

M/V-beloningsverschillen naar beroep

Een toets van Bergmanns 'crowding'-hypothese

Judith de Ruijter, Anneke van Doorne-Huiskes en Joop Schippers¹

Summary

M/F- wage differentials by occupation. A test of Bergmann's 'crowding'-hypothesis

The Dutch labour market has been characterised by large wage inequalities between men and women characterise for many years already. According to Bergmann's 'crowding hypothesis', the concentration of women in a relatively small number of occupations contributes significantly to the existence and persistence of these wage inequalities. The 'crowding' of women in a restricted segment of the labour market depresses their wages, and as a result women's wages tend to be lower than men's because men generally have a wider range of opportunities in the labour market. In this article, we test Bergmann's 'crowding'-hypothesis for the Dutch labour market situation. Our analysis shows that the concentration of women in occupations indeed exerts a negative influence on their wages.

1. Achtergrond en probleemstelling

Zowel in Nederland als in andere Europese landen vormen beloningsverschillen tussen mannen en vrouwen een hardnekkig verschijnsel. Tabel 1 laat dit zien.

De gemiddelde uurlonen van vrouwen zijn in alle Europese lidstaten lager dan die van mannen. Dit geldt zelfs voor Denemarken, Zweden en Finland, landen waar de emancipatie van vrouwen in termen van arbeidsmarktaandeelname en beschikbaarheid van voorzieningen voor kinderopvang en vormen van verlof het verst is voortgeschreden.

Veel woorden in de onderzoeksliteratuur zijn al gewijd aan verklaringen van sekseverschillen in beloningsniveaus. De theorie van het menselijk kapitaal heeft een robuuste staat van dienst op dit terrein (Schippers & Siegers, 1988). Daarnaast speelt de allocatie van mannen en vrouwen over verschillende functiesoorten een belangrijke rol. Dat vrouwen en mannen vaak niet dezelfde beroepen uitoefenen, is een lang bekend en uitgebreid gedocumenteerd gegeven. Dit gegeven hoeft op zichzelf niet tot substantiële beloningsverschillen tussen mannen en vrouwen aanleiding te geven, als zowel mannen als vrouwen soepel van de ene naar de andere functiesoort kunnen overstappen. Dit laatste is echter allerm minst het geval. Hoewel het aantal zogenaamde gemengde beroepen op de Nederlandse arbeidsmarkt toeneemt (Faber e.a., 1995), belandt via de gekozen onderwijsroute nog steeds menig man in een mannenberoep en menig vrouw in een vrouwenberoep.

Tabel 1: Uurlonen van vrouwelijke werknemers in percentages van uurlonen van mannen

Land	Loonratio	Land	Loonratio
België	83,2	Luxemburg	76,5
Denemarken	88,1	Nederland	70,6
Duitsland	76,9	Oostenrijk	73,6
Griekenland	68,0	Portugal	71,7
Spanje	74,0	Finland	81,6
Frankrijk	76,6	Zweden	87,0
Ierland	73,4	Verenigd Koninkrijk	73,7
Italië	76,5		

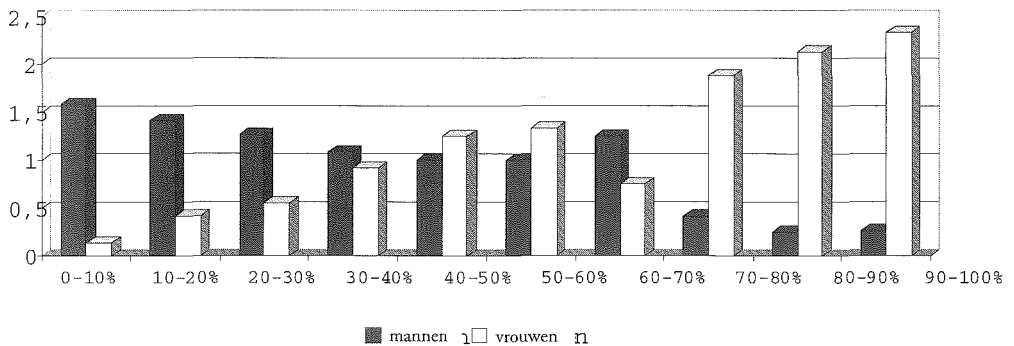
Bron: Eurostat Statistics in Focus, Population and Social Conditions, no. 6/99

Vrouwenberoepen kennen in de regel een lager beloningsniveau dan mannenberoepen, een verschijnsel dat een lange geschiedenis kent (Van Doorne-Huiskes, 1995). Bijvoorbeeld: het gemiddelde uurloon van verkopers, van wie 79% van het vrouwelijk geslacht is, bedraagt f 11,36, terwijl het mannenberoep beveiligingsbeambte, met een even hoog vereist opleidingsniveau, gemiddeld f 15,50 per uur oplevert. Een ander voorbeeld: middelbaar opgeleide procestechnici, onder wie 10% vrouwen, verdienen gemiddeld f 22,27 per uur, terwijl middelbaar opgeleide economisch-administratieve medewerkers, van wie 98% vrouw is, gemiddeld f 15,69 per uur verdienen (bron: CBS, 1996).

De kans dat beoefenaren van vrouwenberoepen – in de zorg, het onderwijs, de lagere administratieve banen, de detailhandel – dit nadeel van lagere lonen kunnen ontlopen door over te stappen naar beroepen die beter betalen, is niet zo groot. Dat vraagt in de regel meer herenbijscholing dan waar mensen toe in staat en bereid zijn. Vrouwen volgen in meerderheid opleidingen die in de regel slechts tot een beperkt aantal sectoren op de arbeidsmarkt toegang geven. Het aangewezen zijn op een beperkt segment van de arbeidsmarkt kan leiden tot verschijnselen die in de Angelsaksische literatuur met ‘*crowding*’ worden aangeduid.

Figuur 1 laat de mate waarin de mannelijke en vrouwelijke beroepsbevolking geconcentreerd is in een beperkt segment van de Nederlandse arbeidsmarkt zien: de relatieve concentratiegraad van mannen en vrouwen wordt weergegeven voor tien categorieën beroepen (beroepen met 0 tot 10% vrouw, beroepen met 10 tot 20% vrouw, enzovoort). Deze relatieve concentratiegraad is berekend door het percentage van de vrouwelijke en de mannelijke beroepsbevolking in een beroep te delen door het percentage van de totale beroepsbevolking in dat beroep. Wanneer vrouwen in een beroep (sterk) zijn geconcentreerd, dan overstijgt de relatieve concentratiegraad van de vrouwelijke beroepsbevolking de waarde één (met andere woorden: dan overstijgt het percentage van de vrouwelijke beroepsbevolking in een beroep het percentage van de totale beroepsbevolking in een beroep). Hetzelfde geldt voor mannen. De figuur laat zien dat vrouwen minder gespreid over de verschillende categorieën beroepen werkzaam zijn dan mannen. De vrouwelijke beroepsbevolking is sterk geconcentreerd in beroepen waarin 70 tot 100 procent van de beroepsbeoefenaren vrouw is. In de figuur is te zien dat bijvoorbeeld in de categorie beroepen waar 90 tot 100% van de werkzame personen

Figuur 1: De relatieve concentratiegraad van de mannelijke en vrouwelijke beroepsbevolking in tien categorieën beroepen met een verschillende samenstelling naar sekse (0-10% vrouw in beroep, 10-20% vrouw in beroep, enzovoort)



Bron: Sociaal Economisch Panelonderzoek 1996; Enquête Beroepsbevolking, 1996

vrouw is, de relatieve concentratiegraad van vrouwen 2,33 is. Ter vergelijking: in de beroepen waar nul tot tien procent van de beoefenaren van het vrouwelijk geslacht is, is de relatieve concentratiegraad van mannen met 1,59 beduidend lager. De concentratie van de mannelijke beroepsbevolking in een beperkt aantal beroepen is dus beduidend minder sterk, wat eveneens blijkt uit de meer gematigde stijging van de concentratiegraad van mannen wanneer het percentage vrouwen in een beroep afneemt.

Deze concentratie van vrouwen in een beperkter aantal beroepen, ofwel 'crowding', zou een neerwaarts effect hebben op het beloningsniveau. In de jaren zeventig heeft Bergmann (1971, 1974) de 'crowding'-hypothese onder de aandacht gebracht ter verklaring van (een deel van) de beloningsverschillen tussen mannen en vrouwen. In dit artikel wordt 'crowding' als volgt aan de orde gesteld:

In welke mate is er in Nederland nog sprake van een concentratie van vrouwen in vrouwenberoepen en van mannen in mannenberoepen?

Leidt het werkzaam zijn in beroepen waarin verhoudingsgewijs (ten opzichte van de totale vrouwelijke beroepsbevolking) veel vrouwen werkzaam zijn, tot een lager beloningsniveau dan het werkzaam zijn in beroepen waarin verhoudingsgewijs veel mannen werkzaam zijn?

2. Beloningsverschillen en 'crowding'

Al heel lang worden verschillen in beloning tussen groepen werknemers in verband gebracht met de allocatie van die werknemers over beroepen of sectoren. In eerste instantie heeft Edgeworth (1922) gewezen op het verschijnsel dat een groep werknemers die – om wat voor

reden dan ook – is aangewezen op een beperkt segment van de arbeidsmarkt een grote kans loopt een lagere beloning te ontvangen dan leden van een groep die vrijelijk over de gehele arbeidsmarkt kunnen uitzwermen. Als een bepaalde groep zich op een beperkte deelmarkt concentreert, zal op die deelmarkt gemakkelijk een aanbodoverschot ontstaan met – volledig conform de basisbeginselen van marktwerking – als gevolg dat de lonen dalen tot onder het niveau waar ze zouden liggen bij een ‘normale’, dat wil in dit geval zeggen meer gespreide verdeling van die groep over deelmarkten. Zoals gezegd heeft Bergmann (1971, 1974) de ‘crowding’-hypothese opnieuw onder de aandacht gebracht ter verklaring van (een deel van) de beloningsverschillen tussen mannen en vrouwen. Sindsdien vormt deze hypothese een vast bestanddeel van veel onderzoek waarin de ongelijkheid in beloning tussen mannen en vrouwen centraal staat.

Bij de ‘crowding’-hypothese gaat het er dus niet om dat werkgevers bij het vaststellen van de beloning discriminerend te werk gaan, zoals bijvoorbeeld wordt verondersteld in het kader van de discriminatietheorie van Becker (1957). Bij Becker hebben werkgevers (of collega-werknemers en consumenten) ‘a taste for discrimination’ jegens leden van een bepaalde groep. Bij ‘crowding’ (in de literatuur wordt ook wel gesproken van ‘occupational crowding’) belonen werkgevers alle werknemers conform hun marginale productiviteit. Alleen daalt die productiviteit in sommige sectoren door het relatief overvloedige arbeidsaanbod tot een niveau dat een lagere beloning ‘rechtvaardigt’.² Daarbij verdienen twee verschijnselen bijzondere aandacht. Het eerste is dat volgens de ‘crowding’-theorie binnen de onderscheiden deelmarkten *geen* sprake is van beloningsverschillen tussen mannen en vrouwen. Dat betekent bijvoorbeeld dat als mannen evenredig verdeeld zouden zijn over alle beroepen en vrouwen allemaal in één enkel beroep zouden worden gevonden, gegeven een evenredige verdeling van de vraag naar arbeid over alle beroepen, in het ‘vrouwenberoep’ een aanbodoverschot ontstaat en *iedereen* in dat beroep een lager loon zou verdienen. Een vrouw die zou overstappen van het ene ‘vrouwenberoep’ naar één van de ‘mannenberoepen’ zou ook daar – voorzover geen sprake is van andere discriminatoire invloeden – hetzelfde verdienen als haar mannelijke collega’s. Het punt van de overstap van het ene naar het andere beroep brengt ons bij het tweede verschijnsel dat nadere bespreking behoeft, namelijk dat van de grenzen tussen de verschillende deelmarkten van de arbeidsmarkt.

3. Oorzaken van ‘crowding’-verschijnselen

Volgens de ‘crowding’-theorie verloopt op ieder van de deelmarkten de loonvorming geheel conform de principes van de standaard-neoklassieke theorie. Deze laatste theorie veronderstelt echter eveneens dat het bestaan van loonverschillen tussen deelmarkten via mobiliteit tussen die markten zal leiden tot zodanige aanpassingen van vraag en aanbod dat uiteindelijk – in het spoor van het Walrasiaanse algemeen-evenwichtsdenken (zie o.a. Hansen, 1970) – op alle deelmarkten van de arbeidsmarkt hetzelfde evenwichtsloon tot stand zal komen. Dit laatste is echter volgens de ‘crowding’-theorie niet het geval. Mannen en vrouwen vormen in

zekere zin 'non-competing groups', wat wil zeggen dat er dusdanige grenzen tussen deelmarkten bestaan dat zij een andere allocatie van vrouwen en mannen over die deelmarkten blokkeren.

Voor het bestaan van dergelijke grenzen zijn in de loop der tijd verschillende mogelijke oorzaken aangevoerd. In het vervolg van deze paragraaf nemen we drie mogelijke oorzaken nader onder de loep.

3.1 'Crowding' en het arbeidsaanbod van vrouwen

Een mogelijke oorzaak voor het bestaan van 'crowding'-verschijnselen is het verschillende arbeidsaanbodgedrag van mannen en vrouwen en dan met name op het punt van beroepskeuze. Zo geldt bijvoorbeeld dat mannen – of dat nu is op biologisch bepaalde gronden, omdat ze in die richting gesocialiseerd en opgevoed zijn of omdat ze daar goede carrièremogelijkheden verwachten – vaker dan vrouwen 'kiezen' voor een technisch beroep. Vrouwen 'kiezen' op soortgelijke gronden juist vaker voor zorggerelateerde beroepen. Als er in de technische richting meer beroepen kunnen worden onderscheiden of de vraag op die deelmarkt relatief groot is, en de zorg maar enkele beroepen kent en de vraag daar relatief beperkt is, dan zullen mannen minder met 'crowding'-verschijnselen worden geconfronteerd dan vrouwen.

Vanuit de theorie van het menselijk kapitaal is wel betoogd (zie o.a. Schippers, 1987) dat vrouwen een voorkeur zouden hebben voor beroepen in de sfeer van opvoeding (onderwijs) en zorg, omdat investeringen in menselijk kapitaal gericht op die sectoren ook buiten de betaalde arbeid rendement kunnen opleveren, bijvoorbeeld bij de opvoeding van en zorg voor eigen kinderen. Ook zou een opleiding gericht op en ervaring opgedaan in onderwijs en zorg ten tijde van loopbaanonderbrekingen minder snel verouderen en aan waarde inboeten dan bijvoorbeeld technische – aan kapitaalgoederen en fysieke productieprocessen gekoppelde – kennis en ervaring (zie o.a. Mertens, 1998). De beroepskeuze is in die optiek een rationeel antwoord op de maatschappelijke arbeidsverdeling die de primaire taken en verantwoordelijkheden voor kinderen generaties lang vrijwel exclusief bij vrouwen gelegd heeft. De daar uit af te leiden hypothese is dat naarmate mannen meer in de zorg gaan delen, vrouwen hun investeringen in menselijk kapitaal minder exclusief op zorggerelateerde activiteiten zullen gaan richten. Anderzijds leidt in deze visie een voortgaande technologische ontwikkeling (zoals die zich bijvoorbeeld de laatste jaren in het bankwezen of de verpleging aftekent) *ceteris paribus* tot een verdere inperking van de beroepskeuzemogelijkheden voor wie niet over voldoende kennis op dit punt beschikt – een probleem zoals zich onder andere voor oudere herintreedsters voordoet.³ Op analoge wijze zouden vrouwen met een 'dubbel levensperspectief' (Sanders, 1991) eerder kiezen voor een traditioneel 'vrouwenberoep' en vrouwen met een sterkere oriëntatie op carrière maken en betaald werk (Hakim, 1995) vaker een voorkeur hebben voor een traditioneel 'mannenberoep'.⁴

3.2 'Crowding' en discriminatie op de arbeidsmarkt

Ging het hiervoor over eigen voorkeuren of geïnternaliseerde restricties bij vrouwen die kunnen leiden tot een massale keuze voor een beperkt aantal beroepen, ook discriminatie kan als gevolg hebben dat vrouwen slechts in een beperkt aantal beroepen terechtkunnen. Als werkgevers vrouwen niet willen aanstellen als loodgieter, vrachtwagenchauffeur of stuurman op de grote vaart blijven deze beroepen voor vrouwen gesloten en zullen zij dus elders hun heil moeten zoeken. Het maakt daarbij niet uit wat daarvoor de reden is. Of de werkgever nu vindt dat vrouwen niet in dat beroep 'thuishoren', of hij/zij bang is klanten te verliezen of dat hij/zij veronderstelt dat vrouwen minder productief zijn, het resultaat blijft hetzelfde: vrouwen krijgen geen toegang tot een bepaald beroep. Ook beloningsdiscriminatie, dat wil zeggen een situatie waarin werkgevers wel tot een beroep willen toelaten, maar uitsluitend tegen een lagere beloning dan die mannen ontvangen, kan volgens Becker (1957) resulteren in segregatie (zie o.a. Schippers, 1987): vrouwen die niet de dupe willen worden van discriminerende werkgevers, zullen zijn aangewezen op een sector en beroepen waar werkgevers niet discrimineren. Dit is wel aangevoerd als een andere reden – naast de aard van de beroepen – voor het feit waarom verhoudingsgewijs veel vrouwen in de collectieve sector worden gevonden; de overheid en door de overheid gesubsidieerde sectoren zullen zich sterker laten leiden door rechtsregels rond gelijke beloning en gelijke behandeling.

Overigens lijkt dit type discriminerend gedrag van werkgevers (en/of collega-werknemers) eerder verantwoordelijk voor horizontale barrières op de arbeidsmarkt die de doorstroom van lagere naar hogere functies belemmeren (het zogeheten 'glazen plafond'; zie De Olde & Slinkman, 1999) dan voor verticale schotten tussen beroepen die de instroom van vrouwen in bepaalde beroepen beperken. Indirect kan zo'n effect wel optreden via factoren als de arbeidsomstandigheden of de beroepscultuur in een bepaald beroep. Als een beroep gekenmerkt wordt door een sterke 'machocultuur' (zoals bijvoorbeeld bij de politie, bij de brandweer, in het leger of in de bouw) zal dat voor vrouwen een drempel vormen om tot dat beroep toe te treden.

Als lidmaatschap van een beroepsvereniging of vakbond een formele of feitelijke voorwaarde vormt voor adequate uitoefening van een bepaald beroep kan ook het gedrag van dergelijke – veelal – mannenbolwerken een rol spelen bij het *de facto* weren van vrouwen uit een bepaalde beroepsgroep. Los daarvan kunnen vakbonden ook via hun arbeidsvoorwaardenbeleid veel af- of toedoen aan de aantrekkelijkheid en feitelijke toegankelijkheid voor vrouwen van een beroep (zie o.a. Sloep, 1996).

3.3 'Crowding', overheidsoptreden en rechtsregels

Ook overheidsoptreden en rechtsregels kunnen bijdragen aan het ontstaan van 'crowding'-verschijnselen. Zo zal wetgeving die het werkgevers verbiedt vrouwen 's nachts of in ploegen dienst te laten werken een drempel opwerpen voor vrouwen om toegang te krijgen tot beroepen waar dit soort werk gebruikelijk is. Ook zal wetgeving waarin een verbod om zwangere

vrouwen in aanraking te laten komen met bepaalde (gevaarlijke) stoffen is opgenomen, werkgevers er gemakkelijk toe brengen alle (jongere) vrouwen bij voorbaat te weren uit beroepen en functies waarin met dergelijke stoffen wordt gewerkt. Hoewel dergelijke wetgeving enerzijds een beschermend karakter heeft, kan het bestaan ervan anderzijds ook belemmerend werken op de mogelijkheden van vrouwen bepaalde beroepen uit te oefenen.

Zoals in de jaren tachtig is gebleken, kan de overheid ook door haar budgetbeleid bijdragen aan het ontstaan van een aanbodoverschot in bepaalde segmenten van de arbeidsmarkt. Bezuinigingen in het onderwijs en de gezondheidszorg dwongen werkgevers in die sectoren hun arbeidsvraag te reduceren. Gegeven het feit dat ook de lonen feitelijk van overheidswege werden bepaald, resulteerde het aanbodoverschot in dit geval niet in (verdere reële) loondaling, maar in het verdwijnen van arbeidsplaatsen. Als gevolg van het bestaan van 'crowding' werden vrouwen in die tijd dan ook extra zwaar door de werkloosheid getroffen.

4. Operationalisering van de 'crowding'-hypothese

Empirisch onderzoek dat is gericht op het vaststellen van 'crowding'-verschijnselen moet steeds een aantal hindernissen overwinnen. De eerste betreft de afbakening van de te onderscheiden deelmarkten. Weliswaar kennen verschillende landen systematische overzichten van beroepen en beroepsgroepen (zoals voor Nederland de Beroepenclassificatie van het CBS en voor Amerika de Dictionary of Occupational Titles); dat ontslaat de onderzoeker echter niet van het maken van een aantal keuzen. Zo is het van belang de analyse op voldoende gedesaggregeerd niveau te verrichten. Als bijvoorbeeld binnen de categorie 'medische beroepen' geen onderscheid wordt gemaakt tussen medisch specialisten, huisartsen en verpleegkundigen, ontsnapt het feit aan de aandacht dat de eerste subcategorie vooral uit mannen bestaat, terwijl in de subcategorie 'verpleegkundigen' vooral vrouwen werkzaam zijn. Overigens geldt binnen de categorie 'medisch specialisten' weer dat cardiologen vooral mannen zijn, terwijl in de categorie 'kinderartsen' verhoudingsgewijs veel vrouwen werkzaam zijn.

Een tweede kwestie behelst de bepaling van het aantal vrouwen dat in een bepaald beroep werkzaam is. Gelet op de variatie in het totale aantal beroepsbeoefenaren (mannen plus vrouwen) over beroepen, vormt het absolute aantal vrouwen in een beroep geen goede maatstaf. Dit aantal kan immers aanzienlijk zijn zonder dat van 'crowding'-verschijnselen ten nadele van vrouwen sprake is, namelijk in het geval dat ook mannen massaal in dat beroep werkzaam zijn. Waar het om gaat, is de mate waarin vrouwen sterker dan de beroepsbevolking c.q. sterker dan mannen in een (beperkt aantal) beroep(en) geconcentreerd zijn. De meest zuivere maatstaf vormt derhalve de verhouding tussen het percentage van de (werkzame) vrouwelijke beroepsbevolking dat in een bepaald beroep werkzaam is en het aandeel van dat beroep in de totale werkgelegenheid.⁵ Bij gebrek aan geschikte data nemen onderzoekers ook wel hun toevlucht tot het aantal vrouwen als percentage van de beroepsbeoefenaren in een beroep als indicator van 'crowding'. In feite meet deze indicator echter niet de mate waarin vrouwen in een bepaald beroep zitten 'gevangen', maar veeleer de mate waarin een beroep als 'vrou-

Tabel 2: Resultaten van de multiële regressieanalyse ter verklaring van de logaritme van het netto uurloon voor mannen en vrouwen met de absolute concentratiegraad van vrouwen

Variabele	Totaal (n=4809)		Vrouwen (n=1967)		Mannen (n=2842)	
	Beta	t	Beta	t	Beta	t
<i>Beroepsvariabelen</i>						
Absolute concentratiegraad vrouwen	-0,09	-5,04**	-0,14	-5,77**	-0,02	-1,06
Door mannen gedomineerd beroep (<30% vrouw, referentiecategorie)	-	-	-	-	-	-
Neutraal beroep (30-50% vrouw)	0,01	0,83	0,03	1,01	-0,01	-0,43
Door vrouwen gedomineerd beroep (>50% vrouw)	-0,03	-1,61*	0,00	0,03	-0,06	-2,56**
<i>Organisatievariabelen</i>						
Overheidsorganisatie	0,09	6,77**	0,11	4,99**	0,08	4,88**
<i>'Human capital'-variabelen</i>						
Opleidingsniveau	0,32	25,18**	0,27	12,73**	0,34	21,47**
Ervaring	0,12	8,29**	0,25	10,34**	0,04	1,81*
Leiding geven	0,13	10,46**	0,09	4,34**	0,14	9,31**
Vast dienstverband	0,17	13,70**	0,16	7,49**	0,17	10,56**
<i>Individuele variabelen</i>						
Vrouw	-0,09	-5,93**				
Leeftijd	0,30	20,69**	0,17	7,48**	0,41	20,74**
Constante (b)	1,68	55,27**	1,88	36,64**	1,51	40,10**
R ²	0,43		0,35		0,45	

* = $p < 0,05$; ** = $p < 0,01$.

wenberoep' of als 'mannenberoep' kan worden gekenschetst. In het perspectief van onderzoek naar de relatie met beloningsverschillen is dan primair sprake van een toets van de 'wet van Sullerot' (Sullerot, 1979), die stelt dat naarmate een beroep een groter aandeel vrouwen kent de maatschappelijke status en – in het spoor daarvan – de beloning van dat beroep lager zal zijn.⁶

Ten slotte dient te worden bedacht dat het bij 'crowding'-effecten op de beloning gaat om de mate waarin een aanbodoverschot in een bepaald beroep de productiviteit drukt onder het 'normale' niveau dat zonder dat aanbodoverschot zou worden gerealiseerd. Dat betekent dat – net als bijvoorbeeld in onderzoek naar de effecten van discriminatie op de beloning van vrouwen – tevens rekening moet worden gehouden met de factoren die de 'normale' beloning bepalen, zoals de 'human capital'-variabelen opleiding en ervaring.

Tabel 3: Resultaten van de multiële regressieanalyse ter verklaring van de logaritme van het netto uurloon voor mannen en vrouwen met de relatieve concentratiegraad van vrouwen

Variabele	Totaal (n=4809)		Vrouwen (n=1967)		Mannen (n=2842)	
	Beta	t	Beta	t	Beta	t
<i>Beroepsvariabelen</i>						
Relatieve concentratiegraad vrouwen	-0,13	-0,28	-0,21	-3,23**	0,07	1,39
Door mannen gedomineerd beroep (<30% vrouw, referentiecategorie)	-	-	-	-	-	-
Neutraal beroep (30-50% vrouw)	-0,00	-0,13	0,08	2,22**	-0,04	-1,63*
Door vrouwen gedomineerd beroep (>50% vrouw)	-0,09	-1,85*	0,15	1,90*	-0,14	-3,03**
<i>Organisatievariabelen</i>						
Overheidsorganisatie	0,10	8,02**	0,13	6,10**	0,08	5,20**
<i>'Human capital'-variabelen</i>						
Opleidingsniveau	0,33	26,29**	0,29	13,29**	0,34	21,67**
Ervaring	0,13	8,30**	0,25	10,23**	0,04	1,86*
Leiding geven	0,13	10,31**	0,09	4,23**	0,14	9,17**
Type dienstverband	0,17	13,60**	0,15	7,30**	0,17	10,60**
<i>Individuele variabelen</i>						
Vrouw	-0,09	-5,82**				
Leeftijd	0,30	20,75**	0,17	7,35**	0,41	20,75**
Constante (b)	1,66	53,41**	1,90	33,38**	1,50	39,69**
R ²	0,43		0,35		0,45	

* = $p < 0,05$; ** = $p < 0,01$.

5. Data

Om de gestelde vragen te beantwoorden wordt gebruikgemaakt van een golf van het databestand 'Sociaal-Economisch Panelonderzoek' van het Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS, 1996). Wij maken gebruik van het bestand uit 1996, dat gegevens over ongeveer 12.000 personen bevat, verdeeld over circa 5000 huishoudens. Voor de analyses in dit artikel worden alleen gegevens van personen uit de beroepsbevolking gebruikt, van wie zowel het beroep als het uurloon bekend is. Omdat voor een groot deel van de respondenten met name loongegevens ontbreken, bevat het resulterende bestand gegevens over in totaal 4809 respondenten, van wie 1967 vrouwen en 2842 mannen. Dit komt neer op ongeveer één persoon per onder-vraagd huishouden. Het bestand bevat gegevens over de sociaal-economische situatie van zowel het huishouden als de individuele respondenten.

De afhankelijke variabele in de multiële regressieanalyses is de logaritme van het netto uurloon. De mate van 'crowding' van een beroep is gemeten met gegevens uit de Enquête Beroepsbevolking 1996 (EBB, CBS), net als het aandeel vrouwen in een beroep.⁷ De Enquête

Beroepsbevolking bevat informatie over demografische en arbeidsmarktkenmerken van bijna 100.000 respondenten. Inkomensgegevens vormen géén onderdeel van de EBB.

De variabele die in de analyses centraal zal staan is de relatieve concentratiegraad van vrouwen in een beroep. Deze beroepsvariabele is berekend in enkele stappen. Eerst is het aantal vrouwen in een beroep gerelateerd aan het totaal aantal vrouwen in de beroepsbevolking. Dit is de absolute concentratiegraad van vrouwen. Deze absolute concentratiegraad van vrouwen hebben we vervolgens gedeeld door de absolute concentratiegraad van alle werkzame personen: dit is het aantal personen in een beroep gerelateerd aan het totaal aantal personen in de beroepsbevolking. Met deze deling is de relatieve concentratiegraad van vrouwen in beroepen berekend: de mate van concentratie van de vrouwelijke beroepsbevolking in een beroep, gerelateerd aan de omvang van dat beroep.

Een andere beroepsvariabele is het aandeel vrouwen in een beroep. Deze variabele wordt in de analyses opgenomen om de Wet van Sullerot te toetsen. De variabele is zeer scheef verdeeld naar de twee uiteinden: het merendeel van de beroepen heeft een heel groot dan wel een heel klein aandeel vrouwelijke beroepsbeoefenaren. Daarom is deze variabele geoperationaliseerd met twee dummyvariabelen: een variabele 'neutraal beroep' en een variabele 'door vrouwen gedomineerd beroep'. De dummyvariabele voor een 'neutraal' beroep heeft de score één wanneer in het beroep meer dan 30% en minder dan 50% vrouwen werken. Deze definitie is gebaseerd op de samenstelling van de Nederlandse beroepsbevolking, waarvan ongeveer 40% vrouw is. De dummyvariabele voor een door vrouwen gedomineerd beroep heeft de score één wanneer in het beroep meer dan 50% vrouwen werken. Wanneer deze twee dummyvariabelen in de analyses worden meegenomen, bestaat de referentiecategorie uit door mannen gedomineerde beroepen waarin minder dan 30% vrouwen werkzaam is.

Verder worden in de analyses een aantal individuele en organisatiekenmerken als controlevariabelen toegevoegd. Een organisatiekenmerk is de dummyvariabele 'overheid', waarop de waarde 1 wordt gescoord wanneer de respondent bij de overheid werkzaam is. Een andere op zich relevante organisatievariabele is 'de omvang van de organisatie', maar deze kan niet in de analyses worden meegenomen vanwege te veel ontbrekende waarden. Als individuele variabelen zijn opgenomen: ervaring in jaren, een dummyvariabele voor leiding geven (waarbij de score 1 staat voor het leiding geven aan minimaal één ondergeschikte), een dummy voor het hebben van een vast dienstverband, het opleidingsniveau (waarbij de eerste digit van de soicode van het CBS is gebruikt, die het algemene opleidingsniveau aanduidt), leeftijd (in jaren) en – in de analyse voor mannen en vrouwen samen – sekse (een dummy met de waarde één als de respondent vrouw is).

Om onze vragen te beantwoorden, maken we gebruik van multiële regressieanalyses. Omdat in eerder onderzoek naar de 'crowding'-hypothese vaak de absolute concentratiegraad als operationalisatie is gebruikt, worden er in dit artikel twee modellen geschat: één met de absolute concentratiegraad van vrouwen als centrale onafhankelijke variabele, en één met de relatieve concentratiegraad als centrale onafhankelijke variabele. Deze modellen worden geschat voor de totale groep respondenten, en voor mannen en vrouwen apart.

6. Resultaten

Om te kijken in hoeverre de mate van 'crowding' van een beroep bijdraagt aan de verklaring van lonen van mannen en vrouwen, hebben we in eerste instantie een model geschat waarin we kijken naar het effect van de absolute concentratiegraad van vrouwen in een beroep op de logaritme van het netto uurloon. Het model wordt weergegeven in tabel 2 voor zowel de totale groep respondenten, als voor de mannen en vrouwen apart.

Het effect van de absolute concentratiegraad van vrouwen in een beroep op de logaritme van het netto uurloon is, zoals verwacht, negatief voor zowel de totale groep als voor de vrouwelijke respondenten. Dus: hoe hoger het percentage van de totale vrouwelijke beroepsbevolking in een beroep, des te lager het netto uurloon. In het model voor mannen is het effect van de absolute concentratiegraad van vrouwen in een beroep net niet significant, maar wel negatief. Verder is een opvallend resultaat dat jaren werkervaring in het model voor vrouwen een veel groter effect op het netto uurloon heeft dan in het model voor mannen: de *Beta* voor de variabele 'jaren werkervaring' is bij het model voor vrouwen 0,25, terwijl de *Beta* voor mannen 0,04 is. Ervaring blijkt dus bij de totstandkoming van het loon van vrouwen een (veel) grotere rol te spelen dan bij mannen. Bij leeftijd zien we min of meer het spiegelbeeld hiervan. Een ander opvallend resultaat is dat mannen in numeriek door vrouwen gedomineerde beroepen significant lagere lonen verdienen dan mannen in numeriek door mannen gedomineerde beroepen: de *Beta* voor de dummy 'vrouwenberoep' is in het model mannen -0,06, en significant op 5%-niveau. In het model voor vrouwen heeft deze variabele geen significant effect op het netto uurloon.

Naast het model met de absolute concentratiegraad als centrale onafhankelijke variabele, is – zoals aangekondigd – ook een model geschat met de relatieve concentratiegraad van vrouwen in een beroep. De relatieve concentratiegraad is een betere maat voor de concentratiegraad van vrouwen in een beroep, omdat de absolute concentratiegraad de concentratie van de vrouwelijke beroepsbevolking in een beroep meet zonder rekening te houden met de beroepsomvang. In tabel 3 staan de resultaten van de multiële regressieanalyses ter verklaring van de logaritme van het netto uurloon met deze maat van de concentratiegraad als centrale onafhankelijke variabele.

De resultaten zijn vergelijkbaar met die van het model met de absolute concentratiegraad: opnieuw wordt een significant negatief effect van de concentratiegraad van vrouwen gevonden op het netto uurloon voor vrouwen. Dit betekent dat naarmate de concentratiegraad van vrouwen in een beroep groter is, het netto uurloon van vrouwen lager is. Bij de analyse voor mannen wordt echter geen effect gevonden: voor hen is er geen invloed van de relatieve concentratiegraad van vrouwen in een beroep op het netto uurloon.

In het model voor mannen heeft het aandeel vrouwen in een beroep echter wel een significant negatief effect op het netto uurloon: zowel de *Beta* voor de dummyvariabele 'neutraal beroep' als voor de dummyvariabele 'door vrouwen gedomineerd beroep' zijn in het model voor mannen significant negatief. Dus: mannen in een mannenberoep verdienen hogere netto uurlonen dan mannen in neutrale respectievelijk door vrouwen gedomineerde beroepen. Een

dergelijke negatieve invloed van het werken in een vrouwenberoep op het loon blijkt niet aanwezig voor vrouwen. Gezien het sterk significante effect van geslacht in het totaalmodel, waaruit blijkt dat vrouwen significant lagere lonen verdienen dan mannen, lijkt het erop dat vrouwen zich in alle beroepen aan de onderkant van de loonverdeling bevinden, terwijl mannen in 'vrouwenberoepen' qua loon een ongunstiger positie hebben dan mannen in 'mannenberoepen'. Dit is wellicht te verklaren doordat in vrouwenberoepen het hoogst haalbare loon voor mannen lager is dan het hoogst haalbare loon voor mannen in mannenberoepen. Deze resultaten zijn vergelijkbaar met die van Baker en Fortin (1999). Zij hebben met behulp van gegevens van 39310 Canadese mannen en vrouwen in 1987 en van 32607 in 1988 onderzoek gedaan naar de invloed van het aandeel vrouwen in een beroep op het uurloon. In de regressieanalyses vonden zij voor mannen een sterk negatief effect van het aandeel vrouwen in een beroep op hun uurloon, terwijl dezelfde variabele geen effect had op het uurloon van vrouwen. Bij nadere bestudering van de data bleek dat vrouwen in alle beroepen lagere uurlonen verdienen dan mannen, en dat het loonverschil in het voordeel van mannen het grootst is in mannenberoepen. Dit kan verklaren waarom voor vrouwen geen negatief effect wordt gevonden van het aandeel vrouwen in een beroep, terwijl voor mannen wel een dergelijk negatief effect wordt gevonden.

Een vergelijking van de verklaringskracht van de twee geschatte modellen toont dat het voor de verklaring van de netto uurlonen van werknemers weinig verschil maakt of de absolute of relatieve concentratiegraad in de analyse wordt meegenomen. In beide gevallen vindt de 'crowding'-hypothese bevestiging. De hypothese van Sullerot vindt eveneens in beide modellen bevestiging voor mannen. Dit is voor vrouwen niet het geval.

7. Conclusies en discussie

Geconcludeerd kan worden dat vrouwen in Nederland geconcentreerd in een beperkt aantal beroepen werkzaam zijn: 'crowding' karakteriseert de vrouwelijke deelname aan de huidige Nederlandse arbeidsmarkt. Heeft dit 'crowding'-verschijnsel invloed op de beloningsniveaus van beroepen en daarmee van individuen? Een opvallend resultaat is dat de concentratiegraad van vrouwen als indicator van de mate van 'crowding' een negatieve invloed uitoefent op het loon van vrouwen. Het feit dat vrouwen relatief sterk geconcentreerd zijn in een beperkt segment van de arbeidsmarkt drukt hun lonen neerwaarts. De relatie tussen de concentratiegraad van vrouwen en beloningsniveau geldt zowel wanneer de concentratiegraad van vrouwen absoluut is berekend, als wanneer er wordt uitgegaan van het relatieve aandeel van vrouwen. In dat laatste geval wordt met de omvang van het beroep rekening gehouden.

We zien echter dat de lonen van mannen niet worden beïnvloed door de concentratiegraad van vrouwen. De 'crowding' van vrouwen heeft dus geen invloed op het loon van mannen. We zien echter wel dat het voor het loon van mannen ongunstig is om in een vrouwenberoep werkzaam te zijn: mannen die in een vrouwenberoep werkzaam zijn, verdienen – bij constant houden van individuele kwalificaties – minder dan mannen die werkzaam zijn in

een beroep dat door mannen wordt gedomineerd. Mannen betalen dus een prijs voor het werkzaam zijn in vrouwenberoepen. Vrouwen blijken hiervoor geen prijs te betalen: er gaat geen invloed uit van het werken in een vrouwenberoep op het loon van vrouwen. We hebben gezien dat vrouwen wel een prijs betalen voor hun concentratie in een beperkt aantal beroepen. Daarnaast laat de analyse zien dat, bij constant houden van zowel individuele als beroepskenmerken, het feit of men man of vrouw is nog een eigen invloed op het beloningsniveau heeft. Vrouwen verdienen in alle beroepen significant lagere lonen dan mannen.

Het beroep doet er dus toe, wanneer men lonen van mensen wil verklaren en voorspellen. Daarnaast zijn er de bekende andere, individuele, kenmerken die een belangrijke invloed op het beloningsniveau blijken te hebben. Daarbij geldt dat gemiddeld gesproken mannen hun via onderwijs verworven *human capital* beter te gelde weten te maken dan vrouwen. Voor vrouwen is het aantal jaren werkervaring van groter belang voor hun beloningsniveau dan voor mannen. Bij mannen speelt leeftijd een veel sterkere rol. Naarmate mannen ouder worden verdienen ze meer. Bij vrouwen is die relatie veel minder duidelijk. Deels is dit toe te schrijven aan het feit dat loopbanen in vrouwenberoepen vaak een relatief vlakke lijn kennen, waar weinig promotiemogelijkheden voorhanden zijn. Deels kan dit verschil in werking van leeftijd en ervaring nog worden teruggevoerd op loopbaanonderbrekingen, dan wel latere herintredingen van vrouwen op de arbeidsmarkt. De meeste mannen kennen ononderbroken loopbanen.

In paragraaf twee kwam aan de orde dat overheidsbeleid en wetgeving kunnen bijdragen aan het ontstaan van 'crowding'-verschijnselen. Uiteraard kan overheidsbeleid ook worden ingezet om 'crowding' tegen te gaan. Daarbij valt te denken aan antidiscriminatiewetgeving en beleid gericht op de handhaving daarvan. Ook wetgeving en beleid dat vrouwen minder afhankelijk maakt van de 'gunsten' van hun werkgever, kan dit effect hebben. Bij dit laatste gaat het bijvoorbeeld om de plicht voor werkgevers om werknemers verlof, zoals ouderschapsverlof of kortdurend zorgverlof, toe te kennen of hun toe te staan in deeltijd te werken. Dit laatste conform de op één juli 2000 in Nederland van kracht geworden wetgeving. Het toekennen van dergelijke rechten brengt wel het gevaar met zich mee dat werkgevers hieraan een nieuwe vorm van 'risicoselectie' verbinden. Als mannen – zoals bij ouderschapsverlof (zie Spaans e.a., 1994) – nauwelijks verlof opnemen en vrouwen dit massaal doen, kan dat voor werkgevers een overweging zijn geen vrouwen aan te stellen, zoals ook 'het risico van zwangerschap' voor werkgevers een – inmiddels verboden – grond kan zijn voor het niet aanstellen van vrouwen. Bij het toekennen van dergelijke rechten door de overheid is het dan ook van belang enerzijds te bewerkstelligen dat mannen en vrouwen daar in min of meer gelijke mate gebruik van maken. Anderzijds dient te worden bewaakt dat het potentieel gebruik van dergelijke rechten geen instrument wordt voor 'selectie aan de poort' door werkgevers. Op langere termijn lijken vrouwen vooral en veeleer gebaat bij verbreding van hun beroepsperspectieven door een minder traditionele oriëntatie op sectoren als onderwijs, cultuur en zorg (zie o.a. Emancipatieraad, 1995, 1997). Vrouwen dienen zich als het ware breed inzetbaar te maken. Ook daarbij kan de overheid een stimulerende rol vervullen.

Noten

1. Judith de Ruijter werkt als assistent-in-opleiding aan de Erasmus Universiteit Rotterdam en doet onderzoek naar loonverschillen tussen mannen- en vrouwenberoepen. Als externe aio is zij verbonden aan de onderzoeksschool ICS. Anneke van Doorne-Huiskes is sinds 1991 hoogleraar Emancipatieonderzoek aan de Erasmus Universiteit Rotterdam. Daarnaast is zij als zelfstandig adviseur werkzaam op het gebied van organisatieonderzoek en advies. Van 1988 tot 1993 was zij bijzonder hoogleraar Vrouwenstudies in arbeidsorganisaties aan de Landbouw Universiteit Wageningen. Haar onderzoek richt zich onder meer op loopbanen, beloningsverhoudingen tussen de seksen, arbeid/zorg-arrangementen in relatie tot verzorgingsstaten en 'mainstreaming' van 'gender' in algemene beleidsvraagstukken. Joop Schippers is als hoogleraar Arbeids- en Emancipatie-economie verbonden aan het Economisch Instituut/Centrum voor Interdisciplinair Onderzoek van Arbeidsmarkt- en Verdelingsvraagstukken (CIAV) van de Universiteit Utrecht. Behalve over beloningsverschillen publiceerde hij eerder over diverse aspecten van de ongelijkheid tussen mannen en vrouwen op de arbeidsmarkt, over discriminatie, over flexibilisering, kinderopvang en belastingen. De auteurs willen het ICS Data Archief aan de Faculteit Sociale Wetenschappen, Universiteit Utrecht, bedanken voor het ter beschikking stellen van de databestanden. Correspondentieadres: Judith de Ruijter, EUR, Sociologie, Burg. Oudlaan 50, 3062 PA Rotterdam, tel.: 010-4082390, e-mail: deRuyter@fsw.eur.nl.
2. Als een gegeven hoeveelheid kapitaal gecombineerd wordt met een toenemend aantal arbeidskrachten zal de gemiddelde arbeidsproductiviteit vanaf een bepaald punt gaandeweg afnemen (volgens de inzet van steeds meer arbeidskrachten op een afgebakend stuk landbouwgrond). In een dynamische context kan dit punt ook als volgt worden geformuleerd. In een sector waar het arbeidsaanbod overvloedig is, wordt arbeid in verhouding tot kapitaal goedkoper dan in een sector met een beperkt arbeidsaanbod. In de sector met goedkope arbeid zal gekozen worden voor een minder kapitaalintensieve productiewijze en resulteert een lagere arbeidsproductiviteit dan in een meer kapitaalintensieve sector.
3. Zoals onder andere bleek uit een recent onderzoek van de FNV. Zie NRC Handelsblad, 29 juni 2000.
4. Al in 1978 vonden Brito en Junsenius voor de Verenigde Staten empirische steun voor de hypothese dat de geplande gezinsgrootte van invloed is op de beroepskeuze van vrouwen.
5. Het uitsluitend in de analyse opnemen van het percentage van de vrouwelijke beroepsbevolking dat in een bepaald beroep werkzaam is, zegt als zodanig niets, tenzij op voorhand bekend is dat voor de indeling in beroepen een classificatie in beroepscategorieën van min of meer gelijke omvang is gebruikt.
6. Overigens wijst empirisch onderzoek voor Nederland erop dat beloning en maatschappelijke status gemeten aan beroepsprestige niet parallel lopen. Plantenga e.a. (1990) hebben laten zien dat het gemiddelde beroepsprestige van vrouwen niet sterk afwijkt van dat van mannen, zij het dat de verdeling voor mannen en vrouwen wel sterk verschilde, terwijl dat ten aanzien van de beloning wel het geval is.
7. Het doel van de Enquête Beroepsbevolking is om informatie over de ontwikkelingen op arbeidsmarkt te verzamelen. De EBB is een 1%-steekproef onder personen woonachtig in Nederland met uitzondering van de institutionele bevolking. De steekproef is een gestratificeerde meertrapssteekproef: adressen die voorkomen in de registratie van de arbeidsbureaus hebben een grotere kans om in de steekproef te vallen dan de overige adressen. Indien iemand niet in de gelegenheid is om voor zichzelf te antwoorden, mag een ander lid van het huishouden dit doen ('proxy-interview'). Bij circa 36 procent van de individuen over wie gegevens werden verkregen, heeft een ander lid van het huishouden deze verstrekt; dit is overwegend de echtgeno(o)t(e) of vaste partner.

Literatuur

- Baker, M. & Fortin, N.M. (1999). *Occupational gender composition and wages in Canada: 1987-1988*. NBER Working Paper 7371.
- Becker, G.S. (1957). *The economics of discrimination*. Chicago: University of Chicago Press.
- Bergmann, B. (1971). The effect on white incomes of discrimination in employment. *Journal of Political Economy*, 79, 294-313.

- Bergmann, B. (1974). Occupational segregation, wages and profits when employers discriminate by race or sex. *Eastern Economic Journal*, 1, 2-3.
- Brito, P.K. & Jusenius, C.L. (1978). *Career aspirations of young women: Factors underlying choice of typically male or female occupations*. Proceedings of the American Statistical Association (Social Statistics Session), pp. 50-59.
- CBS (1996). *Enquête Beroepsbevolking*. Voorburg/Heerlen: Centraal Bureau voor de Statistiek.
- CBS (1996). *Sociaal Economisch Panelonderzoek*. Voorburg/Heerlen: Centraal Bureau voor de Statistiek.
- Doorne-Huiskes, J. van (1995). The comparable worth strategy. In J. van Doorne-Huiskes, J. van Hoof & E. Roelofs (red.). *Women and the European labour markets* (pp. 203-216). London: Paul Chapman Publishing.
- Edgeworth, F.Y. (1922). Equal pay to men and women for equal work, *Economic Journal* 32, 431-457.
- Emancipatieraad (1995). *Meisjes en jongens, zelfstandig nu en in de toekomst*. Den Haag: Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid.
- Emancipatieraad (1997). *Maatschappelijk zelfstandig met hoger onderwijs*. Den Haag: Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid.
- Faber, F., Doorne-Huiskes, J. van & Schuur, W. van (1995). De Beroepssegregatie Tussen Mannen en Vrouwen in Nederland Opnieuw in Kaart Gebracht veranderingen in de seksesamenstelling van de beroepen in Nederland tussen 1971 en 1989. *Mens & Maatschappij* 70, 243-260.
- Hakim, C. (1995). Five feminist myths about women's employment. *British Journal of Sociology*, 46, 429-455.
- Hansen, B. (1970). *General equilibrium systems*. New York: McGraw-Hill.
- Mertens, N. (1998). Women's wage rates and the timing of children: A simultaneous analysis. *The Netherlands Journal of Social Sciences*, 34, 61-77.
- Olde, C. de & Slinkman, E. (1999). *Het glazen plafond: Een inventarisatie van cijfers, literatuur en onderzoek met betrekking tot de doorstroom van vrouwen naar de top*. 's-Gravenhage: Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid.
- Plantenga, J., Schippers, J.J. & Siegers, J.J. (1990). Een afwijkend patroon? Een vergelijkend onderzoek naar participatie en segregatie op de arbeidsmarkt in Nederland en Bondsrepubliek Duitsland, 1960-1985. *Mens & Maatschappij*, 65, 337-354.
- Sanders, K. (1991). *Vrouwelijke Pioniers. Vrouwen en mannen met een 'mannelijke' hogere beroepsopleiding aan het begin van hun loopbaan*. Rijksuniversiteit Groningen: Dissertatie.
- Schippers, J.J. (1987). *Beloningsverschillen tussen mannen en vrouwen: Een economische analyse*. Groningen: Wolters-Noordhoff.
- Schippers, J.J. & Siegers, J.J. (1988). Beloningsverschillen tussen mannen en vrouwen in Nederland. *Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken*, 4, 34-46.
- Sloep, M.J. (1996). *Het primaat van het mannenbolwerk: Emancipatie in cao-onderhandelingen*. Den Haag: Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid.
- Spaans, J. & Werf, C. van der (1994). *Evaluatie van de Wet op het Ouderschapsverlof*. Den Haag: VUGA, Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid.
- Sullerot, E. (1979). *Histoire et sociologie du travail féminin*. Nijmegen: SUN.