

Gerbert Kraaykamp & Matthijs Kalmijn

Beloningsverschillen tussen mannelijke en vrouwelijke managers

Vrouwen zijn er in de afgelopen decennia steeds beter in geslaagd hoge posities op de arbeidsmarkt te verwerven. Een kwestie die daarmee samenhangt is of vrouwen in deze hogere functies ook gelijkelijk beloond worden. Om hierover meer duidelijkheid te verkrijgen, is in deze studie het uurloon van vrouwelijke en mannelijke managers vergeleken en is nagegaan waar optredende beloningsverschillen aan te wijten zijn. De analyses laten zien dat vrouwelijke managers gemiddeld zo'n f 26,- per uur verdienen, ruim f 13,- minder dan hun mannelijke tegenpolen. Deze beloningsachterstand is zowel in absolute als in relatieve zin groter dan in de rest van de werkzame bevolking. In dit artikel gaan wij nader in op de vraag in hoeverre deze sekse-specifieke beloningsverschillen zijn toe te schrijven aan verschillen tussen mannelijke en vrouwelijke managers wat betreft de individuele kwalificaties die zij met zich meebrengen, de specifieke kenmerken van hun managementberoep en de segmenten van de arbeidsmarkt waar zij als manager werkzaam zijn.

Inleiding

In de publieke discussie over de achterstand van vrouwen op de arbeidsmarkt speelt de 'openheid' van topfuncties een belangrijke rol. Vrouwen zijn in de afgelopen decennia steeds meer gaan participeren op de arbeidsmarkt en lijken er tijdens dat proces ook steeds beter in te slagen verantwoordelijke posities te verwerven. Hoewel de afgenomen ongelijkheid tussen mannen en vrouwen in het algemeen tot optimisme heeft gestemd, blijft er in de publieke opinie scepsis bestaan over het emancipatieproces. Een bron van aarzeling is gelegen in de gedachte dat vrouwen nog weinig kansen hebben als het gaat om de toegang tot beleidsbepalende functies. In een arbeidsorganisatie vervullen vrouwen tegenwoordig verantwoordelijke taken, maar het management zou voorts nog in handen blijven van mannen, zo wordt dan gesteld.

Toetreding van vrouwen tot het manage-

ment is om verschillende redenen een aanwijzing voor de mate, waarin het emancipatieproces op de arbeidsmarkt is gevorderd. Allereerst behoren managers tot de best betaalde beroepsbeoefenaren. Naast een hoog basissalaris, ontvangen zij vaak substantiële secundaire beloningen in de vorm van tantième, winstdeling en opties op aandelen. Naast sociaal-economische ongelijkheid, komt in het managersberoep een tweede dimensie van ongelijkheid naar voren, die van de verdeling van macht en autoriteit. De vraag 'wie de baas is', is niet alleen van belang omdat de baas veel geld verdient en een hoog prestige heeft, maar ook vanwege de invloed die managers uitoefenen op het reilen en zeilen van een organisatie. Wie 'de baas is' is daarmee ook een vraag in welke mate vrouwen autoriteit kunnen of 'mogen' hebben over mannen (Wolf & Fligstein, 1979). Ten derde is het managersberoep in de Nederlandse samenleving van oudsher gezien als een mannenberoep bij uitstek. Kwaliteiten van managers, zoals autoriteit, zelfvertrouwen en onder-

nemingszin zijn lange tijd beschouwd als typisch mannelijke eigenschappen, maar tegenwoordig staan dergelijke stereotypen meer en meer ter discussie. Zo worden enerzijds vraagtekens gezet bij de stelling dat mannen meer traditionele managementkwaliteiten bezitten dan vrouwen en wordt anderzijds de gedachte geopperd dat het management juist 'vrouwelijke' eigenschappen nodig heeft, zoals empathie, intuïtie en sociale vaardigheden.

Met de exponentiële toename van het aantal managers sinds het begin van de jaren tachtig – men spreekt wel van een 'management-hausse' (De Grip & Dekker, 1993) – is de ondervertegenwoordiging van vrouwen in het management wel verminderd. Uit de 'Sociale Atlas van de Vrouw' blijkt bijvoorbeeld dat in 1991 van de uitvoerende hoofdamtbenaren 17% vrouw was, terwijl dat in 1977 slechts 5% bedroeg (Hooghiemstra & Niphuis-Nell, 1993). Ook in het commerciële management lijken vrouwen in toenemende mate een leidende rol te spelen; in 1977 was 13% van de directeuren en bedrijfsleiders in de detailhandel een vrouw, in 1991 was dit gestegen tot 24%. Gezien dit cijfermateriaal lijkt de vrouwelijke manager in opkomst te zijn, maar hoe ziet het beeld eruit als we mannelijke en vrouwelijke managers onderling vergelijken? Als vrouwen manager worden, hebben zij dan evenveel macht in een organisatie als mannen? Genieten zij een gelijk aanzien als hun mannelijke collega-managers? En worden zij voor hetzelfde werk even goed beloond door hun werkgever? Sommige auteurs stellen dat vrouwen geen toegang krijgen tot de 'echte' managementposities en in plaats daarvan worden gepromoveerd tot functies die slechts de titel van manager dragen. Andere, meer genuanceerde auteurs stellen dat vrouwen vaak blijven steken in het 'middle-management' en zodoende minder macht, aanzien en inkomen verwerven dan hun mannelijke collega-managers (Wright & Perrone, 1977; Davidson & Burke, 1994). Of deze vermoedens juist zijn, is niet bekend, maar wel is duidelijk dat naarmate meer vrouwen toegang krijgen tot het managersberoep, vragen over ongelijkheden binnen het managersberoep aan belang winnen.

In dit artikel onderzoeken we één vorm van sekse-ongelijkheid binnen het managersberoep, ongelijkheid in beloning. Aan de hand van een secundaire analyse van drie eerder ver-

zamelde grootschalige landelijke surveys beantwoorden wij de vraag of, en in welke mate vrouwelijke managers een inkomensachterstand hebben op hun mannelijke collega's. Om deze vraag te beantwoorden vergelijken wij het uurloon van vrouwelijke en mannelijke managers in de periode 1983-1991 en gaan wij na hoe deze verschillen zich verhouden tot beloningsverschillen in de rest van de werkzame bevolking. Vervolgens onderzoeken wij waar eventueel geconstateerde beloningsverschillen tussen mannelijke en vrouwelijke managers aan zijn toe te schrijven. Hierbij maken wij gebruik van een drietal theoretisch onderbouwde verwachtingen over mogelijke oorzaken van het beloningsverschil. Is het zo dat vrouwelijke managers minder verdienen dan mannelijke managers omdat zij in minder prestigieuze managersberoepen werken en vaker in het 'middle-management' terechtkomen? Verdienen zij wellicht minder omdat zij manager worden in minder goed betalende segmenten van de arbeidsmarkt, bijvoorbeeld omdat zij vaker bij de overheid werken of in bedrijfstakken waar veel vrouwen werkzaam zijn? Of verdienen vrouwelijke managers minder omdat zij minder ervaring en opleiding hebben en derhalve minder kwalificaties met zich meebrengen?

Beloningsverschillen tussen mannelijke en vrouwelijke managers

Eerder onderzoek naar beloningsverschillen tussen mannelijke en vrouwelijke beroepsbeoefenaren heeft zich veelal gericht op de beroepsbevolking als geheel. Zo blijkt uit beschrijvend onderzoek van het Centraal Bureau voor de Statistiek dat vrouwen in 1993 gemiddeld 24% minder loon verdienen dan mannen (CBS, 1994). Ook zijn er enkele studies, waarin inkomensgegevens worden uitgesplitst naar functiesoort en functieniveau. Een rapportage van de Loontechnische Dienst (LTD, 1988) laat bijvoorbeeld zien dat de beloningsachterstand van vrouwen het grootst is in bestuursfuncties (42%) en relatief klein in creatieve (16%) en dienstverlenende functies (21%). Uitsplitsing naar niveau wijst verder uit dat de achterstand van vrouwen toeneemt naarmate het functieniveau hoger is. Zo is er praktisch geen verschil tussen mannen en vrouwen op het laag-

* Gerbert Kraaykamp is als universitair docent verbonden aan de Vakgroep Sociologie van de Katholieke Universiteit Nijmegen, Matthijs Kalmijn is als universitair hoofddocent verbonden aan de Vakgroep Sociologie van de Universiteit Utrecht.

ste functieniveau en bedraagt de achterstand van vrouwen in de hoogste functies 25%.

Of een dergelijke beloningsachterstand ook optreedt in het management is in Nederland niet systematisch onderzocht. Ons zijn twee empirische studies bekend naar de inkomens van managers. In een al wat oudere studie van Kerstholt en Luijkx (1982) wordt gevonden dat vrouwelijke managers in 1977 33% minder verdienen dan mannelijke managers. Omdat dit onderzoek alle personen die leiding geven tot het management rekent, bijvoorbeeld ook opzichters, is deze bevinding niet zonder meer te generaliseren naar het management. Een recentere studie van Boxman, Flap en de Graaf (1990) onder ruim 1.400 managers richt zich vooral op de netwerk-aspecten (werkcontacten en lidmaatschappen van verenigingen) die voor het inkomen belangrijk zijn. Sekse-verschillen worden hierin echter niet geïdentificeerd.

Om beloningsverschillen tussen mannelijke en vrouwelijke managers in Nederland te documenteren, maken wij in dit artikel gebruik van drie jaargangen van het Aanvullend Voorzorgingsonderzoek van het Sociaal en Cultureel Planbureau (1983, 1987, 1991). Deze surveys bevatten gedetailleerde informatie over het inkomen en zijn groot genoeg om een representatief beeld te krijgen van een relatief kleine beroepsgroep, zoals het management. In totaal zijn er in de drie bestanden 10.442 personen tussen de 21-65 jaar die wekelijks 12 uur of meer in loondienst werken en die gegevens hebben gerapporteerd over hun arbeidsinkomen. Hieronder zijn 3.397 vrouwen (33%).

Het managersberoep kan op verschillende manieren worden gedefinieerd: men kan mensen direct vragen of ze manager zijn, men kan nagaan aan hoeveel personen iemand leiding geeft of men kan een inventarisatie maken van de taken die aan het managersberoep zijn verbonden. In de literatuur waarin men klasseverschillen ziet als de basis voor ongelijkheid, wordt het managersberoep meestal gedefinieerd als het uitoefenen van gezag over personen en kapitaal in het productieproces, zonder het bezitten van de productiefactoren zelf (Wright & Perrone, 1977). Managers nemen daarom in deze klasse-traditie een 'contradictoire' positie in: men bepaalt het beleid van een bedrijf, maar er is geen sprake van eigendom.

Aansluitend op deze benadering is in ons ar-

tikel gekozen voor een afbakening van managers op basis van de standaard (twee-cijferige) indeling in beroepstitels van het Centraal Bureau voor de Statistiek. De volgende beroepstitels rekenen wij tot het management (CBS-codes tussen haakjes): beleidvoerende en hogere leidinggevende functies bij het openbaar bestuur (20), beleidvoerende en hogere leidinggevende functies exclusief openbaar bestuur (21), uitvoerende hoofdbambtenaren (31), directeurs en bedrijfsleiders groothandel (40), directeurs en bedrijfsleiders detailhandel (41), directeurs en bedrijfsleiders horeca (50) en bedrijfsleiders landbouw (60). Toezichhoudende-leidinggevende beroepen vallen buiten onze indeling omdat deze doorgaans geen beleidvoerende taken met zich meebrengen.

Personen die voor eigen rekening werken zijn om drie redenen buiten beschouwing gelaten. Ten eerste vormen de zelfstandigen een beroepsgroep waarbij het managen min of meer is ingebakken. Inkomensverschillen tussen mannen en vrouwen hebben bij zelfstandigen daarom veel te maken met overerving of het via een huwelijk verkregen eigendomsrecht van een bedrijf (denk aan meewerkende gezinsleden) en zijn daarom minder interessant. Een tweede reden om zelfstandigen buiten beschouwing te laten heeft te maken met de kwaliteit van de inkomensgegevens. Vrijwel alle zelfstandigen rapporteren jaarinkomens. Door de variatie in werkduur lijkt terug rekenen naar uurloonen voor zelfstandigen een gedurfd onderneming. Een derde reden sluit aan bij onze definitie van het managersberoep. In de klasse-benadering behoren zelfstandigen als bezitters van productiefactoren tot een andere klasse dan managers (Wright & Perrone, 1977).

Volgens onze definitie zijn er 722 managers in de surveys, dat is ongeveer 7% van alle personen die in loondienst werken. Onder mannen die in loondienst werken is 9% manager, onder vrouwen is dit 3%. Mannen hebben dus een driekeer zo grote kans om manager te worden als vrouwen. Als we naar de sekse-compositie van de groep managers kijken, blijkt 12% van de managers vrouw te zijn, terwijl het aandeel vrouwen onder de werkzame bevolking 31% bedraagt.

Om beloningsverschillen vast te stellen gaan wij uit van het bruto uurloon. Het uurloon is bepaald aan de hand van informatie van de respondent over het jaar-, maand-, of weekinko-

Tabel 1 Loonverschillen tussen mannen vrouwen voor managers en niet-managers

	Mannen	Vrouwen	Vrouwen-mannen	t-toets
Managers				
Uurloon	39.31	25.75	-13.56 ^a	5.6**
Ln uurloon	3.56	3.18	-.38 ^b	7.6**
N	633	89	722	
Niet-managers				
Uurloon	26.58	20.88	-5.70	21.0**
Ln uurloon	3.20	2.97	-.23	28.5**
N	6386	3110	9496	
Allen				
Uurloon	27.73	21.02	-6.71	23.2**
Ln uurloon	3.23	2.97	-.26	31.3**
N	7019	3199	10218	

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

^a Aantal gulden dat vrouwen minder verdienen dan mannen.

^b Percentage dat vrouwen minder verdienen dan mannen.

Bron: Aanvullend Voorzorgingsonderzoek Onderzoeken 1983, 1987 en 1991.

men uit arbeid en het aantal uren dat men wekelijks werkt volgens het arbeidscontract. Aangezien de meeste respondenten nettolonen rapporteren zijn nettolonen omgerekend naar brutolonen in 1991¹. Hierbij was het niet mogelijk om rekening te houden met de verschillende vooraf trekposten die men via de salaris-administratie kan regelen. Hoewel het inkomen zelf hiermee wordt onderschat, is het moeilijk voorstelbaar dat hierdoor het inkomensverschil tussen mannelijke en vrouwelijke managers wordt vertekend.

Tabel 1 laat zien dat mannelijke managers f 39,31 per uur verdienen. Vrouwelijke managers verdienen f 13,56 gulden minder, f 25,75 per uur. Omdat vrouwen in allerlei functies minder verdienen dan mannen dienen wij dit verschil te vergelijken met gegevens over de niet-managers. Uit deze cijfers blijkt dat het absolute loonverschil bij de managers groter is dan onder niet-managers, f 13,56 versus f 5,78². Omdat niet-managers in het algemeen minder verdienen is een vergelijking in relatieve termen ook zinvol. Dit is gedaan door het uurloon te logaritmeren en vervolgens te kijken naar het verschil in de gemiddelde gelogaritmeerde lonen van mannen en vrouwen. Dit verschil is te interpreteren als het relatieve

verschil tussen mannen en vrouwen, uitgedrukt in een percentage. Ook in dit opzicht blijkt de achterstand van vrouwen bij de managers groter te zijn dan bij de niet-managers. Vrouwelijke managers verdienen 38% minder dan hun mannelijke collega's, terwijl vrouwelijke niet-managers 23% minder verdienen. Deze conclusie valt goed te rijmen met de hierboven genoemde bevinding van de Loontech-nische Dienst (1988) dat beloningsverschillen tussen mannen en vrouwen het grootst zijn in de hogere functieniveaus.

Oorzaken van het beloningsverschil: theoretische benaderingen

Waarom verdienen vrouwelijke managers minder dan mannelijke managers? Om deze vraag te beantwoorden gebruiken wij vier verklaringen. Een beloningsachterstand van vrouwen kan te wijten zijn aan (a) verschillen in de individuele kwalificaties die mannen en vrouwen bezitten, (b) verschillen in het werk dat mannen en vrouwen doen en (c) verschillen in het segment van de arbeidsmarkt waarin mannen en vrouwen werken. Daarnaast kunnen mannen en vrouwen, ook al zijn zij in bovenge-

noemde opzichten gelijk, toch ongelijk worden beloond. In dat geval spreekt men van (d) directe beloningsdiscriminatie. Deze vier verklaringen staan centraal in onderzoek naar beloningsverschillen tussen mannen en vrouwen in het algemeen en zullen door ons worden toegepast op beloningsverschillen tussen mannelijke en vrouwelijke managers.

Human capital-benadering

Om te beginnen kan beloningsdifferentiatie het gevolg zijn van verschillen in individuele kwalificaties, zoals het bereikte onderwijsniveau en de werkervaring die men eerder heeft opgedaan. Deze verklaring sluit aan bij de 'human capital'-benadering in de literatuur over inkomensongelijkheid. Binnen deze traditie zoekt men de oorzaak voor de inkomensachterstand van vrouwen vooral in de mindere investeringen die vrouwen hebben gedaan in hun persoonlijke kwalificaties. Als gevolg van seksverschillen in opleiding en werkervaring bestaan er dan verschillen in arbeidsproductiviteit die de mindere beloning van vrouwen verklaren (Schippers & Siegers, 1988; Kalmijn & Van der Lippe, 1997). Een belangrijke oorzaak voor deze investeringsachterstand ligt in de dubbele carrière van vrouwen: in het gezin en op de arbeidsmarkt. Gehuwde vrouwen onderbreken vaker hun loopbaan of gaan parttime werken om te zorgen voor de kinderen, zij hebben door hun gezinsverantwoordelijkheid gemiddeld minder tijd om te investeren in extra opleidingen en cursussen en zijn geografisch minder mobiel waardoor zij minder gemakkelijk van baan kunnen wisselen (Roos, 1981).

Bovengeschetste verschillen maken dat vrouwen minder gekwalificeerd kunnen zijn dan mannen in een bepaald beroep. Juist in functies zoals het management, waar veel verantwoording wordt gedragen over anderen en het productieproces, lijken dergelijke kwalificaties van doorslaggevende betekenis. Promoties tot en binnen het management vinden immers vaak plaats op basis van opleidingskwalificaties en anciënniteit. In ons artikel is de 'human capital'-benadering ingevuld door te kijken naar de volgende kenmerken van managers: het hoogst behaalde opleidingsniveau, het aantal jaren interne bedrijfservaring en het aantal jaren dat men bij eerdere werkgevers in dienst is geweest.³

Functie-inhoud-benadering

Een tweede onderzoekstraditie zoekt de oorzaak van beloningsverschillen in de aard van de beroepsuitoefening. De centrale veronderstelling in deze, meer sociologische benadering is dat men betaald wordt voor hetgeen men in een functie doet en veel minder voor de kwalificaties die men vooraf meeneemt. Binnen deze traditie is gekeken naar de invloed van een aantal kenmerken van het werk op het uurloon, zoals het functieniveau (Schippers & Siegers, 1988), het beroepsprestige (Kraaykamp e.a., 1989), het leidinggeven (Robinson & Kelley, 1979) en meer specifieke vereisten die aan een beroep worden verbonden, zoals cognitieve vaardigheden en verzorgende eigenschappen (Kilbourne e.a., 1994).

Een eerste toepassing van deze benadering op de beloning van managers biedt de sociologische traditie van het 'status-attainment'-onderzoek (Dronkers & Ultee, 1995). Hierin worden verschillen in werkzaamheden vooral teruggevoerd op verschillen in beroepsprestige. Doorredenerend worden werknemers in beroepen met veel prestige daarom ook beter betaald dan werknemers in beroepen met weinig prestige. Als gevolg hiervan is ook de verwachting dat in de - meer prestigieuze - top-management functies een beter salaris wordt betaald dan in de - wat minder prestigieuze - middle-management functies (Mueller & Parcel, 1986; Ross & Mirowsky, 1996).

Een tweede invulling voert beloningsverschillen tussen managers terug op het aantal personen waarover men leiding geeft (Robinson & Kelley, 1979; Mueller & Parcel, 1986). Allereerst hebben managers met veel ondergeschikten de mogelijkheid om - binnen marges - lonen vast te stellen (met name van de personen onder hen). Ten tweede worden managers beloond voor de verantwoording die zij dragen voor het bedrijfssucces. Dit negatieve aspect van management wordt in financiële zin gecompenseerd. Mueller en Parcel (1986) spreken in dit verband over de 'worry' en 'anxiety' die aan het managen zijn verbonden. Ten derde hebben managers een hoge marginale productiviteit. Als een manager via zijn leidinggevende taken relatief veel bijdraagt aan de totale productie van een organisatie is zijn of haar positie belangrijker en wordt daarom beter betaald.

Bovenstaande aspecten van het werk hebben een invloed op beloningsverschillen tussen

managers in het algemeen en kunnen daarom ook bij inkomensverschillen tussen mannelijke en vrouwelijke managers een rol spelen. Zo is een veel gehoorde veronderstelling dat vrouwen vaker werken in het 'middle-management', hetgeen minder prestige met zich meebrengt en samengaat met een kleiner aantal ondergeschikten. Als de concrete beroepsuitoefening van vrouwelijke en mannelijke managers in dit opzicht verschilt, zou hiermee een deel van het beloningsverschil verklaard kunnen worden.

Met onze gegevens kan de functie-inhoud-benadering worden ingevuld via twee variabelen: het aantal werknemers waaraan men direct of indirect - via anderen - leiding geeft (maximaal 100) en het beroepsprestige van het specifieke managersberoep. Het prestige is vastgesteld door scores van de prestigeschaal van Ultee en Sixma toe te kennen aan de hier gebruikte managersberoepen via de CBS-beroepencode (Sixma & Ultee, 1983). Wij hadden graag ook de beschikking gehad over kenmerken zoals de complexiteit van het werk en de mate, waarin men verantwoordelijkheid draagt voor het bedrijfsresultaat, maar zulke informatie is in de gebruikte surveys niet beschikbaar.

Structuralistische benadering

Ook zouden vrouwelijke managers minder kunnen verdienen als zij in minder aantrekkelijke segmenten van de arbeidsmarkt werkzaam zijn. Hoe de sector en de bedrijfsklasse de loopbaan en beloning van werknemers beïnvloeden, is een vraag die centraal staat in de zogeheten structuralistische benadering van de arbeidsmarkt (Glebbeek, 1993). Binnen deze benaderingswijze is een grote variëteit aan aspecten bestudeerd. Wij beperken ons hier tot: (a) het onderscheid in het primaire en secundaire segment van de arbeidsmarkt en (b) het onderscheid tussen 'vrouwelijke' en 'mannelijke' bedrijfsklassen.

Als eerste lijkt de segmenteringstheorie bij de beloningstoekenning van managers relevant. In deze traditie veronderstelt men dat de arbeidsmarkt is opgebouwd uit sectoren en bedrijfsklassen die behoren tot het primaire of secundaire segment. In het primaire segment van de arbeidsmarkt bevinden zich voornamelijk banen met positieve eigenschappen, zoals een hoog inkomen, sterke specialisatie, veel carrièremogelijkheden via interne mobiliteit

en grote baan zekerheid. In het secundaire segment vindt men de 'slechtere' functies met weinig promotiemogelijkheden, slechte arbeidsvoorwaarden en weinig zekerheid (Glebbeek, 1993). Segmentatie kan ook relevant zijn voor de beloningsachterstand van vrouwelijke managers. Als vrouwelijke managers bijvoorbeeld vaker leidinggeven in secundaire bedrijfssectoren, kan dit een verklaring zijn voor het optredende man-vrouw-verschil in de beloning van managers. De overheidssector neemt hierbij overigens een uitzonderingspositie in. De baan zekerheid en promotiekansen zijn voor vrouwen bij een overheidsbureaucratie, gegeven het beleid van positieve actie relatief groot, maar tegelijkertijd is de beloning voor managers er relatief laag.

Een tweede hypothese binnen de structuralistische benadering die relevant kan zijn voor de beloningsachterstand van vrouwelijke managers, kan men vinden in de zogeheten 'Wet van Sullerot'. Eenvoudig gesteld, leidt volgens deze wet het toetreden van vrouwen in een beroepsklasse tot het verlies van prestige en inkomen in die klasse (Kilbourne e.a., 1994; Ross & Mirowsky, 1996). Een mogelijke verklaring voor dit mechanisme kan men vinden in de 'comparable worth'-benadering (De Bruijn, 1988). Volgens deze benadering zouden mannen en vrouwen in 'vrouwelijke' bedrijfstakken en -sectoren minder goed worden betaald omdat vrouwelijke taken en eigenschappen in het algemeen minder goed worden beloond (Van Stigt e.a., 1994).

De 'Wet van Sullerot' kan ook relevant zijn voor de beloningsachterstand van vrouwelijke managers. Zo kunnen vrouwelijke managers gemiddeld minder verdienen als zij vaker leidinggeven in bedrijven met relatief veel vrouwelijke werknemers. Voor deze veronderstelling zijn er ook wel enkele aanwijzingen. Managers worden vaak intern gerecruuteerd, waardoor vrouwen alleen op basis van toeval al meer kans hebben om manager te worden in een 'vrouwelijk' bedrijf. Daarnaast kan de weerstand tegen het aanstellen van vrouwelijke managers geringer zijn als het aantal vrouwelijke werknemers in een bedrijf groter is.

In empirische zin wordt de structuralistische benadering door ons ingevuld met de volgende kenmerken: het werkzaam zijn bij de overheid (sector), het percentage bedrijven in de bedrijfsklasse met meer dan 100 werknemers,

het percentage hoog opgeleiden (HBO, WO) in de bedrijfsklasse en het percentage vrouwelijke werknemers in de bedrijfstak. Het percentage hoog opgeleiden en het percentage grote bedrijven in een bedrijfsklasse geven een goede indicatie voor het al dan niet behoren tot het primaire segment. Deze indicatoren laten zien welke de promotiemogelijkheden zijn en welke beloningsstructuur er in een bedrijfsklasse bestaat. Bovenstaande kenmerken zijn geoperationaliseerd door kenmerken van de bedrijfsklasse toe te kennen aan individuele managers. Hierbij is uitgegaan van de Standaard Bedrijfsindeling (SBI) in 30 bedrijfsklassen. Het percentage vrouwen en hoog opgeleiden in de bedrijfstak is vastgesteld op basis van de door ons gebruikte Aanvullend Voorzieningsgebruik Onderzoeken (AVO's). Bij het vaststellen van het percentage bedrijven met meer dan 100 werknemers in een bedrijfstak is gebruik gemaakt van de Arbeidskrachten Telling uit 1985 (CBS, 1985).

Directe beloningsdiscriminatie

Ten slotte kunnen beloningsverschillen tussen mannen en vrouwen optreden als gevolg van directe discriminatie. Van deze vorm van discriminatie is sprake als personen ongelijk betaald worden, terwijl zij hetzelfde werk doen, in dezelfde sector werken en dezelfde kwalificaties hebben. In onderzoek naar beloningsverschillen tussen mannen en vrouwen wordt discriminatie afgelezen aan het beloningsverschil tussen mannen en vrouwen dat overblijft nadat de invloed van andere gemeten kenmerken via multivariate analysetechnieken is uitgeschakeld (Schippers & Siegers, 1988). Een nadeel van deze methodiek is dat de omvang van de directe discriminatie mede afhangt van de variabelen die in het model zijn opgenomen; hoe meer variabelen en hoe beter het model, des te kleiner is de geschatte omvang van de discriminatie. Deze methode is daarom vooral geschikt als men een bovengrens van de beloningsdiscriminatie wil vaststellen. Met andere woorden, de feitelijke directe discriminatie kan kleiner zijn dan de gemeten discriminatie – er kunnen immers nog andere, niet gemeten factoren een rol spelen –, maar niet groter. Om directe discriminatie binnen het managersberoep te meten, volgen wij een gelijksoortige werkwijze. Wij gaan na hoe groot het verschil is in beloning tussen mannelijke en vrouwelij-

ke managers nadat de invloeden van individuele kwalificaties, baankenmerken en structurele kenmerken zijn uitgeschakeld.

Oorzaken van het beloningsverschil: empirische analyses

Om na te gaan in hoeverre bovenstaande hypothesen kunnen verklaren waarom vrouwelijke managers minder verdienen dan mannelijke managers, verrichten wij een analyse in drie stappen. In de eerste stap gaan wij na in welke mate mannelijke en vrouwelijke managers verschillen wat betreft individuele kwalificaties, baankenmerken en structurele kenmerken (Tabel 2). In de tweede stap gaan wij via regressieanalyse na in welke mate deze kenmerken een invloed hebben op individuele beloningsverschillen tussen managers in het algemeen (Tabel 3). Vervolgens kunnen wij beloningsverschillen tussen mannelijke en vrouwelijke managers verklaren als er aan twee condities is voldaan: (a) vrouwelijke managers hebben een achterstand op de genoemde kenmerken en (b) genoemde kenmerken hebben een positieve invloed op de hoogte van het uurloon. Hoe groot het deel is van het beloningsverschil dat wij met elk van de drie soorten kenmerken kunnen verklaren wordt in de derde stap van de analyse berekend via een regressiedecompositie van het beloningsverschil tussen mannen en vrouwen (Tabel 4; Figuur 1). Met deze laatste analyse wordt ook de vraag beantwoord in hoeverre er sprake is van directe beloningsdiscriminatie.

Verschillen in kwalificaties, baankenmerken en segmenteringskenmerken

Uit Tabel 2 blijkt dat vrouwelijke managers lager zijn opgeleid dan mannelijke managers, al zijn de verschillen niet groot. Zo heeft 25% van de mannelijke managers een hogere beroepsopleiding gevolgd, tegen 22% van de vrouwelijke managers. Ook het percentage universitair opgeleiden verschilt maar weinig: 17% voor mannen en 15% voor vrouwen. Hoewel vrouwelijke managers maar weinig minder opleidingskwalificaties hebben, hebben zij wel duidelijk minder 'kapitaal' opgebouwd tijdens hun beroepsloopbaan. Zo werken vrouwelijke managers gemiddeld acht jaar bij de huidige werkgever, terwijl mannelijke managers ge-

Tabel 2 Verschillen tussen mannelijke en vrouwelijke managers wat betreft individuele kwalificaties, baankenmerken en segmenteringskenmerken

Kenmerk	Mannen	Vrouwen	Toets ^a
Opleiding			
MAVO en lager (%)	22.1	22.0	2.07
HAVO/VWO (%)	10.2	8.4	
MBO (%)	26.2	33.0	
HBO (%)	24.5	21.5	
WO (%)	17.0	15.0	
Arbeidsmarktervaring (jaren)			
Bij huidig bedrijf	12.8	8.0	4.13**
Buiten huidig bedrijf ^b	9.6	9.4	.18
Aantal ondergeschikten	19.3	9.9	3.17**
Beroepsprestige	77.8	77.0	.66
In overheid (%)	35.2	51.6	9.00**
Gemiddeld percentage grote bedrijven in bedrijfsklasse	56.6	51.2	1.96*
Gemiddeld percentage hoger opgeleiden in bedrijfsklasse	22.9	25.9	1.90~
Gemiddeld percentage vrouwen in bedrijfsklasse	33.7	48.1	6.89**
N	633	89	722

~ = $p < .10$, * = $p < .05$, ** = $p < .01$.

^a Chi-kwadraat toets voor discrete kenmerken, t-toets voor continue kenmerken.

^b Benadering via informatie over onderwijsniveau, leeftijd en aantal jaren bij huidige werkgever.

Bron: Aanvullend Voorzieningsgebruik Onderzoeken 1983, 1987 en 1991.

middeld 13 jaar bij hun werkgever hebben gewerkt. Deze achterstand kan aan een combinatie van factoren worden toegeschreven. Omdat over de tijd vrouwen steeds meer zijn gaan participeren op de arbeidsmarkt zullen vrouwelijke werknemers jonger zijn dan mannelijke werknemers. Naast een dergelijk generatie-effect bestaat er een levensloop-effect: veel vrouwen onderbreken hun loopbaan om te zorgen voor het huishouden en de kinderen en in het geval ze later willen terugkeren op de arbeidsmarkt is herintrede bij de oude werkgever vaak niet mogelijk. Hierdoor zullen vrouwen en waarschijnlijk ook vrouwelijke managers, gemiddeld minder lang bij een werkgever werkzaam zijn dan mannen.

Naast de vraag of er verschillen bestaan in individuele kwalificaties, rijst de vraag of mannelijke en vrouwelijke managers hetzelfde soort werk doen. Hoewel wij geen gegevens hebben over de specifieke werkzaamheden van de managers, kunnen wij met behulp van twee indicatoren – het aantal ondergeschikten en het beroepsprestige – hier wel enig inzicht in krijgen. Tabel 2 laat zien dat mannelijke mana-

gers gemiddeld aan meer mensen leiding geven dan vrouwelijke managers (19 versus 10). In deze zin behoren vrouwen dus vaker tot het middle management dan mannen. Is een dergelijk verschil ook terug te vinden als wij het beroepsprestige van mannen en vrouwen vergelijken? Volgens de beroepsprestigeschaal van Sixma en Ultee (1983) hebben onder de managers de 'beleidvoerende en hogere leidinggevenden bij het openbaar bestuur' het hoogste prestige (87 punten) en de 'directeuren en bedrijfsleiders in de detailhandel' het laagste prestige (52 punten). Als wij nu het gemiddelde prestige van mannelijke en vrouwelijke managers vergelijken blijken vrouwelijke managers niet vaker in 'lage' managersberoepen te werken dan mannen. Vrouwelijke managers geven dus wel aan minder mensen leiding, maar werken niet in minder prestigieuze beroepen.

Een derde verschil tussen vrouwelijke en mannelijke managers is te vinden in het segment van de arbeidsmarkt, waarin zij werkzaam zijn. Vrouwelijke managers werken in de eerste plaats vaker bij de overheid dan mannelijke managers (52% versus 35%). Vrouwelijke

managers zijn ook vaker werkzaam in bedrijfsklassen waar reeds veel vrouwen werkzaam zijn. Het gemiddelde percentage vrouwen in de bedrijfsklassen waar vrouwelijke managers werken is 48%; voor mannen bedraagt het percentage 34%. Hoewel deze bevinding in eerste instantie geen opzien zal baren, is haar implicatie wel van belang. Het betekent immers dat vrouwelijke managers gemiddeld vaker over vrouwelijke werknemers leiding geven dan over mannelijke werknemers. De gedachte dat vrouwelijke managers vaker werkzaam zijn in het minder aantrekkelijke secundaire segment van de arbeidsmarkt blijkt maar half op te gaan. Enerzijds zijn vrouwelijke managers relatief minder vaak werkzaam in bedrijfsklassen met veel grootschalige bedrijven, anderzijds zijn ze ongeveer even vaak werkzaam in bedrijfsklassen met veel hoog opgeleid personeel.

Effecten van individuele kwalificaties, baankenmerken en segmenteringskenmerken

In welke mate spelen de hiervoor besproken kenmerken een rol bij verschillen in beloning tussen managers? Om deze vraag te beantwoorden presenteren wij een multivariate regressievergelijking waarin de invloed van elk van de kenmerken op het uurloon wordt geschat, terwijl de invloed van de overige kenmerken in de vergelijking wordt uitgeschakeld. De resultaten van de vergelijking worden gepresenteerd in Tabel 3. In de vergelijking zijn wij – zoals gebruikelijk in loonvergelijkingen – uitgegaan van de (natuurlijke) logaritme van het uurloon. De exponenten van de coëfficiënten (de e^{b_i} 's) zijn dan te interpreteren als de procentuele verandering in het uurloon per eenheid van de onafhankelijke variabele⁴. Omdat

wij gegevens hebben over drie tijdstippen (1983, 1987 en 1991) controleren wij voor de invloed van het jaar van survey.

Tabel 3 laat in de eerste plaats zien dat opleiding en arbeidsmarktverruiging een sterke invloed hebben op het uurloon. De invloed van opleiding is geschat door voor elk diploma, behalve het laagste, na te gaan wat de 'toegevoegde waarde' is. De toegevoegde waarde is de relatieve meeropbrengst van een diploma in vergelijking met een diploma van één niveau lager. De opbrengsten variëren van 11% voor wetenschappelijk onderwijs (versus hoger beroepsonderwijs), tot 20% voor hoger (versus middelbaar) beroepsonderwijs. De enige uitzondering op dit patroon is het middelbaar beroepsonderwijs, een diploma dat ongeveer evenveel oplevert als een HAVO/VWO-diploma. Wij dienen hierbij te benadrukken dat de invloed van opleiding op het loon van managers is vastgesteld na controle voor de invloed van baankenmerken. Met andere woorden, ook als wij constant houden op de invloed van het soort werk dat men doet, blijven – vaak lang geleden behaalde – onderwijsdiploma's een rol spelen bij de beloning. Naast investeringen in het onderwijs, hebben ook investeringen op de arbeidsmarkt een invloed. Hierbij valt op dat ervaringsjaren bij de huidige werkgever minder opleveren (11% per jaar) dan ervaringsjaren bij vorige werkgevers (15% per jaar).

Zoals verwacht hebben ook baankenmerken een invloed op het uurloon. Managers die aan meer mensen leiding geven en managers die werkzaam zijn in beroepen met een hoger prestige verdienen significant meer. De coëfficiënt voor leiding geven laat zien dat voor elke standaarddeviatie toename in het aantal ondergeschikten, het loon met 8% toeneemt. De coëfficiënt voor prestige laat zien dat een toename van het beroepsprestige met één standaarddeviatie samengaat met een toename van het uurloon van 4%. Deze bevindingen laten zien dat het beloningsonderscheid tussen personen in het topmanagement en personen in het middle-management meer te maken heeft met het aantal ondergeschikten dan met het prestige van een beroep.

In de derde plaats zien wij in Tabel 3 dat ook na controle voor individuele kwalificaties en baankenmerken, het segment waarin men werkt, bepaalt hoeveel men verdient. Managers bij de overheid verdienen 12% minder dan ma-

nagers buiten de overheid⁵. Dit bevestigt de gedachte dat op het hoogste niveau van de arbeidsmarkt, de overheid minder goed beloont dan het bedrijfsleven. Verder zien wij dat managers die werkzaam zijn in hoog opgeleide segmenten van de arbeidsmarkt en managers die leidinggeven in sectoren waar relatief veel mannen werken meer verdienen. Hoe groot deze effecten zijn, kunnen wij illustreren aan de hand van enkele voorbeelden. Het verschil in het percentage vrouwen tussen de maatschappelijke dienstverlening en de bouwrijverheid bedraagt bijvoorbeeld 80% (86% versus 6%); dit gaat samen met een beloningsnadeel voor managers van 19% ($1 - e^{-(0.19 \times 215)}$). Het verschil in het percentage hoog opgeleiden tussen het onderwijs en de textielindustrie bedraagt bijvoorbeeld 68% (73% versus 5%); dit levert een beloningsvoordeel op voor managers van 40% ($1 - e^{-(0.68 \times 491)}$). De gemiddelde bedrijfsgrootte in een bedrijfsklasse blijkt geen invloed te hebben als de overige kenmerken van bedrijfsklassen en sector constant worden gehouden. In het algemeen onderstrepen deze bevindingen de rol van structurele factoren bij het ontstaan van individuele inkomensverschillen en laten zij zien dat dergelijke factoren ook een invloed hebben op de beloning in topfuncties.

Als wij rekening houden met de invloed van de hierboven genoemde factoren, blijft er dan nog een beloningsverschil bestaan tussen mannelijke en vrouwelijke managers? Om deze vraag te beantwoorden, kijken wij naar het effect van de variabele sekse in Tabel 3. De coëfficiënt hiervan bedraagt -.269, wat erop wijst dat bij constant houden van alle in ons model opgenomen variabelen, vrouwelijke managers 24% minder verdienen dan mannelijke managers. Met andere woorden, ook als wij managers vergelijken die gelijk zijn wat betreft individuele kwalificaties, baankenmerken en segmenteringskenmerken, blijken vrouwelijke managers een vrij grote beloningsachterstand te hebben op hun mannelijke collega's.

Het effect van de variabele *jaar*, tot slot, is .022 en statistisch significant, wat laat zien dat het uurloon van managers is gestegen met 2.2% per jaar (na correctie voor prijsstijgingen). In de gehele periode 1983-1991 betekent dit een toename van 19% ($1 - e^{-(0.022 \times 215)}$).

Een decompositie van het beloningsverschil
Gezien de hierboven beschreven bevindingen

Tabel 3 Multivariate regressie van het gelogarithmiseerde uurloon van managers op sekse, individuele kwalificaties, baankenmerken en segmenteringskenmerken: ongestandaardiseerde regressiecoëfficiënten

Onafhankelijke variabele	Coëfficiënt	Exponent ^a	t-toets
Vrouwen vs. mannen	-.269	.764	-6.01**
Jaar van survey (1983 = 0, 1991 = 8)	.022	1.022	5.08**
Opleiding			
HAVO/VWO vs. lager	.115	1.122	2.15*
MBO vs. HAVO/VWO	.042	1.043	.82
HBO vs. MBO	.199	1.220	5.02**
WO vs. HBO	.108	1.114	2.44*
Arbeidsmarktverruiging (jaren)			
Bij huidig bedrijf	.106	1.112	6.73**
Buiten huidig bedrijf	.147	1.158	7.59**
Aantal ondergeschikten (z-score)	.078	1.081	5.30**
Beroepsprestige (z-score)	.041	1.042	2.71**
Overheid vs. particuliere sector	-.132	.876	-3.36**
Percentage grote bedrijven in bedrijfsklasse	.106	1.112	1.49
Percentage hoger opgeleiden in bedrijfsklasse	.491	1.634	4.01**
Percentage vrouwen in bedrijfsklasse	-.215	.807	-2.58**
Constante	2.917	18.486	40.08**
R-kwadraat (adjusted)	.349		

- = $p < .10$, * = $p < .05$, ** = $p < .01$.

^a Geeft aan met welke factor het uurloon verandert per eenheid van de onafhankelijke variabele.

Bron: Aanvullend Voorzieningsgebruik Onderzoeken 1983, 1987 en 1991.

Tabel 4 Decompositie van het sekseverschil in uurlonen van managers

	Absoluut	Totale percentages	Percentages verklaarde deel
Onverklaard	.269	66.04	-
Verklaard, waarvan door			
Opleiding	.011	2.75	8.10
Arbeidsmarktervaring	.053	12.92	38.04
Aantal ondergeschikten	.028	6.83	20.11
Beroepsprestige	.003	.76	2.24
Overheid vs. particuliere sector	.022	5.31	15.64
Percentage grote bedrijven in bedrijfsklasse	.006	1.41	4.15
Percentage hoger opgeleiden in bedrijfsklasse	-.015	-3.62	-10.66
Percentage vrouwen in bedrijfsklasse	.031	7.60	22.38
Totaal verklaard	.138	33.96	100.00
Totaal voordeel mannen (gelogarithmiseerd uurloon)	.407	100.00	-

Bron: Aanvullend Voorzieningsgebruik Onderzoeken 1983, 1987 en 1991.

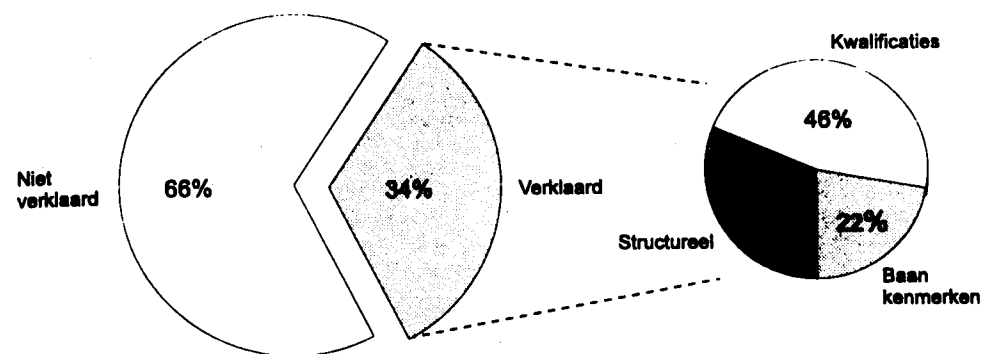
ligt het voor de hand dat een deel van het beloningsverschil tussen mannelijke en vrouwelijke managers kan worden toegeschreven aan verschillen in individuele kwalificaties, baankenmerken en sectorkenmerken. Hoe groot het deel is dat wij kunnen verklaren en welke componenten daarbij het belangrijkste zijn, wordt hiermee echter nog niet duidelijk. Om deze vraag te beantwoorden maken wij gebruik van een regressiedecompositie (bijv. Jones, 1983).

Uitgangspunt bij deze techniek is een gedachtenexperiment. Stel dat het uurloon alleen maar wordt bepaald door de ervaring die iemand heeft en de mate, waarin werkgevers discrimineren. In onze uitwerking gaan wij ervan uit dat een werkgever een manager voor elk jaar extra ervaring f 2,- per uur betaalt. Als mannelijke managers gemiddeld 2 jaar meer ervaring hebben dan vrouwelijke, horen zij gemiddeld f 4,- per uur meer te verdienen. Stel nu dat het werkelijke verschil tussen mannelijke en vrouwelijke managers f 10,- per uur bedraagt. Het feitelijke beloningsverschil is dan f 6,- hoger dan men zou verwachten op basis van verschillen in ervaring alleen. Vervolgens kan het verschil uiteen worden gelegd in twee delen: f 4,- van het totale verschil ofwel 40%, is toe te schrijven aan de genoemde ervaringsverschillen en f 6,- of 60%, is toe te schrijven aan andere factoren. Dit niet-verklaarde deel (60%) is te wijten aan discriminatie omdat wij in dit voorbeeld ervan uit zijn gegaan dat werkgevers managers alleen belonen

op basis van ervaring.

In de praktijk wordt het uurloon natuurlijk door meer factoren beïnvloed, zoals opleiding, de inhoud van het werk en structurele kenmerken. In al deze opzichten zijn mannelijke en vrouwelijke managers verschillend. Voor elk kenmerk hebben wij daarom een regressiedecompositie uitgevoerd. Op deze wijze is berekend welk deel van het beloningsverschil aan welk kenmerk is toe te schrijven. Hierbij is het niet-verklaarde deel van het beloningsverschil een indicatie voor de omvang van de directe beloningsdiscriminatie. De resultaten van deze decompositie zijn te vinden in Figuur 1 en Tabel 4. Figuur 1 bevat een regressiedecompositie voor de drie door ons onderscheiden theoretische concepten (individuele kwalificaties, baankenmerken, en structurele kenmerken). Tabel 4 bevat een regressiedecompositie voor elke onafhankelijke variabele afzonderlijk.

Uit de decompositie in Figuur 1 blijkt in de eerste plaats dat wij 34% van de beloningsachterstand van vrouwelijke managers kunnen toeschrijven aan de door ons gemeten achterstanden in individuele kwalificaties, baankenmerken en segmenteringskenmerken. Dit betekent dat 66% van de achterstand in beloning van vrouwelijke managers onverklaard blijft. Deze residuele beloningsachterstand zou kunnen worden toegeschreven aan discriminatie binnen een organisatie, maar ook andere, (nog) niet gemeten aspecten van het soort werk dat managers doen kunnen natuurlijk nog een rol spelen. In ieder geval laat onze analyse zien



Figuur 1 Decompositie uurloonsverschil mannelijke en vrouwelijke managers

dat de directe beloningsdiscriminatie bij managers niet meer dan tweederde van het beloningsverschil kan zijn.

Als wij het verklaarde deel nader uiteenleggen (Figuur 1) blijken individuele kwalificaties het belangrijkste te zijn. Bijna de helft van de verklaarde beloningsachterstand van vrouwelijke managers moet worden toegeschreven aan het feit dat vrouwelijke managers gemiddeld minder lang bij een werkgever werken en (iets) lager zijn opgeleid dan mannelijke managers. Hierbij is volgens Tabel 4 de achterstand in ervaring belangrijker dan de achterstand in onderwijsniveau (38% versus 8%). Daarnaast komt 22% van de (verklaarde) achterstand tot stand doordat vrouwen vaker in het middle-management werkzaam zijn. Dat vrouwen over gemiddeld minder mensen leiding geven speelt hierbij een sterkere rol dan verschillen in het aanzien dat mannelijke en vrouwelijke managers in hun beroep genieten (20% versus 2%). Tot slot kan 31% van de verklaarde achterstand worden toegeschreven aan het feit dat vrouwelijke managers vaker leiding geven in minder 'aantrekkelijke' segmenten van de arbeidsmarkt. Hierbij gaat het vooral om het feit dat vrouwelijke managers vaker werken bij de overheid (16%) en vaker leiding geven in sectoren waar relatief veel vrouwen werkzaam zijn (22%).

Conclusie en discussie

Dat er met betrekking tot vrouwen in topfunc-

ties veel is veranderd blijkt onder andere uit het feit dat in 1970 nog 30% van de bevolking het als onnatuurlijk beschouwde als in een bedrijf leiding door een vrouw werd gegeven, terwijl dat in 1991 nog maar 9% was (Hooghiemstra & Niphuis-Nell, 1993). Met de toegenomen acceptatie van vrouwen in managersfuncties, is ook het aandeel van vrouwen in die beroepen gestegen. Vrouwen lijken daarmee geprofiereerd te hebben van de in het begin van de jaren tachtig ingezette 'management-hausse'. Desondanks krijgen vrouwen in managementfuncties nog altijd minder betaald dan mannen. Hoewel dit in eerste instantie geen opzien baart – vrouwen verdienen immers in allerlei functies minder dan mannen – zijn de verschillen binnen het management groter dan in de rest van de werkzame bevolking. Met andere woorden, beloningsverschillen in het meest invloedrijke en minst toegankelijke segment van de arbeidsmarkt – het management – zijn significant groter dan in de rest van de arbeidsmarkt.

Men zou in eerste instantie ook niet verwachten dat mannelijke en vrouwelijke managers even veel betaald worden. Vrouwelijke managers verschillen immers in een flink aantal opzichten van hun mannelijke tegenpolen. Zo heeft de vrouwelijke manager gemiddeld minder ervaring, maakt zij vaker deel uit van het middle-management en werkt zij vaker in minder goed betalende segmenten van de arbeidsmarkt. Onze analyses laten zien dat dergelijke verschillen verantwoordelijk zijn voor 34% van de beloningsachterstand van vrouwelijke ma-

nagers. De belangrijkste handicap van vrouwen hierbij is hun achterstand in ervaring en het feit dat zij aan minder mensen leidinggeven. Dat vrouwelijke managers vaker leidinggeven over vrouwen – zoals blijkt uit het feit dat zij vaker werken in bedrijfsklassen waar veel vrouwen werken – werkt ook in hun nadeel. Wanneer wij rekening houden met de invloed van bovenstaande kenmerken, is het nog steeds zo dat vrouwelijke managers 24% minder verdienen dan mannelijke managers. Met andere woorden, ook als wij managers vergelijken die gelijk zijn wat betreft individuele kwalificaties, baankenmerken en segmenteringskenmerken, blijken vrouwelijke managers een vrij grote beloningsachterstand te hebben op hun mannelijke collega's.

Hoe moeten wij deze residuele beloningsachterstand van vrouwelijke managers nu interpreteren? Om deze vraag te beantwoorden kan men in twee richtingen verder denken. Om te beginnen zou men de gevonden beloningsachterstand kunnen beschouwen als een realistische schatting van de omvang van de directe discriminatie. In dat geval dient men nader onderzoek te doen naar de achterliggende oorzaken van de beloningsdiscriminatie binnen het management. Daarbij zal de aandacht verschoven moeten worden naar de actoren die direct betrokken zijn bij beslissingen omtrent de beloning van individuele managers. In plaats daarvan kan men zich ook afvragen of de hier geconstateerde beloningsdiscriminatie wel echt zo groot is. Er kunnen immers nog andere relevante individuele kwalificaties of baankenmerken van belang zijn voor de optredende beloningsverschillen. Vooralsnog menen wij dat deze invalshoek de meeste vruchten af zal werpen. Als men in deze richting naar antwoorden zoekt, dient men echter wel te specificeren welke additionele factoren relevant kunnen zijn. Wij noemen hierbij drie mogelijkheden.

In de eerste plaats blijkt uit ander onderzoek dat een deel van de beloningsachterstand van vrouwen te wijten is aan het feit dat vrouwen minder vaak technische en economisch-juridische hogere opleidingen hebben gevolgd (Kalmijn & Van der Lippe, 1997). Omdat veel managers een hogere opleiding hebben gevolgd, zouden dergelijke verschillen ook een deel van de beloningsachterstand van vrouwelijke managers kunnen verklaren. In de tweede plaats

laat eerder onderzoek onder managers zien dat het inkomen sterk afhangt van het sociale netwerk van managers, zoals afgelezen aan werkcontacten en lidmaatschappen van elitaire verenigingen (Boxman e.a., 1990). Ook in dit opzicht zouden mannelijke managers een voorsprong kunnen hebben op vrouwelijke managers. Tot slot dient meer aandacht besteed te worden aan het in kaart brengen van de specifieke taken en verantwoordelijkheden die managers hebben.

Noten

- 1 Exacte herberekening van netto- naar brutolonen opvraagbaar bij de auteurs. Uurlonen zijn gecorrigeerd met behulp van de prijsindexcijfers voor de gezinsconsumptie (1991=100).
- 2 Het gemiddelde uurloon in de steekproef als geheel is f 25,63. Ter vergelijking: in het onderzoek van de Loontechnische Dienst is het gemiddelde uurloon van personen tussen de 16 en 64 jaar in 1992 f 24,96. Onze schatting komt redelijk overeen met die van de LTD, zeker gezien het feit dat onze steekproef iets ouder is (21-64 jaar).
- 3 Externe bedrijfservaring is vastgesteld door de leeftijd van een persoon te verminderen met het aantal ervaringsjaren bij het huidige bedrijf en het aantal jaren gevolgd onderwijs na de lagere school (op basis van het hoogste diploma).
- 4 Meer precies gezegd, de procentuele verandering in het uurloon per eenheid X_i is gedefinieerd als $100 \times (1 - e^{\beta})$. Als β positief is, gaat het om procentuele stijging, als β negatief is om procentuele daling.
- 5 Wij zijn tevens nagegaan of er nog een verschil bestaat tussen managers werkzaam bij de overheid en managers werkzaam bij particuliere instellingen die grotendeels met overheidssubsidies betaald worden. Uit de analyse bleek er geen verschil in uurloon te zijn tussen deze twee groepen.
- 6 In de literatuur bestaan meerder versies van regressie-decompositie (Jones, 1983). Zo kan men hypothetische achterstanden berekenen op grond van de regressiecoëfficiënten voor mannen of een achterstand berekenen op grond van de regressiecoëfficiënten voor vrouwen. Wij gaan uit van de coëfficiënten voor mannen en vrouwen samen en daarmee zitten onze resultaten ergens in het midden van de resultaten die men bij de andere twee decomposities zou krijgen. Tot slot bestaat er nog een decompositie waarbij een deel van het beloningsverschil wordt toegeschreven aan het verschil in beloningsstructuur voor mannen en vrouwen, zoals afgemeten aan verschillen in de regressiecoëfficiënten tussen de seksen. Dergelijke decomposities zijn echter direct afhankelijk van de gekozen schaling van de variabelen en daarmee arbitrair (Jones, 1983).

Literatuur

- Boxman, E.A.W., H.D. Flap & P.M. de Graaf (1990), De invloed van sociaal en menselijk kapitaal op het inkomen van Nederlandse managers, in: *Mens & Maatschappij*, 65, 4, p. 379-395.
- Bruijn, J. De (1988), Functiewaardering en sekse, in: *Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken*, 4, 2, p. 75-83.
- Centraal Bureau voor de Statistiek (1985), *Arbeidskrachten Telling 1985*, Rijswijk.
- Centraal Bureau voor de Statistiek (1994), Jaarlijks onderzoek naar werkgelegenheid en lonen 1992, in: *Sociaal-Economische Maandstatistieken (Supplement)*, 3.
- Davidson, M.J. & R.J. Burke (1994), *Women in Management: Current Research Issues*, Paul Chapman, London.
- Dronkers, J. & W.C. Ultee, redactie (1995), *Verschuivende ongelijkheid in Nederland: Sociale gelaagdheid en mobiliteit*, Van Gorcum, Assen.
- Glebbeek, A.C. (1993), *Perspectieven op loopbanen*, dissertatie, Assen.
- Grip, A. de & R. Dekker (1993), Winnaars en verliezers op de arbeidsmarkt 1985-1990, in: *Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken*, 9, 3, p. 220-229.
- Hooghiemstra, E. & M. Niphuis-Nell (1993), *Sociale Atlas van de Vrouw*, Cahier nr. 97, Sociaal en Cultureel Planbureau, Rijswijk.
- Jones, F.L. (1983), On Decomposing the Wage Gap: A Critical Comment on Blinder's Method, in: *Journal of Human Resources*, 18, p. 126-130.
- Kalmijn, M. & T. van der Lippe (1997), Type of Schooling and Sex Differences in Earnings in the Netherlands, in: *European Sociological Review*.
- Kerstholt, F. & R. Luijkx (1982), Klasse, status en inkomenshoogte, in: *Mens & Maatschappij*, 57, 3, p. 229-251.
- Kilbourne, B., P. England, G. Farkas, K. Beron & D. Weir (1994), Returns to Skill, Compensating Differentials and Gender Bias: Effects of Occupational Characteristics on the Wages of White Women and Men, in: *American Journal of Sociology*, 100, 3, p. 689-719.
- Kraaykamp, G., L.B. van Snippenburg & W.C. Ultee (1989), Beroepsklasse en beroepsprestige als verklaring voor inkomen, ongelijkheidsopvattingen, politiek vertrouwen en politieke apathie, in: *Mens & Maatschappij*, 64, 1, p. 42-65.
- Loontechnische Dienst (1988), *De naleving van de wet gelijk loon voor mannen en vrouwen in het Nederlandse bedrijfsleven*, Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, Den Haag.
- Mueller, C.H. & T.L. Parcel (1986), Ascription, Dimensions of Authority, and Earnings: the case of Supervisors, in: *Research in Social Stratification and Mobility*, 5, p. 199-222.
- Robinson, R.V. & J. Kelley (1979), Class as conceived by Marx and Dahrendorf: Effects on Income Inequality and Politics in the United States and Great Britain, in: *American Sociological Review*, 44, p. 38-58.
- Roos, P.A., (1981), Sex Stratification in the Workplace: Male-female Differences in Economic Returns to Occupation, in: *Social Science Research*, 10, p. 195-224.
- Ross, C.E. & J. Mirowsky (1996), Economic and Interpersonal Work Rewards: Subjective Utilities of Men's and Women's Compensation, in: *Social Forces*, 75, 1, p. 223-245.
- Schippers, J.J. & J.J. Siegers (1988), Beloningsverschillen tussen mannen en vrouwen, in: *Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken*, 4, 2, p. 34-46.
- Sixma, H. & W.C. Ultee (1983), Een beroepsprestige-schaal voor Nederland in de jaren tachtig, in: *Mens & Maatschappij*, 59, 3, p. 360-382.
- Stigt, J. van, A. van Doorne-Huiskes, J.C.M. Sap & J.J. Schippers (1994), Implementatie van comparable worth in functiewaardering, in: *Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken*, 10, 4, p. 350-367.
- Wolf, W.C. & N.D. Fligstein (1979), Sex and Authority in the Workplace: the causes of Sexual Inequality, in: *American Sociological Review*, 44, p. 235-252.
- Wright, E.O. & L. Perrone (1977), Marxist Class Categories and Income Inequality, in: *American Sociological Review*, 42, p. 32-55.

Databronnen

- Sociaal en Cultureel Planbureau (1983, 1987, 1991), *Aanvullend Voorzieningengebruik Onderzoek 1983, 1987, 1991*, Rijswijk.