toegenomen; vooral het percentage werknemers van 55 jaar of ouder is gestegen.

4.1.2 Banen in 2008 en 2012 naar sector, geslacht en leeftijd

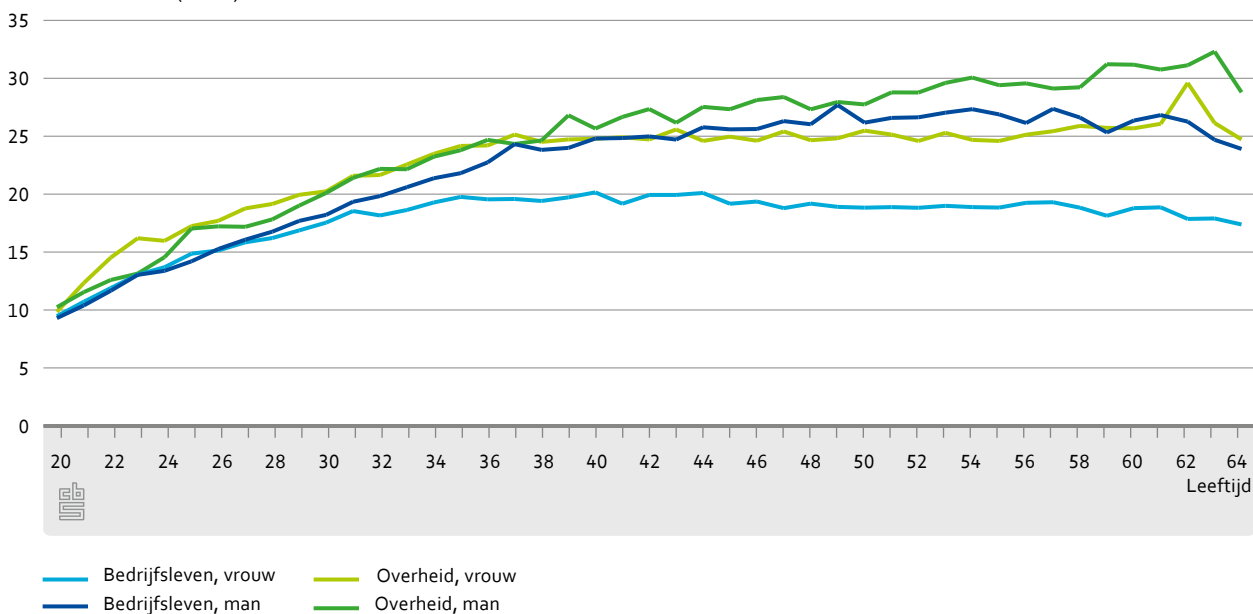
	Bedrijfsleven				Overheid			
	2008		2012		2008		2012	
	man	vrouw	man	vrouw	man	vrouw	man	vrouw
	x 1000							
Aantal banen	3 584	3 085	3 452	3 156	494	511	477	536
	%							
waarvan								
15 tot 23 jaar	14	17	14	17	3	3	3	3
23 tot 35 jaar	25	27	25	26	18	27	18	27
35 tot 45 jaar	25	25	23	22	22	27	20	25
45 tot 55 jaar	22	22	23	23	33	29	30	28
55 tot 65 jaar	13	9	15	12	24	13	29	18

Bron: CBS.

In figuur 4.1.3 is zichtbaar dat in het bedrijfsleven de loonkloof tussen vrouwen en mannen groter begint te worden vanaf de leeftijd van 30 jaar. Mannen en vrouwen van 30 jaar verdienen in het bedrijfsleven in 2012 beiden gemiddeld 18 euro per uur (afgerond). Tien leeftijdjaren verder was de loonkloof al bijna 5 euro. Opvallend is dat bij de overheid de loonkloof pas ontstaat tussen de leeftijd van 35 en 40 jaar. Dit komt vooral doordat de loonstijging van vrouwen bij de overheid pas op latere leeftijd afvlakt dan bij vrouwen in het bedrijfsleven. In 2012 verdienen mannen en vrouwen van 35 jaar beiden gemiddeld 24 euro per uur. Tien leeftijdjaren verder was de loonkloof tussen vrouwen en mannen bij de overheid iets meer dan 2 euro.

4.1.3 Gemiddeld uurloon in 2012 naar sector, leeftijd en geslacht

Gemiddeld uurloon (euro's)

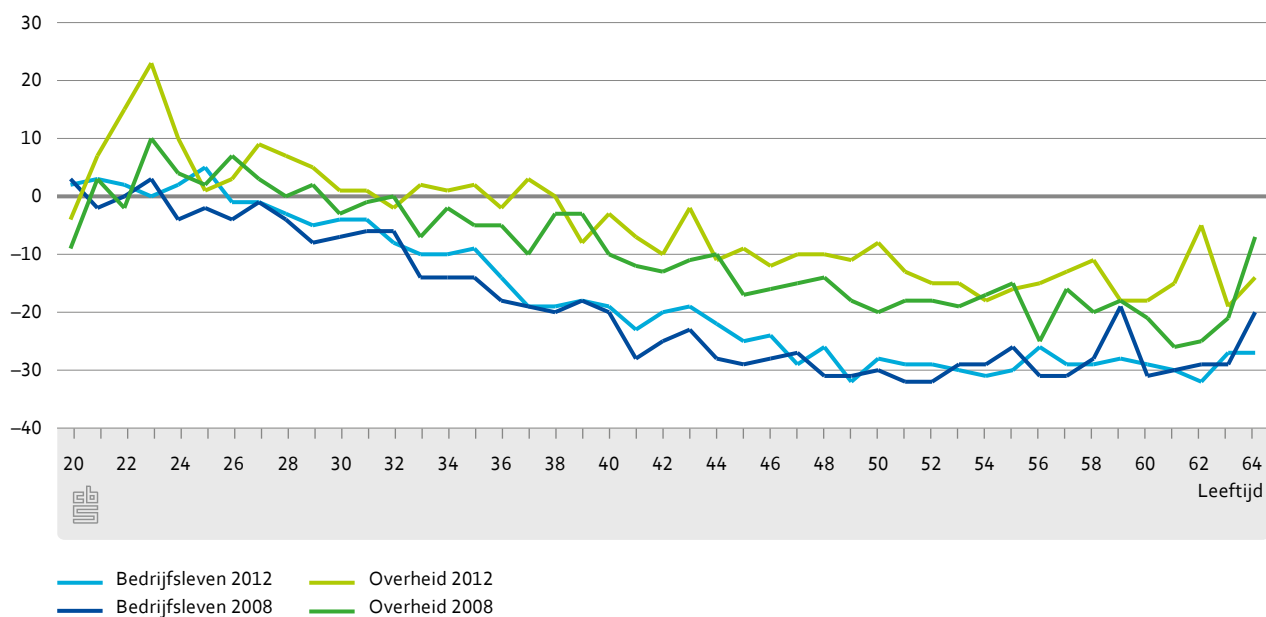


Loonkloof groter onder oudere werknemers

Het beloningsverschil tussen vrouwen en mannen neemt toe met de leeftijd. Vooral bij de overheid is tussen 2008 en 2012 de 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 2012 was dit loonverschil nog maar 8 procent. Een dergelijke inhaalslag geldt in veel mindere mate voor vrouwen in het bedrijfsleven.

4.1.4 Procentueel loonverschil tussen vrouwen en mannen (v-m)

Procentueel loonverschil v-m



Cijfers bij figuur 4.1.4

	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 2012	-4	7	15	23	10	1	3	9	7	5	1	1	-2	2	1	2	-2	3	0	-8	-3
Bedrijfsleven 2008	3	-2	0	3	-4	-2	-4	-1	-4	-8	-7	-6	-6	-14	-14	-14	-18	-19	-20	-18	-20
Bedrijfsleven 2012	2	3	2	0	2	5	-1	-1	-3	-5	-4	-4	-8	-10	-10	-9	-14	-19	-19	-18	-19

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 tegenwoordig pas bij een hogere leeftijd om van positief naar negatief; in 2008 lag het omslagpunt bij de leeftijd van 33 jaar, in 2012 verdienen vrouwen bij de overheid pas bij 39 jaar minder dan hun mannelijke leeftijdsgenoten. In het bedrijfsleven is ook verandering zichtbaar, maar daar komt dit omslagpunt nog steeds relatief vroeg; zo rond de leeftijd van 25 jaar. Dat de uurlonen bij de overheid zich in het voordeel van vrouwen ontwikkelen, en daardoor de loonkloof tussen vrouwen en mannen tegenwoordig pas op latere leeftijd intreedt, geeft een voorzichtige indicatie van het uitsterven van beloningsverschillen tussen vrouwen en mannen. Een langere tijdreeks is wenselijk om hier beter zicht op te krijgen.

4.2 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 aandeel werknemers met een hoge beroeps- of wetenschappelijke opleiding toe. Dat geldt iets meer voor vrouwen dan voor mannen en in het bijzonder voor vrouwen bij de overheid.

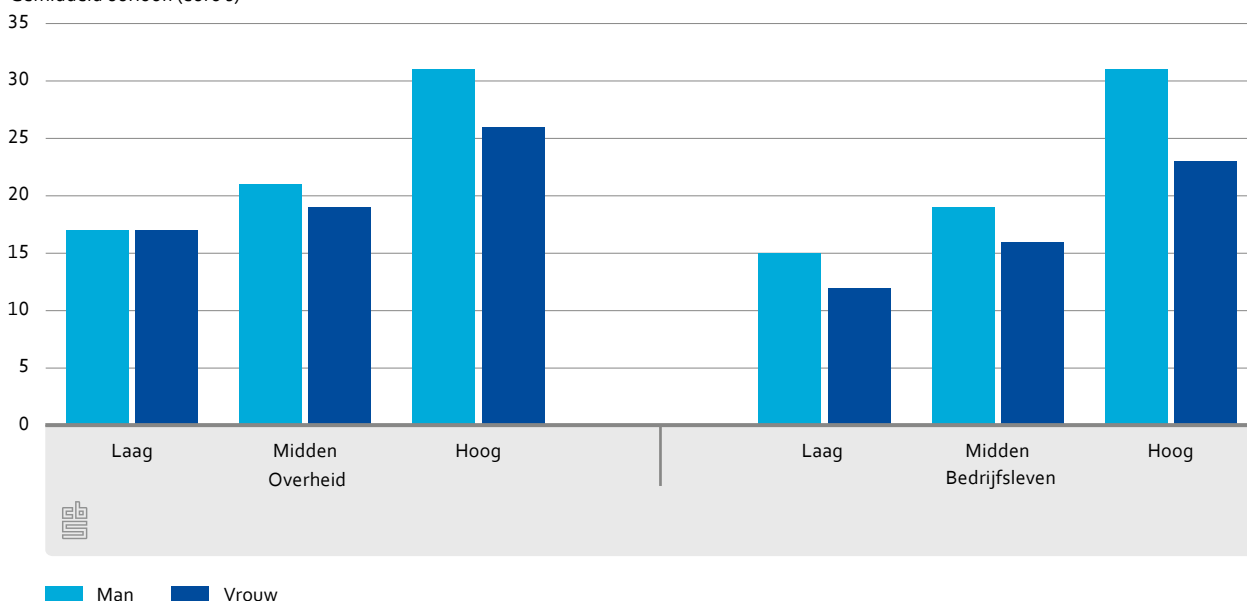
4.2.1 Banen in 2008 en 2012 naar geslacht, sector en opleidingsniveau

	Bedrijfsleven				Overheid			
	2008		2012		2008		2012	
	man	vrouw	man	vrouw	man	vrouw	man	vrouw
	x 1000							
Aantal banen	3 584	3 085	3 452	3 156	494	511	477	536
	%							
waarvan								
laag opgeleid	32	31	30	28	11	8	11	7
middelbaar opgeleid	43	47	43	46	34	30	33	28
hoog opgeleid	24	22	27	25	55	62	56	66

Bron: CBS.

4.2.2 Gemiddeld uurloon naar sector, geslacht en opleidingsniveau in 2012

Gemiddeld uurloon (euro's)



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 37 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 40 procent. Het rendement van een (hoge) opleiding hangt uiteraard ook samen met de opleidingsrichting, beroepskeuze en of iemand bijvoorbeeld een leidinggevende functie bekleedt.

5. Kenmerken van de werkgever

5.1 Sector

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

Segregatie over sectoren is een vrij constant fenomeen. In tabel 5.1.1 is te zien dat vrouwen in 2012 nog meer dan in 2008 de niet-commerciële dienstverlening domineerden in termen van aantal banen.

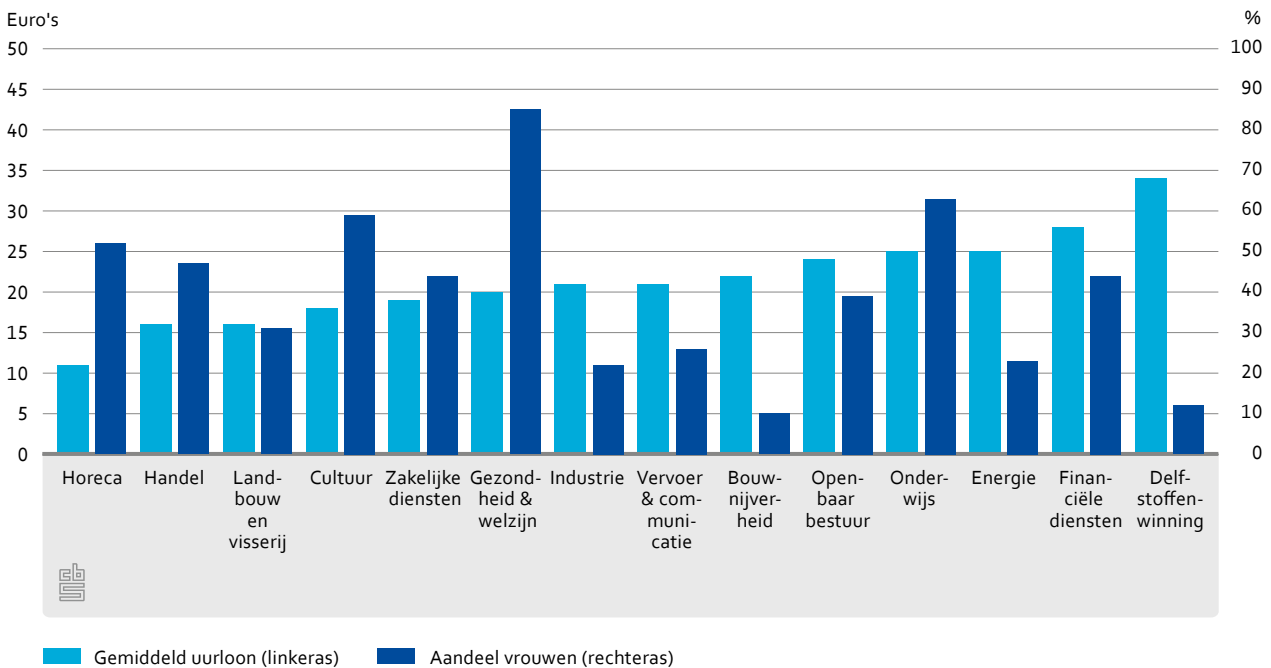
5.1.1 Banen in 2008 en 2012 naar geslacht en economische activiteit

	2008		2012	
	man	vrouw	man	vrouw
	x 1000			
Aantal banen	4 078	3 596	3 929	3 692
	%			
waarvan				
landbouw, bosbouw en visserij	2	1	2	1
nijverheid	25	6	24	6
commerciële dienstverlening	53	45	54	43
niet-commerciële dienstverlening	21	47	21	50

Bron: CBS.

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

5.1.2 Gemiddeld uurloon en aandeel vrouwen in 2012 naar economische activiteit



Een laag gemiddeld uurloon hangt soms samen met de leeftijdssamenstelling in een sector. Zo is bijna de helft (46 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.

5.2 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 2012 gemiddeld 18 euro per uur. Bij industriële bedrijven met meer dan 6 op de 10 vrouwen lag het gemiddelde uurloon van vrouwen in 2012 aanzienlijk lager (12 euro per uur).

6. Kenmerken van de baan

6.1 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.

In 2012 werkte 31 procent van de mannen en bijna 80 procent van de vrouwen in het bedrijfsleven parttime. Bij de overheid lagen deze fracties lager. Deeltijdwerk neemt toe, het sterkst onder vrouwen bij de overheid.

6.1.1 Banen in 2008 en 2012 naar geslacht, sector en arbeidsduur

	Bedrijfsleven				Overheid			
	2008		2012		2008		2012	
	man	vrouw	man	vrouw	man	vrouw	man	vrouw
	x 1000							
Aantal banen	3 584	3 085	3 452	3 156	494	511	477	536
	%							
waarvan								
voltijd	72	25	69	21	79	34	75	29
deeltijd	28	75	31	79	21	66	25	71

Bron: CBS.

Deeltijdwerk gaat samen met laag loon

Een deeltijdbaan levert, gemiddeld genomen, per uur minder op dan een voltijdbaan. In 2012 leverden vrouwen bij de overheid bij een deeltijdbaan gemiddeld 1 euro per uur in ten opzichte van een voltijdbaan. In het bedrijfsleven is het verschil 3 euro. Een uitzondering betreft mannen bij de overheid: parttimers verdienen daar in 2012 gemiddeld per uur 1 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 drie vertegenwoordigd met het laagste gemiddelde uurloon: horeca, handel, landbouw. Met uitzondering van de landbouwsector gaat het om sectoren waar vrouwen sterk vertegenwoordigd zijn. In laatstgenoemde sector werken vooral veel jonge mannen in kleine deeltijdbanen.

Loonverschillen tussen voltijders en deeltijders

Een deeltijdbaan levert, gemiddeld genomen, per uur minder op dan een voltijdbaan. Wanneer, net als bij de analyse van loonverschillen tussen vrouwen en mannen, wordt gecorrigeerd voor verschillen in werknemers-, werkgevers- en baankenmerken, zien we dat er nog een loonverschil overblijft tussen deeltijders en voltijders. Dit geldt in het bijzonder voor werknemers in het bedrijfsleven. In 2012 was het gecorrigeerde loonverschil tussen een voltijder en een collega met een deeltijdbaan van meer dan 12 uur per week in het bedrijfsleven 4 procent en bij de overheid 1 procent. Vier jaar eerder waren deze verschillen iets kleiner. Als rekening wordt gehouden met verschillen in de arbeidsmarktpositie verdienen deeltijders dus nog steeds iets minder dan hun collega's die fulltime werken.

6.2 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 uitgesplitst naar beroepsrichting. Hierbij is onderscheid gemaakt naar typische vrouwenberoepen en beroepsrichtingen waarin vooral mannen werkzaam zijn.

6.2.1 Top 5 vrouwenberoepen – gemiddeld uurloon

	Man		Vrouw	
	2008	2012	2008	2012
Persoonlijke en sociale verzorging	13	14	13	14
Medisch en paramedisch	29	29	20	21
Gedrag en maatschappij	26	27	21	22
Docenten, staffuncties in onderwijs, onderwijskundig	26	27	22	24
Economisch, administratief en commercieel	23	25	16	17

Bron: CBS.

6.2.2 Top 5 mannenberoepen – gemiddeld uurloon

	Man		Vrouw	
	2008	2012	2008	2012
Technisch	19	21	16	17
Transport, communicatie en verkeer	16	17	14	15
Agrarisch	14	16	12	14
Management	41	43	30	32
Juridisch, bestuurlijk, openbare orde en veiligheid	25	25	23	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 ‘medisch en paramedisch’ – 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. Dergelijke beroepssegregatie pakt vaak ongunstig uit voor vrouwen. Over de hele linie van beroepsgroepen verdienen mannen gemiddeld meer dan vrouwen. Sinds 2008 zijn er in dat opzicht geen grote veranderingen geweest.

6.3 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 17 en 16 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 mannen en vrouwen met een laag beroepsniveau respectievelijk 15 en 13 euro, ten opzichte van 33 en 25 euro voor werknemers met een hoog beroepsniveau. Ten opzichte van 2008 zijn deze loonverhoudingen nauwelijks veranderd.

6.3.1 Aansluiting opleidingsniveau – beroepsniveau, overheid, 2012

		Beroepsniveau			totaal
		laag	midden	hoog	
		%			
Opleidingsniveau					
Man					
laag		63	30	8	100
midden		19	59	22	100
hoog		2	8	89	100
Vrouw					
laag		70	22	8	100
midden		16	61	23	100
hoog		2	7	91	100

Bron: CBS.

6.3.2 Aansluiting opleidingsniveau – beroepsniveau, bedrijfsleven, 2012

		Beroepsniveau			totaal
		laag	midden	hoog	
		%			
Opleidingsniveau					
Man					
laag		73	23	4	100
midden		33	54	13	100
hoog		8	19	73	100
Vrouw					
laag		87	11	2	100
midden		32	61	7	100
hoog		10	25	66	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.

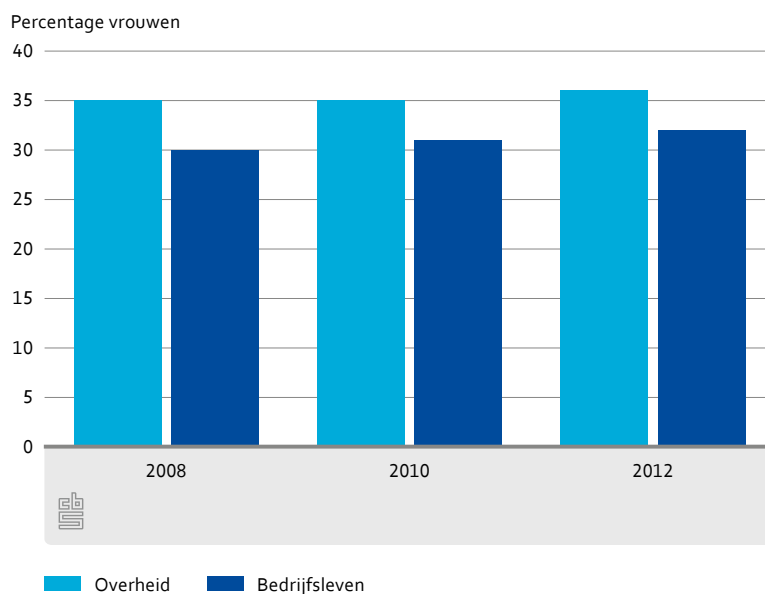
6.4 Leiding geven

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 topfuncties. 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.

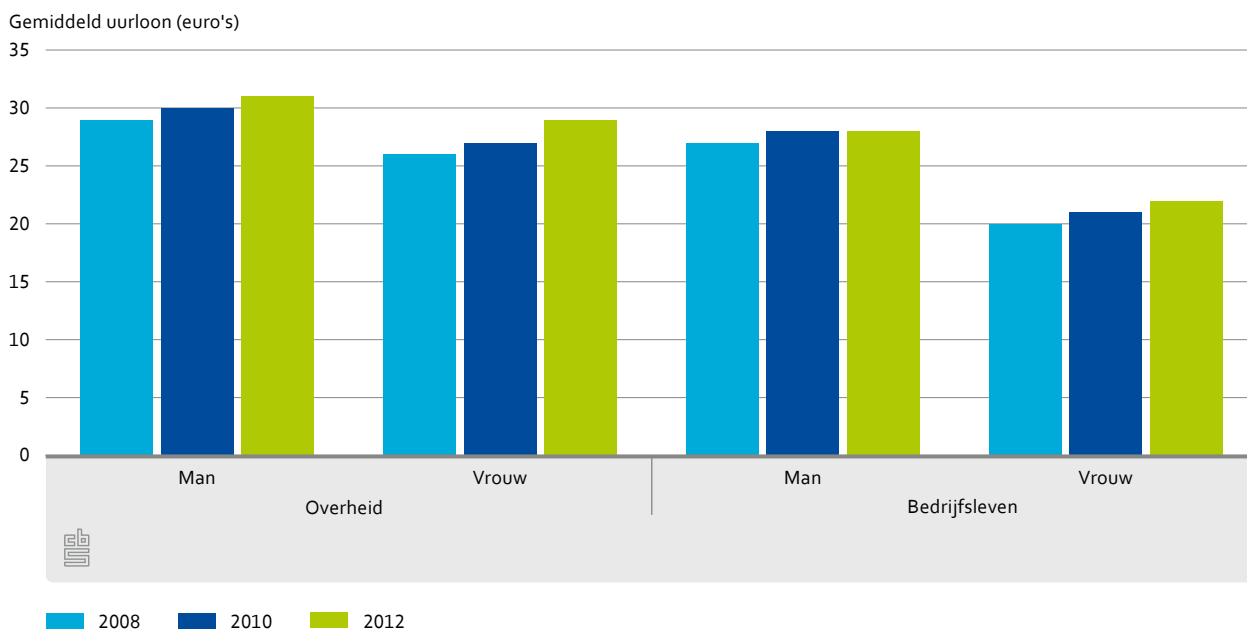
Percentage vrouwen onder leidinggevenden neemt toe

Het aandeel vrouwelijke leidinggevenden neemt toe, maar mannen bekleden 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.

6.4.1 Percentage vrouwen onder leidinggevenden in 2008, 2010 en 2012



6.4.2 Gemiddeld uurloon onder leidinggevenden in 2008, 2010 en 2012



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.

Medewerkers

Luc Verschuren

Karlijn Bakker

Ben Dankmeyer

Martine de Mooij

Marleen Schulte

Jeroen van den Tillaart

Centrum voor Beleidsstatistiek

Het CBS verzamelt gegevens bij personen, bedrijven en instellingen om deze daarna te verwerken tot statistische informatie over groepen mensen, bedrijven en hun omgeving. De resultaten stelt het CBS voor iedereen beschikbaar. Voor sommige vragen is deze informatie, die beschikbaar wordt gesteld via de CBS-website www.cbs.nl, echter niet toereikend. In dat geval kunnen externe partijen zich wenden tot het Centrum voor Beleidsstatistiek (CBS-CvB).

Het CBS-CvB bepaalt in nauw overleg met de klant welke informatie in welke vorm beschikbaar en nuttig is voor het beantwoorden van de vraag. Daarna voert het CBS CvB het onderzoek uit en beschrijft de resultaten in een rapport of maatwerkpublicatie. Alle uitkomsten en publicaties worden openbaar gemaakt en zijn te vinden op de website van het CBS-CvB (www.cbs.nl/cvb).

Vragen over deze publicatie kunnen gestuurd worden aan CBS-CvB onder vermelding van het referentienummer 14065. Ons e-mailadres is cvb@cbs.nl.

Verklaring van tekens

.	Gegevens ontbreken
*	Voorlopig cijfer
**	Nader voorlopig cijfer
x	Geheim
–	Nihil
–	(Indien voorkomend tussen twee getallen) tot en met
0 (0,0)	Het getal is kleiner dan de helft van de gekozen eenheid
Niets (blank)	Een cijfer kan op logische gronden niet voorkomen
2013–2014	2013 tot en met 2014
2013/2014	Het gemiddelde over de jaren 2013 tot en met 2014
2013/'14	Oogstjaar, boekjaar, schooljaar enz., beginnend in 2013 en eindigend in 2014
2011/'12–2013/'14	Oogstjaar, boekjaar, enz., 2011/'12 tot en met 2013/'14

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, Grafimedia
Ontwerp: Edenspiekermann

Inlichtingen

Tel. 088 570 70 70, fax 070 337 59 94
Via contactformulier: www.cbs.nl/infoservice

Bestellingen

verkoop@cbs.nl
Fax 045 570 62 68

© Centraal Bureau voor de Statistiek, Den Haag/Heerlen, 2014.
Verveelvoudigen is toegestaan, mits het CBS als bron wordt vermeld.