



Paper

Monitor loonverschillen mannen en vrouwen, 2018

Ilham Malkaoui
Jeanine van Wissen-Floris
Jeroen Borghuis
Katja Chkalova
Maarten Bloem

November 2020

Inhoud

Leeswijzer 3

1. Ongecorrigeerde beloningsverschillen tussen mannen en vrouwen 4

2. Gecorrigeerde beloningsverschillen 5

3. Kenmerken van de werknemer 8

3.1 Leeftijd 8

3.2 Opleidingsniveau 10

4. Kenmerken van de werkgever 12

4.1 Ongecorrigeerde beloningsverschillen naar sector 12

4.2 Gecorrigeerde beloningsverschillen per sector 14

5. Kenmerken van de baan 14

5.1 Arbeidsduur 15

5.2 Beroepsrichting 16

5.3 Beroepsniveau 17

5.4 Leidinggeven 18

6. Verklaarde en onverklaarde loonverschillen 19

6.1 Verklaarde loonverschillen 20

6.2 Onverklaarde loonverschillen 20

7. Gecorrigeerde beloningsverschillen per loonsegment 22

7.1 Resultaten voor overheid 22

7.2 Resultaten voor bedrijfsleven 23

Bijlage 25

Leeswijzer

Het Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS) heeft in opdracht van het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SZW) onderzoek gedaan naar beloningsverschillen tussen mannen en vrouwen bij de overheid en in het bedrijfsleven. In deze editie van het onderzoek staan de loonverschillen in 2018 en de ontwikkeling ten opzichte van eerdere jaren centraal (periode vanaf 2008 tot en met 2018). Dit onderzoek is door het CBS vier keer eerder uitgevoerd onder de naam 'Gelijk loon voor gelijk werk?' en draagt vanaf 2016 de naam 'Monitor loonverschillen tussen mannen en vrouwen'. De rapportage is als volgt opgebouwd:

- 1. Ongecorrigeerde beloningsverschillen tussen vrouwen en mannen** – *Beschrijving van de belangrijkste resultaten. Hoe hoog zijn de ongecorrigeerde beloningsverschillen tussen vrouwen en mannen bij de overheid en in het bedrijfsleven? In hoeverre is dit veranderd ten opzichte van eerdere jaren?*
- 2. Gecorrigeerde beloningsverschillen** – *Kwantificering en uitleg van gecorrigeerde beloningsverschillen. Hoe hoog is het loonverschil tussen vrouwen en mannen wanneer rekening wordt gehouden met verschillen in werknemers-, werkgevers- en baankenmerken?*
- 3. Kenmerken van de werknemer** – *Uitwerking van de verklaring van ongecorrigeerde loonverschillen – Welke werknemerskenmerken hangen samen met loonverschillen tussen vrouwen en mannen? Achtereenvolgens wordt ingegaan op de rol van leeftijd en opleidingsniveau.*
- 4. Kenmerken van de werkgever** – *Uitwerking van de verklaring van ongecorrigeerde loonverschillen – Welke werkgeverskenmerken hangen samen met loonverschillen tussen vrouwen en mannen? Er wordt ingegaan op de rol van de sector.*
- 5. Kenmerken van de baan** – *Uitwerking van de verklaring van ongecorrigeerde loonverschillen – Welke baankenmerken hangen samen met loonverschillen tussen vrouwen en mannen? Achtereenvolgens wordt ingegaan op de rol van arbeidsduur, beroepsrichting, beroepsniveau en leidinggeven.*
- 6. Verklaarde en onverklaarde loonverschillen** – *Beschrijving van de voornaamste verklarende en niet-verklarende factoren gebaseerd op de Oaxaca-Blinder decompositie methode voor het model van het bedrijfsleven.*
- 7. Gecorrigeerde beloningsverschillen per loonsegment** – *Beschrijving van de beloningsverschillen per loonsegment bij de overheid en het bedrijfsleven. Door middel van kwantielregressie worden de beloningsverschillen in verschillende loonsegmenten gepresenteerd.*

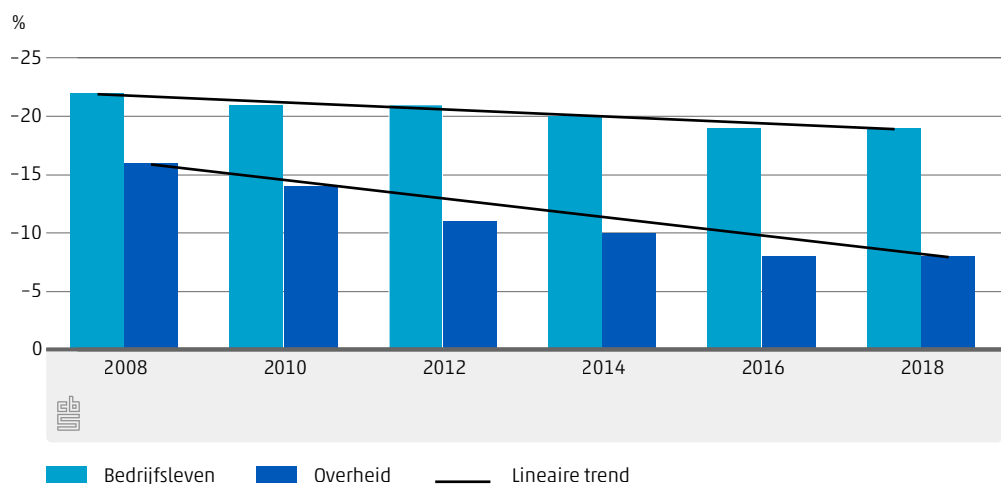
Bijlage 1 Overzicht – *Overzicht van de gecorrigeerde en ongecorrigeerde beloningsverschillen voor de jaren 2008, 2010, 2012, 2014, 2016 en 2018.*

1. Ongecorrigeerde beloningsverschillen tussen mannen en vrouwen

Zowel in het bedrijfsleven als bij de overheid verdienen vrouwen in 2018 gemiddeld een lager uurloon dan mannen. In het bedrijfsleven was het ongecorrigeerde loonverschil 19 procent en bij de overheid 8 procent. De ongecorrigeerde beloningsverschillen zijn afgenomen sinds de eerste editie van dit onderzoek in 2008. Er is geen verschil gevonden tussen 2018 en 2016.

Het verschil in uurloon tussen mannen en vrouwen is sinds 2008 sterker afgenomen bij de overheid dan in het bedrijfsleven (figuur 1.1.1). Bij de overheid is het beloningsverschil gehalveerd met een afname van 16 procent in 2008 naar 8 procent in 2018. In het bedrijfsleven is het loonverschil gedaald van 22 procent in 2008 naar 19 procent in 2018. Ondanks dat de loonverschillen tussen 2016 en 2018 gelijk zijn gebleven, is er voor zowel het bedrijfsleven als de overheid een lineaire (rechtlijnige) afname gedurende de zes verslagjaren sinds 2008. Deze ontwikkelingen zijn statistisch significant en zichtbaar gemaakt in figuur 1.1.1 met behulp van de zwarte trendlijnen.

1.1.1 Ongecorrigeerde beloningsverschillen tussen vrouwen en mannen, 2008-2018



De cijfers in figuur 1.1.1 hebben betrekking op het ongecorrigeerde beloningsverschil. Dit betekent dat bij de berekening van het beloningsverschil geen rekening is gehouden met andere factoren die invloed hebben op de beloning van werknemers, zoals verschillen in werkervaring tussen mannen en vrouwen. Het ongecorrigeerde loonverschil is berekend als het procentuele verschil in gemiddelde uurlonen tussen mannen en vrouwen¹⁾.

¹⁾ Het ongecorrigeerde loonverschil is berekend op basis van de rekenkundig loongemiddelde uurlonen van mannen en vrouwen. Zie ook 'Monitor loonverschillen mannen en vrouwen, 2018. Technische toelichting' op www.cbs.nl.

Bij de overheid verdienen mannen in 2018 gemiddeld 28 euro per uur en vrouwen gemiddeld 26 euro per uur. In het bedrijfsleven verdienen mannen gemiddeld 22 euro per uur en vrouwen gemiddeld 18 euro per uur. Als we kijken naar de ontwikkeling van het uurloon in de afgelopen tien jaar zien we dat het uurloon van vrouwen bij de overheid het sterkst is gestegen. Zij verdienen in 2018 gemiddeld bijna vijf euro meer dan in 2008. Mannen werkzaam bij de overheid en mannen en vrouwen werkzaam in het bedrijfsleven zagen hun uurloon in deze periode stijgen met ongeveer drie euro.

2. Gecorrigeerde beloningsverschillen

In 2018 was het gecorrigeerde loonverschil tussen mannen en vrouwen 7 procent in het bedrijfsleven en 4 procent bij de overheid. Hierbij is gecorrigeerd voor diverse verschillen tussen mannen en vrouwen in achtergrondkenmerken die van invloed zijn op uurlonen. De gecorrigeerde loonverschillen zijn afgenomen sinds 2008, maar de daling gaat de laatste jaren minder snel. In vergelijking met 2016 is het gecorrigeerde beloningsverschil in het bedrijfsleven stabiel gebleven; bij de overheid is het gecorrigeerde beloningsverschil iets afgenomen.

Loonverschillen tussen mannen en vrouwen zijn niet per definitie het gevolg van een ongelijke behandeling. De hoogte van uurlonen wordt beïnvloed door allerlei factoren die samenhangen met de waarde van arbeid, zoals de sector waarin iemand werkzaam is en de hoogte van iemands functieniveau en opleidingsniveau. Wanneer mannen bijvoorbeeld meer werkervaring hebben dan vrouwen en vaker werkzaam zijn in sectoren waar meer loon wordt uitgekeerd, dan zou het begrijpelijk zijn dat mannen gemiddeld meer verdienen dan vrouwen.

Bij de berekening van het gecorrigeerde beloningsverschil is getracht uurlonen te vergelijken tussen mannen en vrouwen met vergelijkbare achtergrondkenmerken en vergelijkbare banen. Het gecorrigeerde beloningsverschil is berekend met behulp van meervoudige regressieanalyse.²⁾ In deze analyse is gekeken in welke mate geslacht nog een rol speelt in de beloning van werknemers wanneer er rekening wordt gehouden met diverse factoren waarvan bekend is dat ze invloed hebben op beloningen, zoals opleiding, leidinggeven en bedrijfssector. Om de invloed van extreem hoge uurlonen op de resultaten te verminderen zijn net als in de vorige edities van dit onderzoek log-getransformeerde uurlonen gebruikt voor de berekening van het gecorrigeerde beloningsverschil.³⁾

²⁾ Zie 'Monitor loonverschillen mannen en vrouwen, 2018. Technische toelichting' op www.cbs.nl voor meer details met betrekking tot de analyse en de resultaten.

³⁾ Omdat de ongecorrigeerde loonverschillen zijn berekend zonder gebruik te maken van deze log-transformatie zijn de ongecorrigeerde en gecorrigeerde loonverschillen niet zonder meer met elkaar te vergelijken.

Zowel internationaal als nationaal is al veelvuldig onderzoek gedaan naar loonverschillen tussen mannen en vrouwen. Een overzicht van eerder onderzoek is te vinden in het rapport 'Gelijk loon voor gelijk werk?, 2014' op www.cbs.nl. In het huidige onderzoek zijn de beloningsverschillen tussen mannen en vrouwen gecorrigeerd voor de volgende factoren:

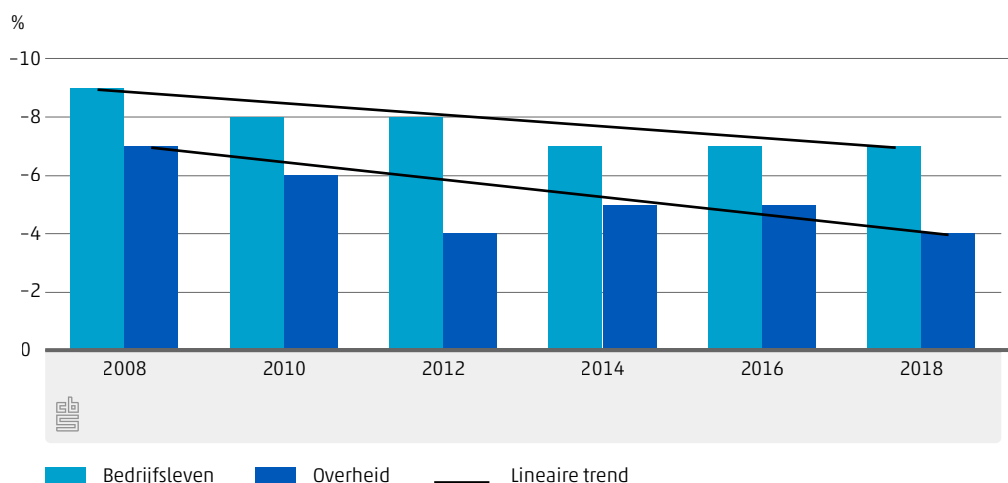
- Kenmerken van de werknemer: leeftijd, migratieachtergrond, onderwijsniveau, onderwijsrichting, aantal jaren in dienst bij huidige werkgever, arbeidshandicap, huishoudenssituatie, inkomen partner, woonregio;
- Kenmerken van de werkgever: sector, aantal werknemers in de organisatie, percentage vrouwelijke collega's, winstgevendheid van het bedrijf;
- Kenmerken van de baan: beroepsniveau, beroepsrichting, contract voor bepaalde/ onbepaalde tijd, voltijd/deeltijd, soort arbeidsrelatie, leidinggevende functie, managementfunctie.

Na correctie voor verschillen tussen mannen en vrouwen in bovenstaande kenmerken verdienen vrouwen in 2018 nog steeds 7 procent minder in het bedrijfsleven en 4 procent minder bij de overheid.

Ontwikkeling in het gecorrigeerd beloningsverschil

Bij de berekening van de gecorrigeerde en ongecorrigeerde loonverschillen wordt in dit onderzoek mede gebruik gemaakt van enquêtegegevens.⁴⁾ Dit betekent dat er rekening gehouden moet worden met onzekerheidsmarges rondom de uitkomsten. Kleine verschillen tussen opeenvolgende jaren kunnen op toeval berusten. De verschillen tussen 2018 en 2016 zijn, net zoals tussen de meeste andere jaren in de reeks, voor de overheid en het bedrijfsleven niet statistisch significant. Om inzicht te krijgen in ontwikkelingen in loonverschillen tussen mannen en vrouwen is het belangrijk om naar trends over meerdere jaren te kijken.

2.1.1 Gecorrigeerde beloningsverschillen tussen vrouwen en mannen, 2008-2018



⁴⁾ Zie 'Monitor loonverschillen mannen en vrouwen, 2018. Technische toelichting' op www.cbs.nl.

Om de ontwikkeling sinds 2008 te onderzoeken zijn in figuur 2.1.1 lineaire (rechtlijnige) trendlijnen toegevoegd. Deze trendlijnen zijn statistisch significant. Dit toont aan dat er bij de overheid en het bedrijfsleven sprake is van een dalende trend sinds 2008. De daling gaat de laatste verslagjaren echter minder snel.

Gecorrigeerd beloningsverschil in relatie tot loondiscriminatie

Beloningsdiscriminatie houdt in dat werkgevers hun werknemers ongelijk belonen voor arbeid van gelijke waarde. Het onverklaarde loonverschil tussen mannen en vrouwen geeft een voorzichtige indicatie van het bestaan van beloningsdiscriminatie, maar vormt hiervoor geen bewijs. In hoeverre feitelijk sprake is van beloningsdiscriminatie op basis van geslacht is middels dit onderzoek niet te concluderen. Dat komt door de volgende beperkingen van de gebruikte onderzoeksmethode:

- Het loonverschil is niet voor alle factoren die samenhangen met de waarde van arbeid gecorrigeerd. Vanwege gebrek aan gegevens hierover binnen het CBS is er bijvoorbeeld niet gecorrigeerd voor eventuele verschillen tussen mannen en vrouwen in werkmotivatie, ambitie, het belang dat werknemers hechten aan een hoog salaris, en het volgen van aanvullende cursussen.
- In de analyse is niet met alle mogelijke beloningsvormen rekening gehouden. In dit onderzoek zijn bijzondere (incidentele) beloningen zoals bonussen en secundaire arbeidsvoorwaarden zoals verlofmogelijkheden en flexibele werktijden niet meegenomen.
- Bij sommige factoren is bij de operationalisering gebruik gemaakt van een indeling in grove categorieën waarbij mogelijk relevante nuances verloren zijn gegaan. Werknemers zijn bijvoorbeeld ingedeeld in slechts vier beroepsniveaus, terwijl er in werkelijkheid een veel breder scala aan beroepsniveaus bestaat.
- Daarnaast kunnen factoren waarvoor gecorrigeerd wordt het effect van mogelijke discriminatie juist doen verdwijnen. Als men bijvoorbeeld in goed betaalde sectoren zou discrimineren door vrouwen minder snel aan te nemen dan mannen ondanks gelijke kwalificaties, dan zou het beloningsverschil deels verklaard worden door de variabele 'sector'. Evenzo is het mogelijk dat de variabelen 'leidinggevende functie' en 'beroepsrichting management' een deel van het loonverschil tussen mannen en vrouwen verklaren terwijl vrouwen gediscrimineerd worden door hen vaker leidinggevende en managementfuncties te ontzeggen.

Het is niet op voorhand te zeggen of eventuele beloningsdiscriminatie groter of kleiner is dan het gecorrigeerde (ofwel onverklaarde) beloningsverschil. Bovengenoemde oorzaken kunnen namelijk in beide richtingen werken.

In paragrafen 3, 4 en 5 wordt ingegaan op de vraag hoe belangrijke kenmerken van de werknemer, van de werkgever en van de baan samenhangen met de beloning van mannen en vrouwen. In de paragraaf 6 worden de verschillende kenmerken in samenhang besproken. Hierbij wordt ingegaan op de vraag in welke mate de factoren positief of negatief bijdragen aan de verklaring van beloningsverschillen in het bedrijfsleven. In de laatste paragraaf wordt besproken hoe het gecorrigeerde loonverschil varieert per loonsegment.

3. Kenmerken van de werknemer

Binnen zowel het bedrijfsleven als de overheid was onder oudere werknemers sprake van een (ongecorrigeerde) loonachterstand onder vrouwen. Binnen de overheid is deze loonachterstand onder vrouwen op latere leeftijd zichtbaar en blijft deze achterstand geringer dan in het bedrijfsleven. Op jongere leeftijd verdienen vrouwen binnen de overheid meer dan hun mannelijke collega's. Vrouwen zijn binnen de overheid hoger opgeleid dan mannen. In het bedrijfsleven is er nauwelijks een verschil in opleidingsniveau tussen mannen en vrouwen.

3.1 Leeftijd

Mannelijke en vrouwelijke werknemers hebben een andere leeftijdsverdeling. In tabel 3.1.1 is te zien dat onder vrouwelijke werknemers het aandeel met een leeftijd jonger dan 35 jaar groter is dan onder mannelijke werknemers. Mannelijke werknemers hebben daarentegen vaker dan vrouwelijke werknemers een leeftijd van 55 jaar of ouder. Deze asymmetrie in leeftijd is sterker aanwezig binnen de overheid dan binnen het bedrijfsleven. Ten opzichte van 2008 zijn de verschillen in de verdeling in leeftijd tussen mannen en vrouwen kleiner geworden. In 2008 was het verschil in het aandeel 55-plussers binnen de overheid bijvoorbeeld 11 procentpunten ten voordele van mannen (24 versus 14 procent); in 2018 is dit verschil afgenomen tot 9 procentpunten (30 versus 21 procent).

Loonachterstand vrouwen ontstaat op jongere leeftijd in bedrijfsleven dan bij overheid

Het verschil in leeftijd tussen mannelijke en vrouwelijke werknemers verklaart deels waarom mannen gemiddeld een hoger uurloon hebben dan vrouwen. Uurlonen zijn namelijk hoger naarmate werknemers ouder zijn. In figuur 3.1.2 is onder twintigers een sterke stijging in uurloon te zien in beide sectoren, zowel bij mannen als vrouwen. Echter,

3.1.1 Banen van werknemers in 2008 en 2018 naar sector, geslacht en leeftijd

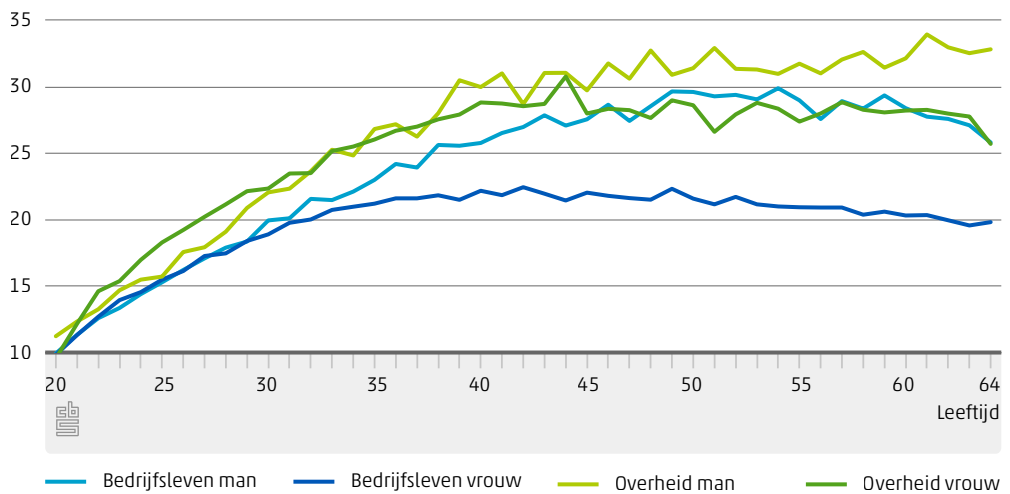
	Bedrijfsleven				Overheid			
	2008		2018		2008		2018	
	man	vrouw	man	vrouw	man	vrouw	man	vrouw
	x 1 000							
Aantal banen	3 584	3 085	3 641	3 332	494	511	449	564
	%							
waarvan								
15 tot 23 jaar	14	17	15	17	3	3	3	3
23 tot 35 jaar	25	27	26	27	18	27	21	25
35 tot 45 jaar	25	25	19	18	22	27	20	24
45 tot 55 jaar	22	22	23	23	33	29	25	26
55 tot 65 jaar	13	9	17	15	24	13	30	21

Bron: CBS.

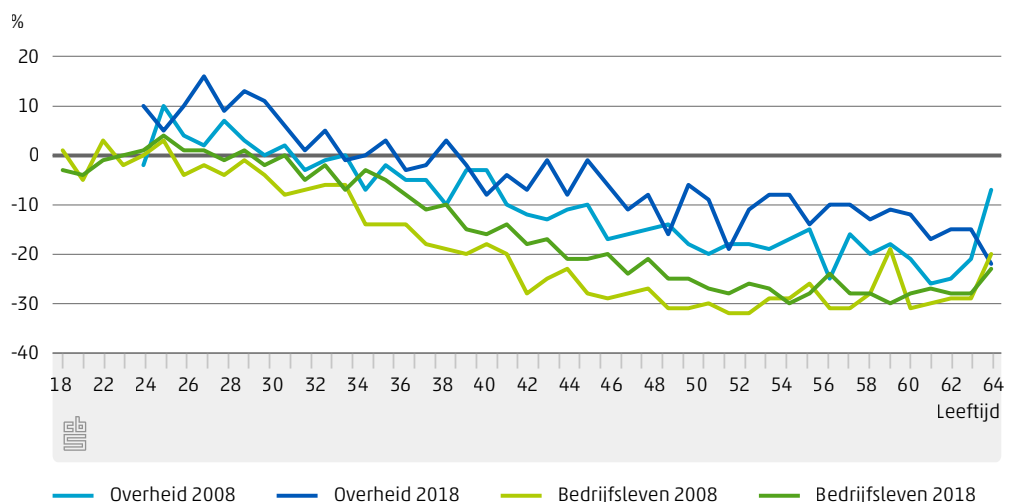
bij vrouwen in het bedrijfsleven begon de groei in uurloon vanaf de leeftijd van dertig jaar te stagneren. De beloning van mannen in het bedrijfsleven bleef tot hun vijftigste levensjaar nog ruimschoots doorgroeien. Vanaf de leeftijd van 30 jaar verdienden mannen in het bedrijfsleven ieder jaar ten minste 1 procent meer dan vrouwen, zoals te zien is in figuren 3.1.3 en 3.1.4. Een loonachterstand van tenminste 1 procent onder vrouwen ontstond binnen de overheid later, vanaf de leeftijd van 38 jaar (figuur 3.1.3). Vanaf de leeftijd van 34 jaar is de loonachterstand in het bedrijfsleven consequent 5 procent of groter. Binnen de overheid zijn loonachterstanden onder vrouwen van ten minste 5 procent pas zichtbaar vanaf 45 jaar, ruim tien jaar later dan in het bedrijfsleven.⁵⁾

3.1.2 Gemiddeld uurloon in 2018 naar sector, leeftijd en geslacht

Gemiddeld uurloon in euro



3.1.3 Ongecorrigeerd loonverschil in 2008 en 2018 naar sector en leeftijd



⁵⁾ Merk op dat dit onderzoek is gebaseerd op cross-sectionele data. Werknemers zijn niet over de tijd gevolgd.

3.1.4 Ongecorrigeerd loonverschil in 2008 en 2018 naar sector en leeftijd

Leeftijd	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40
	%																		
Overheid 2008	-2	10	4	2	7	3	0	2	-3	-1	0	-7	-2	-5	-5	-10	-3	-3	-10
Overheid 2018	10	5	10	16	9	13	11	6	1	5	-1	0	3	-3	-2	3	-2	-8	-4
Bedrijfsleven 2008	0	3	-4	-2	-4	-1	-4	-8	-7	-6	-6	-14	-14	-14	-18	-19	-20	-18	-20
Bedrijfsleven 2018	1	4	1	1	-1	1	-2	0	-5	-2	-7	-3	-5	-8	-11	-10	-15	-16	-14

Bron: CBS.

Binnen de overheid lijkt het relatieve voordeel van mannen ten opzichte van vrouwen lichtelijk toe te nemen naarmate werknemers hun pensioenleeftijd naderen. Het grootste verschil is geobserveerd op 64-jarige leeftijd, wanneer mannen binnen de overheid gemiddeld 33 euro per uur verdienen en vrouwen gemiddeld 26 euro (22 procent minder). In het bedrijfsleven nam het loonverschil in de laatste jaren voor pensioenleeftijd iets af (figuur 3.1.3).

Opvallend is dat jonge vrouwen bij de overheid in 2018 gemiddeld meer verdienden dan hun mannelijke collega's. Op 25-jarige leeftijd was het loonvoordeel van vrouwen met 16 procent het grootst, zoals te zien is in figuur 3.1.3 en tabel 3.1.4. Mannen verdienden op 32-jarige leeftijd voor het eerst gemiddeld (iets) meer dan vrouwen.

Figuur 3.1.3 laat verder zien dat bij de overheid het loonvoordeel van jonge vrouwen sinds 2008 is toegenomen en de loonachterstand van oudere vrouwen sinds 2008 is afgenomen. Binnen de overheid zijn vrouwen er in alle leeftijdsgroepen relatief meer op vooruit gegaan dan hun mannelijke collega's. Ook in het bedrijfsleven hebben vrouwen veelal een inhaalslag gemaakt ten opzichte van 2008. De leeftijdscategorie van 54 tot en met 64 jaar vormt hierop echter een uitzondering. In deze leeftijdscategorie, waar de loonachterstand van vrouwen het grootste is, is het loonverschil in het bedrijfsleven nauwelijks afgenomen ten opzichte van 2008.

3.2 Opleidingsniveau

Een opleiding vergroot het perspectief op de arbeidsmarkt. Het aandeel werknemers met een hoge opleiding is sinds 2008 zowel in het bedrijfsleven als bij de overheid toegenomen. In Nederland is overheidspersoneel gemiddeld hoger opgeleid is dan werknemers in het bedrijfsleven. In het bedrijfsleven zijn mannen en vrouwen ongeveer even hoog opgeleid (tabel 3.2.1). Bij de overheid daarentegen zijn vrouwen vaker hoger opgeleid dan mannen. Onder vrouwen bij de overheid is het opleidingsniveau in de periode 2008-2018 ook het sterkst gestegen. In 2018 was 72 procent van de vrouwen hoog opgeleid ten opzichte van 60 procent onder mannen, tegenover 62 procent en 55 procent in 2008.

3.2.1 Banen van werknemers in 2008 en 2018 naar geslacht, sector en opleidingsniveau

	Bedrijfsleven				Overheid			
	2008		2018		2008		2018	
	man	vrouw	man	vrouw	man	vrouw	man	vrouw
Aantal banen	x 1 000							
	3 584	3 085	3 641	3 332	494	511	449	564
waarvan	%							
Laag opgeleid	32	31	25	23	11	8	8	5
Middelbaar opgeleid	43	47	42	44	34	30	31	22
Hoog opgeleid	24	22	31	31	55	62	60	72

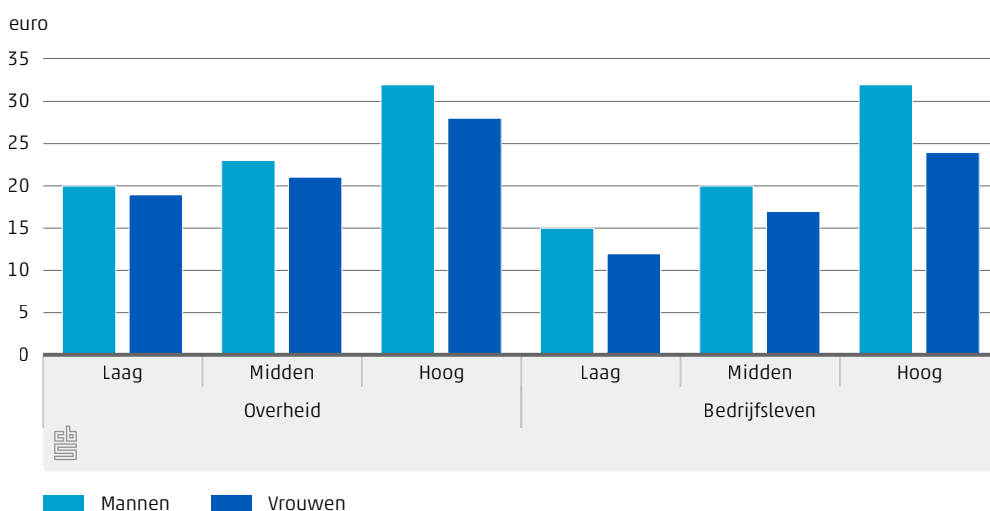
Bron: CBS.

Hoge opleiding loont meer voor mannen dan voor vrouwen

Figuur 3.2.2 laat zien hoe het gemiddelde uurloon voor mannen en vrouwen samenhangt met opleidingsniveau. Zonder rekening te houden met andere factoren verdienen mannen met een hoog opleidingsniveau bij de overheid in 2018 gemiddeld 40 procent meer dan hun mannelijke collega's bij de overheid met een middelbaar opleidingsniveau. Bij vrouwen bij de overheid was dit 36 procent. Met andere woorden, binnen de overheid was een hoog opleidingsniveau onder mannen sterker geassocieerd met een hoog uurloon dan onder vrouwen.

In het bedrijfsleven waren deze verschillen groter. Daar was het verschil in uurloon tussen een hoog opleidingsniveau en een middelbaar opleidingsniveau voor mannen 60 procent en voor vrouwen 44 procent. Een mogelijke verklaring hiervoor is dat mannen studie- en beroepskeuzes maken die samenhangen met een hogere beloning. Relatief veel mannen kiezen er bijvoorbeeld voor om te werken bij financiële instellingen waar het inkomen vaak hoger is (zie paragraaf 4.1).

3.2.2 Gemiddeld uurloon, naar opleidingsniveau, 2018



4. Kenmerken van de werkgever

Zowel het gemiddelde uurloon als het beloningsverschil tussen mannen en vrouwen verschilt per sector. Het ongecorrigeerde beloningsverschil was in 2018 het grootst binnen de sector financiële dienstverlening (28 procent), gevolgd door handel (29 procent). Het uurloon was eveneens het hoogste bij de financiële dienstverlening (33 euro). Als het gecorrigeerd beloningsverschil wordt berekend, is te zien dat het beloningsverschil in 2018 het grootst was bij de financiële dienstverlening (13 procent), handel en vervoer (beide 9 procent).

4.1 Ongecorrigeerde beloningsverschillen naar sector

Vrouwen werken relatief vaak in het onderwijs (onderdeel van de niet-commerciële dienstverlening), terwijl ze sterk ondervertegenwoordigd zijn in de landbouw en nijverheid (tabel 4.1.1). Segregatie over sectoren is een vrij constant fenomeen. In onderstaande tabel is te zien dat vrouwen in 2018 nog meer dan in 2008 de niet-commerciële dienstverlening domineerden in termen van aantal banen.⁶⁾

4.1.1 Banen van werknemers in 2008 en 2018 naar geslacht en economische activiteit

	2008		2018	
	man	vrouw	man	vrouw
	x 1 000			
Aantal banen	4 078	3 596	4 090	3 895
	%			
waarvan				
Landbouw, bosbouw en visserij	70	30	67	33
Nijverheid	81	19	80	20
Commerciële dienstverlening	57	43	57	43
Niet-commerciële dienstverlening	33	67	30	70

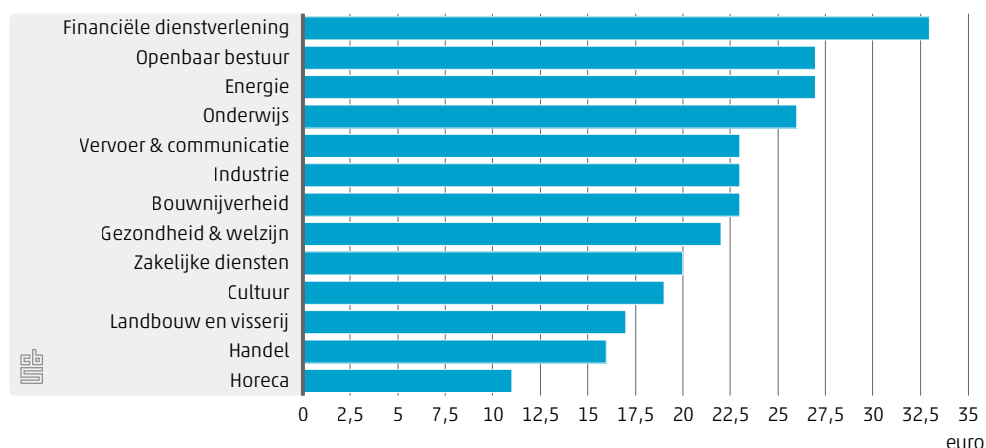
Bron: CBS.

De hoogte van het loon hangt samen met de sector waarin iemand werkt. Zo is de sector financiële dienstverlening met een gemiddeld uurloon van 33 euro de sector met het hoogste gemiddelde uurloon, gevolgd door het openbaar bestuur en energie (27 euro). Horeca (11 euro), handel (16 euro) en landbouw en visserij (17 euro) kennen het laagste gemiddelde uurloon. De lonen in de financiële dienstverlening ligt daarmee gemiddeld drie keer zo hoog als in de horeca.⁷⁾

⁶⁾ Iedere baan telt even zwaar mee in de berekening. Dus een deeltijdbaan telt als ook als een baan.

⁷⁾ Bijbanen en vakantiebanen worden ook meegerekend. Banen via een uitzendbureau vallen onder de sector 'Verhuur en overige zakelijke diensten'.

4.1.2 Gemiddeld uurloon vrouwen, naar economische activiteit, 2018



In tabel 4.1.3 is het ongecorrigeerde beloningsverschil te zien voor de verschillende sectoren in het bedrijfsleven. De sector met het hoogste gemiddelde uurloon, financiële dienstverlening, is ook de sector met het grootste ongecorrigeerde beloningsverschil (28 procent). Het grootste beloningsverschil daarna is bij de handel, een sector met een van de laagste uurlonen (16 euro). Bij het onderwijs is het beloningsverschil omgekeerd. Vrouwen ontvingen in 2018 een hoger gemiddeld uurloon dan mannen.

4.1.3 Ongecorrigeerd beloningsverschil tussen vrouwen en mannen in het bedrijfsleven naar bedrijfstak, 2018

Sector	%
Financiële dienstverlening	28
Handel	26
Industrie	21
Gezondheids- en welzijnszorg	19
Zakelijke dienstverlening	19
Vervoer en opslag	16
Landbouw, bosbouw en visserij	16
Cultuur en overige dienstverlening	15
Bouwnijverheid	13
Energie- en waterleidingbedrijven	13
Delfstofwinning	7
Horeca	7
Openbaar bestuur	6
Particuliere huishoudens met personeel en extra-territoriale organisaties	-3
Gesubsidieerd onderwijs	-4

Bron: CBS.

4.2 Gecorrigeerde beloningsverschillen per sector

Verschillen in gemiddelde uurlonen tussen sectoren hangen samen met bijvoorbeeld het (vereiste) opleidingsniveau van werknemers. Een laag gemiddeld uurloon voor de gehele sector hangt soms samen met de leeftijdssamenstelling in een sector. In sectoren waarin veel laagopgeleiden jongeren werken zal het gemiddelde uurloon over het algemeen lager zijn. Zo is de helft van de werknemers die werkzaam zijn in de horeca (de sector met het laagste gemiddelde uurloon) tussen de 15 en 23 jaar oud en hebben slechts weinig van hen een hoge opleiding afgerond.

Om de gecorrigeerde loonverschillen binnen de sectoren in beeld te brengen is een regressiemodel geschat met een interactieterm tussen geslacht en sector. Hiervoor is gebruik gemaakt van log-getransformeerde uurlonen. De uitkomsten zijn in tabel 4.2.1 opgenomen. Het gecorrigeerde beloningsverschil varieert per sector. De financiële dienstverlening (13 procent), handel en vervoer en opslag (beide 9 procent) kennen de hoogste gecorrigeerde percentages beloningsverschil. In het openbaar bestuur, onderwijs en particuliere huishoudens zijn geen significante beloningsverschillen geconstateerd.

4.2.1 Percentage verschil in geschatte uurloon van mannen en vrouwen in het bedrijfsleven naar bedrijfstak, 2018

Sector	%
Financiële dienstverlening	13 *
Vervoer en opslag	9 *
Handel	9 *
Industrie	8 *
Bouwnijverheid	8 *
Zakelijke dienstverlening	7 *
Landbouw, bosbouw en visserij	7 *
Gezondheids- en welzijnszorg	3 *
Cultuur en overige dienstverlening	3 *
Energie- en waterleidingbedrijven	3
Delfstoffenwinning	2
Horeca	2 *
Gesubsidieerd onderwijs	1
Openbaar bestuur	0
Particuliere huishoudens met personeel en extra-territoriale organisaties	-1

Bron: CBS.

* Met een sterretje is aangegeven of het verschil tussen het gecorrigeerd uurloon van mannen en vrouwen statistisch significant is ($p < 0.05$).

5. Kenmerken van de baan

Er zijn allerlei verschillen tussen de banen van mannen en vrouwen. Mannen en vrouwen zijn niet gelijk verdeeld over verschillende sectoren en ook werken ze niet hetzelfde aantal uren. Veel vrouwen werken in deeltijd en deeltijdbanen leveren per uur minder op dan voltijdbanen. Sectoren waar veel werknemers in deeltijd werken,

zijn relatief vaak sectoren met lage uurlonen. Daarnaast hebben vrouwen binnen bepaalde sectoren, zoals zorg en welzijn, lager betaalde beroepen dan mannen. Vrouwen in het bedrijfsleven werken het vaakst onder hun niveau. Bij de overheid doen middelbaar en hoger opgeleide vrouwen het in dat opzicht juist goed. Ten slotte hebben vrouwen minder vaak een leidinggevende positie dan mannen.

5.1 Arbeidsduur

Veel vrouwen werken in deeltijd en deeltijdwerk neemt nog altijd toe. In sectoren waar veel vrouwen werken, werken relatief veel mensen in deeltijd. Een goed voorbeeld daarvan is de gezondheidszorg. Het gemiddelde uurloon van deeltijders is relatief laag ten opzichte van mensen die fulltime werken.

In 2018 werkte 33 procent van de mannen en 80 procent van de vrouwen in het bedrijfsleven in deeltijd (tabel 5.1.1). Bij de overheid werkte 29 procent van de mannen en 69 procent van de vrouwen in deeltijd. Vergeleken met 2008 is deeltijdwerk toegenomen, dit geldt voor mannen en vrouwen en zowel in het bedrijfsleven als bij de overheid.

5.1.1 Banen van werknemers in 2008 en 2018 naar geslacht, sector en arbeidsduur

	Bedrijfsleven				Overheid			
	2008		2018		2008		2018	
	man	vrouw	man	vrouw	man	vrouw	man	vrouw
	x 1 000							
Aantal banen	3 584	3 085	3 641	3 332	494	511	449	564
	%							
waarvan								
Voltijd	72	25	67	20	79	34	71	31
Deeltijd	28	75	33	80	21	66	29	69

Bron: CBS.

Deeltijdwerk laag gemiddeld loon?

Een deeltijdbaan levert, gemiddeld genomen, per uur minder op dan een voltijdbaan. In 2018 verdienden vrouwen met een deeltijdbaan van meer dan 12 uur per week bij de overheid gemiddeld een euro minder (26 euro per uur) dan vrouwen met een voltijdbaan (27 euro per uur). Ook mannen bij de overheid met een deeltijdbaan van meer dan 12 uur in 2018 verdienden gemiddeld een euro per uur minder dan hun fulltime collega's. Vrouwen met een deeltijdbaan van minder dan 12 uur verdienden echter gemiddeld 3 euro per uur minder dan vrouwen met een voltijdbaan. In het bedrijfsleven was het verschil tussen een voltijdbaan en een deeltijdbaan van meer dan 12 uur voor vrouwen 3 euro. Voor deeltijdbanen van minder dan 12 uur verdienden vrouwen in het bedrijfsleven gemiddeld 6 euro per uur minder.

Sectoren waar veel werknemers in deeltijd werken zijn relatief vaak sectoren met lage uurloonen. In de handel en de horeca wordt veel in deeltijd gewerkt en is het gemiddelde uurloon ook laag. In deze sectoren werken ook veel vrouwen. Bij zowel de horeca als de handel bestaat de grootste groep werknemers uit jonge vrouwen tussen de 15 en 23 jaar met een deeltijdbaan van minder dan 12 uur.

5.2 Beroepsrichting

Eerder werd geïllustreerd dat in sommige sectoren vooral mannen werkzaam zijn en in andere sectoren vooral vrouwen. Segregatie is niet alleen zichtbaar tussen, maar ook binnen sectoren. Zo zijn beroepen op het terrein van haarverzorging, administratief werk en verpleging nog altijd typische vrouwenberoepen. Verdeling van beroepen binnen sectoren hangt ook weer samen met beloningsverschillen tussen vrouwen en mannen.

In onderstaande tabellen is het gemiddelde uurloon van mannen en vrouwen weergegeven voor beroepen waarin veel vrouwen werkzaam zijn (tabel 5.2.1) en beroepen waarin veel mannen werkzaam zijn (tabel 5.2.2).

5.2.1 Beroepen waarin veel vrouwen werkzaam zijn - gemiddeld uurloon in euro's

	Mannen	Vrouwen	
		2018	2018
Zorg en welzijn beroepen		28	22
Pedagogische beroepen		27	23
Dienstverlenende beroepen		13	13
Commerciële beroepen		22	14
Creatieve en taalkundige beroepen		25	22

Bron: CBS.

5.2.2 Beroepen waarin veel mannen werkzaam zijn - gemiddeld uurloon

	Mannen	Vrouwen	
		2018	2018
Technische beroepen		21	18
Transport en logistiek beroepen		15	11
ICT beroepen		28	26
Agrarische beroepen		15	13
Openbaar bestuur, veiligheid en juridische beroepen		27	27

Bron: CBS.

Beroepssegregatie pakt ongunstig uit voor vrouwen

Vrouwen werken vaak in de gezondheidszorg en het gemiddelde loon in de gezondheidszorg ligt relatief hoog. In de beroepsgroep 'zorg en welzijn' – een typische vrouwenberoepsgroep – is het loonverschil tussen vrouwen en mannen groot. Dit komt door

verschillen binnen de gezondheidszorg; zo werken vrouwen traditioneel vaak in de verpleging, terwijl hun mannelijke collega's vaker hogere, specialistische functies bekleden. Ook in de beroepsgroep 'commerciële beroepen' is het verschil in beloning tussen mannen en vrouwen groot. Dergelijke beroepssegregatie pakt vaak ongunstig uit voor vrouwen. Van de hierboven genoemde beroepsgroepen verdienen mannen gemiddeld meer dan vrouwen behalve bij dienstverlenende beroepen, daar is het gemiddelde uurloon gelijk. Bij de beroepsgroepen waar veel mannen werkzaam zijn, verdienen mannen ook gemiddeld meer dan vrouwen in die beroepsgroep. Alleen bij Openbaar bestuur, veiligheid en juridische beroepen is het gemiddelde uurloon gelijk.

5.3 Beroepsniveau

Een goede opleiding is belangrijk, maar voorwaarde voor een goed rendement van een studie is het vinden van een passende baan. In de meeste gevallen zullen mensen met een hbo- of universitaire opleiding hopen een baan te vinden op een (beroeps)niveau dat hierbij aansluit. In de praktijk blijkt dat dit niet altijd het geval is.

Beroepsniveau hangt, net als opleidingsniveau, sterk samen met beloning. Bij de overheid verdienen mannen met een laag beroepsniveau gemiddeld 18 euro per uur, en vrouwen met een laag beroepsniveau 15 euro. Overheidswerkers met een hoog beroepsniveau verdienen respectievelijk 33 (mannen) en 29 euro (vrouwen) per uur. Onder werknemers in het bedrijfsleven bedraagt het gemiddelde uurloon voor mannen en vrouwen met een laag beroepsniveau 12 euro per uur. Mannen en vrouwen met een hoog beroepsniveau verdienen in het bedrijfsleven respectievelijk 33 en 27 euro.

Hoogopgeleide vrouw in bedrijfsleven vaak geen baan op hoog niveau

Zonder rekening te houden met andere factoren is het rendement van een opleiding, in termen van het behaalde beroepsniveau, voor overheidspersoneel (tabel 5.3.1) hoger dan voor werknemers in het bedrijfsleven (tabel 5.3.2); vrouwen in het bedrijfsleven werken relatief het vaakst onder hun niveau. Bij de overheid doen middelbaar en hoger opgeleide vrouwen het in dat opzicht juist goed.

5.3.1 Aansluiting opleidingsniveau - beroepsniveau, overheid, 2018

		Beroepsniveau (ISCO 2008)				
		1	2	3	4	Totaal
Man	Laag	17	54	15	15	100
	Midden	8	46	21	25	100
	Hoog	1	8	13	78	100
Vrouw	Laag	12	53	19	16	100
	Midden	2	50	25	23	100
	Hoog	0	6	11	83	100

Bron: CBS.

5.3.2 Aansluiting opleidingsniveau - beroepsniveau, bedrijfsleven, 2018

		Beroepsniveau (ISCO 2008)				
		1	2	3	4	Totaal
Man	Laag	25	62	8	6	100
	Midden	8	57	18	16	100
	Hoog	2	16	19	63	100
Vrouw	Laag	28	61	7	3	100
	Midden	8	60	23	9	100
	Hoog	2	22	24	52	100

Bron: CBS.

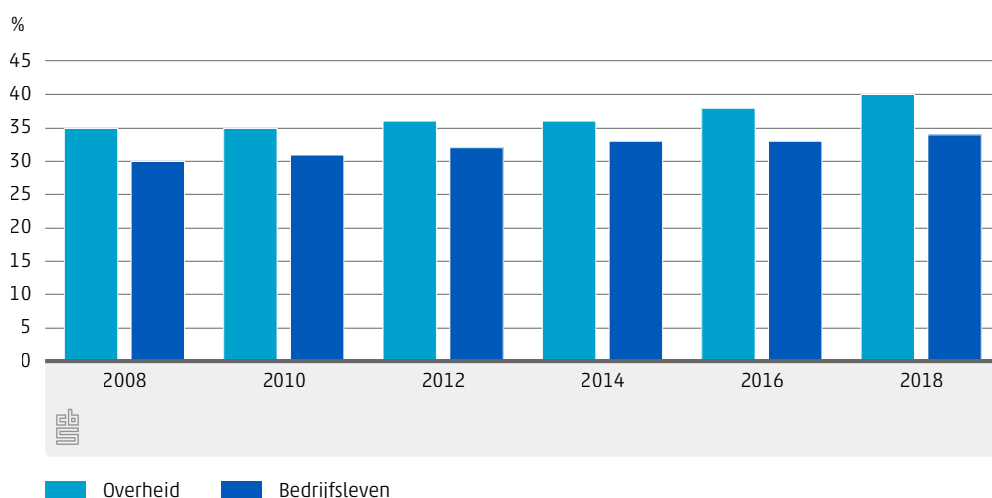
5.4 Leidinggeven

Loonongelijkheid wordt vaak geassocieerd met de term 'glazen plafond'. Deze term duidt op het bestaan van onzichtbare barrières, die ervoor zorgen dat vrouwen worden belemmerd in het verkrijgen van hoge of leidinggevende functies. Het bestaan van dergelijke barrières wordt ondersteund door cijfers over mannen en vrouwen in leidinggevende posities.

Percentage vrouwen onder leidinggevendenden neemt toe

Het aandeel vrouwelijke leidinggevendenden nam in 2018 bij de overheid en in het bedrijfsleven toe ten opzichte van 2016 (figuur 5.4.1). In het algemeen geldt dat mannen vaker een leidinggevende functie hebben dan vrouwen. In het bedrijfsleven wordt 1 op de 3 leidinggevende functies bekleed door een vrouw. Bij de overheid ligt dit aandeel, met 40 procent, iets hoger.

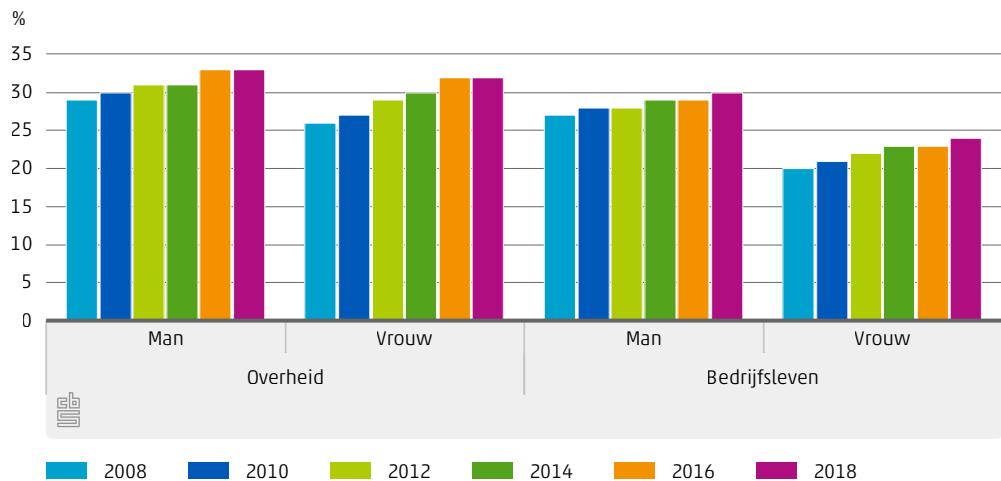
5.4.1 Percentage vrouwen onder leidinggevendenden in 2008, 2010, 2012, 2014, 2016 en 2018



Loonverschil onder leidinggevenden bij de overheid bijna gedicht

Bij de overheid doet het loon van vrouwen in leidinggevende posities tegenwoordig nauwelijks meer onder voor dat van mannen. Was dit verschil bij de overheid in 2008 nog 3 euro, in 2018 is dit gedaald tot 1 euro (figuur 5.4.2). In het bedrijfsleven verdienen vrouwelijke managers aanzienlijk minder dan hun mannelijke collega's. Bovendien gaat het verkleinen van dit verschil langzamer. In 2008 bedroeg het verschil 7 euro en in 2018 was dit verschil gedaald tot 6 euro.

5.4.2 Gemiddeld uurloon leidinggevenden in 2008, 2010, 2012, 2014, 2016 en 2018



6. Verklaarde en onverklaarde loonverschillen

In paragraaf 2 is geïllustreerd dat in het bedrijfsleven een aanzienlijk deel van de loonverschillen tussen mannen en vrouwen verklaard kan worden door rekening te houden met verschillen in achtergrondkenmerken. Maar hoe zit dat dan? Welke factoren hangen samen met loonverschillen? En welke factor draagt meer bij aan deze loonverschillen dan andere factoren?

De verklaring van loonverschillen tussen vrouwen en mannen is geen eenvoudige optelsom van kenmerken. Sommige kenmerken, zoals leeftijd en werkervaring, hangen onderling sterk samen. Om toch uitspraken te kunnen doen over het effect van afzonderlijke kenmerken op het loonverschil tussen vrouwen en mannen is in dit onderzoek de Oaxaca-Blinder decompositie methode⁸⁾ gebruikt. Tevens geeft deze

⁸⁾ Zie ook de toelichting 'Monitor loonverschillen mannen en vrouwen, 2016' op www.cbs.nl.

methode inzicht in de bijdrage van kenmerken voor het deel van het beloningsverschil dat overblijft na correctie, oftewel het niet verklaarde deel⁹⁾ van het beloningsverschil.

Vanwege een te kleine steekproefomvang binnen de overheid is in dit onderzoek de Oaxaca-Blinder techniek alleen toegepast op het model van het bedrijfsleven. De uitkomsten hieronder hebben hierdoor alleen betrekking op het bedrijfsleven.

6.1 Verklaarde loonverschillen

Het beloningsverschil na correctie voor de achtergrondkenmerken was 7 procent. Ongeveer de helft van het ongecorrigeerde loonverschil in het bedrijfsleven kon in 2018 worden verklaard door achtergrondkenmerken. Daarbij droegen de volgende achtergrondkenmerken het meest bij aan de verklaring van het loonverschil tussen mannen en vrouwen:

1. Arbeidsduur (voltijd/deeltijd)
2. Soort werknemer
3. Leeftijd
4. Leidinggeven

Het werken in deeltijd hangt samen met een lagere beloning en vrouwen zijn oververtegenwoordigd in deeltijdbanen (zie paragraaf 5). Daarom levert deeltijdwerk de grootste bijdrage aan het verklaren van beloningsverschillen. Soort werknemer staat op nummer twee als verklarende factor. Dit komt voornamelijk voor rekening van het feit dat mannen vaker DGA (directeur-grotaandeelhouder) zijn, een categorie die sterk samenhangt met een hogere beloning. Leeftijd en soort werknemer verklaren een ongeveer even groot deel van het beloningsverschil tussen mannen en vrouwen. Een hogere leeftijd is geassocieerd met een hogere beloning en er zijn minder vrouwen werkzaam dan mannen in de oudere leeftijdscategorieën. Vooral in de leeftijdscategorie 55-65 jaar zijn minder vrouwen als werknemer actief vergeleken met mannen.

Vergeleken met mannen, ook nadat er voor andere achtergrondkenmerken is gecorrigeerd, geven vrouwen minder vaak leiding. Leidinggevende functies verdienen meer en ook deze factor draagt dus zwaarwegend bij aan het verklaren van beloningsverschillen. Deze vier kenmerken verklaarden zodoende een groot deel van het totale beloningsverschil tussen mannen en vrouwen, 43 procent van het gecorrigeerde beloningsverschil is met deze vier factoren verklaard.

6.2 Onverklaarde loonverschillen

Na correctie voor achtergrondkenmerken blijft er zeven procent verschil in uurloon tussen mannen en vrouwen in het bedrijfsleven over. Dit aandeel is het niet-verklaarde deel van het beloningsverschil. Als een kenmerk een bijdrage levert aan het niet-verklaarde deel dan betekent dit dat dit kenmerk een rol speelt in het loonverschil tussen mannen en vrouwen in het bedrijfsleven ook nadat er gecorrigeerd is voor andere achtergrond-

⁹⁾ Het bestaan van een niet te verklaren deel betekent niet dat er sprake is van discriminatie. Het is bijvoorbeeld mogelijk dat kenmerken een rol spelen die niet zijn opgenomen in het gebruikte model; zie het kader in paragraaf 2 'Gecorrigeerd beloningsverschil in relatie tot loondiscriminatie'.

kenmerken. Een belangrijke kanttekening hierbij is dat de kenmerken die lijken een bijdrage te leveren aan het niet-verklaarde deel van het beloningsverschil ook kunnen samenhangen met andere, niet in het model opgenomen kenmerken die van invloed zijn op iemands beloning. Het is daarom van belang om deze bevindingen te zien als richting waarin gezocht kan worden naar de overige oorzaken die nu nog niet (in dit specifieke onderzoek) worden waargenomen.

De vier achtergrondkenmerken die de grootste bijdrage leveren aan het niet-verklaarde deel zijn:

1. Leeftijd
2. Huishoudenspositie
3. Sector
4. Soort werknemer

Het kenmerk leeftijd draagt zowel bij aan het 'wegverklaren' van het loonverschil tussen mannen en vrouwen (zie paragraaf 6.1), maar ook aan het deel van het loonverschil dat overblijft. Voor leeftijd geldt dat naarmate werknemers ouder zijn, zij meer verdienen. Mannen hebben meer voordeel van het ouder worden dan vrouwen. Dit geldt voornamelijk voor de leeftijdscategorieën 45 jaar en ouder. Als mannen en vrouwen, gegeven de achtergrondkenmerken in het model, gelijk aan elkaar zijn, dan verdienen oudere vrouwen gemiddeld minder dan oudere mannen. Dit hoeft nog niet te betekenen dat oudere vrouwen minder goed gewaardeerd worden, oftewel gediscrimineerd. In ons onderzoek is namelijk een beperkt aantal kenmerken meegenomen om werkervaring te meten. Zo ontbreken in dit onderzoek gegevens over in welke functies en voor hoeveel uur men in het verleden heeft gewerkt. Dit zijn factoren die bepalend zijn voor iemands huidige beloning. Het is dan ook heel aannemelijk dat de bevinding dat oudere mannen een groter inkomensvoordeel hebben naarmate ze ouder worden, een reflectie is van deze omissie in ons onderzoek.

Huishoudenspositie is een andere factor die bijdraagt aan het niet-verklaarde deel. Voor mannen en vrouwen geldt dat de positie van een partner met een of meer kinderen samenhangt met een hogere beloning dan de andere huishoudensposities die in het model zijn opgenomen. Echter, mannen hebben hier meer voordeel van dan vrouwen.

Sector is ook een kenmerk dat een bijdrage levert aan het niet-verklaarde deel van het beloningsverschil. Het werkzaam zijn in de handel en of zakelijke dienstverlening hangt negatief samen met het uurloon. Voor vrouwen is dit nadeel groter dan voor mannen. Gezondheids- en welzijnszorg is een sector waar vrouwen juist beter af zijn in termen van beloning. Het werken in deze sector heeft een grotere positieve samenhang met uurloon bij vrouwen dan bij mannen. Het draagt dan ook negatief bij aan het niet-verklaarde deel van het beloningsverschil tussen mannen en vrouwen.

Het soort werknemer dat iemand is, doet er ook toe. Reguliere werknemers verdienen relatief gezien meer dan andere werknemers zoals uitzend- en oproepkrachten en stagiaires. Dit geldt in grotere mate voor mannen dan voor vrouwen. Voor uitzendkrachten geldt dat het nadeel van een lager uurloon die hoort bij een uitzendbaan hoger uitvalt voor vrouwen dan voor mannen, ook als er rekening wordt gehouden met andere kenmerken.

7. Gecorrigeerde beloningsverschillen per loonsegment

De beloningsverschillen variëren per loonsegment. Na correctie voor achtergrondkenmerken zijn loonverschillen het grootst binnen de hoogst betaalde banen en het kleinst binnen de laagstbetaalde banen. Deze bevinding geldt zowel voor de overheid als voor het bedrijfsleven.

Middels een lineaire regressieanalyse (OLS) is in paragraaf 2 een algemeen gecorrigeerd loonverschil berekend voor de gehele populatie werknemers in het bedrijfsleven en bij de overheid. Beloningsverschillen kunnen echter variëren per loonsegment. De kwantielregressie¹⁰⁾ stelt ons in staat om de grootte van het gecorrigeerde beloningsverschil te berekenen voor verschillende loonsegmenten, ofwel kwantielen in een verdeling van uurloon.

In figuren 7.1.1 en 7.2.1 zijn de gecorrigeerde beloningsverschillen per loonsegment weergegeven voor respectievelijk de overheid en het bedrijfsleven. De techniek van een kwantielregressie verschilt van de techniek van een gewone OLS-regressie, maar de interpretatie van de resultaten is voor beide analysetechnieken hetzelfde. Het enige verschil is echter dat de uitkomsten van een kwantielregressie enkel van toepassing zijn op de desbetreffende kwantiel (bijv. het 0,5 kwantiel, werknemers met een uurloon gelijk aan de mediaan). In deze analyse is gebruik gemaakt van de log-getransformeerde lonen.

7.1 Resultaten voor overheid

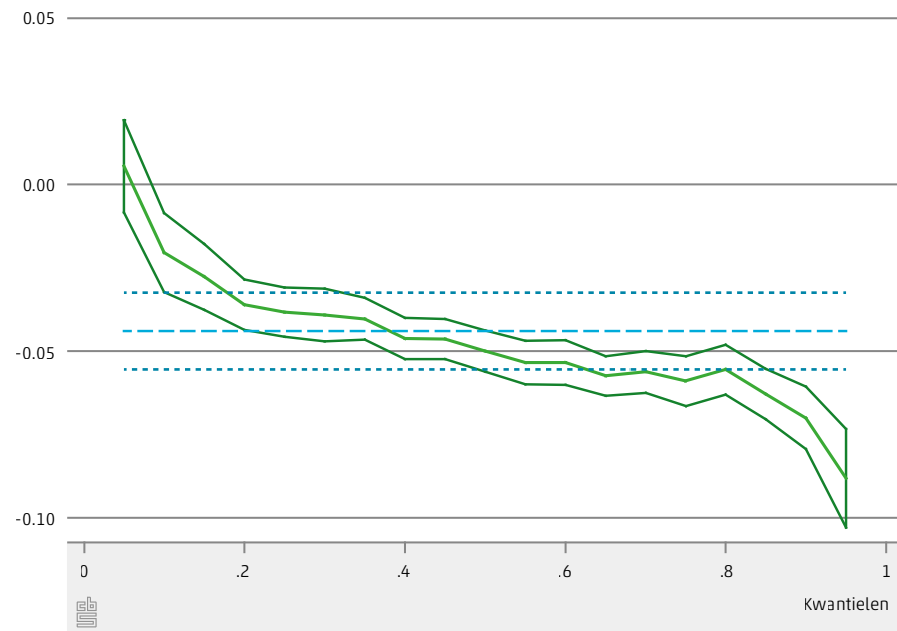
Figuur 7.1.1 is een visualisatie van de grootte van de regressiecoëfficiënt van geslacht (met mannen als referentiecategorie) in verschillende loonsegmenten voor de overheid. In deze figuur is te zien dat de regressiecoëfficiënt van geslacht rond de nul ligt voor het laagste loonsegment (geen loonverschil tussen mannen en vrouwen) en oploopt tot ongeveer 0,08 in het hoogste loonsegment. Een regressiecoëfficiënt van geslacht op log-getransformeerde urenlonen van 0,08 komt overeen met een loonverschil van $(e^{0,08} - 1) \cdot 100\% = 8,3\%$ procent.

In tabel 7.1.2 zijn de regressiecoëfficiënten voor de gehele populatie en vijf specifieke kwantielen weergegeven. Daarin is te zien dat het loonverschil 2 procent is in het laagste kwantiel (kwantiel 0,1) en bijna 7 procent is in het hoogste kwantiel (kwantiel 0,9). Kortom, na correctie voor achtergrondkenmerken zijn loonverschillen binnen de overheid het grootst binnen de hoogst betaalde banen en het kleinst binnen de laagstbetaalde banen.

¹⁰⁾ Zie ook de toelichting 'Monitor loonverschillen mannen en vrouwen, 2018' op www.cbs.nl.

7.1.1 Regressiecoëfficiënten van vrouw zijn op log-getransformeerde uurlonen voor verschillende loonsegmenten binnen de overheid

Dummyvariabele geslacht - vrouw



7.1.2 Regressiecoëfficiënten van vrouw zijn op log-getransformeerde uurlonen voor de hele populatie (OLS regressie) en voor vijf loonsegmenten (kwantielregressie) binnen de overheid

	OLS	Q 0.10	Q 0.25	Q 0.50	Q 0.75	Q 0.90
Regressiecoëfficiënt	-0,044*	-0,021*	-0,038*	-0,050*	-0,059*	-0,070*
Standaardfout (SE)	(0,006)	(0,006)	(0,004)	(0,003)	(0,004)	(0,005)
	%					
Beloningsverschil (%)	-4	-2	-4	-5	-6	-7

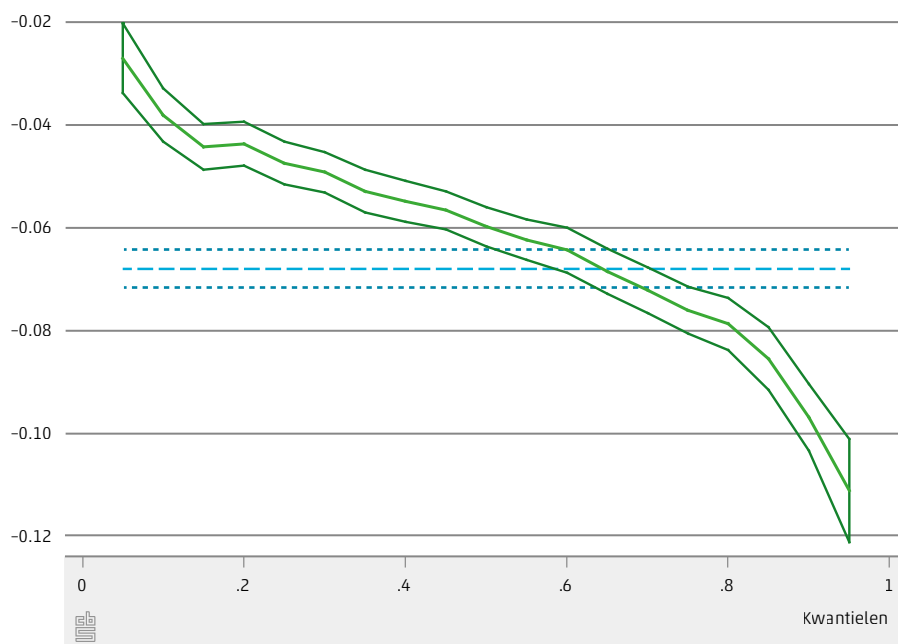
Bron: CBS.
*p<0.001

7.2 Resultaten voor bedrijfsleven

Figuur 7.2.1 is een visualisatie van de grootte van de regressiecoëfficiënt van geslacht (met mannen als referentiecategorie) in verschillende loonsegmenten voor het bedrijfsleven. In deze figuur is te zien dat de regressiecoëfficiënt van geslacht rond 0,04 ligt voor het laagste loonsegment en oploopt tot ongeveer 0,11 in het hoogste loonsegment. In tabel 7.2.2 zijn de regressiecoëfficiënten voor de gehele populatie en vijf specifieke kwantielen weergegeven. Daarin is te zien dat het loonverschil bijna 4 procent is in het laagste kwantiel (kwantiel 0,1) en 9 procent is in het hoogste kwantiel (kwantiel 0,9). Kortom, ook voor het bedrijfsleven geldt dat na correctie voor achtergrondkenmerken loonverschillen het grootst zijn binnen de hoogst betaalde banen en het kleinst zijn binnen de laagstbetaalde banen.

7.2.1 Regressiecoëfficiënten van vrouw zijn op log-getransformeerde uurlonen voor verschillende loonsegmenten binnen het bedrijfsleven

Dummyvariabele geslacht - vrouw



7.2.2 Regressiecoëfficiënten van vrouw zijn op log-getransformeerde uurlonen voor de hele populatie (OLS regressie) en voor vijf loonsegmenten (kwantielregressie) binnen de overheid

	OLS	Q 0.10	Q 0.25	Q 0.50	Q 0.75	Q 0.90
Regressiecoëfficiënt	-0,068*	-0,038*	-0,048*	-0,060*	-0,076*	-0,097*
Standaardfout (SE)	(0,002)	(0,003)	(0,002)	(0,002)	(0,002)	(0,003)
Beloningsverschil (%)	-7%	-4%	-5%	-6%	-7%	-9%

Bron: CBS.
*p<0.001

Bijlage

1. Overzicht

1.1 Ongecorrigeerd beloningsverschil (%) tussen vrouwen en mannen in 2008-2018

	Overheid						Bedrijfsleven					
	2008	2010	2012	2014	2016	2018	2008	2010	2012	2014	2016	2018
	-16	-14	-11	-10	-8	-8	-22	-21	-21	-20	-19	-19

Bron: CBS.

Het gecorrigeerde beloningsverschil is berekend op basis van een meetkundig loongemiddelde, het ongecorrigeerde loonverschil op basis van een rekenkundig gemiddelde. Hierdoor kunnen de waarden van deze twee indicatoren niet direct met elkaar vergeleken worden. Zie ook de toelichting 'Monitor loonverschillen tussen mannen en vrouwen, 2018' op www.cbs.nl.

1.2 Gecorrigeerd beloningsverschil (%) tussen vrouwen en mannen in 2008-2018

	Overheid						Bedrijfsleven					
	2008	2010	2012	2014	2016	2018	2008	2010	2012	2014	2016	2018
	-7	-6	-4	-5	-5	-4	-9	-8	-8	-7	-7	-7

Bron: CBS.

Verklaring van tekens

Niets (blanco)	Een cijfer kan op logische gronden niet voorkomen
.	Het cijfer is onbekend, onvoldoende betrouwbaar of geheim
*	Voorlopige cijfers
**	Nader voorlopige cijfers
2019-2020	2019 tot en met 2020
2019/2020	Het gemiddelde over de jaren 2019 tot en met 2020
2019/'20	Oogstjaar, boekjaar, schooljaar enz., beginnend in 2019 en eindigend in 2020
2017/'18-2019/'20	Oogstjaar, boekjaar, enz., 2017/'18 tot en met 2019/'20

In geval van afronding kan het voorkomen dat het weergegeven totaal niet overeenstemt met de som van de getallen.

Colofon

Uitgever

Centraal Bureau voor de Statistiek
Henri Faasdreef 312, 2492 JP Den Haag
www.cbs.nl

Prepress

Centraal Bureau voor de Statistiek

Ontwerp

Edenspiekermann

Inlichtingen

Tel. 088 570 70 70
Via contactformulier: www.cbs.nl/infoservice

© Centraal Bureau voor de Statistiek, Den Haag/Heerlen/Bonaire, 2020.
Verveelvoudigen is toegestaan, mits het CBS als bron wordt vermeld.