

De vrouwenloonwijzer

Tijdens, K.G. 2001. *De Vrouwenloonwijzer. Werk, lonen en beroepen van vrouwen*. Amsterdam, AIAS research report 7.¹

Het rapport "De Vrouwenloonwijzer. Werk, lonen en beroepen van vrouwen" is het resultaat van een onderzoek naar lonen van vrouwen. Dit onderzoek vormt de basis voor de website www.vrouwenloonwijzer.nl; een gezamenlijk product van de Universiteit van Amsterdam/AIAS, Vrouwonline van VNU Tijdschriftengroep b.v. en www.fnv.nl, de site van de FNV. Op de loonwijzer kunnen werknemers kijken hoeveel zij verdienen in vergelijking met leeftijdsgenoten in dezelfde beroepsgroep.

Voor het onderzoek is een *vragenlijst* ontwikkeld, die verspreid werd via vrouwenbladen en vakbondsbladen en op de website is in te vullen. Tussen september en december 2000 zijn 13 799 enquêtes ingevuld. De enquête bestond uit zeven vragenblokken: beroep en sector, organisatie waar men werkt, arbeidsgeschiedenis, werktijden, arbeidscontract en loon, persoonlijke vragen en zoekgedrag nieuwe baan. Elk blok sluit af met opinievragen. Om de representativiteit te onderzoeken zijn de cijfers over de vrouwen die meer dan 12 uur per week werken vergeleken met die van dezelfde groep uit de Enquête Beroepsbevolking van het CBS uit 1999 naar spreiding over sectoren, arbeidsduur groepen, leeftijdsgroepen en opleidingscategorieën. In de meeste gevallen is de afwijking minder dan 5 procentpunten naar boven of naar beneden.

Vrouwen naar beroep

Het beroep vormt de voornaamste invalshoek van de loonwijzer op internet. In de enquête konden vrouwen hun beroep aankruisen of desgewenst zelf invullen. Dit heeft geleid tot een lijst van 55 be-

roepen, onderverdeeld in tien beroepsgroepen. Ruim een derde van de vrouwen werkt in een administratieve beroepsgroep. Ruim een achtste werkt in de commerciële beroepsgroep, waarbinnen de verkoopster-winkelbedienende-caaissière veruit de grootste groep vormt. Een tiende werkt in de medische beroepsgroep, met name als verpleegkundige. Een twaalfde werkt in de juridische-bestuurlijke

beroepsgroep of de pedagogische beroepsgroep. De resterende vrouwen werken in de hulpverlenende, verzorgende, dienstverlenende, taalkundig-culturele en industrieel-agrarische beroepsgroep. *De gemiddelde uurlonen van vrouwen zijn het hoogst in de juridische-bestuurlijke beroepsgroep, gevolgd door de pedagogische beroepsgroep. Ze zijn het laagst in de dienstverlenende beroepsgroep, gevolgd door de industrieel-agrarische beroepsgroep.*

Arbeidsgeschiedenis

Vrouwen komen steeds beter opgeleid op de arbeidsmarkt. De vrouwen die in de jaren '60 aan hun eerste baan begonnen, hadden gemiddeld 5,6 opleidingsjaren na de basisschool. De vrouwen die in de jaren '70 begonnen hadden al een gemiddeld aantal opleidingsjaren van 6,2. De vrouwen die in de jaren '80 begonnen hadden al 6,7 opleidingsjaren achter de rug, maar de vrouwen die in de jaren '90 begonnen spannen de kroon: zij hebben 7,6 opleidingsjaren. Ook bij gelijke opleidingsjaren verschilt de leeftijd waarop men in de eerste baan komt: *vrouwen komen elk decennium een jaar ouder op de arbeidsmarkt.*

Bijna vier op de tien vrouwen heeft *haar loopbaan wel eens langer dan een jaar onderbroken*. Veruit het grootste deel hiervan is in verband met de opvoeding van kinderen en de zorg voor de huishouding. Een kleine groep heeft onderbroken in verband met andere redenen, waarvan onderbreking vanwege werkloosheid het meest genoemde antwoord is, gevolgd door cursussen of opleidingen. Tenslotte is er een kleine groep vrouwen die pas betaald werk is gaan verrichten na de geboorte van hun eerste kind. In dit onderzoek is 27% van de vrouwen een *herintreedster*, dat wil zeggen dat ze hun loopbaan onderbroken hebben in verband met de zorg voor kinderen of huishouding en daarna opnieuw zijn gaan werken. Tot de herintreedsters rekenen we ook de vrouwen die pas zijn gaan werken na de geboorte van hun eerste kind. De gemiddelde onderbrekingsduur is 9,6 jaar.

Het percentage herintreedsters verschilt sterk per beroep. Het hoogste percentage is te vinden bij het huishoudelijk personeel in instellingen: 70% is herintreedster. Daarentegen is het laagste percentage herintreedsters te zien bij de econoom-accountant (2%). Als we kijken naar de twee grootste beroepsgroepen in dit onderzoek, dan telt het beroep administratief medewerker meer herintreedsters dan gemiddeld (36%) en ligt het beroep secretaresse-management assistente op het gemiddelde (27%).

De helft van de vrouwen doet alleen betaald werk als het te combineren is met het werk thuis. Statistische analyses wijzen uit dat vooral de kleine deeltijders en de herintreedsters deze opinie ondersteunen. Bedrijfskenmerken zijn niet van invloed, maar de kenmerken van de thuissituatie des te meer, waaronder thuiswonende kinderen.

Werkende vrouwen en hun lonen

Lonen staan centraal in dit onderzoek. Om die te kunnen vergelijken, zijn ze omgerekend naar uurlonen, gebaseerd op het aantal uren per week en gecorrigeerd voor betalingsperiode. Dit is beperkt tot de vrouwen in loondienst. Met regressie-analyses zijn verschillen in uurlonen onderzocht. *Elk opleidingsjaar extra en elk leeftijdsjaar extra heeft een substantieel positief effect op het uurloon*. Elk jaar dienstverband extra heeft een klein positief effect. *Als vrouwen voornamelijk mannelijke colle-*

ga's hebben, heeft dat een substantieel positief effect op hun loon. Dat effect is bijna net zo groot als dat van leidinggeven. Promotie heeft ook een positief effect, maar dat is de helft van dat van leidinggeven. Het werken in de zorgsector heeft een vergelijkbaar positief effect op het loon.

Drie factoren hebben een negatief effect op het loon. *Herintreding heeft een groot, negatief effect op het loon*. Het aantal arbeidsuren heeft een negatief effect op het loon, maar dat is zeer klein. Leef-tijdskwadraat, waarmee aangegeven wordt dat de stijging in het loon als gevolg van leeftijd niet door-gaat tot het 65ste levensjaar, maar eerder ombuigt naar beneden, heeft een zeer klein negatief effect. Andere factoren, waaronder het al dan niet hebben van kinderen of van een partner, hebben geen effect op het loon.

Loon bestaat uit meer elementen dan alleen het bruto en netto loon. Ook *toeslagen, fooien of beloning in natura* maken deel uit van de beloning; hier vatten we deze groep samen met de term 'toeslag'. Bijna een vijfde van de vrouwen in dit onderzoek ontvangt tenminste één soort toeslag. De verzorgende beroepsgroep is daarbij koploper: meer dan de helft van de vrouwen in deze groep ontvangt tenminste één soort toeslag. De medische beroepsgroep volgt op de tweede en de dienstverlenende beroepsgroep op de derde plaats. Veruit de meest voorkomende soort toeslag is de ploegendienst- of onregelmatigheidstoelage. Fooien worden vooral gegeven in de dienstverlenende beroepsgroep, in de overige beroepsgroepen komen ze vrijwel niet voor. Arbeidsmarkttoeslagen zijn alleen te vinden in de medische beroepsgroep.

Naast extra beloningselementen is ook gevraagd naar *eenmalige toeslagen of bijdragen* van de werkgever. Vrijwel alle vrouwen in loondienst ontvangen eenmalige toeslagen of bijdragen. Veruit de meest genoemde is vakantiegeld: bijna negen op de tien vrouwen krijgen dit. Ruim twee op de vijf vrouwen in loondienst ontvangen een werkgeversbijdrage voor hun spaarloonregeling. Een even grote groep ontvangt een vergoeding voor de reiskosten van het woon-werkverkeer.

Opinies over lonen

Met de uitspraak *'ik vind een vast arbeidscontract belangrijker dan een hoge beloning'* is de overgrote

meerderheid van de vrouwen in loondienst het eens (82%). Zij hebben significant vaker een hoog opleidingsniveau, een werkweek van meer dan 30 uur, een bruto uurloon tot 9,08 EUR en de wens tot een eigen inkomen, terwijl vrouwen met een werkweek tot 20 uur of met een bruto uurloon van tenminste 13,61 EUR het hier significant minder vaak mee eens zijn. De uitspraak: *'ik vind een prettige werksfeer belangrijker dan een hoge beloning'* wordt in nog grotere mate ondersteund (93%). Met de uitspraak *'ik vind het belangrijk om onder een CAO te vallen'* is ruim tweederde het eens (69%). Hier gaat het vooral om vrouwen vanaf 45 jaar, herintreedsters, vrouwen met een dienstverband van tenminste 10 jaar, vrouwen die alleen werken als dit te combineren is met het werk thuis, vrouwen die persé een eigen inkomen willen, vrouwen met een bruto uurloon tot 9,08 EUR of vrouwen die onder een CAO vallen. Daarentegen vinden vrouwen met een hoog opleidingsniveau, met een dienstverband tot 5 jaar, met goede loopbaanmogelijkheden, met een betaalde huishoudelijke hulp, die zelf hun begin- en eindtijden kunnen bepalen of met een bruto uurloon vanaf 13,61 EUR het significant minder vaak belangrijk om onder een CAO te vallen.

Verder onderzoek

De enquête van de vrouwenloonwijzer is inmiddels *omgebouwd tot een enquête die ook door mannen in te vullen* is door een groot aantal mannen-beroepen toe te voegen. Ook is een nieuwe website www.loonwijzer.nl geopend. Als begin 2002 genoeg gegevens over mannen en hun loon verzameld zijn, wordt een algemene loonwijzer ontwikkeld. De enquête biedt ook meer mogelijkheden

voor onderzoek, waaronder naar beloningsverschillen tussen allochtonen en autochtonen. Ook is de nieuwe enquête door werknemers uit Vlaanderen in te vullen. De enquête blijft op de website en zal de komende jaren veel mogelijkheden voor analyses en voor vergelijkingen over de tijd bieden. De enquête is inmiddels EURO-proof en vertaald in het Engels. Dat biedt perspectieven voor verbreding van het project naar andere EURO-landen.

Naast dit rapport zijn inmiddels andere analyses gedaan op het databestand. Zo is een paper geschreven over *het effect van berintreding op het loon van vrouwen*. Ook is een paper klaar over de *factoren die de aanwezigheid van een huishoudelijke hulp beïnvloeden*. Er zijn *plannen om de invloed van CAO's te onderzoeken*, want in de enquête is gevraagd of men onder een CAO valt en zo ja welke. Dat is nieuw, omdat dit tot nu toe vrijwel nooit gevraagd is in enquêtes. Zo kan meer inzicht ontstaan in de loonstructuur per CAO. Ook is het mogelijk andere kenmerken naar CAO te onderzoeken, bijvoorbeeld of werknemers al dan niet arbeid en zorg kunnen combineren, of ze in bedrijven werken waar veel gereorganiseerd wordt, of welke secundaire arbeidsvoorwaarden gelden.

Kea Tijdens

AIAS

Universiteit van Amsterdam

Noot

1. Het rapport is te downloaden
<http://www.uva-aias.net/files/aias/RR7.pdf>