

AMSTERDAM INSTITUTE FOR ADVANCED LABOUR STUDIES UNIVERSITY OF AMSTERDAM

ROETERSSTRAAT 11, 1018 WB AMSTERDAM

## **DE VROUWENLOONWIJZER.**

**WERK, LONEN EN BEROEPEN VAN VROUWEN.**

RR01/07

*Maart 2001*

**Kea G. Tijdens**

AIAS research report nr 7.

# AIAS

AMSTERDAM INSTITUTE FOR ADVANCED LABOUR STUDIES  
UNIVERSITY OF AMSTERDAM

ROETERSSTRAAT 11

1018 WB AMSTERDAM

© KEA G. TIJDENS, 2001

## INHOUDSOPGAVE

<b><u>1</u></b>	<b><u>INLEIDING</u></b> .....	<b>1</b>
<b><u>2</u></b>	<b><u>VROUWEN IN NEDERLAND: WERK EN LOON</u></b> .....	<b>5</b>
2.1	<u>Werkende vrouwen</u>	5
2.2	<u>Het inkomen van vrouwen</u>	6
2.3	<u>De lonen van vrouwen</u>	6
2.4	<u>Beloningsverschillen tussen mannen en vrouwen</u>	7
<b><u>3</u></b>	<b><u>METHODOLOGISCHE VERANTWOORDING</u></b> .....	<b>10</b>
3.1	<u>De vragenlijst van de Vrouwenloonwijzer</u>	10
3.2	<u>Verspreiding</u>	10
3.3	<u>Opschonen van de data</u>	12
3.4	<u>De representativiteit van de enquête</u>	13
<b><u>4</u></b>	<b><u>WERKENDE VROUWEN NAAR SECTOR, BEROEP EN OPLEIDING</u></b> .....	<b>15</b>
4.1	<u>Sector</u>	15
4.2	<u>Beroep</u>	16
4.3	<u>Opleiding</u>	19
4.4	<u>Sector en beroep naar opleidingsjaren</u>	20
4.5	<u>Meningen over de eigen functie</u>	21
<b><u>5</u></b>	<b><u>DE ORGANISATIES WAAR VROUWEN WERKEN</u></b> .....	<b>24</b>
5.1	<u>Bedrijfsgrootte en percentage vrouwen</u>	24
5.2	<u>Duur dienstverband, aantal functies en loopbaan</u>	25
5.3	<u>Kenmerken van de organisatie</u>	26
5.4	<u>Analyse van de uitspraken over de organisatie</u>	27
<b><u>6</u></b>	<b><u>DE ARBEIDSGESCHIEDENISSEN VAN VROUWEN</u></b> .....	<b>30</b>
6.1	<u>De eerste werkgever</u>	30
6.2	<u>Loopbaanonderbreking</u>	31
6.3	<u>De huidige werkgever</u>	33
6.4	<u>Meningen over de combinatie arbeid en zorg</u>	34
<b><u>7</u></b>	<b><u>ARBEIDSUREN EN WERKADRES</u></b> .....	<b>36</b>
7.1	<u>Arbeidsuren</u>	36
7.2	<u>Extra uren werken</u>	37

7.3	<u>Werkadres en regio</u>	37
7.4	<u>Meningen over werktijden</u>	38
<b>8</b>	<b><u>WERKENDE VROUWEN EN HUN LONEN</u></b> .....	<b>42</b>
8.1	<u>De CAO</u>	42
8.2	<u>Lonen</u>	43
8.3	<u>Andere beloningselementen</u>	45
8.4	<u>Bijzondere beloningselementen</u>	46
8.5	<u>Meningen over CAO en lonen</u>	47
<b>9</b>	<b><u>WERKENDE VROUWEN EN HUN THUISITUATIE</u></b> .....	<b>49</b>
9.1	<u>Leeftijd</u>	49
9.2	<u>Gezinssituatie</u>	50
9.3	<u>Verdeling van huishoudelijk werk</u>	51
<b>10</b>	<b><u>ZOEKEN NAAR NIEUW WERK</u></b> .....	<b>53</b>
10.1	<u>Zoeken naar een nieuwe baan</u>	53
10.2	<u>Voorwaarden voor een nieuwe baan</u>	54
<b>11</b>	<b><u>CONCLUSIES EN SAMENVATTING</u></b> .....	<b>56</b>
11.1	<u>Vrouwen met veel mannelijke collega's zijn beter af</u>	56
11.2	<u>Tijdelijk stoppen met werken blijkt funest voor de loopbaan</u>	56
11.3	<u>Steeds meer herintreedsters van 45-plus in deeltijd</u>	57
11.4	<u>Het vrouwenloonwijzer-onderzoek scoort hoog via internet</u>	58
11.5	<u>Twee keuzemodellen: loopbaanbewust of bewust geen loopbaan</u>	58
	<b><u>LITERATUUR</u></b> .....	<b>60</b>
	<b><u>BIJLAGE 1: REPRESENTATIVITEIT VAN DE ENQUÊTE</u></b> .....	<b>61</b>
	<b><u>BIJLAGE 2: CODERING VAN VARIABELEN</u></b> .....	<b>63</b>
	<b><u>BIJLAGE 3: STATISTISCHE ANALYSES</u></b> .....	<b>65</b>
	<b><u>BIJLAGE 4: TABELLEN UITGESPLITST NAAR BEROEP</u></b> .....	<b>77</b>
	<b><u>BIJLAGE 5: DE VRAGENLIJST</u></b> .....	<b>98</b>

# 1 INLEIDING

Voor u ligt het resultaat van het onderzoek naar lonen van vrouwen. De resultaten van dit onderzoek vormen de basis voor de website: [www.vrouwenloonwijzer.nl](http://www.vrouwenloonwijzer.nl); een gezamenlijk product van de Universiteit van Amsterdam/AIAS, Vrouwonline van VNU Tijdschriftengroep b.v. en [www.fnv.nl](http://www.fnv.nl) de site van de FNV.

Bij de bouw van de nieuwe [www.fnv.nl](http://www.fnv.nl) in 2000 was een van de grote wensen een salariskompas maken dat voldoet aan de eisen van alle werknemers; vrouwen én mannen. Omdat er voor vrouwen op internet nog niks was, was een vrouwenloonwijzer de eerste logische stap. De FNV moest om deze wens te kunnen realiseren, zoeken naar partners.

Kea Tijdens, Universiteit van Amsterdam leek de natuurlijke wetenschappelijke partner. Ervaren als zij is op het snijvlak cao's, lonen en vrouwenberoepen.

Vrouwonline, de nieuwe website van ILSE Media Groep/ VNU Tijdschriftengroep b.v., leek al evenzeer een ideale partner. Deze site weet immers als geen ander vrouwen te bereiken. Deze site en de vrouwenbladen Libelle, Margriet & Viva zouden samen met [www.fnv.nl](http://www.fnv.nl) en de FNV bladen in staat zijn om heel veel werkende vrouwen in Nederland te bereiken. Bovendien zou samenwerking in dit project de kennis van het bouwen van Salariskompas (Newmonday.nl site van VNU) binnen bereik brengen. Op de carrièresite Intermediair.nl (nu Newmonday.nl) functioneert al enkele jaren een bijzonder aantrekkelijke rekenmachine; vooral voor hoger opgeleide mannen.

Vanaf april 2000 hebben Kea Tijdens (Universiteit van Amsterdam/AIAS), Masha Kodden (assistent uitgever Vrouwonline) en Paulien Osse (coördinatie [www.fnv.nl](http://www.fnv.nl)) om tafel gezeten om tot een precieze formulering van het project te komen.

## **[www.vrouwenloonwijzer.nl](http://www.vrouwenloonwijzer.nl) moest worden:**

- Een wetenschappelijk verantwoorde en tegelijkertijd aantrekkelijk website voor een groot publiek.
- Een website waar je ALLES over de relatie salaris en vrouwen kunt vinden.
- Een site die vrouwen in staat stelt hun loon te toetsen aan dat van beroepsgenoten, met correctie voor de periode dat zij eventueel niet op de arbeidsmarkt was, voor leeftijd, enzovoorts.
- Een site die vrouwen informatie geeft over hun beroep in relatie tot andere beroepen.
- Een informatiebron over issues rond ongelijke beloning en beloningsverschillen; immers de lonen van vrouwen blijven wereldwijd en in Nederland ernstig achter bij die van mannen.
- Een website ingericht op een manier die onderzoek naar én permanente monitoring van de ontwikkeling en samenstelling van vrouwenlonen mogelijk maakt. De motivatie hiervoor is dat tot nu toe weinig bekend is over de beloningstructuur in vrouwenberoepen. Worden de beroepen gekenmerkt door een platte hiërarchische structuur, waarin leiding geven nauwelijks beloond wordt, of kenmerken deze beroepen zich door een 'platte' loonstructuur, waarbij anciënniteit en kwalificatiestructuren nauwelijks in het loon weerspiegeld worden? In de economische theorievorming wordt dit laatste als een van de centrale verklaringen beschouwd, omdat vrouwen bij

voorkeur beroepen kiezen waarin ze door de platte structuur de minste 'last' hebben van het feit dat ze een tijd uit het arbeidsproces stappen voor de verzorging van kinderen. Nog minder is bekend over secundaire beloningselementen in vrouwenberoepen.

- Een site die eventueel een instrument kan zijn bij bewustwording en actie voor een beter salaris voor werkende vrouwen. De HBO-verpleegkundige kan nu immers in een oogopslag zien dat de HBO-marketing-medewerkster met vergelijkbare persoonlijke omstandigheden méér verdient.
- En tot slot een website met een backoffice waar je adequate informatie kunt vragen én krijgen op persoonlijke maat gesneden.

**Om tot [www.vrouwenloonwijzer.nl](http://www.vrouwenloonwijzer.nl) te komen, zijn de volgende acties ondernomen:**

- De redacties van Libelle, Margriet, Viva, FNV Magazine en Horeca Info zijn bereid gevonden een vier pagina's lange vragenlijst op te nemen in hun blad. In oktober 2000 is de vragenlijst in een oplage van meer dan 2,4 miljoen het land in gegaan. De damesbladen hadden twee voordelen: hun lezers zijn vooral vrouwen en hun bereik is twee keer zo groot als dat van de FNV bladen. De FNV bladen hebben voor minder dan de helft vrouwelijke lezers.
- De websites van Vrouwonline.nl en [www.fnv.nl](http://www.fnv.nl) brachten op datzelfde moment dezelfde vragenlijst online.
- De persvoorlichters van VNU en FNV regelden veel free publicity rondom de vragenlijsten.
- De data aldus verzameld vormen de basis voor het onderzoek dat voor u ligt. De onderzoeksgegevens zijn ook de basis voor de rekenregels en de database van de Salarischek, het hart van [www.vrouwenloonwijzer.nl](http://www.vrouwenloonwijzer.nl).
- Naast de database die berekeningen mogelijk maakt, is voor de [www.vrouwenloonwijzer.nl](http://www.vrouwenloonwijzer.nl) substantiële informatie verzameld over salaris in relatie korter werken, vrouwenlonen versus mannenlonen, de beste bedrijven voor vrouwen, enzovoorts.

**Tijdens het project deed zich een aantal opmerkelijke zaken voor:**

- Zo was de respons op de online vragenlijst velen malen groter dan een ieder had verwacht. Online onderzoek doen wordt dus een interessante (en goedkope) optie.
- Behalve deze verrassing was er nog een. Een respons van tegen de 15.000 lijkt gezien de enorme lengte van de vragenlijst (50 vragen) erg succesvol. En de schat aan gegevens ontlokte onderzoeker Kea Tijdens al de uitspraak: "Fantastisch. Ik heb nog nooit met zo'n grote dataset gewerkt. Het is het grootste loononderzoek onder vrouwen, ooit."
- Een andere prettige verrassing: de directie Arbeidsverhoudingen van het Ministerie van Sociale Zaken stelde zich in september 2000 achter het project en verklaarde zich bereid de [www.fnv.nl](http://www.fnv.nl) financieel te ondersteunen.
- Op deze plaats mag ook dit worden gezegd: het samenwerkingsverband tussen een grote uitgeverij, de vakbeweging en een universiteit is uniek. Gaande het project werden de partners er zich steeds meer van bewust dat ze elk afzonderlijk dit project – dat het menselijk brein soms even te boven ging - nooit van de grond hadden gekregen. Elke partij had zijn unieke, onmisbare inbreng.

**Voor zowel het onderzoek als [www.vrouwenloownijzer.nl](http://www.vrouwenloownijzer.nl) is een DANK U WEL op zijn plaats aan:**

- de redacties van Libelle, Margriet & Viva
- de redacties van FNV Magazine en Horeca Info
- de redacties en webmasters van [www.fnv.nl](http://www.fnv.nl) en [www.vrouwonline.nl](http://www.vrouwonline.nl)
- Jos Besteman, hoofd communicatie FNV voor het vertrouwen in een project dat wel een begin maar nog geen eind had
- Kitty Roozmond, vice-voorzitter FNV
- Het Directe Antwoord, het bureau dat de data-entry heeft verzorgd
- de Directie Arbeidsverhoudingen van het Ministerie van Sociale Zaken & Werkgelegenheid
- Paul Sweere, Roccade en voorheen Intermediair.nl voor de kennis over Salariskompas
- Dirk Dragstra, Vof De Woorden, voor de conclusies van dit rapport.

Paulien Osse, coördinatie [www.fnv.nl](http://www.fnv.nl)

Namens

Masha Kodden, assistent uitgever Vrouwonline

Ellen Söntken, project manager Vrouwonline

Kea Tijdens, onderzoekskoördinator Universiteit van Amsterdam/AIAS





## 2 VROUWEN IN NEDERLAND: WERK EN LOON

### 2.1 WERKENDE VROUWEN

Nederland telt ruim 5,2 miljoen vrouwen in de leeftijd van 15 tot 64 jaar. Zij zijn in te delen in vijf groepen (tabel 1). Als eerste zijn dat de bijna 2,7 miljoen vrouwen met een baan van 12 uur per week of meer. Daarnaast zijn er 517 duizend vrouwen die minder dan 12 uur werken. Vervolgens is er een groep van 348 duizend vrouwen die wel betaald werk zou willen, maar niet actief op zoek is naar een baan. Meer dan de helft van hen is niet op korte termijn beschikbaar voor de arbeidsmarkt. Dit betreft vooral vrouwen die nu voor kinderen zorgen, maar van plan zijn later wel weer betaald werk te gaan verrichten. Ten vierde zijn er 172 duizend vrouwen werkloos. Daarvan heeft ruim een kwart een baan van minder dan 12 uur, maar zij zijn geteld als werkloos omdat ze actief zoeken naar een grotere baan. Tenslotte is er een groep van 1,5 miljoen vrouwen die geen betaald werk heeft en dat ook niet wil.

In 1999 heeft voor het eerst sinds de 2<sup>e</sup> Wereld Oorlog meer dan de helft (51%) van de vrouwen tussen 15 en 64 jaar een betaalde baan van 12 uur of meer.<sup>1</sup> Tien jaar eerder lag dit nog op 37%, een spectaculaire stijging. Onder 25-29-jarige vrouwen is deze toename het hoogst. Dat komt niet alleen doordat vrouwen op latere leeftijd kinderen krijgen, maar ook doordat moeders met jonge kinderen steeds vaker blijven werken. Kijken we naar de arbeidsuren, dan is de toename het grootst bij de grote deeltijders. Het aantal vrouwen met een baan van 20-34 uur is meer dan verdubbeld in de afgelopen tien jaar, terwijl slechts een lichte stijging van het aantal voltijds werkende vrouwen is te zien (tabel 2).

Tabel 1 Vrouwen van 15 - 64 jaar in Nederland in 1999

aantallen vrouwen	1999	%
met een baan van 12 uur of meer	2.684.000	51%
met een baan van minder dan 12 uur	517.000	10%
wil wel betaald werk, maar zoekt niet actief	348.000	7%
werkloos	172.000	3%
wil of kan niet werken	1.542.000	29%
TOTAAL	5.263.000	100%

Bron: Wetzels en Tijdens, 2001, ontleend aan *Enquête Beroepsbevolking 1999* (Voorburg, CBS<sup>2</sup>)

Tabel 2 Aantallen werkende vrouwen met een baan van 12 uur of meer in 1987, 1992 en 1999

arbeidsuren per week	1987	1992	1999
12-19 uur	262.000	308.000	460.000
20-34 uur	572.000	814.000	1164.000
35 uur of meer	887.000	983.000	1060.000
TOTAAL	1.721.000	2.105.000	2.684.000

Bron: *Enquête Beroepsbevolking 1999* (Voorburg, CBS)

<sup>1</sup> Deze alinea is gebaseerd op *Enquête Beroepsbevolking 1999* (Voorburg, CBS).

<sup>2</sup> CBS staat voor Centraal Bureau voor de Statistiek, Voorburg/Heerlen.

## 2.2 HET INKOMEN VAN VROUWEN

Naarmate meer vrouwen op de arbeidsmarkt participeren neemt ook het aantal economisch zelfstandige vrouwen toe, want door arbeid hebben vrouwen steeds vaker een eigen inkomen. In de statistieken wordt daarom steeds vaker het begrip persoonlijk inkomen gebruikt. Voorheen werd uitsluitend het begrip huishoudinkomen gebruikt, omdat toen de kostwinner meestal een inkomen voor het hele gezin verdiende. Het begrip persoonlijk inkomen duidt op het bruto-inkomen uit arbeid, verminderd met de premies voor ziektekosten, sociale zekerheid en pensioenen. Het persoonlijk inkomen wordt berekend op jaarbasis. Naast inkomen uit arbeid kunnen mensen ook uit de bijstand of wegens arbeidsongeschiktheid (WAO), werkloosheid, ouderdomsbijdrage (AOW) en andere pensioenen een persoonlijk inkomen ontvangen. Dit laten we hier buiten beschouwing.

In 1998 bedraagt het persoonlijk inkomen uit arbeid voor vrouwen gemiddeld fl. 35.700 bruto per jaar.<sup>3</sup> Ten opzichte van 1990 is dit een stijging van 21%. Toen hadden vrouwen die betaalde arbeid verrichtten een persoonlijk inkomen van fl. 29.400 bruto per jaar. Mannen hebben in 1999 een bruto-inkomen uit arbeid van gemiddeld fl. 64.600. Ten opzichte van 1990 is hun persoonlijk inkomen gestegen met bijna 15%. Vrouwen zijn dus bezig met een inhaalslag. Dat geldt ook voor het aantal personen dat een inkomen uit arbeid ontvangt. Dit is bij vrouwen veel sterker gestegen dan bij mannen: tussen 1990 en 1998 met bijna 39% tot 2,7 miljoen. Bij mannen is dit met 10% gestegen tot ruim 4,0 miljoen. Ook zijn er grote verschillen tussen mannen en vrouwen wat betreft de kenmerken van hun betaalde arbeid, vrouwen vormen in de Nederlandse maatschappij een groep met toenemende economische betekenis.

## 2.3 DE LONEN VAN VROUWEN

Dit rapport gaat niet over het inkomen van vrouwen, maar over hun lonen: wat verdienen ze? Daarbij gaan we uit van uurlonen.<sup>4</sup> Voor de berekening van de uurlonen vormen beroepen de centrale invalshoek. Het streven met de vrouwenloonwijzer is immers om voor een groot aantal beroepen de lonen weer te kunnen geven. Als uitgangspunt is een lijst met beroepen samengesteld waarin veel vrouwen werken. Mannen en vrouwen werken merendeels in verschillende beroepen. Er werken weinig vrouwen als bouwvakker en weinig mannen als secretaresse. Dit wordt beroepensegregatie genoemd. Natuurlijk zijn er ook beroepen waarin ongeveer evenveel mannen als vrouwen werken, bijvoorbeeld administratieve beroepen of docenten in het middelbaar onderwijs. En de toenemende aantallen vrouwen op de arbeidsmarkt komen grotendeels in deze 'gemengde' beroepen terecht. In de vragenlijst konden vrouwen aankruisen in welk beroep ze werkten. In dit rapport analyseren we de uurlonen van vrouwen voor deze lijst met beroepen.

Wat is bekend over de lonen van vrouwen en van mannen? Het CBS onderzoekt regelmatig de verdiende lonen. Ze baseert zich daarbij op opgave van bedrijven en instellingen, die in hun loonadministraties nagaan hoe ze hun werknemers belonen; tevens worden gegevens uit de Enquête Beroepsbevolking en de Verzekerenadministratie gebruikt. Deze lonen kunnen licht afwijken van de lonen die berekend worden op basis van vragenlijsten die door werkende personen zijn ingevuld. Personen kunnen hun loon minder

---

<sup>3</sup> Zie voor deze alinea Keuzenkamp, Saskia en Ko Oudhof. 2000. *Emancipatiemonitor 2000*. Den Haag, CBS/SCP

<sup>4</sup> Bijlage 2 bevat enkele definities van belangrijke begrippen op dit terrein.

nauwkeurig invullen, omdat ze een toeslag vergeten of een getal niet goed invullen. Hier gaan we kort in op de gegevens van het CBS.

In tabel 3 is te zien dat in 1999 het gemiddeld bruto loon van mannelijke werknemers fl. 36,79 en van vrouwelijke werknemers fl. 25,62 per uur bedraagt. Het uurloon van vrouwen is gemiddeld dus 30% lager dan dat van mannen. Dit verschil is in de afgelopen vier jaar groter geworden. In 1995 was het nog geen 28%. De mannenlonen zijn meer gestegen dan de vrouwenlonen. De oorzaken zijn niet bekend; daarvoor zou nader onderzoek nodig zijn. Volgens tabel 3 is het gemiddelde uurloon het hoogst in de delfstoffenwinning, gevolgd door de energie- en waterleidingbedrijven. Het gemiddelde uurloon is het laagst in de landbouw, bosbouw en visserij, gevolgd door de handel, horeca en reparatie. Gedeeltelijk ligt de oorzaak van deze verschillen in de leeftijdsopbouw in de sectoren. Zo is de gemiddelde leeftijd in de energie- en waterleidingbedrijven veel hoger dan in de handel en dit heeft een verhogend effect op het gemiddelde uurloon. Voor een ander deel ontstaan verschillen omdat de CAO-lonen per sector variëren.

Tabel 3 Bruto lonen per uur van werknemers in 1995 tot en met 1999 naar geslacht en sector (in gulden)

	1995	1997	1998*	1999*
Vrouwen	23,05	24,18	24,83	25,62
Mannen	31,86	34,02	35,52	36,79
Landbouw, bosbouw en visserij	21,60	23,48	24,88	25,17
Delfstoffenwinning	47,14	48,66	50,18	52,58
Industrie	29,86	31,81	32,89	33,70
Energie- en waterleidingbedrijven	36,78	40,24	41,39	42,90
Bouwnijverheid	28,17	30,27	31,75	32,73
Handel, horeca en reparatie	23,95	25,52	26,16	26,97
Vervoer, opslag en communicatie	28,21	30,89	32,20	33,03
Financiële en zakelijke dienstverlening	29,27	30,64	32,12	33,80
Overheid	35,68	38,96	40,40	41,84
Zorg en overige dienstverlening	27,94	28,66	29,61	30,57
Totaal	28,93	30,71	31,83	32,89

Bron: CBS, [http://www.cbs.nl/nl/cijfers/kerncijfers/sip\\_a410.htm](http://www.cbs.nl/nl/cijfers/kerncijfers/sip_a410.htm)

\* voorlopige cijfers

## 2.4 BELONINGSVERSCHILLEN TUSSEN MANNEN EN VROUWEN

Het begrip beloningsverschil is een term uit de economische wetenschap en kan betrekking hebben op verschillen naar regio, leeftijdsgroepen, sectoren, sekse, etniciteit of andere kenmerken. Beloningsverschillen worden meestal in twee stappen geanalyseerd: eerst wordt onderzocht welke factoren het loon van mannen en van vrouwen afzonderlijk beïnvloeden en vervolgens wordt gekeken in hoeverre deze factoren ook het onderlinge verschil beïnvloeden. Dat hangt ondermeer af van de getalsverhoudingen tussen beide groepen. Met statistische technieken is het mogelijk in detail te analyseren hoe groot de bijdrage van allerlei factoren aan het beloningsverschil is.

Er zijn in Nederland een aantal keren analyses gemaakt van het beloningsverschil tussen mannen en vrouwen. Zo is in een studie op basis van het Sociaal-economisch Panel van het CBS eerst gekeken naar factoren die de lonen van mannen en vrouwen afzonderlijk beïnvloeden en vervolgens hoe deze factoren het beloningsverschil tussen beiden beïnvloeden.

vloeden.<sup>5</sup> Veel factoren vergroten het verschil, maar er zijn ook factoren die het verschil verkleinen. Uit de analyse blijkt dat segregatie naar beroep, gemeten naar vijf kenmerken, de belangrijkste oorzaak is van het verschil. Ten eerste werken vrouwen vaker in vrouwenberoepen en mannen vaker in mannenberoepen. Dat zou op zich geen probleem zijn, ware het niet dat de beloning in vrouwenberoepen is lager. Het percentage vrouwen in een beroep is van grote invloed op het beloningsverschil. Binnen beroepen zijn er nauwelijks beloningsverschillen tussen mannen en vrouwen. Ten tweede werken vrouwen gemiddeld op lagere functieniveaus dan mannen, maar ook als vrouwen op hetzelfde functieniveau werken als mannen verdienen ze iets minder. Functieniveau vergroot het beloningsverschil substantieel. Ten derde hebben mannen vaker dan vrouwen een leidinggevende positie én als vrouwen al een leidinggevende positie hebben, dan hebben zij daar financieel veel minder profijt van dan mannen. Voor vrouwen loont het, in letterlijke zin, niet om een leidinggevende positie te vervullen. Leidinggeven vergroot het beloningsverschil. Ten vierde is gekeken naar het aantal uren, maar noch het uurloon van vrouwen noch dat van mannen wordt significant beïnvloed door het aantal uren dat zij werken. Arbeidsuren dragen niet bij aan de verklaring van het beloningsverschil. Ten vijfde heeft het werken in de publieke sector een negatieve invloed op het loon van mannen, niet op dat van vrouwen. Omdat er relatief veel meer vrouwen in de publieke sector werken verkleint dit kenmerk het beloningsverschil. Verder verkleinen de factoren opleidingsniveau, opleidingsrichting en leeftijd het beloningsverschil enigszins. Loopbaanonderbreking wegens terugtrekking van de arbeidsmarkt pakt in financiële zin negatief uit voor vrouwen en niet voor mannen. Daarentegen pakt loopbaanonderbreking wegens werkloosheid financieel negatief uit voor mannen en niet voor vrouwen. Per saldo draagt loopbaanonderbreking nauwelijks bij aan het beloningsverschil. Het ontberen van een partner is voor mannen financieel nadelig, niet voor vrouwen. Daardoor verkleint deze factor het beloningsverschil. Het hebben van kinderen is financieel nadelig voor vrouwen, niet voor mannen. Deze factor vergroot het beloningsverschil. Tenslotte vergroten urbanisatiegraad en regio het beloningsverschil enigszins.

Uit bovengenoemde studie blijkt hoe belangrijk beroepen zijn voor de verklaring van lonen. Daarmee wordt de vraag over de beloningsverschillen tussen mannen en vrouwen dus deels herleid tot de vraag: waarom wordt in vrouwenberoepen minder verdiend dan in mannenberoepen? Maar het precieze probleem is vooralsnog niet duidelijk. Blijven de lonen in vrouwenberoepen als geheel achter bij die van mannenberoepen? Of hebben mannenberoepen een loonopbouw die 'steiler' is dan bij vrouwenberoepen, dat wil zeggen dat de aanvangssalarissen in mannen- en vrouwenberoepen weliswaar niet veel verschillen, maar dat de periodieken in de loonschalen in mannenberoepen meer stijgen dan in vrouwenberoepen? Met andere woorden: hebben vrouwenberoepen een platter loonleeftijdsprofiel dan mannenberoepen? Of worden de leidinggevende posities in mannenberoepen vaker ingedeeld in een hogere loonschaal dan bij vrouwenberoepen? Met andere woorden: stellen de politiemannen hardere looneisen dan de verpleegkundigen? Of zijn er tussen hooggekwalificeerde en laaggekwalificeerde beroepen bij de vrouwenberoepen minder beloningsverschillen dan bij de mannenberoepen? Met andere woorden, zijn er tussen mannenberoepen grotere beloningsverschillen dan tussen vrouwenberoepen? Hier zijn meer vragen gesteld dan beantwoord worden. In dit rapport verkennen we

---

<sup>5</sup> Bakker, B.F.M., K.G. Tijdens en J.W. Winkels. 1999. Gender, occupational segregation and wages in the Netherlands. *Netherlands Official Statistics*, Vol. 14, Winter, pp. 36-41.

eerst de lonen van vrouwen naar beroep. Daaronder vallen zowel vrouwenberoepen als beroepen waarin ongeveer evenveel mannen als vrouwen werken.

Met een laatste opmerking ronden we dit hoofdstuk af. Het komt regelmatig voor dat beloningsverschillen worden aangezien voor beloningsongelijkheid.<sup>6</sup> Dat is niet juist. Het begrip beloningsongelijkheid is een term uit het arbeidsrecht, in het bijzonder de Wet Gelijke Behandeling. Er mag tussen mannen en vrouwen geen sprake zijn van ongelijk loon voor gelijkwaardig werk, dat wil zeggen bij eenzelfde functie en, meestal, bij eenzelfde werkgever. Het begrip beloningsverschil komt uit de economische wetenschap. Door het gemiddelde uurloon van de mannelijke en de vrouwelijke beroepsbevolking uit te rekenen, kan het beloningsverschil tussen beide groepen worden aangegeven. Juist omdat mannen en vrouwen merendeels in verschillende beroepen en in verschillende bedrijfstakken werken is er dus wel sprake van beloningsverschillen, maar niet van beloningsongelijkheid.

---

<sup>6</sup> Tijdens, K.G. 2001. Het grote onderscheid tussen beloningsongelijkheid en beloningsverschillen. Zeggenschap, nr. 1

## 3 METHODOLOGISCHE VERANTWOORDING

### 3.1 DE VRAGENLIJST VAN DE VROUWENLOONWIJZER

In de enquête voor de Vrouwenloonwijzer (VLW) zijn zes clusters van vragen gesteld: A. Beroep en sector (6 vragen), B. De organisatie (7 vragen), C. Arbeidsgeschiedenis (6 vragen), D. Werktijden (7 vragen), E. Arbeidscontract en loon (9 vragen), F. Persoonlijke vragen (10 vragen) en G. Vragen naar zoekgedrag nieuwe baan (4 vragen). Als laatste is gevraagd hoe men wist van de enquête.<sup>7</sup> Het invullen van de vragenlijst kostte naar schatting 15-20 minuten. De enquête wordt hier kortweg aangeduid als de VLW-vragenlijst.

Er hoefde nergens een naam te worden ingevuld. De verwerking heeft anoniem plaatsgevonden. Op vrijwillige basis is zowel via het web als via de bladen aan de invullers gevraagd naast de postcode ook het huisnummer in te vullen. Op deze wijze zou het mogelijk zijn na loting een van de invullers een computer cadeau te doen. De invuller zou anders immers niet te traceren zijn geweest.

### 3.2 VERSPREIDING

De VLW-vragenlijst is op drie manieren verspreid. Ten eerste is de volledige vragenlijst bijgesloten voor abonnees van de vrouwenbladen Viva, Margriet, Libelle (totale oplage 2,4 miljoen). Ten tweede is de vragenlijst bijgesloten bij de FNV-ledenbladen: FNV Magazine en Horeca Info met een totale oplage van 800.000. Deze bladen gaan naar leden in de marktsector. Daar is ruwweg een derde van de FNV-leden vrouw. Ten derde is de vragenlijst verspreid via de websites [www.vrouwonline.nl](http://www.vrouwonline.nl) en [www.fnv.nl](http://www.fnv.nl). In een aantal FNV-ledenbladen waaronder die van de Aob (Het Onderwijsblad) en de Abvakabo (Aaneen) is geen vragenlijst bijgesloten maar wel veel redactionele aandacht geweest voor de internet-versie van de vragenlijst geweest. De oplage van de overige FNV bladen is 400.000. De vragenlijst heeft veel vrije publiciteit gegenereerd.

De vrouwen die de vragenlijst invulden via [www.vrouwonline.nl](http://www.vrouwonline.nl) of via Viva, Libelle, Margriet werden attent gemaakt op de mogelijkheid een computer te winnen. De vrouwen die via [www.fnv.nl](http://www.fnv.nl) de vragenlijst invulden hadden de optie om mee te gokken hoeveel vrouwen de vragenlijsten zouden invullen. De goede gok zou worden beloond met een 'Kerstpakket'. De vrouwen die de vragenlijst invulden via Viva, Margriet, Libelle konden gebruik maken van een antwoordnummer. De vrouwen die de vragenlijst invulden via de FNV-bladen moesten zelf een postzegel plakken.

De internet-versie van de vragenlijst mocht zich in een veel grotere belangstelling verheugen dan verwacht. Tussen 3 oktober 2000 vanaf 18.00 uur en 4 december tot 15.00 uur is 8.148 keer een poging ondernomen om de enquête in te vullen. Na het 'opschonen' van de data (zie ook paragraaf 3.3) bleven er 7.081 bruikbare lijsten over. Tabel 4 laat zien dat de meeste vragenlijsten via de websites zijn geretourneerd. Direct daarop volgen de vragenlijsten van de VNU-bladen en als derde de vragenlijsten via de FNV-bladen.

---

<sup>7</sup> Bijlage 5 bevat de vragenlijst.

Tabel 4 Welke versie ingevuld en indien via internet, hoe bent u bij de site terechtgekomen?  
(N=13.799)

	aantal	aantal	%	%
internet-versie, waarvan	7.081		51,3	
gelezen op <a href="http://www.fnv.nl">www.fnv.nl</a> )		2.544		35,9
gelezen in Libelle		1.149		16,2
gelezen in FNV uitgave		1.116		15,8
gelezen op WerkOnline		81		11,6
gelezen in Viva		60		8,5
gelezen in Margriet		53		7,5
niet ingevuld		32		4,5
VNU-bladen	5.905		41,8	
FNV-bladen	813		5,9	
TOTAAL	13.799	7.081	100	100

De response via de internet-versie roept de vraag op hoe vrouwen zo'n website vinden. Dat kon aangekruist worden. Uit tabel 4 blijkt dat ruim een derde bij de vragenlijst is terechtgekomen via de website van de FNV. Bijna de helft heeft het gelezen in een van de bladen van de organisaties die meededen aan het onderzoek: Libelle, een FNV uitgave, Viva en Margriet. De resterende groep heeft de site gevonden via WerkOnline of heeft geen antwoord ingevuld.

De vrouwen die invulden dat ze via de website van de FNV bij de internet-versie van de vragenlijst terechtgekomen waren, konden het antwoord specificeren. Uit tabel 5 blijkt dat de oproep via FNV Magazine en Aaneen, waaronder ook verwante publicaties als FNV Nieuwsberichten en Kader, veel response heeft opgeleverd. Berichtjes in dagbladen, waaronder ook veel regionale bladen, leiden eveneens tot veel bezoek aan de websites. Ook berichtjes in de gratis openbaar-vervoer-kranten Metro en Spits hadden bezoek tot gevolg. Bij diverse radioprogramma's en bij een enkel televisieprogramma was aandacht voor het onderwerp. Veel response werd getrokken via Internet, dat wil zeggen van mensen die surfden of die doorklikten. Tenslotte is een substantiële groep op de website gewezen door collega's, familieleden, vrienden en kennissen.

Tabel 5 Hoe bent U bij de internet-versie terechtgekomen? (alleen respondenten die antwoord 'via [www.fnv.nl](http://www.fnv.nl)' hebben aangekruist, N=2.544)

	aantal	%
FNV Magazine	499	19,6
Aaneen (FNV)	416	16,4
dagblad	256	10,0
radio	201	7,9
website	187	7,4
Vrouwonline	173	6,8
via collega	164	6,4
via vrienden	134	5,3
tijdschrift	52	2,0
Intermediair	48	1,9
via e-mail	48	1,9
via familie	48	1,9
Metro/Spits	47	1,8
anders	45	1,8
AOB Onderwijsblad (FNV)	43	1,7
via werk	36	1,4

anders	28	1,1
Avanta/Opzij	27	1,1
via mailinglist	24	0,9
via kennis	21	0,8
Horeca Info (FNV)	13	0,5
televisie	13	0,5
FNV berichtenservice	11	0,4
persbericht	10	0,4
TOTAAL	2.544	100

Welke groepen vrouwen vullen een vragenlijst in via internet, dus de computer-versie, en welke via de bladen, dus de papieren versie? Daartoe is een analyse gedaan op het databestand.<sup>8</sup> Dan blijkt dat de internet-versie significant vaker is ingevuld door vrouwen met een arbeidsduur vanaf 30 uur, met een dienstverband bij de huidige werkgever tot 5 jaar, met een hoog opleidingsniveau, met twee of meer promoties bij hun werkgever, met een bruto uurloon tot 20 gulden of met uitwonende kinderen. Daarentegen is de internet-versie significant minder vaak ingevuld door vrouwen met een arbeidsduur tot 20 uur, met een dienstverband vanaf 10 jaar, door herintreedsters, in de leeftijdsgroep vanaf 45 jaar, met een laag opleidingsniveau, door vrouwen werkzaam bij overheid/onderwijs/zorg, door vrouwen die geen promotie hebben gemaakt bij hun werkgever, met een bruto uurloon vanaf 30 gulden of vrouwen zonder kinderen. Het is moeilijk om uit deze resultaten een consistent beeld te vormen welke groepen internet gebruiken en welke niet. Er is niet eenduidig een bepaalde groep aan te wijzen. Internetgebruik is blijkbaar doorgedrongen tot groepen met zeer verschillende kenmerken. Tabel 6 bevat enkele kenmerken.

Tabel 6 *Verschillende kenmerken van vrouwen die de internet-versie en de papierenversie hebben ingevuld? (N=13.799)*

Welke vragenlijst ingevuld	papier	internet	totaal
arbeidsuren	27.5	32.1	29.9
herintreedsters	35%	20%	27%
leeftijd in jaren	40.8	35.9	38.2
opleiding in jaren na basisschool	6.3	7.0	6.7
bruto uurloon in gulden	29.33	26.93	28.03
met partner die meer dan 30 uur per week werkt	72%	72%	72%
thuiswonende of uitwonende kinderen	67%	50%	58%

### 3.3 OPSCHONEN VAN DE DATA

Om een goede dataset te verkrijgen dient deze te worden opgeschoond, dat wil zeggen dat niet volledig ingevulde vragenlijsten of onwaarschijnlijke data worden verwijderd. Dit is gebeurd ten aanzien van de volgende drie punten.

Ten eerste zijn onvolledig ingevulde vragenlijsten verwijderd. Alle respondenten die niet verder waren gekomen dan vraag 20 zijn uit het bestand gehaald. Dat bleek 864 maal het geval te zijn. Daaronder was een substantiële groep bezoekers van de internet-versie die niet verder was gekomen dan vraag 1 en die vermoedelijk meer uit belangstelling de vragenlijst geopend had dan met de intentie haar in te vullen.

<sup>8</sup> Bijlage 3 bevat de coëfficiënten van deze analyses.



Ten tweede zijn van respondenten die twee keer of vaker de vragenlijst ingevuld hadden, de te veel ingevulde lijsten verwijderd. Gemeten naar postcode was dit 778 keer het geval, die waren ingevuld door tezamen 338 respondenten. Daarvan bleek het bij een minderheid, ongeveer 10%, terecht te gaan om verschillende personen, meestal familieleden, waaronder veel zussen, maar ook moeder en dochter, of een enkele keer om respondenten die toevallig dezelfde postcode hadden. Dit viel te zien aan het geboortjaar. Bij een meerderheid van de gevallen ging het om respondenten die de vragenlijst twee tot zelfs zes keer (twee respondenten) hadden ingevuld. De belangrijkste reden daarvoor was dat ze de eerste keer de vragenlijst niet volledig hadden kunnen invullen, zoals de vrouw die meldde dat ze haar netto salaris nog even moest opzoeken. Een aantal keren betrof het volledig ingevulde vragenlijsten, vermoedelijk in verband met de te verloten computer. Een kleine groep vulde de vragenlijst voor de tweede keer in omdat er een verandering in hun leven was opgetreden, bijvoorbeeld een nieuwe baan. De mensen die de vragenlijst meer keren invulden zijn gelukkig heel consistent in hun antwoorden. Zelfs na anderhalve maand geven ze op vrijwel alle vragen nog dezelfde antwoorden.

Tenslotte is gecontroleerd of de respondenten voldeden aan de kenmerken van de beoogde doelgroep: werkende vrouwen. Daarbij zijn ruim honderd respondenten uit de dataset verwijderd. Daaronder waren 98 vragenlijsten die door mannen waren ingevuld. Verder waren er twee vrouwen die bij het beroep hadden ingevuld dat ze huisvrouw of moeder waren en die de vragen over arbeidsuren en de organisatie beantwoord hadden voor hun huishoudelijke taken. Vier vrouwen gaven aan dat ze in de WAO zaten of gepensioneerd waren.

Het doel van de vragenlijst is om de lonen van werkende vrouwen uit te rekenen. Daarbij gaat het om vrouwen die in loondienst werken. De uurlonen zijn uit te rekenen aan de hand van hun arbeidsuren en hun lonen en andere beloningselementen. Dat kan niet voor zelfstandigen. Zij ontlenen hun inkomen aan hun bedrijf en dat kan per jaar verschillen. Het is voor ons ondoenlijk hun inkomen om te rekenen naar een uurloon. Daarom zijn in het hoofdstuk over de lonen de gegevens van de 281 zelfstandigen buiten beschouwing gelaten. In de overige hoofdstukken zijn zij wel betrokken in de analyses. Het criterium voor een zelfstandig ondernemer is wanneer zij zichzelf zo definiëren in vraag 18, wanneer ze aangeven dat zij per opdracht, per keer, per stuk of per handeling worden betaald of wanneer zij in de vragen 1 en 2 naar sector en beroep aangeven dat zij zelfstandig ondernemer zijn. Tot de zelfstandigen rekenen we zowel de vrouwen met een eigen bedrijf, de meewerkende echtgenotes, de freelancers als de werksters/huishoudelijke hulpen die bij particulieren werken.

Na opschoning blijven 13.799 respondenten over waarmee voor dit rapport analyses zijn verricht. In de volgende hoofdstukken worden de resultaten van deze analyses besproken.

### **3.4 DE REPRESENTATIVITEIT VAN DE ENQUÊTE**

Zijn de antwoorden van de vrouwen die de VLW-vragenlijst invulden representatief voor alle werkende vrouwen in Nederland? Om dat na te gaan zijn de antwoorden op een aantal vragen vergeleken met gegevens over de beroepsbevolking in Nederland. Daarbij is gebruik gemaakt van de Enquête Beroepsbevolking 1999 van het CBS. Voor de bedrijfstakken, opleiding, leeftijd en arbeidsuren kunnen we de werkende vrouwen in loondienst met een arbeidsduur van tenminste 12 uur in onze enquête vergelijken met de En-

quête Beroepsbevolking 1999.<sup>9</sup> Dat doen we gedetailleerd in de hoofdstukken die over deze onderwerpen gaan; hier volgt een samenvatting.

Wat betreft de verdeling over bedrijfstakken komt de enquête redelijk overeen met de CBS-gegevens. In elke sector is de afwijking ten hoogste 3 procentpunten, met uitzondering van de handel, waar volgens het CBS 16% van de vrouwen werkt en in de enquête slechts 9%. Wat betreft het opleidingsniveau laat de enquête een oververtegenwoordiging zien van vrouwen met een Mavo-, Havo/Vwo-, Hbo- of Wo-opleiding, en een ondervertegenwoordiging van vrouwen met alleen basisonderwijs of met een Lbo- of Mbo-opleiding. De verschillen blijven onder de 10 procentpunten, behalve bij de vrouwen met een Mbo-opleiding. Volgens het CBS is dit voor 39% van de werkende vrouwen het geval en volgens de enquête voor 27%. Wat betreft leeftijden kent elke leeftijdsgroep de afwijking ten hoogste 3 procentpunten, met uitzondering van de 20-24-jarigen. Volgens het CBS valt 11% van de werkende vrouwen in deze leeftijdsgroep, terwijl dat in de enquête slechts 5% is. Tenslotte is bij de verdeling naar arbeidsduur te zien dat in de enquête sprake is van een ondervertegenwoordiging van 6 procentpunten van vrouwen met een werkweek van 12-19 uur en een oververtegenwoordiging van 4 procentpunten van vrouwen met een werkweek van 35 uur of meer.

---

<sup>9</sup> Bijlage 1 bevat de tabellen.

## 4 WERKENDE VROUWEN NAAR SECTOR, BEROEP EN OPLEIDING

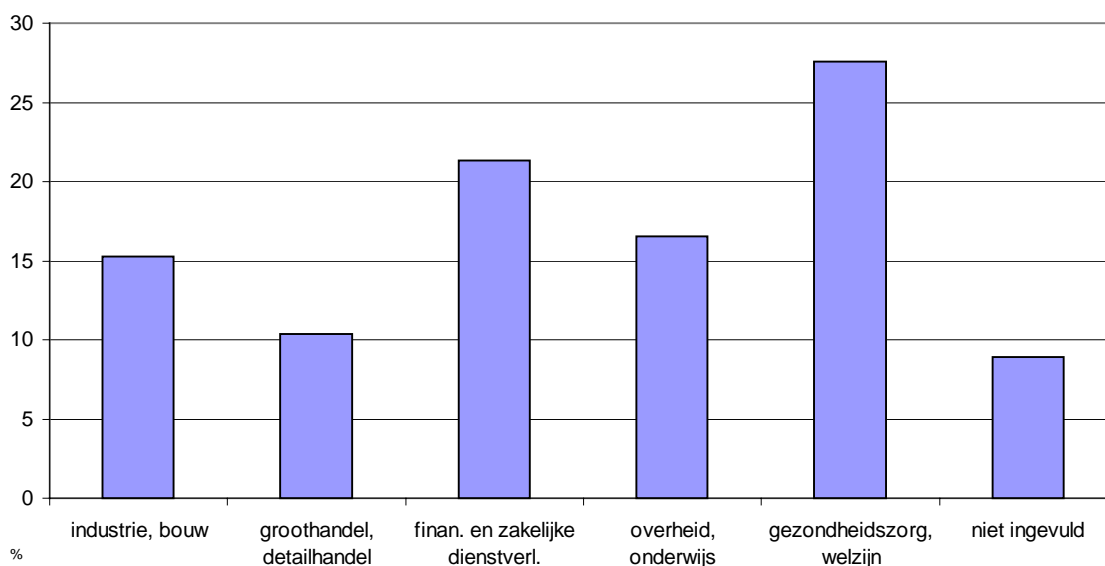
In het eerste blok van de VLW-enquête zijn vragen gesteld over de sector en het beroep waarin men werkt. Ook is gevraagd naar opleiding en opleidingsrichting. Dit hoofdstuk bevat de analyses van dit vragenblok.

### 4.1 SECTOR

In welke sector werkt U, zo luidde de eerste vraag. Voor de vragenlijst is gebruik gemaakt van de standaard bedrijfsindeling van het CBS (CBS, 1993).<sup>10</sup> Vrouwen die niet wisten tot welke sector het bedrijf waar ze werkten behoorde, hadden de mogelijkheid het type bedrijf in te vullen. Deze antwoorden zijn zoveel mogelijk gehercodeerd. Dit leverde 19 bedrijfstakken op, die tot vijf grote sectoren zijn samengevoegd (grafiek 1).

De grootste groep vrouwen uit het onderzoek werkt in een ziekenhuis, de gehandicaptenzorg en de overige gezondheidszorg (tabel 7). Dan volgen de zakelijke dienstverlening, het onderwijs, de overheidsdiensten en het bank- en verzekeringswezen. Aan de andere kant van het spectrum vinden we de kleine groep vrouwen die bij schoonmaakbedrijven

Grafiek 1 Procentuele verdeling naar sector (N=13.799)



<sup>10</sup> Enkele sectoren waarin veel vrouwen werken, zijn verder uitgesplitst. Zo is de sector gezondheids- en welzijnszorg in de enquête verder uitgesplitst naar (1) de ziekenhuizen, gehandicaptenzorg, overige gezondheidszorg; (2) verpleeg- en bejaardentehuizen; en (3) welzijnszorg, maatschappelijke dienstverlening, kinderopvang. Daarentegen zijn enkele sectoren met weinig vrouwen samengevoegd, waaronder de bouw- en de energiebedrijven. Bijlage 2 bevat een tabel waarin beide sectorindelingen naast elkaar zijn gezet.

en in particuliere huishoudens werken. In dit onderzoek is 2% van de vrouwen zelfstandig ondernemer. Zij zijn vooral te vinden in de media, de particuliere huishoudens, de land- en tuinbouw en de sector cultuur/sport/recreatie/vrije tijd. Daarentegen zijn er vrijwel geen zelfstandigen te vinden in de sectoren overheid en verpleeg- en bejaardentehuizen.

Tabel 7 Respondenten naar sector en bedrijfstak (N=13.799)

	%	N
<b>INDUSTRIE, BOUW</b>	15,3	2110
industrie	6,1	845
vervoer, post, telecommunicatie, reisorganisaties	4,2	577
bouw, energiebedrijven	2,1	286
media	2,0	275
landbouw, tuinbouw, visserij	0,9	127
<b>HANDEL EN HORECA</b>	10,4	1429
winkels, warenhuizen, supermarkten, detailhandel	5,9	808
groothandel, distributie	3,4	473
horeca	1,1	148
<b>FINANC. EN ZAKELIJKE DIENSTVERLENING</b>	21,4	2948
zakelijke dienstverlening, advocaten, makelaars, ICT	13,0	1796
bank- en verzekeringswezen, financiële dienstverlening	7,7	1063
schoonmaakbedrijven	0,6	89
<b>OVERHEID, ONDERWIJS</b>	16,5	2280
onderwijs	8,3	1142
rijksoverheid, provincies, gemeenten, rechterl. macht, politie	8,2	1138
<b>GEZONDHEIDSZORG, WELZIJN</b>	27,5	3801
ziekenhuizen, gehandicaptenzorg, overige gez-zorg	15,5	2143
welzijnszorg, maatschappelijke dienstverlening, kinderopvang	5,3	735
verpleeg- en bejaardentehuizen	4,4	609
cultuur, sport, vrije tijd, persoonlijke verzorging	2,1	295
bij particuliere huishoudens	0,1	19
<b>SECTOR NIET INGEDEELD/NIET INGEVULD</b>	8,9	1231
niet in te delen	4,1	571
niets ingevuld	4,8	660
<b>TOTAAL</b>	100	13799

## 4.2 BEROEP

Dit onderzoek gaat over lonen per beroep. In een vragenlijst is het echter ondoenlijk om respondenten te vragen hun beroep op te laten schrijven. Dan komen er bijna evenveel namen van beroepen als er respondenten zijn. Daarom is het van belang om bij de vraag naar het beroep goede antwoordmogelijkheden te geven. In de vragenlijst zijn tien beroepsgroepen onderscheiden. Iedere groep bestaat uit vier tot zes beroepen plus een antwoordmogelijkheid 'anders'. In de papieren versie kon de respondent de antwoordmogelijkheid 'anders' alleen aankruisen, maar in de internet-versie men ook de naam van het beroep invullen. Daarvan maakten meer dan 2.000 vrouwen gebruik. Deze zijn naar beste kunnen gehercodeerd, hetgeen leidde tot 19 extra beroepen.

In sommige beroepen werken veel respondenten, in andere weinig. Daarom is de lijst met beroepen is vervolgens ingekort tot die beroepen waarin tenminste 30 vrouwen werken. Dat zijn 55 beroepen plus een groep 'overig/niet ingevuld' (zie tabel 8). In bijlage 4 zijn de meeste analyses uit dit rapport uitgesplitst naar deze 55 beroepen; in de hoofdstukken beperken we ons tot de tien beroepsgroepen, waarin de beroepen zijn ingedeeld.

Binnen de functie van secretaresse/management assistente komt nogal eens een gecombineerde functie voor. Het gaat dan om secretaresses die ook administratief werk doen, ook receptioniste zijn of telefoniste. Zij zijn ingedeeld bij de groep secretaresses als ze meer dan de helft van hun tijd besteden aan het secretaresse-werk en anders bij de groep receptioniste/telefoniste of bij de groep administratieve medewerkers. Tot deze groep rekenen we ook de directieassistente. Daarnaast is een nieuw beroep toegevoegd, de office manager. Daartoe rekenen we ook de bureau manager en de kantoormanager.

Binnen de groep verpleegkundigen is geen onderscheid gemaakt naar specialisme binnen het beroep. Zo is de z-verpleegkundige, dialyse-verpleegkundige of kraamzorgverpleegkundige gerekend tot het beroep van verpleegkundige. Onder de groep productiepersoneel industrie vallen ook specialistische functies als modinette en machinaal borduurster.

Tijdens de voorbereiding is het aantal vrouwen in een ICT-beroep onderschat. Zo hebben vrouwen van desk-top-publishing (dtp) hun beroep gemaakt, zijn er vrouwen die op een helpdesk werken of die systeemontwikkelaar, applicatiebeheerder of ICT-specialist zijn. Voor deze laatste drie is het beroep ICT-specialist toegevoegd aan de lijst met beroepen.

Ruim een derde van de vrouwen heeft een administratief beroep (tabel 8). Daarbinnen vormen de administratief medewerker en de secretaresse/management-assistente veruit de grootste groep, gevolgd door de bank- of verzekeringsemployé en de receptioniste/telefoniste. Binnen de commerciële beroepen is de verkoopster/winkelbediende/caissière veruit de grootste groep. Binnen de hulpverlenende beroepen is de maatschappelijk of cultureel werker de grootste groep. In de juridische of bestuurlijke beroepen komt de P&O-functionaris en de beleidsmedewerker het meest voor. Binnen de verzorgende beroepen is de ziekenverzorgende en binnen de medische beroepen is de verpleegkundige het grootst. In de pedagogische beroepen is de onderwijzeres basisschool de grootste groep, direct gevolgd door de leerkracht/ docent/instructeur. Binnen de dienstverlenende beroepen is de schoonmaker het meest voorkomende beroep. In de taalkundig of culturele beroepen is journalist/redacteur het meest genoemd. Bij de industriële, agrarische en transportberoepen is productiepersoneel in de industrie het meest voorkomend. Er werken weinig vrouwen in deze traditioneel door mannen gedomineerde sector.

Zelfstandige ondernemers zijn vooral te vinden onder de fysio- of arbeidstherapeuten, onder de journalisten/redacteuren, onder de artsen/specialisten/psychiaters, onder de kelners/buffetbedienden/serveersters, onder de medewerkers land- of tuinbouw en onder de boekhouders. Het gaat hier vermoedelijk om zeer verschillende groepen zelfstandigen: free-lancers, vrouwen met een eigen praktijk, meewerkende echtgenotes of vrouwen zonder arbeidscontract die per keer betaald worden, zoals in de horeca. In een aantal beroepen komen helemaal geen zelfstandig ondernemers voor. Het gaat om de datatypiste, medewerker marketing, econoom/ accountant, huishoudelijk personeel in instellingen, schoonmaker, bibliotheekmedewerker, chauffeur bus/tram/auto, intercedent, account manager en apothekersassistent.

Tabel 8 Respondenten naar beroep (N=13.799)

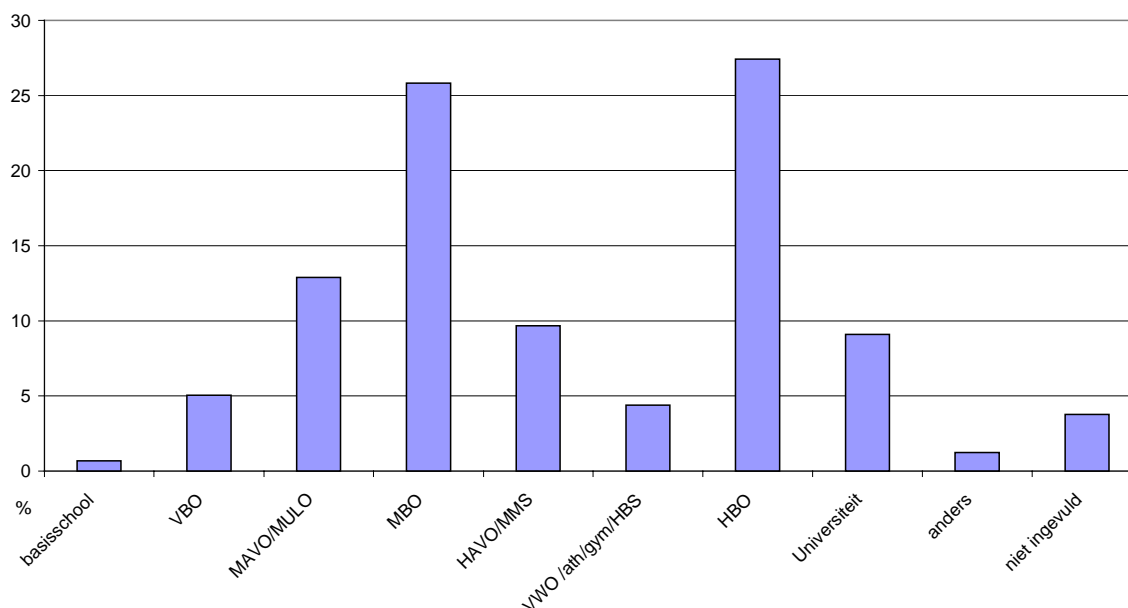
	%	N
<b>1 ADMINISTRATIEVE BEROEPSGROEP</b>	<b>36,7</b>	<b>5067</b>
administratief medewerker	12,5	1731
secretaresse, management-assistente	12,4	1715
bank- of verzekeringsemployé	2,4	333
receptioniste, telefoniste	2,1	295
office manager	0,5	63
datatypiste	0,3	37
boekhouder	0,3	35
administratief overig	6,2	858
<b>2 COMMERCIELE BEROEPSGROEP</b>	<b>13,1</b>	<b>1808</b>
verkoopster, winkelbediende, caissière	3,2	441
PR- of communicatie medewerker	1,1	156
loketist, balie- of reisbureau-employé	1,0	135
marketing medewerker	1,0	134
verkoopchef, filiaalhouder	0,9	126
call-centre operator	0,6	82
account manager	0,4	50
intercedent	0,2	32
commercieel overig	4,7	652
<b>3 HULPVERLENENDE OF MAATSCHAPPELIJKE BEROEPSGROEP</b>	<b>3,9</b>	<b>533</b>
maatschappelijk of cultureel werker	1,0	141
welzijnswerker	0,3	48
hulpverlenend/maatschappelijk overig	2,5	344
<b>4 JURIDISCHE OF BESTUURLIJKE BEROEPSGROEP</b>	<b>7,7</b>	<b>1058</b>
P&O functionaris	1,8	251
beleidsmedewerker	1,8	247
jurist, advocaat	0,5	74
projectmanager	0,5	69
econoom, accountant	0,3	45
ICT-specialist	0,3	42
juridisch/bestuurlijk overig	2,4	330
<b>5 VERZORGENDE BEROEPSGROEP</b>	<b>4,7</b>	<b>644</b>
ziekenverzorgende	1,9	263
bejaardenverzorgende	0,9	120
gezinsverzorgende	0,6	76
kraamverzorgende	0,2	34
verzorgend overig	1,1	151
<b>6 MEDISCHE BEROEPSGROEP</b>	<b>9,1</b>	<b>1250</b>
verpleegkundige	4,2	575
dokters, tandarts, dierenarts-ass	1,0	141
wijkverpleegkundige, verloskundige	0,4	55
fysio- of arbeidstherapeut	0,2	34
arts, specialist, psychiater	0,2	34
apothekersassistent	0,2	33
medisch overig	2,7	378
<b>7 PEDAGOGISCHE BEROEPSGROEP</b>	<b>7,8</b>	<b>1070</b>
onderwijzeres basisonderwijs	2,6	364
leerkracht, docent, instructeur	2,3	319
kinderleidster, peuterwerker, oppas	1,1	152
pedagogisch overig	1,7	235
<b>8 DIENSTVERLENENDE BEROEPSGROEP</b>	<b>3,1</b>	<b>427</b>
schoonmaker, huishoudelijke hulp	0,6	88
kelner, buffetbediende, serveerster	0,4	60
huishoudelijk personeel in instellingen	0,3	35

dienstverlenend overig	1,8	244
<b>9 TAALKUNDIGE OF CULTURELE BEROEPSGROEP</b>	<b>2,8</b>	<b>382</b>
journalist, redacteur	0,9	120
bibliotheekmedewerker	0,6	84
voorlichter	0,3	40
taalkundig/cultureel overig	1,0	138
<b>10 INDUSTRIELE, AGRARISCHE OF TRANSPORT BEROEPSGROEP</b>	<b>3,1</b>	<b>434</b>
productiepersoneel industrie	0,8	104
chauffeur bus/tram/auto	0,3	47
medewerker land- of tuinbouw	0,2	31
industrieel/agrarisch/transport overig	1,8	252
<b>11 BEROEP NIET INGEDEELD/NIET INGEVULD</b>	<b>8,2</b>	<b>1127</b>
niet in te delen	0,1	15
niets ingevuld	8,1	1112
<b>TOTAAL</b>	<b>100</b>	<b>13.799</b>

### 4.3 OPLEIDING

De meeste vrouwen uit de enquête hebben een Hbo-opleiding afgemaakt, onmiddellijk gevolgd door de vrouwen met een Mbo-opleiding. Tezamen gaat het om meer dan de helft van de werkende vrouwen (53%). Daarnaast heeft ruim een kwart van de vrouwen een algemeen vormende opleiding, dus Mavo, Mulo, Havo, Mms, Vwo, Atheneum of Gymnasium (27%). In grafiek 2 is te zien dat de resterende groepen een universitaire opleiding hebben afgerond (9%), een lagere beroepsopleiding gevolgd (5%), de basisschool afgemaakt (1%), een andere opleiding gedaan of geen opleiding ingevuld.

Grafiek 2 Procentuele verdeling naar opleiding (N=13.799)



Om de representativiteit van de enquête te onderzoeken is de opleiding vergeleken met die van de werkzame vrouwen in de beroepsbevolking.<sup>11</sup> Dan blijkt dat er minder vrouwen met een laag opleidingsniveau de enquête ingevuld hebben dan verwacht zou mogen worden. Bijna 17% van de werkende vrouwen valt in de opleidingsgroepen basisonderwijs en voorbereidend beroepsonderwijs, terwijl dit in de enquête slechts 6% is. Daarentegen zijn vrouwen met een Mavo- of Havo/Vwo-opleiding oververtegenwoordigd in de enquête. Zij vormen 28% van alle vrouwen, terwijl zij in beroepsbevolking slechts 15% uitmaken. Vrouwen met een Mbo-opleiding zijn ondervertegenwoordigd (27% in de enquête en 38% in de beroepsbevolking). Daarentegen zijn vrouwen met een Hbo-opleiding oververtegenwoordigd (29% in de enquête en 21% in de beroepsbevolking). De vrouwen met een universitaire opleiding zijn zeer licht oververtegenwoordigd in de enquête. Het gemiddelde opleidingsniveau van vrouwen in de enquête is iets hoger dan in werkelijkheid in de Nederlandse beroepsbevolking.

#### **4.4 SECTOR EN BEROEP NAAR OPLEIDINGSJAREN**

Voor de berekeningen van de lonen is het handig om een getalsmatige indicator te hebben voor het opleidingsniveau in plaats van een opsomming van typen opleidingen. Daarom zijn de opleidingen gehercodeerd naar opleidingsjaren na de basisschool. Zo krijgt iemand met een Mavo-opleiding 4 jaren toegekend en iemand met een Vwo-opleiding 6. Deze opleidingsjaren gebruiken we in de volgende paragrafen onder meer om gemiddelden uit te rekenen, bijvoorbeeld het gemiddeld opleidingsniveau per beroepsgroep. Het gemiddeld opleidingsniveau van de vrouwen uit de enquête is 6,6 opleidingsjaren na de basisschool.

Vrouwen in het onderwijs hebben met gemiddeld ruim 8 opleidingsjaren de langste opleiding gehad, terwijl dit in de schoonmaaksector met gemiddeld bijna 5 jaren het laagste is. Kijken we naar de beroepen, dan hebben de juristen/advocaten met bijna 10 opleidingsjaren het langst gestudeerd. Zij worden gevolgd door de artsen/specialisten/psychiaters met gemiddeld 9,6 opleidingsjaren. De schoonmaker heeft met 3,8 jaren de kortste opleiding gevolgd. Het huishoudelijk personeel in instellingen, de kelner/buffetbediende/serveerster en het productiepersoneel industrie hebben 4,3 jaren opleiding gevolgd na de basisschool. De twee grootste beroepen zitten net onder het gemiddelde van 6,6 opleidingsjaren: de administratief medewerker heeft 5,4 en de secretaresse/management-assistente 6,0 opleidingsjaren.

Vrouwen komen steeds beter opgeleid op de arbeidsmarkt. De vrouwen die in de jaren '60 aan hun eerste baan begonnen, hadden gemiddeld 5,6 opleidingsjaren na de basisschool. De vrouwen die in de jaren '70 begonnen hadden al een gemiddeld aantal opleidingsjaren van 6,2. De vrouwen die in de jaren '80 begonnen hadden al 6,7 opleidingsjaren achter de rug, maar de vrouwen die in de jaren '90 begonnen spannen de kroon: zij hebben 7,6 opleidingsjaren.

---

<sup>11</sup> Zie tabel 1 van bijlage 1



## 4.5 MENINGEN OVER DE EIGEN FUNCTIE

In dit vragenblok zijn ook uitspraken over het werk voorgelegd.<sup>12</sup> Hier presenteren we eerst welke beroepen het meest en welke het minst de uitspraak ondersteunen. Daarna gaan we in op de resultaten van een statistische analyse welke groepen vrouwen welke meningen hebben.<sup>13</sup> In de analyses zijn alleen die factoren opgenomen die statistisch significante resultaten geven. In een logit analyse wordt de invloed van de ene factor gecontroleerd voor de andere. Bijvoorbeeld: als zowel een hoog opleidingsniveau als een voltijd baan een positieve invloed hebben op een uitspraak, dan is dat niet omdat veel voltijders een hoog opleidingsniveau hebben, maar omdat arbeidsduur ongeacht opleidingsniveau en opleidingsniveau ongeacht arbeidsduur invloed heeft.

In de analyses zijn vier clusters van verklarende factoren onderscheiden, namelijk:

- vier kenmerken van de persoon (leeftijd; opleiding; arbeidsduur; herintreedster),
- vijf kenmerken van de functie (aantal functies, promoties en dienstjaren bij de huidige werkgever; leidinggevende functie; collega's in dezelfde functie zijn merendeels mannen),
- vier kenmerken van de organisatie (bedrijfsomvang; groeiende werkgelegenheid bij de organisatie; reorganisaties in het afgelopen jaar; meer dan één vestiging)
- zes kenmerken van de thuissituatie (gehuwd/samenwonend; geen, thuiswonende of uitwonende kinderen; verantwoordelijk voor het huishoudinkomen; verantwoordelijk voor de huishouding; betaalde huishoudelijke hulp; houdt naast het werk voldoende tijd over voor zichzelf en gezin, familie en vrienden).

Met de uitspraak: 'mijn werk is in het afgelopen jaar interessanter geworden' is tweederde van de vrouwen het eens (67%). Vooral de account manager, econoom/accountant, projectmanager en office manager zijn het hiermee eens. Daarentegen vinden vooral de medewerker land- of tuinbouw, de datatypiste en de schoonmaker dat hun werk niet interessanter is geworden. Uit de statistische analyses blijkt het volgende. Wat betreft de persoonskenmerken is alleen de arbeidsduur van invloed: vrouwen met een baan van tenminste 30 uur onderschrijven deze uitspraak vaker en vrouwen die minder dan 20 uur werken juist minder vaak. Bijna alle vijf functiekenmerken zijn van invloed: vrouwen met een dienstverband tot 5 jaar, met twee of meer promoties, met een leidinggevende functie of met merendeels mannen als collega vinden vaker dat hun werk interessanter is geworden. Kijkend naar de vier bedrijfskenmerken, dan is te zien dat in bedrijven met de groeiende werkgelegenheid vrouwen vaker vinden hun werk interessanter is geworden. Tenslotte de zes kenmerken van de thuissituatie: vrouwen die een betaalde huishoudelijke hulp hebben vinden vaker dat hun werk interessanter is geworden, terwijl vrouwen die verantwoordelijk zijn voor de huishouding deze mening juist vaker niet zijn toegeedaan. Geen invloed op de uitspraak hebben de aanwezigheid van partner of kinderen.

Met de uitspraak 'in mijn loopbaan heb ik goede loopbaanmogelijkheden' is ruim een derde het eens (39%). Ze wordt ondersteund door vrijwel dezelfde beroepen: account manager, econoom/accountant, projectmanager en intercedent. Daarentegen zijn vooral de onderwijzeres basisonderwijs, schoonmaker en apothekersassistent het niet eens met de uitspraak. Uit de statistische analyses blijkt het volgende. Wat betreft de persoonskenmerken is leeftijd en arbeidsduur van invloed: vrouwen tot 30 jaar of met een baan

---

<sup>12</sup> In bijlage 4 staan tabellen waarin deze meningen zijn uitgesplitst naar beroep.

<sup>13</sup> Bijlage 3 bevat de coëfficiënten van deze analyses.

van tenminste 30 uur vinden vaker dat ze goede loopbaanmogelijkheden hebben, terwijl vrouwen van 45 jaar of ouder dit juist minder vaak vinden. Wat betreft de functie zijn vier van de vijf kenmerken van invloed: vrouwen met een dienstverband tot 5 jaar, met twee of meer promoties, met een leidinggevende functie en met merendeels mannelijke collega's vinden vaker dat hun loopbaanmogelijkheden goed zijn. Kijkend naar de bedrijfskenmerken, dan is het volgende van belang: vrouwen in bedrijven met meer dan 500 werknemers, in bedrijven met groeiende werkgelegenheid en in bedrijven met meer dan een vestiging vinden vaker dat ze goede loopbaanmogelijkheden hebben. Wat betreft de thuissituatie zijn slechts twee kenmerken van invloed: vrouwen met een huishoudelijke hulp vinden vaker dat ze goede loopbaanmogelijkheden hebben, terwijl vrouwen die verantwoordelijk zijn voor de huishouding dat juist niet vinden.

De derde uitspraak luidt: 'mijn baan komt de komende jaren te vervallen'. Hiermee is minder dan een tiende het eens (9%). Vooral de lokettiste, de datatypiste en de medewerker land- of tuinbouw geven aan dat dit voor hen het geval is. Daarentegen zegt niemand van de boekhouders, fysio- en arbeidstherapeuten, kraamverzorgenden en wijkverpleegkundigen/ verloskundigen dat hun baan komt te vervallen. Met de statistische analyses is deze uitspraak moeilijker te voorspellen dan de voorgaande twee. Geen van de vier persoonskenmerken is van belang. Wat betreft de functiekenmerken blijkt dat vrouwen met een leidinggevende functie vaker denken dat hun functie komt te vervallen. Wat betreft de bedrijfskenmerken verwachten vrouwen in bedrijven met een groeiende werkgelegenheid minder vaak en in bedrijven met reorganisaties juist vaker dat hun functie komt te vervallen. Kijkend naar de kenmerken van de thuissituatie blijkt dat vrouwen met uitwonende kinderen vaker verwachten dat hun functie komt te vervallen.

'Ik wil cursussen volgen voor mijn werk' is de vierde uitspraak. Daar is meer dan vier op de vijf vrouwen het mee eens (84%). Alle ICT-specialisten zeggen dat ze dit willen, gevolgd door de apothekersassistenten en de intercedenten. Daarentegen geven de chauffeur bus/tram/auto, schoonmaker en medewerker land- of tuinbouw het minst aan dat ze cursussen willen volgen. Kijkend naar de statistische analyse is te zien dat vrouwen met een baan van tenminste 30 uur of met een hoog opleidingsniveau vaker cursussen willen volgen. Drie functiekenmerken zijn van belang: vrouwen met één functie bij de werkgever of met een dienstverband van tenminste 10 jaar willen geen cursussen volgen. Daarentegen willen vrouwen met een dienstverband tot vijf jaar of in een leidinggevende functie juist wel cursussen volgen. Kijkend naar de bedrijfskenmerken blijkt dat vrouwen in bedrijven met groeiende werkgelegenheid of waar reorganisaties hebben plaatsgevonden vaker cursussen willen volgen, terwijl vrouwen in bedrijven met minder dan 100 werknemers vaker geen cursussen willen volgen. Tenslotte, kijkend naar de thuissituatie, blijkt dat vrouwen met uitwonende kinderen vaker geen cursussen willen volgen.

Tenslotte is de uitspraak voorgelegd of men een leidinggevende functie zou willen hebben. Daar schaarst ruim een op de drie vrouwen zich achter (39%). Hierbij scoren de verkoopchef/filiaalhouder, office manager en projectmanager het hoogst. Meer dan 80% van de vrouwen in deze beroepen wil leiding geven. Daarentegen scoren de datatypiste, kraamverzorgende en chauffeur bus/tram/auto het laagst. Minder dan 20% van hen ambiëert een leidinggevende functie. Uit de statistische analyses blijkt dat drie van de vier persoonskenmerken van invloed zijn op de uitspraak. Vrouwen tot 30 jaar, met een hoog opleidingsniveau of met een werkweek van tenminste 30 uur willen vaker een leidinggevende functie. Daarentegen willen vrouwen van 45 jaar of ouder, met een laag opleidingsniveau of met een werkweek tot 20 uur dit juist minder vaak. Wat betreft de functie-

kenmerken blijkt dat vrouwen met een dienstverband tot 5 jaar, met een leidinggevende functie of met merendeels mannelijke collega's vaker een leidinggevende functie willen. Daarentegen willen vrouwen die hun eerste functie bij de werkgever vervullen juist minder vaak leiding geven. Geen enkel bedrijfskenmerk is van invloed op de uitspraak. Wel zijn drie van de zes thuiskenmerken van invloed. Vrouwen die verantwoordelijk zijn voor het huishoudinkomen of met een betaalde huishoudelijke hulp willen vaker een leidinggevende functie. Daarentegen ambiëren vrouwen zonder kinderen minder vaak een leidinggevende functie.

## 5 DE ORGANISATIES WAAR VROUWEN WERKEN

*In het tweede blok van de VLW-enquête zijn vragen gesteld over de organisatie waar men werkt. Het gaat dan om de bedrijfsgrootte, het percentage vrouwen en de ontwikkeling van de werkgelegenheid. Ook is gevraagd naar de duur van het dienstverband, het aantal functies bij de werkgever en leidinggevende aspecten van de functie. Dit hoofdstuk bevat de analyses van dit vragenblok.*

### 5.1 BEDRIJFSGROOTTE EN PERCENTAGE VROUWEN

De bedrijfsgrootte is van belang voor iemand's loopbaan of leidinggevende positie. Immers, kleine bedrijven kennen minder hiërarchische niveaus dan grote bedrijven. Ook het percentage vrouwen in een organisatie is in dit verband belangrijk. Organisaties waarin veel vrouwen werken hebben vaak minder hiërarchische niveaus dan organisaties waarin veel mannen werken. Daarom komt eerst de bedrijfsgrootte en het percentage vrouwen in de organisatie aan de orde.

Kijkend naar bedrijfsgrootte blijkt dat een op de drie vrouwen in een organisatie met 10 tot 100 medewerkers werkt (tabel 9). Bijna een op de vier werkt in een organisatie met 100 tot 500 werknemers. Een op de zeven werkt bij een organisatie met 1000-5000 werknemers. Een op de tien werkt bij een hele kleine organisatie met minder dan 10 werknemers of bij een organisatie met 500-1000 werknemers.

De grootste organisaties waar vrouwen werken zijn te vinden in de sector vervoer, post en telecommunicatie met grote bedrijven als KPN en in de sector ziekenhuizen, gehandicaptenzorg en overige gezondheidszorg. Het zal dan ook niet verbazen dat de vooral de gezinsverzorgende, verpleegkundige en wijkverpleegkundige bij de grootste organisaties werken. De kleinste organisaties zijn vooral te vinden in de land- en tuinbouw en bij de medewerkers in de land- en tuinbouw.

Tabel 9 Aantal medewerkers en percentage vrouwen in de organisatie (N=13.799)<sup>14</sup>

PERC VROUWEN		0-24%	25-49%	50-74%	75-100%	TOTAAL
BEDRIJFSGROOTTE		%	%	%	%	%
< 10 werknemers	%	3.2	1.6	2.6	4.5	11.8
10-100	%	8.9	7.9	8.7	8.9	34.3
100-500	%	4.7	6.7	6.3	5.2	22.9
500-1000	%	1.6	2.4	3.1	3.2	10.2
1000-5000	%	1.9	3.5	4.7	3.9	14.0
> 1000	%	1.7	2.3	1.9	1.0	6.8
TOTAAL	%	21.8	24.4	27.2	26.6	100.0

Vrouwen vormen bijna 40% van de beroepsbevolking. Als vrouwen evenwichtig verdeeld in alle bedrijven en instellingen zouden werken, zou het percentage vrouwen in elke organisatie ook 40% zijn. Dit is niet het geval. Er zijn veel organisaties met voornamelijk vrouwen of juist voornamelijk mannen in dienst. Kijkend naar het percentage vrouwen in de organisatie, dan is in tabel 9 te zien dat ruim een kwart van de vrouwen in

<sup>14</sup> De samenhang tussen bedrijfsgrootte en percentage vrouwen is Chisquare = 438.18, df=15, sign = .000.

een bedrijf werkt met 50-75% vrouwen en nog eens ruim een kwart in een bedrijf met meer dan 75% vrouwen. In organisaties in de welzijnszorg en de maatschappelijke dienstverlening, verpleegtehuizen en ziekenhuizen werken relatief veel vrouwen. Aan de andere kant van het spectrum vinden we bouw- en energiebedrijven en industrie waar mannen sterk in de meerderheid zijn. Bedrijfsgrootte en percentage vrouwen in de organisatie hangen met elkaar samen: in kleinere organisaties werken procentueel minder vrouwen dan in grotere organisaties.

## 5.2 DUUR DIENSTVERBAND, AANTAL FUNCTIES EN LOOPBAAN

In de enquête is ook gevraagd hoe lang men bij de huidige werkgever werkt (tabel 10). Gemiddeld bedraagt de duur van het dienstverband 7,2 jaar. Meer dan de helft van de vrouwen is vijf jaar of korter bij de huidige werkgever in dienst. Eveneens meer dan de helft van de vrouwen vervult de eerste functie bij de huidige werkgever, terwijl een kwart met de tweede functie bezig is. Gemiddeld hebben de vrouwen 1,8 functies bij hun huidige werkgever vervuld. Het ligt voor de hand dat dienstverband en functies samenhangen: naarmate het dienstverband toeneemt, is de kans op meer functies groter.<sup>15</sup> Toch werkt nog altijd een kwart van de vrouwen die al meer dan 20 jaar in dienst zijn bij hun werkgever in hun eerste functie. Dit komt vooral bij twee beroepen veel voor: de verpleegkundige en de onderwijzeres basisschool.

Er is ook gevraagd of men promotie heeft gemaakt bij de huidige werkgever. Gemiddeld hebben de vrouwen 0,5 promoties gehad. Meer dan de helft heeft geen promotie gemaakt en een kwart één keer. Naarmate de duur van het dienstverband toeneemt wordt de kans groter dat men één of meer promoties heeft gehad.<sup>16</sup> Bij een dienstverband van 10 jaar of meer hebben vooral de economen/accountants, office managers, P&O functionarissen, journalisten/redacteuren en projectmanagers promotie gemaakt. Naarmate men meer functies heeft vervuld is de kans op promotie nog groter.<sup>17</sup> Van de vrouwen met drie of meer functies bij de huidige werkgever maakten vooral de account managers, voorlichters en office managers promotie.

Tabel 10 Gemiddeld aantal functies, promoties en leidinggevende functie naar duur dienstverband in 5 jaars-groepen (N=13.799)

IN DIENST BIJ HUIDIGE WERKGEVER SINDE	%	hoeveel functies vervuld	hoe vaak promotie gemaakt <sup>18</sup>	hoeveel personen leidinggevend <sup>19</sup>
voor 1975	3	2,9	1,0	0,7
1975-1979	5	2,8	0,9	0,6
1980-1984	6	2,6	0,8	0,5
1985-1989	13	2,3	0,7	0,5
1990-1994	18	2,0	0,6	0,5
1995-1999	39	1,5	0,4	0,4
2000	13	1,2	0,1	0,3
niet ingevuld	2			
<b>TOTAAL/GEMIDDELD</b>	<b>100</b>	<b>1,8</b>	<b>0,5</b>	<b>0,4</b>

<sup>15</sup> Pearson Correlation .403, sign = .000.

<sup>16</sup> Pearson Correlation .312, sign = .000.

<sup>17</sup> Pearson Correlation .607, sign = .000.

<sup>18</sup> Dit is een schaal van 0 (geen promotie gemaakt) naar 2 (twee of meer keer promotie gemaakt).

<sup>19</sup> Dit is een schaal van 0 (geeft geen leiding), 1 (leiding aan 1-4 personen), 2 (5-9 personen), 3 (10-25 personen) naar 4 (meer dan 25 personen).

Drie kwart van de vrouwen heeft geen leidinggevende functie. Ruim een op de tien geeft leiding aan 1-4 personen, een ruime 4% geeft leiding aan 5-9 personen en eveneens 4% doet dit aan 10-25 personen. Tenslotte geeft 2,5% leiding aan meer dan 25 personen. Het vervullen van een leidinggevende functie hangt nauwelijks samen met de duur van het dienstverband, wel enigszins met het aantal functies en iets sterker met het aantal promoties.<sup>20</sup>

### 5.3 KENMERKEN VAN DE ORGANISATIE

In dit vragenblok zijn ook een aantal uitspraken over de organisatie voorgelegd: neemt de werkgelegenheid bij de werkgever toe of af, vonden er reorganisaties plaats in het afgelopen jaar, zijn er meer vestigingen en zijn collega's in dezelfde functie merendeels mannen? In tabel 11 zijn de uitspraken uitgesplitst naar bedrijfsgrootte, percentage vrouwen in de organisatie en sector. In bijlage 4 is een tabel opgenomen waarin de uitspraken zijn uitgesplitst naar beroep. Vrouwen- en mannenbedrijven verschillen in een aantal opzichten van elkaar. In bedrijven met veel vrouwen groeit de werkgelegenheid vaker en daalt ze minder vaak. In bedrijven met veel of juist weinig vrouwen vinden minder vaak reorganisaties plaats dan in bedrijven waarin de aantallen mannen en vrouwen elkaar niet zoveel ontlopen.

Tabel 11 *Percentage vrouwen dat het eens is met de uitspraak, uitgesplitst naar bedrijfsgrootte, percentage vrouwen en sector (N=13.799)*

	werkgelegen- heid groeit % eens	werkgelegen- heid neemt af % eens	er vonden reor- ganisaties plaats % eens	meer dan één vestiging % eens	collega's me- rendeels man % eens
<b>BEDRIJFSGROOTTE</b>					
< 10 werknemers	55	12	26	27	19
10-100	69	12	42	54	23
100-500	68	15	62	73	24
500-1000	67	17	72	81	21
1000-5000	66	18	76	83	23
> 5000	63	28	79	90	38
<b>PERCENTAGE VROUWEN</b>					
0-24%	68	16	51	63	52
25-49%	65	18	61	65	33
50-74%	63	17	57	64	12
75-100%	71	9	52	66	3
<b>SECTOR</b>					
industrie, bouw	66	20	56	70	38
handel, horeca	66	12	37	68	25
finan. en zak. dienstverl.	72	15	53	69	33
overheid, onderwijs	57	20	66	61	28
gezondheidszorg, welzijn	67	11	63	66	6
<b>TOTAAL</b>	<b>66</b>	<b>15</b>	<b>57</b>	<b>67</b>	<b>24</b>

<sup>20</sup> Pearson Correlations van aantal personen leidinggevend met duur dienstverband (.099, sign = .000), met aantal functies bij huidige werkgever (.165, sign = .000) en met aantal keren promotie gemaakt (.273, sign = .000).

Kijkend naar de sector, dan is te zien dat vrouwen in de financiële en zakelijke dienstverlening vaker dan anderen zeggen dat in hun bedrijf de werkgelegenheid groeit. Daarentegen zeggen vrouwen bij overheid en onderwijs het minst vaak dat de werkgelegenheid groeit. Bij overheid en onderwijs vinden wel veel reorganisaties plaats, terwijl dit in handel en horeca weinig voorkomt. In de industrie en bouw zeggen vrouwen het meest dat hun collega's merendeels mannen zijn, terwijl in de gezondheidszorg dit het minst voorkomt.

#### **5.4 ANALYSE VAN DE UITSPRAKEN OVER DE ORGANISATIE**

In deze paragraaf laten we zien welke beroepen het meest en welke het minst de uitspraak ondersteunen. Ook komen de resultaten van de statistische analyses aan de orde.<sup>21</sup> Daarbij wordt de invloed van de ene groep gecontroleerd voor de andere, zoals uiteengezet in paragraaf 4.5. Opnieuw is gekeken naar de vier clusters van verklarende factoren, namelijk kenmerken van de persoon, van de functie, van de organisatie en van de thuissituatie. Naast de eerder genoemde kenmerken zijn twee functiekenmerken aan de analyse toegevoegd, namelijk 'goede loopbaanmogelijkheden' en 'baan komt te vervallen'. Wat betreft de bedrijfskenmerken vervalt hier in de analyses uiteraard het te verklaren kenmerk als verklarende factor.

Met de uitspraak: 'bij mijn werkgever groeit de werkgelegenheid' is bijna tweederde van de vrouwen het eens (61%). Vooral de kraamverzorgende, econoom/accountant en gezinsverzorgende zijn het hiermee eens. Daarentegen zijn vooral de bibliotheekmedewerker, de arts/specialist/psychiater en de bank- of verzekeringsemployé het hier het minst mee eens. Uit de statistische analyses blijkt dat twee persoonskenmerken van belang zijn: vrouwen tot 30 jaar of met een dienstverband tot 5 jaar zeggen veel vaker dat in hun bedrijf de werkgelegenheid groeit, terwijl vrouwen met een dienstverband langer dan 10 jaar juist vaker zeggen dat de werkgelegenheid niet groeit. Dat is logisch, want juist in groeiende bedrijven werken meer mensen met een kort dienstverband. Wat betreft de functiekenmerken zeggen leidinggevende vrouwen en vrouwen met goede loopbaanmogelijkheden vaker dat de werkgelegenheid groeit, terwijl vrouwen die aangeven dat hun baan komt te vervallen dit juist minder vaak zeggen. Kijkend naar de bedrijfskenmerken blijkt dat vrouwen in bedrijven tot 10 werknemers en in bedrijven met reorganisaties vaker zeggen dat de werkgelegenheid niet groeit. Daarentegen zeggen vrouwen in bedrijven met meer dan één vestiging juist vaker dat de werkgelegenheid groeit. Geen van de kenmerken van de thuissituatie is van invloed op de uitspraak.

Met de uitspraak 'bij mijn werkgever neemt de werkgelegenheid af' is ruim een tiende het eens (13%). Dit wordt ondersteund door de bank- of verzekeringsemployé en de lo-kettist. Daarentegen zijn vooral de apothekersassistent en de kraamverzorgende het niet eens met de uitspraak. Uit de statistische analyses blijkt dat deze uitspraak deels het omgekeerde plaatje van de vorige uitspraak laat zien. Vrouwen met een dienstverband van tenminste 10 jaar of in de leeftijdsgroep vanaf 45 jaar zeggen vaker dat de werkgelegenheid afneemt, terwijl vrouwen tot 30 jaar en herintreedsters dit juist minder vaak zeggen. Kijkend naar de functiekenmerken, dan zeggen leidinggevenden of vrouwen met één

---

<sup>21</sup> Bijlage 3 bevat de coëfficiënten van deze analyses.

functie bij de werkgever minder vaak dat de werkgelegenheid daalt. Daarentegen zeggen vrouwen die drie of meer functies hebben vervuld vaker dat de werkgelegenheid daalt. Wat betreft de bedrijfskenmerken is alleen bedrijfsgrootte van belang: vrouwen in bedrijven met meer dan 500 werknemers zeggen vaker dat de werkgelegenheid daalt. Ook vrouwen die verantwoordelijk zijn voor het huishoudinkomen vinden vaker dat in hun organisatie de werkgelegenheid afneemt. Het zou ook kunnen zijn dat deze vrouwen hiervoor vaker bang zijn en daarom ook eerder dan anderen een afnemende werkgelegenheid zullen zien bij hun organisatie.

De derde uitspraak luidt: ‘bij mijn werkgever vinden reorganisaties plaats’. Hiermee is meer dan de helft het eens (52%). Vooral de arts/specialist/psychiater, de maatschappelijk of cultureel werker en de ICT-specialist geven aan dat dit bij hen het geval is. Daarentegen zeggen schoonmaker, medewerker land- of tuinbouw en de apothekersassistent dat dit bij hen nauwelijks het geval is. Uit de statistische analyses blijkt dat vrouwen met hoog opleidingsniveau of in de leeftijdsgroep van 45 jaar en ouder vaker aangeven dat er reorganisaties plaatsvinden, terwijl vrouwen met een laag opleidingsniveau of in de leeftijd tot 30 jaar dit juist minder vaak aangeven. Kijkend naar de functiekenmerken, dan is te zien dat de uitspraak vooral wordt ondersteund door vrouwen die drie of meer functies hebben vervuld, die merendeels mannelijke collega’s hebben of die aangeven dat hun baan komt te vervallen. Daarentegen zeggen vrouwen in hun eerste functie werken of die korter dan 5 jaar in dienst zijn minder vaak dat er reorganisaties plaatsvinden. Wat betreft de bedrijfskenmerken zeggen vrouwen in bedrijven met meer dan 500 werknemers of met meer dan één vestiging vaker dat er reorganisaties plaatsvinden, terwijl vrouwen in bedrijven tot 100 werknemers of in bedrijven waar de werkgelegenheid groeit dit juist minder vaak zeggen. Kijkend naar de thuissituatie, dan zeggen gehuwden/samenwonenden minder vaak dat er reorganisaties plaatsvinden.

‘De organisatie waar ik werk heeft meer dan één vestiging’ is de vierde uitspraak. Dat geldt voor meer dan drie op de vijf vrouwen (61%). De intercedent, verkoopchef, loketist, econoom/accountant en de wijkverpleegkundige/verloskundige werken vrijwel allemaal bij een organisatie met meerdere vestigingen. Daarentegen werken de dokters-/tandarts-/dierenarts-assistent, apothekersassistent en de medewerker land- of tuinbouw in overgrote meerderheid bij organisaties met slechts één vestiging. Kijkend wie in een organisatie met meerdere vestigingen werkt, zien we, gebaseerd op de statistische analyse, dat vrouwen met een hoog opleidingsniveau vaker in een bedrijf met slechts één vestiging werken. Kijkend naar functiekenmerken is te zien dat vrouwen met drie of meer functies of met goede loopbaanmogelijkheden vaker in een bedrijf met meerdere vestigingen werken. Daarentegen werken vrouwen met één functie bij de huidige werkgever vaker in een bedrijf met slechts één vestiging. Kijkend naar de bedrijfskenmerken is te zien dat vrouwen in bedrijven met 500 werknemers of meer, met groeiende werkgelegenheid of met reorganisaties vaker werkzaam zijn in bedrijven met meer vestigingen. Daarentegen hebben bedrijven tot 100 werknemers vaker één vestiging. De kenmerken van de thuissituatie doen in dit verband niet ter zake.

Tenslotte is de uitspraak voorgelegd of collega’s in dezelfde functie merendeels mannen zijn. Dat is het geval bij ruim een op de vijf vrouwen (22%). Hierbij scoren de chauffeur bus/tram/auto, ICT-specialist, econoom/accountant en de account manager het hoogst. Zo zeggen negen op tien chauffeurs dat hun collega’s merendeels mannen zijn. Daarentegen heeft geen van de wijkverpleegkundigen/verloskundigen, bejaardenverzorgenden, kinderleidsters, datatypisten, kraamverzorgenden, doktersassistenten en apothekersassisten-



ten aan dat hun collega's merendeels mannen zijn. Uit de statistische analyses blijkt dat qua persoonskenmerken vrouwen met een hoog opleidingsniveau of met een baan van tenminste 30 uur vaker mannelijke collega's hebben. Vrouwen tot 30 jaar, ouder dan 45, met een werkweek tot 20 uur of herintreedsters hebben minder vaak mannelijke collega's. Kijkend naar functiekenmerken blijkt dat vrouwen met twee of meer promoties of met goede loopbaanmogelijkheden vaker zeggen dat hun collega's merendeels mannen zijn. Het omgekeerde geldt voor vrouwen zonder promoties. Bedrijfskenmerken zijn in dit verband niet van belang, wel de kenmerken van de thuissituatie. Vrouwen met verantwoordelijkheid voor het huishoudinkomen of met een huishoudelijke hulp zeggen vaker dat ze merendeels mannelijke collega's hebben, terwijl vrouwen met verantwoordelijkheid voor de huishouding dit juist minder vaak zeggen.

## 6 DE ARBEIDSGESCHIEDENISSEN VAN VROUWEN

*In het derde blok van de VLW-enquête zijn vragen gesteld over de arbeidsgeschiedenis: Wanneer had u voor het eerst betaald werk, heeft u wel eens langer dan een jaar geen betaald werk gehad en wat was daarvan de reden, sinds wanneer verricht u weer betaald werk en wat vindt u van de combinatie arbeid en zorg? Dit hoofdstuk bevat de analyses van dit vragenblok.*

### 6.1 DE EERSTE WERKGEVER

De meeste vrouwen zijn met hun eerste baan begonnen toen ze 19 jaar waren (zie tabel 12, in bijlage 4 zijn de leeftijden uitgesplitst per beroep). De vrouwen die voor 1955 zijn geboren, waren meestal 18 jaar toen ze begonnen met werken. De vrouwen die tussen 1970 en 1975 zijn geboren waren 21 jaar. Dit komt doordat de jongere vrouwen gemiddeld een langere opleiding hebben gevolgd dan de oudere vrouwen. Van de vrouwen die in 1975 of later zijn geboren kunnen we nog niet precies aangeven op welke leeftijd de grootste groep is gaan werken, omdat zij niet een goede afspiegeling zijn van de totale groep. Immers, een deel van hen is nog niet klaar met de studie, werkt nog niet en heeft dus niet mee kunnen doen aan de enquête. Daardoor treedt een vertekening op van de leeftijdsmediaan.

Er zijn grote verschillen tussen de beroepsgroepen. Zo zijn de meeste vrouwen in de verzorgende of dienstverlenende beroepsgroep op 18-jarige leeftijd begonnen te werken. Daarentegen zijn de meeste vrouwen in de bestuurlijke of juridische beroepsgroep of in de taalkundig of culturele beroepsgroep pas op 22-jarige leeftijd begonnen. In de overige beroepsgroepen zijn de meeste vrouwen begonnen toen ze 19 jaar waren. Kijkend naar de sectoren, dan zijn in de detailhandel, de schoonmaakbedrijven en de verpleeg- en bejaardentehuizen de meeste vrouwen op 18-jarige leeftijd begonnen te werken. Daarentegen werken in het onderwijs de meeste vrouwen pas vanaf hun 21<sup>e</sup>.

Tabel 12 Geboortjaar en jaar eerste werkgever (N=13.799)<sup>22</sup>

GEBOREN	voor '50	1950-54	1955-59	1960-64	1965-69	1970-74	vanaf '75	TOTAAL
1 <sup>e</sup> WERKGEV.	%	%	%	%	%	%	%	%
voor 1965	50	1						6
1965-69	35	40	1					10
1970-74	7	45	32	0				12
1975-79	2	9	51	24	1			13
1980-84	2	2	12	50	16	0		13
1985-89	1	2	3	21	55	22	1	18
1990-94	2	1	1	5	24	43	22	15
1995-99	1	1	1	1	5	34	70	13
2000			0	0	0	0	8	1
TOTAAL	100	100	100	100	100	100	100	100
verdeling (%)	12	14	15	15	18	18	8	100
mediaan	18 jr	18 jaar	19 jaar	19 jaar	20 jaar	21 jaar	-	19 jr

<sup>22</sup> Chisquare = 28954.99, df=48, sign = .000.

Natuurlijk hangt de leeftijd waarop men met de eerste baan begint nauw samen met het opleidingsniveau. Vrouwen met 3-4 opleidingsjaren na de basisschool zijn gemiddeld op hun 18<sup>e</sup> jaar begonnen te werken. Vrouwen met 5-6 opleidingsjaren zijn op hun 19<sup>e</sup> jaar en vrouwen met 9-10 opleidingsjaren pas tussen hun 22<sup>e</sup> en 24<sup>e</sup> jaar begonnen te werken.

Ook bij gelijke opleidingsjaren verschilt de leeftijd van de eerste baan, afhankelijk van het decennium waarin men begon te werken. Vrouwen die in de jaren '60 hun eerste baan hadden, zijn gemiddeld een jaar jonger toen ze begonnen te werken dan vrouwen die in de jaren '70 aan hun eerste baan begonnen. En die zijn weer een jaar jonger dan de vrouwen die in de jaren '80 voor het eerst gingen werken. En op hun beurt zijn die weer een jaar jonger dan de vrouwen die in de jaren '90 begonnen te werken. Tussen de jaren '60 en de jaren '90 ligt ongeveer een verschil van vier jaren voor vrouwen met een gelijk aantal opleidingsjaren. Dat kan er op duiden dat veel oudere vrouwen op latere leeftijd weer naar school gegaan zijn, bijvoorbeeld de moedermavo, maar het kan er ook op duiden dat vrouwen nu gemiddeld iets langer doen over een zelfde opleiding dan enkele decennia geleden of dat opleidingen met ongeveer dezelfde naam nu langer duren, vergelijk de 3-jarige ULO met de 4-jarige MAVO.

## 6.2 LOOPBAANONDERBREKING

In de enquête is gevraagd of men langer dan een jaar geen betaald werk had gehad. Daarbij konden ook redenen voor die loopbaanonderbreking worden aangekruist. In tabel 13 staan de cijfers. Bijna vier op de tien vrouwen heeft haar loopbaan onderbroken (38%). Veruit het grootste deel hiervan is in verband met de opvoeding van kinderen en de zorg voor de huishouding. Een kleine groep heeft onderbroken in verband met andere redenen, waarvan onderbreking vanwege werkloosheid het meest genoemde antwoord is, gevolgd door cursussen of opleidingen. Tenslotte is er een kleine groep vrouwen die pas betaald werk is gaan verrichten na de geboorte van hun eerste kind. Een kwart van deze groep heeft daarna nog eens een periode niet gewerkt.

In tabel 13 is te zien dat de vrouwen die hun loopbaan hebben onderbroken vanwege kinderen/huishouding gemiddeld het oudst zijn, de minste opleidingsjaren na de basisschool hebben en het minste aantal uren werken. In veel opzichten lijken zij op de vrouwen die pas voor het eerst zijn gaan werken na de geboorte van hun kinderen. De vrouwen die niet hebben onderbroken zijn gemiddeld het jongst, werken de meest uren en hebben de meeste opleiding. Zij lijken in veel opzichten op de groep vrouwen die wel hun loopbaan hebben onderbroken, maar dan om andere redenen dan kinderen/huishouding. Het gaat dan meestal om onderbrekingen vanwege werkloosheid, arbeidsongeschiktheid of ziekte, opleiding of reizen.

Tabel 13 *Loopbaanonderbreking naar kinderen, opleiding na basisschool, leeftijd en arbeidsuren (N=2.889)*

	%	heeft kinderen	jaren opleiding	leeftijd	arbeids-uren
onderbroken vanwege kinderen/huishouding	24	100%	5,7	46,7	24,8
voor eerst gaan werken na geboorte 1 <sup>e</sup> kind	3	100%	6,2	45,5	28,0
onderbroken andere redenen/reden onbekend	10	48%	7,0	39,2	30,0
niet onderbroken	62	40%	7,0	34,5	31,8
TOTAAL/GEMIDDELD	100	58%	6,7	38,3	29,9

Tabel 14 laat de kenmerken zien van vrouwen die wel en die niet hun loopbaan onderbroken hebben. Vrouwen die onderbroken hebben vanwege kinderen/huishouding zijn gemiddeld op 18-jarige leeftijd begonnen te werken, terwijl vrouwen die niet hebben onderbroken dat pas op 20-jarige leeftijd deden. Vrouwen die hebben onderbroken vanwege kinderen/huishouding, deden dat meer dan 9 jaar. Zij zijn gemiddeld 39 jaar als ze bij hun huidige werkgever gaan werken. Daarentegen zijn de vrouwen die niet hebben onderbroken al op 27-jarige leeftijd in dienst gekomen bij hun huidige werkgever. Gemiddeld verschilt de duur van het dienstverband echter weinig tussen de vier groepen. De vrouwen die pas zijn gaan werken nadat hun eerste kind werd geboren, hebben in een kwart van de gevallen ook daarna nog hun loopbaan onderbroken. Als ze dat deden, duurde dat gemiddeld ruim 4 jaar.

Tabel 14 Loopbaanonderbreking naar arbeidsmarktgeschiedenis in gemiddelde jaren (N=13.799)

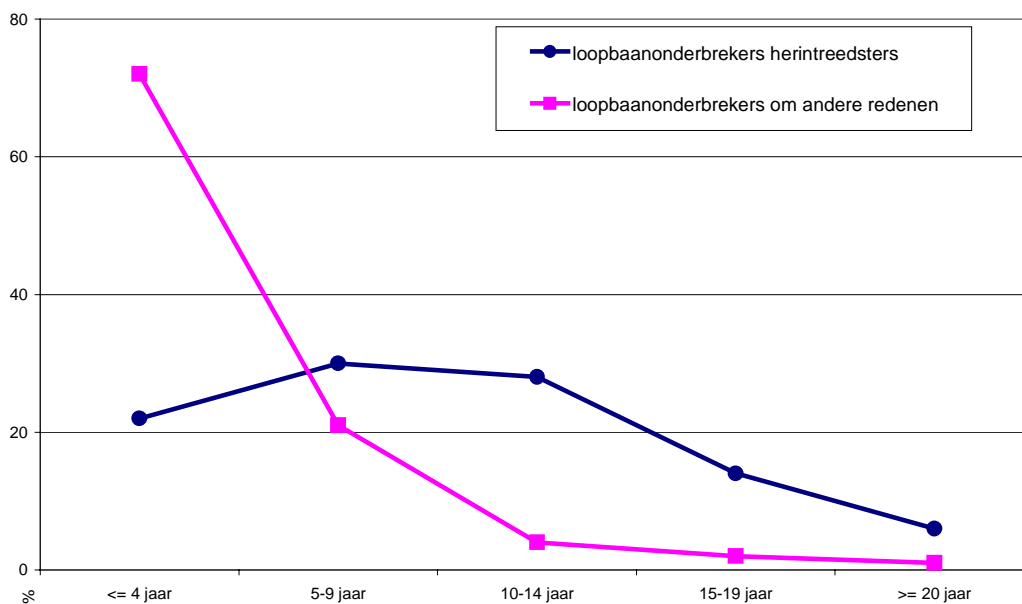
	leeftijd 1 <sup>e</sup> werkgever	duur onder- breking loopbaan	leeftijd in dienst huidige werkgever	duur dienstver- band huidige werkgever
onderbroken vanwege kinderen/huishouding voor eerst gaan werken na geboorte 1 <sup>e</sup> kind	18,0	9,6	39,5	7,2
onderbroken andere redenen/reden onbekend	32,2	4,5	38,1	7,3
niet onderbroken	19,5	3,7	33,1	6,0
TOTAAL/GEMIDDELD	20,2	-	27,1	7,3
	20,0	8,1	30,9	7,2

Met de term herintreedster worden vaak de vrouwen aangeduid die een aantal jaren hun loopbaan onderbroken hebben in verband met de zorg voor kinderen. Hier verstaan we onder herintreedsters de vrouwen die eerst hebben gewerkt, toen hebben onderbroken in verband met de zorg voor kinderen of huishouding en daarna opnieuw zijn gaan werken. Tot de herintreedsters rekenen we ook de vrouwen die pas zijn gaan werken na de geboorte van hun eerste kind. In dit onderzoek is 27% van de vrouwen herintreedster.

In de bijlage is een tabel opgenomen waaruit blijkt dat het percentage herintreedsters per beroep sterk verschilt. Het hoogste percentage herintreedsters is te vinden bij het huishoudelijk personeel in instellingen (70% is herintreedster). Daarna volgt de kelner/buffetbediende/ serveerster (61%), schoonmaker/huishoudelijke hulp (59%), gezinsverzorgende (53%), datatypiste (49%) en kraamverzorgende (48%). Daarentegen is het laagste percentage herintreedsters te zien bij de econoom/accountant (2%), voorlichter (5%), projectmanager (6%), account manager (6%), jurist/advocaat (7%) en marketing medewerker (8%). Kijken we naar de twee grootste beroepen in dit onderzoek, dan telt het beroep administratief medewerker meer herintreedsters dan gemiddeld (36%) en ligt het beroep secretaresse/management assistente op het gemiddelde (27%).

Hoe lang hebben herintreedsters hun loopbaan onderbroken? Dat is van belang omdat we verwachten dat de duur van de loopbaanonderbreking invloed heeft op het loon. Iemand die 30 jaar heeft onderbroken zal na herintreding minder verdienen dan iemand met gelijke kenmerken die maar 3 jaar heeft onderbroken. De lonen komen straks aan de orde, eerst gaan we in op de onderbrekingsduur (grafiek 3). Bijna drie op de vijf herintreedsters heeft haar loopbaan 5 tot 15 jaar onderbroken. Dat is veel langer dan bij de vrouwen die vanwege andere redenen hebben onderbroken. Zij hebben in grote meerderheid minder dan 5 jaar onderbroken.

Grafiek 3 Procentuele verdeling naar onderbrekingsduur (alleen onderbrekers, N=4.008)



Geheel volgens verwachting hebben de oudste vrouwen het langst hun loopbaan onderbroken. Meer dan de helft van de vrouwen geboren voor 1955 heeft meer dan tien jaar niet gewerkt. Van de vrouwen geboren vóór 1950 heeft zelfs 12,5% meer dan twintig jaar niet gewerkt. Daarentegen heeft meer dan tweederde van de vrouwen die tussen 1970 en 1975 zijn geboren korter dan vijf jaar onderbroken. Hieruit kan niet zonder meer geconcludeerd worden dat de onderbrekingsduur steeds korter wordt. Immers, een behoorlijk aantal vrouwen die in de jaren '60 en '70 zijn geboren zitten nog in de fase van de loopbaanonderbreking. De meeste van hen zullen in de komende jaren weer toetreden tot de arbeidsmarkt. Daarmee wordt de gemiddelde onderbrekingsduur van vrouwen geboren in de jaren '60 en '70 uiteraard langer.

### 6.3 DE HUIDIGE WERKGEVER

Bijna de helft van de vrouwen in het onderzoek is korter dan 5 jaar in dienst bij de huidige werkgever. Bijna een op de vijf is korter dan 10 jaar in dienst. Gemiddeld zijn de vrouwen 7,2 jaar in dienst. In tabel 15 is te zien dat in de financiële en zakelijke dienstverlening veel vrouwen werken met een kort dienstverband, terwijl vooral bij overheid en onderwijs veel vrouwen werken met een lang dienstverband. Dit plaatje zien we terug bij de beroepsgroepen. De vrouwen in de commerciële functies hebben relatief een kort en de vrouwen in de pedagogische beroepsgroep een lang dienstverband. Deze verschillen kunnen er enerzijds op duiden dat vrouwen gedurende hun leven in sommige sectoren of beroepsgroepen beter kunnen blijven werken dan in andere, waar het misschien moeilijker is om in deeltijd te werken of om werk en de zorg voor kinderen te combineren. Anderzijds weerspiegelen deze verschillen ook het feit dat de werkgelegenheid in sommige sectoren of beroepsgroepen recent sneller gegroeid is dan in andere, waardoor het aandeel vrouwen met een kort dienstverband hoger zal zijn bij groei van de werkgelegenheid en het aandeel vrouwen met een lang dienstverband hoger bij een daling van de werkgelegenheid.

Tabel 15 Verdeling naar dienstverband bij huidige werkgever, uitgesplitst naar sector en beroepsgroep (N=13.799)

	<= 4 jaar	5-9 jr	10-14 jr	15-19 jr	>= 20 jr	
SECTOR	%	%	%	%	%	totaal
industrie, bouw	54	18	15	5	8	100
handel, horeca	55	20	13	5	6	100
financ. en zakelijke dienstverlening	65	14	11	5	6	100
overheid, onderwijs	39	21	18	8	14	100
gezondheidszorg, welzijn	39	23	19	9	10	100
<b>BEROEPSGROEP</b>						
administratief beroep	52	17	16	6	9	100
commercieel beroep	62	18	11	5	5	100
hulpverlenend of maatschappelijk beroep	46	25	15	8	7	100
juridisch of bestuurlijk beroep	59	18	10	6	7	100
verzorgend beroep	34	21	25	11	10	100
medisch beroep	32	24	22	9	14	100
pedagogisch beroep	34	21	20	8	17	100
dienstverlenend beroep	53	21	15	5	5	100
taalkundig of cultureel beroep	55	16	13	6	9	100
industrieel, agrarisch of transport beroep	57	19	16	4	4	100
niet ingedeeld	40	27	20	7	7	100
TOTAAL	50	19	16	7	9	100

## 6.4 MENINGEN OVER DE COMBINATIE ARBEID EN ZORG

In dit vragenblok zijn vier uitspraken over de combinatie arbeid en zorg voorgelegd.<sup>23</sup> Hier bespreken we de belangrijkste resultaten. Ook gaan we in op de resultaten van een statistische analyse welke groepen vrouwen welke meningen hebben.<sup>24</sup> Opnieuw is gekeken naar de invloed van vier clusters van verklarende factoren, namelijk kenmerken van de persoon, van de functie, van de organisatie en van de thuissituatie.

Met de uitspraak: ‘ik doe alleen betaald werk als het te combineren is met het werk thuis’ is de helft van de vrouwen het eens (52%). Vooral de gezinsverzorgende, de medewerker land- of tuinbouw, de datatypiste en de kraamverzorgende zijn het eens met deze uitspraak. Daarentegen zijn de account manager, de journalist/redacteur en de projectmanager het er geheel niet mee eens. Vrouwen die in verpleeg- en bejaardentehuizen werken zijn steunen de uitspraak het meest en vrouwen die werkzaam zijn in de media het minst. Uit de statistische analyses blijkt dat twee persoonskenmerken van invloed zijn: vrouwen met een werkweek tot 20 uur en herintreedsters zijn het vaker eens met deze uitspraak, terwijl vrouwen met een werkweek van tenminste 30 uur het er minder vaak mee eens zijn. Eén functiekenmerk is van invloed: vrouwen met een dienstverband tot 5 jaar of langer dan 10 jaar zeggen minder vaak dat ze de uitspraak ondersteunen. Bedrijfskenmerken zijn niet van invloed, maar de kenmerken van de thuissituatie des te meer. Gehuwde/samenwonende vrouwen en vrouwen die verantwoordelijk zijn voor de huishouding zijn het vaker met de uitspraak eens, terwijl vrouwen zonder kinderen of met uitwo-

<sup>23</sup> In bijlage 4 zijn de antwoorden uitgesplitst naar beroep.

<sup>24</sup> Zie bijlage 3 voor de coëfficiënten van deze analyses en paragraaf 4.5 voor een uiteenzetting.

nende kinderen en vrouwen die verantwoordelijk zijn voor het huishoudinkomen het hier juist minder vaak mee eens zijn.

Met de uitspraak 'ik vind de combinatie betaald werk en kinderen/huishouden erg zwaar' is een derde het eens (34%). Welke vrouwen zijn het hiermee eens? Vrouwen die werkzaam zijn in schoonmaakbedrijven en in het onderwijs vinden de combinatie zwaar, terwijl vrouwen uit de media, industrie, bouw en horeca dit juist niet vinden. Boekhouders, leerkrachten en welzijnswerkers zeggen het meest dat ze de combinatie zwaar vinden, terwijl journalisten en chauffeurs dit het minst zeggen. Uit de statistische analyses blijkt dat vooral vrouwen met een baan van tenminste 30 uur de combinatie zwaar vinden, terwijl vrouwen met een baan tot 20 uur dit juist minder vaak vinden. Kijkend naar de functiekenmerken, dan blijkt dat vrouwen met goede loopbaanmogelijkheden minder vaak en vrouwen wier baan komt te vervallen vaker de combinatie zwaar vinden. Kijkend naar de bedrijfskenmerken, dan blijkt dat vrouwen in bedrijven waar de werkgelegenheid groeit vaker de uitspraak ondersteunen. Mogelijk is er een grote werkdruk in deze bedrijven. Wat betreft de kenmerken van de thuissituatie: vrouwen die verantwoordelijk zijn voor de huishouding of die verantwoordelijk zijn voor het huishoudinkomen vinden de combinatie zwaar, terwijl vrouwen zonder kinderen of met uitwonende kinderen dit minder vaak vinden.

De derde uitspraak is: 'ik probeer de tijdsbesteding aan de huishouding te verminderen'. Hiermee is de helft het eens (52%). Het zijn vooral de arts, account manager en wijkverpleegkundige die hun huishoudelijke tijdsbesteding proberen te verminderen. Dit onderwerp heeft de minste interesse van het huishoudelijk personeel in instellingen en van de kelner/buffetbediende/ serveerster. Uit de statistische analyses blijkt dat vrouwen toe 30 jaar, met een laag opleidingsniveau of met een arbeidsduur tot 20 uur de uitspraak minder vaak ondersteunen. Daarentegen proberen herintreedsters, vrouwen met een hoog opleidingsniveau of met een werkweek van tenminste 30 uur vaker de tijdsbesteding te verminderen. Functiekenmerken zijn niet van invloed; bedrijfskenmerken tot op zekere hoogte. Vrouwen in bedrijven waar de werkgelegenheid groeit of waar reorganisaties plaatsvinden proberen hun tijdsbesteding aan de huishouding te verminderen. Vier persoonskenmerken zijn van invloed: vrouwen die gehuwd zijn of samenwonen, die kinderen hebben, die verantwoordelijk zijn voor de huishouding of die betaalde huishoudelijke hulp hebben zijn het vaker met deze uitspraak eens.

'Ik wil perse een eigen inkomen hebben', is de vierde uitspraak. Meer dan drie kwart van de vrouwen is het hier mee eens (77%). In de beroepsgroepen journalist/redacteur, jurist/advocaat, intercedent, office manager, P&O functionaris, beleidsmedewerker en de PR-/communicatie medewerker is de wens tot een eigen inkomen het hoogst. Bij de kraamverzorgende en de medewerker land- en tuinbouw is ze het laagst. In de sectoren media en cultuur/sport/vrije tijd is de wens het hoogst, in de verpleeg- en bejaardentehuizen en de land- en tuinbouw juist het laagst. Wie zijn de vrouwen die een eigen inkomen willen hebben? Vrouwen van 45 jaar en ouder, met een hoog opleidingsniveau of met een werkweek van tenminste 30 uur zeggen vaker dat ze een eigen inkomen willen hebben. Daarentegen zeggen vrouwen tot 30 jaar, met een werkweek tot 20 uur en herintreedsters minder vaak dat ze een eigen inkomen willen. Functie- of bedrijfskenmerken doen hier niet ter zake, maar wel de kenmerken van de thuissituatie. Vrouwen zonder kinderen of met uitwonende kinderen willen vaker een eigen inkomen, terwijl gehuwde of samenwonende vrouwen dit minder vaak zeggen.

## 7 ARBEIDSUREN EN WERKADRES

*In het vierde blok van de VLW-enquête zijn vragen gesteld over de arbeidsuren en het werkadres: Hoeveel uren werkt u meestal en hoeveel uren werkt u volgens uw contract, zo is gevraagd. Dit hoofdstuk bevat de analyses van dit vragenblok.*

### 7.1 ARBEIDSUREN

Voor de bepaling van de lonen van vrouwen zijn gegevens nodig over het aantal uren, waarop het loon gebaseerd. Daarom gaan we in deze paragraaf uitgebreid in op het aantal arbeidsuren van vrouwen. In de enquête geeft 42% van de vrouwen aan dat ze voltijds werkt. Van deze groep heeft bijna twee op de drie altijd voltijds gewerkt, terwijl bijna een op de drie voorheen ook in deeltijd heeft gewerkt (zie tabel 16). De voltijdse vrouwen maken gemiddelde werkweken van 38 uur en 4,9 dagen per week. Slechts 11% van de voltijdse vrouwen werkt 4 dagen per week, terwijl een kleine groep van 2% wel 6 of 7 dagen per week werkt.

Bijna 56% van de vrouwen geeft aan dat ze in deeltijd werkt. Van deze groep heeft vier op de vijf voorheen voltijds gewerkt, terwijl een op de vijf altijd in deeltijd werkte. De deeltijdvrouwen werken gemiddeld bijna 24 arbeidsuren per week. Een op de drie werkt 3 dagen per week, ruim een op de drie werkt 4 dagen per week, terwijl een op de zes 5 dagen per week werkt.

Tabel 16 Arbeidsduur per week in 5-uurs groepen, in dagen en in voltijder/deeltijder (N=13.799 )

uren	%	dagen	%	voltijder of deeltijder	%
<=4 uur	0	1	1	voltijder, altijd geweest	30
5-9	1	2	6	voltijder, voorheen deeltijd	12
10-14	3	3	19	deeltijder, altijd geweest	11
15-19	9	4	26	deeltijder, voorheen voltijd	45
20-24	20	5	45	niet ingevuld	2
25-29	7	6	1	<b>totaal</b>	<b>100</b>
30-34	16	7	0		
35-39	22	niet ingevuld	2		
40-45	17	<b>totaal</b>	<b>100</b>		
>=46 uur	3				
niet ingevuld	1				
<b>totaal</b>	<b>100</b>				

Gemiddeld werkt 42% van de vrouwen voltijds, maar in vier beroepen is dit percentage ver onder de 10%. Bij de schoonmakers en gezinsverzorgenden werkt slechts 4% voltijds; bij het huishoudelijk personeel in instellingen en de datatypisten ligt dit met 6% iets hoger. Aan de andere kant van het spectrum zijn er drie beroepen waarin meer dan 70% voltijds werkt. Het gaat om de projectmanagers, de intercedenten en de verkoopchefs/filiaalhouders. In de bijlage zijn de percentages voltijders uitgesplitst naar beroep.

Er zijn drie bedrijfstakken waarin meer dan de helft van de vrouwen voltijds werkt. Het gaat om de media, de industrie en de zakelijke dienstverlening/advocaten/makelaars/ICT



(57, 55 en 54% voltijders). In drie andere bedrijfstakken werkt meer dan vier op de vijf vrouwen in deeltijd, namelijk in de verpleeg- en bejaardentehuizen, de schoonmaakbedrijven en de welzijnszorg/maatschappelijke dienstverlening/kinderopvang (respectievelijk 14, 18 en 19% voltijders).

Hoeveel uren iemand met een voltijdse baan per week werkt, kan per beroep en per bedrijf variëren. In de enquête is gevraagd om de uren van de voltijdse werkweek aan te geven. Dan blijkt dat de kortste voltijdse werkweken te vinden zijn in de gezondheidszorg en de overheid. De werkweken zijn het langst in de zakelijke dienstverlening, groothandel, bouw- en energiebedrijven en industrie.

## **7.2 EXTRA UREN WERKEN**

Het verschil tussen voltijders en deeltijders gaat verder dan alleen het aantal uren dat ze werken. Ook de betekenis van overwerk, het weigeren van overwerk, de uitbetaling van overwerk en de uitbetaling van een overwerktoeslag verschillen. Voltijders die meer uren werken dan in hun contract staat, maken overuren. Deeltijders die meer uren werken dan in hun contract staat, maken extra uren. Zij werken deze extra uren vaak op oproepbasis, dat wil zeggen dat ze beschikbaar zijn om meer uren te werken, maar ze behouden zich het recht voor om nee te zeggen tegen een verzoek van de werkgever. Bij overuren is het vaak problematischer om te weigeren.

Extra uren worden bij deeltijders vaker betaald dan de overuren bij voltijders. Uit de enquête blijkt dat 78% van de deeltijders compensatie in tijd of geld krijgt voor extra uren. Van de voltijders krijgt 66% compensatie voor overuren. Of overuren worden betaald, hangt ook samen met de loonschaal. Des te hoger de loonschaal, des te vaker het voorkomt dat overuren niet betaald worden. We spreken dan van een functiecontract.

Voltijders die betaald overwerken, hebben vaak ook nog recht op een overwerktoeslag. Dat geldt vrijwel nooit voor deeltijders. Zij krijgen geen overwerktoeslag als ze extra uren werken. Dan zou het immers aantrekkelijker zijn om 30 uur in deeltijd te werken en 10 overuren te maken dan om voltijds 40 uur te werken. De onstuimige groei van de deeltijdarbeid in Nederland heeft er toe geleid dat in steeds meer CAO's langzamerhand de definitie van overwerk en overwerktoeslagen is verschoven van de uren boven de contractuele werkweek naar de uren op afwijkende tijden. Als voltijders extra uren werken, is de kans veel groter dat deze op afwijkende tijden vallen dan bij deeltijders. In de enquête is wel gevraagd of overwerk gecompenseerd wordt, maar niet of daarenboven nog toeslagen gelden. Op het punt van de toeslagen kunnen dus geen uitspraken worden gedaan.

## **7.3 WERKADRES EN REGIO**

Bijna alle vrouwen hebben een vast werkadres (95%). Er is in dit opzicht weinig verschil tussen de bedrijfstakken. Alleen vrouwen die bij schoonmaakbedrijven of bij particuliere huishoudens werken hebben wisselende werkadressen. Er zijn wel grote verschillen tussen de beroepen. Kraamverzorgenden, gezinsverzorgenden en schoonmakers hebben heel vaak wisselende werkadressen. Ook de wijkverpleegkundige/verloskundige, de chauffeur en de bejaardenverzorgende scoren redelijk hoog. Office managers, apothekersassistenten en boekhouders hebben daarentegen altijd een vast werkadres. Naarmate vrouwen

meer uren per week werken, hebben ze vaker een vast werkadres, maar dit geldt niet meer voor de vrouwen die 40 uur of meer werken. Zij hebben weer vaker een wisselend werkadres. Vermoedelijk doen zij een deel van hun werk thuis.

Meer dan de helft van de vrouwen werkt in en rond de vier grote steden, terwijl slechts een kleine groep vrouwen in de vier noordelijke provincies werkt. Om iets te kunnen zeggen over de kenmerken van werkende vrouwen naar provincie, hebben we drie groepen gemaakt: het westen, bestaande uit de provincies Noord- en Zuid-Holland, Utrecht en Zuid-Flevoland, het zuiden en oosten, bestaande uit de provincies Zeeland, Noord-Brabant, Limburg en Gelderland, en het noorden, bestaande uit de provincies Groningen, Friesland, Drenthe en Overijssel en het noordelijke deel van de provincie Flevoland. Er zijn aanzienlijke verschillen (zie tabel 17). Zo werken de vrouwen in het westen gemiddeld meer uren, zijn ze jonger, hebben ze meer opleiding, verdienen ze meer en zijn ze minder vaak gehuwd of samenwonend, hebben ze minder vaak kinderen dan de vrouwen in de andere twee regio's en zijn ze minder vaak herintreedster. Vermoedelijk trekken de jonge, beter opgeleide vrouwen naar het westen om daar te werken, terwijl de vrouwen met gezinnen in de overige regio's blijven wonen en daar proberen werk te vinden. De verschillen in uurloon zijn dan ook vooral te verklaren uit een andere samenstelling van de beroepsbevolking in elke regio en niet zozeer uit het feit dat er in sommige regio's voor hetzelfde werk minder wordt betaald dan in andere regio's.

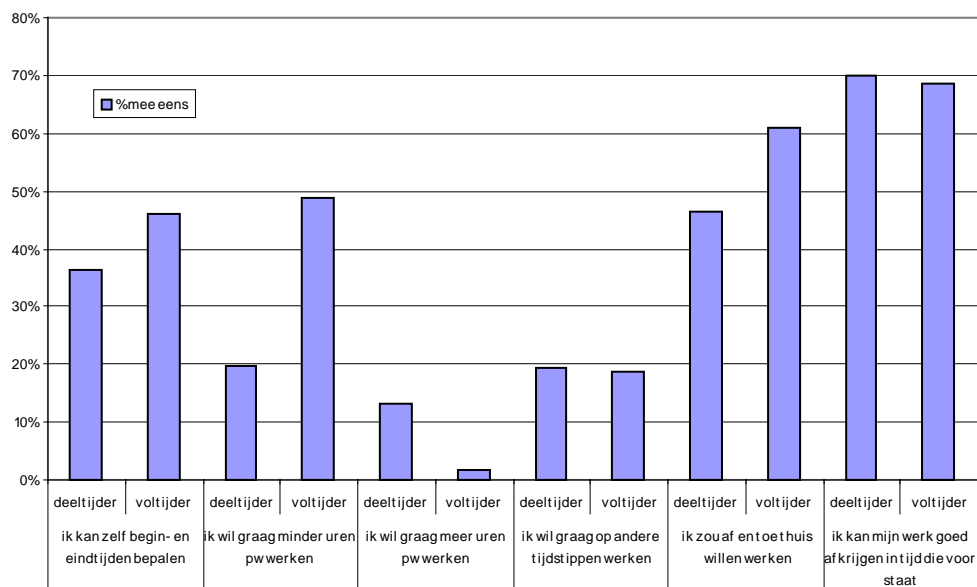
Tabel 17 Enkele kenmerken van werkende vrouwen naar regio (N=13.799)

REGIO	arbeids-uren	leeftijd	opleidings-jaren	bruto uurloon	netto uurloon	% geh/samen-wonend	% met kinderen	% herintreedsters
westen	32.6	35.9	7.1	29.4	19.6	73%	47%	19%
zuiden en oosten	31.1	36.7	6.7	27.6	18.7	80%	54%	22%
noorden	30.4	36.7	6.6	27.8	18.7	82%	56%	25%
TOTAAL	31.8	36.3	6.9	28.6	19.2	76%	51%	21%

## 7.4 MENINGEN OVER WERKTIJDEN

In dit vragenblok kon men meningen over de eigen werktijden geven. Uit grafiek 4 blijkt dat voltijders vaker dan deeltijders zelf hun begin- en eindtijden kunnen bepalen (46 om 36%). Voltijders willen graag minder uren werken, terwijl slechts een klein deel van de deeltijders dat wil (49 om 20%). Voltijders willen vrijwel nooit meer uren werken, terwijl een kleine groep van de deeltijders dat wel wil (2 om 13%). Voltijders en deeltijders willen in ongeveer even grote mate op andere tijdstippen werken (19 om 19%). Voltijders willen graag af en toe thuis werken, voor deeltijders geldt dat minder (61 om 46%). Tenslotte kunnen voltijders en deeltijders in meerderheid hun werk goed afkrijgen in de tijd die er voor staat (69 om 70%).

Grafiek 4 Opinions over arbeidstijden (N=13.799)



Evenals in de vorige paragrafen is hier een analyse gemaakt welke vrouwen welke meningen hebben.<sup>25</sup> Hier bespreken we de belangrijkste resultaten en gaan we in op de resultaten van de statistische analyses.<sup>26</sup> Ook hier is gekeken naar de invloed van vier clusters van verklarende factoren, namelijk kenmerken van de persoon (waaraan het kenmerk ‘ik wil persé een eigen inkomen is toegevoegd), van de functie, van de organisatie en van de thuissituatie (waaraan het kenmerk ‘werk alleen als te combineren met thuis’ is toegevoegd).

Allereerst de uitspraak ‘ik kan zelf mijn begin- en eindtijden bepalen’. De vrouwen die bij de rijksoverheid, provincies, gemeenten, rechterlijke macht of politie werken, zeggen het meest dat ze zelf hun tijden kunnen bepalen, terwijl dat in de verpleeg- en bejaardentehuizen en in de winkels het minst gezegd wordt (71 om 18%). Vrouwen in de juridisch/bestuurlijke beroepsgroep kunnen het meest hun tijden zelf bepalen, gevolgd door de vrouwen in de taalkundige/culturele beroepsgroep (75 en 64%). Daarentegen kunnen vrouwen in een verzorgende, medische of pedagogische beroepsgroep het minst hun tijden zelf bepalen (18, 18 en 19%). Vrouwen met een hoog opleidingsniveau of vrouwen die een eigen inkomen willen, kunnen vaker hun begin- en eindtijden bepalen. Vrouwen in de leeftijd tot 30 jaar of ouder dan 45 jaar of vrouwen met een laag opleidingsniveau kunnen dit minder vaak. Veel functiekenmerken zijn van invloed. Vrouwen met twee en meer promoties, met een dienstverband tot vijf jaar, met merendeels mannen als collega’s, met goede loopbaanmogelijkheden of wier baan komt te vervallen kunnen vaker zelf hun begin- en eindtijden bepalen. Daarentegen kunnen vrouwen met een dienstverband van 10 en meer jaar dit minder vaak. Ook bedrijfskenmerken zijn van invloed. Vrouwen in bedrijven met meer dan 500 werknemers of met reorganisaties kunnen vaker

<sup>25</sup> In bijlage 4 zijn de antwoorden uitgesplitst naar beroep.

<sup>26</sup> Zie bijlage 3 voor de coëfficiënten van deze analyses en paragraaf 4.5 voor een uiteenzetting.

zelf hun begin- en eindtijden bepalen, terwijl vrouwen in bedrijven tot 100 werknemers of met meer dan één vestiging dat minder vaak kunnen. Kijkend naar de thuissituatie, dan zeggen vrouwen met kinderen of met een betaalde huishoudelijke hulp vaker dat ze begin- en eindtijden zelf kunnen bepalen, terwijl vrouwen die alleen werken als dit te combineren is met het werk thuis, dit juist minder vaak kunnen.

Bijna een derde van de vrouwen is het eens met de uitspraak 'ik wil graag minder uren per week werken'. In de verpleeg- en bejaardentehuizen wil slechts 19% van de vrouwen haar uren verminderen, maar in de bouw- en energiebedrijven, de industrie, de media en de zakelijke dienstverlening is dit meer dan 40%. Kijkend naar de statistische analyses, dan blijkt heel voor de hand liggend dat vrouwen met een werkweek van 30 uur en meer vaker zeggen dat ze hun uren willen verminderen, terwijl vrouwen met een werkweek tot 20 uur, herintreedsters of vrouwen die persé een eigen inkomen willen hebben dit juist minder vaak zeggen. Slechts één functiekenmerk is van belang: vrouwen met goede loopbaanmogelijkheden willen minder vaak hun arbeidsuren reduceren. Geen van de bedrijfskenmerken is van belang, maar de kenmerken van de thuissituatie des te meer. Vrouwen die gehuwd zijn of samenwonen, vrouwen die alleen betaald werk doen als het te combineren is met thuis of vrouwen die de combinatie werk-thuis zwaar vinden willen vaker hun uren verminderen. Daarentegen willen vrouwen met kinderen minder vaak hun uren reduceren; zij hebben vermoedelijk hun arbeidstijdwensen gerealiseerd. Als dat niet gelukt zou zijn, waren ze vermoedelijk gestopt met werken. Hierover hebben we geen informatie, omdat niet-werkende vrouwen niet meededen in dit onderzoek.

Minder dan een op de tien vrouwen wil méér uren per week werken dan ze nu doet (9%). In de industrie, media en zakelijke dienstverlening is de animo om langer te werken met 5% het kleinst. In de schoonmaakbedrijven daarentegen wil 29% van de vrouwen meer uren werken, gevolgd door de horeca met 18%. Dat is in overeenstemming met het naar verhouding hoge percentage in de dienstverlenende beroepsgroep (19%). Uit de statistische analyse blijkt dat vrouwen met een werkweek tot 20 uur, herintreedsters of vrouwen die persé een eigen inkomen willen vaker zeggen dat ze meer uren willen werken. Vrouwen met een werkweek van 30 uur en meer zeggen dit juist minder vaak. Bij de functiekenmerken geven vrouwen wier baan komt te vervallen vaker aan dat ze meer uren willen werken. Bedrijfskenmerken doen hier niet ter zake, wel de kenmerken van de thuissituatie. Vrouwen die gehuwd/samenwonend zijn, die uitwonende kinderen hebben of die een betaalde huishoudelijke hulp hebben willen minder vaak hun werkweek uitbreiden. Daarentegen willen vrouwen zonder kinderen dit wel vaker.

'Ik wil graag op andere tijdstippen werken', zo luidde de vierde meningsvraag in de enquête. 19% van de vrouwen is het hier mee eens. Naar bedrijfstak bezien leeft vooral in de horeca de wens om op andere tijdstippen te werken (30%). In het verlengde hiervan is de wens het hoogst in de dienstverlenende beroepsgroep (26%). In overheidssectoren en het onderwijs komt de wens het minst voor (12 en 13%). In de juridische of bestuurlijke beroepsgroep en in de pedagogische beroepsgroep komt de wens evenmin veel voor (13 en 15%). Vooral vrouwen met een laag opleidingsniveau willen op andere tijdstippen werken, terwijl het omgekeerde geldt voor vrouwen met een hoog opleidingsniveau en herintreedsters. Blijkbaar zijn deze laatste twee groepen goed in staat om de gewenste tijdstippen te realiseren. Vrouwen wier baan komt te vervallen willen vaker op andere tijdstippen werken, terwijl dit juist niet geldt voor vrouwen met goede loopbaanmogelijkheden. Bedrijfskenmerken doen opnieuw niet terzake, wel de kenmerken van de thuissituatie. Vrouwen zonder kinderen, vrouwen die de combinatie werk-thuis zwaar

vinden of vrouwen die minder tijd aan de huishouding willen besteden willen vaker op andere tijdstippen werken. Het omgekeerde geldt voor vrouwen met uitwonende kinderen, vrouwen die naast hun werk voldoende tijd over houden en vrouwen met een betaalde huishoudelijke hulp.

Als vijfde is de uitspraak 'ik wil graag af en toe thuis werken' voorgelegd. De animo hiervoor is groot: 52% van de vrouwen is het er mee eens. In de media en zakelijke dienstverlening is de belangstelling het grootst (70 en 67%), terwijl ze in de verpleeg- en bejaardentehuizen het laagst is (25%). Vrouwen in de juridisch/bestuurlijke beroepsgroep willen het meest thuis werken, gevolgd door de vrouwen in de taalkundige/culturele beroepsgroep (75 en 71%). Daarentegen hebben vrouwen in een verzorgend beroep het minst de wens om thuis te werken (21%). Vrouwen met een hoog opleidingsniveau of met een werkweek van tenminste 30 uur willen vaker thuis werken. Het omgekeerde geldt voor vrouwen in de leeftijd tot 30 of boven 45 jaar, vrouwen met een laag opleidingsniveau, met een werkweek tot 20 uur of herintreedsters. Wat betreft de functiekenmerken willen vrouwen met drie of meer functies, met een dienstverband tot 5 jaar, met merendeels mannelijke collega's of wier baan komt te vervallen vaker thuis werken. Vrouwen met één functie bij de werkgever of met een dienstverband van 10 jaar en meer willen daarentegen juist minder vaak thuis werken. Bij de bedrijfskenmerken is een factor van belang: vrouwen in bedrijven waar reorganisaties hebben plaatsgevonden willen vaker thuis werken. Bij de kenmerken van de thuissituatie geldt dat gehuwde/samenwonende vrouwen, vrouwen die de combinatie zwaar vinden en vrouwen die minder tijd aan de huishouding willen besteden vaker thuis zouden willen werken. Daarentegen willen vrouwen die naast hun werk voldoende tijd over houden juist minder vaak thuis werken.

Als laatste is de stelling 'ik kan mijn werk goed afkrijgen in de tijd die er voor staat' voorgelegd. Ruim twee derde van de vrouwen is het hiermee eens (69%). In de detailhandel, het vervoer en de horeca krijgt de uitspraak de meeste instemming (80, 79 en 78%). In het onderwijs daarentegen is slechts 51% het met deze uitspraak eens. De dienstverlenende beroepsgroep stemt het meest in met de uitspraak, de pedagogische beroepsgroep het minst (75 en 51%). Over het algemeen kunnen vrouwen hun werk meestal af krijgen in de tijd die er voor staat, behalve in het onderwijs. Uit de statistische analyse blijkt dat vrouwen tot 30 jaar of met een laag opleidingsniveau vaker hun werk goed kunnen afkrijgen in de tijd die er voor staat. Daarentegen kunnen vrouwen van 45 en ouder of met een hoog opleidingsniveau juist minder vaak hun werk afkrijgen. Vier functiekenmerken zijn van belang. Vrouwen in een leidinggevende functie kunnen minder vaak hun werk afkrijgen, terwijl vrouwen met goede loopbaanmogelijkheden, wier baan komt te vervallen of met een dienstverband tot 5 jaar dit vaker wel kunnen. Drie bedrijfskenmerken zijn van invloed. Zowel in bedrijven tot 100 werknemers als in bedrijven met meer dan 500 werknemers kunnen vrouwen vaker hun werk goed afkrijgen. Daarentegen kunnen vrouwen in bedrijven waar de werkgelegenheid groeit of waar reorganisaties hebben plaatsgevonden minder vaak hun werk afkrijgen. Tenslotte zijn vijf kenmerken van de thuissituatie van belang. Vrouwen met kinderen, met verantwoordelijkheid voor de huishouding of met voldoende tijd naast het werk kunnen vaker hun werk goed afkrijgen. Daarentegen kunnen vrouwen met betaalde huishoudelijke hulp, vrouwen die de combinatie werk-thuis zwaar vinden of vrouwen die minder tijd willen besteden aan de huishouding minder vaak hun werk afkrijgen in de tijd die er voor staat.

## 8 WERKENDE VROUWEN EN HUN LONEN

Lonen staan centraal in dit onderzoek. In het vijfde blok van de VLW-enquête zijn uitgebreid vragen gesteld over het loon, eventuele toeslagen en overige bijdragen van de werkgever. Ook is gevraagd of men onder een CAO valt en er zijn meningen over uitspraken gevraagd. In dit hoofdstuk zijn de zelfstandigen buiten beschouwing gelaten.

### 8.1 DE CAO

Lonen worden gereguleerd via Collectieve Arbeidsovereenkomsten (CAO's). Het grootste deel van de werknemers in Nederland vallen onder een CAO. Meestal zijn dat sector-CAO's, maar het kunnen ook ondernemings-CAO's zijn. CAO's worden afgesloten tussen een of meer werkgeversverenigingen en een of meer vakbonden. Ze moeten aangemeld worden bij het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid om wettelijk erkenning te krijgen.

In de enquête is gevraagd: Valt u onder een CAO? Ja, dat is het geval zegt 71%. Nee, ik val niet onder een CAO, zegt 19%. De resterende 9% heeft aangekruist 'weet niet' of heeft de vraag niet ingevuld (tabel 18). Vrouwen die werkzaam zijn in de verpleeg- en bejaardentehuizen en bij de overheid vallen het meest onder een CAO (97 en 96%). Daarentegen vallen vrouwen uit de zakelijke dienstverlening, de groothandel en de media het minst vaak onder een CAO (respectievelijk 34, 43 en 59%). Naarmate het bedrijf waar ze werken groter is, vallen ze vaker onder een CAO. Vrouwen die werkzaam zijn in bedrijven waar meer dan driekwart van de werknemers vrouw is, vallen vaker onder een CAO dan vrouwen die werken in bedrijven met minder dan een kwart vrouwen (respectievelijk 87 en 65%).

Weet u onder welke CAO u valt, zo is vervolgens gevraagd. Hier heeft tweederde van de vrouwen iets ingevuld. Daarbij is wel een variëteit aan antwoorden gegeven. Naar beste kunnen zijn deze antwoorden herleid tot de naam van de juiste CAO. Daarbij moet bijvoorbeeld de CAO Hoger beroepsonderwijs worden onderscheiden van de CAO Nederlandse openbare universiteiten, van de CAO Primair Onderwijs en van de CAO voortgezet onderwijs. Een antwoord als 'CAO voor Hbo en WO' valt dan niet te herleiden tot de juiste CAO. Uiteindelijk was driekwart van de antwoorden te hercoderen. Daaruit blijkt dat de grootste groep vrouwen onder de CAO Ziekenhuizen valt, gevolgd door de CAO Verpleeg- en verzorgingstehuizen en de CAO's Sector Overleg Rijk, Welzijn, Gemeenten en Thuiszorg.

Tabel 18 Percentages vrouwen die onder een CAO vallen en die het belangrijk vinden om onder een CAO te vallen (N=13.520)

BELANGRIJK OM ONDER CAO TE VALLEN	VALT ONDER CAO				TOTAAL
	nee	ja	weet niet	niets ingevuld	
	%	%	%	%	%
nee	55	13	35	10	22
ja	35	80	53	41	69
niets ingevuld	9	7	13	49	9
TOTAAL	100	100	100	100	100

Er is ook een uitspraak voorgelegd: vindt u het belangrijk om onder een CAO te vallen? Ja, zegt 69% van de vrouwen. Nee, zegt 22%. De resterende 9% heeft niets aangekruist. In tabel 18 is te zien dat de vrouwen die onder een CAO vallen in overgrote meerderheid het ook belangrijk vinden om onder een CAO te vallen. Van de vrouwen die niet weten of ze onder een CAO vallen, vindt meer dan de helft het wel belangrijk om onder een CAO te vallen. Van de vrouwen die niet onder een CAO vallen, vindt ruim een derde het belangrijk om onder een CAO te vallen.

## 8.2 LONEN

Om de lonen te kunnen vergelijken, zijn ze omgerekend naar uurlonen, gebaseerd op het aantal uren per week en gecorrigeerd voor betalingsperiode. Deze laatste is meestal per maand, maar per vier weken komt ook voor, evenals betaling per week. Voor een juiste berekening van de uurlonen is het noodzakelijk om te weten of de werkgever een voor-aftrek hypotheek in het loon verrekent. Dit komt echter slechts bij 1,5% van de vrouwen in loondienst voor. Het gemiddelde bedrag dat afgetrokken wordt is fl. 423.

Het gemiddelde uurloon van de vrouwen in dit onderzoek komt uit op fl. 28,03 (tabel 19). Dat is het loon van oktober of november 2000. De uurlonen zoals berekend door het CBS over 1999 komt wat lager uit, namelijk op fl. 25,62 (tabel 3). Het verschil komt ten eerste omdat er ruim een jaar zit tussen de beide metingen en de uurlonen in die periode met ongeveer een gulden zullen zijn gestegen. Ten tweede komt het omdat in dit onderzoek de lager opgeleide vrouwen zijn ondervertegenwoordigd, waardoor het gemiddelde loon hoger uitvalt.

Tabel 19 Bruto uurlonen, uitgesplitst naar beroepsgroep en beroep (n=11.171)

BEROEP(SGROEP)	Mean	Std. Dev	N
<b>1 ADMINISTRATIEVE BEROEPSGROEP</b>	<b>26,05</b>	<b>7,67</b>	<b>4495</b>
secretaresse, management-assistente	26,57	7,14	1554
administratief medewerker	24,47	7,33	1507
bank- of verzekeringsemployé	27,72	8,06	303
receptioniste, telefoniste	23,11	6,61	253
office manager	26,49	6,90	56
datatypiste	20,82	7,65	32
boekhouder	26,64	8,08	26
anders administratief	28,59	8,46	765
<b>2 COMMERCIELE BEROEPSGROEP</b>	<b>25,88</b>	<b>9,74</b>	<b>1572</b>
verkoopster, winkelbediende, caissière	19,50	6,99	358
PR- of communicatie medewerker	30,96	10,16	144
marketing medewerker	30,80	10,22	123
loketist, balie- of reisbureau-employé	22,60	5,71	116
verkoopchef, filiaalhouder	24,56	7,85	110
call-centre operator	22,73	4,94	74
account manager	32,05	9,34	43
intercedent	21,46	3,85	29
anders commercieel	28,61	10,03	575
<b>3 HULPVERL OF MAATSCH BEROEPSGROEP</b>	<b>31,14</b>	<b>8,39</b>	<b>475</b>
maatschappelijk of cultureel werker	31,49	7,54	123
welzijnswerker	28,33	6,39	46
anders hulpverlenend	31,42	8,90	306

4 JURIDISCHE OF BESTUURLIJKE BEROEPSGROEP	34,91	11,02	947
P&O functionaris	35,60	9,64	225
beleidsmedewerker	34,68	10,06	225
jurist, advocaat	37,55	13,31	66
projectmanager	34,22	11,30	60
econoom, accountant	35,17	14,60	43
ICT-specialist	29,55	7,39	38
anders bestuurlijk	34,75	11,71	290
5 VERZORGENDE BEROEPSGROEP	27,41	8,97	560
ziekenverzorgende	29,54	8,64	241
bejaardenverzorgende	25,83	9,61	97
gezinsverzorgende	22,82	6,12	67
kraamverzorgende	24,25	8,82	26
anders verzorgend	27,65	9,16	129
6 MEDISCHE BEROEPSGROEP	31,02	9,71	1125
verpleegkundige	32,25	9,12	528
dokters, tandarts, dierenarts-ass	24,42	7,99	124
wijkverpleegkundige, verloskundige	33,05	10,24	50
apothekersassistent	24,32	3,95	28
fysio- of arbeidstherapeut	33,58	8,81	26
arts, specialist, psychiater	48,19	17,70	26
anders medisch	30,25	8,26	344
7 PEDAGOGISCHE BEROEPSGROEP	32,01	9,54	944
kinderleidster, peuterwerker, oppas	22,52	7,52	134
onderwijzers basisonderwijs	33,31	6,84	320
leerkracht, docent, instructeur	35,76	10,21	278
anders pedagogisch	31,12	9,17	212
8 DIENSTVERLENENDE BEROEPSGROEP	23,97	9,51	350
kelner, buffetbediende, serveerster	20,35	5,57	48
huish personeel in instellingen	22,49	6,93	27
schoonmaker, huishoudelijke hulp	20,78	11,32	69
anders dienstverlenend	26,05	9,33	207
9 TAALKUNIDIGE OF CULTURELE BEROEPSGROEP	28,24	7,18	323
journalist, redacteur	29,56	6,93	93
bibliotheekmedewerker	28,99	6,25	79
voorlichter of PR medewerker	31,61	8,03	35
anders cultureel	25,65	6,96	116
10 INDUSTRIELE, AGRAR. OF TRANSP. BEROEPSGR	24,85	10,48	367
productiepersoneel industrie	19,95	5,37	94
medewerker land- of tuinbouw	18,31	8,96	20
chauffeur bus/tram/auto	20,50	5,14	37
anders industrieel	28,33	11,54	216
TOTAAL	28,03	9,45	11171

Uit tabel 19 blijkt dat de arts/specialist/psychiater veruit de hoogste uurlonen heeft, gevolgd door de jurist/advocaat en de beleidsmedewerker. De verkoopster/winkelbediende/caissière, de medewerker land- of tuinbouw en het productiepersoneel industrie hebben gemiddeld de laagste uurlonen. Het uurloon in het meest verdienende beroep in de VLW-enquête is dus meer dan 2,6 keer zo hoog als het minst verdienende beroep.

We hebben berekeningen gedaan om het uurloon te verklaren met behulp van regressie-analyses voor de vrouwen in loondienst. Daaruit blijkt dat elk opleidingsjaar extra en elk leeftijdsjaar extra een substantieel positief effect heeft op het uurloon. Elk jaar dienstverband extra heeft een klein positief effect. Als vrouwen merendeels mannelijke collega's hebben, heeft dat een substantieel positief effect op hun loon. Dat effect is bijna



net zo groot als dat van leidinggeven. Promotie heeft ook een positief effect, maar dat is de helft van dat van leidinggeven. Het werken in de zorgsector heeft een vergelijkbaar positief effect op het loon. Drie factoren hebben een negatief effect op het loon. Herintreding heeft een groot, negatief effect op het loon. Het aantal arbeidsuren heeft een negatief effect op het loon, maar dat is zeer klein.<sup>27</sup> Leeftijdkwadraat, waarmee aangegeven wordt dat de stijging in het loon als gevolg van leeftijd niet doorgaat tot het 65<sup>e</sup> levensjaar, maar eerder ombuigt naar beneden, heeft een zeer klein negatief effect. Andere factoren, waaronder het al dan niet hebben van kinderen of van een partner, hebben geen effect op het loon.

Tabel 20 Coëfficiënten van de lineaire regressie voor log bruto uurlonen

alle vrouwen in loondienst	Unstandardized Coefficients		Sig.
	B	Std. Error	
(Constant)	1.739	0.048	***
opleidingsjaren (nominale jaren na de basisschool)	0.053	0.001	***
leeftijd (jaren)	0.051	0.002	***
duur dienstverband huidige werkgever (jaren)	0.006	0.000	***
collega's in dezelfde functie zijn merendeels mannen (1=ja, 0=nee)	0.062	0.007	***
herintreedster (1=ja, 0=nee)	-0.101	0.008	***
leidinggevend (1=ja, 0=nee)	0.070	0.007	***
arbeidsuren (in uren)	-0.002	0.000	***
promotie gemaakt bij werkgever (1=ja, 0=nee)	0.036	0.006	***
leeftijdkwadraat	-0.001	0.000	***
bedrijfsgrootte	0.020	0.002	***
werkzaam in zorgsector (1=ja, 0=nee)	0.036	0.007	***
	R	R2	
	0.569	0.324	

Deze bevindingen wijken licht af van de onderzoeksresultaten die in paragraaf 2.4 zijn gerapporteerd. Uit het genoemde onderzoek bleek dat het hebben van kinderen een negatief effect op het loon van vrouwen heeft. In dit onderzoek is dat niet het geval. Dat komt omdat factoren die in het eerder genoemde onderzoek niet zijn meegenomen in de analyses maar nu wel, het effect van het hebben van kinderen overvleugelen.

### 8.3 ANDERE BELONINGSELEMENTEN

Loon bestaat uit meer elementen dan alleen het bruto en netto loon. Ook toeslagen, fooien of beloning in natura maken deel uit van de beloning; hier vatten we deze groep samen met de term 'toeslag'. In tabel 21 is te zien dat 19% van de vrouwen in dit onderzoek tenminste één soort toeslag ontvangt. De verzorgende beroepsgroep is daarbij koploper: meer dan de helft van de vrouwen in deze groep ontvangt tenminste één soort toeslag. De medische beroepsgroep volgt op de tweede en de dienstverlenende beroepsgroep op de derde plaats. Hier bespreken we de belangrijkste bevindingen voor de beroepsgroepen. In bijlage 4 zijn de beloningselementen uitgesplitst naar beroep.

<sup>27</sup> Uit eerder onderzoek is gebleken dat bij vrouwen de arbeidsduur inderdaad geen effect heeft op het loon, zie Oudhof, K. (1999) Het uur van de vrouw. Vrouwen verdienen nog steeds minder. Index, no. 6, CBS; Bakker e.a., op cit.

Veruit de meest voorkomende soort toeslag is de ploegendienst- of onregelmatigheids-toeslag: 11% van de vrouwen ontvangt zo'n toeslag. Dit komt vooral voor in de verzorgende en medische beroepsgroepen. Andere vormen van toeslag komen veel minder voor. Een kleine groep krijgt een bonus (ook wel incentive genoemd) of een persoonlijke toeslag (beide 2%). In de commerciële, juridisch/bestuurlijke en dienstverlenende beroepsgroepen komt dit naar verhouding veel voor; bij de overige beroepsgroepen vrijwel niet. Een inconveniënttoeslag, ook wel ongemakkentoeslag genoemd, komt vooral voor in de industriële, agrarische of transportberoepen en ook nog wel in de hulpverlenende/maatschappelijke beroepsgroep. Consignatie- of bereikbaarheidstoelagen, dat zijn toeslagen voor telefoon- of pieperdiensten, komen voor in de medische beroepsgroep. Prestatietoelagen, waartoe ook provisies gerekend worden, komen voor in de commerciële, dienstverlenende en industriële beroepsgroepen. Beoordelingstoelagen worden gegeven in de commerciële, administratieve en juridisch/bestuurlijke beroepsgroepen. Loon of goederen in natura komen opnieuw veel voor in de dienstverlenende beroepsgroep en ook nog wel in de industriële beroepsgroep. Fooien worden vooral gegeven in de dienstverlenende beroepsgroep, in de overige beroepsgroepen komen ze vrijwel niet voor. Arbeidsmarkttoelagen zijn alleen te vinden in de medische beroepsgroep.

Tabel 21 Percentages vrouwen die een toeslag ontvangen, uitgesplitst naar beroepsgroep (N=13.520)

BEROEPSGROEP	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%
administratief	3	2	2	0	1	1	2	0	0	0	9
commercieel	7	4	3	1	1	3	2	1	0	0	21
hulpverl. of maatsch.	19	0	1	2	2	0	0	1	0	0	24
juridisch of bestuurlijk	1	3	3	1	1	1	2	0	0	0	12
verzorgend	57	0	1	2	2	1	0	0	1	0	59
medisch	41	1	1	0	5	0	0	0	0	1	46
pedagogisch	4	1	1	0	0	0	0	0	0	0	6
dienstverlenend	13	4	3	1	1	3	0	4	6	0	31
taalkundig of cultureel	7	2	2	1	1	1	0	1	0	0	14
ind., agrar. of transport	14	2	1	3	1	3	1	1	1	0	24
niet ingedeeld	0	0	7	0	0	0	0	7	0	0	13
TOTAAL	11	2	2	1	1	1	1	1	0	0	19

## 8.4 BIJZONDERE BELONINGSELEMENTEN

Naast extra beloningselementen is ook gevraagd naar eenmalige toeslagen of bijdragen van de werkgever. Vrijwel alle vrouwen in loondienst ontvangen eenmalige toeslagen of bijdragen. Veruit de meest genoemde is vakantiegeld: bijna negen op de tien vrouwen krijgen dit (88%). In het beroep voorlichter krijgen vrouwen altijd vakantiegeld (100%). Daarentegen ontvangt de medewerker land- of tuinbouw en de schoonmaker het minst vaak vakantiegeld (69 en 67%).

Ruim twee op de vijf vrouwen in loondienst ontvangen een werkgeversbijdrage voor hun spaarloonregeling (42%). Het meest komt dit voor bij de bank- of verzekeringsemployé;

69% ontvangt zo'n bijdrage. Het minst komt dit voor bij de medewerker land- of tuinbouw en de schoonmaker (beide 14%).

Twee op de vijf vrouwen in loondienst ontvangen van hun werkgever een vergoeding voor de reiskosten van het woon-werkverkeer (41%). Kraamverzorgende krijgen dit het meest (85%), terwijl de kinderleidster/peuterwerker/oppas dit het minst krijgt (9%).

Drie op de tien vrouwen in loondienst ontvangen een bijdrage ziektekostenverzekering (30%). Bijna drie op de tien ontvangen een bijdrage pensioenuitkering (29%). Een kwart van de vrouwen in loondienst ontvangt een eindejaarsuitkering (26%). Daarnaast ontvangt nog een minderheid van de vrouwen in loondienst een 13e maand of 14e periode of een winstdeling, tantième (14 en 13%).

Er zijn nog een vijftal bijdragen genoemd, maar die worden door minder dan 10% van de vrouwen in loondienst ontvangen. Dit geldt voor de vaste gratificatie, de aandelen opties, de lease-auto of auto van de zaak, de onkosten- of representatiekostenvergoeding en de bijdrage kosten kinderopvang. Tenslotte is gevraagd naar de deelname in de pensioenregeling van het bedrijf: daaraan doet 50% mee.

## 8.5 MENINGEN OVER CAO EN LONEN

Vijf uitspraken zijn voorgelegd in dit vragenblok.<sup>28</sup> 'Ik vind een vast arbeidscontract belangrijker dan een hoge beloning', zo luidde de eerste uitspraak. De overgrote meerderheid van de vrouwen is het hier mee eens (82%). De tweede uitspraak luidde: 'ik vind een prettige werksfeer belangrijker dan een hoge beloning'. Deze wordt in zeer grote mate ondersteund (93%). De derde uitspraak 'ik vind het belangrijk om onder een CAO te vallen' is hierboven al besproken. Bijna drie kwart van de vrouwen in loondienst is het eens met de uitspraak 'bij mijn werkgever worden mannen en vrouwen in zelfde functie gelijk beloond' (72%). Tenslotte is precies de helft van de vrouwen in loondienst het eens met de uitspraak 'ik ben tevreden met mijn huidige beloning' (50%). Ook zijn weer statistische analyses uitgevoerd om te onderzoeken welke factoren van invloed zijn op de opinies.<sup>29</sup> Hierbij is ook de invloed van het bruto uurloon op de uitspraken onderzocht.

Welk vrouwen vinden een vast arbeidscontract belangrijker dan een hoge beloning? In de beroepen projectmanager, office manager, intercedent, account manager, apothekersassistent, boekhouder en ICT-specialist is 100% het hier mee eens. Daarentegen zijn de medewerker land- en tuinbouw en de kraamverzorgende hier het minst vaak mee eens. Uit de statistische analyse blijkt dat vrouwen met een hoog opleidingsniveau, met een werkweek van tenminste 30 uur, met merendeels mannelijke collega's, die een eigen inkomen willen, die zelf begin- en eindtijden kunnen bepalen en die een bruto uurloon tot fl. 20 hebben het significant vaker met deze uitspraak eens zijn. Daarentegen zijn vrouwen met een werkweek tot 20 uur of met een bruto uurloon van tenminste fl. 30 het hier significant minder vaak mee eens.

Welke vrouwen vinden het belangrijk om onder een CAO te vallen? Bijna alle ziekenverzorgenden, bejaardenverzorgenden, gezinsverzorgenden en huishoudelijk personeel in instellingen vinden het belangrijk om onder een CAO te vallen. Daarentegen vindt slechts 18% van de economen/accountants dit belangrijk. Uit de statistisch analyses blijkt

---

<sup>28</sup> Bijlage 4 bevat de tabellen.

<sup>29</sup> Bijlage 3 bevat de coëfficiënten van deze analyses.

dat het significant vaker belangrijk wordt gevonden door vrouwen vanaf 45 jaar, herintreedsters, vrouwen met een dienstverband van tenminste 10 jaar, vrouwen die alleen werken als dit te combineren is met het werk thuis, vrouwen die persé een eigen inkomen willen, vrouwen met een bruto uurloon tot fl. 20 of vrouwen die onder een CAO vallen. Daarentegen vinden vrouwen met een hoog opleidingsniveau, met een dienstverband tot 5 jaar, met goede loopbaanmogelijkheden, met een betaalde huishoudelijke hulp, die zelf hun begin- en eindtijden kunnen bepalen of met een bruto uurloon vanaf fl. 30 het significant minder vaak belangrijk om onder een CAO te vallen.

Welke vrouwen vinden dat bij hun werkgever mannen en vrouwen in zelfde functie gelijk worden beloond? De kinderleidster/peuterwerker/oppas, apothekersassistent, verpleegkundige en onderwijzeres basisonderwijs vinden in grote getale dat dit bij hen het geval is. Daarentegen vinden slechts iets meer dan de helft van de account managers, de PR- of communicatie medewerkers en het productiepersoneel industrie dat dit bij hen het geval is. Uit de statistische analyses blijkt dat de uitspraak significant vaker wordt ondersteund door vrouwen die hun eerste functie vervullen, die goede loopbaanmogelijkheden hebben, die in bedrijven met meer dan 500 werknemers werken, die naast hun werk voldoende tijd over houden, die onder een CAO vallen, of die een bruto uurloon hebben van tenminste fl. 30. Daarentegen wordt de uitspraak significant minder ondersteund door vrouwen die drie of meer functies hebben vervuld, wier collega's merendeels mannen zijn, die graag minder uren willen werken, die graag op andere tijden willen werken, die graag af en toe thuis willen werken of die een bruto uurloon tot fl. 20 verdienen.

Tenslotte, welke vrouwen zijn tevreden met hun loon? Het meest tevreden zijn de P&O functionaris, de medewerker land- of tuinbouw en de fysio- of arbeidstherapeut. Het minst tevreden zijn de apothekersassistent, de wijkverpleegkundige/verloskundige, de intercedent en de gezinsverzorgende. Uit de statistische analyse blijkt dat de tevredenheid significant hoger is onder vrouwen die tot 20 uur per week werken, die hun eerste functie vervullen, die twee of meer promoties hebben gehad, die goede loopbaanmogelijkheden hebben, die een bruto uurloon van tenminste fl. 30 verdienen, die naast hun werk voldoende tijd over houden, die betaalde huishoudelijke hulp hebben, die alleen werken als dit te combineren valt met thuis, die af en toe thuis willen werken of die hun werk kunnen afkrijgen in de tijd die er voor staat. Daarentegen is er significant minder tevredenheid onder vrouwen die geen promoties hebben gehad, die een leidinggevende functie hebben, die een bruto uurloon tot fl. 20 verdienen, die werken in bedrijven waar de werkgelegenheid groeit, die persé een eigen inkomen willen, die zelf hun begin- en eindtijden kunnen bepalen, die graag meer uren willen werken of die op andere tijden willen werken.

## 9 WERKENDE VROUWEN EN HUN THUISITUATIE

In het zesde blok van de VLW-enquête zijn vragen gesteld over de thuissituatie. Het gaat dan om de burgerlijke staat, eventuele werktijden van partner, kinderen en huishoudinkomen. Ook is gevraagd naar de taakverdeling thuis en naar de aanwezigheid van huishoudelijke hulp. Dit hoofdstuk bevat de analyses van dit vragenblok.

### 9.1 LEEFTIJD

De vragenlijst is door vrouwen in alle leeftijdsgroepen ingevuld. De jongste invuller is een meisje van 13, dat bijverdient als babysit; de oudste deelnemer is een bibliothecaresse van 67, die sinds 1973 in de plaatselijke openbare bibliotheek werkt. De gemiddelde leeftijd is ruim 38 jaar. In tabel 22 is de verdeling naar leeftijd uitgesplitst naar gezinssituatie. Alleenstaande vrouwen zijn met 34 jaar gemiddeld het jongst, terwijl de weduwen met gemiddeld 50 jaar het oudst zijn.

Tabel 22 Burgerlijke staat naar leeftijdsgroep (N=13.799)

	alleenstaand	gehuwd/ samenwonend	gescheiden, niet samenwonend	weduwe, niet samenwonend	totaal
LEEFTIJD	%	%	%	%	%
tot 30 jaar	38	20	2	1	22
30-44 jaar	46	51	42	16	49
45 of ouder	16	29	57	83	28
TOTAAL	100	100	100	100	100
verdeling (%)	17	76	5	1	100
gemiddelde leeftijd	34 jaar	39 jaar	45 jaar	50 jaar	38 jaar

De gemiddelde leeftijd varieert sterk naar beroep. Vrouwen in het beroep ‘huishoudelijk personeel in instellingen’ zijn met bijna 46 jaar gemiddeld het oudste, gevolgd door de wijkverpleegkundige/verloskundige, schoonmaker en de datatypiste, die gemiddeld 44 jaar zijn. Aan de andere kant van het spectrum staan de account manager en de marketing medewerker met 32 jaar, de econoom/accountant met 30 jaar en de intercedent met 29 jaar als jongste. De gemiddelde leeftijd voor de twee grote beroepen is 39 jaar voor de administratief medewerker en 38 jaar voor de secretaresse/management assistente.

Om de representativiteit van de enquête te onderzoeken is de leeftijdsverdeling vergeleken met die van de werkzame vrouwen in de beroepsbevolking.<sup>30</sup> Dan blijkt dat er minder vrouwen in de leeftijdsgroep tot 25 jaar de enquête ingevuld hebben dan verwacht zou mogen worden. Bijna 11% van de werkzame vrouwen valt in de leeftijdsgroep 20-24 jaar, terwijl dit in de enquête slechts 5% is. Daarentegen zijn vrouwen in de leeftijd van 30 tot 49 jaar oververtegenwoordigd in de enquête. Zij vormen 63% van alle vrouwen in dit onderzoek, terwijl zij in beroepsbevolking slechts 55% uitmaken. De vrouwen boven 50 jaar zijn zeer licht oververtegenwoordigd. Dit betekent dat de gemiddelde leeftijden

<sup>30</sup> Zie tabel 3 van bijlage 1.

zoals hierboven vermeld iets hoger uitvallen dan ze in werkelijkheid in de Nederlandse beroepsbevolking zijn.

## 9.2 GEZINSSITUATIE

Ruim drie kwart vrouwen is getrouwd of woont samen (76%). Een op de zes is alleenstaand (17%). De kleine resterende groep is gescheiden of weduwe. Aan de gehuwde of samenwonende vrouwen is gevraagd of hun partner werkt. Ruim acht op de tien partners werkt fulltime, terwijl een op de tien in deeltijd werkt. De resterende partners hebben geen werk of ze werken af en toe. In tabel 23 is te zien dat naarmate de partner meer uren werkt, de vrouw minder uren werkt.<sup>31</sup> Vrouwen zonder partner werken gemiddeld bijna 35 uur per week. Daarentegen maken vrouwen met een fulltime werkende partner gemiddeld 28 arbeidsuren.

Bij vrouwen hangen arbeidsuren sterk samen met het hebben van kinderen. Uit tabel 23 blijkt dat er een groot verschil is tussen vrouwen die meer en die minder dan 30 uur per week werken. De eersten hebben veel vaker geen kinderen hebben dan vrouwen dan de tweede groep. Gemiddeld werken vrouwen met kinderen 25 uur per week, vrouwen met uitwonende kinderen 28 uur en vrouwen zonder kinderen bijna 36 uur.

Tabel 23 Arbeidstijden vrouwen en hun partners (N=13.799)

UREN VROUW	<=9 uur	10-19 u	20-29 u	30-39 u	>=40 u	TOTAAL	TOTAAL
UREN PARTNER	%	%	%	%	%	%	gemiddeld
geen partner	8	7	12	34	38	25	34,6 uur
<=9 uur	0	0	0	0	0	0	33,8 uur
10-19 u	0	1	0	1	0	1	30,2 uur
20-29 u	2	2	3	3	2	3	30,3 uur
30-39 u	38	38	34	26	14	28	27,3 uur
>=40 u	52	53	51	36	45	44	28,8 uur
TOTAAL	100	100	100	100	100	100	29,9 uur
<b>KINDEREN</b>							
geen	9	8	14	58	78	42	35,6 uur
thuisw kinderen	78	77	70	29	16	45	24,8 uur
alleen uitw. kind'n	12	15	16	13	7	13	28,0 uur
TOTAAL	100	100	100	100	100	100	29,9 uur

In de politiek worden vaak de begrippen tweeverdiener en anderhalfverdiener gebruikt. Hier wordt onder een tweeverdiener verstaan een vrouw met haar partner die beide meer dan 30 uur per week werken. Onder de anderhalfverdiener wordt verstaan dat de vrouw minder dan 30 uur werkt en haar partner meer dan 30 uur. Bij de omgekeerde anderhalfverdieners is deze situatie omgedraaid. In tabel 24 is te zien dat ruim een op de drie vrouwen tot de categorie anderhalverdiener behoort (36%). Eveneens ruim een op de drie behoort tot de tweeverdieners (35%). Een kwart heeft geen partner (25%). Resteert een zeer kleine groep omgekeerde anderhalfverdieners (2%) en een nog kleinere groep waarin beide deeltijder zijn (1%). Tweeverdieners komen vooral voor in huishoudens zonder kinderen en anderhalfverdieners vooral in huishoudens met thuiswonende kinderen.

<sup>31</sup> Chisquare = 1221.61, df=20, sign = .000.

Tabel 24 Arbeidstijden vrouwen en hun partners uitgesplitst naar gezinssituatie (N=13.799)

CATEGORIE	geen partner	omgekeerde anderhalf-verdiener	beide deeltijder	anderhalf-verdiener	twee-verdiener	TO-TAAL
	geen partner	vrouw >=30 partner <30	vrouw < 30 partner < 30	vrouw < 30 partner >= 30	vrouw >=30 partner >= 30	
GEZINSSITUATIE	%	%	%	%	%	%
geen kinderen	68	42	16	9	63	44
thuisw kinderen, evt uitw kind'n	21	47	64	78	27	45
alleen uitwonende kinderen	11	11	20	13	10	12
TOTAAL	100	100	100	100	100	100
verdeling (%)	25	2	1	36	35	100

Doen werkende vrouwen zelf hun huishouding, al dan niet samen met hun partner, of hebben ze hulp in de huishouding? In de enquête is daar naar gevraagd. Daarbij is een onderscheid gemaakt naar betaalde hulp, onbetaalde hulp en hulp die af en toe komt. Bijna drie kwart van de vrouwen heeft geen hulp in de huishouding (73%). Bijna een kwart heeft betaalde hulp (22%). Deze komt gemiddeld bijna 4 uur per week. De resterende kleine groep heeft onbetaalde hulp (1%) of af en toe hulp (4%). De onbetaalde hulp komt gemiddeld ruim 6 uur per week.

In welke beroepen komt het veel voor dat er een betaalde huishoudelijke hulp is? De artsen/specialist/psychiater staat aan kop. Van hen heeft bijna 53% betaalde huishoudelijke hulp, direct gevolgd door de jurist/advocaat met 50%. Van de twee grote beroepen heeft 22% van de secretaresses/management assistenten en 15% van de administratief medewerkers betaalde huishoudelijke hulp. Vrouwen die in hun beroep huishoudelijk werk verrichten hebben zelf thuis vrijwel nooit betaalde huishoudelijke hulp.

Welke huishoudens hebben betaalde hulp? Om deze vraag te beantwoorden is een statistische analyse gedaan om na te gaan om welke vrouwen het gaat.<sup>32</sup> Daaruit blijkt dat werkende vrouwen significant vaker een betaalde huishoudelijke hulp hebben als ze kinderen, een partner met een baan van tenminste 30 uur, 45 jaar en ouder zijn, een hoog opleidingsniveau, een werkweek vanaf 30 uur, een leidinggevende functie of een bruto uurloon vanaf fl. 30,- hebben. Daarentegen hebben vrouwen significant minder vaak een huishoudelijke hulp als ze jonger dan 30 jaar zijn, een laag opleidingsniveau hebben, een werkweek tot 20 uur, een bruto uurloon tot fl. 20,- hebben, werkzaam zijn in de zorgsector, of verantwoordelijk zijn voor het huishoudinkomen.

### 9.3 VERDELING VAN HUISHOUELIJK WERK

Tenslotte is aan degenen die de enquête invulden ook nog gevraagd of zij verantwoordelijk zijn voor de huishouding en voor het huishoudinkomen. Driekwart van de vrouwen zegt dat zij hoofdzakelijk verantwoordelijk is voor de huishouding (75%). Bijna een op de drie is hoofdzakelijk verantwoordelijk voor het huishoudinkomen (32%). Als vrouwen kinderen hebben, ongeacht of deze nog thuis wonen of al het huis uit, zijn ze vaker verantwoordelijk voor de huishouding dan wanneer ze geen kinderen hebben. Het omge-

<sup>32</sup> Bijlage 4 bevat de tabellen.

keerde geldt voor het huishoudinkomen. Als vrouwen geen kinderen hebben zijn ze hier vaker verantwoordelijk voor dan wanneer ze wel kinderen hebben.



## 10 ZOEKEN NAAR NIEUW WERK

*In het zevende en laatste blok van de VLW-enquête zijn vragen gesteld of men op zoek is naar ander werk. Kijken de vrouwen naar personeelsadvertenties in dag- of weekbladen? Wat zijn belangrijke overwegingen om van baan te veranderen? Dit hoofdstuk bevat de analyses van dit vragenblok.*

### 10.1 ZOEKEN NAAR EEN NIEUWE BAAN

Slechts een kleine groep vrouwen is actief op zoek naar een nieuwe baan (9%). Daarentegen staat bijna een derde van de vrouwen wel open voor een nieuwe functie (32%). De meerderheid van de vrouwen is echter niet op zoek en staat ook niet open voor een nieuwe baan (54%). Wie zijn de vrouwen die zoeken naar een nieuwe baan? Daarvoor hebben we gekeken naar persoonsgebonden kenmerken en kenmerken van de functie en van het bedrijf waar ze werken.

Uit de analyses blijkt dat de vrouwen die op zoek zijn naar een andere baan jonger zijn, minder vaak met een partner wonen, minder vaak kinderen hebben, iets meer opleidingsjaren hebben en minder vaak herintreedster zijn dan de vrouwen die niet zoeken. Vrouwen die op zoek zijn naar een baan werken vaker in een bedrijf met dalende werkgelegenheid of in een bedrijf waar reorganisaties plaatsvinden. Bedrijfsgrootte doet niet terzake. Wat betreft de kenmerken van de functie zeggen de vrouwen die op zoek zijn naar een baan vaker dat ze geen loopbaanmogelijkheden hebben, dat hun baan in de toekomst komt te vervallen, dat hun werk niet interessanter is geworden, dat ze een leidinggevende functie willen, dat ze meer of juist minder uren willen werken dan ze nu doen, dat ze op andere tijdstippen willen werken, dat ze zelf hun begin- en eindtijden niet zelf kunnen bepalen en dat ze graag af en toe thuis zouden willen werken.

Natuurlijk is het ook belangrijk te kijken in welke beroepen vrouwen op zoek zijn naar een andere baan en in welke niet.<sup>33</sup> Het meest actief zijn de datatypisten en de schoonmakers op zoek naar een nieuwe baan (24 en 22%). Daarentegen zijn de onderwijzers basisonderwijs, bejaardenverzorgende, econoom, accountant, ziekenverzorgende, wijkverpleegkundige/verloskundige, apothekersassistent, boekhouder, fysiotherapeut en arts het minst vaak op zoek naar een baan (0 tot en met 5%).

De intercedent, apothekersassistent en de boekhouder staat het meest open voor een nieuwe baan (59, 57 en 50%). Daarentegen staan de kraamverzorgende, arts, onderwijzer basisonderwijs en office manager het minst vaak open voor een nieuwe baan (19-21%).

Welke kanalen gebruiken vrouwen die op zoek zijn naar of die open staan voor een nieuwe baan? Personeelsadvertenties in dagbladen worden het meest genoemd (41%). Vacaturesites op internet is een goede tweede (21%). Personeelsadvertenties in vakbladen staat op de derde plaats (17%). Andere kanalen scoren minder dan 10%. Zoeken naar werk gebeurt in afnemende volgorde via sites van bedrijven, uitzendbureaus, selectiebureaus en vrouwenbladen. We hebben een analyse gedaan welke vrouwen via internet naar werk zoeken, dus via vacaturesites of via site van bedrijven, en welke vrouwen uitslui-

---

<sup>33</sup> Bijlage 4 bevat de tabellen.

tend via andere, ‘papieren’ kanalen zoeken.<sup>34</sup> Daaruit blijkt dat het internet-kanaal significant vaker wordt gebruikt door vrouwen met een werkweek vanaf 30 uur, met een dienstverband tot 5 jaar, met een hoog opleidingsniveau, met tenminste drie functies bij de werkgever of die actief naar werk zoeken. Daarentegen wordt het internet-kanaal significant minder vaak gebruikt door vrouwen met een baan tot 20 uur, met een dienstverband vanaf 10 jaar, door herintreedsters, door vrouwen vanaf 45 jaar, met een laag opleidingsniveau of werkzaam bij overheid/onderwijs/zorg.

Bijna de helft van de vrouwen die actief op zoek zijn naar een nieuwe baan wil zo snel mogelijk van baan veranderen. Nog eens een derde hoopt dat ze binnen een half jaar een nieuwe baan gevonden heeft. De vrouwen die open staan voor een nieuwe baan hebben niet zoveel haast. De helft van deze groep denkt dat ze binnen 1 à 2 jaar wel een nieuwe baan zal vinden.

## 10.2 VOORWAARDEN VOOR EEN NIEUWE BAAN

Als u van baan zou willen veranderen, wat vindt u dan belangrijk aan een nieuwe baan, zo is in de enquête gevraagd. Ook de vrouwen die niet op zoek zijn naar een baan hebben dus op deze vraag geantwoord. Als eerste staat genoemd: leuke collega’s (93%), onmiddellijk gevolgd door goede primaire arbeidsvoorwaarden (91%), een stimulerende werkomgeving (90%) en goede secundaire arbeidsvoorwaarden (87%). Een uitdagende functie, reistijden, opleidingsmogelijkheden en flexibele werktijden vormen een middencategorie (82, 76, 75 en 70%). Doorgroeimogelijkheden worden het minst genoemd (62%).

Zijn er verschillen naar beroep? De intercedenten vormen in dit opzicht het meest opmerkelijke beroep. Op vrijwel alle voorwaarden scoren zij 100%. Vermoedelijk komt dat omdat hun dagelijkse werk bestaat uit bemiddeling van arbeid en dat ze daarom op alle voorwaarden letten, ook als het hun eigen baan betreft. Hierna bespreken we per aspect de beroepen waarin dit aspect het meest en het minst wordt genoemd.<sup>35</sup>

In twee beroepen vinden vrouwen leuke collega’s veel minder van belang: de kraamverzorgende en de chauffeur bus/tram/auto. Van alle beroepen hebben zij vermoedelijk het minst te maken met hun collega’s. Dan is het ook minder belangrijk of deze collega’s leuk zijn, of niet. Diezelfde chauffeurs letten ook vrijwel niet op de reistijden bij een eventuele nieuwe baan. Ook de medewerkers land- en tuinbouw en de gezinsverzorgenden vinden reistijden niet erg belangrijk. De fysiotherapeuten daarentegen letten bijna altijd op de reistijden.

Kijken we wie het belangrijk vindt dat een nieuwe baan een uitdagende functie inhoudt, dan blijkt dat vooral projectmanagers, fysiotherapeuten, intercedenten en medewerkers marketing daarop letten. De schoonmaker, datatypiste, huishoudelijk medewerker in een instelling en chauffeur vinden dit aspect niet erg belangrijk.

Wie vindt het belangrijk om in een stimulerende werkomgeving te werken? Naast de intercedenten zijn dat de pedagogische medewerkers en opnieuw de medewerkers marketing en de fysiotherapeuten. En opnieuw vinden de schoonmaker, datatypiste, huishoudelijk medewerker in een instelling, medewerker land- en tuinbouw en chauffeur dit aspect niet erg belangrijk.

---

<sup>34</sup> Bijlage 3 bevat de coëfficiënten van deze analyses.

<sup>35</sup> Bijlage 4 bevat de tabellen.

Zijn doorgroeimogelijkheden belangrijk? Ja, zegt de intercedent, econoom/accountant, projectmanager en de PR- of communicatie-medewerker. Daarentegen vindt de onderwijzeres basisschool dit aspect geheel niet belangrijk. Dat geldt ook voor de wijkverpleegkundige/verloskundige. Zij hebben een geschoold beroep en werken in organisaties met weinig hiërarchische niveaus en dus met weinig doorgroeimogelijkheden. Daarnaast vinden ook de medewerker land- en tuinbouw en de datatypiste dit aspect niet belangrijk.

Wie let er op de opleidingsmogelijkheden in een nieuwe baan? Opnieuw zeggen vrijwel alle intercedenten dat ze daarop letten. Ook de P&O functionaris, de marketing medewerker en de welzijnswerker vinden dit een belangrijk aspect. Opnieuw zijn het de medewerker land- en tuinbouw, de datatypiste, de chauffeur en de huishoudelijk medewerker in een instelling die dit aspect niet belangrijk vinden.

Wie let er op de primaire arbeidsvoorwaarden? Opnieuw zeggen alle intercedenten dat ze daarop letten. De kleuterleidster, projectmanager, P&O-functionaris, doktersassistente en medewerker marketing vinden dit een belangrijk aspect. De chauffeur, schoonmaker en kraamverzorgende vinden dit aspect in veel mindere mate belangrijk.

Zijn secundaire arbeidsvoorwaarden belangrijk? Naast de intercedenten geven de juristen/advocaten, account managers, de P&O-functionarissen en de call-centre-operators het meest aan dat ze dit aspect belangrijk vinden. Opnieuw noemen de chauffeur, de schoonmaker en de medewerker land- en tuinbouw dit aspect het minst.

Tenslotte is gevraagd hoe belangrijk flexibele werktijden zijn. Journalisten/redacteuren en accountmanagers noemen dit het meest als een belangrijk aspect van een nieuwe baan. De onderwijzeres basisschool en de apothekersassistent noemen dit aspect het minst vaak.

# 11 CONCLUSIES EN SAMENVATTING

*In deze paragraaf trekken we conclusies over dit onderzoek en vatten we de belangrijkste resultaten samen.*

## 11.1 VROUWEN MET VEEL MANNELIJKE COLLEGA'S ZIJN BETER AF

Het persoonlijk inkomen van vrouwen uit arbeid groeide in het laatste decennium met 21%, dat van mannen met 15%. Niettemin, het uurloon van vrouwen is over de hele linie gemiddeld nog steeds 30% lager dan dat van mannen. Maar één groep vrouwen lijkt zich daar niets meer van aan te trekken. Vrouwen in loondienst die veel mannelijke collega's hebben, verdienen door de bank genomen beter dan vrouwen in de typische vrouwenberoepen. Ook hun secundaire arbeidsvoorwaarden zijn beter geregeld. Ze hebben een derdiende maand, eindejaarsuitkering of delen in de winst.

Deze vrouwen, veelal hoog opgeleid, relatief jong, vaak (nog) kinderloos maar wel samenwonend met een partner zijn een nieuw verschijnsel op de arbeidsmarkt. Het zijn medisch specialisten, juristen en advocaten, economen, marketing medewerkers en account managers, personeelsfunctionarissen, projectleiders, ICT'ers, beleidsmedewerkers of bestuurders, ze werken in de public relations of zijn journalist. Ze hebben de meeste zeggenschap over hun werktijden, maar willen best wat vaker thuis werken. Ze krijgen hun werk, dat ze steeds interessanter vinden, vaak niet af in de tijd die er voor staat. Ze zijn tussen de 30 en 45 jaar en hebben het druk, druk, druk. Ze wensen perse een eigen inkomen en zijn optimistisch over hun loopbaanperspectief. Ze willen best leiding geven als ze dat nog niet doen. Overigens werken ook de vrouwen met kinderen die er thuis alleen voor staan, of alleenstaande vrouwen zonder kinderen vaak in grote deeltijdbanen of voltijds.

Vaak hebben ze al promotie gemaakt en zitten ze in leidinggevende functies, factoren die naast 'opleiding' en 'meerderheid van de collega's is man' meer dan andere variabelen bijdragen aan een hoog uurloon. Met name de factor 'meer mannelijk collega's' lijkt de doorslag te geven. Je zou op grond van de uitkomsten van het onderzoek kunnen stellen: een vrouw die behoorlijk betaald wil krijgen en net als mannen promotie wil maken doet er goed aan voor een van de genoemde beroepen te kiezen.

Tekenend voor deze groep is ook dat er weinig herintreedsters bij zijn. Herintreedsters zijn vrouwen die bij de geboorte van hun eerste kind met werken zijn gestopt om na een aantal jaren terug te komen op de arbeidsmarkt. Uit CBS-gegevens blijkt dat de groep vrouwen die na de geboorte van hun eerste kind blijft doorwerken gestaag groeit. Stopten rond 1990 nog zeven van de tien, rond 2000 is dit nog maar de helft. Deze cijfers stroken met de uitkomsten van het vrouwenloonwijzer-onderzoek.

## 11.2 TIJDELIJK STOPPEN MET WERKEN BLIJKT FUNEST VOOR DE LOOPBAAN

Nadrukkelijk komt uit het vrouwenloonwijzer-onderzoek naar voren dat vrouwen zichzelf en hun loopbaanmogelijkheden te kort doen als ze omwille van de kinderen een aantal jaren stoppen met werken. Dat geldt in financieel opzicht alleen al door het geringere aantal arbeidsjaren en het gat in de pensioenopbouw. Als zij terug komen op de ar-

beidsmarkt is dat bovendien vaak in een deeltijdbaan, met als gevolg dat de aanspraak op sociale voorzieningen en het toekomstig pensioen naar rato verminderen. Bovendien liggen de lonen in de typische vrouwensectoren waarin de deeltijdbanen worden aangeboden over de hele linie lager dan in de mannensectoren. Al deze factoren kunnen ertoe leiden dat vrouwen in hun werkzame leven er alles bij elkaar honderdduizenden guldens bij inschieten en vervolgens ook nog eens van een minimaal pensioentje moeten zien te leven.

De groep hoogopgeleide, loopbaanbewuste vrouwen werkt over de hele linie in meerderheid 35 uur per week of meer. Als zij toch in deeltijd werken zijn dit meestal banen van meer dan 30 uur per week. Voorzover zij uit het arbeidsproces zijn gestapt vanwege kinderen, heeft die periode kort geduurd: van 2 tot 6 jaar. Zij proberen kortom te voorkomen dat hun kinderwens wordt 'afgestraft' met een structurele teruggang in hun persoonlijke inkomen, een promotieloze loopbaan en een karige oude dag. Deze vrouwen hebben definitief afscheid genomen van het tijdperk waarin het kostwinnersprincipe gemeengoed was.

### **11.3 STEEDS MEER HERINTREEDSTERS VAN 45-PLUS IN DEELTIJD**

De participatie van vrouwen op de arbeidsmarkt neemt over de hele linie toe: van 37% in 1990, naar 51% in 1999. Voor het eerst werkte meer dan de helft van de vrouwen tussen 15 en 65 jaar in een betaalde baan van 12 uur of meer.

Het gros van de banengroei zit in deeltijd. Ook die ontwikkeling wordt bevestigd door de uitkomsten van het vrouwenloonwijzer-onderzoek. Naast de loopbaanbewuste groep die arbeid en zorg zonder onderbreking van de loopbaan wenst te combineren, is er de grote groep herintreedsters die de overgrote meerderheid van de deeltijdwerkers in Nederland vormen. Deze groep bestaat uit vrouwen die vanuit een draaiende gezinshuishouding met zijn verplichtingen en routines herintreden. Ze zijn er dan in de regel tien jaar of nog langer tussenuit geweest. Ze werken in de verpleging, de bejaardenzorg, als huishoudelijke hulp, kinderoppas of leidster, in de schoonmaak en de horeca, als datatypiste, maar ook in het basisonderwijs zijn ze te vinden. Het zwaartepunt ligt hier op de kleine(re) deeltijdbanen tot 24 uur per week.

Behalve de onderwijzeressen, die over hoge werkdruk klagen, krijgen deze vrouwen hun werk af in de tijd die er voor staat. Ze willen niet thuis werken, maar er juist uit. Ze werken met hun vele vrouwelijke collega's op vaste tijden volgens schema's en roosters, maken nauwelijks of geen promotie of gebruik van cursussen, stellen het vaste contract op prijs, vallen onder een CAO en zijn over het algemeen tevreden met hun positie en inkomen. De gehuwden of samenwonenden met kinderen in deze categorie zeggen het minst vaak dat ze perse een eigen inkomen willen. De meerderheid van deze vrouwen werkt alleen maar zo lang dat valt te combineren met de zorgtaken thuis. Hun werk wordt er ook niet interessanter op, vinden ze zelf. Sommigen willen wel een wat grotere baan, met name als de kinderen uit huis gaan.

Deze vrouwen accepteren het gebrek aan professioneel perspectief vanuit de nog steeds bestaande praktijk van het kostwinnersprincipe – al loopt het belang en de invloed daarvan geleidelijk terug. Maar ook zij bevinden zich in het betrekkelijke comfort van een thuissituatie waarin twee mensen een inkomen genereren, zij het dat hun inbreng in het gezinsbudget als regel betrekkelijk gering is. Hun beweegredenen om weer aan het werk

te gaan zijn eerder sociaal van aard dan ingegeven door carrièredrang. Daarnaast is er de groep jongere vrouwen die zich in deze situatie bevindt of welbewust begeeft. Over haar motieven is minder bekend, maar dit zou de groep kunnen zijn die van plan is op afzienbare termijn te trouwen en zich aan de kinderen te wijden: de toekomstige herintreedsters dus. Zij bouwen nauwelijks een arbeidsverleden of ervaringsjaren op en pensioenrechten slechts mondjesmaat. Als deze vrouwen er later in hun leven onverhoopt alleen voor komen te staan, staat de armoedeval wagenwijd voor ze open.

#### **11.4 HET VROUWENLOONWIJZER-ONDERZOEK SCOORT HOOG VIA INTERNET**

Het onderzoek naar de lonen van vrouwen per beroepsgroep is eind 2000 uitgevoerd door de universiteit van Amsterdam, in samenwerking met de websites en (vrouwen)bladen van de FNV en VNU. Het onderzoek is gebaseerd op de gegevens van 13.799 respondenten. Ruim 8000 respondenten gebruikten het internet, de overige stuurden de vragenlijsten in die werden afgedrukt in vrouwenbladen en vakbondsperiodieken. Op basis van deze gegevens start in april 2001 een vrouwenloonwijzer op het internet. Bezoekende vrouwen kunnen deze loonwijzer door hun toekomstige bijdrages actualiseren, uitbreiden en verfijnen. Zo kunnen hun eigen loon vergelijken met dat van andere vrouwen in hun beroep, maar ook dat wat in andere beroepen wordt betaald. Uit de spontane en massale deelname aan de enquête mag je opmaken dat hieraan grote behoefte bestaat.

Opmerkelijk is dat juist de respons via internet onverwacht groot was. Hoewel het onderzoek niet representatief was opgezet, heeft de overweldigende respons voor een van de grootste loononderzoeken onder vrouwen gezorgd. De resultaten van dit massale, maar kwalitatieve onderzoek, vertonen een opmerkelijke overeenkomst met de maatgevende CBS-profielen, die zijn gebaseerd op kwantitatieve, representatieve steekproeven. Daarmee is een behoorlijke mate van representativiteit gegeven. De grote respons via internet zegt ook iets over de mate waarin vrouwen gebruik maken van pc's. Bovendien toont de analyse van de gegevens aan dat de toegang tot internet niet beperkt blijft tot een kleine categorie met een bovengemiddelde opleiding. Internet wordt blijkbaar door allerlei vrouwen bezocht.

#### **11.5 TWEE KEUZEMODELLEN: LOOPBAANBEWUST OF BEWUST GEEN LOOPBAAN**

Er tekenen zich twee keuzemodellen af op de arbeidsmarkt voor vrouwen. Daarmee hangen verschillen in beloning samen: de best verdienende in het onderzoek krijgt gemiddeld 2,6 keer zo veel per uur als de minst verdienende. Er is al een dynamische bovenkant met gouden rand in wat traditioneel een mannenwereld was, ook al legt die in absolute aantallen nog niet zo veel gewicht in de schaal. En er is de berustende groep in deeltijdbanen en beroepen waar weinig of helemaal geen ontwikkeling in zit. Er lijken twee verschillende mentaliteiten mee samen te gaan die wortelen in radicaal uiteenlopende sociaal-economische posities, ambitieniveaus en keuzepatronen.

Daartussen bevindt zich de, nog altijd stevige, middenmoot waarin secretaresses en administratief personeel sterk zijn vertegenwoordigd: één op de drie werkende vrouwen doet dit soort van werk. Hier lopen de gegevens te zeer uiteen om er één dominant profiel uit te kunnen halen. Maar meer dan de helft werkt in deeltijdbanen, hun gemiddelde uurloon ligt dicht bij het gemiddelde dat uit het onderzoek als geheel naar voren komt en

veel promotiekansen hebben ze niet. Dus in die zin versterken secretaresses en administratief medewerkers het traditionele beeld uit het kostwinnerstijdperk.

## LITERATUUR

- Bakker, B.F.M., K.G. Tijdens & J.W. Winkels. 1999. Gender, occupational segregation and wages in the Netherlands. *Netherlands Official Statistics*, Vol. 14, Winter, pp. 36.
- Centraal Bureau voor de Statistiek. 2000. *Enquête Beroepsbevolking 1999* (Voorburg, CBS).
- Kalmijn, M. & Lippe, T. van der. 1997. Type of Schooling and Sex Differences in Earnings in the Netherlands. *European Sociological Review*, 13/1, 1-15
- Keuzenkamp, S. & K. Oudhof. 2000. *Emancipatiemonitor 2000*. Den Haag, CBS/SCP.
- Oudhof, K. 1999. Het uur van de vrouw. Vrouwen verdienen nog steeds minder. Index, no. 6, CBS.
- Pott-Buter, H.A. & K.G. Tijdens. 1998. *Vrouwen, leven en werk in de twintigste eeuw*. Amsterdam, Amsterdam University Press
- Spijkerman, R. 2000. *De positie van mannen en vrouwen in het bedrijfsleven en bij de overheid 1998*. Den Haag, Arbeidsinspectie Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid.
- Tegelaar, P.J.C. 1972. Gelijke beloning voor mannen en vrouwen. *M&O*, jrg. 26, nr. 3, p. 150-166.
- Tijdens, K.G. 2001. Het grote onderscheid tussen beloningsongelijkheid en beloningsverschillen. *Zeggenschap*, nr. 1.
- Wetzels, C. & K.G. Tijdens. 2001. *ICT-toepassingen en flexibilisering van werktijden in relatie tot de arbeidsdeelname van vrouwen en de combinatie van arbeid en zorg* (werktitel). Delft: TNO-STB, 2001, te verschijnen.



## BIJLAGE 1: REPRESENTATIVITEIT VAN DE ENQUÊTE

Tabel 1 Werkzame vrouwen naar sector volgens de VLW-enquête (alleen vrouwen in loondienst met een arbeidsduur van 12 uur of meer, exclusief missing) en in de beroepsbevolking (alleen werknemers met arbeidsduur van 12 uur of meer)

SECTOR	Enquête		Beroepsbevolking 1998		verschil in procentpunten
	aantal	%	aantal (x 1000)	%	
A+B landbouw en visserij	115	1%	25	1%	0
C+D delfstwinning en industrie	821	7%	207	8%	1
E+F openbaarvervoer en bouwnijverheid	275	2%	30	1%	1
G handel	1175	9%	384	16%	7
H horeca	138	1%	86	4%	3
I vervoer, opslag, communicatie	795	6%	103	4%	2
J financiële instellingen	1036	8%	122	5%	3
K verhuur, zakelijke dienstverlening	1802	14%	275	11%	3
L openb bestuur, soc verzekeringen	1117	9%	159	6%	3
M onderwijs	1083	9%	238	10%	1
N gezondheids- en welzijnszorg	3268	26%	682	28%	2
O cultuur, recreatie, overige dienstverlening	276	2%	102	4%	2
P personeel in dienst van huishoudens niet ingedeeld	12 530	0% 4%	- 31	0% 1%	0 3
<b>TOTAAL</b>	<b>12443</b>	<b>100%</b>	<b>2449</b>	<b>100%</b>	

Bron: CBS (2000), Enquête Beroepsbevolking 1999, tabel 32

Tabel 2 Werkzame vrouwen naar onderwijsniveau volgens de VLW-enquête (alleen vrouwen met arbeidsduur van 12 uur of meer, exclusief missing) en in de beroepsbevolking 1999

OPLEIDING	Enquête		Beroepsbevolking 1999		verschil in procentpunten
	aantal	%	aantal (x 1000)	%	
basisonderwijs	82	1%	161	6%	5
mavo	1690	13%	233	9%	4
vbo	636	5%	291	11%	6
havo/vwo	1875	15%	172	6%	9
mbo	3440	27%	1050	39%	12
hbo	3687	29%	565	21%	8
wo	1238	10%	209	8%	2
<b>TOTAAL</b>	<b>12810*</b>	<b>100%</b>	<b>2684</b>	<b>100%</b>	

Bron: CBS (2000), Enquête Beroepsbevolking 1999, tabel 21

\* inclusief 162 respondenten met een opleiding 'anders'.

Tabel 3 Werkzame vrouwen naar leeftijdsgroep volgens de VLW-enquête (alleen vrouwen met arbeidsduur van 12 uur of meer, exclusief missing) en in de beroepsbevolking 1999

LEEFTIJD	Enquête		Beroepsbevolking 1999		verschil in procentpunten
	aantal	%	aantal (x 1000)	%	
14-19 jaar	32	0%	95	3%	3
20-24 jaar	671	5%	292	11%	6
25-29 jaar	2141	17%	449	16%	1
30-34 jaar	2443	19%	427	16%	3
35-39 jaar	2027	16%	373	14%	2
40-44 jaar	1909	15%	355	13%	2
45-49 jaar	1813	14%	316	12%	2
50-54 jaar	1309	10%	241	9%	1
55-59 jaar	482	4%	115	4%	0
60-64 jaar	78	1%	22	1%	0
TOTAAL	12905	100%	2684	100%	

Bron: CBS (2000), Enquête Beroepsbevolking 1999, tabel 18

Tabel 4 Werkzame vrouwen naar arbeidsduur volgens de VLW-enquête (alleen vrouwen met arbeidsduur van 12 uur of meer, exclusief missing) en in de beroepsbevolking 1999

UREN	Enquête		Beroepsbevolking 1999		verschil in procentpunten
	aantal	%	aantal (x 1000)	%	
12-19 uur	1526	12%	429	18%	6
20-34 uur	5938	46%	1071	44%	2
>=35 uur	5575	43%	948	39%	4
TOTAAL	13039	100%	2449	100%	

Bron: CBS (2000), Enquête Beroepsbevolking 1999, tabel 40

## BIJLAGE 2: CODERING VAN VARIABELEN

Voor de codering van de opleidingsjaren aan de hand van opleidingstype is de onderstaande ‘versleuteling’ gebruikt.

Tabel 5 *Versleuteling van opleidingstypen naar opleidingsjaren.*

opleidingstype	opleidingsjaren
basisschool	1
VBO/LBO/LTS/LHNO	3
MAVO/MULO	4
MBO	6
HAVO/MMS	5
VWO/ath/gym/HBS	6
HBO	9
Universiteit	10
anders	5

De ‘versleuteling’ van de in dit onderzoek gebruikte sector-indeling naar de sector-indeling van de Standaardbedrijfsindeling van het CBS staat in onderstaande tabel.

Tabel 6 *Indeling van sectoren volgens de CBS standaard bedrijfsindeling en volgens de VLW-enquête.*

CBS-standaardbedrijfsindeling	In de VLW-enquête gebruikte indeling
A+B landbouw en visserij	landbouw, tuinbouw, visserij
C+D delfst. winning en industrie	industrie
E+F openbaarbedrijven en bouwnijverheid	energiebedrijven, bouw
G reparatie, handel	winkels, warenhuizen, supermarkten, detailhandel
G reparatie, handel	groothandel, distributie
H horeca	horeca
I vervoer, opslag, communicatie	vervoer, post, telecommunicatie, reisorganisaties
I vervoer, opslag, communicatie	media
J financiële instellingen	bank- en verzekeringswezen, financiële dienstverlening
K verhuur, zakelijke dienstverlening	zakelijke dienstverlening, advocaten, makelaars, ICT
K verhuur, zakelijke dienstverlening	schoonmaakbedrijven
L openb. bestuur, soc. verzekeringen	rijksoverh, prov, gemeenten, recht macht, politie
M onderwijs	onderwijs
N gezondheids- en welzijnszorg	ziekenhuizen, gehandicaptenzorg, overige gez-zorg
N gezondheids- en welzijnszorg	verpleeg- en bejaardentehuizen
N gezondheids- en welzijnszorg	welzijnszorg, maatschappel. dienstverlening, kinderopvang
O cultuur, recreatie, ov dienstverlening	cultuur, sport, vrije tijd, persoonlijke verzorging
P personeel in dienst van huishoudens	personeel in dienst van huishoudens
niet ingedeeld	anders/onbekend

Tabel 7 Definities van begrippen.

<b>bijzondere beloningen</b>
Betalingen die slechts éénmaal voorkomen of in de regel éénmaal per jaar plaatsvinden, zoals 13 <sup>e</sup> maand, vakantietoeslagen, eindejaarsuitkeringen en gratificaties.
<b>bruto jaarloon</b>
Het bruto jaarloon is het bruto loon voor de sociale verzekeringen plus de werknemerspremies voor pensioen/vut en het spaarloon. Dit is inclusief de bijzondere beloningen. Het bruto jaarloon wordt door verschillende statistieken anders gedefinieerd. Zo worden de werkgeversbijdragen ziektekosten bij de Arbeidsrekeningen meegerekend en bij de Enquête werkgelegenheid en lonen (EWL) en het Loonstructuuronderzoek (LSO) niet.
<b>bruto loon voor de sociale verzekeringen</b>
Het uitgangspunt voor de berekening van jaar-, maand- en uurlonen vormt het bruto loon voor de sociale verzekeringen (blsv). Dit loonbegrip wordt in alle bedrijfsadministraties gehanteerd. Het blsv is het loon waarover de premies voor werknemersverzekeringen (zoals de Werkloosheidswet (WW) en Ziekenfondswet (ZFW)) worden berekend. Het gaat hierbij om loon uit tegenwoordige dienstbetrekking dat door de werkgever aan de werknemer wordt betaald. Tot het blsv worden naast loon in geld ook fooien, ander loon van derden en niet in geld uitgekeerd loon (loon in natura, zoals verstrekking van kleding, gebruik woning, opties en kinderopvang) gerekend.
<b>bruto maandloon</b>
Het bruto maandloon is het regelmatig betaalde loon exclusief bijzondere beloningen.
<b>bruto uurloon</b>
Het bruto uurloon wordt berekend door het bruto maandloon te delen door 1/12 van de jaarlijkse arbeidsduur. Dit is het uurloon zoals dat zou gelden, als per maand een evenredig deel van adv-, vakantie- en feestdagen waarop werknemers recht hebben, zou worden opgenomen.
<b>cao-lonen</b>
Het cao-loon is het bruto loon waarop werknemers bij een normale arbeidstijd onvoorwaardelijk recht hebben. Het omvat de volgende elementen: (1) het loon voor normale arbeidstijd; (2) alle bindend voorgeschreven, regelmatig betaalde toeslagen; (3) alle bindend voorgeschreven bijzondere (niet regelmatig betaalde) beloningen, zoals de vakantietoeslag of de eindejaarsuitkering. Uitgesloten zijn toeslagen die in de cao's voorwaardelijk zijn gesteld, zoals een leeftijdstoeslag of een toeslag voor ploegendienst, en individuele loonstijgingen.

Bron: <http://www.cbs.nl/nl/indelingen/werken/begrippenlijst.htm>

## BIJLAGE 3: STATISTISCHE ANALYSES

Tabel 8 Wie vulde de internet-versie van de vragenlijst in? (logit analyses)

	B	t-waarde	sign.
arbeidsduur (20-29 uur is referentiegroep)			
tot 20 uur	-0.53	-5.08	***
30 uur of meer	0.44	5.47	***
duur dienstverband (5-9 jaar is referentiegroep)			
tot 5 jaar	0.29	3.44	***
10 jaar of meer	-0.27	-2.97	**
herintreedster	-0.36	-3.91	***
leeftijd (30-45 is referentiegroep)			
tot 30 jaar	-0.03	-0.34	
45 jaar en ouder	-0.55	-5.99	***
opleidingsniveau (midden is referentiegroep)			
laag	-0.12	-1.27	
hoog	0.45	6.29	***
sector (handel en dienstverlening is referentiegroep)			
industrie	0.14	1.56	
overheid, onderwijs, zorg	-0.20	-2.83	**
aantal promoties bij werkgever (1 is referentiegroep)			
geen	-0.16	-2.14	*
2 of meer	0.24	2.21	*
bruto uurloon (fl 20-30 is referentiegroep)			
tot fl 20	0.30	3.30	***
fl 30 of meer	-0.56	-7.52	***
kinderen (thuiswonende kinderen is referentiegroep)			
geen kinderen	-0.20	-2.25	*
uitwonende kinderen	0.55	4.41	***
Constant	0.45	3.75	***

Tabel 9 Mijn werk is het afgelopen jaar interessanter geworden (logit analyses)

	B	t-waarde	sign.
arbeidsduur (20-29 uur is referentiegroep)			
tot 20 uur	-0.32	-4.62	***
30 uur of meer	0.15	2.98	**
aantal promoties bij werkgever (1 is referentiegroep)			
geen	-0.64	-11.68	***
2 of meer	0.36	4.49	***
duur dienstverband (5-9 jaar is referentiegroep)			
tot 5 jaar	0.56	9.66	***
10 jaar of meer	-0.12	-1.99	*
leidinggevend	0.31	5.45	***
collega's merendeels mannen	0.16	2.92	**
werkgelegenheid groeit	0.61	13.76	***
verantw voor huishouding	-0.17	-3.38	***
betalde huishoudelijke hulp	0.19	3.56	***
Constant	0.39	4.47	***

Tabel 10 In mijn baan heb ik goede loopbaanmogelijkheden (logit analyses)

	B	t-waarde	sign.
leeftijd (30-45 is referentiegroep)			
tot 30 jaar	0.31	5.33	***
45 jaar en ouder	-0.36	-6.00	***
arbeidsduur (20-29 uur is referentiegroep)			
tot 20 uur	-0.14	-1.67	
30 uur of meer	0.27	4.85	***
aantal promoties bij werkgever (1 is referentiegroep)			
geen	-0.79	-14.33	***
2 of meer	0.84	11.04	***
duur dienstverband (5-9 jaar is referentiegroep)			
tot 5 jaar	0.81	12.57	***
10 jaar of meer	-0.30	-4.22	***
leidinggevend	0.34	6.19	***
collega's merendeels mannen	0.50	9.54	***
bedrijfsomvang (100-500 werknrs is referentiegroep)			
tot 100 werknemers	-0.23	-3.78	***
500 werknemers of meer	0.30	5.06	***
werkgelegenheid groeit	0.61	12.59	***
meer dan één vestiging	0.16	3.09	**
verantw voor huishouding	-0.19	-3.80	***
betaalde huishoudelijke hulp	0.27	4.79	***
Constant	-1.26	-11.56	***

Tabel 11 Mijn baan komt de komende jaren te vervallen (logit analyses)

	B	t-waarde	sign.
leidinggevend	0.26	3.16	**
werkgelegenheid groeit	-1.06	-14.37	***
reorganisaties afgelopen jaar	0.78	9.54	***
kinderen (thuiswonende kinderen is referentiegroep)			
geen kinderen	-0.10	-1.30	
uitwonende kinderen	0.41	3.85	***
Constant	-2.47	-27.78	***

Tabel 12 Ik wil graag cursussen volgen voor mijn werk (logit analyses)

	B	t-waarde	sign.
opleidingsniveau (midden is referentiegroep)			
laag	-0.58	-8.46	***
hoog	0.35	5.38	***
arbeidsduur (20-29 uur is referentiegroep)			
tot 20 uur	-0.43	-5.44	***
30 uur of meer	0.39	5.38	***
aantal functies bij werkgever (2 is referentiegroep)			
een	-0.28	-4.04	***
3 of meer	-0.06	-0.72	
duur dienstverband (5-9 jaar is referentiegroep)			
tot 5 jaar	0.22	2.92	**
10 jaar of meer	-0.23	-2.90	**
leidinggevend	0.26	3.53	***

bedrijfsgrootte (100-500 werknrs is referentiegroep)			
tot 100 werknemers	-0.23	-3.18	**
500 werknemers of meer	0.07	0.91	
werkgelegenheid groeit	0.18	3.23	**
reorganisaties afgelopen jaar	0.25	4.19	***
kinderen (thuiswonende kinderen is referentiegroep)			
geen kinderen	-0.13	-1.80	
uitwonende kinderen	-0.31	-3.57	***
Constant	1.20	8.69	***

Tabel 13 Ik wil graag een leidinggevende functie (logit analyses)

	B	t-waarde	sign.
leeftijd (30-45 is referentiegroep)			
tot 30 jaar	0.42	5.68	***
45 jaar en ouder	-0.22	-2.75	**
opleidingsniveau (midden is referentiegroep)			
laag	-0.16	-2.00	*
hoog	0.22	3.76	***
arbeidsduur (20-29 uur is referentiegroep)			
tot 20 uur	-0.27	-2.86	**
30 uur of meer	0.60	8.22	***
aantal promoties bij werkgever (1 is referentiegroep)			
geen	-0.28	-4.30	***
2 of meer	-0.06	-0.68	
duur dienstverband (5-9 jaar is referentiegroep)			
tot 5 jaar	0.47	6.28	***
10 jaar of meer	0.01	0.09	
leidinggevend	1.92	28.78	***
collega's merendeels mannen	0.33	5.10	***
kinderen (thuiswonende kinderen is referentiegroep)			
geen kinderen	-0.35	-4.80	***
uitwonende kinderen	-0.02	-0.17	
verantw voor huishoudinkomen	0.20	3.38	***
betaalde huishoudelijke hulp	0.22	3.27	**
Constant	-1.45	-10.48	***

Tabel 14 Bij mijn werkgever groeit de werkgelegenheid (logit analyses)

	B	t-waarde	sign.
leeftijd (30-45 is referentiegroep)			
tot 30 jaar	0.21	3.69	***
45 jaar en ouder	-0.06	-1.18	
duur dienstverband (5-9 jaar is referentiegroep)			
tot 5 jaar	0.19	3.31	***
10 jaar of meer	-0.24	-3.94	***
leidinggevend	0.24	4.58	***
goede loopbaanmogelijkheden	0.49	10.58	***
baan komt te vervallen	-0.97	-12.56	***
bedrijfsgrootte (100-500 werknrs is referentiegroep)			
tot 100 werknemers	-0.18	-3.06	**
500 werknemers of meer	-0.03	-0.60	
reorganisaties afgelopen jaar	-0.39	-8.44	***

meer dan één vestiging	0.20	4.14	***
Constant	0.58	7.52	***

Tabel 15 Bij mijn werkgever neemt de werkgelegenheid af (logit analyses)

	B	t-waarde	sign.
duur dienstverband (5-9 jaar is referentiegroep)			
tot 5 jaar	-0.13	-1.65	
10 jaar of meer	0.25	3.19	**
leeftijd (30-45 is referentiegroep)			
tot 30 jaar	-0.41	-4.90	***
45 jaar en ouder	0.29	4.01	***
herintreedster	-0.29	-3.87	***
leidinggevend	-0.22	-3.35	***
aantal functies bij werkgever (2 is referentiegroep)			
een	-0.16	-2.35	*
3 of meer	0.29	3.88	***
bedrijfsgrootte (100-500 werknrs is referentiegroep)			
tot 100 werknemers	-0.13	-1.71	
500 werknemers of meer	0.28	3.90	***
verantw voor huishoudinkomen	0.22	3.86	***
Constant	-1.75	-17.71	***

Tabel 16 Bij mijn werkgever vonden afgelopen jaar reorganisaties plaats (logit analyses)

	B	t-waarde	sign.
leeftijd (30-45 is referentiegroep)			
tot 30 jaar	-0.17	-3.02	**
45 jaar en ouder	0.17	3.02	**
opleidingsniveau (midden is referentiegroep)			
laag	-0.29	-4.38	***
hoog	0.38	7.78	***
aantal functies bij werkgever (2 is referentiegroep)			
een	-0.33	-6.29	***
3 of meer	0.24	3.51	***
duur dienstverband (5-9 jaar is referentiegroep)			
tot 5 jaar	-0.19	-3.14	**
10 jaar of meer	0.10	1.46	
collega's merendeels mannen	0.17	3.29	***
baan komt te vervallen	0.85	9.32	***
bedrijfsgrootte (100-500 werknrs is referentiegroep)			
tot 100 werknemers	-0.81	-14.30	***
500 werknemers of meer	0.54	9.14	***
werkgelegenheid groeit	-0.37	-7.82	***
meer dan één vestiging	0.53	10.87	***
gehuwd/samenwonend	-0.17	-3.21	**
Constant	0.42	4.10	***

Tabel 17 De organisatie waar ik werk heeft meer dan één vestiging (logit analyses)

	B	t-waarde	sign.
opleidingsniveau (midden is referentiegroep)			
laag	0.08	1.23	



hoog	-0.19	-3.95	***
aantal functies bij werkgever (2 is referentiegroep)			
een	-0.16	-3.09	**
3 of meer	0.17	2.49	*
goede loopbaanmogelijkheden	0.24	5.16	***
bedrijfs grootte (100-500 werknrs is referentiegroep)			
tot 100 werknemers	-1.00	-18.21	***
500 werknemers of meer	0.57	9.19	***
werkgelegenheid groeit	0.20	4.45	***
reorganisaties afgelopen jaar	0.49	10.81	***
Constant	0.56	7.35	***

Tabel 18 *Collega's in dezelfde functie zijn merendeels mannen (logit analyses)*

	B	t-waarde	sign.
leeftijd (30-45 is referentiegroep)			
tot 30 jaar	-0.17	-2.88	**
45 jaar en ouder	-0.39	-5.51	***
opleidingsniveau (midden is referentiegroep)			
laag	0.14	1.79	
hoog	0.44	8.20	***
arbeidsduur (20-29 uur is referentiegroep)			
tot 20 uur	-0.42	-3.80	***
30 uur of meer	0.65	9.95	***
herintreedster	-0.22	-2.97	**
aantal promoties bij werkgever (1 is referentiegroep)			
geen	-0.25	-4.37	***
2 of meer	0.39	5.27	***
goede loopbaanmogelijkheden	0.54	10.78	***
verantw voor huishouding	-0.18	-3.28	***
verantw voor huishoudinkomen	0.22	4.06	***
betaalde huishoudelijke hulp	0.25	4.23	***
Constant	-1.74	-18.89	***

Tabel 19 *Ik doe alleen betaald werk als het te combineren is met het werk thuis (logit analyses)*

	B	t-waarde	sign.
arbeidsduur (20-29 uur is referentiegroep)			
tot 20 uur	1.07	10.12	***
30 uur of meer	-0.98	-16.95	***
herintreedster	0.37	5.30	***
duur dienstverband (5-9 jaar is referentiegroep)			
tot 5 jaar	-0.17	-2.66	**
10 jaar of meer	-0.23	-3.39	***
gehuwd/samenwonend	0.36	4.79	***
kinderen (thuiswonende kinderen is referentiegroep)			
geen kinderen	-0.93	-15.49	***
uitwonende kinderen	-0.63	-7.77	***
verantw voor huishouding	0.50	9.47	***
verantw voor huishoudinkomen	-0.60	-8.98	***
Constant	0.91	7.76	***

Tabel 20 Ik vind de combinatie betaald werk en kinderen/huishouding zwaar (logit analyses)

	B	t-waarde	sign.
arbeidsduur (20-29 uur is referentiegroep)			
tot 20 uur	-0.23	-3.24	**
30 uur of meer	0.27	4.64	***
goede loopbaanmogelijkheden	-0.28	-5.85	***
baan komt te vervallen	0.21	2.51	*
werkgelegenheid groeit	0.11	2.34	*
kinderen (thuiswonende kinderen is referentiegroep)			
geen kinderen	-0.69	-12.43	***
uitwonende kinderen	-0.16	-2.21	*
verantw voor huishouding	0.33	6.07	***
verantw voor huishoudinkomen	0.21	4.09	***
Constant	-0.49	-7.16	***

Tabel 21 Ik probeer mijn tijdsbesteding aan de huishouding te verminderen (logit analyses)

	B	t-waarde	sign.
leeftijd (30-45 is referentiegroep)			
tot 30 jaar	-0.18	-3.08	**
45 jaar en ouder	0.03	0.49	
opleidingsniveau (midden is referentiegroep)			
laag	-0.18	-2.86	**
hoog	0.10	2.02	*
arbeidsduur (20-29 uur is referentiegroep)			
tot 20 uur	-0.41	-5.98	***
30 uur of meer	0.28	4.82	***
herintreedster	0.24	3.81	***
werkgelegenheid groeit	0.25	5.74	***
reorganisaties afgelopen jaar	0.17	4.06	***
gehuwd/samenwonend	0.19	3.36	***
kinderen	0.30	4.93	***
verantw voor huishouding	0.35	6.85	***
betaalde huishoudelijke hulp	0.84	14.64	***
Constant	-0.75	-7.16	***

Tabel 22 Ik wil persé een eigen inkomen hebben (logit analyses)

	B	t-waarde	sign.
leeftijd (30-45 is referentiegroep)			
tot 30 jaar	-0.43	-5.42	***
45 jaar en ouder	0.38	5.02	***
opleidingsniveau (midden is referentiegroep)			
laag	-0.11	-1.66	
hoog	0.41	6.73	***
arbeidsduur (20-29 uur is referentiegroep)			
tot 20 uur	-0.50	-7.20	***
30 uur of meer	0.46	6.86	***
herintreedster	-0.58	-8.40	***
gehuwd/samenwonend	-1.27	-13.03	***
kinderen (thuiswonende kinderen is referentiegroep)			
geen kinderen	0.47	5.82	***

uitwonende kinderen	0.49	5.01	***
Constant	2.34	20.71	***

Tabel 23 Ik kan zelf mijn begin- en eindtijden bepalen (logit analyses)

	B	t-waarde	sign.
leeftijd (30-45 is referentiegroep)			
tot 30 jaar	-0.32	-4.98	***
45 jaar en ouder	-0.18	-2.91	**
opleidingsniveau (midden is referentiegroep)			
laag	-0.21	-2.98	**
hoog	0.50	9.91	***
wil persé eigen inkomen	0.18	2.89	**
aantal promoties bij werkgever (1 is referentiegroep)			
geen	-0.32	-5.89	***
2 of meer	0.36	4.57	***
duur dienstverband (5-9 jaar is referentiegroep)			
tot 5 jaar	0.31	4.89	***
10 jaar of meer	-0.11	-1.58	
collega's merendeels mannen	0.57	10.82	***
goede loopbaanmogelijkheden	0.64	12.91	***
baan komt te vervallen	0.30	3.52	***
bedrijfs grootte (100-500 werknrs is referentiegroep)			
tot 100 werknemers	-0.43	-7.08	***
500 werknemers of meer	0.04	0.72	
reorganisaties afgelopen jaar	0.21	4.21	***
meer dan één vestiging	-0.28	-5.46	***
kinderen	0.19	3.22	**
betaalde huishoudelijke hulp	0.30	5.36	***
werk alleen als te combineren thuis	-0.15	-3.02	**
Constant	-0.89	-7.48	***

Tabel 24 Ik wil graag minder uren per week werken dan nu (logit analyses)

	B	t-waarde	sign.
arbeidsduur (20-29 uur is referentiegroep)			
tot 20 uur	-0.82	-6.75	***
30 uur of meer	1.39	19.37	***
herintreedster	-0.50	-6.62	***
wil persé eigen inkomen	-0.32	-4.56	***
goede loopbaanmogelijkheden	-0.23	-4.30	***
gehuwd/samenwonend	0.15	2.48	*
kinderen	-0.40	-5.94	***
voldoende tijd over	-0.80	-14.27	***
werk alleen als te combineren thuis	0.14	2.44	*
combinatie werk-thuis zwaar	0.92	16.59	***
Constant	-1.07	-8.67	***

Tabel 25 Ik wil graag meer uren per week werken dan nu (logit analyses)

	B	t-waarde	sign.
arbeidsduur (20-29 uur is referentiegroep)			
tot 20 uur	0.76	8.60	***

30 uur of meer	-1.77	-16.25	***
herintreedster	0.46	4.95	***
wil persé eigen inkomen	0.65	6.36	***
baan komt te vervallen	0.41	3.44	***
gehuwd/samenwonend	-0.69	-6.86	***
kinderen (thuiswonende kinderen is referentiegroep)			
geen kinderen	0.16	1.40	
uitwonende kinderen	-0.38	-3.02	**
betaalde huishoudelijke hulp	-0.31	-3.03	**
Constant	-1.95	-12.74	***

Tabel 26 *Ik wil graag op andere tijdstippen werken dan nu (logit analyses)*

	B	t-waarde	sign.
opleidingsniveau (midden is referentiegroep)			
laag	0.09	1.13	
hoog	-0.27	-4.29	***
herintreedster	-0.22	-2.84	**
goede loopbaanmogelijkheden	-0.45	-7.42	***
baan komt te vervallen	0.35	3.76	***
kinderen (thuiswonende kinderen is referentiegroep)			
geen kinderen	0.10	1.47	
uitwonende kinderen	-0.42	-3.82	***
voldoende tijd over	-0.34	-5.56	***
betaalde huishoudelijke hulp	-0.19	-2.59	**
combinatie werk-thuis zwaar	0.46	7.67	***
wil minder tijd besteden aan huish	0.19	3.18	**
Constant	-1.26	-14.09	***

Tabel 27 *Ik zou af en toe graag thuis willen werken (logit analyses)*

	B	t-waarde	sign.
leeftijd (30-45 is referentiegroep)			
tot 30 jaar	-0.35	-5.50	***
45 jaar en ouder	-0.40	-5.93	***
opleidingsniveau (midden is referentiegroep)			
laag	-0.28	-4.00	***
hoog	0.31	6.05	***
arbeidsduur (20-29 uur is referentiegroep)			
tot 20 uur	-0.29	-3.76	***
30 uur of meer	0.36	6.31	***
herintreedster	-0.48	-7.26	***
aantal functies bij werkgever (2 is referentiegroep)			
een	-0.15	-2.69	**
3 of meer	0.37	5.22	***
duur dienstverband (5-9 jaar is referentiegroep)			
tot 5 jaar	0.22	3.38	***
10 jaar of meer	-0.18	-2.52	*
collega's merendeels mannen	0.28	4.85	***
baan komt te vervallen	0.46	5.15	***
reorganisaties afgelopen jaar	0.21	4.42	***
gehuwd/samenwonend	0.21	3.52	***
voldoende tijd over	-0.50	-9.13	***

combinatie werk-thuis zwaar	0.44	8.48	***
wil minder tijd besteden aan huish	0.22	4.55	***
Constant	-0.22	-1.83	

Tabel 28 Ik kan mijn werk goed afkrijgen in de tijd die er voor staat (logit analyses)

	B	t-waarde	sign.
leeftijd (30-45 is referentiegroep)			
tot 30 jaar	0.29	3.86	***
45 jaar en ouder	-0.02	-0.32	
opleidingsniveau (midden is referentiegroep)			
laag	0.22	2.77	**
hoog	-0.46	-8.23	***
duur dienstverband (5-9 jaar is referentiegroep)			
tot 5 jaar	0.15	2.21	*
10 jaar of meer	-0.09	-1.30	
leidinggevend	-0.54	-9.20	***
goede loopbaanmogelijkheden	0.19	3.49	***
baan komt te vervallen	0.31	3.18	**
bedrijfsgrootte (100-500 werknrs is referentiegroep)			
tot 100 werknemers	0.19	2.87	**
500 werknemers of meer	0.31	4.70	***
werkgelegenheid groeit	-0.12	-2.14	*
reorganisaties afgelopen jaar	-0.25	-4.54	***
kinderen	0.15	2.54	*
verantw voor huishouding	0.17	2.91	**
voldoende tijd over	0.90	16.26	***
betaalde huishoudelijke hulp	-0.23	-3.82	***
combinatie werk-thuis zwaar	-0.58	-10.66	***
wil minder tijd besteden aan huish	-0.14	-2.58	**
Constant	0.51	3.99	***

Tabel 29 Ik vind een vast arbeidscontract belangrijker dan een hoge beloning (logit analyses)

	B	t-waarde	sign.
opleidingsniveau (midden is referentiegroep)			
laag	0.05	0.60	
hoog	0.17	2.79	**
arbeidsduur (20-29 uur is referentiegroep)			
tot 20 uur	-0.29	-3.47	***
30 uur of meer	0.17	2.64	**
collega's merendeels mannen	0.22	3.24	**
wil persé eigen inkomen	0.15	2.13	*
kan zelf begin en eindtijden bepalen	0.32	5.50	***
bruto uurloon (fl 20-30 is referentiegroep)			
tot fl 20	0.17	2.06	*
fl 30 en meer	-0.42	-7.04	***
Constant	1.20	14.89	***

Tabel 30 Ik vind het belangrijk om onder een CAO te vallen (logit analyses)

	B	t-waarde	sign.
leeftijd (30-45 is referentiegroep)			

tot 30 jaar	0.05	0.61	
45 jaar en ouder	0.36	3.95	***
opleidingsniveau (midden is referentiegroep)			
laag	0.01	0.13	
hoog	-0.31	-4.62	***
herintreedster	0.24	2.67	**
duur dienstverband (5-9 jaar is referentiegroep)			
tot 5 jaar	-0.24	-2.99	**
10 jaar of meer	0.35	3.82	***
goede loopbaanmogelijkheden	-0.23	-3.71	***
betaalde huishoudelijke hulp	-0.31	-4.39	***
werk alleen als te combineren thuis	0.30	4.83	***
wil persé eigen inkomen	0.45	5.79	***
kan begin en eindtijden bepalen	-0.40	-6.61	***
valt onder CAO	2.24	34.71	***
bruto uurloon (fl 20-30 is referentiegroep)			
tot fl 20	0.68	7.04	***
fl 30 en meer	-0.23	-3.32	***
Constant	-0.66	-5.32	**

Tabel 31 Bij mijn werkgever worden mannen en vrouwen in dezelfde functie gelijk beloond (logit analyses)

	B	t-waarde	sign.
aantal functies bij werkgever (2 is referentiegroep)	0.00		
een	0.26	4.08	***
3 of meer	-0.22	-2.93	**
collega's merendeels mannen	-0.68	-11.06	***
goede loopbaanmogelijkheden	0.30	5.15	***
bedrijfsgrootte (100-500 werknrs is referentiegroep)	0.00		
tot 100 werknemers	-0.06	-0.86	
500 werknemers of meer	0.21	2.87	**
voldoende tijd over	0.31	5.24	***
wil graag minder uren	-0.27	-4.62	***
wil graag op andere tijden werken	-0.23	-3.44	***
wil af en toe thuis werken	-0.44	-7.66	***
valt onder CAO	0.80	12.51	***
bruto uurloon (fl 20-30 is referentiegroep)	0.00		
tot fl 20	-0.48	-6.25	***
fl 30 en meer	0.57	9.06	***
Constant	0.50	4.31	***

Tabel 32 Ik ben tevreden met mijn huidige beloning (logit analyses)

	B	t-waarde	sign.
arbeidsduur (20-29 uur is referentiegroep)			
tot 20 uur	0.33	4.04	***
30 uur of meer	-0.07	-1.21	
aantal functies bij werkgever (2 is referentiegroep)			
een	0.32	4.86	***
3 of meer	0.08	1.03	
aantal promoties bij werkgever (1 is referentiegroep)			
geen	-0.23	-3.39	***

2 of meer	0.28	3.14	**
leidinggevend	-0.22	-3.64	***
goede loopbaanmogelijkheden	0.69	13.43	***
bruto uurloon (fl 20-30 is referentiegroep)			
tot fl 20	-0.85	-11.76	***
fl 30 en meer	0.72	13.35	***
werkgelegenheid groeit	-0.15	-2.98	**
voldoende tijd over	0.41	7.69	***
betaalde huishoudelijke hulp	0.14	2.40	*
werk alleen als te combineren thuis	0.12	2.34	*
wil persé eigen inkomen	-0.22	-3.47	***
wil af en toe thuis werken	0.22	4.37	***
kan zelf begin- en eindtijden bepalen	-0.35	-3.85	***
wil graag meer uren werken	-0.35	-5.47	***
wil graag op andere tijden werken	-0.17	-3.31	***
kan werk op tijd afkrijgen	0.32	6.04	***
Constant	-0.65	-5.47	***

Tabel 33 Welke vrouwen hebben betaalde huishoudelijke hulp?(logit analyse)

	B	t-waarde	sign.
leeftijd (midden = referentiegroep)			
tot 30 jaar	-0.90	-10.57	***
45 jaar en ouder	0.44	7.19	***
opleiding (midden =referentiegroep)			
laag	-0.31	-3.69	***
hoog	0.51	8.58	***
arbeidsduur (20-29 uur =referentiegroep)			
tot 20 uur	-0.72	-7.16	***
30 uur en meer	0.37	5.39	***
werkzaam in zorgsector	-0.43	-6.23	***
leidinggevend	0.47	8.01	***
bruto uurloon (fl 20-30 =referentiegroep)			
tot fl 20	-0.77	-7.18	***
fl 30 en hoger	0.70	12.25	***
met partner met baan 30 uur en meer	0.46	5.96	***
thuiswonende kinderen	0.20	3.25	**
verantwoordelijk voor huishoudinkomen	-0.55	-6.90	***
Constant	-2.08	-19.15	***

Tabel 34 Wie zoekt via internet naar ander werk (alleen degenen die zoekkanaal hebben aangegeven, logit analyses)

	B	t-waarde	sign.
arbeidsduur (20-29 uur is referentiegroep)			
tot 20 uur	-0.47	-4.53	***
30 uur of meer	0.50	7.22	***
duur dienstverband (5-9 jaar is referentiegroep)			
tot 5 jaar	0.39	4.80	***
10 jaar of meer	-0.22	-2.50	*
herintreedster	-0.28	-3.36	***
leeftijd (30-45 is referentiegroep)			
tot 30 jaar	-0.03	-0.36	

45 jaar en ouder	-0.40	-4.81	***
opleidingsniveau (midden is referentiegroep)			
laag	-0.33	-3.67	***
hoog	0.32	4.88	***
sector (handel en dienstverl is referentiegroep)			
industrie	0.03	0.31	
overheid, onderwijs, zorg	-0.50	-7.30	***
aantal functies bij werkgever (1 is referentiegroep)			
een	-0.06	-0.77	
3 of meer	0.26	2.96	**
actief op zoek naar werk	0.82	10.52	***
Constant	-0.19	-1.78	



## BIJLAGE 4: TABELLEN UITGESPLITST NAAR BEROEP

Tabel 35 Verdeling van respondenten over opleidingstypen (telt op tot 100%), uitgesplitst naar beroep (N=13.799)

BEROEP	basis- school	VBO	MAVO/ MULO	MBO	HAVO/ MMS	VWO /ath/ HBS	HBO	Uni- versi- teit	an- ders
	%	%	%	%	%	%	%	%	%
secretaresse, management-assistente	0	1	15	34	20	10	16	3	1
bank- of verzekeringsemployé	0	2	18	26	20	12	18	3	1
administratief medewerker	0	6	26	37	15	6	8	1	1
datatypiste	5	22	35	19	11		3	5	
receptioniste, telefoniste	1	9	38	32	11	3	5	0	1
anders administratief	0	4	15	27	13	8	24	6	3
verkoopster, winkelbed., caissière	4	27	25	27	8	2	6	1	1
loketist, balie- of reisbureau-empl.	0	5	18	33	27	8	8	1	1
verkoopchef, filiaalhouder	0	8	15	39	7	5	20	5	1
call-centre operator	1	5	22	28	20	6	15	1	1
PR- of communicatie medewerker	0	1	2	10	9	5	52	21	0
marketing medewerker	0	2	5	15	5	5	43	25	0
anders commercieel	0	2	8	27	10	5	31	15	2
maatschappelijk of cultureel werker	0	0	0	6	1	2	86	5	2
welzijnswerker	0	4	0	13	2	0	79	2	0
anders hulpverlenend	0	1	4	18	7	2	56	11	2
jurist, advocaat	0	0	0	1	0	1	1	96	0
P&O functionaris	0	0	2	9	4	4	63	17	1
econoom, accountant	0	0	0	2	0	7	49	40	2
beleidsmedewerker	0	0	2	4	2	2	36	54	0
anders bestuurlijk	0	1	3	7	3	4	43	38	1
ziekenverzorgende	1	11	19	63	1	0	2	0	3
kraamverzorgende	0	15	18	56	3	3	3	0	3
gezinsverzorgende	0	22	11	54	4	1	4	0	4
bejaardenverzorgende	1	14	11	68	4	0	1	1	1
anders verzorgend	3	9	17	40	1	1	21	3	3
verpleegkundige	0	2	14	25	12	2	43	1	1
wijkverpleegkundige, verloskundige	0	4	4	9	6	2	70	2	4
fysio- of arbeidstherapeut	0	0	0	12	0	0	88	0	0
dokters, tandarts, dierenarts-ass	0	4	16	50	17	4	8	1	1
arts, specialist, psychiater	0	0	0	0	0	0	0	91	9
anders medisch	0	2	7	22	5	1	51	11	1
kinderleidster, peuterwerker, oppas	1	3	7	61	4	2	22	0	0
onderwijzeres basisonderwijs	0	0	2	6	1	1	87	1	1
leerkracht, docent, instructeur	0	1	2	3	1	2	68	23	1
anders pedagogisch	1	0	0	18	5	0	59	16	0
kelner, buffetbediende, serveerster	3	33	25	27	7	3	2	0	0
huish personeel in instellingen	0	39	24	30	0	0	3	0	3
schoonmaker, huishoudelijke hulp	8	51	19	13	3	1	5	0	0
anders dienstverlenend	2	10	13	24	7	5	23	15	1
journalist, redacteur	0	0	0	3	8	4	47	38	0

bibliotheekmedewerker	0	1	10	4	7	2	71	5	0
voorlichter of PR medewerker	0	3	3	8	5	5	50	28	0
anders cultureel	0	0	5	13	4	2	47	29	0
productiepersoneel industrie	4	35	29	23	1	0	5	1	2
medewerker land- of tuinbouw	7	30	17	27	3	3	10	3	0
chauffeur bus/tram/auto	4	32	28	21	4	2	9	0	0
anders industrieel	1	7	7	24	4	2	32	18	4
projectmanager	0	0	1	6	9	4	35	44	0
office manager	0	0	11	24	18	5	32	10	0
intercedent	0	0	6	47	6	3	34	3	0
account manager	0	0	2	24	6	6	49	12	0
apothekersassistent	0	0	3	76	15	3	3	0	0
boekhouder	0	0	9	49	3	9	26	3	3
ICT-specialist	0	0	7	19	10	12	38	14	0
overige beroepen	1	2	8	35	9	5	28	11	1
TOTAAL	1	5	13	27	10	5	28	9	1

Tabel 36 Gemiddeld aantal opleidingsjaren, standaarddeviatie, aantal respondenten en percentages herintreedsters en voltijders per beroep (N=13.799)

BEROEP	opleidings jaren	sd	N	% herintreed- sters	% vol- tijders
secretaresse, management-assistente	6.03	1.70	1682	27	44
bank- of verzekeringsemployé	6.00	1.82	327	15	43
administratief medewerker	5.42	1.55	1694	35	34
datatypiste	4.57	1.99	37	49	6
receptioniste, telefoniste	4.97	1.44	288	42	24
anders administratief	6.36	2.05	727	23	43
verkoopster, winkelbediende, caissière	4.63	1.81	424	46	17
loketist, balie- of reisbureau-employé	5.51	1.43	132	18	38
verkoopchef, filiaalhouder	6.15	1.99	123	21	73
call-centre operator	5.63	1.81	81	43	27
PR- of communicatie medewerker	8.22	1.84	154	10	61
marketing medewerker	8.07	2.00	133	8	62
anders commercieel	7.19	2.13	636	13	61
maatschappelijk of cultureel werker	8.73	1.01	133	28	29
welzijnswerker	8.30	1.61	47	28	17
anders hulpverlenend	7.96	1.83	246	25	38
jurist, advocaat	9.87	0.67	71	7	51
P&O functionaris	8.49	1.54	248	10	52
econoom, accountant	9.02	1.28	43	2	58
beleidsmedewerker	9.19	1.37	243	14	48
anders bestuurlijk	8.66	1.78	299	11	61
ziekenverzorgende	5.25	1.31	253	45	11
kraamverzorgende	5.24	1.35	34	48	23
gezinsverzorgende	5.18	1.47	74	53	4
bejaardenverzorgende	5.33	1.33	112	40	14
anders verzorgend	5.91	2.21	149	44	15
verpleegkundige	6.82	2.06	557	25	19
wijkverpleegkundige, verloskundige	7.91	1.91	54	37	14
fysio- of arbeidstherapeut	8.64	0.99	33	15	29

dokters, tandarts, dierenarts-ass	5.66	1.37	138	35	20
arts, specialist, psychiater	9.56	1.44	34	26	45
anders medisch	7.72	1.99	348	20	31
kinderleidster, peuterwerker, oppas	6.38	1.61	148	42	13
onderwijzeres basisonderwijs	8.59	1.23	358	38	35
leerkracht, docent, instructeur	8.87	1.28	312	32	30
anders pedagogisch	8.30	1.69	217	26	31
kelner, buffetbediende, serveerster	4.32	1.50	60	61	17
huish personeel in instellingen	4.39	1.52	33	70	6
schoonmaker, huishoudelijke hulp	3.79	1.73	86	59	4
anders dienstverlenend	6.55	2.46	220	26	44
journalist, redacteur	8.87	1.49	118	11	60
bibliotheekmedewerker	8.01	1.93	82	27	28
voorlichter of PR medewerker	8.43	1.87	40	5	33
anders cultureel	8.46	1.78	85	10	55
productiepersoneel industrie	4.31	1.77	102	41	40
medewerker land- of tuinbouw	4.83	2.31	30	47	14
chauffeur bus/tram/auto	4.49	1.91	47	47	30
anders industrieel	7.24	2.34	245	12	64
projectmanager	8.71	1.76	68	6	71
office manager	6.95	2.06	62	14	62
intercedent	6.97	1.75	32	16	72
account manager	7.86	1.77	49	6	67
apothekersassistent	5.88	0.74	33	21	34
boekhouder	6.66	1.68	35	43	31
ICT-specialist	7.48	2.00	42	10	62
overige beroepen	6.99	2.06	391	18	41
<b>TOTAAL</b>	<b>6.64</b>	<b>2.21</b>	<b>12407</b>	<b>27</b>	<b>38</b>

Tabel 37 Gemiddelde leeftijd en arbeidsgeschiedenis, uitgesplitst naar beroep (N=13.799)

BEROEP	leeftijd 1e	leeftijd baloopbaan- onderbre- king	leeftijd herin- treding	leeftijd in dienst huidige werkgever	duur dienst- verband bij huidige werkgever	totaal aantal arbeids- jaren
secretaresse, management-assistente	19.4	27.0	34.2	31.3	6.4	16.2
bank- of verzekeringsemployé	19.2	27.5	33.1	26.7	9.3	15.6
administratief medewerker	19.0	26.1	35.4	31.6	7.4	16.8
datatypiste	17.8	26.8	36.0	38.2	6.2	20.9
receptioniste, telefoniste	19.1	27.0	36.6	34.3	6.4	17.7
anders administratief	19.8	26.4	33.3	30.4	7.8	16.7
verkoopster, winkelbediende, caissière	18.7	26.0	35.7	33.3	5.9	16.1
loketist, balie- of reisbureau-employé	19.3	26.3	33.4	26.6	9.3	16.3
verkoopchef, filiaalhouder	19.8	26.6	36.6	28.3	7.4	14.7
call-centre operator	19.0	25.9	35.8	33.2	5.1	14.4
PR- of communicatie medewerker	21.5	24.3	29.3	28.7	4.2	10.5
marketing medewerker	21.4	25.8	31.7	28.3	3.9	10.0
anders commercieel	20.8	25.7	34.0	29.2	4.7	11.8
maatschappelijk of cultureel werker	20.7	26.4	33.8	33.9	7.5	17.7
welzijnswerker	20.6	25.5	33.2	31.8	6.5	15.1
anders hulpverlenend	20.9	27.3	34.2	31.7	7.2	15.9

jurist, advocaat	23.3	29.5	35.6	29.8	4.4	10.0
P&O functionaris	20.6	25.6	31.4	30.0	6.8	15.4
econoom, accountant	20.8	33.0	35.0	25.8	4.3	9.1
beleidsmedewerker	22.1	25.8	32.4	31.2	6.4	14.1
anders bestuurlijk	22.0	26.3	31.4	30.3	5.6	13.1
ziekenverzorgende	18.7	25.5	34.2	31.4	8.5	18.1
kraamverzorgende	18.3	26.1	35.7	33.3	6.9	16.6
gezinsverzorgende	18.8	24.9	34.8	31.8	10.8	20.0
bejaardenverzorgende	19.3	25.7	34.3	30.7	9.4	17.4
anders verzorgend	19.4	26.0	35.1	31.8	8.9	17.6
verpleegkundige	19.1	26.9	33.7	29.6	10.6	19.1
wijkverpleegkundige, verloskundige	18.6	29.6	34.8	35.5	9.4	23.7
fysio- of arbeidstherapeut	21.8	27.3	32.9	27.7	9.4	14.4
dokters, tandarts, dierenarts-ass	19.2	27.5	33.9	30.1	8.5	16.6
arts, specialist, psychiater	26.6	30.5	36.7	35.2	6.6	13.6
anders medisch	20.7	27.1	34.8	29.7	8.9	16.1
kinderleidster, peuterwerker, oppas	20.1	26.3	33.4	30.9	5.9	14.0
onderwijzeres basisonderwijs	21.1	28.1	34.9	30.5	11.7	18.6
leerkracht, docent, instructeur	21.7	28.5	34.9	32.2	10.8	19.0
anders pedagogisch	20.8	26.4	33.6	31.4	8.5	16.9
kelner, buffetbediende, serveerster	20.4	27.0	33.1	34.9	6.0	16.3
huish personeel in instellingen	18.4	25.6	37.1	37.8	8.0	21.4
schoonmaker, huishoudelijke hulp	19.9	28.0	37.0	36.7	7.3	20.6
anders dienstverlenend	20.2	26.2	33.6	31.5	5.6	14.4
journalist, redacteur	22.4	28.5	31.0	29.7	4.0	10.9
bibliotheekmedewerker	21.0	24.4	34.1	30.1	12.3	18.9
voorlichter of PR medewerker	22.2	26.0	33.0	30.5	5.9	13.9
anders cultureel	22.7	28.7	33.2	29.7	5.1	11.4
productiepersoneel industrie	19.0	26.4	36.2	31.0	6.7	15.4
medewerker land- of tuinbouw	20.5	26.2	34.8	35.2	4.3	16.9
chauffeur bus/tram/auto	18.0	23.0	35.6	36.9	6.2	18.8
anders industrieel	21.3	26.0	31.5	28.2	5.5	11.3
projectmanager	22.0	22.8	28.9	30.8	4.2	12.2
office manager	19.4	22.9	29.0	30.0	3.8	13.6
intercedent	18.6	24.0	32.7	27.0	2.2	9.9
account manager	21.1	27.6	30.8	29.3	2.9	11.2
apothekersassistent	18.9	25.4	33.2	27.6	8.5	14.5
boekhouder	19.2	24.7	34.4	33.0	4.6	14.9
ICT-specialist	19.9	24.1	31.5	29.4	6.2	13.7
overige beroepen	20.2	24.6	32.3	29.8	6.3	14.3
<b>TOTAAL</b>	<b>20.0</b>	<b>26.5</b>	<b>34.3</b>	<b>30.9</b>	<b>7.2</b>	<b>15.8</b>

Tabel 38 *Opinies over de inhoud van de functie, uitgesplitst naar beroep (N=13.799)*

BEROEP	mijn werk is ik heb goede mijn baan ik wil graag ik wil graag interessanter loopbaanmo- komt te cursussen een leiding- geworden gelijkheden vervallen volgen volgen gevende functie				
	% eens	% eens	% eens	% eens	% eens
secretaresse, management-assistente	67	36	7	84	39
bank- of verzekeringsemployé	65	64	18	81	30

administratief medewerker	64	30	10	75	25
datatypiste	31	17	28	62	17
receptioniste, telefoniste	59	18	10	80	26
anders administratief	70	47	9	83	42
verkoopster, winkelbediende, caissière	47	30	9	64	38
loketist, balie- of reisbureau-employé	53	21	30	85	26
verkoopchef, filiaalhouder	77	51	8	88	93
call-centre operator	61	38	10	81	47
PR- of communicatie medewerker	81	61	9	95	48
marketing medewerker	77	64	10	91	53
anders commercieel	76	63	5	89	56
maatschappelijk of cultureel werker	71	26	10	88	37
welzijnswerker	58	19	9	90	41
anders hulpverlenend	73	39	8	90	44
jurist, advocaat	73	45	2	92	46
P&O functionaris	78	66	8	96	42
econoom, accountant	86	80	3	95	70
beleidsmedewerker	83	57	10	94	51
anders bestuurlijk	84	64	9	92	61
ziekenverzorgende	61	29	5	85	26
kraamverzorgende	45	17	0	86	16
gezinsverzorgende	59	37	2	86	30
bejaardenverzorgende	64	33	4	91	24
anders verzorgend	65	30	11	76	36
verpleegkundige	67	25	5	87	32
wijkverpleegkundige, verloskundige	52	14	0	88	22
fysio- of arbeidstherapeut	59	28	0	94	24
dokters, tandarts, dierenarts-ass	55	14	7	80	28
arts, specialist, psychiater	45	42	3	77	36
anders medisch	67	25	8	91	35
kinderleidster, peuterwerker, oppas	63	18	4	90	41
onderwijzeres basisonderwijs	60	12	3	87	23
leerkracht, docent, instructeur	61	19	6	86	42
anders pedagogisch	74	34	11	92	57
kelner, buffetbediende, serveerster	51	27	13	69	48
huish personeel in instellingen	40	17	18	61	25
schoonmaker, huishoudelijke hulp	31	11	9	46	30
anders dienstverlenend	65	49	8	83	49
journalist, redacteur	78	57	6	89	52
bibliotheekmedewerker	77	19	10	87	46
voorlichter of PR medewerker	74	51	6	83	40
anders cultureel	75	41	16	89	47
productiepersoneel industrie	41	18	10	59	36
medewerker land- of tuinbouw	35	19	21	35	36
chauffeur bus/tram/auto	50	17	11	55	14
anders industrieel	69	58	5	83	51
projectmanager	85	76	16	86	81
office manager	84	59	7	92	86
intercedent	80	78	10	97	63
account manager	87	74	9	87	63
apothekersassistent	55	6	9	97	33
boekhouder	83	31	0	79	28

ICT-specialist	83	66	3	100	31
overige beroepen	72	43	8	89	41
TOTAAL	67	38	8	84	38

Tabel 39 *Opinies over de combinatie arbeid en zorg, uitgesplitst naar beroep (N=13.799)*

	doe alleen be- taald werk als combineren met werk thuis	vind combinatie betaald werk en kind-huish. erg zwaar	probeer tijdsbest aan huishouding te verminderen	wil perse een eigen inkomen hebben
BEROEP	% eens	% eens	% eens	% eens
secretaresse, management-assistente	47	35	53	79
bank- of verzekeringsemployé	55	36	56	73
administratief medewerker	60	32	47	71
datatypiste	81	24	32	62
receptioniste, telefoniste	62	29	44	67
anders administratief	44	33	53	78
verkoopster, winkelbediende, caissière	70	31	39	65
loketist, balie- of reisbureau-employé	58	35	56	67
verkoopchef, filiaalhouder	36	29	57	79
call-centre operator	55	38	50	79
PR- of communicatie medewerker	35	33	57	90
marketing medewerker	40	20	59	84
anders commercieel	38	30	54	81
maatschappelijk of cultureel werker	38	31	51	83
welzijnswerker	48	50	58	88
anders hulpverlenend	40	38	63	84
jurist, advocaat	35	35	59	92
P&O functionaris	40	29	62	90
econoom, accountant	44	31	49	84
beleidsmedewerker	36	34	61	90
anders bestuurlijk	40	32	63	91
ziekenverzorgende	68	36	45	67
kraamverzorgende	74	44	41	53
gezinsverzorgende	78	33	37	64
bejaardenverzorgende	70	28	38	67
anders verzorgend	72	42	45	70
verpleegkundige	62	35	49	71
wijkverpleegkundige, verloskundige	67	42	67	80
fysio- of arbeidstherapeut	56	41	53	82
dokters, tandarts, dierenarts-ass	65	30	44	72
arts, specialist, psychiater	56	38	65	85
anders medisch	50	34	48	79
kinderleidster, peuterwerker, oppas	68	33	50	71
onderwijzeres basisonderwijs	61	44	59	71
leerkracht, docent, instructeur	52	47	60	87
anders pedagogisch	54	42	62	83
kelner, buffetbediende, serveerster	63	25	27	57
huish personeel in instellingen	66	34	29	63
schoonmaker, huishoudelijke hulp	73	32	42	64
anders dienstverlenend	46	38	55	80

journalist, redacteur	29	19	56	93
bibliotheekmedewerker	43	36	49	86
voorlichter of PR medewerker	43	30	50	88
anders cultureel	36	36	53	91
productiepersoneel industrie	63	34	41	59
medewerker land- of tuinbouw	74	29	32	48
chauffeur bus/tram/auto	51	17	36	70
anders industrieel	40	28	53	77
projectmanager	17	26	54	88
office manager	44	30	56	90
intercedent	50	34	59	91
account manager	26	42	72	82
apothekersassistent	70	36	58	73
boekhouder	60	51	63	57
ICT-specialist	48	45	79	90
overige beroepen	52	35	52	83
<b>TOTAAL</b>	<b>52</b>	<b>34</b>	<b>52</b>	<b>77</b>

*Tabel 40 Verdeling van respondenten over de werkdagen per week, uitgesplitst naar beroep (N=13.799)*

	1	2	3	4	5	6-7	totaal
BEROEP	%	%	%	%	%	%	%
secretaresse, management-assistente	0	5	17	22	55	0	100
bank- of verzekeringsemployé	0	9	19	31	41	0	100
administratief medewerker	1	7	21	23	48	0	100
datatypiste	3	11	32	19	35	0	100
receptioniste, telefoniste	0	11	26	19	42	2	100
anders administratief	1	4	17	25	52	2	100
verkoopster, winkelbediende, caissière	5	16	30	25	23	1	100
loketist, balie- of reisbureau-employé	0	12	29	21	37	1	100
verkoopchef, filiaalhouder	0		5	18	71	6	100
call-centre operator	0	5	17	23	54	0	100
PR- of communicatie medewerker	0	1	7	31	60	1	100
marketing medewerker	0	1	16	17	66	0	100
anders commercieel	0	2	10	22	64	1	100
maatschappelijk of cultureel werker	0	2	18	50	29	0	100
welzijnswerker	0	4	27	46	21	2	100
anders hulpverlenend	0	5	13	39	42	1	100
jurist, advocaat	0		14	36	50	0	100
P&O functionaris	0	1	17	28	54	0	100
econoom, accountant	0		7	31	62	0	100
beleidsmedewerker	0	2	11	40	47	1	100
anders bestuurlijk	0	2	9	30	57	2	100
ziekenverzorgende	1	15	29	35	19	1	100
kraamverzorgende	0	23	27	13	27	10	100
gezinsverzorgende	1	5	14	27	52	0	100
bejaardenverzorgende	3	18	22	31	25	0	100
anders verzorgend	1	12	21	30	32	4	100
verpleegkundige	1	12	33	31	21	1	100
wijkverpleegkundige, verloskundige	2	6	34	32	26	0	100

fysio- of arbeidstherapeut	0	12	24	32	32	0	100
dokters, tandarts, dierenarts-ass	0	16	31	25	28	0	100
arts, specialist, psychiater	3	3	18	30	45	0	100
anders medisch	1	8	25	33	32	1	100
kinderleidster, peuterwerker, oppas	1	12	34	32	21	0	100
onderwijzeres basisonderwijs	1	12	27	21	39	1	100
leerkracht, docent, instructeur	1	4	22	39	33	3	100
anders pedagogisch	0	6	21	37	35	1	100
kelner, buffetbediende, serveerster	0	10	22	24	40	3	100
huish personeel in instellingen	0	9	9	45	33	3	100
schoonmaker, huishoudelijke hulp	8	15	10	12	50	5	100
anders dienstverlenend	1	8	9	24	55	3	100
journalist, redacteur	0	0	12	22	64	3	100
bibliotheekmedewerker	0	4	14	45	37	0	100
voorlichter of PR medewerker	0	0	18	40	43	0	100
anders cultureel	0	4	8	35	50	4	100
productiepersoneel industrie	0	5	16	21	58	0	100
medewerker land- of tuinbouw	3	21	10	24	31	10	100
chauffeur bus/tram/auto	2	2	7	13	67	9	100
anders industrieel	0	2	15	14	67	2	100
projectmanager	0	0	4	22	72	1	100
office manager	0	0	10	21	68	2	100
intercedent	0	0	10	16	74	0	100
account manager	0	0	6	28	66	0	100
apothekersassistent	0	9	36	21	33	0	100
boekhouder	0	3	14	23	57	3	100
ICT-specialist	3	0	10	29	60	0	100
overige beroepen	1	4	16	29	48	2	100
TOTAAL	1	6	19	27	46	1	100

Tabel 41 Verdeling van respondenten over arbeidsduurgroepen, uitgesplitst naar beroep (N=13.799)

BEROEP	<=9 u	10-19 u	20-29 u	30-39 u	p>=40 u	totaal
	pw	pw	pw	pw	pw	pw
secretaresse, management-assistente	1	8	27	38	27	100
bank- of verzekeringsemployé	0	14	26	52	9	100
administratief medewerker	1	15	33	32	18	100
datatypiste	3	28	44	19	6	100
receptioniste, telefoniste	2	18	40	24	16	100
anders administratief	1	7	27	42	23	100
verkoopster, winkelbediende, caissière	8	25	35	26	7	100
loketist, balie- of reisbureau-employé	0	21	29	37	12	100
verkoopchef, filiaalhouder	0	2	7	64	27	100
call-centre operator	0	12	50	17	21	100
PR- of communicatie medewerker	1	3	13	49	34	100
marketing medewerker	1	4	19	37	38	100
anders commercieel	1	4	13	43	39	100
maatschappelijk of cultureel werker	1	4	35	53	6	100
welzijnswerker	0	13	46	42	0	100
anders hulpverlenend	1	9	23	57	10	100



jurist, advocaat	0	0	25	45	30	100
P&O functionaris	0	4	22	47	27	100
econoom, accountant	0	2	11	38	49	100
beleidsmedewerker	1	2	23	54	20	100
anders bestuurlijk	0	3	15	50	32	100
ziekenverzorgende	3	27	38	31	2	100
kraamverzorgende	0	42	16	35	6	100
gezinsverzorgende	3	36	53	7	1	100
bejaardenverzorgende	9	28	35	27	1	100
anders verzorgend	5	23	39	30	2	100
verpleegkundige	3	18	37	41	1	100
wijkverpleegkundige, verloskundige	2	20	46	28	4	100
fysio- of arbeidstherapeut	0	29	24	32	15	100
dokters, tandarts, dierenarts-ass	1	24	36	32	6	100
arts, specialist, psychiater	0	12	27	33	27	100
anders medisch	2	14	29	49	6	100
kinderleidster, peuterwerker, oppas	3	26	42	25	3	100
onderwijzeres basisonderwijs	2	12	32	47	8	100
leerkracht, docent, instructeur	3	14	35	35	14	100
anders pedagogisch	0	12	30	45	13	100
kelner, buffetbediende, serveerster	3	30	27	33	7	100
huish personeel in instellingen	3	51	23	20	3	100
schoonmaker, huishoudelijke hulp	17	49	24	6	3	100
anders dienstverlenend	2	13	18	39	28	100
journalist, redacteur	1	2	15	47	35	100
bibliotheekmedewerker	1	17	27	39	15	100
voorlichter of PR medewerker	0	0	35	53	13	100
anders cultureel	1	4	18	44	33	100
productiepersoneel industrie	0	14	23	34	29	100
medewerker land- of tuinbouw	3	39	32	19	6	100
chauffeur bus/tram/auto	4	13	26	30	26	100
anders industrieel	0	4	18	33	45	100
projectmanager	0	0	6	39	55	100
office manager	0	0	18	28	54	100
intercedent	0	0	13	22	66	100
account manager	0	0	12	37	51	100
apothekersassistent	0	16	45	35	3	100
boekhouder	0	11	31	40	17	100
ICT-specialist	2	2	14	43	38	100
overige beroepen	2	9	24	41	24	100
TOTAAL	2	12	28	39	19	100

Tabel 42 Opinions over arbeidstijden, uitgesplitst naar beroep (N=13.799)

BEROEP	zelf begin- eindtijden bepalen	wil minder uren pw werken	meer uren pw werken	wil andere tijdstippen werken	wil af en toe thuis werken	kan werk goed af- krijgen
	% eens	% eens	% eens	% eens	% eens	% eens
secretaresse, management-assistente	43	38	7	18	60	72
bank- of verzekeringsemployé	32	34	6	22	58	73

administratief medewerker	45	30	11	17	52	74
datatypiste	32	16	7	13	37	94
receptioniste, telefoniste	8	26	14	27	34	90
anders administratief	54	35	8	18	60	68
verkoopster, winkelbediend, caissière	11	16	19	25	25	83
loketist, balie- of reisbureau-employé	10	35	11	32	38	81
verkoopchef, filiaalhouder	19	32	1	25	39	78
call-centre operator	25	14	5	28	56	90
PR- of communicatie medewerker	63	47	4	16	80	61
marketing medewerker	54	32	11	16	79	62
anders commercieel	48	44	5	22	66	70
maatschappelijk of cultureel werker	55	30	10	13	63	57
welzijnswerker	42	21	15	23	65	49
anders hulpverlenend	52	30	7	15	57	59
jurist, advocaat	69	39	0	14	79	63
P&O functionaris	67	30	6	18	73	55
econoom, accountant	63	44	5	9	71	79
beleidsmedewerker	80	24	7	11	76	55
anders bestuurlijk	79	37	6	13	72	55
ziekenverzorgende	8	19	10	26	17	73
kraamverzorgende	50	32	4	28	37	88
gezinsverzorgende	41	15	17	14	24	72
bejaardenverzorgende	10	10	12	28	17	74
anders verzorgend	26	18	13	19	28	71
verpleegkundige	10	24	8	27	26	71
wijkverpleegkundige, verloskundige	25	24	12	18	27	60
fysio- of arbeidstherapeut	50	30	19	24	30	75
dokters, tandarts, dierenarts-ass	7	24	15	19	32	76
arts, specialist, psychiater	50	34	7	25	52	58
anders medisch	27	26	8	15	40	67
kinderleidster, peuterwerker, oppas	5	19	14	21	26	66
onderwijzeres basisonderwijs	8	28	7	8	28	43
leerkracht, docent, instructeur	21	30	11	18	60	48
anders pedagogisch	41	25	9	18	55	57
kelner, buffetbediende, serveerster	8	26	17	34	27	85
huish personeel in instellingen	15	10	33	23	0	65
schoonmaker, huishoudelijke hulp	42	11	41	31	33	72
anders dienstverlenend	47	34	9	22	49	74
journalist, redacteur	68	40	6	19	78	75
bibliotheekmedewerker	50	18	15	13	58	66
voorlichter of PR medewerker	87	34	3	14	74	65
anders cultureel	68	37	6	16	74	70
productiepersoneel industrie	18	30	11	29	34	89
medewerker land- of tuinbouw	43	23	13	12	20	88
chauffeur bus/tram/auto	3	14	27	23	8	86
anders industrieel	56	42	4	15	56	76
projectmanager	84	39	2	4	79	71
office manager	37	46	4	23	63	68
intercedent	6	56	3	29	66	71
account manager	73	38	5	10	84	59
apothekersassistent	7	21	4	17	48	87
boekhouder	52	35	7	13	61	75
ICT-specialist	71	44	2	15	73	68
overige beroepen	54	29	11	18	62	69
TOTAAL	40	31	9	19	52	69

Tabel 43 Percentages vrouwen die een toeslag ontvangen, uitgesplitst naar beroep (N=13520, exclusief zelfstandigen)

	ploegen- dienst- toeslag	inconve- niënten- toeslag	consig- natie- toeslag	fooien	prestatie- toeslag	beoor- delings- toeslag
	%	%	%	%	%	%
<b>BEROEP</b>						
secretaresse, management-assistente	1	0	1	0	1	1
bank- of verzekeringsemployé	4	1	0	0	2	13
administratief medewerker	2	0	1	0	0	1
datatypiste	3	0	0	0	0	0
receptioniste, telefoniste	14	2	1	0	1	0
anders administratief	4	0	1	0	1	2
verkoopster, winkelbedien, caissière	7	1	1	0	2	0
loketist, balie- of reisbureau-empl	13	1	1	0	2	1
verkoopchef, filiaalhouder	10	0	1	0	11	1
call-centre operator	32	1	2	0	1	4
PR- of communicatie medewerker	2	1	2	0	1	5
marketing medewerker	0	0	1	0	3	4
anders commercieel	4	1	1	1	3	3
maatschappelijk of cultureel werker	7	0	1	0	1	0
welzijnswerker	19	0	2	0	0	0
anders hulpverlenend	18	2	2	0	0	0
jurist, advocaat	0	0	0	0	0	1
P&O functionaris	0	0	0	0	1	2
econoom, accountant	0	0	2	0	0	4
beleidsmedewerker	2	0	0	0	0	1
anders bestuurlijk	3	1	1	0	1	1
ziekenverzorgende	77	0	3	0	1	0
kraamverzorgende	73	3	6	3	0	0
gezinsverzorgende	16	4	1	0	1	0
bejaardenverzorgende	57	3	0	1	1	0
anders verzorgend	41	1	3	1	1	0
verpleegkundige	71	0	4	0	1	0
wijkverpleegkundige, verloskundige	32	2	11	0	0	0
fysio- of arbeidstherapeut	7	0	7	0	0	0
dokters, tandarts, dierenarts-ass	4	0	0	0	0	1
arts, specialist, psychiater	13	0	6	0	0	0
anders medisch	20	1	8	0	1	1
kinderleidster, peuterwerker, oppas	1	0	0	0	0	0
onderwijzeres basisonderwijs	1	0	0	0	1	0
leerkracht, docent, instructeur	2	0	0	0	0	0
anders pedagogisch	16	0	0	0	0	0
kelner, buffetbediende, serveerster	16	2	2	18	2	0
huish personeel in instellingen	17	0	0	0	0	0
schoonmaker, huishoudelijke hulp	5	1	0	1	1	0
anders dienstverlenend	16	1	2	4	4	1
journalist, redacteur	2	5	0	0	1	0
bibliotheekmedewerker	24	0	1	0	0	1
voorlichter of PR medewerker	3	0	0	0	0	0
anders cultureel	1	0	0	0	1	0
productiepersoneel industrie	17	2	0	0	4	2

medewerker land- of tuinbouw	10	0	0	3	0	0
chauffeur bus/tram/auto	32	4	0	6	0	0
anders industrieel	10	4	2	0	3	1
projectmanager	3	1	3	0	1	1
office manager	0	0	0	0	0	0
intercedent	0	3	6	0	0	0
account manager	0	0	2	0	4	4
apothekersassistent	0	0	9	0	0	0
boekhouder	0	0	0	0	0	0
ICT-specialist	0	2	9	0	2	7
overige beroepen	12	2	3	1	1	2
<b>TOTAAL</b>	<b>11</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>1</b>

Tabel 44 *VERVOLG Percentages vrouwen die een toeslag ontvangen, uitgesplitst naar beroep (N=13520, exclusief zelfstandigen)*

BEROEP	groepspre-	bonus	persoonlijke	arbeidsmar	loon inten	minste
	tatietoeslag	incentive	toeslag	kttoe-slag	natura één	toeslags
	%	%	%	%	%	%
secretaresse, management-assistente	0	2	2	0	0	8
bank- of verzekeringsemployé	0	3	2	0	0	22
administratief medewerker	0	1	2	0	1	7
datatypiste	0	3	0	0	0	5
receptioniste, telefoniste	0	1	1	0	0	19
anders administratief	0	2	2	0	0	11
verkoopster, winkelbedien, caissière	0	2	2	1	2	16
loketist, balie- of reisbureau-empl	0	2	4	2	0	23
verkoopchef, filiaalhouder	0	6	4	1	0	30
call-centre operator	0	2	2	0	0	36
PR- of communicatie medewerker	1	5	3	1	1	18
marketing medewerker	1	4	2	0	2	14
anders commercieel	0	6	4	0	2	21
maatschappelijk of cultureel werker	0	0	0	0	1	9
welzijnswerker	0	0	2	0	0	21
anders hulpverlenend	0	1	1	0	1	24
jurist, advocaat	0	4	3	0	0	8
P&O functionaris	0	2	4	0	0	9
econoom, accountant	0	7	2	0	0	13
beleidsmedewerker	0	1	2	0	0	6
anders bestuurlijk	1	4	3	1	1	15
ziekenverzorgende	0	0	2	0	0	77
kraamverzorgende	0	0	6	0	0	73
gezinsverzorgende	0	0	0	0	0	20
bejaardenverzorgende	0	0	0	0	0	61
anders verzorgend	0	1	2	0	1	46
verpleegkundige	0	0	1	1	0	74
wijkverpleegkundige, verloskundige	0	0	2	0	0	38
fysio- of arbeidstherapeut	0	0	0	0	0	11
dokters, tandarts, dierenarts-ass	1	1	1	0	1	8
arts, specialist, psychiater	0	0	3	6	0	23

anders medisch	0	1	1	2	0	28
kinderleidster, peuterwerker, oppas	0	1	0	0	0	2
onderwijzeres basisonderwijs	0	0	1	1	0	3
leerkracht, docent, instructeur	0	0	1	0	0	4
anders pedagogisch	0	1	1	0	0	19
kelner, buffetbediende, serveerster	0	0	0	0	9	45
huish personeel in instellingen	0	0	0	0	0	17
schoonmaker, huishoudelijke hulp	0	3	6	0	1	17
anders dienstverlenend	0	5	4	0	4	35
journalist, redacteur	0	1	2	0	1	8
bibliotheekmedewerker	0	2	4	0	0	31
voorlichter of PR medewerker	0	3	3	0	3	10
anders cultureel	0	1	2	1	0	7
productiepersoneel industrie	0	0	0	0	0	21
medewerker land- of tuinbouw	0	0	0	0	0	14
chauffeur bus/tram/auto	0	0	0	0	2	36
anders industrieel	0	3	2	0	2	24
projectmanager	0	7	6	0	1	22
office manager	0	2	0	0	2	3
intercedent	0	6	6	0	0	19
account manager	0	10	2	0	2	22
apothekersassistent	0	3	0	0	0	12
boekhouder	0	3	3	0	0	6
ICT-specialist	0	4	0	0	0	26
overige beroepen	1	2	2	0	1	21
<b>TOTAAL</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>19</b>

Tabel 45 Percentages vrouwen die een eenmalige toeslag of werkgeversbijdrage ontvangen, uitgesplitst naar beroep (N=13520, exclusief zelfstandigen)

	eindejaars -uitkering	vakantie-13e geld	maand vaste of 14e periode	winst gratifi catie	deling tantieme	aandelen -ling	lease-auto, optieregeauto van de zaak
	%	%	%	%	%	%	%
<b>BEROEP</b>							
secretaresse, management-assistente	27	89	19	5	16	3	2
bank- of verzekeringsemployé	14	89	77	2	33	21	2
administratief medewerker	28	87	14	6	13	2	1
datatypiste	24	86	16	5	8	0	0
receptioniste, telefoniste	20	89	12	5	12	2	0
anders administratief	30	88	17	5	17	6	4
verkoopster, winkelbedien, caissière	4	82	10	5	8	2	1
loketist, balie- of reisbureau-empl	15	87	21	5	19	3	1
verkoopchef, filiaalhouder	10	80	16	5	25	2	2
call-centre operator	19	91	33	1	25	15	1
PR- of communicatie medewerker	31	87	20	2	25	12	11
marketing medewerker	24	94	26	2	28	10	11
anders commercieel	21	88	24	4	26	9	20
maatschappelijk of cultureel werker	27	86	1	0	1	0	0
welzijnswerker	34	89	0	2	2	0	0
anders hulpverlenend	38	88	2	2	2	0	4

jurist, advocaat	48	93	18	3	15	4	12
P&O functionaris	45	92	17	3	23	7	10
econoom, accountant	31	84	38	7	33	7	27
beleidsmedewerker	57	92	5	1	3	1	1
anders bestuurlijk	50	93	15	2	16	5	20
ziekenverzorgende	17	92	3	3	0	0	0
kraamverzorgende	9	85	24	0	3	0	0
gezinsverzorgende	5	85	20	0	0	0	0
bejaardenverzorgende	18	87	5	0	0	0	0
anders verzorgend	16	81	4	2	1	0	1
verpleegkundige	21	89	1	2	1	0	0
wijkverpleegkundige, verloskundige	9	85	2	0	0	2	0
fysio- of arbeidstherapeut	11	75	4	0	0	0	0
dokters, tandarts, dierenarts-ass	14	90	4	4	1	1	1
arts, specialist, psychiater	42	97	10	0	3	3	19
anders medisch	22	91	3	4	1	0	1
kinderleidster, peuterwerker, oppas	38	85	0	2	0	0	0
onderwijzeres basisonderwijs	34	90	1	1	0	0	0
leerkracht, docent, instructeur	33	88	3	0	1	1	1
anders pedagogisch	40	89	4	2	2	1	3
kelner, buffetbediende, serveerster	13	75	9	0	5	0	0
huish personeel in instellingen	23	83	3	6	0	0	0
schoonmaker, huishoudelijke hulp	5	67	8	1	0	0	0
anders dienstverlenend	27	84	17	2	15	5	14
journalist, redacteur	24	90	23	4	35	8	4
bibliotheekmedewerker	39	92	2	1	0	1	0
voorlichter of PR medewerker	41	100	5	3	5	5	3
anders cultureel	29	95	7	1	22	4	6
productiepersoneel industrie	17	87	16	4	12	1	2
medewerker land- of tuinbouw	14	69	3	3	3	0	0
chauffeur bus/tram/auto	6	74	2	2	2	0	0
anders industrieel	28	86	24	4	27	7	11
projectmanager	24	97	19	1	22	7	15
office manager	18	85	13	10	18	3	6
intercedent	25	91	9	3	59	13	0
account manager	24	80	30	4	28	14	52
apothekersassistent	9	88	3	12	3	0	0
boekhouder	30	88	21	9	18	6	3
ICT-specialist	40	88	14	7	12	5	12
overige beroepen	28	89	10	2	12	3	6
<b>TOTAAL</b>	<b>26</b>	<b>88</b>	<b>14</b>	<b>3</b>	<b>13</b>	<b>4</b>	<b>4</b>

Tabel 46 VERVOLG Percentages vrouwen die eeneenmalige toeslag of werkgeversbijdrage ontvangen, uitgesplitst naar beroep (N=13520, exclusief zelfstandigen)

	bijdrage kosten kinderopvang	vergoeding reiskosten woonwerk-verkeer	bijdrage spaarloon-regeling	bijdrage ziekte-k.-verzekering	bijdrage pensioen uitkering	representatiekosten	tenminste één bijdrage
	%	%	%	%	%	%	%
<b>BEROEP</b>							

secretaresse, management-assistente	6	43	46	24	33	7	96
bank- of verzekeringsemployé	14	72	69	22	45	6	96
administratief medewerker	3	35	40	16	22	3	95
datatypiste	0	35	32	24	19	0	97
receptioniste, telefoniste	2	28	37	20	20	2	97
anders administratief	7	45	48	31	33	9	97
verkoopster, winkelbedien, caissière	1	21	17	17	17	3	93
loketist, balie- of reisbureau-empl	6	48	42	9	13	5	93
verkoopchef, filiaalhouder	1	50	38	24	25	11	94
call-centre operator	10	52	38	23	35	1	99
PR- of communicatie medewerker	10	55	59	42	44	28	98
marketing medewerker	11	53	50	50	50	19	99
anders commercieel	7	46	50	31	40	24	96
maatschappelijk of cultureel werker	6	40	39	29	27	10	98
welzijnswerker	2	38	30	26	23	11	98
anders hulpverlenend	6	41	43	45	27	8	96
jurist, advocaat	16	44	60	49	52	29	97
P&O functionaris	12	48	47	50	58	19	97
econoom, accountant	9	36	58	47	47	36	93
beleidsmedewerker	7	42	49	53	37	11	97
anders bestuurlijk	13	42	51	51	52	23	98
ziekenverzorgende	1	38	39	28	25	2	98
kraamverzorgende	3	85	33	42	36	21	97
gezinsverzorgende	0	48	20	17	25	4	99
bejaardenverzorgende	3	31	34	23	18	3	96
anders verzorgend	2	37	27	18	18	7	94
verpleegkundige	2	47	40	34	24	2	96
wijkverpleegkundige, verloskundige	4	40	42	26	25	9	92
fysio- of arbeidstherapeut	7	29	18	32	36	0	100
dokters, tandarts, dierenarts-ass	3	41	31	19	23	3	97
arts, specialist, psychiater	6	35	48	61	48	6	100
anders medisch	5	47	47	40	28	6	97
kinderleidster, peuterwerker, oppas	7	9	22	24	23	1	97
onderwijzeres basisonderwijs	0	25	39	66	18	1	98
leerkracht, docent, instructeur	6	44	37	60	19	3	98
anders pedagogisch	3	40	42	36	20	11	97
kelner, buffetbediende, serveerster	0	21	16	14	16	2	96
huish personeel in instellingen	0	31	14	14	11	6	97
schoonmaker, huishoudelijke hulp	1	14	15	14	13	5	91
anders dienstverlenend	7	36	41	32	26	13	95
journalist, redacteur	8	60	46	39	40	17	97
bibliotheekmedewerker	5	31	37	37	25	5	99
voorlichter of PR medewerker	15	36	44	54	36	10	100
anders cultureel	9	41	44	37	38	11	98
productiepersoneel industrie	0	34	40	14	23	2	94
medewerker land- of tuinbouw	10	17	14	21	24	0	100
chauffeur bus/tram/auto	0	21	15	19	32	11	83
anders industrieel	7	51	49	34	39	18	96
projectmanager	4	45	45	55	55	22	100
office manager	5	45	34	18	35	11	92
intercedent	3	69	47	31	34	34	100
account manager	14	26	54	48	50	42	94

apothekersassistent	0	42	42	30	18	3	94
boekhouder	6	30	30	3	24	3	94
ICT-specialist	7	52	64	38	40	10	98
overige beroepen	6	42	45	27	28	10	96
<b>TOTAAL</b>	<b>5</b>	<b>41</b>	<b>42</b>	<b>30</b>	<b>29</b>	<b>8</b>	<b>96</b>

Tabel 47 *Opinies over beloning, uitgesplitst naar beroep (N=13.520, exclusief zelfstandigen)*

	vast arbeids- contract belangrijker dan hoge beloning	prettige werksfeer belangrijker dan hoge beloning	belangrijk onder een Cao te vallen	ombij mijn werkge- ver worden man- nen en vrouwen dezelfde functie gelijk beloond	ik ben tevreden inmet mijn huidige beloning
	%	%	%	%	%
<b>BEROEP</b>					
secretaresse, management-assistente	82	93	64	66	53
bank- of verzekeringsemployé	78	96	84	61	60
administratief medewerker	82	93	77	64	52
datatypiste	71	92	84	62	44
receptioniste, telefoniste	83	94	84	67	51
anders administratief	76	95	69	67	57
verkoopster, winkelbedien, caissière	78	96	89	69	36
loketist, balie- of reisbureau-empl	85	98	90	77	37
verkoopchef, filiaalhouder	82	89	80	64	36
call-centre operator	72	89	74	86	57
PR- of communicatie medewerker	85	96	57	50	52
marketing medewerker	85	89	48	57	58
anders commercieel	78	91	58	62	49
maatschappelijk of cultureel werker	83	92	90	89	56
welzijnswerker	76	96	89	86	35
anders hulpverlenend	83	93	88	84	53
jurist, advocaat	73	92	37	73	56
P&O functionaris	80	95	55	80	69
econoom, accountant	84	92	18	68	56
beleidsmedewerker	89	86	69	82	67
anders bestuurlijk	84	90	64	81	62
ziekenverzorgende	74	93	98	92	37
kraamverzorgende	63	92	93	90	55
gezinsverzorgende	89	90	99	78	28
bejaardenverzorgende	80	91	99	86	38
anders verzorgend	81	87	92	88	40
verpleegkundige	74	91	92	97	35
wijkverpleegkundige, verloskundige	77	89	81	93	21
fysio- of arbeidstherapeut	79	92	82	93	74
dokters, tandarts, dierenarts-ass	69	94	88	84	38
arts, specialist, psychiater	81	92	68	93	58
anders medisch	79	94	86	89	42
kinderleidster, peuterwerker, oppas	80	95	94	95	38
onderwijzeres basisonderwijs	75	94	90	99	58
leerkracht, docent, instructeur	77	88	81	89	56
anders pedagogisch	83	92	89	88	47



kelner, buffetbediende, serveerster	74	90	90	71	51
huish personeel in instellingen	87	92	100	92	47
schoonmaker, huishoudelijke hulp	76	78	91	74	47
anders dienstverlenend	81	92	72	80	58
journalist, redacteur	93	94	68	67	58
bibliotheekmedewerker	91	88	84	84	46
voorlichter of PR medewerker	94	100	61	85	57
anders cultureel	88	88	76	64	38
productiepersoneel industrie	87	95	89	52	44
medewerker land- of tuinbouw	57	96	79	57	74
chauffeur bus/tram/auto	80	96	92	84	45
anders industrieel	87	94	68	73	50
projectmanager	100	87	44	75	66
office manager	100	95	35	75	50
intercedent	100	96	81	81	25
account manager	100	97	51	50	65
apothekersassistent	100	95	90	96	19
boekhouder	100	94	68	64	45
ICT-specialist	100	92	78	74	60
overige beroepen	96	93	72	73	44
<b>TOTAAL</b>	<b>81</b>	<b>93</b>	<b>75</b>	<b>74</b>	<b>50</b>

Tabel 48 Verdeling van respondenten naar kinderen, uitgesplitst naar beroep (N=13.799)

BEROEP	geen kin-	thuiswonende kinderen	alleen uitwonende	totaal
	deren	en evt uitw kinderen	kinderen	
	%	%	%	%
secretaresse, management-assistente	46	41	13	100
bank- of verzekeringsemployé	46	48	6	100
administratief medewerker	37	48	15	100
datatypiste	23	49	29	100
receptioniste, telefoniste	31	48	21	100
anders administratief	43	45	12	100
verkoopster, winkelbediende, caissière	29	52	18	100
loketist, balie- of reisbureau-employé	43	46	11	100
verkoopchef, filiaalhouder	63	22	15	100
call-centre operator	32	46	22	100
PR- of communicatie medewerker	68	28	4	100
marketing medewerker	64	32	4	100
anders commercieel	62	30	8	100
maatschappelijk of cultureel werker	45	36	19	100
welzijnswerker	35	48	17	100
anders hulpverlenend	45	41	14	100
jurist, advocaat	59	40	1	100
P&O functionaris	54	41	6	100
econoom, accountant	71	29	0	100
beleidsmedewerker	54	39	7	100
anders bestuurlijk	54	38	8	100
ziekenverzorgende	22	66	12	100
kraamverzorgende	26	59	15	100
gezinsverzorgende	22	48	30	100

bejaardenverzorgende	33	47	19	100
anders verzorgend	26	58	16	100
verpleegkundige	32	54	14	100
wijkverpleegkundige, verloskundige	24	60	16	100
fysio- of arbeidstherapeut	47	41	12	100
dokters, tandarts, dierenarts-ass	38	51	12	100
arts, specialist, psychiater	29	53	18	100
anders medisch	44	47	9	100
kinderleidster, peuterwerker, oppas	32	59	9	100
onderwijzeres basisonderwijs	31	57	12	100
leerkracht, docent, instructeur	29	48	23	100
anders pedagogisch	34	48	18	100
kelner, buffetbediende, serveerster	24	45	31	100
huish personeel in instellingen	15	62	24	100
schoonmaker, huishoudelijke hulp	13	60	27	100
anders dienstverlenend	43	44	13	100
journalist, redacteur	68	28	4	100
bibliotheekmedewerker	44	40	16	100
voorlichter of PR medewerker	54	38	8	100
anders cultureel	67	28	5	100
productiepersoneel industrie	37	50	14	100
medewerker land- of tuinbouw	20	53	27	100
chauffeur bus/tram/auto	27	41	32	100
anders industrieel	62	32	6	100
projectmanager	69	21	10	100
office manager	64	28	9	100
intercedent	81	19	0	100
account manager	70	28	2	100
apothekersassistent	41	55	3	100
boekhouder	33	55	12	100
ICT-specialist	63	34	2	100
overige beroepen	50	41	9	100
TOTAAL	43	44	13	100

Tabel 49 Verdeling van respondenten naar 'actief op zoek naar nieuwe baan', uitgesplitst naar beroep (N=13.799)

	ja	nee	sta open voor nieuwe functie	totaal
BEROEP	%	%	%	%
secretaresse, management-assistente	10	55	35	100
bank- of verzekeringsemployé	6	60	34	100
administratief medewerker	9	57	34	100
datatypiste	24	47	29	100
receptioniste, telefoniste	11	59	30	100
anders administratief	8	54	37	100
verkoopster, winkelbediende, caissière	12	55	33	100
loketist, balie- of reisbureau-employé	6	57	37	100
verkoopchef, filiaalhouder	12	58	30	100
call-centre operator	14	49	38	100
PR- of communicatie medewerker	15	45	40	100

marketing medewerker	13	49	38	100
anders commercieel	10	50	39	100
maatschappelijk of cultureel werker	9	50	40	100
welzijnswerker	15	40	46	100
anders hulpverlenend	6	54	39	100
jurist, advocaat	14	53	33	100
P&O functionaris	13	52	35	100
econoom, accountant	5	64	31	100
beleidsmedewerker	10	47	43	100
anders bestuurlijk	8	58	33	100
ziekenverzorgende	5	62	33	100
kraamverzorgende	6	74	21	100
gezinsverzorgende	11	62	27	100
bejaardenverzorgende	5	69	25	100
anders verzorgend	11	64	25	100
verpleegkundige	6	63	31	100
wijkverpleegkundige, verloskundige	4	64	32	100
fysio- of arbeidstherapeut		74	26	100
dokters, tandarts, dierenarts-ass	10	65	25	100
arts, specialist, psychiater		79	21	100
anders medisch	11	62	27	100
kinderleidster, peuterwerker, oppas	7	60	33	100
onderwijzeres basisonderwijs	5	76	19	100
leerkracht, docent, instructeur	9	58	34	100
anders pedagogisch	6	50	44	100
kelner, buffetbediende, serveerster	16	53	31	100
huish personeel in instellingen	9	53	38	100
schoonmaker, huishoudelijke hulp	22	56	23	100
anders dienstverlenend	10	58	32	100
journalist, redacteur	9	53	39	100
bibliotheekmedewerker	9	59	32	100
voorlichter of PR medewerker	8	58	34	100
anders cultureel	13	46	41	100
productiepersoneel industrie	10	50	40	100
medewerker land- of tuinbouw	7	67	27	100
chauffeur bus/tram/auto	10	68	22	100
anders industrieel	12	53	36	100
projectmanager	9	47	44	100
office manager	14	67	19	100
intercedent	13	28	59	100
account manager	11	52	37	100
apothekersassistent	3	40	57	100
boekhouder	3	47	50	100
ICT-specialist	5	54	42	100
overige beroepen	11	53	36	100
TOTAAL	9	57	34	100

Tabel 50 Percentage respondenten dat item belangrijk vindt bij nieuwe baan, uitgesplitst naar beroep (N=13.799)

	leuke	reis-tijduitda-	stimule doorgr	opleidi goede	goede flexi-
--	-------	-----------------	----------------	---------------	--------------

	col- lega's		gende functie	rende werk- omge- ving	oemogngs mo elijk_h	gelijk_ heden	pri- maire arbeids voorw	secun- daire arbeids voorw	bele werk- tijden
BEROEP	%	%	%	%	%	%	%	%	%
secretaresse, management-assistente	99	87	92	98	69	84	99	96	79
bank- of verzekeringsemployé	99	85	88	97	73	85	99	98	75
administratief medewerker	99	86	84	95	63	75	98	95	81
datatypiste	100	94	52	90	50	73	97	97	61
receptioniste, telefoniste	100	82	72	95	56	72	98	96	72
anders administratief	99	85	93	96	72	84	98	96	82
verkoopster, winkelbed., caissière	99	76	74	95	54	67	97	95	72
loketist, balie- of reisbureau-empl.	100	93	86	97	60	86	99	96	71
verkoopchef, filiaalhouder	99	79	96	96	85	86	96	97	62
call-centre operator	100	92	82	99	78	80	97	99	83
PR- of communicatie medewerker	99	83	97	98	89	92	97	95	84
marketing medewerker	99	87	98	99	85	85	97	93	76
anders commercieel	99	80	96	99	82	87	98	96	80
maatschappelijk of cultureel werker	99	79	96	96	73	86	98	96	82
welzijnswerker	98	84	100	100	84	93	100	98	80
anders hulpverlenend	98	80	95	98	77	88	99	92	83
jurist, advocaat	97	91	97	96	81	93	99	99	86
P&O functionaris	98	86	98	99	82	94	99	98	85
econoom, accountant	100	81	98	98	95	95	100	95	79
beleidsmedewerker	97	87	99	100	88	91	99	94	85
anders bestuurlijk	98	82	97	98	86	90	99	94	85
ziekenverzorgende	99	79	77	95	56	81	98	95	82
kraamverzorgende	87	86	86	100	52	79	96	83	93
gezinsverzorgende	97	68	72	89	65	85	99	98	79
bejaardenverzorgende	100	75	75	96	63	83	99	96	82
anders verzorgend	97	78	82	96	59	79	98	96	77
verpleegkundige	99	82	86	97	57	84	99	94	77
wijkverpleegkundige, verloskundige	100	83	84	94	49	85	96	92	77
fysio- of arbeidstherapeut	97	97	97	97	58	82	97	88	82
dokters, tandarts, dierenarts-ass	98	83	82	98	55	79	100	98	61
arts, specialist, psychiater	97	94	91	97	59	88	100	97	78
anders medisch	100	83	90	96	62	86	98	93	69
kinderleidster, peuterwerker, oppas	99	82	90	97	61	83	100	96	60
onderwijzeres basisonderwijs	100	81	87	98	41	73	99	92	34
leerkracht, docent, instructeur	96	82	91	96	66	86	97	88	69
anders pedagogisch	98	82	96	99	71	88	99	90	72
kelner, buffetbediende, serveerster	100	69	76	96	64	73	94	95	88
huish personeel in instellingen	100	73	65	93	63	63	100	100	64
schoonmaker, huishoudelijke hulp	100	84	55	87	57	57	98	94	83
anders dienstverlenend	97	82	88	95	71	81	97	92	79
journalist, redacteur	97	93	99	100	91	89	99	93	93
bibliotheekmedewerker	95	83	86	100	79	90	98	94	81
voorlichter of PR medewerker	95	95	95	90	78	86	95	95	84
anders cultureel	99	82	95	98	82	89	98	93	78
productiepersoneel industrie	98	87	77	92	79	78	99	98	66
medewerker land- of tuinbouw	100	62	67	85	50	57	93	88	82
chauffeur bus/tram/auto	95	68	79	90	67	75	97	94	91

anders industrieel	97	82	88	96	78	87	98	94	76
projectmanager	100	81	100	98	91	88	99	95	86
office manager	100	85	98	98	80	91	98	95	70
intercedent	100	94	97	100	97	97	100	100	77
account manager	98	80	94	98	89	85	100	100	93
apothekersassistent	100	87	89	100	66	93	100	97	50
boekhouder	97	88	94	91	63	78	100	100	81
ICT-specialist	100	88	90	98	90	100	95	88	88
overige beroepen	100	87	87	86	67	80	100	93	93
TOTAAL	99	84	89	97	69	83	98	95	77

# BIJLAGE 5: DE VRAGENLIJST

## UW BEROEP

### 1) In welke sector werkt u?

*Slechts één hokje aankruisen*

- winkels, warenhuizen, supermarkten, detailhandel
- horeca
- vervoer, post, telecommunicatie, reisorganisaties
- bank- en verzekeringswezen, financiële dienstverlening
- zakelijke dienstverlening, advocaten, makelaars, ICT
- media
- schoonmaakbedrijven
- rijksoverheid, provincie, gemeenten, rechterlijke macht, politie
- onderwijs
- ziekenhuizen, gehandicaptenzorg, overige gezondheidszorg
- verpleeg- en bejaardentehuizen
- welzijnszorg, maatschappelijke dienstverlening, kinderopvang
- cultuur, sport, vrije tijd, persoonlijke verzorging
- landbouw, tuinbouw, visserij
- industrie
- bouw, energiebedrijven
- groothandel, distributie
- bij particuliere huishoudens
- anders, namelijk .....

### 2) Wat is uw beroep?

*Slechts één hokje aankruisen*

administratief beroep

- secretaresse, management-assistente
- bank- of verzekeringsemployé
- administratief medewerker
- (data)typiste
- receptioniste, telefoniste
- anders, .....

commercieel beroep

- verkoopster, winkelbediende, caissière
- lokettist, balie- of reisbureau-employé
- verkoopchef, filiaalhouder
- call-centre operator
- PR- of communicatie medewerker
- marketing medewerker
- anders, .....

hulpverlenend of maatschappelijk beroep

- maatschappelijk of cultureel werker
- welzijnswerker
- politie-agent
- psycholoog, psychotherapeut
- anders, .....

juridisch of bestuurlijk beroep

- jurist, advocaat
- P&O functionaris
- econoom, accountant
- beleidsmedewerker
- anders, .....

verzorgend beroep

- ziekenverzorgende
- kraamverzorgende
- gezinsverzorgende
- bejaardenverzorgende
- anders, .....

medisch beroep

- verpleegkundige
- wijkverpleegkundige, verloskundige
- fysio- of arbeidstherapeut
- dokters-, tandarts-, dierenarts-assistente
- arts, specialist, psychiater
- anders, .....

pedagogisch beroep

- kinderleidster, peuterwerker, oppas
- onderwijzeres basisonderwijs
- leerkracht, docent, instructeur
- studie- of beroepsadviseur
- anders, .....

dienstverlenend beroep

- kelner, buffetbediende, serveerster
- kapster, schoonheidsspecialiste
- huishoudelijk personeel in instellingen
- schoonmaker, huishoudelijke hulp
- anders, .....

taalkundig of cultureel beroep

- journalist, redacteur
- bibliotheekmedewerker
- ontwerper
- voorlichter of PR medewerker
- artistiek beroep
- anders, .....

industrieel, agrarisch of transportberoep

- productiepersoneel industrie
- medewerker land- of tuinbouw
- (tele)thuiswerker
- chauffeur bus/tram/auto
- anders, .....

**3) Wat is uw hoogste voltooide schoolopleiding?**

*Slechts één hokje aankruisen*

- basisschool / lagere school
- VBO (voorheen lager beroepsonderwijs)
- MAVO / MULO
- MBO (middelbaar beroepsonderwijs)
- HAVO / MMS
- VWO / atheneum / gymnasium / HBS
- HBO (hoger beroepsonderwijs)
- Universiteit
- anders

**4) Wat is de richting van uw hoogst genoten schoolopleiding?**

*Slechts één hokje aankruisen*

- agrarisch
- technisch, grafisch
- transport, communicatie, verkeer
- economisch, administratief, secretariaal
- commercieel, verkoop
- verpleegkundig, (para)medisch





meer dan 25

- 13) **Uw mening over de organisatie waarin u werkt.....**
- |  |                             |                              |
|--|-----------------------------|------------------------------|
| bij mijn werkgever groeit de werkgelegenheid                   | <input type="checkbox"/> ja | <input type="checkbox"/> nee |
| bij mijn werkgever neemt de werkgelegenheid af                 | <input type="checkbox"/> ja | <input type="checkbox"/> nee |
| bij mijn werkgever vonden afgelopen jaar reorganisaties plaats | <input type="checkbox"/> ja | <input type="checkbox"/> nee |
| de organisatie waar ik werk heeft meer dan één vestiging       | <input type="checkbox"/> ja | <input type="checkbox"/> nee |
| collega's in dezelfde functie zijn merendeels mannen           | <input type="checkbox"/> ja | <input type="checkbox"/> nee |

#### UW ARBEIDSGESCHIEDENIS

- 14) **In welk jaar had u voor het eerst betaald werk?**  
*Vakantiewerk of weekendbaantjes niet meerekenen*

sinds  (jaartal)

- 15) **Heeft u wel eens langer dan een jaar geen betaald werk gehad?**

nee *ga naar vraag 18*

ja, keer, in totaal voor jaar

- 16) **Waarom had u geen betaald werk?**  
*Wilt u de hokjes aankruisen die van toepassing zijn?*

- zorg voor kinderen
- zorg voor huishouding
- zorg voor ouders of kleinkinderen
- werkloosheid
- geen geschikte baan te vinden
- ziekte, arbeidsongeschiktheid
- opleiding of cursus
- inkomen niet nodig
- reis
- vrijwilligerswerk
- andere redenen

- 17) **Sinds wanneer verricht u weer betaald werk?**

sinds  (jaartal)

- 18) **Wat was uw situatie een jaar geleden, wat is het nu en wat verwacht u over een jaar?**  
*Wilt u de hokjes aankruisen die van toepassing zijn? U kunt meer hokjes aankruisen.*

	een jaar geleden	dit jaar	over een jaar
<b>Betaald werk</b>			
in loondienst met vast arbeidscontract	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
tijdelijk arbeidscontract met uitzicht op vast werk	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
tijdelijk arbeidscontract zonder uitzicht op vast werk	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
zelfstandige of werkend in bedrijf partner/familie	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
uitzendkracht / in dienst bij uitzendbureau	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
seizoens-, vakantie-, afroep- of invalkracht	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
huishoudelijke hulp, oppas, (tele)thuiswerker	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
anders	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<b>Geen betaald werk</b>			
moeder/huisvrouw	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
actief in vrijwilligerswerk of mantelzorg	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
scholier, student	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
werkzoekend, werkloos	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
arbeidsongeschikt / ziek	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
met bijstandsuitkering / pensioen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

- 19) **Uw mening .....**

ik doe alleen betaald werk als het te combineren is met het werk thuis	<input type="checkbox"/> ja	<input type="checkbox"/> nee
ik vind de combinatie betaald werk en kinderen/huishouding erg zwaar	<input type="checkbox"/> ja	<input type="checkbox"/> nee

ik probeer mijn tijdsbesteding aan de huishouding te verminderen  
ik wil persé een eigen inkomen hebben

ja       nee  
 ja       nee

## UW WERKTIJDEN

**20) Bent u .....**

- voltijder, en dat ben ik altijd geweest
- voltijder, maar ik heb voorheen ook in deeltijd gewerkt
- deeltijder, en dat ben ik altijd geweest
- deeltijder, maar ik heb voorheen ook voltijds gewerkt

**21) Hoeveel dagen per week werkt u meestal?**

- 5 dagen
- wisselend, gemiddeld 5

**22) Hoeveel uur per week werkt u meestal, inclusief overwerk?**

gemiddeld 55 uren per week

**23) Hoeveel uur per week werkt u volgens uw contract?**

- 55 uren per week
- indien wisselend aantal uren, gemiddeld 55 uren per week
- ik heb geen arbeidscontract

**24) Hoe lang is de voltijdse werkweek in uw organisatie?**

- 35 uur of minder
- 36 - 37 uur
- 38 - 39 uur
- 40 uur of meer
- weet ik niet/niet van toepassing

**25) Wat is de postcode van uw werkplek?**

- postcode 5555 55
- ik heb geen vaste werkplek

**26) Uw mening .....**

ik kan zelf mijn begin- en eindtijden bepalen  
ik wil graag minder uren per week werken dan nu  
ik wil graag meer uren per week werken dan nu  
ik wil graag op andere tijdstippen werken dan nu  
ik zou af en toe graag thuis willen werken  
ik kan mijn werk goed afkrijgen in de tijd die er voor staat

ja       nee  
 ja       nee  
 ja       nee  
 ja       nee  
 ja       nee  
 ja       nee

## UW ARBEIDSCONTRACT EN LOON

**27) Valt u onder een Cao?**

- nee
- ja, namelijk .....
- weet ik niet

**28) Wanneer wordt uw loon uitbetaald?**

- per maand
- per 4 weken
- per week
- per dag
- anders, namelijk .....

- 29) **Hoe hoog was uw laatste loon?**  
*Het gaat om uw loon exclusief toeslagen, variabele inkomensdelen, vakantiegeld, onkostenvergoedingen of overwerktoeslag*  
*Deeltijders s.v.p. niet omrekenen naar voltijd*
- bruto loon fl. 55.555,00  
netto loon fl. 55.555,00
- 30) **Ontving u bij uw laatste loon ook toeslagen of variabele inkomensdelen en hoeveel?**  
*Wilt u de hokjes aankruisen die van toepassing zijn en het bedrag invullen?*
- |                          |  |             |
|--------------------------|--|-------------|
| <input type="checkbox"/> | ploegen- of onregelmatigheidstoeslag   | fl. 5555,00 |
| <input type="checkbox"/> | ongemakken- of inconveniëntentoeslag   | fl. 5555,00 |
| <input type="checkbox"/> | bereikbaarheids- of consignatietoeslag | fl. 5555,00 |
| <input type="checkbox"/> | fooiën                                 | fl. 5555,00 |
| <input type="checkbox"/> | prestatietoeslag of provisie           | fl. 5555,00 |
| <input type="checkbox"/> | beoordelingstoeslag                    | fl. 5555,00 |
| <input type="checkbox"/> | groepsprestatietoeslag                 | fl. 5555,00 |
| <input type="checkbox"/> | bonus, incentive                       | fl. 5555,00 |
| <input type="checkbox"/> | persoonlijke toelage                   | fl. 5555,00 |
| <input type="checkbox"/> | arbeidsmarkttoeslag                    | fl. 5555,00 |
| <input type="checkbox"/> | goederen of loon in natura             | fl. 5555,00 |
| <input type="checkbox"/> | geen enkele toeslag                    |             |
- 31) **Ontvangt u andere toeslagen of financiële bijdragen?**  
*Wilt u de hokjes aankruisen die van toepassing zijn?*
- |                          |  |
|--------------------------|--|
| <input type="checkbox"/> | eindejaarsuitkering                        |
| <input type="checkbox"/> | vakantiegeld                               |
| <input type="checkbox"/> | dertiende maand (of veertiende periode)    |
| <input type="checkbox"/> | vaste gratificatie                         |
| <input type="checkbox"/> | winstdeling, tantième                      |
| <input type="checkbox"/> | aandelen, optieregeling                    |
| <input type="checkbox"/> | lease-auto, auto van de zaak               |
| <input type="checkbox"/> | bijdrage aan kosten kinderopvang           |
| <input type="checkbox"/> | vergoeding reiskosten woon-werk verkeer    |
| <input type="checkbox"/> | bijdrage aan spaarloonregeling             |
| <input type="checkbox"/> | bijdrage aan ziektekostenverzekering       |
| <input type="checkbox"/> | bijdrage aan pensioenuitkering             |
| <input type="checkbox"/> | onkosten- of representatiekostenvergoeding |
| <input type="checkbox"/> | geen enkele bijdrage                       |
- 32) **Is aan u persoonlijk vooraf trek inkomstenbelasting verleend, bijvoorbeeld vanwege hypotheekrente? Zo ja, voor welk bedrag per maand?**
- |                          |                                    |
|--------------------------|------------------------------------|
| <input type="checkbox"/> | nee, geen vooraf trek              |
| <input type="checkbox"/> | ja, namelijk fl. 5555,00 per maand |
- 33) **Doet u mee aan de pensioenregeling van uw organisatie?**
- |                          |     |
|--------------------------|-----|
| <input type="checkbox"/> | nee |
| <input type="checkbox"/> | ja  |
- 34) **Krijgt u compensatie voor overwerk?**
- |                          |                                 |
|--------------------------|---------------------------------|
| <input type="checkbox"/> | nee                             |
| <input type="checkbox"/> | ja, financiële compensatie      |
| <input type="checkbox"/> | ja, compensatie in tijd         |
| <input type="checkbox"/> | ja, combinatie van tijd en geld |

ja, keuze tussen tijd en geld

**35) Uw mening .....**

- ik vind een vast arbeidscontract belangrijker dan een hoge beloning  ja  nee  
ik vind een prettige werksfeer belangrijker dan een hoge beloning  ja  nee  
ik vind het belangrijk om onder een CAO te vallen  ja  nee  
bij mijn werkgever worden mannen en vrouwen in dezelfde functie gelijk beloond  ja  nee  
ik ben tevreden met mijn huidige beloning  ja  nee

**PERSOONLIJKE VRAGEN**

**36) Bent u man of vrouw?**

- vrouw  
 man

**37) Wanneer bent u geboren?**

in 1 9

**38) Wat is de postcode van uw huisadres?**

postcode

**39) Wat is uw burgerlijke staat op dit moment?**

*Slechts één hokje aankruisen*

- gehuwd of samenwonend  
 alleenstaand *ga naar vraag 41*  
 gescheiden, niet samenwonend *ga naar vraag 41*  
 weduwe, niet samenwonend *ga naar vraag 41*

**40) Heeft uw partner betaald werk?**

- ja, werkt in voltijd ongeveer  uur in de week  
 ja, werkt in deeltijd ongeveer  uur in de week  
 af en toe  
 nee

**41) Wat is uw huishoudinkomen ongeveer per maand?**

- fl.      , 00  
 wisselt sterk per maand

**42) Hoeveel kinderen heeft u?**

*Hier toe rekenen we ook stief- of pleegkinderen*

- geen kinderen *ga naar vraag 44*  
 ja,  thuiswonende kinderen  
 ja,  kinderen die niet meer thuis wonen

**43) Hoe oud zijn uw kinderen?**

leeftijd oudste kind  jaar

leeftijd jongste kind  jaar

**44) Heeft u hulp in de huishouding?**

- ja, betaalde hulp voor ongeveer  uur in de week  
 ja, onbetaalde hulp voor ongeveer  uur in de week  
 af en toe, ongeveer  uur in de maand  
 nee

**45) In uw huishouden .....**

- bent u hoofdzakelijk verantwoordelijk voor de huishouding  ja  nee

- houdt u voldoende tijd over voor uzelf en uw gezin, familie of vrienden  
bent u hoofdzakelijk verantwoordelijk voor het huishoudinkomen  ja  nee  
 ja  nee
- 46) **Zoekt u op dit moment naar een baan bij een andere werkgever?**  
 ja  
 nee *ga naar vraag 49*  
 ik sta open voor een nieuwe functie
- 47) **Welke informatiebronnen gebruikt u om op de hoogte te blijven van het aanbod van banen op de arbeidsmarkt?**  
*Wilt u de hokjes aankruisen die van toepassing zijn?*  
 personeelsadvertenties in dagbladen  
 personeelsadvertenties in vakbladen  
 vrouwenbladen  
 vacaturesites op internet  
 sites van bedrijven op internet  
 uitzendbureaus  
 Werving- en Selectiebureaus
- 48) **Op welke termijn hoopt u van baan te veranderen?**  
 zo snel mogelijk  
 binnen 1 – 6 maanden  
 binnen 6 – 12 maanden  
 binnen 1 – 2 jaar  
 anders, namelijk .....
- 49) **Wat vindt u belangrijk in uw baan?**
- |                                     |                             |                              |
|-------------------------------------|-----------------------------|------------------------------|
| leuke collega's                     | <input type="checkbox"/> ja | <input type="checkbox"/> nee |
| uitdagende functies                 | <input type="checkbox"/> ja | <input type="checkbox"/> nee |
| stimulerende werkomgeving           | <input type="checkbox"/> ja | <input type="checkbox"/> nee |
| doorgroeimogelijkheden              | <input type="checkbox"/> ja | <input type="checkbox"/> nee |
| opleidingsmogelijkheden             | <input type="checkbox"/> ja | <input type="checkbox"/> nee |
| goede primaire arbeidsvoorwaarden   | <input type="checkbox"/> ja | <input type="checkbox"/> nee |
| goede secundaire arbeidsvoorwaarden | <input type="checkbox"/> ja | <input type="checkbox"/> nee |
| mogelijkheid tot parttime werken    | <input type="checkbox"/> ja | <input type="checkbox"/> nee |
| flexibele werktijden                | <input type="checkbox"/> ja | <input type="checkbox"/> nee |
| reistijd                            | <input type="checkbox"/> ja | <input type="checkbox"/> nee |

\*\*\*\*\*