

Beloningsverschillen tussen mannen en vrouwen in Nederland

Een belangrijk deel van de tussen mannen en vrouwen bestaande ongelijkheid in de samenleving is gekoppeld aan ongelijkheid op de arbeidsmarkt. Het streven deze ongelijkheid op de arbeidsmarkt te verminderen, vormt een van de doelstellingen van het overheidsbeleid. Voor het formuleren van beleid dat een bijdrage kan leveren aan de vermindering van ongelijkheid is inzicht gewenst in de aard en omvang van de feitelijk bestaande ongelijkheid. Deze manifesteert zich onder andere via beloningsverschillen tussen mannen en vrouwen. Deze vormen het onderwerp van dit artikel. Ter verklaring van oorzaken en achtergronden van het bestaan van ongelijkheid wordt een aantal arbeidsmarkttheorieën (de human capital-theorie, de theorie van de gesegmenteerde arbeidsmarkt, de 'job queue'-theorie, discriminatietheorieën) gepresenteerd. Vervolgens wordt gedemonstreerd hoe verschillende van deze theorieën kunnen worden gebruikt voor empirisch onderzoek naar het bestaan van beloningsverschillen op basis van Nederlandse data.

In de eerste paragraaf wordt een overzicht gegeven van de voornaamste arbeidsmarkttheorieën. Daarbij komen onder andere de human capital-theorie en enkele discriminatietheorieën aan de orde. Nadat de onderscheiden economische theorieën uiteengezet zijn, wordt in de volgende paragraaf verslag gedaan van empirisch onderzoek dat de afgelopen jaren met deze theorieën als uitgangspunt verricht is. Het onderzoek heeft betrekking op data voor Nederland, afkomstig uit verschillende databestanden.

Arbeidsmarkttheorieën ter verklaring van beloningsverschillen tussen mannen en vrouwen: een overzicht

Inleiding

In het kader van het in deze paragraaf te geven overzicht van de belangrijkste arbeidsmarkttheorieën wordt nagegaan in hoeverre de onderscheiden theorieën een verklaring kunnen bieden voor het (voort)bestaan van beloningsverschillen tus-

sen mannen en vrouwen. De theorieën worden in drie rubrieken gegroepeerd:

1. theorieën die de aanbodzijde van de arbeidsmarkt centraal stellen;
2. theorieën die de vraagzijde van de markt centraal stellen; en
3. theorieën die de nadruk leggen op de interactie tussen vraag- en aanbodfactoren bij het verklaren van beloningsverschillen (zie voor een meer uitgebreide bespreking Schippers, 1987, hoofdstuk II).

In de eerste rubriek hoort de theorie van het arbeidsaanbod thuis. Deze gaat na welke factoren een verklaring bieden voor het verschil in arbeidsmarktparticipatie tussen mannen en vrouwen over de levenscyclus. Ook behoort tot deze rubriek de theorie die de beloning van werknemers koppelt aan de voorraad menselijk kapitaal. Deze theorie komt in de tweede paragraaf aan de orde. In de tweede rubriek passen onder meer de verschillende discriminatietheorieën zoals die in de loop der jaren met name in de Verenigde Staten tot ontwikkeling zijn gekomen. De derde paragraaf is voor een bespreking van deze theorieën ingeruimd. Verder behoort tot deze tweede rubriek de 'job competition'-theorie die ontwikkeld is door Thurow (1975). Tot de derde rubriek behoren theorieën die de segmentering van de arbeidsmarkt verantwoordelijk houden voor de tussen mannen en vrouwen bestaande ongelijkheid.

* Dr J.J. Siegers en dr. J.J. Schippers zijn verbonden aan het Economisch Instituut/Centrum voor Interdisciplinair Onderzoek van Arbeidsmarkt- en Verdelingsvraagstukken (CIAV) van de Rijksuniversiteit te Utrecht.

Dr J.J. Siegers is tevens verbonden aan het Nederlands Interuniversitair Demografisch Instituut (NIDI) te Den Haag.

Segmenteringstheorieën bieden in het algemeen echter weinig aanknopingspunten voor de verklaring van beloningsverschillen; zij concentreren zich meer op de allocatie van werknemers over beroepen en functies. Tevens behoren in deze rubriek de zogenaamde allocatie- of 'matching'-theorieën thuis, die beloning en allocatie in samenhang bestuderen.

Beloningsverschillen tussen vrouwen en mannen en de investeringen in menselijk kapitaal

Volgens de human capital-theorie kunnen het volgen van een opleiding en het opdoen van ervaring worden beschouwd als het investeren in menselijk kapitaal (zie voor een meer uitgebreide bespreking Schippers, 1987, hoofdstuk III). Evenals de omvang van bedrijfsinvesteringen (mede) afhangt van het rendement dat ermee behaald kan worden, kunnen de investeringen in menselijk kapitaal verondersteld worden af te hangen van het verwachte rendement (zie o.a. Mincer, 1974 en Becker, 1975). Daarenboven zal de omvang van de voorraad menselijk kapitaal waarover een werknemer beschikt op zich weer van invloed zijn op de hoogte van de beloning. Loonvoet en de omvang van de voorraad menselijk kapitaal lijken elkaar dus wederzijds te beïnvloeden.

De human capital-theorie kan worden aangepast voor een verklaring van de loonvoet van vrouwen, die veelal een minder regelmatig arbeidspatroon kennen dan mannen (zie o.a. Mincer en Polachek, 1974). Daartoe behoeft de traditionele loonvergelijking enige amendering, met name waar het betreft het onderscheid tussen de voor en na een onderbreking van de loopbaan opgedane ervaring (Groot, Schippers en Siegers, 1988). Omdat levenslange, full-time participatie voor vrouwen eerder uitzondering dan regel is (en levenslange, full-time participatie ook bij mannen steeds minder voorkomt), wordt de vraag naar de wederzijdse afhankelijkheid tussen beloning en investerings- en participatie- beslissingen steeds dringender. Kon bij de analyse van de beloning van mannen veelal nog voorbijgegaan worden aan de vraag of de geschatte loonvergelijking als structuurvergelijking dan wel herleide-vorm vergelijking moet worden beschouwd, in het kader van een onderzoek naar beloningsverschillen tussen mannen en vrouwen mag deze vraag niet onbesproken blijven (Blinder, 1973; Hill en Stafford, 1977).

Bij empirisch onderzoek wordt — veelal noodgedwongen — soms weinig recht gedaan aan de

theoretische inzichten waarvan deze paragraaf een overzicht geeft. Gebrek aan data maakt bijvoorbeeld vaak een adequate behandeling van componenten van de voorraad menselijk kapitaal als opleiding en ervaring onmogelijk. Daarnaast is veel empirisch onderzoek niet in de eerste plaats onderzoek naar de verklaringswaarde van de human capital-theorie, maar onderzoek gericht op de verklaring van een zo groot mogelijk deel van de variatie in de beloning van een groep werknemers en van het tussen groepen werknemers bestaande verschil in beloning. Andere factoren dan 'pure' human capitalfactoren worden in dat geval ook bij het onderzoek betrokken.

Beloningsverschillen tussen mannen en vrouwen kunnen via regressie-analyse op twee manieren worden geanalyseerd. De simpelste methode behelst het opnemen van een dummy-variable waarmee de sekse van de werknemer wordt aangeduid. Gedetailleerder informatie levert het schatten van afzonderlijke loonvergelijkingen voor mannen en vrouwen. Door het toepassen van een componentenanalyse kan op basis van deze tweede methode worden vastgesteld welk deel van het totale beloningsverschil moet worden toegeschreven aan een verschil in kenmerken en welk deel van het totale verschil in beloning moet worden toegeschreven aan een verschil in de voor mannen en vrouwen geldende beloningsstructuur (Schippers en Siegers, 1986 a).

Ten aanzien van de interpretatie van de resultaten van zo'n componentenanalyse lopen de meningen uiteen. Sommigen bestempelen het niet aan een verschil in kenmerken toe te schrijven beloningsverschil als discriminerend. Anderen kiezen voor een voorzichtiger benadering en benadrukken dat een (belangrijk) deel van het verschil in beloning (nog) onverklaard blijft (bijv. Mincer, 1974, blz. 284).

De belangrijkste vraag die de human capital-theorie derhalve onbeantwoord laat, is in hoeverre beloningsverschillen eenduidig als discriminerend kunnen worden bestempeld. In de volgende paragraaf wordt nagegaan of en in hoeverre 'echte' discriminatietheorieën op dit punt wel uitsluitel bieden.

Discriminatietheorieën¹

Deze paragraaf omvat een bespreking van de hoofdlijnen van de in de literatuur ontwikkelde discriminatietheorieën. Deze theorieën zijn er op gericht te verklaren waarom de tussen mannelijke en vrouwelijke werknemers bestaande loonvoet-

verhoudingen afwijken van de tussen beide groepen bestaande produktiviteitsverhoudingen. In feite betekent dit dat onderzocht wordt waarom tussen mannelijke en vrouwelijke werknemers met een gelijke produktiviteit toch beloningsverschillen kunnen ontstaan c.q. blijven voortbestaan. Ook hier wordt een onderverdeling in categorieën gemaakt. De eerste categorie heeft betrekking op theorieën die uitgaan van discriminatie die voortspruit uit gevoelens van afkeer aan werkgeverszijde of bij collega's van de gediscrimineerde werknemers (Becker, 1957; Arrow, 1972, 1973). Discriminatie is dan een neven-doelstelling naast winst- c.q. inkomensmaximalisatie. De tweede categorie heeft betrekking op theorieën waar discriminatie geen op zichzelf staand doel is, maar een middel voor de werkgever om zijn doelstelling van winstmaximalisatie te realiseren. Hiertoe behoren onder meer de theorie van de monopsonistische arbeidsmarkt (Madden, 1973) en de theorie die statistische discriminatie centraal stelt (Phelps, 1972; Arrow, 1973, blz. 24). Bij beide theorieën wordt een koppeling gelegd met de aanbodzijde van de arbeidsmarkt. Een min of meer apart staande theorie vormt de 'crowding'-theorie, die beloningsverschillen tussen mannen en vrouwen als onderscheiden groepen verklaart uit het feit dat vrouwen in een beperkt aantal beroepen en functies worden samengedrongen (Bergmann, 1971, 1974).

Elk van de onderscheiden theorieën hanteert een andere hypothese om beloningsverschillen (en/of segregatie) te verklaren. Bij de theorie van Becker c.s. is dat de hypothese dat de aanwezigheid c.q. het aantal of het percentage vrouwelijke werknemers binnen de arbeidsorganisatie een argument vormt in de nutsfunctie van werkgevers, collega-werknemers of consumenten. Op deze wijze ontstaat er een 'trade-off' tussen dit argument (in feite: de doelstelling om zo min mogelijk vrouwelijke werknemers in de arbeidsorganisatie op te nemen) en andere (de gewoonlijk in de nutsfunctie opgenomen) argumenten. Met betrekking tot de gedragsbepalende factoren, te weten respectievelijk doelstellingen en restricties, wordt dus ten aanzien van de eerstgenoemde een hypothese geïntroduceerd die afwijkt van die welke in het algemeen binnen het neo-klassieke model gehanteerd wordt.

Zowel bij de theorie die het bestaan van beloningsverschillen koppelt aan de monopsonistische macht van de werkgever als bij de theorie van de statistische discriminatie hebben de wijzigingen

ten opzichte van het standaard neo-klassieke onderzoeksprogramma betrekking op de restricties. Werkgevers streven hun 'normale' doelstelling van winstmaximalisatie na. Bij de theorie met betrekking tot discriminatie en economische macht is er sprake van een monopsonistische arbeidsmarkt. Daar een monopsonistische arbeidsmarktsituatie in de praktijk weinig lijkt voor te komen, wordt hier – mede gelet op de beschikbare ruimte – aan deze theorie verder geen aandacht besteed.

Bij de statistische discriminatietheorie hebben de gewijzigde restricties betrekking op het bestaan van onzekerheid met betrekking tot de (toekomstige) produktiviteit van werknemers. Ook het bestaan van deze onzekerheid en de daaruit voortvloeiende noodzaak zich te baseren op verwachtingen leidt ertoe dat een winstmaximaliserende werkgever beloningsdiscriminatie toe zal passen ten nadele van de werknemers waarvan hij (op grond van zijn ervaringen) verwacht dat deze een lage(re) produktiviteit zullen hebben (dan tot een andere groep behorende werknemers). Dergelijk gedrag kan makkelijk aanleiding geven tot het ontstaan van een vicieuze cirkel. Als vrouwelijke werknemers bij een gegeven hoeveelheid menselijk kapitaal geconfronteerd worden met een lagere beloning dan mannelijke werknemers die over een gelijke voorraad menselijk kapitaal beschikken, zullen zij eerder besluiten de arbeidsmarkt de rug toe te keren (bijvoorbeeld als ten gevolge van de geboorte van kinderen hun reservatieloon stijgt) dan mannen. Voor werkgevers is dit een hernieuwde bevestiging van de reeds bestaande verwachtingen dat de produktiviteit van vrouwen (op langere termijn) lager ligt dan die van mannen. Op analoge wijze kan statistische discriminatie een rol spelen bij de selectie van werknemers voor bedrijfsopleidingen. Deze spelen in veel gevallen een belangrijke rol bij de doorstroming van werknemers naar hogere functie(niveau)s binnen arbeidsorganisaties (Schipper, 1986). Met behulp van deze theorie kan derhalve ook worden verklaard waarom vrouwen slechts in geringe mate doorstromen naar hogere en leidinggevende functies.

De 'crowding'-theorie beschrijft hoe het gedrag van werknemers (of collega-werknemers) voor zover dat leidt tot segregatie indirect kan leiden tot het ontstaan van beloningsverschillen tussen mannen en vrouwen. In dat geval hebben de beloningsverschillen echter geen betrekking op mannelijke en vrouwelijke werknemers met een gelijke produktiviteit, maar leidt het gedrag van werkgevers ertoe dat de produktiviteit van vrouwelijke

werknemers gemiddeld genomen lager uitkomt dan de produktiviteit van mannelijke werknemers.

Gelet op het feit dat met uitzondering van de 'crowing'-theorie elk der in deze paragraaf onderscheiden theorieën een gelijke produktiviteit van mannelijke en vrouwelijke werknemers als uitgangspunt hanteert, moet bij empirisch onderzoek gericht op toetsing van de uit de theorieën af te leiden hypothesen in principe steeds gecorrigeerd worden voor produktiviteitsverschillen. Dit maakt empirisch onderzoek op dit terrein in veel gevallen een gecompliceerde aangelegenheid, daar reeds in de vorige paragraaf bleek, dat aan het schatten van een relatie tussen de loonvoet en produktiviteitsbepalende factoren de nodige problemen verbonden zijn. Empirisch onderzoek naar het bestaan van beloningsdiscriminatie is in de meeste gevallen dan ook onderzoek dat deels betrekking heeft op human capital-factoren als indicatoren van produktiviteit. Toetsing van de onderscheiden discriminatiehypothesen vindt in die gevallen plaats via een analyse die het karakter draagt van een aanvulling op de human capital-theorie.

In de volgende paragraaf zal een aantal empirische analyses op basis van Nederlands datamateriaal worden gepresenteerd, waarin nader op de toetsingsmogelijkheden en de daarbij geldende beperkingen met betrekking tot de uit de onderscheiden discriminatietheorieën af te leiden hypothesen wordt ingegaan.

Empirisch onderzoek naar beloningsverschillen tussen mannen en vrouwen in Nederland

Inleiding

In deze paragraaf worden de resultaten besproken van de voornaamste empirische studies op basis van Nederlandse data, zoals die de afgelopen jaren zijn verricht.² Het betreft hier in alle gevallen onderzoek dat is uitgevoerd door het Economisch Instituut van de Rijksuniversiteit te Utrecht. In de eerste plaats is er het onderzoek dat verricht is op basis van datamateriaal verzameld door de Loontechnische Dienst in het kader van het onderzoek naar de naleving van de Wet gelijk loon voor vrouwen en mannen. In het kader van dit onderzoek wordt niet alleen gekeken naar directe en indirecte beloningsverschillen, maar tevens naar de verdeling van mannen en vrouwen over functieniveaus, de mate waarin werkgevers voor de vervulling van vacatures de voorkeur geven aan mannen

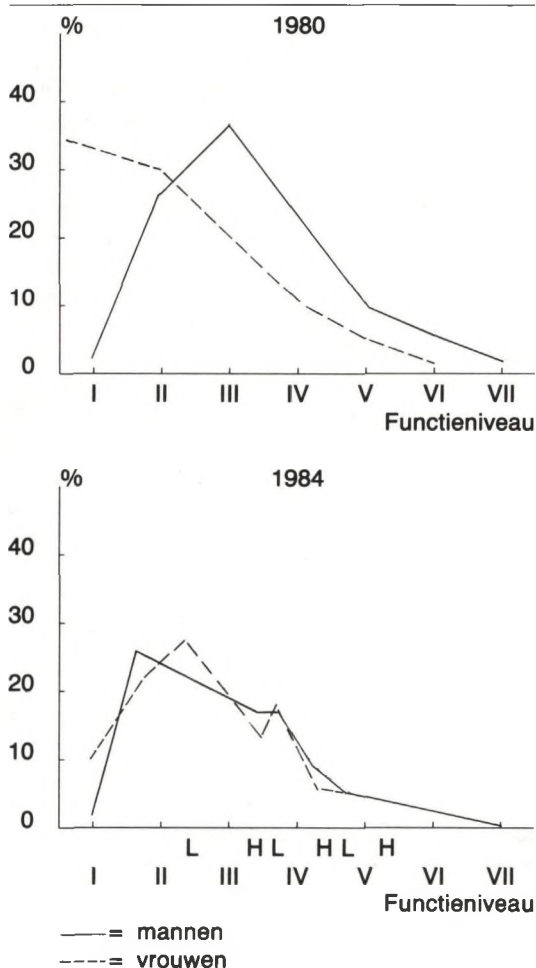
of vrouwen en de motieven die zij hiervoor geven. Directe beloningsverschillen, dat wil zeggen beloningsverschillen tussen mannen en vrouwen in dezelfde functie, blijken een minder belangrijke rol te spelen dan indirecte beloningsverschillen, dat wil zeggen beloningsverschillen tussen mannen en vrouwen die niet in dezelfde functies werkzaam zijn.

Het tweede onderzoek dat wordt besproken, heeft als doel de omvang van in Nederland tussen mannen en vrouwen bestaande beloningsverschillen vast te stellen en – via een componentenanalyse – na te gaan in hoeverre het totale verschil moet worden toegeschreven aan verschillen in de hoeveelheid menselijk kapitaal dan wel aan andere factoren (bijvoorbeeld discriminatie). In het kader van dit onderzoek wordt via het schatten van human capital-loonvergelijkingen nagegaan welke de verklarende waarde is van de human capital-theorie en in hoeverre de verklarende waarde van in de literatuur ontwikkelde varianten hiervan afwijkt. Geconcludeerd wordt dat verschillen in de voorraad menselijk kapitaal waarover mannen en vrouwen beschikken wel een deel, maar lang niet het totaal van alle alle beloningsverschillen kunnen verklaren.

In het derde onderzoek worden elementen uit het eerste en het tweede onderzoek gecombineerd. Nagegaan wordt in hoeverre het totale gemiddelde tussen mannen en vrouwen bestaande beloningsverschil moet worden toegeschreven aan de verdeling van mannen en vrouwen over functieniveaus en in hoeverre dit totale verschil tot stand komt binnen de onderscheiden functieniveaus.

Directe en indirecte beloningverschillen

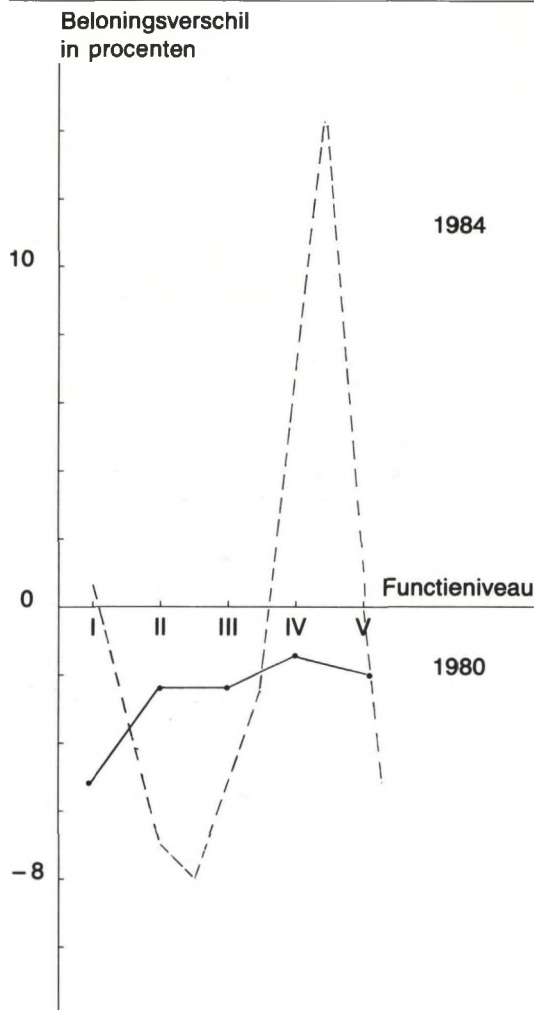
Behalve van directe beloningsverschillen, die ontstaan als mannen en vrouwen een gelijke functie bekleden, maar in die functie geen gelijke beloning ontvangen, kan er ook sprake zijn van indirecte beloningsverschillen. Deze kunnen in de eerste plaats ontstaan wanneer mannen en vrouwen die in een gelijke functie werkzaam zijn en tevens een gelijke beloning ontvangen, in deze functie geen gelijke produktieve prestatie leveren. Een ongelijke produktieve prestatie kan – zoals eerder uiteengezet werd volgens de human capital-theorie ontstaan als werknemers over een ongelijke voorraad menselijk kapitaal beschikken. Volgens de 'matching'- of allocatie-theorieën is bovendien de mate waarin gevraagde en aangeboden kwaliteiten op elkaar aansluiten van invloed op de feitelijke produktiviteit van een werknemer.

Figuur 1. De verdeling van mannen en vrouwen over functieniveaus

Bron: LTD (1982, 1987).

Met de 'job competition'-theorie als uitgangspunt is er in principe geen ruimte voor indirecte beloningsverschillen; de produktiviteit is volgens deze theorie gekoppeld aan de functie en als deze voor twee personen dezelfde is dan verschilt ook hun produktiviteit niet. Volgens de 'matching'- en allocatie-theorieën kunnen indirecte beloningsverschillen dus ook ontstaan als werknemers met gelijke aangeboden kwaliteiten in ongelijke functies worden ingezet.

Eerder onderzoek leverde de conclusie op dat in Nederland met name de indirecte beloningsverschillen een belangrijke rol spelen in het kader van de ongelijkheid tussen mannen en vrouwen op de arbeidsmarkt (Schippers, 1982). Alvorens

Figuur 2. De gemiddelde procentuele afwijking van de feitelijke beloning van vrouwen ten opzichte van de beloning van mannen

Bron: LTD (1982, 1987).

de indirecte verschillen aan de orde te stellen, worden eerst de directe verschillen besproken. In het kader van die besprekingen dient vooraf aandacht te worden geschonken aan de wijze waarop mannen en vrouwen over functies en functieniveaus zijn verdeeld.

De verdeling van werknemers over functieniveaus
Op basis van het streven uitsluitend vergelijkingen van de beloning te maken tussen mannen en vrouwen in gelijke of zoveel mogelijk gelijkwaardige functies verdeelt de LTD de functies van alle

werknemers in de eerste plaats over een achttal functieniveaus.³ Ten aanzien van deze niveaus kan worden opgemerkt dat 'voor de verbale typing van een functieniveau is uitgegaan van de mate van kennis en/of ervaring die voor het betreffende niveau is vereist (cursivering JS/JS), alsmede van de aard van de werkzaamheden' (LTD, 1982, blz. 12-13). Figuur 1 laat de verdeling van mannelijke en vrouwelijke werknemers over functieniveaus zien voor 1980 en 1984.⁴

De figuur geeft aan dat de verdeling van mannen en vrouwen over functieniveaus een zeer ongelijke is. Hoger dan niveau V worden nauwelijks nog vrouwen aangetroffen: het werken in leidinggevende functies is vrijwel uitsluitend voorbehouden aan mannen. Door de onderverdeling van de niveaus III t/m V in 1984 is vergelijking tussen 1980 en 1984 niet goed mogelijk. Wel lijkt bij vrouwen niveau I te zijn leeggelopen. Gelet op de werkgelegenheidsontwikkeling in de betreffende periode lijkt de verklaring hiervoor niet in de eerste plaats te moeten zijn dat vrouwen doorgestroomd zijn naar hogere functieniveaus, maar dat veel vrouwen in het laagste functieniveau hun arbeidsplaats kwijtgeraakt zijn. Logischerwijs neemt dan het relatieve aandeel van vrouwen in de andere functieniveaus toe.

Directe beloningsverschillen

Na het verdelen van de werknemers over functieniveaus, maakt de LTD bij elk der onderzochte bedrijven en instellingen zo mogelijk voor alle functieniveaus per functieniveau een vergelijking van de beloning van een mannelijke werknemer en de beloning van een vrouwelijke werknemer. Hierbij wordt er naar gestreefd een man en een vrouw slechts dan bij zo'n vergelijking te betrekken als zij een functie van (nagenoeg) gelijke waarde vervullen. In figuur 2 zijn per functieniveau weergegeven de gemiddelde procentuele afwijkingen van de feitelijke beloning van vrouwen ten opzichte van die welke mannen ontvangen in functies van 'gelijke waarde', voor a. 1980 en b. 1984.

Voor 1980 bedraagt de gemiddelde afwijking van het loon van vrouwen ten opzichte van dat van mannen -2,8%. Voor 1984 bedraagt dit percentage -5,0%. Voor de gehele periode tussen 1975 (het jaar van invoering van de Wet gelijk loon voor vrouwen en mannen) en 1984 ligt het verschilpercentage in deze orde van grootte.

Motieven voor ongelijke beloning

De Loontechnische Dienst heeft in haar in 1985 gepubliceerde onderzoek ook gevraagd naar de motieven voor het maken van een onderscheid bij de beloning van mannen en vrouwen. Het meest genoemde motief (49%) was een verwijzing naar de functiesoort. Het gaat daarbij om situaties waarin weliswaar sprake is van een gelijk functieniveau (bijvoorbeeld 'eenvoudige werkzaamheden waarvoor enige scholing vereist is'; dit is de voor niveau II gehanteerde omschrijving), maar waarbij de ene werknemer een technische functie en de andere een administratieve functie uitoefent. De LTD wijst er op dat in sommige van deze gevallen sprake is van beloning volgens verschillende cao's. Met een score van 32% behaalt het motief dat verwijst naar de invloed van de situatie op de arbeidsmarkt een tweede plaats. Schaarste zou hier tot een hogere beloning leiden, terwijl een aanbodoverschot aanleiding is voor een lagere beloning. Andere motieven (historische invloeden, part-time dienstverband, kostwinnerschap, e.d.) worden in minder dan 10% van de gevallen genoemd.

Wanneer deze motieven vergeleken worden met de motieven voor het werven van mannen of vrouwen voor een specifieke functie (Schipper, 1987, blz. 156 e.v.) blijken enerzijds enkele overeenkomsten, maar anderzijds ook verschillen te bestaan in de opgegeven motieven. Zo blijkt de aard van het werk ook een belangrijk motief om een man of vrouw aan te stellen. Referenties aan de arbeidsmarktsituatie worden echter niet gemaakt. Wel wordt in sommige gevallen gewezen op voorkeuren bij collega's of 'klanten' voor mannen in bepaalde functies. Dit argument kwam bij de motivering van beloningsverschillen niet naar voren.

Indirecte beloningsverschillen

Op basis van door de Loontechnische Dienst verzamelde gegevens kunnen voor 1980 ook uitspraken gedaan worden over het bestaan van indirecte beloningsverschillen. Terwijl het bij het onderzoek naar directe beloningsverschillen ging om werknemers in een zelfde functie met gelijke produktiviteitskenmerken (in het bijzonder opleiding en ervaring), wordt bij het onderzoek naar indirecte beloningsverschillen gekeken naar de relatie tussen beloning en produktiviteitsbepalende factoren (opnieuw voor werknemers is een zelfde functie). In het LTD-onderzoek werden drie produktiviteitsbepalende factoren onderscheiden:

opleiding, functietijd (d.w.z. ervaring in de op het moment van onderzoek uitgeoefende functie) en diensttijd (d.w.z. totale ervaring bij de werkgever). Naar verwachting verdienen werknemers met meer opleiding of ervaring meer dan werknemers met minder opleiding of ervaring. Tabel 1 bevat een confrontatie van de 'berekende' (verwachte) beloningsverhouding en de feitelijke zoals die uit het LTD-onderzoek over 1980 blijkt.

Tabel 1. De verwachte en de feitelijke beloningsverhouding tussen vrouwen en mannen als functie van de verhouding tussen vrouwen en mannen met betrekking tot een aantal produktiviteitsbepalende factoren

<i>Beloning van vrouwen ten opzichte van die van mannen</i>	<i>Verwachte percentages</i>	<i>Feitelijke percentages</i>
hoger	37,3%	28,3%
gelijk	5,6%	21,1%
lager	42,4%	50,6%
geen uitspraak mogelijk	14,6%	—
Totaal	99,9%	100%

Bron: Schippers (1987), blz. 151.

Uit de tabel blijkt dat voor een kwart van de vrouwen die op grond van opleiding en ervaring meer zouden moeten verdienen dan mannen in een zelfde functie feitelijk geen hogere beloning gevonden wordt. (Het feitelijke cijfer bedraagt 28,3% en ligt daarmee een kwart lager dan het verwachte cijfer dat 37,3% bedraagt.) Evenzo ligt het percentage vrouwen dat feitelijk minder verdient dan mannen in een zelfde functie (50,6%) circa 25% hoger dan het verwachte percentage (42,4%). Hoewel deze cijfers op zich veelzeggend zijn, bieden ze niet de gedetailleerde informatie die kan worden verkregen door het schatten van human capital-loonvergelijkingen. Deze loonvergelijkingen en de informatie die op grond daarvan kan worden verkregen, vormen het onderwerp van de volgende paragrafen.

Beloningsverschillen tussen mannen en vrouwen en human capital-loonvergelijkingen

Zoals in paragraaf 1 werd aangegeven, bestaan er in principe twee mogelijkheden om met behulp van human capital-loonvergelijkingen beloningsverschillen tussen vrouwen en mannen te achterhalen. De eerste behelst het schatten van één

loonvergelijking voor mannen en vrouwen gezamenlijk, waarin opgenomen een dummy-variabele die het onderscheid tussen mannen en vrouwen representeert. De coëfficiënt behorend bij deze variabele geeft het niveauverschil aan tussen het voor mannen en vrouwen geldende loonvoetprofiel. De toepassing van deze analysemethode sluit interactie tussen geslacht en de overige verklarende variabelen uit de loonvergelijking uit. Dat wil zeggen dat op voorhand is verondersteld dat voor mannen en vrouwen het effect van opleiding op beloning even groot is. Behalve ongewenst is het opleggen van deze restrictie aan de uitkomsten van de analyse onnodig. Door de loonvergelijking te schatten voor mannen en vrouwen afzonderlijk kan recht worden gedaan aan een situatie waarin in principe de coëfficiënten van alle verklarende variabelen voor mannen en vrouwen kunnen verschillen. Daarmee wordt het bijvoorbeeld mogelijk na te gaan of het effect van extra ervaring of van het ouder worden voor mannen en vrouwen even groot is.

Gedurende de afgelopen jaren zijn dergelijke loonvergelijkingen geschat op basis van verschillende databestanden. Tussen deze bestanden bestaan verschillen met betrekking tot de erin opgenomen variabelen en met betrekking tot het aantal personen waarvoor data verzameld zijn. Dit bemoeilijkt onderlinge vergelijkingen van de resultaten. In tabel 2 worden enkele van deze loonvergelijkingen weergegeven zoals die zijn geschat op basis van data ontleend aan het Nationaal Programma Arbeidsmarktonderzoek (NPAO) en het Loonstructuuronderzoek 1979 (LSO). In alle gevallen is het bruto uurloon de te verklaren variabele. Bij een analyse van beloningsverschillen tussen vrouwen en mannen geniet het gebruik van uurlonen de voorkeur, omdat week- maand- of jaarlonen mede beïnvloed worden door het aantal gewerkte uren. Tussen vrouwen en mannen bestaan op dit punt aanzienlijke verschillen. Bruto uurlonen geven beter dan netto uurlonen een indicatie omtrent de prijs die de werkgever bereid is voor de diensten van de verschillende werknemers te betalen. Bovendien worden netto lonen mede bepaald door de inrichting van het belasting- en premiestelsel, dat zeker niet steeds sekse-neutraal functioneert. Als verklarende variabelen zijn in alle gevallen enkele grootheden met betrekking tot opleiding en ervaring opgenomen. Dit zijn de specifieke human capital-variabelen. Daarnaast zijn op grond van uiteenlopende motieven ook andere grootheden opgenomen, te weten leeftijd (als

Tabel 2. Regressievergelijkingen ter verklaring van de loonvoet (semi-logaritmische specificatie)

Verklarende variabelen	Regressiecoëfficiënten ^a (t-waarden)			
	NPAO ^b		LSO79 ^c	
	Vrouwen (gehuwd)	Mannen (gehuwd)	Vrouwen	Mannen
Opleiding in effectieve scholingsjaren	0,0546** (5,97)	0,0520** (7,54)		
Lager onderwijs ^d MAVO/LBO			— —0,0330* (-2,31)	— -0,0054 (-0,34)
HAVO/VWO/MBO			0,1798** (10,39)	0,1734** (8,72)
HBO			0,4440** (13,80)	0,4636** (16,21)
Wetenschappelijk onderwijs			0,7920** (13,82)	0,7032** (18,35)
Ervaring bij andere werkgevers	0,0232 (1,81)	0,0254** (2,88)		
Ervaring bij de huidige werkgever	0,0430** (3,46)	0,0265** (3,01)	0,0082** (5,60)	0,0014 (1,41)
Totale ervaring gekwadraterd	-0,0004 (-1,15)	-0,0006** (-3,36)		
Leeftijd	0,0002 (0,05)	0,0138* (2,43)	0,0109** (16,93)	0,0113** (15,44)
Betrokkene volgt of heeft bedrijfs- opleiding gevolgd	0,0728 (1,02)	0,1404** (2,70)		
Betrokkene woont in het westen van Nederland	0,0692 (1,24)	0,0923** (2,70)		
Bedrijfsgrootte:				
— minder dan 25 werknemers ^d			— —	— —
— 25-100 werknemers			0,0342 (1,71)	0,0534* (2,35)
— 100 en meer werknemers			0,1091** (5,76)	0,1223** (5,63)
Full-time betrekking			0,0615** (4,53)	0,0877** (2,94)
Beloning volgens CAO			0,0254 (1,55)	-0,0747** (-4,24)
Constante	1,6599** (10,67)	1,5442** (11,82)	1,9279** (67,94)	2,1243** (51,66)
R ²	0,296	0,299	0,408	0,426
N	124	380	1894	1870

a) ** = significant op 1%-niveau; * = significant op 5%-niveau.

b) CBS/IVA, Nationaal Programma Arbeidsmarktonderzoek 1982.

c) CBS, Loonstruatuuronderzoek 1979.

d) referentiecategorie.

indicator van anciënniteit – een belangrijke factor volgens de 'job competition'-theorie), het gevolgd hebben van een bedrijfsopleiding (deels als indicator van human capital, deels als indicator van het al dan niet bestaan van statistische discriminatie) en de omvang van de arbeidsorganisatie (als indicator voor het segment van de markt waarop een arbeidskracht werkzaam is).

Tabel 2 (zie blz. 41) laat zien dat zowel de human capital-grootheden opleiding en ervaring, als leeftijd in vrijwel alle gevallen een significante bijdrage leveren aan de verklaring van de loonvoet, waarbij een hogere opleiding, meer ervaring en een hogere leeftijd een positieve invloed hebben op de hoogte van de loonvoet. Op basis van de LSO-vergelijkingen kan worden geconcludeerd dat grote bedrijven hun werknemers meer betalen dan kleinere bedrijven, dat full-time werknemers per uur meer verdienen dan part-time werknemers en dat beloning volgens een collectieve arbeidsovereenkomst een negatief effect op de loonvoet heeft. Op basis van de NPAO-vergelijkingen kan worden geconcludeerd dat het volgen van een bedrijfsopleiding een positief effect heeft op de loonvoet. Dit geldt eveneens voor wonen in het westen van Nederland. Deze laatste twee effecten worden overigens uitsluitend gevonden voor mannen. Ten aanzien van de NPAO-vergelijkingen geldt daarnaast dat voor vrouwen geen significante effecten gevonden worden voor leeftijd en twee van de drie ervaringstermen. Uitsluitend het opdoen van extra ervaring bij de huidige werkgever heeft dus het verwachte positieve effect op de loonvoet.

Beloningsverschillen tussen vrouwen en mannen: de relatie tussen allocatie en beloning

In het onderzoek op basis van het door de LTD verzamelde materiaal werd steeds de beloning vergeleken van vrouwen en mannen die werkzaam waren op hetzelfde functieniveau. In de vorige paragraaf werden loonvergelijkingen geschat voor vrouwelijke en mannelijke werknemers ongeacht het functieniveau waarop zij werkzaam waren. Impliciet werd daarbij verondersteld dat functieniveaus als zodanig geen invloed hebben op de hoogte van de beloning die een werknemer ontvangt. Vanuit bijvoorbeeld de 'job competition'-theorie wordt evenwel benadrukt, dat functie of beroep juist wel een grote invloed hebben c.q. bepalend zijn voor de produktiviteit (en daarmee de beloning) van een werknemer. In deze para-

graaf wordt daarom het effect op de beloning (en daarmee op het ontstaan van beloningsverschillen) van de allocatie van werknemers over functieniveaus juist wel expliciet aan de orde gesteld. Eerst wordt onderzocht in hoeverre de allocatie van vrouwen en mannen over functieniveaus verschilt. Het gaat er daarbij niet in de eerste plaats om dat de feitelijke verdeling van vrouwen en mannen over functieniveaus ongelijk is, maar veeleer om de vraag of vrouwelijke en mannelijke werknemers gegeven een aantal (persoons)kenmerken op gelijke of ongelijke functieniveaus werkzaam zijn. In de tweede plaats wordt onderzocht in hoeverre er gegeven de allocatie van werknemers over functieniveaus nog sprake is van beloningsverschillen tussen vrouwen en mannen binnen functieniveaus. Inzicht in het antwoord op de vraag of beloningsverschillen tussen vrouwen en mannen in hoofdzaak tussen of binnen functieniveaus worden gevonden, is relevant voor het van overheidswege te initiëren beleid gericht op het terugdringen van de als ongewenst beschouwde beloningsverschillen.

De in de vorige alinea geformuleerde vraagstelling is onderwerp geweest van onderzoek van Grift c.s. (1987). Op basis van data ontleend aan het Loonstructuuronderzoek 1979 is een multinomiaal logitmodel geschat ter verklaring van de kans dat werknemers werkzaam zijn op een bepaald functieniveau. Aan de hand van de uitkomsten van de schatting van dit model is tabel 3 afgeleid. De eerste regel van de tabel vermeldt de gemiddelde kans die vrouwen en mannen hebben om in een bepaald functieniveau te worden aangetroffen.⁵ De overige regels geven de marginale effecten aan van de betreffende grootheden op de kans dat een werknemer in een bepaald functieniveau wordt aangetroffen.

De kans op een baan in het hoogste functieniveau (niveau V) is in de uitgangssituatie twee maal zo groot voor mannen als voor vrouwen. Voor het laagste functieniveau geldt het tegenovergestelde. De meeste significante effecten worden gevonden voor leeftijd en opleiding. Het algemene patroon is dat een hogere opleiding en een hogere leeftijd er aan bijdragen dat een werknemer in een hoger functieniveau wordt gevonden. Over de hele linie treden deze effecten iets sterker op voor mannen dan voor vrouwen. Opmerkelijk is dat de coëfficiënt voor een hogere beroepsopleiding voor mannen in geen enkel geval en voor vrouwen in alle gevallen significant van nul verschilt. Een

Tabel 3. Het effect van een aantal variabelen op de kans dat een werknemer in een bepaald functieniveau wordt gevonden (marginale effecten in %)^{a b}

	I		II		III		IV		V	
Functieniveau	Vrouwen	Mannen	Vrouwen	Mannen	Vrouwen	Mannen	Vrouwen	Mannen	Vrouwen	Mannen
Referentiesituatie ^c	0,063	0,128	0,096	0,144	0,306	0,359	0,354	0,283	0,181	0,085
Leeftijd	0,030**	0,060**	0,020**	0,020	-0,010	-0,030*	-0,050**	-0,030*	0,010	-0,020**
MAVO/LBO	-0,109**	-0,183**	-0,172**	-0,004	0,256**	0,263**	0,128**	0,024	-0,104**	-0,100**
HAVO/VWO	-0,021	0,070**	0,052**	0,198**	0,464**	0,223**	-0,157**	-0,319**	-0,338**	-0,172**
HBO	0,201**	0,571	0,191**	0,525	0,402**	0,724	-0,405**	-0,391	-0,389**	-1,430
Wetenschappelijk onderwijs	0,820	1,347	0,965	1,061	2,757	2,376	-3,018	-3,692	-1,524	-1,092
Ervaring bij de huidige werkgever	0,010	0,010	0,010	0,030*	0,120**	0,030	-0,050	-0,040	-0,090**	-0,030*
Bedrijfsomvang:										
- 25-100 werknemers	0,032	-0,027	-0,008	0,037	-0,037	-0,101*	0,014	0,031	-0,001	0,059*
- meer dan 100 werknemers	0,049*	-0,049	0,021	0,051	-0,014	-0,079*	-0,034	0,030	-0,022	0,046*
Full time job	0,041**	0,004	0,096**	0,101	0,059*	0,027	-0,080*	-0,029	-0,116**	-0,103**

a) ** = significant op 1%-niveau; * = significant op 5%-niveau.

b) Daar sommige van de geschatte coëfficiënten niet significant verschillen van nul kunnen de berekende kansen kleiner zijn dan nul en groter dan één.

c) In de referentiesituatie is de leeftijd van de man 36,6 jaar, heeft hij lager onderwijs genoten en 8,7 jaar ervaring bij zijn huidige werkgever. Hij werkt in een klein bedrijf (met minder dan 25 werknemers) en heeft een part-time baan. De vrouw in de referentiesituatie is 31,7 jaar, heeft lager onderwijs genoten en heeft 3,9 jaar ervaring bij de huidige werkgever. Zij werkt in een klein bedrijf (met minder dan 25 werknemers) en heeft een part-time baan. Qua leeftijd en ervaring heeft de referentiesituatie betrekking op de gemiddelden voor mannen en vrouwen.

duidelijk aanwijsbare oorzaak hiervoor kon tot dusver niet worden vastgesteld. Het hebben van een full-time baan heeft uitsluitend voor vrouwen een significant positief effect op de hoogte van het functieniveau. Voor mannen bestaat dit effect niet. Dit kan worden geïnterpreteerd als een indicatie voor een gedragslijn bij werkgevers waarbij van vrouwen een extra 'commitment' ten opzichte van de arbeidsmarkt/de arbeidsorganisatie wordt geëist (in de vorm van een full-time dienstverband). Dit 'commitment' vormt een voorwaarde voor toelating tot hogere functieniveaus.

De tweede stap uit het onderzoek van Grift c.s. behelsde de schatting van loonvergelijkingen voor vrouwen en mannen per functieniveau. Met het oog op de beschikbare ruimte worden de uitkomsten van deze schatting hier niet in extenso weergegeven.⁶ De conclusie die op basis van deze tweede stap van de analyse moet worden getrokken, is dat ook na correctie voor de allocatie van vrouwen en mannen over functieniveaus binnen functieniveaus verschillen blijven bestaan tussen vrouwen en mannen. Deze verschillen zijn het grootst binnen de hogere functieniveaus.

Wanneer via een componentenanalyse het totale

beloningsverschil tussen mannen en vrouwen wordt opgesplitst in een verschil voortvloeiend uit de verschillende allocatie van vrouwen en mannen over functieniveaus en de verschillende beloningen van vrouwen en mannen binnen functieniveaus, dan blijkt deze laatste component meer dan 50% van het totale beloningsverschil uit te maken. Wanneer deze uitkomst wordt gerelateerd aan de conclusies die eerder werden geformuleerd naar aanleiding van de LTD-onderzoeken, dan kan worden vastgesteld dat de indirecte verschillen die daar als voornaamste bron van beloningsverschillen tussen vrouwen en mannen werden genoemd, voor een deel verschillen binnen functieniveaus en voor een ander deel verschillen tussen functieniveaus betreffen. Er zijn dus zowel mannen en vrouwen die een ongelijke beloning ontvangen, omdat ze over verschillende productieve eigenschappen beschikken en in verschillende functieniveaus werken, als mannen en vrouwen met ongelijke productieve eigenschappen die in gelijke functieniveaus werken. Daarbij moet nog worden opgemerkt dat de uitkomsten van de analyse mogelijk worden beïnvloed door de wijze waarop de LTD en het CBS (in het Loonstruc-

tuuronderzoek) het begrip functieniveau definiëren. Vastgesteld kan worden dat produktiviteitsverschillen tussen vrouwen en mannen verantwoordelijk zijn voor het bestaan van een deel van de beloningsverschillen. Voor zover produktiviteitsverschillen geen rol spelen, is er sprake van een onverklaard restverschil. Uitspraken over dit restverschil zijn slechts mogelijk op basis van aanvullende of alternatieve analyse (zoals bijvoorbeeld het in paragraaf 3.5 beschreven 'motievenonderzoek').⁷

Samenvatting en conclusies

In dit artikel is een overzicht gegeven van de voornaamste economische theorieën zoals die gebruikt worden ter verklaring van beloningsverschillen tussen vrouwen en mannen. De theorieën kunnen worden onderscheiden in theorieën die de aanbodzijde van de (arbeids)markt centraal stellen (onder andere de human capital-theorie), theorieën die de vraagzijde van de markt centraal stellen (onder andere discriminatietheorieën) en theorieën die vooral de nadruk leggen op de interactie tussen vraag en aanbod (matching-theorieën en de theorie van de gesegmenteerde arbeidsmarkt). Veel empirisch onderzoek combineert elementen uit de onderscheiden theorieën. Dit heeft voor een deel te maken met het doel van veel van het empirisch onderzoek een zo groot mogelijk deel van het tussen vrouwen en mannen bestaande beloningsverschil te verklaren. Voor een ander deel ligt de oorzaak in de formulering van de theorie zelf. Zo nemen discriminatietheorieën in het algemeen werknemers met een gelijke produktiviteit als uitgangspunt, hetgeen voor empirisch onderzoek op basis van deze discriminatietheorieën impliceert dat eerst voor produktiviteitsverschillen moet worden gecorrigeerd. Het voor Nederland gepresenteerde empirisch onderzoek laat zien dat human capital-grootheden (opleiding en ervaring) een belangrijke rol spelen bij de totstandkoming van beloningsverschillen. Tevens blijkt echter dat ook andere factoren (onder andere de hoogte van het functieniveau en de omvang van de arbeidsorganisatie waar een individu werkt) een niet te verwaarlozen rol spelen. De mate waarin via deze overige factoren discriminatie zijn invloed doet gelden, kan op basis van het beschikbare datamateriaal niet exact worden vastgesteld. Wel kan worden geconcludeerd dat van de vrouwen en mannen die een gelijke functie hebben een kwart van de vrouwen die op grond van hun produktiviteitskenmerken naar verwach-

ting meer zouden verdienen dan mannen dat in de praktijk niet doet. Daarnaast ligt het percentage vrouwen dat feitelijk minder verdient dan mannen 25% hoger dan het percentage vrouwen dat qua produktiviteitskenmerken lager scoort dan mannen. Een andere conclusie is dat verschillen in de verdeling van vrouwen en mannen over functieniveaus slechts in beperkte mate verantwoordelijk zijn voor het totale tussen vrouwen en mannen bestaande beloningsverschil. Binnen functieniveaus bestaande beloningsverschillen spelen een belangrijker rol bij het tot stand komen van de totale beloningsverschillen.

Gelet op deze conclusie kunnen enkele aanbevelingen worden geformuleerd ten aanzien van het te voeren overheidsbeleid voor zover dat gericht is op verbetering van de arbeidsmarktpositie van vrouwen. Deze verbetering houdt in de eerste plaats in het uitbannen van ongelijke beloning. Voor zover deze betrekking heeft op gelijk of gelijkwaardig werk is ongelijke beloning reeds bij wet verboden en gaat het om de handhaving van de wet. Van belang is daarbij dat een redelijk verband dient te bestaan tussen de gestelde sancties bij overtreding van de wet en het door de werkgever genoten voordeel voortvloeiend uit overtreding van de wet. Als de sanctie qua zwaarte niet opweegt tegen het genoten voordeel zal het gedrag van een nuts- c.q. winstmaximaliserende werkgever geen wijziging ondergaan.

Het onderzoek op basis van het door de LTD verzamelde materiaal wijst uit dat vaker dan van ongelijke beloning van gelijk of gelijkwaardig werk sprake is van gelijke beloning van ongelijkwaardige werkzaamheden c.q. ongelijkwaardige werknemers. In dat geval gaat het veelal om situaties waarin vrouwen die over meer capaciteiten (menselijk kapitaal) beschikken of in een hoger functieniveau werkzaam zijn evenveel verdienen als respectievelijk mannen met minder capaciteiten of mannen werkzaam in een lager functieniveau. Voor een deel vallen dergelijke situaties wellicht in termen van de Wet gelijke behandeling. Zeker voor zover ze het gevolg zijn van ongelijke behandeling in het aanstellings- en promotiebeleid kan stringente toepassing van de wet het ontstaan van deze vorm van ongelijkheid wellicht tegengaan. Belangrijker is mogelijk nog dat werkgevers tot het inzicht worden gebracht dat de inzet van vrouwen in functies waarvan de vereisten lager liggen dan hun capaciteiten vanuit maatschappelijk oogpunt verspilling inhoudt. Met name ten aanzien van het eerste argument mag worden veronder-

steld dat werkgevers er gevoelig voor zijn. De volgende vraag is hoe werkgevers tot dit inzicht kunnen worden gebracht. Drie wegen lijken daarbij open te staan. De eerste is die der overtuiging. Ook voorbeeldgedrag binnen de overheidsorganisatie ligt op deze weg, die echter zeer lang en niet bij voorbaat succesvol lijkt. Volgens de synthese van de statistische theorie en de human capital-theorie continueren werkgevers hun gedrag ten aanzien van werving en selectie zolang dit het beoogde resultaat oplevert. De tweede weg is die der 'incentives' (financiële prikkels die werkgevers er toe kunnen brengen hun gedrag te wijzigen). In de Verenigde Staten is op dit punt ervaring opgedaan met het zogenoemde 'Contract Compliance'-programma (Leonard, 1985; Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, 1987b). Dit programma, waarbij bedrijven of instellingen alleen dan nog overheidsopdrachten of subsidies krijgen als ten aanzien van de positie van vrouwen binnen de arbeidsorganisatie aan bepaalde voorwaarden voldaan is, blijkt tot op zekere hoogte succesvol. Een bezwaar van dit programma is dat bedrijven die niet afhankelijk zijn van overheidsopdrachten of subsidies buiten het bereik van het programma blijven. In dat geval blijft slechts een derde weg over, namelijk die van de verplichting. Behalve principiële bezwaren die hiertegen kunnen worden aangevoerd (Sobel, 1980; Cohen, Nagel en Scanlon, 1977), zijn er de praktische vragen, zoals die waarop de verplichting precies betrekking moet hebben: moeten verplichtingen gesteld worden per afdeling, bedrijf, bedrijfstak of per beroep, per functie e.d.? Bovendien bestaat nog weinig inzicht in de effecten die dergelijke verplichtingen met zich meebrengen voor de produktie en het functioneren van de arbeidsmarkt.⁸

Zoals met name bij de bespreking van de statistische discriminatietheorie bleek, speelt bij het bepalen van het gedrag het beeld dat werkgevers van mannelijke en vrouwelijke werknemers hebben, alsmede het beeld dat vrouwen hebben van hun carrièremogelijkheden een belangrijke rol. Overheidsbeleid zal zich met name ook op deze beeldvorming moeten richten. Positieve beeldvorming is geen garantie voor een verbetering van de arbeidsmarktpositie van vrouwen, maar lijkt wel een niet te negeren randvoorwaarde om tot zo'n verbetering te kunnen komen. Concreet betekent dit dat het belangrijk is dat meisjes niet-traditionele opleidingen kiezen ('Kies exact') en dat vrouwen die hun carrière onderbroken hebben, moe-

ten worden gestimuleerd hun carrièredraad weer op te pakken. Eveneens kunnen vrouwen worden gestimuleerd mogelijkheden tot het volgen van bedrijfs- of andere aanvullende opleidingen te benutten. Naarmate dergelijk beleid meer succes heeft, wordt het voor werkgevers die dat zouden willen, moeilijker vrouwen achter te stellen op grond van het argument dat vrouwen zelf minder carrièrericht zijn.

Noten

1. Deze paragraaf geeft een samenvatting van Schippers (1987), hfst. IV.
2. Zie voor een uitgebreider overzicht Schippers (1987), inz. hfst. V.
3. In sommige gevallen worden de niveaus II tot en met IV nog nader onderverdeeld.
4. In functieniveau VIII bleken vrijwel geen waarnemingen mogelijk.
5. De hier gebruikte functieniveaus zijn die welke gehanteerd worden door het CBS in het kader van het Loonstructuuronderzoek en wijken af van de eerder omschreven functieniveaus zoals de Loontechnische Dienst die hanteert.
6. Deze resultaten zijn op verzoek bij de auteurs verkrijgbaar.
7. Zie ook Schippers en Siegers, 1986c, waar toetsing van enkele discriminatietheorieën op macro-niveau plaats vindt.
8. Een schets van hoe dergelijk onderzoek zou kunnen verlopen, is te vinden bij Haagsma, Schippers en Siegers, 1986.

Literatuur

- Arrow, K.J., 'Models of job discrimination', in: A.J. Pascal (red.), *Racial discrimination in economic life*, Lexington, 1972, blz. 83-102.
- Arrow, K.J., 'The theory of discrimination', in: O. Ashenfelter en A. Rees (red.), *Discrimination in Labor markets*, Princeton (NJ), 1973, blz. 3-33.
- Becker, G.S., *The economics of discrimination*, Chicago, 1957.
- Becker, G.S., *Human capital*, Second Edition, National Bureau of Economic Research, New York, 1975.
- Bergmann, B.R., 'The effect on white incomes of discrimination in employment', *Journal of Political Economy*, 79 (2), 1971, blz. 294-313.
- Bergmann, B.R., 'Occupational segregation, wages and profits when employers discriminate by race or sex', *Easton Economic Journal*, 1 (2/3), 1974, blz. 103-110.
- Blinder, A.S., 'Wage discrimination: reduced form and structural estimates', *Journal of Human Resources*, 8 (4), 1973, blz. 436-455.
- CBS, *Loonstructuuronderzoek 1979*, 's-Gravenhage, 1983.
- CBS, *Standaard Onderwijsindeling SOI-1978*, Deel I, Voorburg, 1980.
- Cohen, M., T. Nagel en T. Scanlon (red.), *Equality*

- and preferential treatment, Princeton, 1977.
- Grift, Y.K., J. Hartog, J.J. Schippers en J.J. Siegers, *Wage rate differentials between men and women in the Netherlands: allocational inequality versus wage rate inequality*, Onderzoeksrapport Economisch Instituut, Rijksuniversiteit Utrecht, 1987.
 - Groot, L.F.M., J.J. Schippers en J.J. Siegers, 'The effect of interruptions and part-time work on women's wage rate: a test of the variable-intensity model', *De Economist*, 1988 (te verschijnen).
 - Haagsma, R., J.J. Schippers en J.J. Siegers, 'Naar een economische analyse van positieve actie op aggregaatsniveau', *Maandschrift Economie*, 50 (1), 1986, blz. 68-72.
 - Hill, C.R. en F.P. Stafford, 'Family background and lifetime earnings', in: E.T. Juster (red.), *The distribution of economic well-being*, National Bureau of Economic Research, Cambridge (Mass.), 1977, blz. 511-549.
 - Leonard, J.S., 'What promises are worth: the impact of affirmative action goals', *Journal of Human Resources*, 20 (1), 1985, blz. 3-20.
 - Madden, J.F., *The economics of sex discrimination*, Lexington (Mass.), 1973.
 - Mincer, J., 'Comment', in: C.B. Lloyd, E.S. Andrews en C.L. Gilroy (red.), *Women in the labor market*, New York, 1979, blz. 278-285.
 - Mincer, J., *Schooling, experience and earnings*, National Bureau of Economic Research, New York, 1974.
 - Mincer, J., en E.W. Polachek, 'Family investments in human capital: earnings of women', *Journal of Political Economy*, 82 (2), 1974, blz. S76-S108.
 - Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, Loontechnische Dienst, *Verslag van de Loontechnische Dienst met betrekking tot de uitgeoefende begeleidingstaak inzake de Wet gelijk loon voor vrouwen en mannen over het jaar 1980*, 's-Gravenhage, 1982.
 - Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, Loontechnische Dienst, *Verslag van de Loontechnische Dienst met betrekking tot de uitgeoefende begeleidingstaak inzake de Wet gelijk loon voor vrouwen en mannen over het jaar 1985*, 's-Gravenhage, 1987a.
 - Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, *Nota positieve actieprogramma's voor vrouwen in arbeidsorganisaties*, Den Haag, 1987b.
 - Phelps, E.S., 'The statistical theory of racism and sexism', *American Economic Review*, 62, 1972, blz. 659-661.
 - Schippers, J.J., 'Bedrijfsopleidingen voor vrouwen', *Sociaal Maandblad Arbeid*, 41 (1), 1986, blz. 49-61.
 - Schippers, J.J., 'Beloningsdiscriminatie van de vrouw in Nederland', *Economisch Statistische Berichten*, 67, 1982, blz. 452-458.
 - Schippers, J.J., *Beloningsverschillen tussen mannen en vrouwen - een economische analyse*, Dissertatie Rijksuniversiteit Utrecht, Groningen, 1987.
 - Schippers, J.J., en J.J. Siegers, 'Beloningsdiscriminatie van vrouwen in Nederland: een analyse op basis van voorwaartse en omgekeerde regressie', *Sociale Wetenschappen*, 29 (2), 1986a, blz. 109-126.
 - Schippers, J.J., en J.J. Siegers, 'Beloningsverschillen tussen mannen en vrouwen in Nederland: een analyse met behulp van human capital-loonvergelijkingen', *Maandschrift Economie*, 50 (2), 1986b, blz. 108-122.
 - Schippers, J.J., en J.J. Siegers, 'Women's relative wage rate in the Netherlands, 1950-1983: a test of alternative discrimination theories', *De Economist*, 134 (2), 1986c, 165-180.
 - Sobel, L.A. (red.), *Quotas and affirmative action*, New York, 1980.
 - Thurow, L.C., *Generating inequality*, New York, 1975.