AIAS

Amsterdam Institute for Advanced labour Studies

De loonkloof tussen mannen en vrouwen

Kea G. Tijdens & Maarten van Klaveren

Working Paper 114

December 2011

Acknowledgement

Dit paper is gebaseerd op het CLOSE project (Van Klaveren, Sprenger en Tijdens, 2007) en op het onderwijs voor de Master Arbeid, Organisatie en Management aan de Erasmus Universiteit Rotterdam door de eerste auteur. Dit paper is tevens een verdere uitwerking van Hoofdstuk 5 van een onderzoeksrapportage "Verdiepende analyse van loonverschillen" voor het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (Berkhout *et al* 2008).

December 2011

© Kea G. Tijdens, Maarten van Klaveren. Amsterdam

Informatie voor de bibliotheek

Tijdens, K.G., Klaveren, M. van (2011). De loonkloof tussen mannen en vrouwen. Een review van het onderzoek in Nederland. Amsterdam, Universiteit van Amsterdam, AIAS Working Paper 114.

Contact informatie
Kea G. Tijdens, Universiteit van Amsterdam, Amsterdams Instituut voor ArbeidsStudies (AIAS), Plantage Muidergracht 12, 1018 TV Amsterdam. Email: K.G.Tijdens@UvA.nl

Kea Tijdens is onderzoekscoordinator bij de Universiteit van Amsterdam/Amsterdams Instituut voor ArbeidsStudies (AIAS), wetenschappelijk coördinator van de WageIndicator/Loonwijzer web-survey en is hoogleraar Arbeid, Organisatie en Emancipatie aan de Erasmus Universiteit Rotterdam.

Maarten van Klaveren is onderzoeker-adviseur bij STZ advies & onderzoek te Eindhoven en onderzoeker bij bij de Universiteit van Amsterdam/Amsterdams Instituut voor ArbeidsStudies (AIAS).

Informatie uit deze publicatie mag worden gebruikt, mits de bron correct is vermeld. Reproductie voor eigen/intern gebruik is toegestaan.

Deze paper kan worden gedownload van onze website www.uva-aias.net onder het kopje: Publicaties/Working papers.

De loonkloof tussen mannen en vrouwen

Een review van het onderzoek in Nederland

Kea G. Tijdens

Amsterdams Instituut voor ArbeidsStudies (AIAS)

Universiteit van Amsterdam

Maarten van Klaveren

Amsterdams Instituut voor ArbeidsStudies (AIAS)

Universiteit van Amsterdam

WP 114

Inhoudsopgave

Samenvatting 7

Summary 7

1. Inleiding 9

2. Wetgeving, discriminatie en opvattingen 11

3. Methoden om beloningsverschillen te onderzoeken 13

4. Het onderzoek naar beloningsverschillen in Nederland 15

4.1. Invloed van menselijk kapitaal: opleiding, werkervaring, anciënniteit en on-the-job training 18

4.2. Invloed van sector, CAO en beloningsbeleid 19

4.3. Invloed van functieclassificatie 22

4.4. Invloed van functieniveau, leidinggeven en hiërarchische structuur 23

4.5. Invloed van het glazen plafond 24

4.6. Invloed van bedrijfsgrootte 25

4.7. Invloed van arbeidsduur 25

4.8. Invloed van de sexe-compositie van beroep en werkplek 26

4.9. Invloed van gezinssituatie en loopbaanonderbreking 28

5. Conclusie 31

Literatuur 33

AIAS Working Papers 37

Information about AIAS 45

Samenvatting

Dit artikel bespreekt 20 studies over het beloningsverschil tussen mannen en vrouwen in Nederland, waarbij de invloed van negen groepen van factoren is bekeken: menselijk kapitaal, sector, functieclassificatie, functieniveau, glazen plafond, bedrijfsgrootte, arbeidsduur, sexe-compositie van beroep, gezinssituatie en loopbaanonderbreking. Het effect van sector is alleen op geaggregeerd niveau onderzocht, en dan is het voor vrouwen voordeliger om in de collectieve sector te werken. Vallen onder een CAO heeft nauwelijks invloed op het beloningsverschil. Werken in deeltijd is nadeliger voor mannen dan voor vrouwen. Werken in een bedrijf met salarisschalen en functieclassificatie is nadelig voor mannen, niet voor vrouwen. Werken op een hoger functieniveau is voordeliger voor mannen dan voor vrouwen, evenals werken in hogere strata van de loondistributie. Vooral de effecten van beroepensegregatie en van gezinsuitbreiding en loopbaanonderbreking zijn voor vrouwen nadelig.

Summary

This article examines 20 studies on the remuneration of men and women in the Netherlands, where the influence of nine groups of factors was viewed: human capital, industry, job classification, job level, glass ceiling, firm size, working hours, gender-composition of occupation, and family building and career breaks. The effect of industry has only been investigated at the aggregate level, and turns out to be advantageous for women in the public industry. Collective agreement coverage has little impact on remuneration. Part-time jobs are worse for men than for women. Working in a company with salary scales or job classification is bad for men, not for women. Working in the higher income brackets is more advantageous for men compared to women, as well as working in higher strata of the wage distribution. The effects of occupational segregation and of family and career breaks are disadvantageous for women.

1. Inleiding

Het is internationaal gebruikelijk om de loonkloof te definiëren als het verschil tussen het (gemiddelde) mannen- en vrouwenloon, uitgedrukt in percentages van het mannenloon: ((m-v) in % m) x 100%. Doorgaans wordt gerekend in bruto-uurlonen. De uitkomst van deze berekening wordt het ongecorrigeerde beloningsverschil genoemd. In Nederland was dit volgens het CBS eind 2005 18,3%. Dat betekent dat het gemiddelde uurloon van een vrouwelijke werknemer in ons land (€ 16,17) 18,3% lager was dan het gemiddeld uurloon van een mannelijke werknemer (€ 19,80) (CBS Statline). Niet eerder in de naoorlogse geschiedenis is de loonkloof in Nederland zo laag geweest, voorzover de cijfers zo'n conclusie toelaten. In 1954 lag deze op 44%, waarna geleidelijke afname plaatsvond. Dit geldt in ieder geval in de industrie voor werknemers van 21 jaar en ouder, de enige categorie die over zo lange tijd vergeleken kon worden (Van Klaveren *et al,* 2007).

Internationaal slaat Nederland geen goed figuur. Al langere tijd bivakkeert Nederland op de 17e-19e plaats onder de tot voor kort 25 EU-lidstaten. Rond 2005 lag de loonkloof volgens de Europese Commissie het laagst, rond 10%, in België, Polen en Hongarije, gevolgd door onder meer Frankrijk en Spanje met een kloof tussen 10 en 15%. Hoger dan Nederland kwamen Engeland, Finland en Duitsland uit, met een loonkloof van 20% of nog iets hoger (EC, 2003, 2007). Ook de VS en Canada kennen een loonkloof van nationaal meer dan 20% (OECD, 2005).

In rapportages van overheden en de EU wordt meestal gekeken naar het ongecorrigeerde beloningsverschil. In wetenschappelijke analyses wordt dit verschil gecorrigeerd voor verschillen in achtergrondkenmerken, bijvoorbeeld leeftijd, arbeidsduur, beroeps- of functieniveau en sector. Dan daalt het beloningsverschil uiteraard aanzienlijk. Ook in Nederland zijn diverse studies verricht om het ongecorrigeerde en het gecorrigeerde verschil te onderzoeken (zie voor een overzicht Plantenga en Sjoerdsma 2002). De centrale vraag in dit overzichtsartikel is welke factoren in de studies naar het beloningsverschil tussen mannen en vrouwen in Nederland betrokken zijn en wat ongeveer de omvang van het effect ervan op het beloningsverschil is. Het laatste deel van deze vraag wordt beschrijvend beantwoord, omdat de studies helaas te divers zijn om systematisch de grootte van de effecten te vergelijken.

De invloed van negen groepen van factoren is onderzocht, namelijk van menselijk kapitaal, van sector, CAO en beloningsbeleid, van functieclassificatie, van functieniveau, van het glazen plafond, leidinggeven en hiërarchische structuur, van bedrijfsgrootte, van arbeidsduur, van de sexe-compositie van beroep en werkplek, en van gezinssituatie en loopbaanonderbreking. Dit artikel bespreekt 20 studies die sinds 1995

zijn verricht en die in meer of mindere mate beogen het beloningsverschil tussen mannen en vrouwen in Nederland te onderzoeken op basis van statistische analyses. Het betreft de studies van Bakker et al, 1999; Berkhout en van der Werff, 2008; Berkhout et al, 2006; De Ruijter, 2002; Erdem et al, 2006; Fouarge et al, 2004; Heyma et al, 2004; Heyma et al, 2005; Hoeben en Venema, 2002; Hu, 2005; Kalmijn en Van der Lippe, 1997; Kooreman, 2007; PWC, 2002; Rienstra en Hagoort, 2006; Tijdens et al, 2002; Van der Meer, 2007; Van Klaveren et al, 2007; Van Vuuren, 2004; Veldman et al, 2002; Wetzels en Tijdens, 2002. Deze 20 studies vormen de overgrote meerderheid van de studies op dit terrein in Nederland. Aangetekend moet worden dat de Arbeidsinspectie sinds 1995 meerdere studies heeft verricht naar beloningsverschillen, maar dat alleen de twee meest recente zijn opgenomen.

In dit artikel gaan we eerst kort in op de discussie in hoeverre het beloningsverschil te maken heeft met discriminatie. Daarna worden de statistische methoden beschereven waarmee het beloningsverschil meestal wordt geanalyseerd. Hoofdstuk 4 bevat de resultaten van de overzichtsstudie voor achtereenvolgens de negen groepen van factoren en hoofdstuk 5 de conlusies.

2. Wetgeving, discriminatie en opvattingen

Er moet een duidelijk onderscheid worden gemaakt tussen twee begrippen: beloningsongelijkheid en beloningsverschillen. Het begrip beloningsongelijkheid is een juridische term: er mag tussen individuele mannen en vrouwen geen sprake zijn van ongelijk loon voor gelijkwaardig werk, zo is in ons land vastgelegd in de Wet Gelijke Behandeling van mannen en vrouwen (WGB). Het begrip beloningsverschil is een term uit de economische wetenschap. Door het gemiddelde uurloon van de mannelijke en de vrouwelijke beroepsbevolking uit te rekenen kan het beloningsverschil tussen beide populaties worden aangegeven. Deze verschillende begrippen worden ten onrechte herhaaldelijk door elkaar gebruikt (Tijdens, 2001).

Het streven naar gelijk loon tussen mannen en vrouwen kent een lange geschiedenis. Al in 1951 werd door de International Labour Organisation (ILO) Conventie no. 100 inzake gelijke beloning voor gelijkwaardige arbeid aangenomen. Pas in 1971 bekrachtigde de Nederlandse regering deze Conventie. De tussenliggende periode werd gebruikt om CAO-afspraken ongedaan te maken waarin vrouwenlonen werden uitgedrukt als een percentage van mannenlonen (Van Eijl *et al,* 1998). In 1971 is in de CAO Wasserijen de laatste ongelijkheid van deze aard ongedaan gemaakt (Tegelaar, 1972). In 1975 werd vervolgens de Wet Gelijk Loon voor vrouwen en mannen (WGL) van kracht, die in 1980 opging in de Wet Gelijke Behandeling (WGB). Ongelijke behandeling in de arbeid naar geslacht, ras, arbeidsduur, arbeidsduur en contractvorm is hiermee in Nederland verboden. Volgens de WGB hebben 'werknemers aanspraak op een loon dat berekend is op grondslag van gelijkwaardige maatstaven als het loon dat een werknemer van het andere geslacht voor arbeid van (nagenoeg) gelijke waarde pleegt te ontvangen'. Klachten terzake kunnen aan de Commissie Gelijke Behandeling (CGB) worden voorgelegd. Blijkens haar jaarverslagen betreffen klachten die bij de CGB binnenkomen, slechts voor een beperkt deel ongelijk loon. Bij de discussies over beloningsongelijkheid gaat het om de definitie van het begrip gelijkwaardig werk. De wetgever verstaat hieronder nagenoeg dezelfde taken bij dezelfde werkgever, of taken van dezelfde zwaarte bij verschillende maar vergelijkbare werkgevers. Een belangrijke uitspraak van de CGB in 2000 had betrekking op bloemenexporteur Sierex, waar 250 vrouwelijke werknemers onterecht lager beloond werden dan hun mannelijke collega's die ongeveer gelijk werk deden (Bijleveld *et al,* 2000). Het was een van de weinige CGB-zaken waarbij grotere aantallen vrouwen waren betrokken. Doorgaans hebben uitspraken van de Commissie slechts betrekking op een enkele vrouw of een kleine groep vrouwen en doorgaans resulteert uiteindelijk slechts een deel van de case bij de rechter tot de uitspraak 'discriminatie'.

Gezien het geringe aantal cases en het geringe aantal werknemers waarop ze betrekking heeft, zal het lang duren voordat daarvan effecten op het beloningsverschil te zien zijn. Het is een illusie om te denken dat een substantiële vermindering van het beloningsverschil tussen mannen en vrouwen bereikt kan worden door een actiever gebruik van de Wet Gelijke Behandeling. Een berekening van Tijdens (2001) toont aan dat om het beloningsverschil met één procentpunt te verminderen er meer dan duizend gewonnen en geëffectueerde Sierex-zaken nodig zouden zijn, waarbij gemiddeld per case het loon van honderd vrouwen met –toen nog- drie gulden per uur omhoog zou gaan!

In de psychologie bestaat een lange traditie van onderzoek naar gender-verschillen, maar weinig traditie als het gaat om loonverschillen tussen mannen en vrouwen. Wel houdt een onderzoekslijn zich bezig met de perceptie van werknemers of hun loon een 'fair' (rechtvaardig) loon is voor een functie en hun inspanningen. Op basis van de British Social Attitudes Survey (BSA) toont Paul (2006) aan dat bijna 37% van de werknemers in Engeland hun loon als unfair laag beschouwen en bijna 8% hun loon als unfair hoog. Vrouwen vinden gemiddeld hun loon vaker unfair dan mannen, maar als gecontroleerd wordt voor sector verdwijnt het verschil tussen mannen en vrouwen. Na controle voor meer variabelen slaat het m-v verschil om in zijn tegendeel: in dezelfde werksituaties percipiëren vrouwen vaker dan mannen dat zij fair beloond worden. Dit is in overeenstemming met eerder onderzoek, door Paul geciteerd, dat laat zien dat vrouwen in werksituaties waarin de ongecorrigeerde loonverschillen tussen mannen en vrouwen groot zijn, dit toch niet als discriminatie of unfaire beloning percipiëren. In Nederland heeft Van Silfhout (2000) bij tien bedrijven de opvattingen van werknemers over loonongelijkheid en beloning op basis van zwaarte van de functie of van prestatie onderzocht. Mannen hebben vaker opvattingen ten gunste van een grotere loonongelijkheid en ten gunste van beloning naar zwaarte en verdienste dan vrouwen. Als echter gecontroleerd wordt voor overige factoren blijkt het sexe-effect kleiner te worden en de invloed van de eigen sociale positie groter. Werknemers in minder gunstige posities vinden dat er meer gelijkheid in beloning behoort te zijn.

3. Methoden om beloningsverschillen te onderzoeken

Beloningsverschillen tussen mannen en vrouwen worden op diverse manieren geanalyseerd. Bivariate analyses geven veel inzicht in mogelijke verschillen tussen de sexen, bijvoorbeeld door het uurloon van vrouwelijke en mannelijke voltijders en deeltijders naast elkaar te zetten. In multivariate analyses kunnen deze verschillen gecontroleerd worden voor overige kenmerken: blijft het verschil in uurloon naar arbeidsduur en sexe bestaan als bijvoorbeeld gecontroleerd wordt voor opleiding? En blijft dit verschil bestaan als ook het effect van sector of dienstjaren in de analyse wordt betrokken? Multivariate analyses zijn de meest gebruikte manier om beloningsverschillen tussen mannen en vrouwen te analyseren. De meest eenvoudige methode is om een loon-regressiemodel te schatten voor een gehele populatie. Het effect van geslacht wordt dan geanalyseerd door een sexe-dummy op te nemen in het model. Het effect van geslacht op het uurloon wordt ook wel het ongecorrigeerde deel van de loonvergelijking genoemd, dus na controle voor overige factoren. Het nadeel van zo'n analyse is dat het compositie-effect (bijv. mannen hebben vaker dan vrouwen een leidinggevende positie) niet onderscheiden kan worden van het zogenoemde financiële opbrengsten (returns) -effect (bijv. voor mannen brengt het financieel meer op om in een leidinggevende positie te werken dan voor vrouwen). Daarom is het gebruikelijker om eerst een loon-regressiemodel te schatten voor mannen en voor vrouwen afzonderlijk. Dan kunnen wel de groottes van de coëfficiënten (het opbrengsten-effect) vergeleken worden tussen mannen en vrouwen. Als daarna een decompositie wordt uitgevoerd, dan kan zowel per kenmerk als voor het totale loonverschil de effecten van de compositie en van de opbrengsten tussen mannen en vrouwen worden onderscheiden, zoals ontwikkeld door Blinder (1973) en Oaxaca (1973).

Er speelt nog wel een andere discussie, namelijk of de allocatie van mannen en vrouwen naar bepaalde posities op de arbeidsmarkt een gevolg is van selectie, zij het door voorkeuren van werkgevers als wegens preferenties van werknemers. Daarmee komt de causaliteit van de positie op de arbeidsmarkt naar het uurloon ter discussie. Hu (2005), bijvoorbeeld, corrigeert eerst voor zelfselectie in deeltijd- en voltijdbanen en schat daarna pas het uurloon. Albrecht *et al* (2004) zijn echter van mening dat het onjuist is om te corrigeren voor functieniveau, omdat beloningsverschillen tussen mannen en vrouwen hier mogelijk een gevolg zijn van sexediscriminatie. Deze discussie is nog niet beslecht.

4. Het onderzoek naar beloningsverschillen in Nederland

Dit hoofdstuk bespreekt de resultaten van het overzicht van 20 studies met betrekking tot beloningsverschillen naar sexe. Tabel 1 geeft de studies weer, alsmede de gebruikte bestanden, analyses en aan- of afwezigheid van de negen groepen van factoren in de analyses. Elk van deze groepen wordt hierna besproken. Helaas zijn de studies te divers om de coefficienten van variabelen uit deze negen groepen te vergelijken.

Tabel 1 Overzicht van 20 studies met betrekking tot beloningsverschillen naar sexe, de gebruikte bestanden en analyses, alsmede de aan- of afwezigheid van variabelen in de analyses

Auteur(s)	Publicatie jaar	Bestand	Type analyse	Steek proef	Schattingen sub-groepen	Men selijk kapit.	Sec tor	Functie classific.	Functie niveau	Glazen plafond	Bedrijfs grootte	Arbeids duur	Sexe-com positie	Gezins ken merken
Bakker *et al*	1999	SEP 1993	OLS + decom-positie	werknemers	m-v	1	1	0	1	0	0	1	1	1
Berkhout en van der Werff	2008	Studie & Werk enquete SEO	OLS	recent afgestudeerde academici & hbo'ers >=24 u/w	geen	1	1	0	1	0	0	1	0	1
Berkhout *et al*	2006	EWL 2004 & EBB 2002-04	OLS + decom-positie	banen & werknemers	markt-overheid	1	1	0	1	0	1	1	0	0
De Ruijter	2002	Structure of Earnings Survey 1997	OLS + multilevel analyses	werknemers >=12 u/w	mannen-, gemengde-, vrouwen-beroepen	1	1	0	0	0	1	1	1	0
Erdem *et al*	2006	AVO 2004	OLS + decom-positie	werknemers in marktsector, g&g sector, overheid	m-v, lft, a-a, arbtijd, contract	1	1	0	1	0	1	1	0	0
Fouarge *et al*	2004	OSA aanbod panel 2003	Quartile regressie	werknemers	geen	1	1	0	0	1	1	1	0	1
Heyma *et al*	2004	EWL 2001 & EBB 2001	OLS + decom-positie	banen & werknemers	markt-overheid	1	1	0	1	0	1	1	0	0
Heyma *et al*	2005	EWL 2001 & POMO2004 & Loonwijzer 2003	OLS + decom-positie	banen & werknemers	markt-overheid	1	1	0	1	0	0	1	0	1
Hoeben en Venema	2002	AVO 2002	OLS + decom-positie	werknemers in marktsector, g&g sector, overheid	m-v, lft, a-a, arbtijd, contract	1	1	0	1	0	1	1	0	0
Hu	2005	ECHP 1998	ordered probit + OLS + decom positie	vrouwen 16-65	arbtijd	1	1	0	1	0	1	1	1	1
Kalmijn en Van der Lippe	1997	AVO 1991	OLS	werknemers met HBO of WO opleiding	m-v	1	0	0	0	0	0	0	1	1

Auteur(s)	Publicatie jaar	Bestand	Type analyse	Steek proef	Schattingen sub-groepen	Menselijk kapit.	Sector	Functie classific.	Functie niveau	Glazen plafond	Bedrijfsgrootte	Arbeidsduur	Sexe-compositie	Gezinskenmerken
Kooreman	2007	Nationaal Scholierenonderzoek 1984-2001	OLS	scholieren	4 baangroepen	1	0	0	0	0	0	0	1	0
PWC	2002	No name 2001	Bivatiaat	630 werkgevers in voeding; groothandel; ICT, finance, ministeries	n.v.t.	0	1	0	0	0	1	0	1	0
Rienstra en Hagoort	2006	EWL 2004 & EBB 2004 & GBA 2004	OLS	werknemers bij overheid	m-v	1	1	0	1	0	0	1	0	0
Tijdens *et al*	2002	Loonwijzer 2001/02	OLS + decompositie	werknemers	m-v, a-a	1	1	0	1	0	1	1	1	1
Van der Meer	2007	OSA 1985, 1986, 1988, 1994, 1996, 1998	one-factor random effects model	werknemers + zelfstandigen	geen	1	0	0	1	0	0	1	0	1
Van Klaveren *et al*	2007	Statline data per sector 1995-2005	Bivatiaat	werknemers in 7 sectoren	n.v.t.	1	1	1	1	0	1	1	0	0
Van Vuuren	2004	OSA aanbod panel 1992 en 1998	Quantile regressie decomposition	voltijds werkenden 25-55 jaar	n.v.t.	1	0	0	1	0	0	0	0	1
Veldman *et al*	2002	Personeelsbestanden + aanvullende info bedrijven	Bivatiaat	41 paren van werknemers in 3 bedrijven	n.v.t.	0	1	1	1	0	1	1	0	0
Wetzels en Tijdens	2002	Vrouwenloonwijzer 2000/2001	OLS	vrouwelijke werknemers	doorwerksters-herintreedsters	1	1	0	1	0	1	1	1	1

Noot: a-a = Allochtonen-Autochtonen

4.1. Invloed van menselijk kapitaal: opleiding, werkervaring, anciënniteit en on-the-job training

Het neoklassieke economische model veronderstelt een direct effect tussen preferentieverschillen en loonverschillen: vrouwen krijgen gemiddeld een lager loon omdat ze minder investeren in menselijk kapitaal. Vier indicatoren van menselijk kapitaal zijn: opleiding; werkervaring; dienstjaren bij de huidige werkgever (anciënniteit) en on-the-job-training. Voor alle vier geldt dat des te hoger c.q. langer de opleiding, ervaring, dienstjaren of training, des te hoger het loon, maar dat na verloop van een aantal jaren het effect afvlakt of zelfs negatief wordt. Om aan te geven of en hoe deze factoren doorwerken op de beloningsverschillen tussen mannen en vrouwen moeten allereerst de compositie-effecten worden onderzocht. Weliswaar hebben vrouwen gemiddeld een lagere opleiding, minder bedrijfstraining, en minder ervaring dan mannen, maar deze verschillen worden in veel landen kleiner. Minder eenduidig zijn de resultaten wat betreft de m-v-verschillen in opbrengsten van deze factoren. Daarnaast zijn de effecten van zelf-selectie en werkgevers-voorkeuren vrijwel niet onderzocht.

Het menselijk kapitaal bestaat uit opleiding, werkervaring, anciënniteit en on-the-job training. In de geïndustrialiseerde landen geldt dat werknemers met een groter menselijk kapitaal meer verdienen. Dat is ook in Nederland het geval. Daar staat tegenover dat de mannelijke en vrouwelijke beroepsbevolking in Nederland van elkaar verschillen in termen van menselijk kapitaal: mannen hebben gemiddeld meer werkervaring, anciënniteit en on-the-job training dan vrouwen. Dit leidt tot een compositie-effect in het beloningsverschil m-v. Daarenboven is het de vraag of de financiële opbrengsten uit menselijk kapitaal voor mannen en vrouwen verschillend zijn. Een probleem is dat veel databestanden niet alle vier kenmerken van menselijk kapitaal bevatten en dat deze dus ook niet opgenomen kunnen worden in de analyse, waardoor bij gebrek aan beter bijvoorbeeld leeftijd wordt genomen als proxy voor werkervaring of anciënniteit. Dat is voor vrouwen problematischer dan voor mannen, omdat vrouwen veel vaker een langdurige loopbaanonderbreking hebben gehad. Derhalve is leeftijd een minder goede indicator voor werkervaring. We bespreken hier de onderzoeken die op dit onderwerp ingaan.

Op basis van de bestanden 2002 en 2004 van het Arbeids Voorwaarden Onderzoek (AVO) concludeert de Arbeidsinspectie dat in het bedrijfsleven bij elke opleidingscategorie de financiële opbrengsten van opleiding groter zijn voor mannen dan voor vrouwen (Hoeben en Venema, 2004; Erdem *et al,* 2006). Op basis van het bestand van de Enquête Werkgelegenheid en Lonen (EWL) voor de overheidssector vinden Rienstra en Hagoort (2006) eveneens dat de opbrengsten van opleiding groter zijn voor mannen dan

voor vrouwen, met uitzondering van de HBO-opleiding. In een onderzoek naar hoogopgeleide mannen en vrouwen vinden Kalmijn en Van der Lippe (1997) dat de opbrengsten van door mannen gedomineerde opleidingen hoger zijn dan van door vrouwen gedomineerde opleidingen. Op basis van het bestand van het Sociaal-Economisch Panelonderzoek (SEP) zijn volgens Bakker *et al* (1999) daarentegen de financiële opbrengsten van opleiding voor vrouwen hoger dan voor mannen. Een mogelijke reden voor dit verschil is dat Hoeben en Venema en Erdem *et al* vijf en Rienstra en Hagoort zeven opleidingscategorieën hebben gebruikt, terwijl Bakker *et al* (1999) opleiding behandelen als een interval-variabele. Steeds is gecontroleerd voor functieniveau en opleidingsrichting (SEP, EWL) en voor functiesoort (AVO). Bij alle onderzoeken is het loon-effect van functieniveau voor vrouwen kleiner dan voor mannen.

De effecten van werkervaring zijn ondermeer onderzocht door De Ruijter (2002). Op basis van de SEP1996 data concludeert zij dat het aantal dienstjaren voor vrouwen een groter effect op het netto-uurloon heeft dan voor mannen. Ook Bakker *et al* (1999) vinden dat dienstjaren voor vrouwen een groter effect hebben dan voor mannen. In de AVO2002 en 2004-onderzoeken worden voor de marktsector dezelfde uitkomsten gevonden, maar in het EWL-onderzoek naar de overheidssector heeft een extra jaar alleen een groter effect voor vrouwen bij zes tot en met 20 dienstjaren (Hoeben en Venema, 2004; Erdem *et al,* 2006; Rienstra en Hagoort, 2006). Wetzels en Tijdens (2002) hebben alleen voor vrouwen een loonregressie geschat. De resultaten laten zien dat, zoals verwacht, elk extra opleidingsjaar en elk extra leeftijdsjaar een substantieel positief effect hebben op het uurloon (respectievelijk 0.055 en 0.022). Leeftijd-kwadraat, indicerend dat na een bepaalde leeftijd het effect van leeftijd op uurloon negatief wordt, heeft bij hen een klein negatief effect op het loon (-0.007). Ook heeft elk dienstjaar bij de huidige werkgever extra een klein positief effect op het uurloon.

4.2. Invloed van sector, CAO en beloningsbeleid

Het onderzoek naar beloningsverschillen tussen mannen en vrouwen tussen sectoren komt uit een onderzoekstraditie waarin niet de kenmerken van werknemers maar de werking van de markt centraal staat. Gannon *et al* (2007), bijvoorbeeld, analyseren de loonverschillen tussen mannen en vrouwen in zes Europese landen op basis van loonverschillen binnen en tussen sectoren met behulp van de *European Structure of Earnings Survey* uit 1995. In deze zes landen bestaan er voor beide geslachten aanzienlijke loonverschillen tussen sectoren, maar de loonverdeling daarbinnen is zeer vergelijkbaar voor mannen en vrouwen, zij het dat in landen met gedecentraliseerde arbeidsverhoudingen de spreiding aanzienlijk groter is. Andere studies

bewandelen de omgekeerde weg en betrekken ook inter-sectorale verschillen in onderzoek naar de invloed van beroepssegregatie op de beloningsverschillen tussen mannen en vrouwen. Zo concluderen Fields en Wolff (1995), op basis van een analyse van sectoren op 3-digit-niveau, dat 12-22% van de totale beloningsverschillen tussen mannen en vrouwen in de VS kunnen worden verklaard uit de (meer)opbrengsten van het werken in een bepaalde sector en 15-19% uit de verschillende m-v-compositie van sectoren. Internationaal blijkt de financiële dienstverlening allerwege een grote loonkloof te vertonen, terwijl de collectieve sector in het algemeen een wat lagere kloof laat zien dan de marktsector (Plantenga en Remery, 2006).

Ook in Nederland bestaan er aanzienlijke beloningsverschillen tussen sectoren en werken vrouwen vaker in sectoren met een laag loon. De ongecorrigeerde loonkloof m-v is in sommige sectoren hoog: ruim 30% in de financiële instellingen en 25-35% in de verschillende delen van de gezondheidszorg (Van Klaveren *et al,* 2007). Er zijn verschillende methoden om de variabele sector op te nemen in loonregressies. Het meeste onderzoek in Nederland neemt sector op als een sterk geaggregeerde variabele op 1-digit niveau, waarmee uitgaande van de referentiegroep het looneffect voor elke sector afzonderlijk kan worden onderzocht. Zo bevatten de AVO-bestanden negen bedrijfssectoren. Opgemerkt dient te worden dat deze bestanden geen gegevens bevatten van de overheidssector, maar wel van de gezondheids- en welzijnszorg. Andere studies nemen slechts het onderscheid tussen de collectieve en de marktsector op in hun analyse.

Is in sectoren waar relatief veel vrouwen werken de loonkloof groter dan in sectoren die door mannen worden gedomineerd? Volgens Van Klaveren *et al* (2007) is bivariaat geen duidelijk patroon te ontdekken voor de geselecteerde zeven sectoren. Gemiddeld is de loonkloof iets groter in sectoren met een klein aandeel van vrouwen dan in sectoren met een groot aandeel. Opvallend is verder dat de patronen tussen 1995 en 2005 nauwelijks zijn veranderd. Ander Nederlands onderzoek naar de relatie tussen het percentage vrouwen in een sector en het uurloon is niet aangetroffen.

Vrouwen worden in de collectieve en in de marktsector minder goed betaald dan mannen, maar vooral in voltijdbanen (Berkhout *et al,* 2006; Berkhout *et al,* 2007; Heyma *et al,* 2004; Heyma *et al,* 2005). Mannen hebben over het algemeen een relatief beloningsnadeel in de collectieve sector t.o.v. de marktsector, voor vrouwen is juist de collectieve sector relatief gunstig. Al geldt dat laatste alleen nog voor vrouwen in voltijdbanen, want die hebben in de marktsector een nog grotere achterstand op mannen dan bij de overheid. Opmerkelijk is dus dat het beloningsverschil m-v voor deeltijdwerkers gelijk is voor beide grote sectoren. Uitgesplitst naar subsector verdienen werknemers in het openbaar bestuur iets meer, in het onderwijs hetzelfde, maar in de zorg 6% minder dan in de marktsectoren. Bakker *et al* (1999) concluderen dat werken

in de collectieve sector een negatieve invloed heeft op het loon van mannen, niet op dat van vrouwen. Als mannen en vrouwen gelijk verdeeld zouden zijn over de sectoren zou het beloningsverschil m-v kleiner zijn.

De beloning verschilt tussen sectoren mogelijk ook omdat de CAO-werking per sector varieert. Vrouwen werken vaker dan mannen onder de werkingsfeer van een CAO, inclusief een AVV, een algemeen-verbindend-verklaring (78% versus 72%). Voor het uurloon maakt het noch voor vrouwen, noch voor mannen, noch in 2002, noch in 2004 uit of een werknemer onder een ondernemings- of bedrijfstak-cao valt, maar wel is het nadelig voor vrouwen als zij onder een ge-AVV'de CAO vallen (Hoeben en Venema, 2004; Erdem *et al,* 2006). Tijdens *et al* (2002) vinden op basis van Loonwijzer-data wel een positief effect van de werkingssfeer van de CAO op het uurloon van vrouwen.

De beloning verschilt tussen sectoren mogelijk ook omdat beloningssystemen per sector variëren. Vrouwen werken vaker dan mannen in bedrijven waar een beloningssysteem met salarisschalen wordt toegepast (67% versus 51%). Volgens de AVO-data is in het bedrijfsleven een significant negatief effect zichtbaar van de toepassing van salarisschalen. Afzonderlijk voor vrouwen en mannen geanalyseerd blijkt uit AVO-2002 dat de toepassing van salarisschalen voor mannen een loondrukkende werking heeft, maar dat dit voor vrouwen juist financieel profijtelijk is (Hoeben en Venema, 2004, 176). Echter, volgens AVO-2004 ondervinden zowel mannen als vrouwen een significant negatief effect van de toepassing van salarisschalen (Erdem *et al,* 2006, 178).

Variabele beloningselementen zijn meestal niet in analyses van de loonkloof opgenomen. De AVO-bestanden bevatten een dichotome variabele 'extra looncomponenten'. Het uurloon van mannen wordt door deze extra looncomponenten meer verhoogd dan dat van vrouwen (Hoeben en Venema, 2004; Erdem *et al,* 2006). Een schriftelijke enquête van PWC (2002) onder HRM-functionarissen geeft aan dat vooral functiecategorieën waarin relatief weinig vrouwen werken, zoals de buitendienst en de hogere functieniveaus, in aanmerking komen voor variabele elementen; soms geldt ook de voorwaarde van een minimaal aantal dienstjaren. Uit dit onderzoek blijkt dat vrouwen in de sectoren Voeding en Finance sterker vertegenwoordigd zijn in bedrijven zonder variabele beloning, ongeacht de bedrijfsomvang. Deze verschillen tussen bedrijven met en zonder variabele beloning kunnen komen omdat vrouwen relatief meer dan mannen voor een werkgever kiezen die geen variabele beloning toepast, of omdat bedrijven waar relatief veel vrouwen werken minder snel kiezen voor een variabel beloningsysteem.

4.3. Invloed van functieclassificatie

Het onderzoek naar functieclassificatie en functiebeschrijvingen vindt zijn oorsprong in de VS. Daar is van oudsher veel aandacht voor functiebeschrijvingen, vooral omdat in dat land een minder duidelijke relatie bestaat tussen het type opleiding en een beroep. De toeleidingskanalen zijn er niet erg beroepsspecifiek, zoals ze dat in Duitsland en in mindere mate in Nederland wel zijn. Al vrij snel is er in de VS aandacht voor de vraag of vrouwenberoepen anders worden beschreven dan mannenberoepen, en voor de vraag of vrouwenberoepen dimensies kennen die minder beloond worden dan de dimensies van mannenberoepen, de zogenaamde *equal worth* benadering.

In Nederland is van oudsher de objectieve beoordeling van wat arbeid van gelijke waarde is ofwel wat taken van dezelfde zwaarte zijn een centraal thema geweest. In 1947 vond de Stichting van de Arbeid functiewaardering de meest aangewezen methode om de gelijkwaardigheid van functies aan te tonen. Inderdaad is de invoering van functiewaarderingssystemen belangrijk gebleken voor het verkleinen van de loonkloof. In de jaren '80 laat het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid onderzoeken uitvoeren naar mogelijke seksediscriminatie in functiewaarderingssystemen. In de jaren '90 zijn systemen doorgelicht en is na intensieve discussies met de houders van functiewaarderingssystemen over de sekseneutraliteit van systemen de weging verbeterd van zware arbeidsomstandigheden en 'zorg'-aspecten in de arbeid die met name ook vrouwen raken. Alle veel gebruikte functiewaarderingssystemen zijn in de jaren daarna getest op sekseneutraliteit (Van Klaveren *et al,* 2007). Een uitgebreide statistische analyse van de scores op gezichtspunten op basis van bestanden van een functieclassificatiehouder wijst uit dat de beloningsverschillen tussen mannen en vrouwen vrijwel niet zijn veroorzaakt door verschillen in functiewaardering (Van Sliedregt, 1999).

Veldman *et al* (2002) gebruiken een methode van paarsgewijze loonvergelijking. Bij drie bedrijven, een productiebedrijf, een gemeente, en een uitvaartbedrijf, hebben zij het bruto-functieloon per maand van vergelijkbare werknemers vergeleken, waarbij in totaal 41 paarsgewijze loonvergelijkingen zijn uitgevoerd om discriminatie op grond van geslacht, ras of arbeidsduur te achterhalen. Lonen van deeltijders zijn daarbij omgerekend naar een voltijdsdienstverband. Bij de 18 loonvergelijkingen tussen de mannelijke en vrouwelijke werknemers varieert het verschil in functieloon van 1,2% tot 26,1%, waarbij in 13 van de 18 gevallen het vermoeden van discriminatie bestaat, waarvan 11 van de 13 ten nadele van vrouwen. Tussen de deeltijders en voltijders gaat het om verschillen van 0,9% oplopend tot 13,4%. Op basis van de 11 loonvergelijkingen naar arbeidsduur worden wel loonverschillen aangetroffen die niet verklaard kunnen worden uit de toegepaste beloningsmaatstaven, maar het kan niet worden aangetoond dat dit onderscheid tot een benadeling

op grond van arbeidsduur leidt. De verschillen in functieloon ontstaan vooral omdat bedrijven bij nieuwe medewerkers het eerste periodiek ad hoc toekennen. Datzelfde geldt voor de toekenning van anciënniteitsperiodieken. Bij een bedrijf is inschaling in de eerstlagere aanloopschaal, of nog een schaal lager, eerder regel dan uitzondering.

4.4. Invloed van functieniveau, leidinggeven en hiërarchische structuur

Indelingen naar beroep vormen veelal de basis voor een groepering in acht functieniveaus zoals CBS en Arbeidsinspectie hanteren. Vrouwen vervullen vaker een functie van laag niveau dan mannen; in de drie laagste onderscheiden niveaus bevindt zich 49% van de vrouwen en 34% van de mannen. Op de drie hoogste onderscheiden niveaus bevindt zich 10% van de vrouwen en 25% van de mannen (Erdem *et al,* 2006). De analyses van de AVO-data van 2002 en van 2004 laten zien dat een hoger functieniveau tot een hoger uurloon leidt, voor mannen en voor vrouwen. Op de meeste functieniveaus zijn de opbrengsten van functieniveau hoger voor mannen dan voor vrouwen, alleen op functieniveau III en op de hoogste functieniveaus, VII en VIII, verdienen vrouwen een hoger loon dan mannen, alle overige kenmerken constant gehouden. Bakker *et al* (1999) constateren eveneens dat vrouwen, indien ze op hetzelfde functieniveau werken als mannen, iets minder verdienen. Hier is echter functieniveau een intervalvariabele, waardoor geen uitspraken per niveau kunnen worden gedaan.

Op basis van de EWL blijkt dat onder werknemers in banen met een elementair of lager beroepsniveau in de overheidssector geen loonverschil m-v bestaat, terwijl in banen met een middelbaar beroepsniveau het uurloon van vrouwen, na correctie voor andere variabelen, 17 procent lager is dan dat van mannen. Voor werknemers in banen met een hoger of wetenschappelijk beroepsniveau is het uurloon van vrouwen met 13 procent ook aanzienlijk lager dan het uurloon van mannen. Vrouwen in de overheidssector hebben, na controle voor overige variabelen, in hogere beroepen een uurloon dat nauwelijks verschilt van dat in wetenschappelijke beroepen; voor mannen in de overheidssector is het uurloon in wetenschappelijke beroepen echter beduidend hoger dan in hogere beroepen (Rienstra en Hagoort, 2006).

Bakker *et al* (1999) concluderen dat mannen vaker dan vrouwen een leidinggevende positie hebben én als vrouwen al een leidinggevende positie hebben, zij daar financieel veel minder profijt van hebben dan mannen. Voor vrouwen loont het, in letterlijke zin, niet om een leidinggevende positie te vervullen. De Ruijter (2002) komt tot eenzelfde conclusie: zowel op individueel niveau als op beroepsniveau wordt in vrouwenberoepen leidinggeven minder beloond dan in mannenberoepen.

4.5. Invloed van het glazen plafond

Het onderzoek naar het glazen plafond is vooral gebaseerd op gegevens van personeelsbestanden van bedrijven, omdat met deze bestanden de loopbanen van werknemers per maand of per jaar gevolgd kunnen worden. Naast het bestaan van een glazen plafond blijkt dat vrouwen daarenboven aan zwaardere promotiecriteria moeten voldoen, aldus analyses van personeelsbestanden van twee bedrijven door Jones en Makepeace (1996). Ook al zijn hun bevindingen statistisch significant, het effect van een verschillende behandeling van vrouwen is relatief gering in vergelijking met het effect van bijvoorbeeld anciënniteit. De auteurs berekenen dat als vrouwen en mannen gelijk behandeld zouden worden in de organisatie, het aandeel vrouwelijke managers zou stijgen van 1 naar 3%, maar als anciënniteit gelijk zou worden behandeld, dit zou stijgen naar 20%. De effecten van het glazen plafond zijn moeilijk onderzoekbaar. Arulampalam *et al* (2007) volgen daarom een heel andere werkwijze. In navolging van Albrecht *et al* (2003) onderzoeken zij of de beloningsverschillen tussen mannen en vrouwen groter of kleiner zijn in de verschillende strata van de loondistributie. Zij interpreteren grotere beloningsverschillen tussen mannen en vrouwen aan de top van de loon-distributie als een 'glazen plafond', terwijl ze grotere beloningsverschillen tussen mannen en vrouwen aan de onderkant van de loonverdeling als een 'plakkerige vloer' betitelen. In hun onderzoek over 11 landen blijkt dat slechts in twee sprake is van een plakkerige vloer, terwijl voor de andere landen een glazen plafond wordt geconstateerd.

In Nederland zijn enkele onderzoeken gedaan naar het effect van het glazen plafond op het uurloon. Op basis van AVO-1995 schatten Gautier en Zijl (1998) het functieniveau voor mannen en vrouwen afzonderlijk met behulp van een ordered logit model. Hoog opgeleide vrouwen hebben gemiddeld een twee tot drie maal zo grote kans om op een laag functieniveau terecht te komen en een ruim drie maal zo kleine kans om een leidinggevende baan te bezetten dan mannen. De auteurs concluderen dat het glazen plafond nog weinig barsten lijkt te vertonen. Net als Albrecht *et al* (2003) onderzoekt Van Vuuren (2004) of de beloningsverschillen tussen mannen en vrouwen groter zijn in de hogere strata van de loondistributie. Op grond van het OSA-aanbodpanel 1992 en 1998 constateert hij dat er inderdaad sprake is van een glazen-plafond-effect. De loonverschillen zijn het gevolg van zowel selectie-effecten als verschillen in karakteristieken, waarbij het effect van de laatste het grootste is. Fouarge *et al* (2004) concluderen op grond van het OSA-aanbodpanel dat vrouwen in het bovenste en in het onderste kwartiel een significant lager uurloon hebben dan mannen, indien gecontroleerd wordt voor overige variabelen.

4.6. Invloed van bedrijfsgrootte

Bedrijfsgrootte is van invloed op het uurloon: werknemers in grote bedrijven verdienen per uur gemiddeld meer dan werknemers in kleine bedrijven. Volgens AVO-2002 is het effect van werken in een groot bedrijf in het bedrijfsleven voor mannen iets groter dan voor vrouwen, terwijl dit voor AVO-2004 net andersom is (Hoeben en Venema, 2004; Erdem *et al,* 2006). Wetzels en Tijdens (2002) vinden voor vrouwen dat naarmate het bedrijf groter is, hun uurloon hoger is, namelijk 0.02 voor elke additionele categorie, lopend van 1, minder dan 10 werknemers, tot 6, meer dan duizend werknemers. Alleen voor herintreedsters is het effect van bedrijfsgrootte op het uurloon kleiner.

4.7. Invloed van arbeidsduur

De effecten van arbeidsduur op de beloningsverschillen tussen mannen en vrouwen zijn diverse keren onderzocht. In Engeland wordt meestal een negatief effect gevonden van deeltijdarbeid. Zo laten Ermisch en Wright (1992, 1993) zien dat de lonen van vrouwen in voltijd hoger zijn, terwijl het inkomen van de echtgenoot vooral bepalend is voor de vraag of vrouwen überhaupt werken. Ook zijn de opbrengsten van opleiding en werkervaring groter in voltijdbanen.

Meer dan in enig ander geïndustrialiseerd land wordt in Nederland in deeltijd gewerkt. Driekwart van de vrouwen en ruim een-tiende van de mannen heeft een deeltijdbaan. De effecten van arbeidsduur, na controle voor overige kenmerken, zijn in de meeste hier besproken onderzoeken geanalyseerd. Erdem *et al* (2006) concluderen dat grote deeltijders (12 uur per week of meer) bij de vrouwen *ongecorrigeerd* 10% en kleine deeltijders (minder dan 12 uur per week) 47% minder dan voltijders verdienen. Bij de mannen zijn deze verschillen nog groter: *ongecorrigeerd* verdienen grote deeltijders 30% en kleine deeltijders 88% minder dan voltijders. Na correctie verdienen bij de vrouwen de grote deeltijders 1,3% minder en de kleine deeltijders 0% minder dan de voltijders. Bij de mannen is dit 6,5% minder voor de grote deeltijders en 3,6% minder voor de kleine deeltijders. Op basis van hun analyses op de SEP-data stellen Bakker *et al* (1999) vast dat noch het uurloon van vrouwen noch dat van mannen significant wordt beïnvloed door het aantal uren dat zij werken. Op basis van de Nederlandse data van het *European Communities Household Panel* 2001 vindt Hu (2005) voor vrouwen alleen voor kleine deeltijdbanen (15 uur per week of minder) een negatief effect van arbeidsuren op het uurloon en geen effect van grotere deeltijdbanen en voltijdbanen. Op basis van hun analyses op de Vrouwenloonwijzer concluderen Wetzels en Tijdens (2002) dat het aantal arbeidsuren een zeer

klein negatief effect heeft op het uurloon van vrouwen. In hun onderzoek naar de lonen in de overheidssector stellen Rienstra en Hagoort (2006) vast dat bij vrouwen het verschil tussen uurlonen in deeltijdbanen (12 uur en meer) en in voltijdbanen niet significant is, terwijl dit bij mannen 7% lager is.

4.8. Invloed van de sexe-compositie van beroep en werkplek

Het onderzoek naar de effecten van de sexe-compositie van beroep en werkplek wijst op grote loonverschillen. Vrouwen in door vrouwen gedomineerde beroepen verdienen minder, ook als gecontroleerd wordt voor menselijk kapitaal en andere aspecten (England, 1992). Naast de sexe-compositie van het beroep heeft ook de sexe-compositie van de werkplek een negatief effect op beloning (Groshen, 1991; Simon en Russell, 2004). Kumlin (2007) laat zien dat in Zweden de relatieve bijdrage van de sexe-compositie van de werkplek groter is dan in Japan. In vergelijking met mannen ondervinden vrouwen in Zweden een groter negatief effect op hun loon als zij werkzaam zijn in vestigingen of afdelingen met minder mannen. Groshen (1991) toont voor vijf Amerikaanse sectoren aan dat de sexe-compositie van het beroep, van de bedrijfsvestiging en daarbinnen van de '*job cell*' allen significante effecten hebben op de loonverschillen tussen mannen en vrouwen. Verschillen in beroep verklaren de helft tot tweederde van de beloningsverschillen tussen mannen en vrouwen binnen de sector, na controle voor de sexe-compositie. Deze uitkomsten worden ondersteund door die van Petersen en Morgan (1995) in hun onderzoek in 16 Amerikaanse sectoren en in tien beroepen. Hun voornaamste bevinding is dat beroepensegregatie de belangrijkste determinant van de beloningsverschillen tussen mannen en vrouwen is. Macpherson en Hirsch (1995) komen tot de conclusie dat de loonkloof tussen mannen en vrouwen niet het product is van discriminatie binnen functies op vestigingsniveau. Dit resultaat ondersteunt de oudere conclusie van Oaxaca (1973) dat ongelijke beloning voor gelijkwaardig werk maar een klein gedeelte van de loonkloof kan verklaren.

In Nederland zijn enkele studies verricht naar het effect van beroepensegregatie. De beloning in vrouwenberoepen blijkt gemiddeld lager dan in mannenberoepen. Bij deze onderzoeken is het aggregatie-niveau van de beroepenclassificatie echter van groot belang, omdat beroepen op een laag aggregatieniveau sterker naar sexe gesegregeerd zijn dan beroepsgroepen op een hoger niveau. Grote databestanden zijn nodig, omdat met kleine bestanden alleen sterk geaggregeerde beroepsgroepen kunnen worden gebruikt. Toch wordt een sterk geaggregeerde indeling van beroepen op 1-digit niveau het meest gebruikt, waardoor het looneffect voor elke beroepsgroep (minus de referentiegroep) afzonderlijk kan worden onderzocht. Een tweede variant is om het aandeel van vrouwen in een beroep op te nemen. Echter, omdat de grote meerderheid

van beroepen hetzij een heel groot hetzij een heel klein aandeel vrouwelijke beroepsbeoefenaren heeft, is deze variabele zeer scheef verdeeld naar beide uiteinden. Een oplossing is schaling van het aandeel vrouwen (Bakker *et al,* 1999) of een categorisering met dummyvariabelen: een variabele 'neutraal beroep' en een variabele 'door vrouwen gedomineerd beroep' (De Ruijter, 2002). De Ruijter gebruikt ook een derde variant. Ze construeert de absolute concentratiegraad van vrouwen in een beroep, waarin het aantal vrouwen in een beroep gerelateerd is aan het totaal aantal vrouwen in de beroepsbevolking. Als deze absolute concentratiegraad vervolgens gedeeld wordt door de absolute concentratiegraad van alle werkzame personen ontstaat de relatieve concentratiegraad van vrouwen in beroepen: de mate van concentratie van de vrouwelijke beroepsbevolking in een beroep, gerelateerd aan de omvang van dat beroep.

Bakker *et al* (1999) concluderen dat de beloning in vrouwenberoepen lager is, maar dat er binnen beroepen nauwelijks beloningsverschillen zijn tussen mannen en vrouwen. De sexe-compositie van beroepen draagt substantieel bij aan het beloningsverschil. Als de vrouwelijke en de mannelijke beroepsbevolking gelijk zou zijn naar functieniveau, leidinggevende taken en sexe-compositie van het beroep, en de opbrengsten van deze factoren gelijk zouden zijn geweest, dan zouden de beloningsverschillen tussen mannen en vrouwen geheel zijn verdwenen. De Ruijter (2002) vindt in haar onderzoek op de Structure of Earnings data 1997 van het CBS eveneens dat mannen in alle beroepen significant hogere lonen verdienen dan vrouwen. Gemiddeld verdienen vrouwen slechts 85% van het loon van mannen in hetzelfde beroep. Gecontroleerd voor menselijk kapitaal verdienen vrouwen in mannenberoepen gemiddeld 89% van mannen en vrouwen; in vrouwenberoepen is dit percentage 94%. Het loonverschil is daarmee het grootst in mannenberoepen en het kleinst in vrouwenberoepen. Mannen en vrouwen in vrouwenberoepen verdienen slechts 93% van het loon van mannen en vrouwen in mannenberoepen. Ongeveer éénvijfde van dit verschil kan worden verklaard uit verschillen in de samenstelling van deze beroepen wat betreft menselijk kapitaal. Mannen en vrouwen in mannenberoepen beschikken over meer menselijk kapitaal dan mannen en vrouwen in vrouwenberoepen. Bovendien is het vereiste opleidingsniveau van vrouwenberoepen lager dan dat in mannenberoepen. De opbrengsten van het vereiste opleidingsniveau zijn in vrouwenberoepen lager dan in mannenberoepen.

Kooreman (2007) concludeert uit de Nationaal Scholierenonderzoeken 1984-2001 dat in vier 'job-types' (werken in winkel of supermarkt, baby-sitting, kranten rondbrengen, en werken in een restaurant of café) jongens meer verdienen dan meisjes. Dat komt vooral omdat het job-type een grote invloed op de beloningsverschillen tussen mannen en vrouwen heeft, met name omdat meisjes veel meer in de baantypes met de laagste lonen werken, vooral babysitten. Hij constateert dat er binnen de baantypes geen beloningsver-

schillen tussen mannen en vrouwen zijn, en concludeert hieruit dat er geen steun is voor de veronderstelling dan meisjes minder assertief zouden onderhandelen over hun beloning dan jongens. Ook doen het aantal arbeidsuren en de participatie van jongens en meisjes niet ter zake. Bovendien constateert Kooreman dat tussen 1994 en 2001 het loon van het laagst betaalde job-type relatief is achtergebleven bij dat van de andere job types. Gedurende de hele periode 1984-2001 bleef de sexe-compositie van de vier baantypes vrijwel onveranderd.

De invloed van de sexe-compositie van de werkplek is in Nederland veel minder onderzocht dan die van de sexe-compositie van beroepen. Alleen de Loonwijzer bevat een survey-vraag over de sexe-compositie van de afdeling. Uit analyses op de Vrouwenloonwijzer 2000/01 blijkt dat als vrouwen merendeels mannelijke collega's hebben, dat een substantieel positief effect op hun loon heeft (Wetzels en Tijdens, 2002). Vrouwen zonder loopbaanonderbreking profiteren nog meer van het werken met merendeels mannelijke collega's dan herintreedsters. Tijdens *et al* (2002) vinden in een decompositie van de loonvergelijking op basis van de Loonwijzer-data dat vrouwen in vergelijking met mannen een positief effect op hun loon ondervinden van het werken met merendeels mannelijke collega's.

4.9. Invloed van gezinssituatie en loopbaanonderbreking

In de sociologie is veel onderzoek gedaan naar de effecten op beloningsverschillen tussen mannen en vrouwen van gezinssituatie, van loopbaanonderbreking en herintreding, en van de verdeling van zorgarbeid binnen het huishouden. Bijna alle studies laten een effect zien van gezinssituatie: het krijgen van kinderen heeft een nadelig effect op het loon van vrouwen en een voordelig effect op het loon van mannen. De belangrijkste verklaring is dat het arbeidsmarktgedrag van vrouwen en mannen gaat verschillen als er een kind geboren is in hun huishouden. In een studie naar Zweden en Japan toont Kumlin (2007) aan dat de sexe-verschillen in de financiële opbrengsten van kinderen in beide landen bijdragen aan het loonverschil m-v, maar dat dit effect in Japan groter is dan in Zweden. Over de verdeling van zorgarbeid binnen huishoudens en het effect daarvan op de loonkloof is niet zoveel onderzoek verricht, voornamelijk omdat de causale relatie hierbij niet duidelijk is.

Uit de analyses op het SEP blijkt dat het ontbreken van een partner wel voor mannen maar niet voor vrouwen een nadelig effect op het uurloon heeft en dat het hebben van kinderen voor vrouwen wel maar voor mannen niet een nadelig effect heeft (Bakker *et al,* 1999). Uit de Loonwijzer-data komen voor thuiswonende kinderen vergelijkbare bevindingen (Tijdens *et al,* 2002). Een aanzienlijk deel van de vrouwen met

kinderen heeft haar loopbaan enige tijd onderbroken en onderbreking heeft een negatief effect op hun uurloon. Het onderzoek naar de effecten van loopbaanonderbreking hinkt op twee gedachten. Mannen en vrouwen kunnen in dit opzicht vergeleken worden, maar dan doet zich het probleem voor dat mannen vrijwel geen onderbrekingen hebben in verband met de zorg voor kinderen, maar wel veel vaker in verband met werkloosheid. De onderbrekingsduur voor de zorg voor kinderen is ook nog eens gemiddeld veel langer dan de die vanwege werkloosheid. Bakker *et al* (1999) concluderen dat loopbaanonderbreking wegens terugtrekking van de arbeidsmarkt een nadelig effect heeft voor vrouwen en niet voor mannen. Daarentegen heeft loopbaanonderbreking wegens werkloosheid een nadelig effect voor mannen en niet voor vrouwen.

Uit analyses op de Vrouwenloonwijzer 2000/01 blijkt dat, na controle voor overige factoren, het pure feit van herintreding een sterk negatief effect (-0.084) heeft op het uurloon (Wetzels en Tijdens 2002). De loonvergelijking is ook geschat voor alleen de herintreedsters, want dan kan gekeken worden naar het effect van de onderbrekingsduur. Elk extra onderbrekingsjaar heeft een negatief effect op het loon (-0.009). Dat effect is groter dan het positieve effect van elk extra dienstjaar.

5. Conclusie

In dit artikel zijn 20 studies besproken die in meer of mindere mate beogen het beloningsverschil tussen mannen en vrouwen in Nederland te onderzoeken op basis van statistische analyses, een overgrote meerderheid van de studies op dit terrein. De invloed van negen groepen van factoren is onderzocht, namelijk van menselijk kapitaal, van sector, CAO en beloningsbeleid, van functieclassificatie, van functieniveau, leidinggeven en hiërarchische structuur, van het glazen plafond, van bedrijfsgrootte, van arbeidsduur, van de sexe-compositie van beroep en werkplek, en van gezinssituatie en loopbaanonderbreking. De onderzoeksresultaten laten zien dat de beloningsverschillen tussen mannen en vrouwen voor een groter deel toegeschreven moeten worden aan de tussen-werkgevers en tussen-beroepen effecten dan aan de zogenaamde binnen beroep-werkgever effecten. Er zijn weinig aanwijzingen dat werkgevers op grote schaal loondiscriminatie toepassen.

Uit de 20 studies blijkt dat mannen een relatief beloningsnadeel in de collectieve sector hebben ten opzichte van de markt, voor vrouwen is de collectieve sector juist relatief gunstig. Studies waarin de invloed van sector op een minder geaggregeerd niveau is onderzocht zijn niet aangetroffen. Er zijn geen beloningsverschillen tussen mannen en vrouwen toe te schrijven aan het al dan niet onder een CAO vallen, maar wel is het nadeliger voor vrouwen om onder een ge-avv'de CAO te vallen. Voor mannen is het nadeliger om in een bedrijf te werken waar salarisschalen worden gehanteerd, voor vrouwen juist niet. Er zijn geen aanwijzingen dat bij de toepassing van functieclassificatie gezichtspunten gekleurd worden door verschillen tussen mannen en vrouwen. Een hoger functieniveau leidt tot een hoger uurloon. In enkele studies zijn de opbrengsten van functieniveau voor mannen hoger dan voor vrouwen, maar per functieniveau zijn de resultaten niet eenduidig. Studies naar het effect van het glazen plafond analyseren beloningsverschillen tussen mannen en vrouwen in verschillende strata van de loondistributie. Ze laten zien dat er met name in de hogere strata grote verschillen zijn ten gunste van mannen. Bedrijfsgrootte is van invloed op het uurloon, maar de studies geven een tegenstrijdig beeld of dit effect voor mannen groter dan wel kleiner is dan voor vrouwen. Er wordt wel verondersteld dat deeltijdbanen een negatief effect hebben op het uurloon, maar hiervoor wordt in de verschillende studies weinig steun gevonden. Als er al een negatief effect uitgaat van arbeidsduur op uurloon, dan is dit voor mannen veel groter dan voor vrouwen. Vrouwenberoepen belonen slechter dan mannenberoepen en dit doet zich zelfs al voor onder scholieren. Vrouwen in mannenberoepen ondervinden een groter nadelig effect van deze sexe-compositie op hun uurloon dan mannen in vrouwen-

beroepen. Mannen hebben sterkere opvattingen over beloning naar zwaarte of prestatie dan vrouwen, maar gecontroleerd voor overige factoren verdwijnt dit sexe-effect. Gezinsuitbreiding heeft een zeer verschillend effect op het uurloon van mannen en vrouwen. Daarnaast heeft vooral onderbreking van de loopbaan bij vrouwen een sterk negatief effect.

Literatuur

Albrecht, J., Bjorklund, A. & Vroman, S. (2003) Is There a Glass Ceiling in Sweden? *Journal of Labor Economics,* 21, 145–177

Albrecht, J., van Vuuren, A. van & Vroman, S. (2004) *Decomposing the Gender Wage Gap in the Netherlands with Sample Selection Adjustments.* Bonn: IZA, Discussion Paper 1400

Arulampalam, W., Booth, A. L. & Bryan, M. L. (2007) Is there a glass ceiling over Europe? Exploring the gender pay gap across the wage distribution, *Industrial and Labor Relations Review,* 60, 163-186

Bakker, B.F.M., Tijdens, K.G. & Winkels, J.W. (1999) Gender, occupational segregation and wages in the Netherlands, *Netherlands Official Statistics,* 14, Winter, 36-41

Berkhout, E., Heyma, A. & Salverda, W. (2006). *Beloningsverschillen tussen de marktsector en collectieve sector in 2004*. Amsterdam: SEO Economisch Onderzoek

Berkhout, E.E., & S.G. van der Werff (2008) *Studie & Werk 2008*. Amsterdam: SEO Economisch Onderzoek, SEO-rapport 2008-28

Berkhout, E., C. van Klaveren, K. Tijdens, W. Salverda (2008) Verdiepende analyse van loonverschillen. De loonachterstand van vrouwen verder uitgediept. Amsterdam: SEO Economisch Onderzoek, SEO-rapport nr. 2008-7

Bijleveld, L., Dalgliesh, M. & de Jong, B. (2000) Equal pay: de zeurende kwestie van loonkloof en gelijk loon. *Nemesis*, 16, 189-195

Blinder, A.S. (1973) Wage discrimination: reduced form and structural estimates. *Journal of Human Resources*, 8, 436-455

Eijl, C. van, Tijdens, K.G. & Schippers, J. (1998) 'Wie heeft het recht mij mijn broodwinning te ontnemen'. Arbeidsloon, arbeidsomstandigheden en arbeidstijden, in Pott-Buter, H., K. Tijdens (red.) *Vrouwen - leven en werk in de twintigste eeuw.* Amsterdam: Amsterdam University Press, 179-195

England, P. (1992). *Comparable Worth*. New York: Aldine De Gruyter.

Erdem, O., Bos, M.A. & Hoeben, J. (2006) *De arbeidsmarktpositie van werknemers in 2004*. Den Haag: Arbeidsinspectie

Ermisch, F.J. & Wright, E.R. (1992) Differential Returns to Human Capital in Full-time and Part-time Employment, in Folbre, N., Bergmann, B., Agarwal, B. and M. Floro (eds.), *Issues in Contemporary Economics, Volume 4, Women's Work in the World Economy*, London: Macmillan

Ermisch, J.F. & Wright, E.R. (1993) Wage offers and full-time and part-time employment by British women, *Journal of Human Resources,* 28(1), 111-133

European Commission (2003) *Gender pay gaps in European labour markets. Measurement, analyses and policy implications.* Brussels: SEC (2003)937

European Commission (2007) *Communication. Tackling the gender pay gap between women and men.* Brussels: COM (2007)

Fields, J. & Wolff, E. N. (1995). Interindustry wage differentials and the gender wage gap. *Industrial and Labor Relations Review*. 49, 105-120

Fouarge, D., Grim, R., Kerkhofs, M., Roman, A. & Wilthagen, T. (2004) *Trendrapport Aanbod van arbeid 2003*. Tilburg, OSA

Gannon, B., Plasman, R., Rycx, F. & Tojerow, I. (2007) Inter-industry Wage Differentials and the Gender Wage Gap: Evidence from European Countries, *Economic and Social Review,* 38, 135-55

Gautier, P.A. & Zijl, M. (1998) Het glazen plafond zichtbaar gemaakt. *Economisch Statistische Berichten*, 83, nr. 4168, 724

Groshen, E. L. (1991) The Structure of the Female/Male Wage Differential. *Journal of Human Resources*. 26, 457-472

Heyma, A., E. Berkhout, W. Salverda, M. Biermans (2004) *Beloningsverschillen tussen de marktsector en collectieve sector in 2001*. Amsterdam: SEO Economisch Onderzoek

Heyma, A., Tijdens, K., Berkhout, E. & Janssens, L. (2005) *De aantrekkelijkheid van de collectieve sector als werkgever: een vergelijking van beloningsprofielen tussen collectieve sector en marktsector*. Amsterdam: SEO Economisch Onderzoek

Hoeben, J. & Venema, P.M. (2004) *De arbeidsmarktpositie van werknemers in 2002. Een onderzoek naar de verschillen in beloning en mobiliteit tussen groepen werknemers*. Den Haag: Arbeidsinspectie

Hu, Y. (2005) *Essays on Labour Economics: Empirical Studies on Wage Differentials across Categories of Working Hours, Employment Contracts, Gender and Cohorts*. Amsterdam: Tinbergen Institute / University of Amsterdam

Jones, D.R. & Makepeace, G.H. (1996) Equal Worth, Equal Opportunities: Pay and Promotion in an Internal Labour Market, *Economic Journal*, 106, 401-09

Kalmijn, M. & van der Lippe, T. (1997). Type of Schooling and Sex Differences in Earnings in the Netherlands. *European Sociological Review*. 13, 1-15

Klaveren, M. van, Sprenger, W. & Tijdens, K. (2007). *Dicht de loonkloof! Verslag van het CLOSE (Correctie LOonkloof in SEctoren) onderzoek voor de FNV, ABVAKABO FNV en FNV Bondgenoten*. Eindhoven, STZ advies & onderzoek/Amsterdam, Universiteit van Amsterdam/AIAS

Kooreman, P. (2007) *The Early Inception of Labor Market Gender Differences*. Tilburg University, revised paper

Kumlin, J. (2007) The Sex Wage Gap in Japan and Sweden: The Role of Human Capital, Workplace Sex Composition, and Family Responsibility, *European Sociological Review*, 23, 203-22

Macpherson, D.A. & Hirsch, B.T. (1995) Wages and Gender Composition: Why do Women's Jobs Pay Less? *Journal of Labor Economics*, 13, 426-471

Meer, H. van der (2007) Is the Gender Pay Gap declining in the Netherlands? *Applied Economics*, 40, 2, 149 – 160

Oaxaca, R. (1973) Male-Female wage differentials in urban labour markets, *International Economic Review*, 14, 693-709

OECD (2005) *Employment Outlook*. Paris: OECD

Paul, M. (2006) A Cross-Section Analysis of the Fairness-of-Pay Perception of UK Employees. *The Journal of Socio-Economics,* 35, 243-267

Petersen, T. & Morgan, L A. (1995) Separate and unequal, occupational-establishment sex segregation and the gender wage gap. *American Journal of Sociology*, 101, 329-365

Plantenga, J., S.-W. Sjoerdsma (2002) National Reports on the Unadjusted and Adjusted Gender Pay Gap Netherlands. Utrecht, Economic Institute

Plantenga, J. & Remery, C. (2006) *The Gender Pay Gap – Origins and policy responses. A comparative review of 30 European countries*. Brussels: European Commission

Price Waterhouse Consulting (PWC) (2002) *Gelijke monniken (m-v), gelijke kappen? Resultaten van een kwantitatief onderzoek naar gelijke beloning van mannen en vrouwen bij variabele beloning.* Almere: PWC Consulting B.V.

Rienstra, M. & Hagoort, K. (2006) *Beloningsverschillen verklaard? Verschillen in uurloon bij de overheid, 2004*. Voorburg/Heerlen: CBS, Centrum voor Beleidsstatistiek

Ruijter, J. de (2002) *Occupational Wage differences: A Gender Approach.* Rotterdam: Erasmus University Rotterdam, dissertation

Silfhout, R. van (2000) *Inequality in pay within organizations: normative and instrumental perspectives*. Tilburg University, dissertation

Simon, H. & Russell, H. (2004) *Firms and the Gender Pay Gap: A Cross-National Comparison.* London: School of Economics, PIEP Working Paper

Sliedregt, T. van, 1999, *Het beoordelen van functies nader beoordeeld*, Kurt Lewin Institute dissertation series 1999-9

Tegelaar, P.J.C. (1972) Gelijke beloning voor mannen en vrouwen, *Mens en Onderneming,* 26, 150-166

Tijdens, K.G. (2001) Beloningsongelijkheid en beloningsverschil, *Zeggenschap,* 12, 35-38

Tijdens, K.G., Dragstra, A., Dragstra, D., van Klaveren, M., Osse, P., Wetzels, C.M.M.P. & Zorlu, A. (2002) *Loonwijzers 2001/2002. Werk, lonen en beroepen van mannen en vrouwen in Nederland.* Amsterdam University of Amsterdam, AIAS Research Report RR02/10

Veldman, A.G. & Schalkwijk, S. m.m.v. van Doorne-Huiskes, A. (2002) *Gelijke beloning naar sekse, ras en arbeidsduur op ondernemingsniveau. Een methode voor onderzoek naar de naleving van de Nederlandse gelijkebeloningswetgeving.* Utrecht: Universiteit Utrecht, sectie Arbeidsrecht en Sociaal Beleid

Vuuren, A. van (2004) Hogere participatie van vrouwen leidt tot grotere beloningsverschillen, *Economisch Statistische Berichten*, 89, 537-539

Wetzels, C.M.M.P. & Tijdens, K.G. (2002) Women's career break due to motherhood and the effects on wages, *Cahiers Economiques de Bruxelles*, 45, 169-189

AIAS Working Papers *(€ 7,50)*

Recent publications of the Amsterdam Institute for Advanced Labour Studies. They can be downloaded from our website www.uva-aias.net under the subject Publications.

11-113 European social dialogue as multi-level governance. Towards more autonomy and new dependencies
2011 - Paul Marginson and Maarten Keune

11-112 Flexicurity: a new impulse for social dialogue in Europe?
2011 - Maarten Keune

11-111 Health workforce remuneration. Comparing wage levels, ranking and dispersion of 16 occupational groups in 20 countries
2011 - Kea Tijdens and Daniel H. de Vries

11-110 Over- and underqualification of migrant workers. Evidence from WageIndicator survey data
2011 - Kea Tijdens and Maarten van Klaveren

11-109 Employees' experiences of the impact of the economic crisis in 2009 and 2010
2011 - Kea Tijdens, Maarten van Klaveren, Reinhard Bispinck, Heiner Dribbusch and Fikret Öz

11-108 A deeper insight into the ethnic make-up of school cohorts: Diversity and school achievement
2011 - Virginia Maestri

11-107 Codebook and explanatory note on the EurOccupations dataset about the job content of 150 occupations
2011 - Kea Tijdens, Esther de Ruijter and Judith de Ruijter

10-106 The Future of Employment Relations: Goodbye 'Flexicurity' – Welcome Back Transitional Labour Markets?
2010 - Günther Schmid

11-105 Forthcoming:
This time is different ?! The depth of the Financial Crisis and its effects in the Netherlands.
Wiemer Salverda

11-104 Forthcoming:
Integrate to integrate. Explaining institutional change in the public employment service - the one shop office
Marieke Beentjes, Jelle Visser and Marloes de Graaf-Zijl

11-103 Separate, joint or integrated? Active labour market policy for unemployed on social assistance and unemployment benefits
2011 - Lucy Kok, Caroline Berden and Marloes de Graaf-Zijl

10-102 Codebook and explanatory note on the WageIndicator dataset a worldwide, continuous, multilingual web-survey on work and wages with paper supplements
2010 - Kea Tijdens, Sanne van Zijl, Melanie Hughie-Williams, Maarten van Klaveren, Stephanie Steinmetz

10-101 Uitkeringsgebruik van Migranten
2010 - Aslan Zorlu, Joop Hartog and Marieke Beentjes

10-100 Low wages in the retail industry in the Netherlands. RSF project Future of work in Europe / Low-wage Employment: Opportunity in the Workplace in Europe and the USA
2010 - Maarten van Klaveren

10-99 Pension fund governance. The intergenerational conflict over risk and contributions
2010 - David Hollanders

10-98 The greying of the median voter. Aging and the politics of the welfare state in OECD countries
2010 - David Hollanders and Ferry Koster

10-97 An overview of women's work and employment in Zimbabwe
Decisions for Life Country Report
2010 - Maarten van Klaveren, Kea Tijdens, Melanie Hughie-Williams and Nuria Ramos

10-96 An overview of women's work and employment in Belarus
Decisions for Life Country Report
2010 - Maarten van Klaveren, Kea Tijdens, Melanie Hughie-Williams and Nuria Ramos

10-95 Uitzenden in tijden van crisis
2010 - Marloes de Graaf-Zijl and Emma Folmer

10-94 An overview of women's work and employment in Ukraine
Decisions for Life Country Report
2010 - Maarten van Klaveren, Kea Tijdens, Melanie Hughie-Williams and Nuria Ramos

10-93 An overview of women's work and employment in Kazakhstan
Decisions for Life Country Report
2010 - Maarten van Klaveren, Kea Tijdens, Melanie Hughie-Williams and Nuria Ramos

10-92 An overview of women's work and employment in Azerbaijan
Decisions for Life Country Report
2010 - Maarten van Klaveren, Kea Tijdens, Melanie Hughie-Williams and Nuria Ramos

10-91 An overview of women's work and employment in Indonesia
Decisions for Life Country Report
2010 - Maarten van Klaveren, Kea Tijdens, Melanie Hughie-Williams and Nuria Ramos

10-90 An overview of women's work and employment in India
Decisions for Life Country Report
2010 - Maarten van Klaveren, Kea Tijdens, Melanie Hughie-Williams and Nuria Ramos

10-89 Coordination of national social security in the EU – Rules applicable in multiple cross border situations
2010 - Jan Cremers

10-88 Geïntegreerde dienstverlening in de keten van Werk en Inkomen
2010 - Marloes de Graaf-Zijl, Marieke Beentjes, Eline van Braak

10-87 Emigration and labour shortages. An opportunity for trade unions in new member states?
2010 - Monika Ewa Kaminska and Marta Kahancová

10-86 Measuring occupations in web-surveys. The WISCO database of occupations
2010 - Kea Tijdens

09-85 Multinationals versus domestic firms: Wages, working hours and industrial relations
2009 - Kea Tijdens and Maarten van Klaveren

09-84 Working time flexibility components of companies in Europe
2009 - Heejung Chung and Kea Tijdens

09-83 An overview of women's work and employment in Brazil
Decisions for Life Country Report
2009 - Maarten van Klaveren, Kea Tijdens, Melanie Hughie-Williams and Nuria Ramos

09-82 An overview of women's work and employment in Malawi
Decisions for Life Country Report
2009 - Maarten van Klaveren, Kea Tijdens, Melanie Hughie-Williams and Nuria Ramos

09-81 An overview of women's work and employment in Botswana
Decisions for Life Country Report
2009 - Maarten van Klaveren, Kea Tijdens, Melanie Hughie-Williams and Nuria Ramos

09-80 An overview of women's work and employment in Zambia
Decisions for Life Country Report
2009 - Maarten van Klaveren, Kea Tijdens, Melanie Hughie-Williams and Nuria Ramos

09-79 An overview of women's work and employment in South Africa
Decisions for Life Country Report
2009 - Maarten van Klaveren, Kea Tijdens, Melanie Hughie-Williams and Nuria Ramos

09-78 An overview of women's work and employment in Angola
Decisions for Life Country Report
2009 - Maarten van Klaveren, Kea Tijdens, Melanie Hughie-Williams and Nuria Ramos

09-77 An overview of women's work and employment in Mozambique
Decisions for Life Country Report
2009 - Maarten van Klaveren, Kea Tijdens, Melanie Hughie-Williams and Nuria Ramos

09-76 Comparing different weighting procedures for volunteer web surveys. Lessons to be learned from German and Dutch Wage indicator data
2009 - Stephanie Steinmetz, Kea Tijdens and Pablo de Pedraza

09-75 Welfare reform in the UK, the Netherlands, and Finland. Change within the limits of path dependence.
2009 - Minna van Gerven

09-74 Flexibility and security: an asymmetrical relationship? The uncertain relevance of flexicurity policies for segmented labour markets and residual welfare regimes
2009 - Aliki Mouriki (guest at AIAS from October 2008 - March 2009)

09-73 Education, inequality, and active citizenship tensions in a differentiated schooling system
2009 - Herman van de Werfhorst

09-72 An analysis of firm support for active labor market policies in Denmark, Germany, and the Netherlands
2009 - Moira Nelson

08-71 The Dutch minimum wage radical reduction shifts main focus to part-time jobs
2008 - Wiemer Salverda

08-70 Parallelle innovatie als een vorm van beleidsleren: Het voorbeeld van de keten van werk en inkomen
2008 - Marc van der Meer, Bert Roes

08-69 Balancing roles - bridging the divide between HRM, employee participation and learning in the Dutch knowledge economy
2008 - Marc van der Meer, Wout Buitelaar

08-68 From policy to practice: Assessing sectoral flexicurity in the Netherlands
October 2008 - Hesther Houwing / Trudie Schils

08-67 The first part-time economy in the world. Does it work?
Republication August 2008 - Jelle Visser

08-66 Gender equality in the Netherlands: an example of Europeanisation of social law and policy
May 2008 - Nuria E.Ramos-Martin

07-65 Activating social policy and the preventive approach for the unemployed in the Netherlands
January 2008 - Minna van Gerven

07-64 Struggling for a proper job: Recent immigrants in the Netherlands
January 2008 - Aslan Zorlu

07-63 Marktwerking en arbeidsvoorwaarden – de casus van het openbaar vervoer, de energiebedrijven en de thuiszorg
July 2007 - Marc van der Meer, Marian Schaapman & Monique Aerts

07-62 Vocational education and active citizenship behaviour in cross-national perspective
November 2007 - Herman G. van der Werfhorst

07-61 The state in industrial relations: The politics of the minimum wage in Turkey and the USA
November 2007 - Ruÿa Gökhan Koçer & Jelle Visser

07-60 Sample bias, weights and efficiency of weights in a continuous web voluntary survey
September 2007 - Pablo de Pedraza, Kea Tijdens & Rafael Muñoz de Bustillo

07-59 Globalization and working time: Work-Place hours and flexibility in Germany
October 2007 - Brian Burgoon & Damian Raess

07-58 Determinants of subjective job insecurity in 5 European countries
August 2007 - Rafael Muñoz de Bustillo & Pablo de Pedraza

07-57 Does it matter who takes responsibility?
May 2007 - Paul de Beer & Trudie Schils

07-56 Employement protection in dutch collective labour agreements
April 2007 - Trudie Schils

07-54 Temporary agency work in the Netherlands
February 2007 - Kea Tijdens, Maarten van Klaveren, Hester Houwing, Marc van der Meer & Marieke van Essen

07-53 Distribution of responsibility for social security and labour market policy
Country report: Belgium
January 2007 - Johan de Deken

07-52 Distribution of responsibility for social security and labour market policy
Country report: Germany
January 2007 - Bernard Ebbinghaus & Werner Eichhorst

07-51 Distribution of responsibility for social security and labour market policy
Country report: Denmark
January 2007 - Per Kongshøj Madsen

07-50 Distribution of responsibility for social security and labour market policy
Country report: The United Kingdom
January 2007 - Jochen Clasen

07-49 Distribution of responsibility for social security and labour market policy
Country report: The Netherlands
January 2007 - Trudie Schils

06-48 Population ageing in the Netherlands: demographic and financial arguments for a balanced approach
January 2007 - Wiemer Salverda

06-47 The effects of social and political openness on the welfare state in 18 OECD countries, 1970-2000
January 2007 - Ferry Koster

06-46 Low pay incidence and mobility in the Netherlands - Exploring the role of personal, job and employer characteristics
October 2006 - Maite Blázques Cuesta & Wiemer Salverda

06-45 Diversity in work: The heterogeneity of women's labour market participation patterns
September 2006 - Mara Yerkes

06-44 Early retirement patterns in Germany, the Netherlands and the United Kingdom
October 2006 - Trudie Schils

06-43 Women's working preferences in the Netherlands, Germany and the UK
August 2006 - Mara Yerkes

05-42 Wage bargaining institutions in Europe: a happy marriage or preparing for divorce?
December 2005 - Jelle Visser

05-41 The work-family balance on the union's agenda
December 2005 - Kilian Schreuder

05-40 Boxing and dancing: Dutch trade union and works council experiences revisited
November 2005 - Maarten van Klaveren & Wim Sprenger

05-39 Analysing employment practices in western european multinationals: coordination, industrial relations and employment flexibility in Poland
October 2005 - Marta Kahancova & Marc van der Meer

05-38 Income distribution in the Netherlands in the 20th century: long-run developments and cyclical properties
September 2005 - Emiel Afman

05-37 Search, mismatch and unemployment
July 2005 - Maite Blazques & Marcel Jansen

05-36 Women's preferences or delineated policies? The development of part-time work in the Netherlands, Germany and the United Kingdom
July 2005 - Mara Yerkes & Jelle Visser

05-35 Vissen in een vreemde vijver: Het werven van verpleegkundigen en verzorgenden in het buitenland
May 2005 - Judith Roosblad

05-34 Female part-time employment in the Netherlands and Spain: an analysis of the reasons for taking a part-time job and of the major sectors in which these jobs are performed
May 2005 - Elena Sirvent Garcia del Valle

05-33 Een functie met inhoud 2004 - Een enquête naar de taakinhoud van secretaressen 2004, 2000, 1994
April 2005 - Kea Tijdens

04-32 Tax evasive behavior and gender in a transition country
November 2004 - Klarita Gërxhani

04-31 How many hours do you usually work? An analysis of the working hours questions in 17 large-scale surveys in 7 countries
November 2004 - Kea Tijdens

04-30 Why do people work overtime hours? Paid and unpaid overtime working in the Netherlands
August 2004 - Kea Tijdens

04-29 Overcoming marginalisation? Gender and ethnic segregation in the Dutch construction, health, IT and printing industries
July 2004 - Marc van der Meer

04-28 The work-family balance in collective agreements. More female employees, more provisions?
July 2004 - Killian Schreuder

04-27 Female income, the ego effect and the divorce decision: evidence from micro data
March 2004 - Randy Kesselring (Professor of Economics at Arkansas State University, USA) was guest at AIAS in April and May 2003

04-26 Economische effecten van Immigratie – Ontwikkeling van een Databestand en eerste analyses
Januari 2004 - Joop Hartog & Aslan Zorlu

03-25 Wage Indicator – Dataset Loonwijzer
Januari 2004 - Kea Tijdens

03-24 Codeboek DUCADAM dataset
December 2003 - Kilian Schreuder & Kea Tijdens

03-23 Household consumption and savings around the time of births and the role of education
December 2003 - Adriaan S. Kalwij

03-22 A panel data analysis of the effects of wages, standard hours and unionisation on paid overtime work in Britain
October 2003 - Adriaan S. Kalwij

03-21 A two-step first-difference estimator for a panel data tobit model
December 2003 - Adriaan S. Kalwij

03-20 Individuals' unemployment durations over the business cycle
June 2003 - Adriaan Kalwei

03-19 Een onderzoek naar CAO-afspraken op basis van de FNV cao-databank en de AWVN-database
December 2003 - Kea Tijdens & Maarten van Klaveren

03-18 Permanent and transitory wage inequality of British men, 1975-2001: Year, age and cohort effects
October 2003 - Adriaan S. Kalwij & Rob Alessie

03-17 Working women's choices for domestic help
October 2003 - Kea Tijdens, Tanja van der Lippe & Esther de Ruijter

03-16 De invloed van de Wet arbeid en zorg op verlofregelingen in CAO's
October 2003 - Marieke van Essen

03-15 Flexibility and social protection
August 2003 - Ton Wilthagen

03-14 Top incomes in the Netherlands and the United Kingdom over the Twentieth Century
September 2003 - A.B.Atkinson & dr. W. Salverda

03-13 Tax evasion in Albania: An institutional vacuum
April 2003 - Klarita Gërxhani

03-12 Politico-economic institutions and the informal sector in Albania
May 2003 - Klarita Gërxhani

03-11 Tax evasion and the source of income: An experimental study in Albania and the Netherlands
May 2003 - Klarita Gërxhani

03-10 Chances and limitations of "benchmarking" in the reform of welfare state structures - the case of pension policy
May 2003 - Martin Schludi

03-09 Dealing with the "flexibility-security-nexus: Institutions, strategies, opportunities and barriers
May 2003 - Ton Wilthagen & Frank Tros

03-08 Tax evasion in transition: Outcome of an institutional clash -Testing Feige's conjecture
March 2003 - Klarita Gërxhani

03-07 Teleworking policies of organisations- The Dutch experiencee
February 2003 - Kea Tijdens & Maarten van Klaveren

03-06 Flexible work - Arrangements and the quality of life
February 2003 - Cees Nierop

01-05 Employer's and employees' preferences for working time reduction and working time differentiation – A study of the 36 hours working week in the Dutch banking industry
2001 - Kea Tijdens

01-04 Pattern persistence in europan trade union density
October 2001 - Danielle Checchi & Jelle Visser

01-03 Negotiated flexibility in working time and labour market transitions – The case of the Netherlands
2001 - Jelle Visser

01-02 Substitution or segregation: Explaining the gender composition in Dutch manufacturing industry 1899 – 1998
June 2001 - Maarten van Klaveren & Kea Tijdens

00-01 The first part-time economy in the world. Does it work?
2000 - Jelle Visser

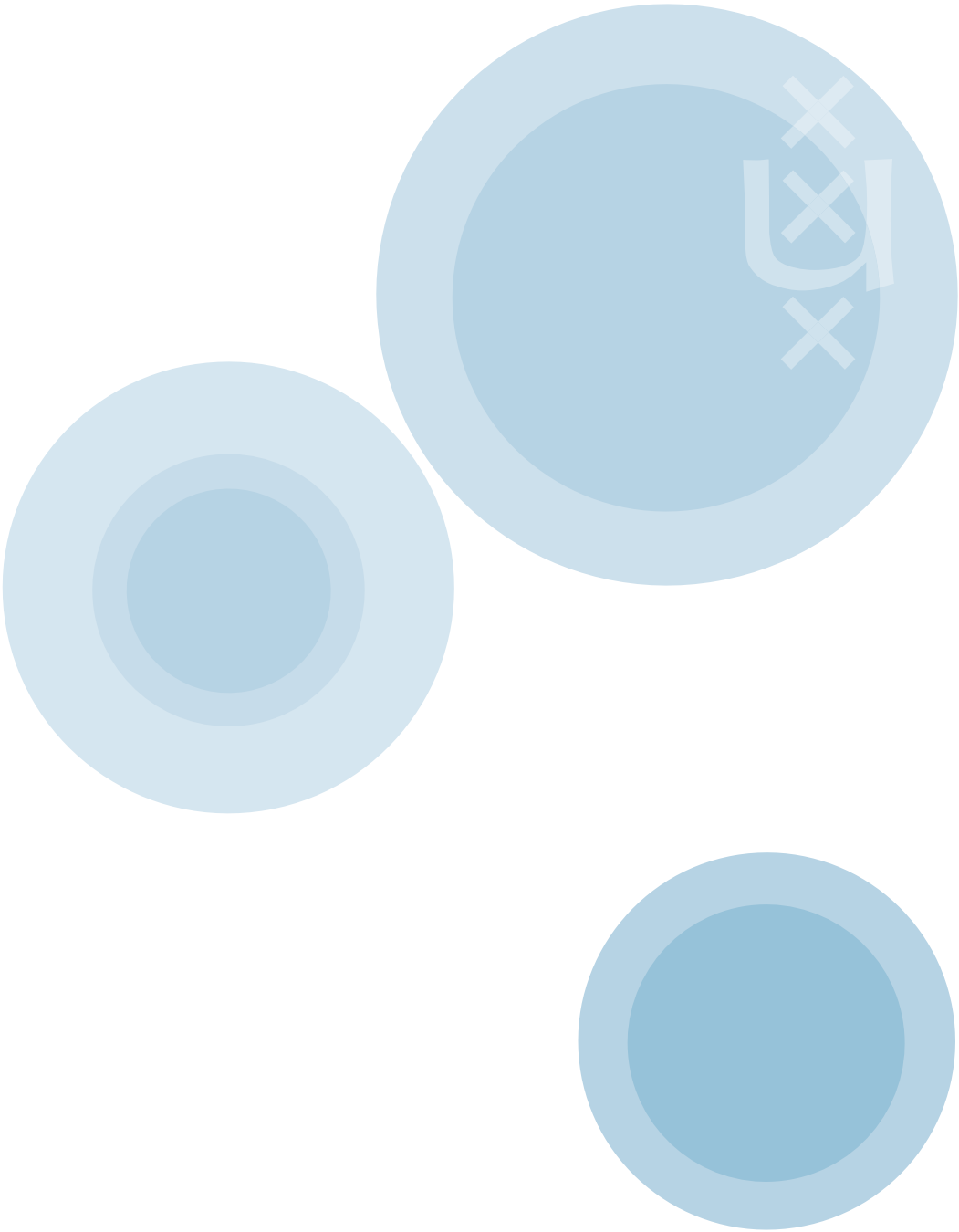
Information about AIAS

AIAS is a young interdisciplinary institute, established in 1998, aiming to become the leading expert centre in the Netherlands for research on industrial relations, organisation of work, wage formation and labour market inequalities. As a network organisation, AIAS brings together high-level expertise at the University of Amsterdam from five disciplines:

- Law
- Economics
- Sociology
- Psychology
- Health and safety studies

AIAS provides both teaching and research. On the teaching side it offers a Masters in Comparative Labour and Organisation Studies and one in Human Resource Management. In addition, it organizes special courses in co-operation with other organisations such as the Netherlands Centre for Social Innovation (NCSI), the Netherlands Institute for Small and Medium-sized Companies (MKB-Nederland), the National Centre for Industrial Relations 'De Burcht', the National Institute for Co-determination (GBIO), and the Netherlands Institute of International Relations 'Clingendael'. AIAS has an extensive research program (2004-2008) on Institutions, Inequalities and Internationalisation, building on the research performed by its member scholars. Current research themes effectively include:

- Wage formation, social policy and industrial relations
- The cycles of policy learning and mimicking in labour market reforms in Europe
- The distribution of responsibility between the state and the market in social security
- The wage-indicator and world-wide comparison of employment conditions
- The projects of the LoWER network



Amsterdam Institute for Advanced labour Studies

University of Amsterdam

Plantage Muidergracht 12 • 1018 TV Amsterdam • The Netherlands

Tel +31 20 525 4199 • Fax +31 20 525 4301

aias@uva.nl • www.uva-aias.net