

# Waardering van baankenmerken

*Vrouw-man verschillen in niet-geldelijke baankenmerken en salaris*





Amsterdam, november 2014  
In opdracht van ministerie van SZW

## Waardering van baankenmerken

Vrouw-man verschillen in niet-geldelijke baankenmerken en salaris

Ernest Berkhout



**seo** economisch onderzoek

“De wetenschap dat het goed is”

*SEO Economisch Onderzoek doet onafhankelijk toegepast onderzoek in opdracht van overheid en bedrijfsleven. Ons onderzoek helpt onze opdrachtgevers bij het nemen van beslissingen. SEO Economisch Onderzoek is gelieerd aan de Universiteit van Amsterdam. Dat geeft ons zicht op de nieuwste wetenschappelijke methoden. We hebben geen winstoogmerk en investeren continu in het intellectueel kapitaal van de medewerkers via promotietrajecten, het uitbrengen van wetenschappelijke publicaties, kennisnetwerken en congresbezoek.*

SEO-rapport nr. 2014-54

ISBN 978-90-6733-759-5

Copyright © 2014 SEO Amsterdam. Alle rechten voorbehouden. Het is geoorloofd gegevens uit dit rapport te gebruiken voor niet-commerciële doeleinden, mits daarbij de bron duidelijk en nauwkeurig wordt vermeld.

## Samenvatting

*Vrouwen hechten, meer dan mannen, belang aan de mogelijkheid om in deeltijd te werken en aan een korte reistijd/reisafstand. Vrouwen zijn in hun baan in 2012 over beide factoren ook meer tevreden dan mannen. Waarschijnlijk accepteren vrouwen een baan met lager loon omdat ze reistijd belangrijker vinden dan salaris, maar in de verklaring van het totale loonverschil is dit slechts een marginaal effect.*

Het loonverschil tussen vrouwen en mannen is een terugkerend onderwerp in maatschappelijke discussies. In diverse onderzoeken worden verschillen in uurlonen tussen vrouwen en mannen geconstateerd, ook na correctie voor verklarende factoren zoals persoons- en baankenmerken.<sup>1</sup> Een van de onderdelen van het ‘Actieplan arbeidsmarktdiscriminatie’ is het vergroten van de kennisbasis met behulp van onderzoek.<sup>2</sup> Een van de vragen die daarbij speelt is de relatie tussen niet-geldelijke arbeidsvoorwaarden en baankenmerken (ook wel ‘secundaire arbeidsvoorwaarden’ genoemd) en beloningsverschillen tussen vrouwen en mannen. Is er bijvoorbeeld een uitruil tussen gunstige baankenmerken en een lager salaris? Het Ministerie van SZW heeft aan SEO Economisch Onderzoek gevraagd om onderzoek te doen naar het antwoord op deze vraag. Tegelijkertijd heeft zij CBS gevraagd een onderzoek te doen naar primaire loonverschillen.<sup>3</sup>

Tussen vrouwen en mannen bestaan allerlei verschillen in persoonskenmerken en baankenmerken. Zo is bekend dat werkende vrouwen vaak jonger zijn dan werkende mannen, dat ze minder uren per week werken, en dat ze gemiddeld hoger opgeleid zijn. Omdat die kenmerken vaak gerelateerd zijn aan verschillen in productiviteit of schaarste, wordt voor de meeste van die verschillen gecorrigeerd in standaard verklaringsmodellen, waaronder die in CBS (2014). Het hypothetische ‘gecorrigeerde loonverschil’ uit dergelijke verklaringsmodellen houdt echter meestal geen rekening met subjectieve factoren zoals de waardering van diverse niet-geldelijke baankenmerken. Als er baankenmerken bestaan die een baan aantrekkelijker maken (bijvoorbeeld prettige werksfeer, korte reistijd), is het in theorie mogelijk dat deze gunstige baankenmerken voor bepaalde individuen opwegen tegen een iets lager loon. In dat geval is sprake van ‘looncompenserende baankenmerken’. En als die looncompenserende factoren door vrouwen gemiddeld belangrijker gevonden worden dan door mannen, zou het zelfs zo kunnen zijn dat gunstige baankenmerken een extra verklaring vormen voor het loonverschil tussen vrouwen en mannen.

De eerste conclusie is dat vrouwen, meer dan mannen, belang hechten aan de mogelijkheid om in deeltijd te werken en aan een korte reistijd/reisafstand. Dat blijkt uit de Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden 2012 (NEA). Ook blijken vrouwen in 2012 over beide factoren meer tevreden dan mannen.

De volgende conclusie is dat het hypothetische ‘gecorrigeerde loonverschil’ inderdaad iets kleiner blijkt wanneer ook tevredenheidsscores over diverse niet-geldelijke baankenmerken in ogenschouw genomen worden, al is de extra verklaring in omvang bescheiden. Welke

<sup>1</sup> Zie bijvoorbeeld CBS (2012), CGB (2011) en Berkhout et al (2008).

<sup>2</sup> Zie Kamerstukken II, 2013-2014, 29 544, nr. 523.

<sup>3</sup> Zie CBS (2014).

baankenmerken daarvoor nu verantwoordelijk zijn is echter niet direct duidelijk: er blijken behalve looncompenserende factoren ook factoren te zijn die juist positief samenhangen met de hoogte van het salaris. De beter betaalde banen blijken bijvoorbeeld ook de banen te zijn waarin men het werk interessanter vindt. Het looncompenserende effect van de niet-geldelijke baankenmerken lijkt vooral te komen van een korte reistijd/reisafstand. Waarschijnlijk accepteren vrouwen eerder een baan met lager loon omdat ze reistijd belangrijker vinden dan salaris. In de verklaring van het totale loonverschil vormen de niet-geldelijke baankenmerken in dit onderzoek echter slechts een marginale rol. Een veel groter deel wordt verklaard door verschillen in leeftijd, werkweek, sector en type functie.

# Inhoudsopgave

Samenvatting.....	i
Inhoudsopgave.....	3
1    Aanleiding.....	1
2    Onderzoeksvragen.....	3
3    Verschillen in persoons- en baankenmerken.....	5
4    Subjectieve verschillen in waardering van baankenmerken.....	15
5    Waardering van baankenmerken in relatie tot primaire beloning.....	19
6    Conclusies.....	27
Literatuur.....	29
Overzicht van figuren en tabellen.....	31





# 1 Aanleiding

*Het Ministerie van SZW wil kennisinzicht vergaren over mogelijke verklaringen van loonverschillen tussen vrouwen en mannen. Zij heeft hiertoe SEO Economisch Onderzoek gevraagd een onderzoek uit te voeren naar (seksegerelateerde) verschillen in niet-geldelijke aspecten van het werk.*

Ongelijkheid op de arbeidsmarkt is een onderwerp van diverse recente discussies. Zo werkt de Europese Commissie met een langetermijnstrategie voor gelijke beloning van vrouwen en mannen<sup>4</sup>, waarover zij recent aanbevelingen heeft gepubliceerd.<sup>5,6</sup> De Sociaal-Economische Raad (SER) heeft onlangs een advies vastgesteld over de noodzaak om discriminatie in het arbeidsklimaat tegen te gaan (SER, 2014). Het Sociaal Cultureel Planbureau constateert in een recente rapportage dat 10 procent van de ondervraagde vrouwen discriminatie heeft ervaren op basis van geslacht, niet alleen in de openbare ruimte maar ook op de arbeidsmarkt (Andriessen et al, 2014). Verschillen in uurlonen tussen vrouwen en mannen zijn in onder andere geconstateerd in onderzoek van CGB (2011), CBS (2012) en Berkhout et al (2008). Het huidige kabinet adresseert de ongelijke beloning tussen vrouwen en mannen onder andere in de ‘Hoofdlijnenbrief Emancipatiebeleid 2013-2016’ en in haar ‘Actieplan arbeidsmarktdiscriminatie’.<sup>7</sup> Een van de onderdelen van het actieplan is het vergroten van de kennisbasis met behulp van onderzoek. Het Ministerie van SZW heeft daarom onder andere behoefte aan een verdiepend onderzoek naar de relatie tussen niet-geldelijke arbeidsvoorwaarden en baankenmerken (ook wel ‘secundaire arbeidsvoorwaarden’ genoemd) en beloningsverschillen tussen vrouwen en mannen. In het kader van het emancipatiebeleid is ook het ministerie van OCW bij dit onderwerp betrokken. SEO Economisch Onderzoek heeft het onderzoek uitgevoerd.

Het onderzoekstraject verloopt parallel aan een herhaling van periodiek onderzoek naar primaire loonverschillen door het CBS.<sup>8</sup> De onderzoeken van SEO Economisch Onderzoek en CBS zullen tegelijkertijd verschijnen. Waar CBS zich richt op vaststelling van ruwe en gecorrigeerde verschillen in de primaire beloning, analyseert SEO Economisch Onderzoek verschillen in niet-geldelijke arbeidsvoorwaarden en baankenmerken. De waardering daarvan wordt uiteindelijk gerelateerd aan verschillen in primair loon.

---

<sup>4</sup> <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2010:0491:FIN:en:PDF>.

<sup>5</sup> [http://europa.eu/rapid/press-release\\_MEMO-14-160\\_en.htm](http://europa.eu/rapid/press-release_MEMO-14-160_en.htm).

<sup>6</sup> [http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/gender\\_pay\\_gap/140319\\_gpg\\_nl.pdf](http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/gender_pay_gap/140319_gpg_nl.pdf).

<sup>7</sup> Zie respectievelijk Kamerstuk 30 420, nr. 180 en Kamerstuk 29 544, nr. 523.

<sup>8</sup> Zie CBS (2014), *Gelijk loon voor gelijk werk? Banen en lonen bij overheid en bedrijfsleven, 2012*.



## 2 Onderzoeksvragen

*Wat zijn de objectieve verschillen tussen vrouwen en mannen in secundaire arbeidsvoorwaarden en baankenmerken? Hoe verschilt de waardering daarvan, en is er sprake van een uitruil van gunstige baankenmerken tegen lager loon? Om die onderzoeksvragen te beantwoorden worden enquêtegegevens van de NEA gekoppeld aan registratiegegevens uit de Polisbestanden.*

Dat er primaire loonverschillen zijn tussen vrouwen en mannen is bekend. Ook is bekend dat een deel van die verschillen te verklaren zijn door bepaalde persoons- en baankenmerken, zoals de sector, de baanomvang, het opleidingsniveau etc. Minder bekend is de rol van secundaire arbeidsvoorwaarden en baankenmerken in die beloning. Wat zijn de verschillen in secundaire beloningsverschillen tussen vrouwen en mannen, en wat is de relatie tussen primaire en secundaire beloningsverschillen? Behalve het SEO-onderzoek naar secundaire arbeidsvoorwaarden uit 2008 (Berkhout et al, 2008) is momenteel nog maar weinig bekend over deze relatie. Om hier meer inzicht in te krijgen zijn de volgende onderzoeksvragen geformuleerd:

1. In hoeverre verschillen werkgerelateerde omstandigheden tussen werkende vrouwen en mannen? (H3)
2. In hoeverre verschilt de *waardering* van niet-geldelijke baankenmerken tussen werkende vrouwen en mannen? (H4)
3. In hoeverre hangen subjectieve verschillen in waardering samen met verschillen in de primaire beloning van vrouwen en mannen? (H5)

In onderzoeksvraag 1 worden objectieve persoonskenmerken geanalyseerd en objectiveerbare baankenmerken (zowel objectieve als subjectieve). De antwoorden hierop komen uit een vergelijking van beschrijvende tabellen, gebaseerd op de Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden (NEA). Bij vraag 2 worden diverse *subjectieve* baankenmerken geanalyseerd, in de volgende paragraaf wordt weergegeven welke dat zijn. Ook het antwoord hierop kan gevonden worden in beschrijvende tabellen uit de NEA. De kernvraag is vraag 3: in hoeverre speelt de subjectieve tevredenheid over de baankenmerken nog een rol *naast* de objectieve baan- en persoonskenmerken? Om deze vraag te beantwoorden is een multivariate analyse noodzakelijk, van individuele gegevens uit de NEA die zijn gekoppeld aan individuele loongegevens uit het Sociaal Statistisch Bestand (SSB). Een beschrijving van de gebruikte databronnen en gehanteerde definities is opgenomen in Bijlage B.

### Baankenmerken en 'secundaire arbeidsvoorwaarden'

De secundaire arbeidsvoorwaarden in de titel van dit rapport staan voor meer dan alleen niet-geldelijke beloning. Feitelijk gaat het niet alleen om (niet-geldelijke) arbeidsvoorwaarden maar ook om baankenmerken. Daarbij valt van alles te bedenken, maar het aantal te onderzoeken factoren wordt beperkt door wat er in onderzoeksbestanden beschikbaar is. In dit onderzoek worden de volgende factoren onderzocht:

Niet-geldelijke secundaire arbeidsvoorwaarden:

- mogelijkheid deeltijdwerk
- mogelijkheid zelf werktijden te bepalen
- mogelijkheid thuiswerken

Baankenmerken:

- interessant werk
- mogelijkheid om te leren
- prettige sfeer op het werk
- goede leidinggevendenden
- werkzekerheid
- reistijd woon-werk
- gezond werk

Ook kinderopvang en pensioen zijn potentieel interessante factoren voor de verklaring van loonverschillen tussen vrouwen en mannen. Het is denkbaar dat vrouwen bereid zijn om met minder loon genoegen te nemen wanneer daar een bijdrage in de kinderopvang of een hoge pensioenbijdrage tegenover staat. Helaas zijn over kinderopvang en pensioen geen nauwkeurige beschikbaar in de databronnen van dit onderzoek. Er zijn wel toegankelijke registraties over pensioenaanspraken in opbouw, maar die zijn momenteel nog onvoldoende bruikbaar. Zo is in die registraties bijvoorbeeld nog geen informatie beschikbaar over partnerpensioenen, en kan bij de bepaling van de contante waarde van de aanspraken nog geen rekening gehouden worden met een stijgende inleg van premies. Aan het eind van hoofdstuk 3 wordt daarom wel nader ingegaan op pensioenverschillen tussen mannen en vrouwen, maar worden geen nieuwe gegevens gepresenteerd.

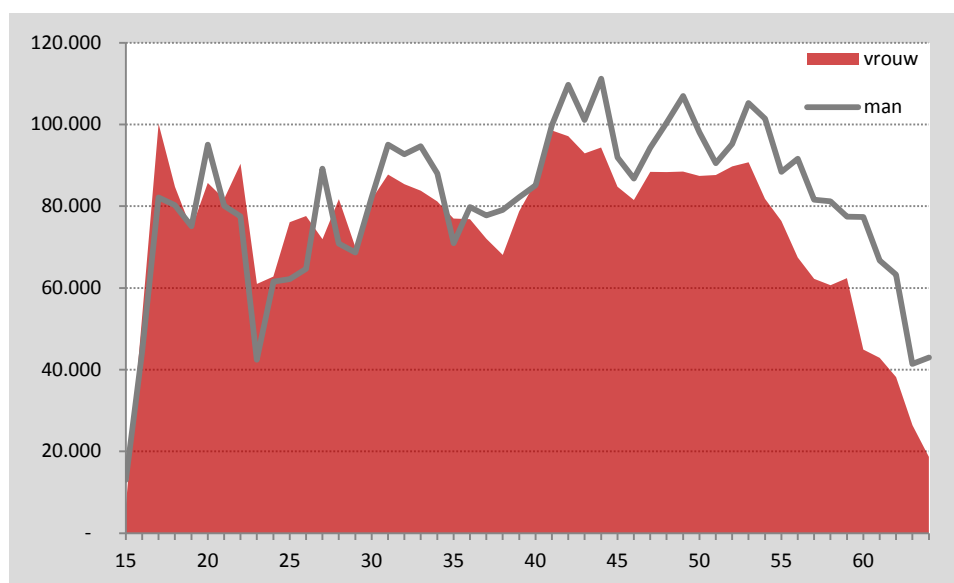
### 3 Verschillen in persoons- en baankenmerken

*Loonverschillen hangen samen met verschillen in persoonskenmerken en baankenmerken. Werkende vrouwen verschillen op diverse kenmerken van werkende mannen. Zo zijn werkende vrouwen gemiddeld jonger, hoger opgeleid en vaker in deeltijdbanen werkzaam.*

Het bestaan van loonverschillen wordt in de empirische literatuur vaak verklaard met behulp van persoonskenmerken, baankenmerken, arbeidsmarktomstandigheden en institutionele verschillen. Daarnaast blijft altijd een gedeelte onverklaard. De theoretische verklaring van loonverschillen kan economisch van aard zijn (productiviteit, schaarste) maar ook niet-economisch (onderhandelingskracht, cultuurverschillen, strategisch gedrag, cao-bepalingen, voorkeursbeleid). Soms zijn die verklarende factoren direct meetbaar, vaak ook niet. Zo wordt iemands productiviteit zelden direct waargenomen, en zeker niet vooraf. Een werkgever zal de productiviteit van een potentiële werknemer proberen in te schatten met behulp van meetbare indicatoren zoals leeftijd, ervaring en opleidingsniveau. In dit hoofdstuk wordt gekeken in hoeverre vrouwen en mannen verschillen op diverse factoren die mogelijk een verklaring kunnen vormen voor loonverschillen, en beschikbaar zijn in de NEA. Deze factoren (leeftijd, opleiding, sector, huishouden, type contract, deeltijdfactor, regio, bedrijfsgrootte, type functie) fungeren in hoofdstuk 5 als potentieel verklarende variabelen in de loonregressie.

In totaal waren er in 2012 (op de peildatum) 7,75 miljoen werknemers. Daaronder waren 3,71 miljoen vrouwen en 4,04 miljoen mannen. Het aandeel vrouwelijke werknemers bedroeg daarmee dus 47,9 procent. Werkende vrouwen zijn gemiddeld jonger (41,3) dan werkende mannen (44,1). Figuur 1 laat de details grafisch zien.

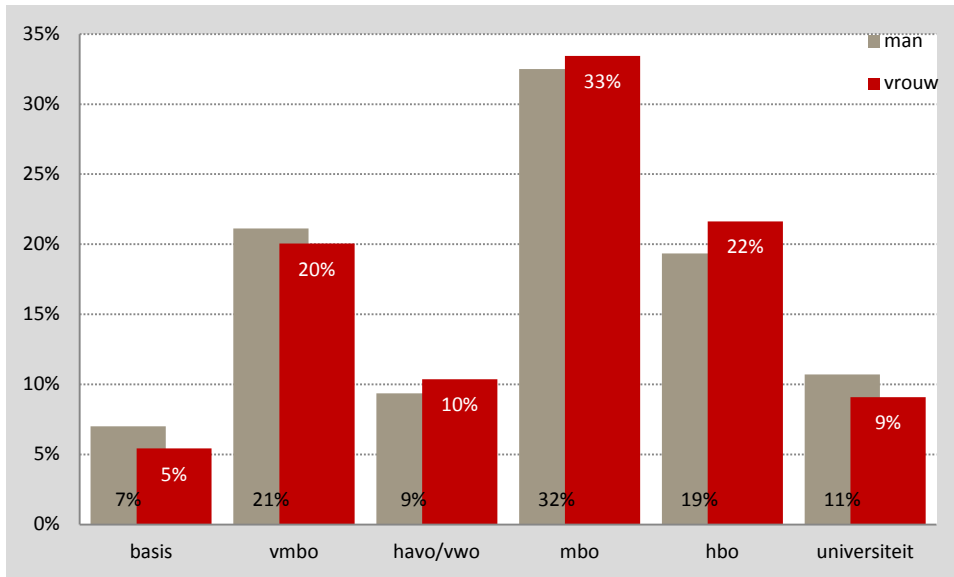
**Figuur 1** Werkende vrouwen relatief vaker jong



Leeftijdsverdeling werkzame beroepsbevolking, 2012.  
Bron: microdata CBS, eigen bewerking SEO (2014).

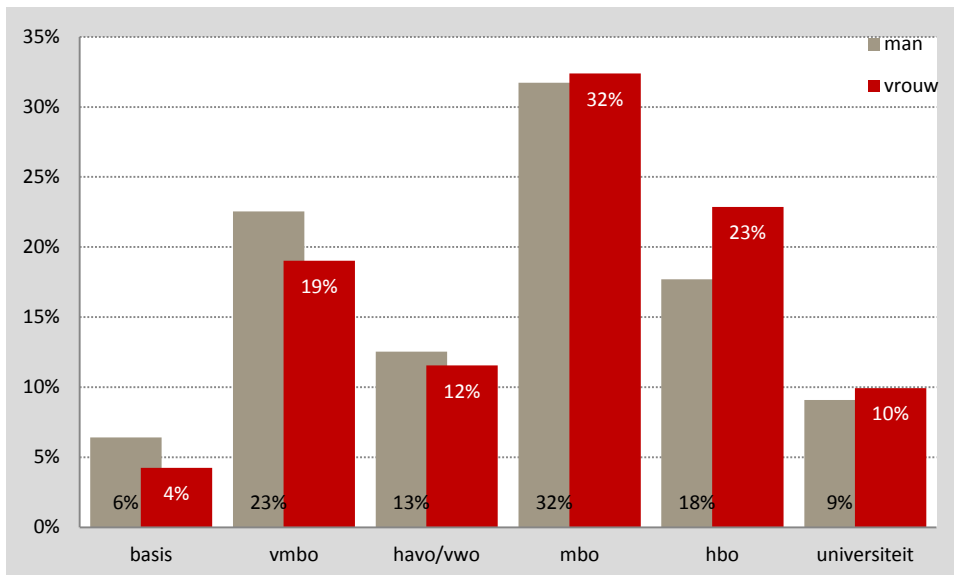
In de leeftijdsklasse 15-25 werken meer vrouwen dan mannen, ook in absolute aantallen. In de leeftijdsgroep 30-40 jaar daalt het aantal werkende vrouwen gestaag. In de oudere cohorten werken telkens meer mannen dan vrouwen. In relatieve zin is bijna 29 procent van de werkende vrouwen jonger dan 30 jaar (en 25 procent van de werkende mannen).

**Figuur 2** Werkende vrouwen vaker hbo-opleiding, mannen vaker vmbo



Hoogste afgeronde opleiding, 2012.  
Bron: microdata CBS, eigen bewerking SEO (2014).

**Figuur 3** Werkende vrouwen in jongste cohorten (<40) nog vaker hoogopgeleid

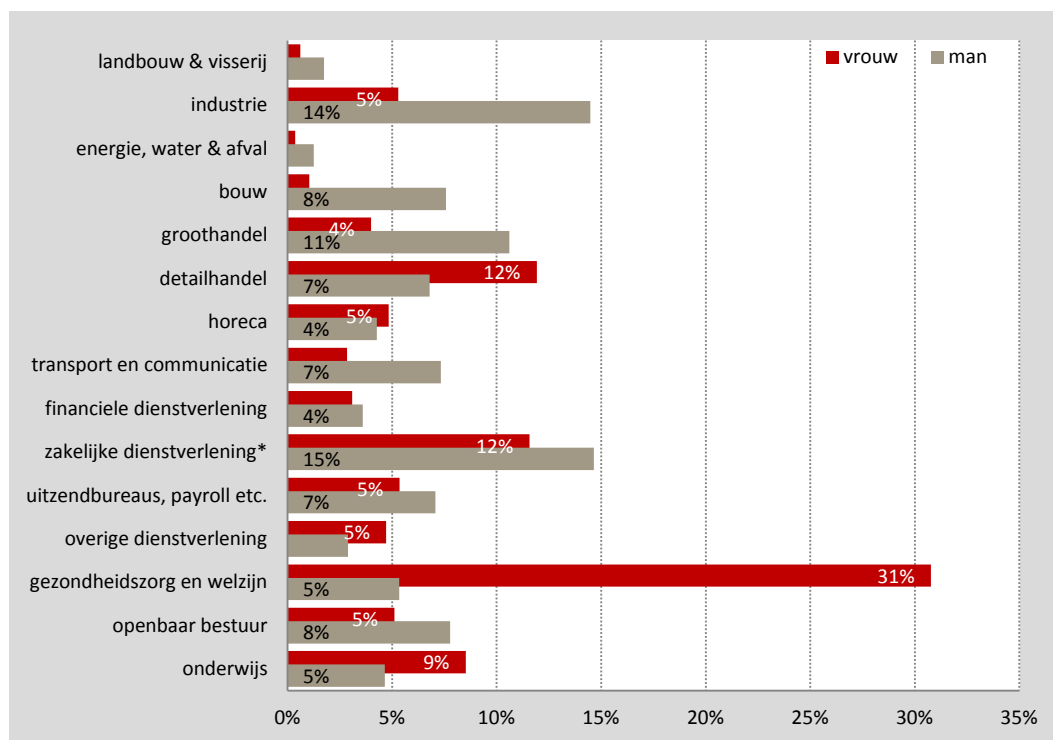


Hoogste afgeronde opleiding, personen jonger dan 40 jaar, 2012.  
Bron: microdata CBS, eigen bewerking SEO (2014).

Werkende vrouwen zijn over het algemeen hoger opgeleid dan mannen, zo valt af te lezen uit Figuur 2. Werkende vrouwen hebben vaker een havo-, vwo-, mbo- of hbo-diploma, alleen

universitair niveau laten zij de mannen nog voorgaan. Er is echter een duidelijk cohorteffect zichtbaar: Figuur 3 laat zien dat in de jongere generatie werkende vrouwen behalve een mbo- of hbo-diploma ook vaker dan mannen een universitaire bul hebben. Van de werkende vrouwen jonger dan 40 is 33 procent hoger opgeleid, van de werkende jonge mannen slechts 27 procent. Aangezien opleiding een van de belangrijkste verklarende factoren is voor de hoogte van het salaris, zou je mogen verwachten dat het stijgende opleidingsniveau van vrouwen bijdraagt aan een verdere afname van de loonkloof in de toekomst.

**Figuur 4** Vrouwen vaker in zorgsector, onderwijs en detailhandel

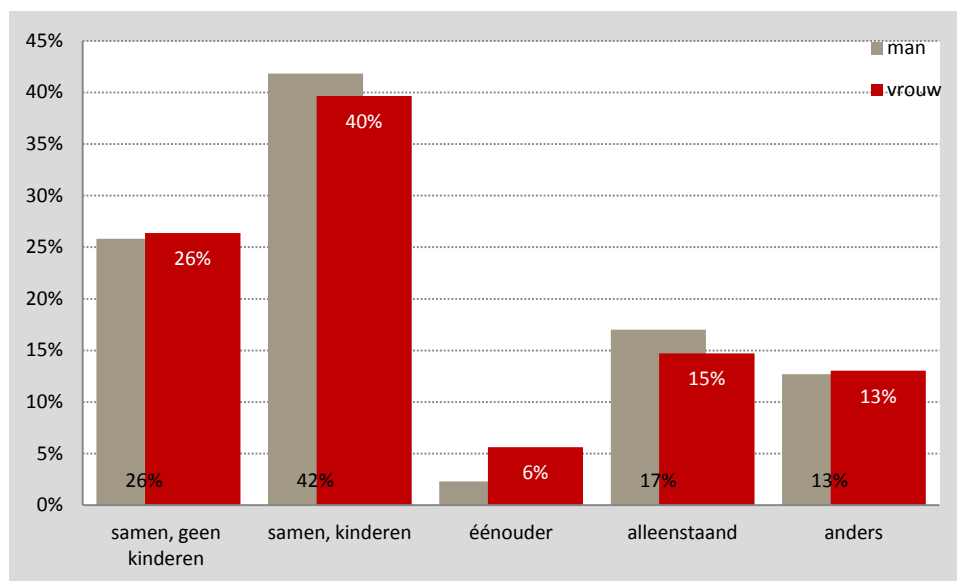


Sector waarin men werkzaam is, verdeling per sekse, 2012. Zakelijke diensten is exclusief uitzendbranche. Bron: microdata CBS, eigen bewerking SEO (2014).

Er bestaan nog steeds typische ‘mannensectoren’ en typische ‘vrouwensectoren’ op de Nederlandse arbeidsmarkt. Figuur 4 laat zien dat vrouwen zeer sterk oververtegenwoordigd zijn in de zorgsector, waar 31 procent van de werkende vrouwen een baan heeft (tegenover 5 procent van de mannen). Ook in de detailhandel (12 procent) en het onderwijs (9 procent) werken relatief veel vrouwen. De zakelijke dienstverlening is zowel voor vrouwen als voor mannen een belangrijke sector, al werken er relatief iets meer mannen dan vrouwen. Typische mannensectoren zijn de industrie en de bouw.<sup>9</sup>

<sup>9</sup> De figuur geeft de aandelen van de sectoren in de werkgelegenheid per geslacht. Zie Bijlage A voor een tabel met de achterliggende absolute aantallen.

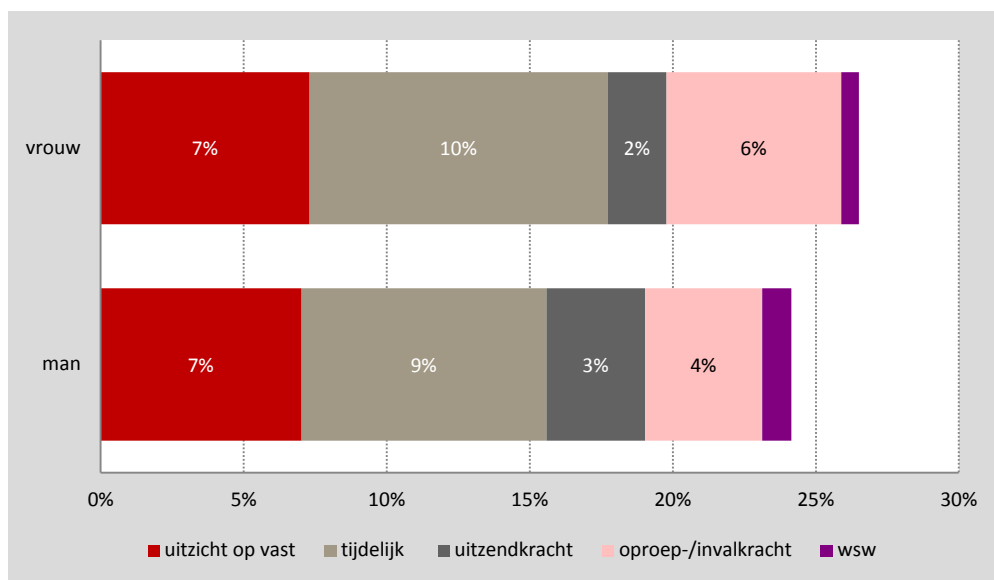
**Figuur 5** Werkende vrouwen vaker éénoudergezin



Woonsituatie werkenden, 2012. Thuiswonende kinderen is ongeacht leeftijd of burgerlijke staat.  
Bron: microdata CBS, eigen bewerking SEO (2014).

De huishoudensituatie van mannen en vrouwen verschilt in die zin dat werkende vrouwen vaker alleenstaande ouder zijn dan werkende mannen. Dat is een gedeeltelijke weerspiegeling van de situatie in de niet-werkende bevolking 15-64, waar het percentage eenoudergezinnen onder vrouwen waarschijnlijk hoger ligt.<sup>10</sup>

**Figuur 6** Werkende vrouwen vaker tijdelijk of oproep-/invalcontract



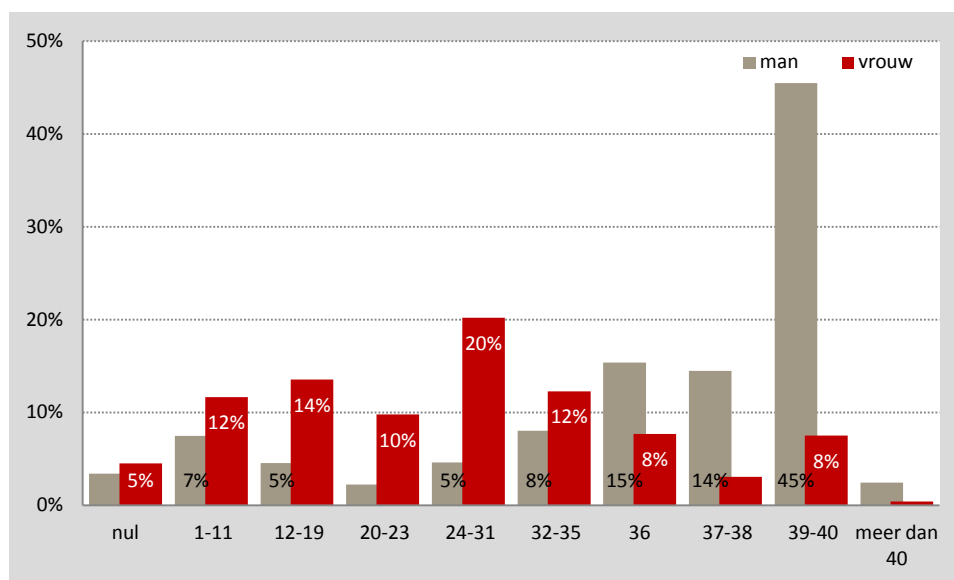
Dienstverband: type contract, 2012. Niet weergegeven zijn vaste contracten (resp. 74% en 76%).  
Bron: microdata CBS, eigen bewerking SEO (2014).

<sup>10</sup> Zie CBS, Personen in huishoudens naar leeftijd en geslacht. Het percentage zelfstandig wonende vrouwen tussen 15-64 dat hoofd is van een eenoudergezin bedraagt in deze statistiek 8,3%.



Ook in het type arbeidscontract zijn verschillen tussen vrouwen en mannen zichtbaar. Uit Figuur 6 blijkt dat vrouwen relatief vaak een oproep-/invalcontract hebben (6 procent), en ook vaker een tijdelijk contract voor bepaalde duur (10 procent). Desondanks bedragen de verschillen tussen vrouwen en mannen slechts enkele procentpunten. Zo'n 74 procent van de vrouwelijke werknemers heeft een vast contract, tegen 76 procent van de mannelijke werknemers.

**Figuur 7** Vrouwen werken vaker in kleinere banen

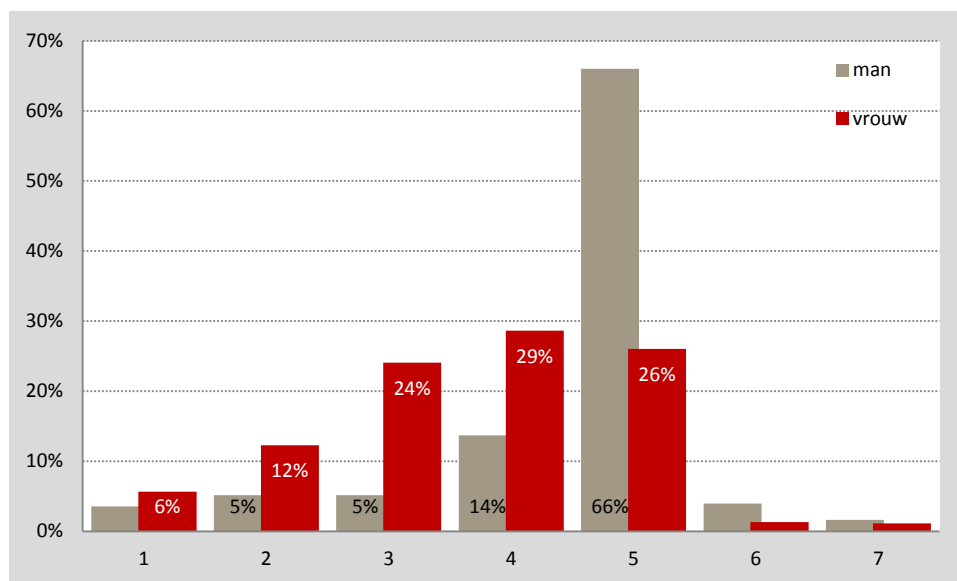


Dienstverband: aantal uren/week volgens contract, 2012.  
Bron: microdata CBS, eigen bewerking SEO (2014).

Vrouwen werken gemiddeld minder uren per week dan mannen. Waar mannen in Nederland gemiddeld 33,3 uur per week uitbetaald krijgen, werken vrouwen slechts 23,5 uur per week. Figuur 7 laat de verdeling van de banen van vrouwen en mannen zien naar verschillende omvang. Onder mannen is een volledige werkweek nog steeds het dominante patroon: ongeveer driekwart van het mannelijk personeel werkt 36 uur/week of meer. Terwijl ruim driekwart van de vrouwen juist minder dan 36 uur/week werkt. Opvallend is ook dat vijf procent van de vrouwen werkt op een nulurencontract. Bij nadere bestudering blijkt dat werknemers met een nulurencontract in 2012 gemiddeld toch ruim 10 uur per week werkzaam waren.<sup>11</sup>

<sup>11</sup> Zie Tabel 4 in Bijlage A.

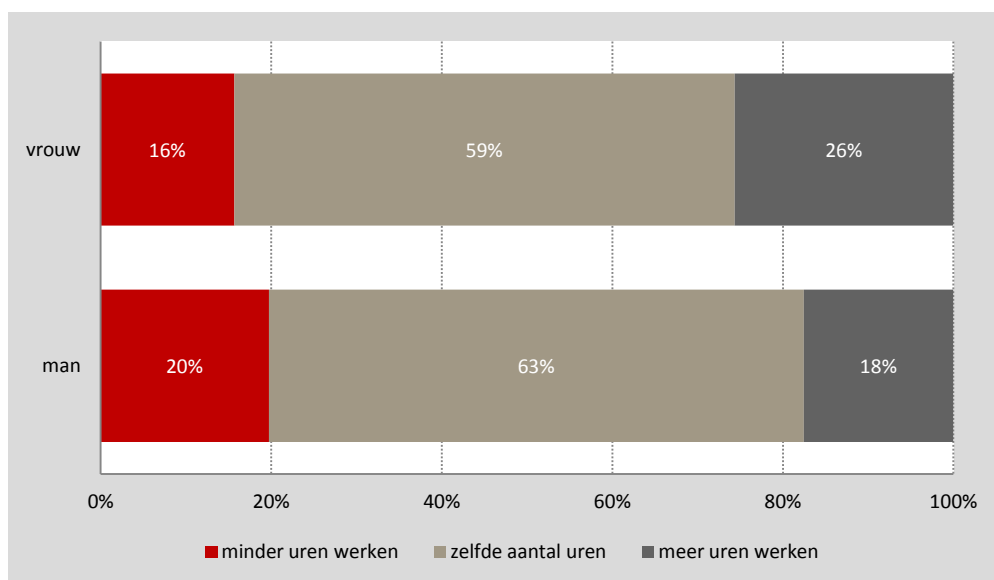
**Figuur 8** Vrouwen werken meestal minder dan 5 dagen per week



Dienstverband: aantal dagen/week volgens contract, 2012.  
Bron: microdata CBS, eigen bewerking SEO (2014).

Dat vrouwen gemiddeld minder uren werken, wil niet zeggen dat ze slechts enkele dagen in de week werkzaam zijn. Mannen werken gemiddeld 4,5 dagen per week, maar vrouwen 3,6 dagen. Maar uit Figuur 8 blijkt dat de meerderheid van de werkende vrouwen, ondanks het feit dat driekwart in deeltijd werkt, toch nog op vier of vijf dagen in de week naar hun werk gaan. Nadere analyse laat zien dat bij vrouwen die vijf dagen werken gemiddeld 6,5 uur/dag werken. Maar de vrouwen die drie dagen werken, werken ook gemiddeld 6,5 uur. Bij mannen is dit resp. 7,6 en 5,6 uur (zie Bijlage A voor alle achterliggende gegevens).

**Figuur 9** Werkende vrouwen willen meer uren werken

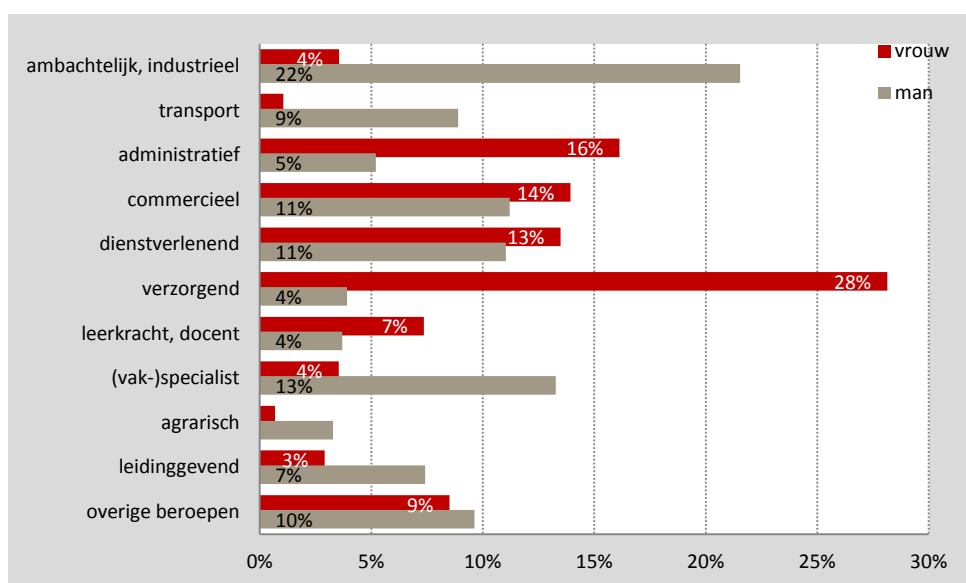


Hoeveel uur/week zou u willen werken (2012)?  
Bron: microdata CBS, eigen bewerking SEO (2014).

Overigens willen vrouwen vaak best nog wat meer uren werken, zo blijkt uit Figuur 9. Een kwart van de vrouwen zou liever meer uren werken, en 16 procent minder. De meerderheid is echter prima tevreden met het huidige aantal uren. Onder mannen zijn de meningen meer in balans, het deel dat zijn werkweek wil uitbreiden is daar even groot als het deel dat wil minderen.

De mannen die hun betaalde werkweek willen uitbreiden willen 11 uur meer, terwijl de mannen die willen minderen maar 8,4 uur minder willen. Bij vrouwen is dat respectievelijk 10 uur meer en 7,1 uur minder. Het resultaat is dat de gemiddelde gewenste uitbreiding zowel voor mannen als vrouwen positief is: mannen willen het liefst een kwartiertje langer betaald werken, vrouwen gemiddeld anderhalf uur.

**Figuur 10** Vrouwen vaker in verzorgende, administratieve en commerciële beroepen

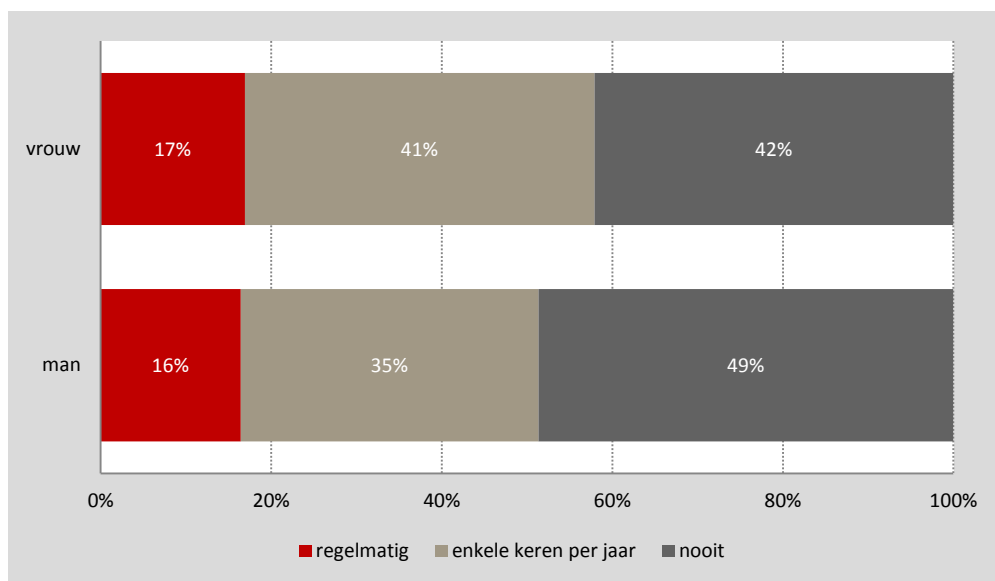


Type functie, verdeling per sekse, 2012.  
Bron: microdata CBS, eigen bewerking SEO (2014).

De verdeling naar type beroep (in Figuur 10) weerspiegelt dezelfde grote verschillen als de eerdere verdeling naar sector (in Figuur 4). Vrouwen zijn aanzienlijk oververtegenwoordigd in de verzorgende beroepen, die uiteraard vooral te vinden zijn in de zorg sector. Daarnaast zijn vrouwen vaker werkzaam als docent (in de sector onderwijs dus). Ook zijn vrouwen relatief vaak terug te vinden in administratieve, commerciële en dienstverlenende beroepen. Typische mannenberoepen zijn de ambachtelijke beroepen (in de industrie en bouw), chauffeur, vakspecialistische beroepen en agrarische beroepen. Merk op dat vrouwen ook minder vaak dan mannen leidinggevende zijn.<sup>12</sup>

<sup>12</sup> De figuur geeft de aandelen van de functiegroepen per geslacht. Zie Bijlage A voor een tabel met de achterliggende absolute aantallen.

**Figuur 11** Vrouwen iets vaker emotionele last van werk

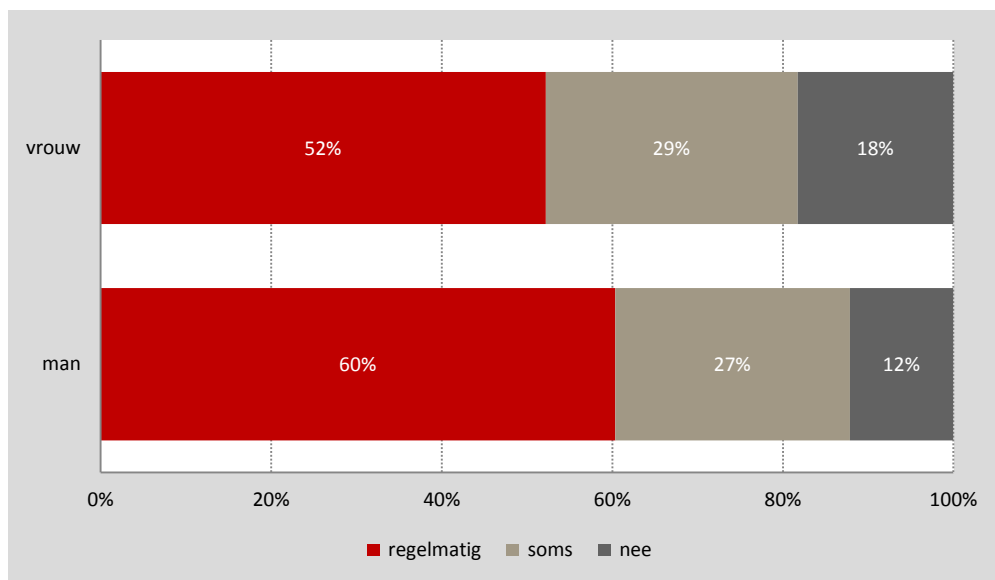


Hoe vaak voelt u zich emotioneel uitgeput door uw werk (2012)?

Bron: microdata CBS, eigen bewerking SEO (2014).

In de NEA wordt met behulp van een set vragen ingegaan op indicatoren van burnout. Eén daarvan is de mate waarin men aangeeft emotioneel uitgeput te voelen door het werk. Er is geen verschil in het aandeel vrouwen en mannen dat aangeeft hier regelmatig (maandelijks, wekelijks of vaker) last van te hebben. Zo'n 42 procent van de vrouwen zegt dit nooit te ervaren, bij mannen ligt dat aandeel nog iets hoger: 49 procent.

**Figuur 12** Mannen kunnen vaker eigen werktempo regelen



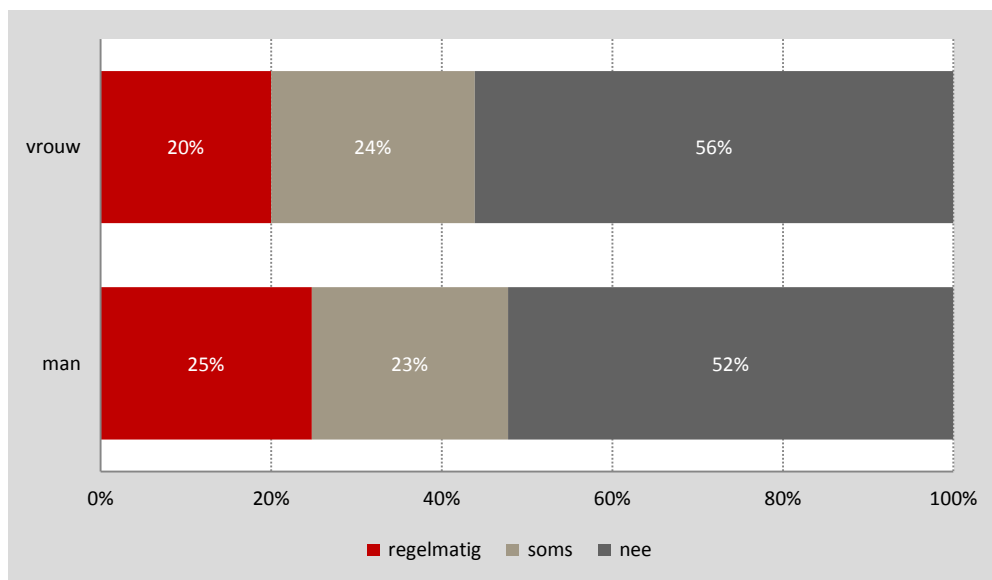
Kunt u zelf uw werktempo regelen (2012)?

Bron: microdata CBS, eigen bewerking SEO (2014).

Ook wordt in de NEA gevraagd in hoeverre werknemers in staat zijn om hun eigen werktempo te regelen, en hun eigen werktijden te bepalen. Het blijkt dat mannen vaker in functies werken

waarin ze werktempo (Figuur 12) en werktijden (Figuur 13) zelf kunnen bepalen. De (iets) grotere vrijheid in werktijden is niet verwonderlijk, omdat in deeltijdfuncties nu eenmaal vaker sprake is van een rooster waarin de verschillende deeltijdbanen op elkaar afgestemd worden teneinde een continue bezetting te garanderen.

**Figuur 13** Mannen mogen iets vaker eigen werktijden bepalen



Kunt u zelf bepalen op welke tijden u werkt?  
Bron: microdata CBS, eigen bewerking SEO (2014).

Naast eerder genoemde factoren als opleiding, deeltijdfactor en beroep vormt ook pensioen een belangrijk ingrediënt in de discussie rondom beloningsverschillen. Vaak gaat die discussie in eerste instantie over verschillen tussen jong en oud, maar hij is net zo relevant voor verschillen tussen vrouwen en mannen. In haar notitie over de voors en tegens van de systematiek in de verplichte werknemerspensioenen (de ‘tweede pijler’) merkt het Centraal Planbureau op dat “het doorsneesysteem deelnemers met hoge levensverwachting bevoordeelt” (CPB, 2013). Zij doelt daarbij op het feit dat bij het bepalen van de premie op individueel niveau geen rekening wordt gehouden met verschillen in de levensverwachting tussen deelnemers van een pensioenregeling. Dat pakt relatief gunstig uit voor vrouwen en hoogopgeleiden, omdat die een hogere levensverwachting hebben dan respectievelijk mannen en laagopgeleiden. Vrouwen hebben hierdoor een voordeel: ze betalen dezelfde premie, maar krijgen genieten langer een uitkering.<sup>13</sup> In een exercitie op basis van een deelnemersbestand dat representatief is voor de Nederlandse beroepsbevolking, becijfert het CPB dat laagopgeleide mannen bijna vijftien procent te weinig pensioeninkomen ontvangen ten opzichte van hun ingelegde premie. Hoogopgeleide vrouwen zouden juist vijf procent meer ontvangen. Daar staat echter tegenover dat er ook een herverdelingseffect is van de nabestaandenpensioenen, dat in het nadeel van de vrouwelijke verzekerde zou werken. Deze berekeningen gaan er impliciet van uit dat iedereen dezelfde

<sup>13</sup> Merk op dat dit effect de pensioenregelingen op basis van ‘defined benefit’ (van toepassing bij de grote pensioenfondsen) sterker is dan bij pensioenregelingen op basis van ‘defined contribution’. Maar ook bij die laatste vorm is het pensioenfondsen verboden om de langere levensverwachting van vrouwen (of hoogopgeleiden) te verdisconteren, en is aldus sprake van indirecte subsidie voor de langer levenden.

pensioenpremies inlegt. In de praktijk komen echter ook verschillen voort uit het feit dat vrouwen vaak minder pensioenrechten opbouwen, omdat in hun arbeidsmarkthistorie vaker en langere periodes voorkomen waarin men niet werkzaam was en dus ook geen premie heeft ingelegd.

## 4 Subjectieve verschillen in waardering van baankenmerken

*De mogelijkheid om in deeltijd te werken en een korte reistijd zijn voor vrouwen belangrijker dan voor mannen. Over beide factoren zijn vrouwen ook meer tevreden dan mannen. Vrouwen zijn in de publieke sector meer tevreden met hun salaris dan mannen, in de private sector is het andersom.*

Naast de verschillen in persoons- en baankenmerken die hoofdstuk 3 in kaart gebracht zijn, is het ook denkbaar dat loonverschillen te maken hebben met verschillen in de waardering van baankenmerken. In hoofdstuk 5 wordt bekeken of een hoge waardering van baankenmerken een uitruil vormt met het salaris. In dit hoofdstuk inventariseren we eerst eens de verschillen in de waardering van baankenmerken. Vinden vrouwen de mogelijkheid om in deeltijd te kunnen werken net zo belangrijk als mannen? Hoe tevreden zijn vrouwen en mannen over de baankenmerken in hun huidige baan? Met behulp van de NEA zijn het belang en de waardering van drie secundaire arbeidsvoorwaarden en een zevental baankenmerken geanalyseerd, plus die van het salaris zelf. Figuur 14 laat zien dat vrouwen de mogelijkheid om in deeltijd te werken veel belangrijker vinden dan mannen. Thuiswerken vinden zowel vrouwen als mannen nauwelijks belangrijk, maar een prettige werksfeer en goede leidinggevendenden juist wel. Opvallend genoeg is een goed salaris weliswaar belangrijk, maar voor vrouwen net iets minder dan voor mannen.<sup>14</sup>

Van bovengenoemde aspecten is in de NEA ook gemeten hoe tevreden men daarover is, in de huidige baan. Daardoor blijkt dat de mogelijkheid tot deeltijd werken voor vrouwen niet alleen belangrijker is, maar dat vrouwen er ook veel meer tevreden over zijn (zie Figuur 15). Ook de reistijd is bij vrouwen belangrijker én leidt tot meer tevredenheid. Over de mogelijkheid om thuiswerken zijn vrouwen weliswaar minder tevreden, maar dit aspect bleek verreweg het minst belangrijk. Tot slot zijn vrouwen ook meer tevreden over de voor hen zeer belangrijke aspecten werksfeer en kwaliteit van leidinggevendenden. De aspecten van de baan waarover vrouwen meer tevreden zijn dan mannen, zijn dus over het algemeen ook de aspecten die juist voor vrouwen relatief belangrijk zijn. Met deeltijdwerk en reistijd als meest in het oog springende aspecten.<sup>15</sup> Hoewel de tevredenheid over de verschillende aspecten veel gelijkenis vertoont met het belang dat eraan gehecht wordt, is het in principe mogelijk om in een analyse meer gewicht te geven aan de zaken die men ‘zeer belangrijk’ vindt, en de zaken die men ‘onbelangrijk’ vindt buiten beeld te laten. Hoewel een dergelijke ‘gewogen tevredenheid’ vanuit theoretisch perspectief misschien optimaal zou zijn, blijkt het in praktijk nauwelijks tot andere uitkomsten te leiden maar wel methodisch complexer en inefficiënter.<sup>16</sup> In dit rapport wordt daarom volstaan met de analyse

---

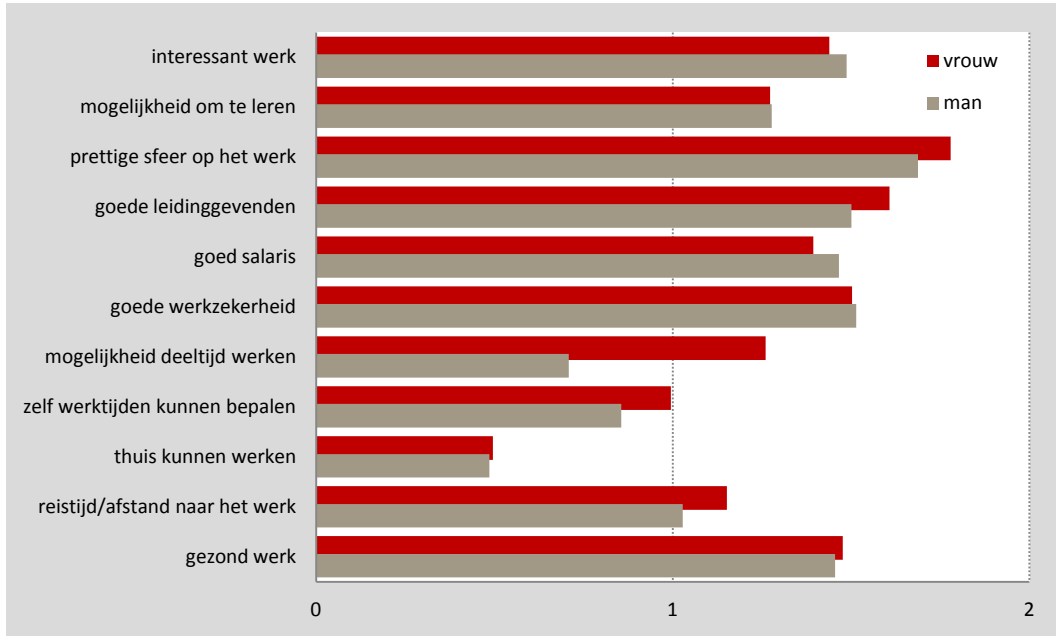
<sup>14</sup> Het effect is klein maar wel statistisch significant. Zie Bijlage A voor een overzicht van de significanties. Voor de meeste aspecten verschilt het belang significant tussen vrouwen en mannen, met uitzondering van de mogelijkheid om te leren, de werkzekerheid en de mogelijkheid om thuis te kunnen werken.

<sup>15</sup> Zie Bijlage A voor een overzicht van de significanties.

<sup>16</sup> Als de onbelangrijke facetten niet worden meegenomen, vermindert het aantal waarnemingen, wat leidt tot minder efficiënte schattingen. Als een laag positief gewicht wordt gegeven aan onbelangrijke aspecten rijst de principiële vraag welke weging gekozen moet worden om de invloed van een aspect op beloning correct weer te geven. Is een onbelangrijke tevredenheid hetzelfde als een belangrijke neutrale waardering?

van tevredenheid over baankenmerken zoals weergegeven in Figuur 15, zonder te corrigeren voor het belang dat aan de diverse baankenmerken wordt gehecht.

**Figuur 14** Mogelijkheid tot deeltijdwerk is voor vrouwen belangrijker dan voor mannen



Hoe belangrijk vindt u de volgende aspecten van een baan? (0=onbelangrijk, 1=belangrijk, 2=heel belangrijk)

**Figuur 15** Vrouwen beter tevreden over mogelijkheid tot deeltijdwerk dan mannen



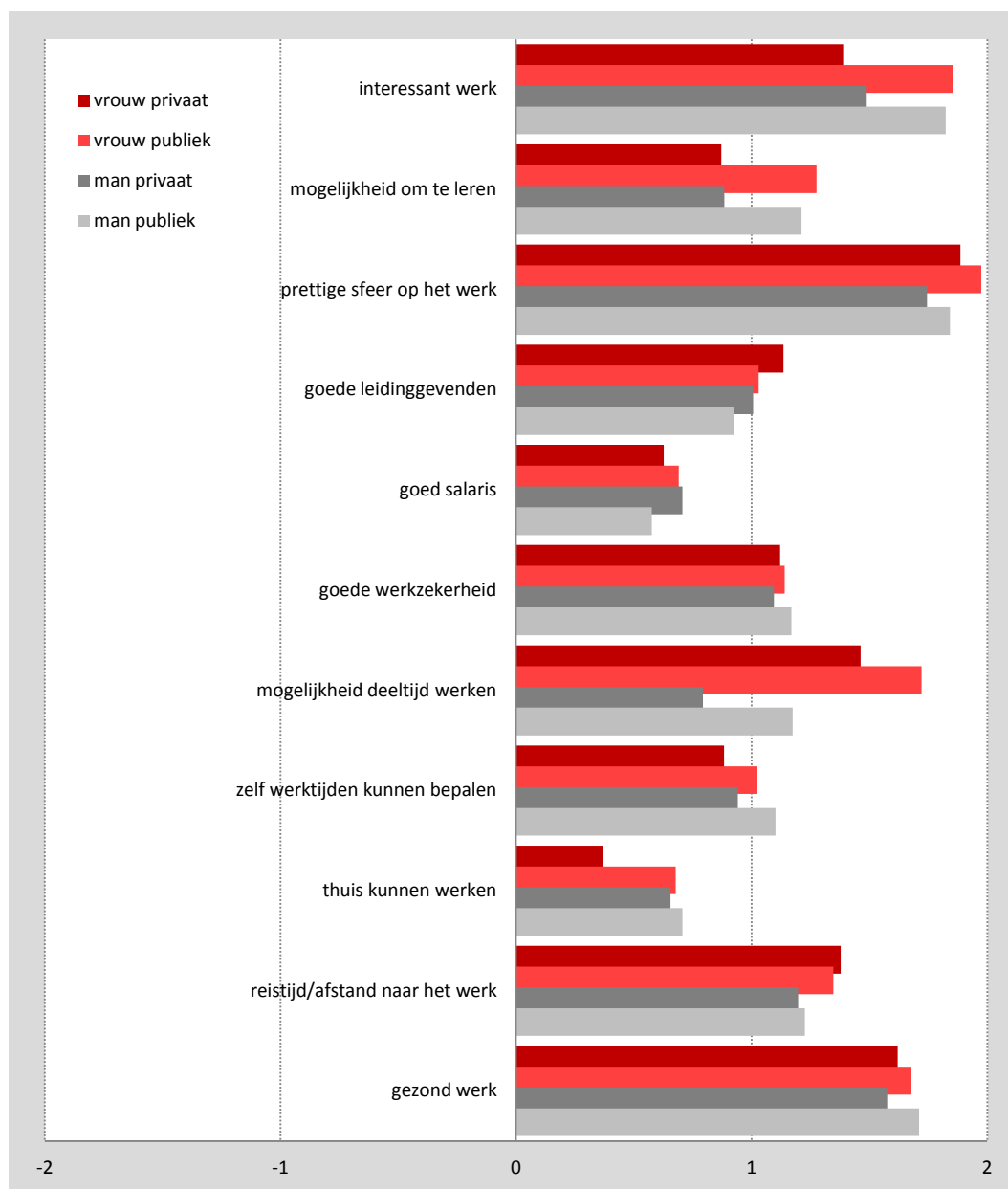
Hoe tevreden bent u over deze aspecten in uw huidige baan (2012)?

De werkgelegenheid in de publieke sector verschilt van die in de private sector. Niet alleen de inhoud van het werk is vaak anders, ook de beloningsstructuur in de budgetgestuurde publieke



sector is duidelijk anders dan die in de vooral marktgestuurde private sector (zie bijvoorbeeld Berkhout & Salverda (2013) voor een historisch overzicht van beloningsverschillen tussen deze sectoren). Vanwege deze belangrijke verschillen worden beloningsonderzoeken in de regel apart uitgevoerd voor de publieke en de private sector. In onderstaande figuren is de tevredenheid met de diverse baankenmerken apart weergegeven voor de private en de publieke sector.<sup>17</sup>

**Figuur 16** Tevredenheid met baankenmerken hoger in publieke dan in private sector



Hoe tevreden bent u over deze aspecten in uw huidige baan?

Uit Figuur 16 blijkt vooral dat de waardering op bijna alle aspecten in de private sector vaak lager is dan in de publieke sector. Dit blijkt zowel voor mannen als voor vrouwen te gelden, zodat de

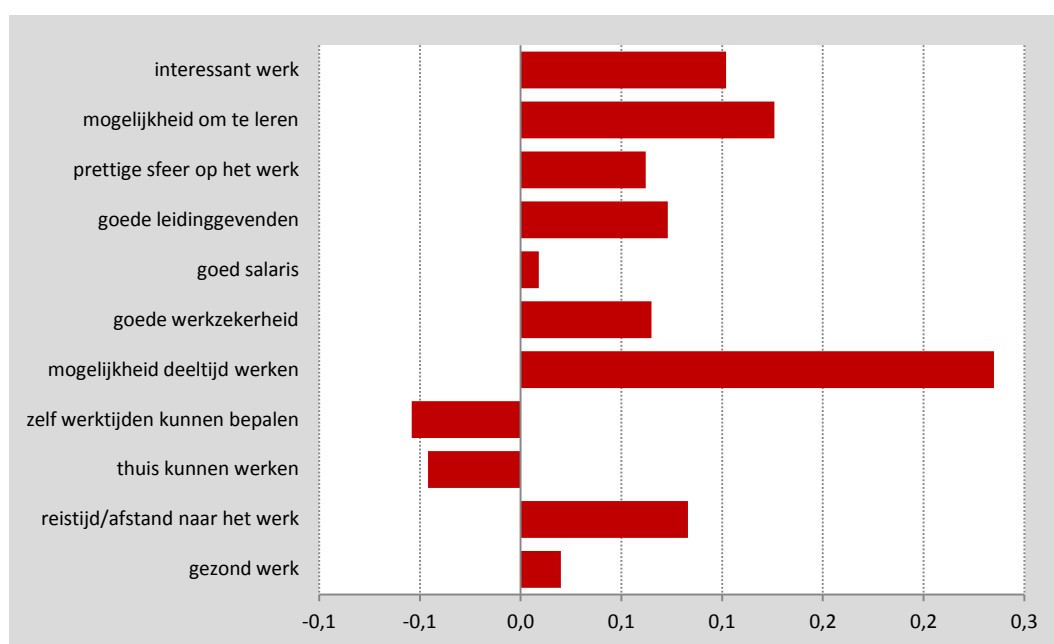
<sup>17</sup> De publieke sectoren zijn gedefinieerd als Openbaar Bestuur en Onderwijs. Vanwege conformiteit met de onderzoeken naar primaire loonverschillen door CBS, is de zorgsector ingedeeld bij de private sector.

man-vrouw verschillen in beide sectoren sterk overeenkomen. Deeltijdwerk is zowel in de publieke als in de private sector het meest relevante verschil, gevolgd door reistijd en werksfeer. Opvallend is wel het verschil in tevredenheid met het salaris, daarin verschillen vrouwen en mannen onderling maar ook tussen de sectoren. Mannen in de private sector zijn het meest tevreden met hun salaris, net zo tevreden als vrouwen dat zijn met hun salaris in de publieke sector.<sup>18</sup> Maar mannen zijn veel minder tevreden in de publieke sector, terwijl het salaris bij vrouwen juist in de private sector minder vaak tot tevredenheid leidt.<sup>19</sup>

De getoonde verschillen tussen vrouwen en mannen kunnen, behalve met het verschil tussen publieke-private sector, ook met andere factoren samenhangen. Als bijvoorbeeld jongeren over het algemeen minder tevreden zijn met bijvoorbeeld de werksfeer dan ouderen, dan zou een gedeelte van het man-vrouw verschil toe te schrijven zijn aan het feit dat werkende vrouwen gemiddeld jonger zijn. Het ‘zuivere sekseverschil’ kan bepaald worden door voor de diverse persoons- en baankenmerken (zie hoofdstuk 3) te corrigeren in multivariate analyses. De ‘zuivere verschillen’ die uit die analyses naar voren komen zijn weergegeven in Figuur 17. Het blijkt dat:

- vrouwen in het algemeen meer tevreden zijn over hun baankenmerken, behalve over de werktijden en mogelijkheid tot thuiswerken,
- vrouwen veel meer tevreden zijn over de mogelijkheid tot deeltijdwerk,
- met betrekking tot salaris en gezond werk er geen significante verschillen zijn tussen vrouwen en mannen,
- de overige ‘zuivere sekseverschillen’ in tevredenheid met baankenmerken beperkt zijn.

**Figuur 17** Zuivere sekseverschillen: vrouwen nog steeds meer tevreden over deeltijdwerk



Hoe tevreden bent u over deze aspecten in uw huidige baan? Score vrouwen minus score mannen, na correctie voor persoons- en baankenmerken.

<sup>18</sup> Tevredenheidsscore van respectievelijk 0,71 (mannen-privaat) en 0,69 (vrouwen-publiek).

<sup>19</sup> Tevredenheidsscore van respectievelijk 0,58 (mannen-publiek) en 0,63 (vrouwen-privaat).

## 5 Waardering van baankenmerken in relatie tot primaire beloning

*Uit de vorige hoofdstukken blijkt dat deeltijdmogelijkheden en reistijd relatief belangrijke baankenmerken voor vrouwen zijn, én dat vrouwen vaker in banen werken waarin deze aspecten naar tevredenheid geregeld zijn. Dit blijkt echter nauwelijks een verklaring voor hun loonverschil ten opzichte van mannen. Waarschijnlijk accepteren sommige vrouwen een baan met lager loon omdat ze reistijd belangrijker vinden dan salaris, maar in de verklaring van het totale loonverschil is dit slechts een marginaal effect.*

Reeds in 1776 introduceerde de beroemde Adam Smith, in zijn boek ‘*An Inquiry into the Nature and Causes of the Wealth of the Nations*’, de eerste elementen van de theorie over ‘compensating wage differentials’. Op een naar evenwicht tenderende arbeidsmarkt zou het toch zo moeten zijn dat onplezierige werkzaamheden gecompenseerd moeten worden met een hoger salaris?

*"The whole of the advantages and disadvantages of the different employments of labour and stock must, in the same neighbourhood, be either perfectly equal or continually tending to equality. If in the same neighbourhood, there was any employment evidently either more or less advantageous than the rest, so many people would crowd into it in the one case, and so many would desert it in the other, that its advantages would soon return to the level of other employments"*

Deze theorie blijkt echter in de empirie meer uitzonderingen dan bevestigingen op te leveren (Brown (1980); Sullivan & To (2013)). Dat kan zijn vanwege methodische problemen (niet alle relevante kenmerken worden geobserveerd, variabelen bevatten meetfouten), maar natuurlijk ook omdat de arbeidsmarkt in werkelijkheid een stuk complexer functioneert dan in de tijd van Adam Smith. Vanuit de gedachte van de ‘segmented labor market’ is komt de bewering dat de aangeboden arbeid dermate heterogeen is dat eigenlijk helemaal geen sprake is van één arbeidsmarkt. Er zijn meerdere deelmarkten, gesegmenteerd naar beroep, regio of opleiding. Door die segmentatie is ook het omgekeerde mogelijk: dat in sommige hoekjes van de arbeidsmarkt gunstige banen verhandeld worden met hoge lonen en gunstige baankenmerken, terwijl elders banen bestaan met lagere salarissen en ongunstige omstandigheden. Doordat tussen die markten geen interactie is, kunnen beiden tegelijkertijd naast elkaar voorkomen.

In werkelijkheid zijn de arbeidsmarkten uiteraard nog veel complexer dan in beide theorieën wordt verondersteld, waardoor er vele factoren zijn die empirische toetsing belemmeren. De analyse in dit hoofdstuk beperkt zich dan ook tot een beperkte deelvraag: in hoeverre hangen de verschillen tussen mannen en vrouwen in waardering van diverse baankenmerken samen met verschillen in hun primaire beloning? Deze vraag komt voort uit de onderliggende hypothese dat vrouwen misschien kiezen voor banen die minder verdienen, maar meer satisfactie opleveren op andere factoren. Als zo’n uitruil tussen salaris en gunstige baankenmerken inderdaad statistisch aangetoond kan worden (voor een of meerdere van de onderzochte baankenmerken), dan zou dat extra inzicht opleveren in het tot nu toe onverklaarde deel van de loonverschillen tussen mannen en vrouwen.

Loonverschillen hangen samen met objectief meetbare verklarende factoren zoals leeftijd, opleiding, sector, etc. Om de relatie tussen salaris en tevredenheid over bepaalde baankenmerken correct te kunnen analyseren, moeten ook alle andere factoren worden meegenomen die het salaris beïnvloeden. Het spreekt voor zich dat meer ervaring of een hogere opleiding zal leiden tot een hoger loon. De vraag is dan of de tevredenheid over bv. reistijd daarnaast nog een *extra* verklaring geeft van loonverschillen.<sup>20</sup> Eerst wordt in paragraaf 5.1 bekeken in hoeverre de verschillende persoons- en baankenmerken uit hoofdstuk 3 bijdragen aan de verklaring van loonverschillen v-m. Vervolgens wordt in paragraaf 5.2 ingegaan op de mogelijke extra verklaring door tevredenheid over de diverse baankenmerken.

## 5.1 Decompositie van loonverschillen v-m

Hoe het verklaarde deel van het loonverschil tussen vrouwen en mannen toegewezen wordt aan de diverse verklarende factoren is niet vanzelfsprekend. Wanneer twee variabelen sterk met elkaar samenhangen (bijvoorbeeld het aantal vrouwelijke collega's en het type functie), is het effect eigenlijk niet goed te splitsen. Omdat het effect van alle factoren *tegelijkertijd* bepaald wordt, is het lastig om te bepalen hoeveel nu precies wordt verklaard door het aantal vrouwelijke collega's en hoeveel door het type functie. De decompositie van de verklaring wordt beïnvloed door de onderlinge correlatie van de verklarende factoren.

### Box 1 Decompositie van verklaarde verschillen: cumulatieve vs. separate methode

Rekening houdend met de beperking door multicollineariteit, kan decompositie plaatsvinden via de cumulatieve methode of via de separate methode. De cumulatieve methode begint bij het ruwe (ongecorrigeerde) loonverschil v-m, om vervolgens te kijken hoe dat loonverschil verandert als telkens één factor wordt toegevoegd aan het regressiemodel. De separate decompositie gaat uit van het meest volledige verklaringsmodel, met alle beschikbare variabelen daarin opgenomen. Vervolgens wordt gekeken wat er verandert wanneer één bepaalde variabele wordt weggelaten. Hoeveel minder wordt er bijvoorbeeld verklaard als leeftijd niet wordt meegenomen, maar alle andere variabelen wel?

Het nadeel van de cumulatieve methode is dat de uitkomsten sterk afhankelijk zijn van de volgorde waarin de variabelen worden toegevoegd. Als de variabelen in een andere volgorde worden opgenomen, zullen de uitkomsten anders zijn. Wanneer twee variabelen sterk met elkaar samenhangen, zal het gezamenlijke effect toegewezen worden aan de variabele die eerst opgenomen wordt. Het voordeel van de separate methode is dat de resultaten niet afhankelijk zijn van de volgorde waarin de variabelen worden geanalyseerd, de uitkomsten zullen telkens hetzelfde zijn. Wanneer twee variabelen sterk met elkaar samenhangen, zal dat gezamenlijke effect waarschijnlijk onderschat worden. De totale verklaring van het loonverschil is in deze methode daarom niet gelijk aan de som van alle separate effecten. Een gedeelte van de totale verklaring bestaat namelijk uit de interactie tussen bepaalde variabelen onderling. In deze paragraaf wordt de separate methode beschreven, in Bijlage A staan ook de resultaten van een cumulatieve methode.

<sup>20</sup> Dit wordt bepaald door een standaard regressiemodel te schatten met de logaritme van het uurloon als afhankelijke variabele, gewogen met de ophoogfactor zoals beschreven in Bijlage B.

Het ongecorrigeerde meetkundig gemiddelde loonverschil tussen vrouwen en mannen bedraagt in deze dataset ongeveer 14,5 procent.<sup>21</sup> Wanneer voor alle beschikbare variabelen tegelijkertijd wordt gecorrigeerd, bedraagt het hypothetische *gecorrigeerde loonverschil* zo'n 7,9 procent van het uurloon.<sup>22</sup>

Het blijkt dat weglating van de variabele leeftijd er voor zorgt dat dit hypothetische verschil meteen een procentpunt groter wordt (zie Tabel 1). Het loonverschil v-m wordt dus deels verklaard doordat vrouwen oververtegenwoordigd zijn in leeftijdsgroepen met een lager uurloon. Met andere woorden: doordat vrouwen gemiddeld jonger zijn.

**Tabel 1** Loonverschil v-m 2012, verklaring via separate methode

verklarende factoren	uurloon	uurloon (incl. eenmalig)	jaarloon (incl. eenmalig)
volledig model	-7,9%	-8,4%	-10,0%
- zonder leeftijd	-8,8%	-9,3%	-10,8%
- zonder opleiding	-8,3%	-8,7%	-10,2%
- zonder herkomst	-7,8%	-8,3%	-10,0%
- zonder sector	-8,0%	-8,5%	-10,2%
- zonder type huishouden	-8,1%	-8,5%	-10,2%
- zonder dienstverband (flex, oproep, etc.)	-7,3%	-7,7%	-9,3%
- zonder deeltijd	-9,4%	-10,0%	-13,1%
- zonder regio	-7,7%	-8,2%	-9,8%
- zonder bedrijfsgrootte	-8,0%	-8,4%	-10,1%
- zonder aandeel vrouwelijke collega's	-9,3%	-9,9%	-11,9%
- zonder functie	-9,1%	-9,3%	-11,2%
verklaard door som separate verklaringen	4,5%	4,6%	6,4%
verklaard door interactie	2,0%	1,2%	4,5%
verklaard verschil totaal	6,5%	5,8%	10,8%

Bron: microdata CBS, eigen bewerking SEO (2014).

Als niet leeftijd maar opleidingsniveau wordt weggelaten als verklarende factor, wordt het loonverschil v-m weliswaar groter, maar minder groot dan bij weglating van leeftijd. Figuur 18 laat zien hoeveel loonverschil er telkens wordt verklaard volgens de separate methode.

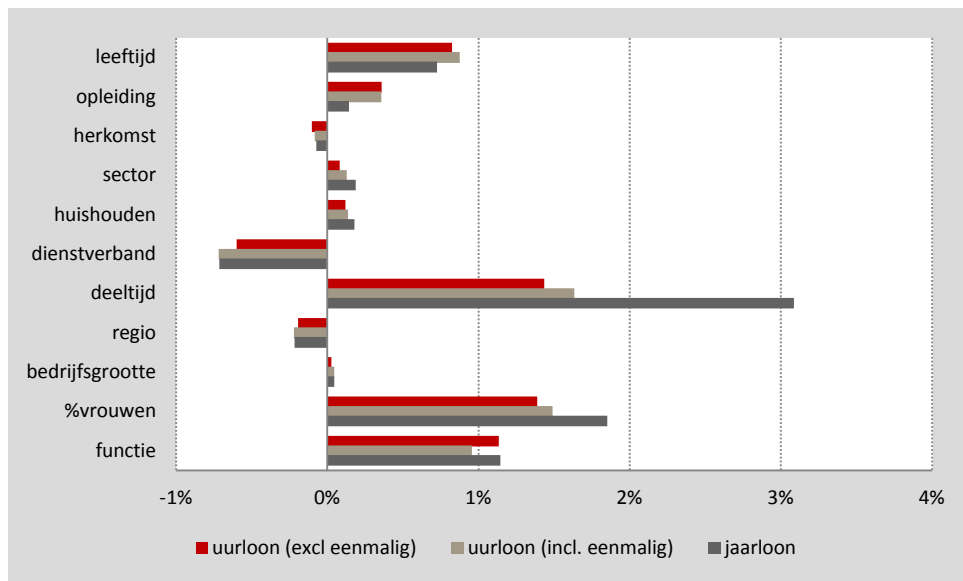
De variabelen regio en dienstverband leveren een negatieve verklaring voor het loonverschil. Door deze variabelen in de verklaring op te nemen, wordt het hypothetische gecorrigeerde loonverschil groter. Dat betekent dat vrouwen oververtegenwoordigd zijn in de regio's met een hoger loon (West-Nederland) en ondervertegenwoordigd in dienstverbanden met een lager loon (uitzendkrachten, WSW).<sup>23</sup>

<sup>21</sup> Merk op dat in loonregressies uitgegaan wordt van de logaritme van het loon. Daardoor is het te verklaren ongecorrigeerde loonverschil niet het rekenkundig, maar het meetkundig gemiddelde. Zie Tabel 8 in Bijlage A voor een overzicht van ongecorrigeerde meetkundige en rekenkundige gemiddelde loonverschillen in de gebruikte dataset. Het loonverschil v-m is gedefinieerd als (vrouw-man)/man.

<sup>22</sup> Het 95%-betrouwbaarheidsinterval van deze schatting ligt tussen -9,3% en -6,5%.

<sup>23</sup> Deze verklaring voor dienstverband is niet helemaal bevredigend, omdat vrouwen ook ondervertegenwoordigd zijn in vaste dienstverbanden (met een relatief hoger loon). Waarschijnlijk is hier tevens sprake van een interactie-effect tussen dienstverband en andere variabelen.

**Figuur 18** Decompositie loonverschillen v-m 2012, separate methode



Bron: microdata CBS, eigen bewerking SEO (2014).

Naast leeftijd blijken belangrijke verklaringen voor de loonverschillen tussen vrouwen en mannen vooral het werken in deeltijd, het aandeel vrouwelijke collega's en het type functie.<sup>24</sup> Deeltijdwerk verklaart vooral veel verschillen in jaarloon, maar dat komt omdat er tussen de sectoren veel verschil is in de standaardarbeidsduur. Behalve de effecten in bovenstaande figuur, is er echter ook nog een belangrijk interactie-effect. Liefst 2 procentpunten van het verschil in uurloon tussen mannen en vrouwen is toe te schrijven aan de interactie tussen de verklarende variabelen onderling. In totaal wordt 6,5 procentpunt van het ruwe loonverschil (van 14,5 procent) verklaard door de variabelen in het model.

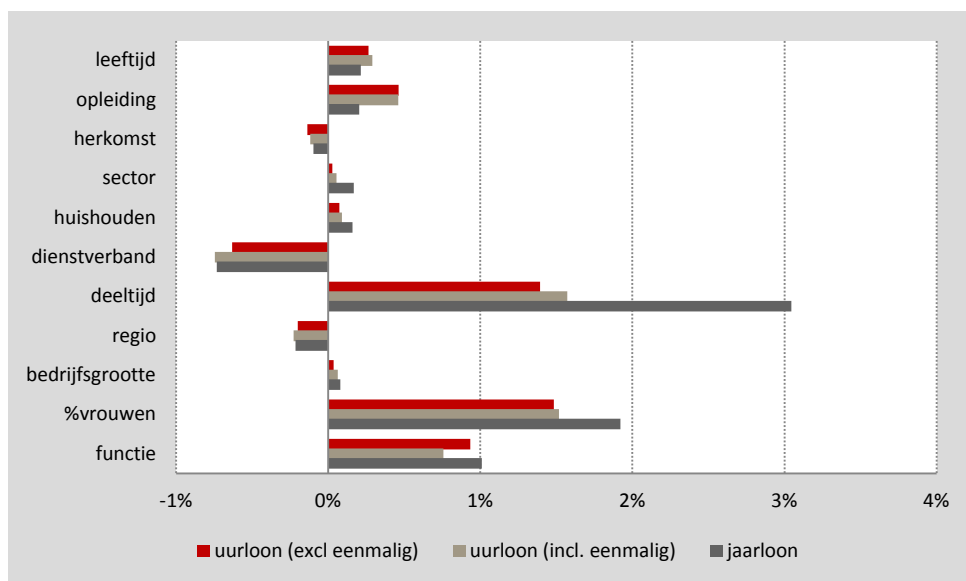
De separate methode blijkt iets andere resultaten te geven dan de cumulatieve (zie Bijlage A voor details), maar de belangrijkste resultaten komen overeen: loonverschillen tussen mannen en vrouwen worden vooral verklaard door leeftijd, deeltijdwerk, het aandeel vrouwelijke collega's en het type functie.

### Decompositie van loonverschillen in de publieke en private sector

Onderstaande figuren beschrijven de decompositie van loonverschillen voor de publieke en private sector apart (zie Bijlage A voor de achterliggende tabellen). In beide sectoren zijn deeltijdwerk en het type functie belangrijke verklaringen voor loonverschillen tussen vrouwen en mannen. Er zijn echter ook belangrijke verschillen tussen de sectoren: in de publieke sector is leeftijd een zeer belangrijke verklaring en het aandeel vrouwelijke collega's juist niet. Opleiding levert in de publieke sector een negatieve verklaring voor het loonverschil, maar dit effect is in omvang niet relevant en ook niet statistisch significant.

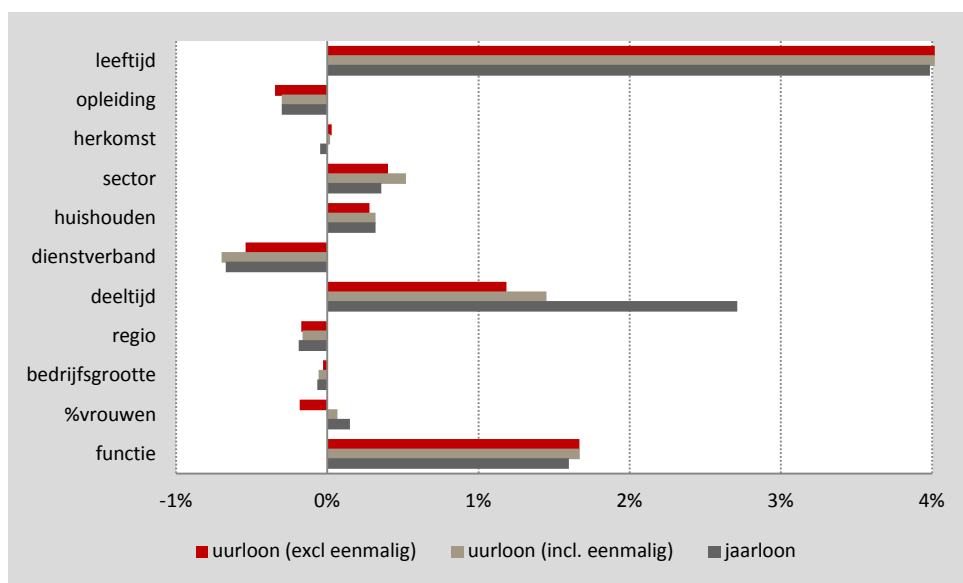
<sup>24</sup> Hoe meer vrouwelijke collega's in het bedrijf, hoe lager het loon. Dit hangt overigens wel samen met het type functie, waardoor deze beide effecten niet volledig zuiver zijn te splitsen.

**Figuur 19** Decompositie loonverschillen v-m 2012, separate methode, private sector



Bron: microdata CBS, eigen bewerking SEO (2014).

**Figuur 20** Decompositie loonverschillen v-m 2012, separate methode, publieke sector



Bron: microdata CBS, eigen bewerking SEO (2014).

## 5.2 Extra verklaring van loonverschillen door tevredenheid baankenmerken?

De vraag die nog resteert, is die naar het compenserende effect van tevredenheid over de baankenmerken. Om die vraag te beantwoorden zijn aan de multivariate analyse de tevredenheidsscores toegevoegd over de niet-geldelijke secundaire arbeidsvoorwaarden en de

baankenmerken.<sup>25</sup> De resultaten zijn weergegeven in Tabel 2; in de linkerkolom staat de decompositie van loonverschillen (volgens de separate methode), in de rechterkolom zijn dezelfde resultaten weergegeven als het verklaarde deel dat aan elke variabele kan worden toegeschreven. Het blijkt dat tevredenheid met baankenmerken inderdaad een bijdrage levert aan de verklaring van het loonverschil tussen mannen en vrouwen, al is het wel een zeer bescheiden bijdrage. Van het ruwe loonverschil van 14,5 procent wordt 6,5 procentpunt verklaard door de eerder besproken variabelen, een extra 0,3 procentpunt door de baankenmerken, en blijft dus 7,7 procentpunt onverklaard.

**Tabel 2** Gecorrigeerde loonverschillen v-m uitgesplitst (separate methode, 2012)

verklarende factoren	loonverschil v-m	verklaard deel
volledig model, incl. tevredenheidsscores	-7,7%	
- zonder leeftijd	-8,9%	1,2%
- zonder opleiding	-7,9%	0,2%
- zonder herkomst	-7,6%	-0,1%
- zonder sector	-7,7%	0,0%
- zonder type huishouden	-7,7%	0,1%
- zonder dienstverband (flex,oproep, etc.)	-7,1%	-0,6%
- zonder deeltijd	-9,0%	1,3%
- zonder regio	-7,5%	-0,2%
- zonder bedrijfsgrootte	-7,7%	0,0%
- zonder aandeel vrouwelijke collega's	-9,1%	1,4%
- zonder functie	-8,7%	1,0%
- zonder tevredenheid baankenmerken	-7,9%	0,3%
N (volledig model)	21.364	
R <sup>2</sup> (volledig model)	0,704	
verklaard door som separate verklaringen		4,6%
verklaard door interactie		2,1%
verklaard verschil totaal		6,8%

Bron: microdata CBS, eigen bewerking SEO (2014).

### Hoe werkt het effect?

Tevredenheid over niet-geldelijke baankenmerken kan dus een (in omvang beperkte) rol spelen bij de gedeeltelijke verklaring van beloningsverschillen tussen mannen en vrouwen, maar hoe werkt dat dan? Welke factoren zorgen voor dit effect? Figuur 21 laat de invloed zien van tevredenheid over baankenmerken op het primaire loon van individuen.<sup>26</sup> Het blijkt dat tevredenheid over reistijd samenhangt met een iets lager uurloon. Dit suggereert dat deze factor een *looncompenserende* factor is. Ook tevredenheid over leidinggevenden en over de mogelijkheden voor deeltijdwerk lijken looncompenserende factoren, maar deze effecten zijn niet in alle gevallen statistisch significant.

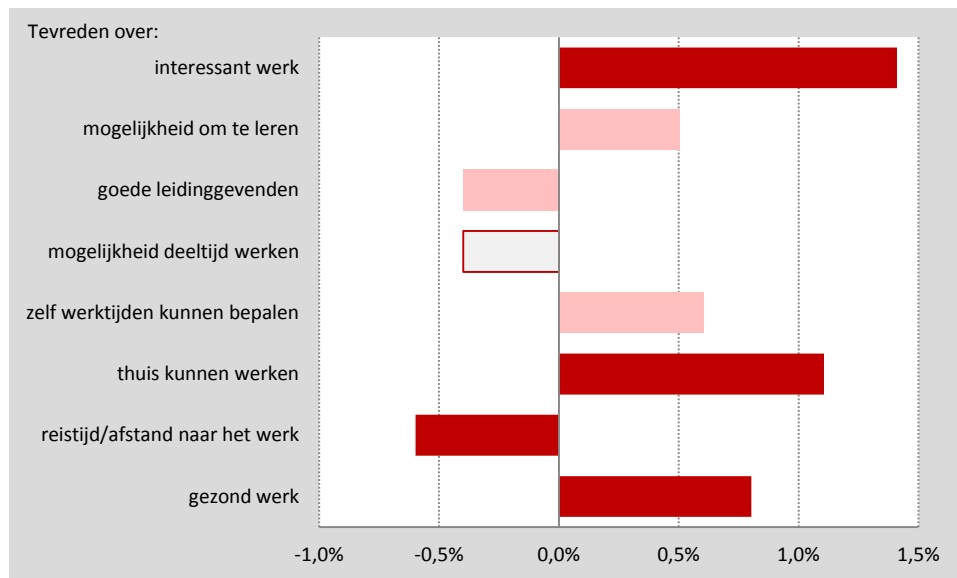
<sup>25</sup> Met uitzondering van de tevredenheid over het salaris.

<sup>26</sup> Gebaseerd op de achterliggende coëfficiënten uit het regressiemodel uit Tabel 2, waarin de tevredenheidsscores van alle baankenmerken tegelijk zijn opgenomen. Zie Bijlage A.



De interpretatie wordt echter bemoeilijkt doordat er tegelijkertijd ook baankenmerken blijken te zijn waarvan de tevredenheid juist samengaat met een hoger loon; zo blijkt interessant werk vaak ook beter betaald werk.<sup>27</sup>

**Figuur 21** Mogelijkheid deeltijdwerk en reistijd zijn looncompenserende factor



Invloed van tevredenheid baankenmerken op het primaire loon, 2012. Alleen significante effecten zijn weergegeven. De lichtgekleurde staven zijn alleen significant als geen rekening gehouden wordt met het belang dat aan het aspect wordt toegedicht. Deeltijdwerk is alleen significant wanneer wél rekening gehouden wordt met het belang van dat aspect. Bron: microdata CBS, eigen bewerking SEO (2014).

Bij bovenstaande resultaten moet wel opgemerkt worden dat het in feite slechts correlaties betreft, en geen causale verbanden. Dat betekent dat de gevonden statistische relatie tussen bepaalde niet-geldelijke baankenmerken en primair loon niet automatisch betekent dat ‘vrouwen dus bereid zijn primair loon in te leveren voor minder reistijd’. Een dergelijke redenering is zeker een van de mogelijke verklaringen, maar de causaliteit kan ook andersom zijn: ‘omdat vrouwen een lager primair loon krijgen, accepteren ze dat alleen in banen met minder reistijd’.

<sup>27</sup> In feite kunnen nooit alle potentieel verklarende variabelen in het model worden opgenomen, bijvoorbeeld vanwege beperkingen in de dataverzameling. Daarom kan niet uitgesloten worden dat er sprake is van ‘omitted variable bias’ of selectiviteitseffecten. Als er variabelen ontbreken die zowel primair loon als niet-geldelijke baankenmerken positief beïnvloeden (bijvoorbeeld winstgevendheid bedrijf) zou het looncompenserend effect in de analyse daardoor onderschat worden.



## 6 Conclusies

Loonverschillen tussen individuen hangen samen met verschillen in persoonskenmerken en baankenmerken. De gemiddelde loonkloof tussen vrouwen en mannen hangt valt dan ook deels te verklaren doordat werkende vrouwen op diverse kenmerken verschillen van werkende mannen. Zo zijn werkende vrouwen gemiddeld jonger, hoger opgeleid en vaker in deeltijdbanen werkzaam. Ook werken ze vaak in andere sectoren (met name zorg, onderwijs en detailhandel) en in andere beroepen. Voor veel van deze verschillen wordt gecorrigeerd in standaardanalyses van ‘gecorrigeerde loonverschillen’ (zie CBS, 2014), maar voor tevredenheid met diverse niet-geldelijke baankenmerken tot nu toe niet. Een interessante onderzoeksvraag is of er wellicht een uitruil bestaat tussen niet-geldelijke baankenmerken enerzijds en primaire lonen anderzijds. Door koppeling van loongegevens aan de Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden is het mogelijk die vraag te onderzoeken. Een dergelijk ‘looncompenserend’ effect lijkt te bestaan, maar kan met de beschikbare data alleen worden vastgesteld voor reistijd en met slechts een beperkte verklaringskracht.

Het blijkt dat in de publieke sector vrouwen meer tevreden zijn met hun salaris dan mannen, in de private sector is het andersom. Ook zijn vrouwen in de publieke sector meer tevreden met hun salaris dan vrouwen in de private sector; bij mannen is het andersom, en is het verschil tussen de sectoren groter. Deze subjectieve verschillen weerspiegelen het objectieve loonverschil tussen beide seksen: ook dat is in de publieke sector kleiner dan in de private sector. Wanneer men rekening houdt met deze verschillen tussen de sectoren, is er verder geen significant verschil meer tussen vrouwen en mannen in tevredenheid over het salaris.

Vrouwen hechten, meer dan mannen, belang aan de mogelijkheid om in deeltijd te werken en aan een korte reistijd/reisafstand. Vrouwen zijn in hun baan in 2012 over beide factoren ook meer tevreden dan mannen. Tevredenheid over enkele niet-geldelijke baankenmerken blijkt inderdaad het hypothetische ‘gecorrigeerde loonverschil’ tussen mannen en vrouwen te verkleinen. Welke baankenmerken daarvoor nu verantwoordelijk zijn is echter niet direct duidelijk: er blijken behalve looncompenserende factoren ook factoren te zijn die juist positief samenhangen met de hoogte van het salaris.<sup>28</sup> Waarschijnlijk accepteren vrouwen een baan met lager loon omdat ze reistijd belangrijker vinden dan salaris. In de verklaring van het totale loonverschil vormen de niet-geldelijke baankenmerken in dit onderzoek echter slechts een marginale rol. Een veel groter deel wordt verklaard door verschillen in leeftijd, werkweek, sector en type functie.

---

<sup>28</sup> Bij de interpretatie van de resultaten van dergelijke loonanalyses geldt tevens dat altijd potentieel relevante factoren te bedenken zijn die niet in de analyse kunnen worden opgenomen; in theorie is er dus altijd sprake van enige ‘omitted variable bias’.



## Literatuur

- Andriessen, I., Fernee, H., Wittebrood, K. (2014). *Ervaren discriminatie in Nederland*, SCP-publicatie 2014-03, Sociaal Cultureel Planbureau, Den Haag.
- Berkhout, E., A. Heyma & W. Salverda (2006). *Beloningsverschillen tussen de marktsector en collectieve sector in 2004*. SEO report 889, SEO Economisch Onderzoek, Amsterdam.
- Berkhout, E., C. van Klaveren, K. Tijdens & W. Salverda (2008). *Verdiepende analyse van loonverschillen*. SEO-rapport 2008-7SEO Economisch Onderzoek/AIAS, Amsterdam.
- Berkhout, E., S. van der Werff & A. Heyma (2010). *Het verdiende loon?* SEO rapport 2010-39, SEO Economisch Onderzoek, Amsterdam.
- Berkhout, E., & W. Salverda (2013). *Development of the Public-Private Wage Differential in the Netherlands 1979–2009*. SEO Discussion Paper 71, SEO Economic Research/AIAS, Amsterdam.
- Brown, C. (1980), Equalizing Differences in the Labor Market, *Quarterly Journal of Economics*, 94(1), 113-134.
- CBS (2010), *Gelijk loon voor gelijk werk? Banen en lonen bij overheid en bedrijfsleven, 2008*. Centraal Bureau voor de Statistiek, Voorburg.
- CBS (2012), *Gelijk loon voor gelijk werk? Banen en lonen bij overheid en bedrijfsleven, 2010*. Centraal Bureau voor de Statistiek, Voorburg.
- CBS (2014), *Gelijk loon voor gelijk werk? Banen en lonen bij overheid en bedrijfsleven, 2012*. Centraal Bureau voor de Statistiek, Voorburg.
- Commissie Gelijke Behandeling (2011). *Gelijke beloning van mannen en vrouwen bij de algemene ziekenhuizen in Nederland*. Oordeel 2011-54, CGB, Utrecht.
- CPB (2013), *Eindrapportage Voor- en nadelen van de doorsneesystematiek*. CPB Notitie, 28 oktober 2013. Centraal Planbureau, Den Haag.
- Heyma, A., E. Berkhout, M. Biermans & W. Salverda (2004). *Beloningsverschillen marktsector en collectieve sector 2001*. SEO report 764, SEO Economisch Onderzoek, Amsterdam.
- Kamerstukken II, 2012-2013, 30 420, nr. 180. *Hoofdlijnenbrief Emancipatiebeleid 2013-2016*.
- Kamerstukken II, 2013-2014, 29 544, nr. 523. *Actieplan arbeidsmarktdiscriminatie en kabinetsreactie SER advies 'Discriminatie werkt niet'*.
- SER (2014), *Discriminatie werkt niet*, advies 14/03, april 2014. Sociaal Economische Raad, Den Haag.

Smith, A. *An Inquiry into the Nature and Causes of the Wealth of Nations*. Edwin Cannan, ed. 1904. Library of Economics and Liberty. <http://www.econlib.org/library/Smith/smWN4.html>

Sullivan, P. & To, T. (2013). *Job Dispersion and Compensating Wage Differentials*. Working Paper 463, U.S. Bureau of Labor Statistics.

TNO (2013), *Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden 2012; Methodologie en globale resultaten*. TNO, Hoofddorp.

## Overzicht van figuren en tabellen

### Figuren

Figuur 1	Werkende vrouwen relatief vaker jong.....	5
Figuur 2	Werkende vrouwen vaker hbo-opleiding, mannen vaker vmbo .....	6
Figuur 3	Werkende vrouwen in jongste cohorten (<40) nog vaker hoogopgeleid .....	6
Figuur 4	Vrouwen vaker in zorgsector, onderwijs en detailhandel.....	7
Figuur 5	Werkende vrouwen vaker éénundergezin .....	8
Figuur 6	Werkende vrouwen vaker tijdelijk of oproep-/invalcontract .....	8
Figuur 7	Vrouwen werken vaker in kleinere banen .....	9
Figuur 8	Vrouwen werken meestal minder dan 5 dagen per week .....	10
Figuur 9	Werkende vrouwen willen meer uren werken .....	10
Figuur 10	Vrouwen vaker in verzorgende, administratieve en commerciële beroepen.....	11
Figuur 11	Vrouwen iets vaker emotionele last van werk .....	12
Figuur 12	Mannen kunnen vaker eigen werktempo regelen .....	12
Figuur 13	Mannen mogen iets vaker eigen werktijden bepalen.....	13
Figuur 14	Mogelijkheid tot deeltijdwerk is voor vrouwen belangrijker dan voor mannen.....	16
Figuur 15	Vrouwen beter tevreden over mogelijkheid tot deeltijdwerk dan mannen .....	16
Figuur 16	Tevredenheid met baankenmerken hoger in publieke dan in private sector.....	17
Figuur 17	Zuivere sekseverschillen: vrouwen nog steeds meer tevreden over deeltijdwerk ....	18
Figuur 18	Decompositie loonverschillen v-m 2012, separate methode .....	22
Figuur 19	Decompositie loonverschillen v-m 2012, separate methode, private sector.....	23
Figuur 20	Decompositie loonverschillen v-m 2012, separate methode, publieke sector.....	23
Figuur 21	Mogelijkheid deeltijdwerk en reistijd zijn looncompenserende factor.....	25
Figuur 22	Decompositie loonverschillen v-m 2012, cumulatieve methode .....	36

### Tabellen

Tabel 1	Loonverschil v-m 2012, verklaring via separate methode.....	21
Tabel 2	Gecorrigeerde loonverschillen v-m uitgesplitst (separate methode, 2012).....	24
Tabel 3	Aantal werknemers per sector, naar geslacht 2012 (×1000) .....	33
Tabel 4	Gemiddelde duur werkweek en werkdag .....	33
Tabel 5	Aantal werknemers per functiegroep, naar geslacht 2012 (×1000).....	34
Tabel 6	Vershil vrouw-man in belang van diverse baankenmerken, 2012.....	34
Tabel 7	Vershil vrouw-man in tevredenheid over diverse baankenmerken, 2012.....	35
Tabel 8	Ongecorrigeerde lonen en loonverschillen 2012.....	35
Tabel 9	Loonverschil v-m 2012, verklaring via cumulatieve methode .....	36
Tabel 10	Decompositie loonverschillen v-m, publieke sector 2012 (separate methode) .....	37
Tabel 11	Decompositie loonverschillen v-m, private sector 2012 (separate methode) .....	37
Tabel 12	Uitkomsten basismodel .....	38
Tabel 13	Coëfficiënten tevredenheidsscores in basismodel plus uitbreiding.....	39





## Bijlage A Achtergrondtabellen

### Achtergrondtabellen bij hoofdstuk 3

Tabel 3 Aantal werknemers per sector, naar geslacht 2012 (×1000)

	vrouw	man
landbouw & visserij	22,3	70,4
industrie	196,4	584,7
energie, water & afval	13,5	50,6
bouw	38,6	306,2
groothandel	148,0	428,5
detailhandel	441,9	274,3
horeca	179,0	172,1
transport en communicatie	105,6	296,1
financiële dienstverlening	114,4	145,1
zakelijke dienstverlening*	429,0	591,4
uitzendbureaus, payroll etc.	198,4	285,8
overige dienstverlening	174,8	116,5
gezondheidszorg en welzijn	1.140,9	215,8
openbaar bestuur	189,5	314,1
onderwijs	316,0	188,0
<b>totaal</b>	<b>3.708,3</b>	<b>4.039,5</b>

Aantal werknemers op peildatum 28 september 2012.  
Bron: microdata CBS, eigen bewerking SEO (2014).

Tabel 4 Gemiddelde duur werkweek en werkdag

# werkdagen	aantal uren per week			aantal uren per werkdag	
	man	vrouw	totaal	man	vrouw
0	-	-	10,4		
1	5,3	5,5	5,5	5,3	5,5
2	8,9	10,3	9,9	4,5	5,2
3	16,9	19,4	18,9	5,6	6,5
4	31,7	27,7	29,1	7,9	6,9
5	37,9	32,4	36,5	7,6	6,5
6	37,2	29,0	35,4	6,2	4,8
7	36,5	24,2	31,7	5,2	3,5
	33,3	23,5	28,6		

Aantal uren volgens contract, 2012.

Bron: microdata CBS, eigen bewerking SEO (2014).

**Tabel 5** Aantal werknemers per functiegroep, naar geslacht 2012 (×1000)

	vrouw	man
ambachtelijk, industrieel	131,8	870,3
transport	39,4	359,4
administratief	598,4	210,1
commercieel	516,5	452,6
dienstverlenend	500,3	445,9
gezondheidszorg, hulpverlening	1.043,5	157,8
leerkracht, docent	273,1	149,2
(vak-)specialist	131,2	536,4
agrarisch	25,1	132,5
leidinggevend	107,6	299,8
overige beroepen	315,5	388,7
onbekend	25,9	36,8
<b>totaal werknemers</b>	<b>3.708,3</b>	<b>4.039,5</b>

Aantal werknemers op peildatum 28 september 2012.  
Bron: microdata CBS, eigen bewerking SEO (2014).

## Achtergrondtabellen bij hoofdstuk 4

**Tabel 6** Verschil vrouw-man in belang van diverse baankenmerken, 2012

	verschil vrouw-man
interessant werk	-0,05 ***
mogelijkheid om te leren	0,00
prettige sfeer op het werk	0,09 ***
goede leidinggevend	0,11 ***
goed salaris	-0,07 ***
goede werkzekerheid	-0,01
mogelijkheid deeltijd werken	0,55 ***
zelf werktijden kunnen bepalen	0,14 ***
thuis kunnen werken	0,01
reistijd/afstand naar het werk	0,12 ***
gezond werk	0,02 ***

Significantie: \* p=.10, \*\* p=.05, \*\*\* p=.01. Verschil gecorrigeerd voor verschillen tussen sectoren publiek-privaat.  
Hoe belangrijk vindt u de volgende aspecten van een baan? (0=onbelangrijk, 1=belangrijk, 2=heel belangrijk)  
Bron: microdata CBS, eigen bewerking SEO (2014).

**Tabel 7**      **Vershil vrouw-man in tevredenheid over diverse baankenmerken, 2012**

	verschil vrouw-man
interessant werk	-0,02
mogelijkheid om te leren	0,02
prettige sfeer op het werk	0,07 ***
goede leidinggevendenden	0,07 ***
goed salaris	-0,03
goede werkzekerheid	0,02
mogelijkheid deeltijd werken	0,38 ***
zelf werktijden kunnen bepalen	-0,03
thuis kunnen werken	-0,08 ***
reistijd/afstand naar het werk	0,13 ***
gezond werk	0,03 **

Hoe tevreden bent u over de volgende aspecten in uw huidige baan? (-2=ontevreden, 1=tevreden, 2=zeer tevreden). Significantie: \* p=.10, \*\* p=.05, \*\*\* p=.01. Verschil is na correctie voor verschillen tussen de sectoren publiek-privaat; toetsing zonder correctie levert nagenoeg exact dezelfde uitkomsten op. Bron: microdata CBS, eigen bewerking SEO (2014).

## Achtergrondtabellen bij hoofdstuk 5

**Tabel 8**      **Ongecorrigeerde lonen en loonverschillen 2012**

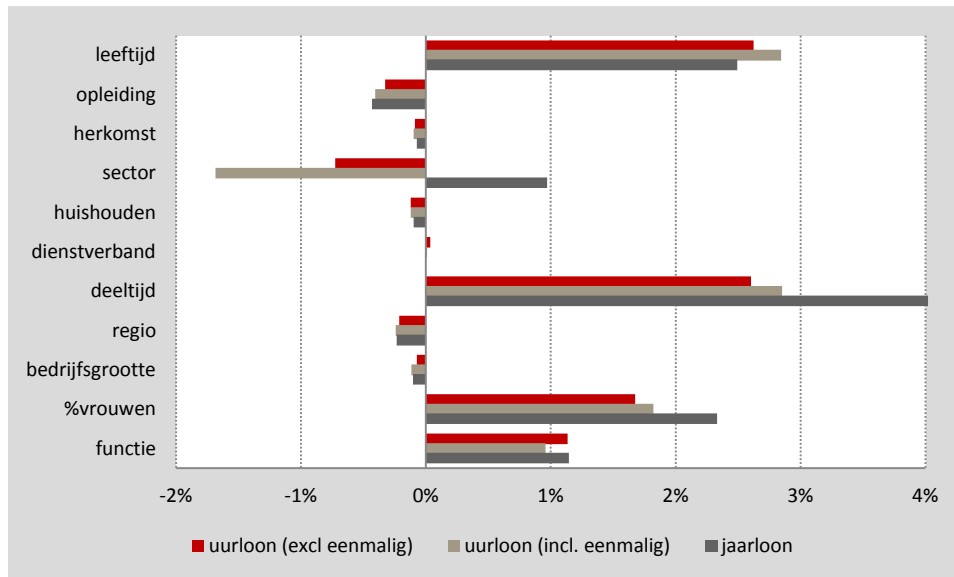
	man	vrouw	totaal	rekenkundig verschil	meetkundig verschil
<i>uurloon exclusief bijzondere beloning</i>					
private sector	21,31	17,08	19,30	-19,8%	-15,8%
publieke sector	26,09	23,27	24,67	-10,8%	-8,4%
totaal	21,91	17,93	20,01	-18,2%	-14,5%
<i>uurloon inclusief bijzondere beloning</i>					
private sector	24,53	19,58	22,18	-20,2%	-15,5%
publieke sector	31,66	28,15	29,90	-11,1%	-8,7%
totaal	25,42	20,77	23,20	-18,3%	-14,3%
<i>jaarloon inclusief bijzondere beloning</i>					
private sector	44800	32900	39100	-26,4%	-22,4%
publieke sector	55000	46600	50800	-15,2%	-13,5%
totaal	46100	34800	40700	-24,4%	-20,9%

Bron: microdata CBS, eigen bewerking SEO (2014). Cijfers kunnen licht afwijken van CBS (2014). Het betreft de gemiddelden van individuele uurlonen, zonder weging met het aantal gewerkte uren. Dit is overeenkomstig de berekening van uurlonen in CBS (2014).

Tabel 9 Loonverschil v-m 2012, verklaring via cumulatieve methode

verklarende factoren	uurloon	uurloon (incl. eenmalig)	jaarloon (incl eenmalig)
ruw verschil	-14,5%	-14,2%	-20,9%
+leeftijd	-11,8%	-11,4%	-18,4%
+opleiding	-12,2%	-11,8%	-18,8%
+herkomst	-12,3%	-11,9%	-18,9%
+sector	-13,0%	-13,5%	-17,9%
+type huishouden	-13,1%	-13,7%	-18,0%
+dienstverband (flex,oproep, etc.)	-13,1%	-13,7%	-18,0%
+deeltijd	-10,5%	-10,8%	-13,2%
+regio	-10,7%	-11,0%	-13,4%
+bedrijfsgrootte	-10,7%	-11,2%	-13,5%
+aandeel vrouwelijke collega's	-9,1%	-9,3%	-11,2%
+functie (=volledig model)	-7,9%	-8,4%	-10,0%

Figuur 22 Decompositie loonverschillen v-m 2012, cumulatieve methode



Bron: microdata CBS, eigen bewerking SEO (2014).

**Tabel 10**      **Decompositie loonverschillen v-m, publieke sector 2012 (separate methode)**

	uurloon (excl eenmalig)		uurloon (incl. eenmalig)	jaarloon
leeftijd	4,3%	4,4%	4,5%	4,0%
opleiding	-0,3%	0,1%	-0,3%	-0,3%
herkomst	0,0%	0,1%	0,0%	0,0%
sector	0,4%	0,3%	0,5%	0,4%
huishouden	0,3%	0,3%	0,3%	0,3%
dienstverband	-0,5%	-0,5%	-0,7%	-0,7%
deeltijd	1,2%	1,0%	1,5%	2,7%
regio	-0,2%	-0,2%	-0,2%	-0,2%
bedrijfsgrootte	0,0%	0,0%	-0,1%	-0,1%
%vrouwen	-0,2%	-0,3%	0,1%	0,2%
functie	1,7%	1,5%	1,7%	1,6%
tevredenheid baankenmerken	-	-0,4%	-	-
som separate verklaringen	6,6%	6,3%	7,4%	7,8%
interactie	-2,0%	-2,1%	-2,0%	0,0%
<b>totaal verklaard verschil</b>	<b>4,5%</b>	<b>4,1%</b>	<b>5,4%</b>	<b>7,8%</b>
N (volledig model)	3889	3751	3889	3885
R <sup>2</sup> (volledig model)	0.637	0.645	0.661	0.696

Bron: microdata CBS, eigen bewerking SEO (2014).

**Tabel 11**      **Decompositie loonverschillen v-m, private sector 2012 (separate methode)**

	uurloon (excl eenmalig)		uurloon (incl. eenmalig)	jaarloon
leeftijd	0,3%	0,7%	0,3%	0,2%
opleiding	0,5%	0,2%	0,5%	0,2%
herkomst	-0,1%	-0,1%	-0,1%	-0,1%
sector	0,0%	0,0%	0,1%	0,2%
huishouden	0,1%	0,0%	0,1%	0,2%
dienstverband	-0,6%	-0,6%	-0,7%	-0,7%
deeltijd	1,4%	1,3%	1,6%	3,0%
regio	-0,2%	-0,2%	-0,2%	-0,2%
bedrijfsgrootte	0,0%	0,1%	0,1%	0,1%
%vrouwen	1,5%	1,6%	1,5%	1,9%
functie	0,9%	0,8%	0,8%	1,0%
tevredenheid baankenmerken	-	0,4%	-	-
som separate verklaringen	3,7%	4,1%	3,7%	5,8%
interactie	3,2%	3,2%	2,3%	5,6%
<b>totaal verklaard verschil</b>	<b>6,9%</b>	<b>7,3%</b>	<b>6,1%</b>	<b>11,4%</b>
N (volledig model)	19084	17613	19086	19014
R <sup>2</sup> (volledig model)	0.686	0.696	0.690	0.726

Bron: microdata CBS, eigen bewerking SEO (2014).

Tabel 12 Uitkomsten basismodel

	ln(uurloon)
vrouw	-0,0827 ***
<i>leeftijd</i>	
15	-1,005 ***
16	-1,023 ***
17	-0,882 ***
18	-0,737 ***
19	-0,648 ***
20	-0,385 ***
21	-0,371 ***
22	-0,331 ***
23-29	-0,241 ***
30-34	-0,138 ***
35-39	-0,042 ***
40-44	ref.
45-49	0,022 **
50-54	0,046 ***
55-59	0,069 ***
60+	0,089 ***
<i>opleiding</i>	
geen /basis	-0,167 ***
mavo/vmbo	-0,091 ***
havo/vwo	0,016
mbo	ref.
hbo	0,209 ***
universiteit	0,401 ***
autochtoon	ref.
Marokkaans	-0,114 ***
Turks	-0,098 ***
Surinaams	-0,046 ***
Antilliaans	-0,046
niet westers	-0,082 ***
westers overig	-0,050 ***
<i>sectordetail</i>	
landbouw	ref.
industrie	0,051
energie, afval	0,120 ***
bouw	0,094 ***
groothandel	0,032
detailhandel	-0,057 *
horeca	-0,066 **
transport/communicatie	0,044
financiële diensten	0,196 ***
zakelijke diensten	0,036
uitzendbranche	-0,018
overige dienstverlening	0,057 *
zorg & welzijn	0,095 ***

gemeenten	0,095 ***
ministeries	0,141 ***
politie	0,171 ***
rest openbaar bestuur	0,075 **
primair onderwijs	0,076 **
voortgezet onderwijs	0,106 ***
hoger onderwijs	0,163 ***
rest onderwijs	0,087 **
<i>huishouden</i>	
paar, zonder kinderen	ref.
paar, met kinderen	0,027 ***
éénouder	-0,039 **
alleenstaand	-0,037 ***
anders	-0,099 ***
<i>type contract</i>	
vast	ref.
uitzicht op vast	-0,109 ***
tijdelijk	-0,110 ***
uitzend	-0,153 ***
oproep/invalid	-0,115 ***
WSW	-0,377 ***
<i>FTE</i>	
<30%	ref.
30-80%	-0,071 ***
80% of meer	-0,000
regio_noord	-0,058 ***
regio_oost	-0,051 ***
regio_west	ref.
regio_zuid	-0,046 ***
#werkn. >500	0,043 ***
%collegavrouw	-0,148 ***
geeft leiding	0,116 ***
<i>type functie</i>	
ambachtelijk	ref.
transport	-0,046 ***
administratief	0,030 ***
commercieel	0,031 **
dienstverlenend	-0,016
verzorgend	0,126 ***
onderwijzend	0,109 ***
vakspecialist	0,105 ***
agrarisch	-0,102 ***
leidinggevend	0,213 ***
overig	0,046 ***
N	22973
R <sup>2</sup>	0,695

Significantie: \* p=.10, \*\* p=.05, \*\*\* p=.01.

**Tabel 13** Coëfficiënten tevredenheidsscores in basismodel plus uitbreiding

	tevredenheid	tevredenheid gewogen met belang	opmerkingen
interessant werk	0,014 ***	0,011 ***	
mogelijkheid om te leren	0,005 *	0,003	significantie verdwijnt als belang wordt meegewogen
prettige sfeer op het werk	-0,004	0,001	niet significant
goede leidinggevendenden	-0,004 *	-0,004	significantie verdwijnt als belang wordt meegewogen
goede werkzekerheid	0,000	0,003	niet significant
mogelijkheid deeltijd werken	-0,004	-0,008 *	alleen significant als belang wordt meegewogen
zelf werktijden bepalen	0,006 *	0,005	significantie verdwijnt als belang wordt meegewogen
thuis kunnen werken	0,011 ***	0,015 ***	
reistijd/afstand naar het werk	-0,006 **	-0,011 ***	
gezond werk	0,008 **	0,009 *	significantie verminderd als belang wordt meegewogen

Coëfficiënten van tevredenheidsscores (schaal -2 tot +2) toegevoegd aan basisregressie uurloon.

Significantie: \* p=.10, \*\* p=.05, \*\*\* p=.01.

Bron: microdata CBS, eigen bewerking SEO (2014).





## Bijlage B Onderzoeksopzet

### Databronnen

Voor de vaststelling van het primaire loon wordt gebruik gemaakt van de polisbestanden uit het SSB. Zowel jaarbestanden als de maandbestanden over 2012 worden gebruikt. Voor de analyse van niet-geldelijke baankenmerken worden deze gegevens gekoppeld aan de Nationale Enquête Arbeidsvoorwaarden 2012 (NEA). De NEA is een jaarlijkse enquête onder werknemers in NL, die wordt uitgevoerd door TNO en CBS. Vanuit de Gemeentelijke Basisadministratie (GBA) worden de variabelen leeftijd, geslacht en etniciteit aangekoppeld. TNO (2013) bevat een gedetailleerde beschrijving van de opzet, uitvoering en resultaten van de NEA 2012.

### Onderzoekspopulatie

Dit onderzoek verschijnt gelijktijdig met het onderzoek van CBS naar primaire loonverschillen. Ondanks de verschillen in databronnen is getracht zoveel mogelijk aan te sluiten bij de definities die door CBS zijn gekozen. De primaire loonanalyse van CBS maakt echter gebruik van een koppeling van polisbestanden uit het SSB aan meerdere jaargangen van de Enquête Beroepsbevolking (EBB). Omdat zowel EBB als NEA steekproeven zijn, is er nauwelijks overlap tussen de respondenten in beide onderzoeken. Om de uitkomsten toch te kunnen vergelijken, wordt zoveel mogelijk uitgegaan van dezelfde onderzoekspopulatie, waarvoor de databestanden via weging en ophoging representatief gemaakt worden.

De NEA betreft gegevens van de werkzame beroepsbevolking in oktober 2012, maar heeft als peildatum voor de populatie 31 december 2011. De gebruikte EBB bevat drie jaargangen (2010, 2011 en 2012) die via herweging geijkt worden op de werkzame beroepsbevolking van 28 september 2012. Vanwege conformiteit is daarom in de SEO-analyse voor dezelfde peildatum gekozen. Dat betekent dat uit de polisbestanden alle records zijn geselecteerd van banen op die peildatum. Deze records zijn vervolgens gekoppeld aan de records van dezelfde personen in de NEA. De gematchte records zijn vervolgens herwogen en opgehoogd naar de totale banenpopulatie op de peildatum. Bij die ophoging is een vergelijkbare procedure gevolgd als door het CBS. Banen van gemiddeld minder dan 4 uur per maand zijn verwijderd. en er is gebruik gemaakt van ophoogtabellen leeftijdsklasse\*geslacht, sector, dienstverband\*geslacht en grootteklasse\*geslacht. Basis voor de ophoging is de ophoogfactor uit de NEA, waarin ook reeds voor diverse variabelen is gecorrigeerd (zie TNO, 2013).

In het SEO-onderzoek kan geen gebruik gemaakt worden van EBB-variabelen zoals beroepsniveau, handicap, werkgemeente. Dat is geen onoverkomelijk probleem, omdat de belangrijkste verklarende variabele (opleidingsniveau) wel beschikbaar is. De invloed van de andere niet-opgenomen EBB-variabelen op de gemiddelde uitkomsten is naar verwachting

bescheiden.<sup>29</sup> Ook de variabele ‘winst bedrijf per werkzaam persoon’ zal niet gebruikt worden in de secundaire loonanalyse.

### Definitie loon

Het bruto loon bestaat naast de maandelijkse vaste component vaak ook nog uit diverse eenmalige componenten: collectieve uitkeringen zoals vakantiegeld en dertiende maand, maar ook individuele componenten zoals winstuitkeringen, arbeidsmarkttoeslagen etc. We kunnen drie loondefinities onderscheiden:

- uurloon exclusief eenmalige beloningen,
- uurloon inclusief eenmalige jaarlijkse beloningen zoals winstuitkering,
- jaarloon (in geval van onvolledige banen omgerekend naar een volledig arbeidsjaar)

Het bruto uurloon is berekend volgens de standaard CBS-definitie: basisloon gedeeld door het aantal regulier gewerkte uren. Belangrijk verschil tussen jaarlonen en uurlonen is de standaardwerkweek: als mensen jaarlijks 50 duizend euro verdienen, is hun uurloon hoger wanneer ze in een sector werken met een standaardwerkweek van 36 uur, dan wanneer ze in een sector werken waarbij voor datzelfde bedrag 40 uur per week moeten werken. Ook verschillen in adv-dagen en vakantiedagen worden niet in het jaarloon verdisconteerd, maar wel in de uurlonen.<sup>30</sup>

In CBS (2010) is alleen de standaard maandelijkse component in de analyse betrokken. In verband met vergelijkbaarheid met eerdere analyses hebben we er voor gekozen om in deze analyse te focussen op uurlonen *exclusief* bijzondere beloningen. Naast de definitie exclusief de jaarlijkse component, worden in dit onderzoek twee extra definities onderzocht: het uurloon inclusief de individuele eenmalige looncomponent, en het jaarloon (uiteraard ook inclusief de jaarlijkse eenmalige component).

### Vergelijkbaarheid primaire uurlonen SEO en CBS

In de onderzoeken van SEO en CBS wordt voor het loonbegrip exact dezelfde definitie gebruikt, en ook dezelfde databron. Maar in de uiteindelijke analyses wordt een andere steekproef gekoppeld. Hoewel de loondefinities van beide onderzoeken hetzelfde zijn, betreft het dus wel enigszins verschillende onderzoekspopulaties. Door multiplicatieve weegprocedures zijn de populaties zo goed mogelijk vergelijkbaar gemaakt, maar desondanks kunnen de primaire uurlonen in beide analyses verschillen. De analyse van SEO is niet primair gericht op zo nauwkeurig mogelijke meting van uurlonen. Voor de meting van de relatie tussen baankenmerken en beloning is niet het exacte loonniveau van belang maar de relatieve verschillen daarin tussen personen. Voor de bepaling van het gemiddelde niveau van primaire beloning vormen de gemiddelden van CBS de meest nauwkeurige bron.

<sup>29</sup> Beroep kent een hoge correlatie met opleiding, aantal jaar betaald werk kent een zeer hoge correlatie met leeftijd. Het effect van een leidinggevend beroep is wel groot, maar telt relatief weinig mee in het gemiddelde omdat er het percentage leidinggevenden laag is. Daarbij wordt deze variabele vervangen door een gelijksoortige variabele uit de NEA (‘Aan hoeveel personen geeft u leiding?’).

<sup>30</sup> De variabele ‘reguliere uren’ in de polisbestanden is gedefinieerd als het standaard aantal gewerkte uren minus uren feestdagen en uren van algemene plus leeftijdspecifieke verlofdagen. Overuren zijn daarbij niet inbegrepen.





# seo economisch onderzoek

Roetersstraat 29 . 1018 WB Amsterdam . T (+31) 20 525 16 30 . F (+31) 20 525 16 86 . [www.seo.nl](http://www.seo.nl)