

DICHT DE LOONKLOOF!

VERSLAG VAN HET CLOSE-(CORRECTIE LOONKLOOF IN
SECTOREN)-ONDERZOEK

VOOR DE FNV, ABVAKABO FNV EN FNV BONDGENOTEN

DOOR STZ ADVIES & ONDERZOEK EN
UNIVERSITEIT VAN AMSTERDAM/AIAS

Eindhoven / Amsterdam
september 2007



Amsterdams Instituut voor ArbeidsStudies
Universiteit van Amsterdam



Inhoud

Voorwoord	3
1. Voorgeschiedenis van het project en opzet van het rapport	4
2. Definitie en geschiedenis van de loonkloof	4
3. Verklarende factoren	9
4. De loonkloof in zeven sectoren	15
4.1. De voeding- en genotmiddelenindustrie	15
4.1.1. Ontwikkeling van de werkgelegenheid	15
4.1.2. Ontwikkeling van de loonkloof	15
4.1.3. Beleidsinitiatieven	16
4.2. De detailhandel, in het bijzonder de supermarkten	17
4.2.1. Ontwikkeling van de werkgelegenheid	17
4.2.2. Ontwikkeling van de loonkloof	19
4.2.3. Beleidsinitiatieven	21
4.3. De financiële instellingen	23
4.3.1. Ontwikkeling van de werkgelegenheid	23
4.3.2. Ontwikkeling van de loonkloof	24
4.3.3. Beleidsinitiatieven	25
4.4. De schoonmaak	27
4.4.1. Ontwikkeling van de werkgelegenheid	27
4.4.2. Ontwikkeling van de loonkloof	28
4.4.3. Beleidsinitiatieven	29
4.5. Openbaar bestuur	30
4.5.1. Ontwikkeling van de werkgelegenheid	30
4.5.2. Ontwikkeling van de loonkloof	30
4.5.3. Beleidsinitiatieven	32
4.6. Ziekenhuizen	32
4.6.1. Ontwikkeling van de werkgelegenheid	32
4.6.2. Ontwikkeling van de loonkloof	33
4.6.3. Beleidsinitiatieven	35
4.7. Overige gezondheids- en welzijnszorg	35
4.7.1. Ontwikkeling van de werkgelegenheid	35
4.7.2. Ontwikkeling van de loonkloof	36
4.7.3. Beleidsinitiatieven	37
5. Conclusies en aanbevelingen	39
5.1. Conclusies	39
5.2. Aanbevelingen	41
Literatuur	43
BIJLAGEN	45
Bijlage 1. Statistieken voeding- en genotmiddelenindustrie	46
Bijlage 2. Statistieken detailhandel	52
Bijlage 3. Statistieken financiële instellingen	61
Bijlage 4. Statistieken schoonmaak	68
Bijlage 5. Statistieken openbaar bestuur	74
Bijlage 6. Statistieken ziekenhuizen	82
Bijlage 7. Statistieken rest gezondheids- en welzijnszorg	90

Voorwoord

Het vraagstuk van de ongelijke beloning van mannen en vrouwen ofwel de *gender pay gap* is in Nederland onverminderd actueel. Weliswaar daalt deze loonkloof m/v in het algemeen, maar ze blijkt voor bepaalde sectoren en beroepen nog steeds aanzienlijk. Er bestaat in ons land brede consensus dat de beloningsverschillen tussen mannen en vrouwen moeten worden teruggedrongen. Zo is deze doelstelling opgenomen in het coalitieakkoord van het in voorjaar 2007 aangetreden kabinet-Balkenende IV en in het akkoord van de recente Participatietop. De breed samengestelde Werkgroep 'Gelijke Beloning dat werkt!' kwam in maart 2007 met een reeks aanbevelingen op dit terrein.

In het arbeidsvoorwaardenbeleid van de FNV neemt het terugdringen van het beloningsverschil tussen mannen en vrouwen, en ook van dat tussen autochtonen en allochtonen, een belangrijke plaats in. De FNV-arbeidsvoorwaardennota 2008-2010 stelt vast dat gelijk loon voor gelijk werk een speerpunt van het FNV-beleid zal zijn, en vervolgt dat de FNV "zich sterk (zal) maken om het verschil in beloning tussen mannen en vrouwen en autochtonen en allochtonen kleiner te maken. Verder zal de FNV onbedoelde beloningsverschillen actief proberen op te sporen". De ervaring leert echter dat het niet meevalt om een vakbondsbeleid op dit front handen en voeten te geven. Het lijkt vanuit deze optiek verstandig om vooral in te zetten op het sectorniveau, het niveau waarop in ons land het zwaartepunt ligt bij de collectieve onderhandelingen.

Het CLOSE-project waarvan dit rapport verslag doet, beoogt op basis van onderzoek in zeven sectoren handvaten te bieden voor maatwerk van vakbondsbestuurders om op sectorniveau en voor bepaalde groepen vrouwelijke werknemers de loonkloof aan te pakken. Zo kan ook de aantrekkelijkheid van de FNV voor deze groepen worden vergroot. De huidige situatie van toenemende krapte op de arbeidsmarkt lijkt voor een dergelijke aanpak nieuwe kansen te bieden. Het gaat om vier sectoren op het terrein van FNV Bondgenoten en drie op het terrein van de AbvaKabo: de voeding- en genotmiddelenindustrie; de detailhandel, met bijzondere aandacht voor de supermarkten; de financiële instellingen; de schoonmaak (FNV Bondgenoten), en het openbaar bestuur, de ziekenhuizen en de overige gezondheids- en welzijnszorg (AbvaKabo).

Opdrachtgevers voor het onderzoek waren de FNV, AbvaKabo FNV en FNV Bondgenoten. Het project is uitgevoerd door Maarten van Klaveren (STZ advies & onderzoek, projectleider), Wim Sprenger (STZ advies & onderzoek) en Kea Tijdens (Universiteit van Amsterdam/AIAS). Het is mede mogelijk gemaakt door een subsidie van het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid. Een van de sectoren op het terrein van FNV Bondgenoten is voor eigen rekening van deze bond onderzocht. Het onderzoek is begeleid door een commissie bestaande uit Els Bos (FNV, voorzitter), Muriel Dalgliesh (FNV), Jan Kouwenberg (AbvaKabo FNV), Irene Ritman (Ministerie van SZW), Joost Schouten (FNV Bondgenoten) en (tot juli 2007) Anne-Marie Snels (FNV Bondgenoten). De aanbevelingen die in het slothoofdstuk worden gedaan, zijn opgesteld in samenspraak met deze commissie.

Maarten van Klaveren
Wim Sprenger
Kea Tijdens

1. Voorgeschiedenis van het project en opzet van het rapport

Het CLOSE-project bouwt voort op het EQUAL-project Dicht de loonkloof M/V, met als ontwikkelingspartners de FNV-vakcentrale, AbvaKabo FNV en FNV Bondgenoten. Dit project werd gestart in 2005. Het EQUAL-project was breed opgezet, en beoogde onder meer: vrouwen meer inzicht te bieden in voor hun loon- en arbeidsmarktperspectieven essentiële beroeps- en loopbaankeuzes; het beleid van arbeidsorganisaties te stimuleren gericht op taakverrijking, functiedifferentiatie, en grotere loopbaankansen en doorstroming van vrouwen werkend in laagbetaalde functies, en druk uit te oefenen ten aanzien van het optrekken van de loonniveaus voor de desbetreffende functies, als ook discussies te stimuleren waarin onder meer de effecten op de loonkloof van het toekennen van prestatiebeloning, bonussen en dergelijke aan de orde kunnen komen. Helaas moest het EQUAL-project in 2006 wegens onvoorziene omstandigheden en buiten enige schuld van de ontwikkelingspartners voortijdig worden afgebroken. Het project heeft nog wel geresulteerd in rapporten inzake de loonkloof in Nederland, uitgesplitst naar sectoren, voor respectievelijk AbvaKabo FNV en FNV Bondgenoten. In deze rapporten is voor 20 sectoren de invloed op de loonkloof m/v onderzocht van verschillen in leeftijd, arbeidsduur, anciënniteit, bedrijfsgrootte, beroepsniveau en loonbaanonderbreking, maar niet de invloed van de blijkens internationale literatuur belangrijke factoren beroep en leidinggevende positie.¹

De reikwijdte van het CLOSE-project is aanmerkelijk beperkter dan dat van zijn voorganger. Niettemin hopen de rapporteurs dat de hierna aangeleverde gegevens kunnen bijdragen aan bewustwordingsprocessen en activiteiten gericht op verkleining van de loonkloof in en van de vakbeweging en arbeidsorganisaties en van individuele vrouwen, zoals die in EQUAL voorzien waren.

Dit rapport gaat in Hoofdstuk 2 op de definitie en de geschiedenis van de loonkloof m/v. Daarbij komt ook de hoogte van de Nederlandse loonkloof ten opzichte van die van andere EU-landen aan de orde. In Hoofdstuk 3 gaan we in op de verklarende factoren die als vertrekpunt voor onze analyses hebben gediend. Daar komen ook de posities van de zeven gekozen sectoren op dit vlak in beeld. Tenslotte gaan we in op de activiteiten die in het project zijn ondernomen om de centrale vragen ervan te beantwoorden. In Hoofdstuk 4 bespreken we gedetailleerd de ontwikkelingen in de loonkloof in de zeven gekozen sectoren. Steeds passeren per sector ontwikkelingen in de werkgelegenheid, in de loonkloof en mogelijke initiatieven ter verkleining van de kloof de revue, waarbij wij de effecten daarvan op de verkleining van de loonkloof doorrekenen. In Hoofdstuk 5 worden conclusies en aanbevelingen gepresenteerd. In de Bijlage zijn gedetailleerde statistieken per sector opgenomen.

2. Definitie en geschiedenis van de loonkloof

Het is internationaal gebruikelijk om de loonkloof te definiëren als het verschil tussen het (gemiddelde) mannen- en vrouwenloon, uitgedrukt in percentages van het mannenloon. In formule: $((m-v) \text{ in } \% m) \times 100\%$. Doorgaans wordt gerekend in bruto-uurlonen. De uitkomst van deze berekening wordt het ongecorrigeerde beloningsverschil genoemd. In Nederland was het volgens het CBS eind 2005 18,3%. Dat betekent dat het gemiddeld uurloon van een vrouwelijke werknemer in ons land (€ 16,17) 18,3% lager was dan het gemiddeld uurloon van een mannelijke werknemer (€ 19,80). Onderstaande tabel laat zien dat in ieder geval in

¹ Van Klaveren *et al*, 2006a, 2006b.

de industrie voor werknemers van 21 jaar en ouder (de enige categorie die over zo lange tijd vergeleken kon worden) de loonkloof m/v vanaf 1954 uiteindelijk fors is gedaald.

Tabel 1 Ontwikkeling loonkloof m/v in Nederland, werknemers 21 jaar en ouder in de industrie, 1947-2005

Jaar	(m-v) in % m
1947	38
1954	44
1960	40
1970	29
1980	21
1995	25
2000	21
2005	17

Bronnen: 1947-1970: Tegelaar, 1972; 1980-2005: CBS, diverse statistieken

Een gecorrigeerd beloningsverschil ontstaat door te corrigeren voor verschillen in achtergrondkenmerken tussen werknemers, bijvoorbeeld voor verschillen in leeftijd, arbeidsduur, beroeps- of functieniveau en sector tussen mannen en vrouwen. Het gemiddeld uurloon van vrouwen kan immers lager zijn dan het gemiddeld uurloon van mannen omdat de vrouwelijke werkzame beroepsbevolking gemiddeld jonger is dan de mannelijke werkzame bevolking. Omdat gemiddeld genomen mensen meer verdienen als ze ouder worden, zou het leeftijdsverschil dus een deel van het ongecorrigeerde uurloon kunnen verklaren. Evenzo zouden mannen in sectoren kunnen werken waarin beter beloond wordt dan vrouwen, of in beroepen die beter beloond worden, of ze zouden kunnen werken in regio's waar gemiddeld beter beloond wordt. Als we het ongecorrigeerde beloningsverschil aldus corrigeren voor achtergrondkenmerken, dan daalt het beloningsverschil aanzienlijk. De omvang van dat gecorrigeerde verschil hangt mede af van de statistische analyse die wordt gebruikt en van de achtergrondkenmerken die worden meegenomen in de analyse. Volgens onderzoek van de Arbeidsinspectie daalt het beloningsverschil in het particuliere bedrijfsleven in ons land na correctie al een aantal jaren tot 7%. Bij de overheid daalde het verschil na correctie tot 3% in 2002, om licht op te lopen tot 4% in 2004.² "Dat er na correctie voor verschillen in achtergrondkenmerken nog een beloningsverschil bestaat, kan het gevolg zijn van het niet meenemen van alle relevante achtergrondkenmerken die van invloed kunnen zijn op de beloning (bijvoorbeeld de gezinssituatie, de motivatie of het arbeidsverleden bij andere werkgevers). Voorts kan er sprake zijn van een wat te grove meting en indeling bij enkele achtergrondkenmerken. Tot slot kan er sprake zijn van beloningsdiscriminatie", aldus de Arbeidsinspectie in haar meest recente analyse van het beloningsverschil tussen mannen en vrouwen.³

Voor een beter inzicht in de loonkloof moet een duidelijk onderscheid worden gemaakt tussen twee begrippen: beloningsongelijkheid en beloningsverschillen. Het begrip beloningsongelijkheid is een term uit het arbeidsrecht: er mag tussen mannen en vrouwen geen sprake zijn van ongelijk loon voor gelijkwaardig werk, zo is vastgelegd in de Wet Gelijk Loon (WGL), die later vervangen is door de Wet Gelijke Behandeling van mannen en vrouwen (WGB). Het begrip beloningsverschil komt uit de economische wetenschap. Door het gemiddelde uurloon van de mannelijke en de vrouwelijke beroepsbevolking uit te rekenen, kan het beloningsverschil tussen beide groepen worden aangegeven. Ook al gaat het bij beloningsongelijkheid en beloningsverschillen om twee verschillende begrippen, ze worden herhaaldelijk door elkaar gebruikt. Soms wordt het beloningsverschil in meer of

² Spijkerman, 2000; Hoeben & Venema, 2004; Erdem *et al*, 2006, 59-60. Voor 2004 constateerde de Arbeidsinspectie in het bedrijfsleven een ongecorrigeerd beloningsverschil m/v van 21% en bij de overheid van 14% (Erdem *et al*, 2006, 29, 40).

³ Erdem *et al*, 2006, 6.

mindere mate toegeschreven aan beloningsongelijkheid, maar dat hoeft niet per se het geval te zijn.

Het streven naar gelijke beloning tussen mannen en vrouwen kent een lange geschiedenis. Al in 1951 werd door de Internationale Arbeidsconferentie ILO Conventie no. 100, inzake gelijke beloning voor gelijkwaardige arbeid, aangenomen. In 1971 bekrachtigde de Nederlandse regering deze Conventie. In 1975 werd de Wet Gelijk Loon voor vrouwen en mannen (WGL) van kracht. In 1980 werd de Wet Gelijke Behandeling (WGB) aangenomen, waarin de WGL opging. Ongelijke behandeling in de arbeid naar geslacht, ras, arbeidsduur, arbeidsduur en contractvorm is hiermee in Nederland verboden. Het streven naar verkleining van het beloningsverschil, ook wel loonkloof genoemd, staat sinds 2000 in de hernieuwde belangstelling van nationale wetgevers en vooral ook van de Europese Commissie. Internationale vergelijkingen worden dan ook in toenemende mate gemaakt.

Volgens de WGB hebben 'werknemers aanspraak op een loon dat berekend is op grondslag van gelijkwaardige maatstaven als het loon dat een werknemer van het andere geslacht voor arbeid van (nagenoeg) gelijke waarde pleegt te ontvangen'. Klachten terzake kunnen aan de Commissie Gelijke Behandeling (CGB) worden voorgelegd, maar het loopt niet storm. Blijkens de jaarverslagen van de CGB behandelt deze jaarlijks enkele tientallen klachten. Deze hebben vaker betrekking op ongelijke behandeling, vooral bij sollicitatieprocedures, dan op ongelijk loon.⁴ Wel heeft een belangrijke uitspraak van de CGB betrekking gehad op bloemenexporteur Sierex, waar 250 vrouwelijke werknemers lager beloond werden dan hun mannelijke collega's die ongeveer gelijk werk deden.⁵ Al met al is de WGB is eerder een sluitstuk dan een begin van een proces om beloningsdiscriminatie aan te pakken. In de jaren zestig zijn systematisch CAO-afspraken ongedaan gemaakt waarin vrouwenlonen werden uitgedrukt als een percentage van mannenlonen.⁶ De CAO Wasserijen is in 1971 de laatste CAO geweest waarin dat het geval is.⁷ In de jaren negentig is vervolgens in CAO's het indirecte onderscheid op grond van geslacht aangepakt in relatie tot deeltijdarbeid.⁸

De naleving van de wetgeving wordt vanaf de tweede helft van de jaren '70 op gezette tijden onderzocht, met name door de Arbeidsinspectie. Uit deze onderzoeken komen weinig aanwijzingen voor beloningsongelijkheid van vrouwen en mannen bij hetzelfde werk. Bij de discussies over beloningsongelijkheid gaat het in feite om de definitie van het begrip gelijkwaardig werk. Tot nu toe verstaat men daaronder nagenoeg dezelfde taken bij dezelfde werkgever, zoals Sierex, of taken van dezelfde zwaarte bij verschillende maar vergelijkbare werkgevers, die wel onder dezelfde CAO vallen, zoals de docenten in het voortgezet onderwijs. Het veel gebruikte voorbeeld van de parkeerwachter, die met vergelijkbare taken meer zou verdienen dan de kinderopvangleidster valt dus niet onder de definitie van gelijkwaardig werk. Zou dat wel zo zijn, dan zou de wetgever het terrein betreden van de sociale partners, die in Nederland de loononderhandelingen voeren. Dat lijkt een stap te ver in de verhouding tussen sociale partners en rechtspraak.

Van oudsher is een centraal probleem geweest de objectieve beoordeling van wat arbeid van gelijke waarde is ofwel wat taken van dezelfde zwaarte zijn. Al in 1947 vond de Stichting van de Arbeid functiewaardering de meest aangewezen methode om de gelijkwaardigheid van functies aan te tonen. Inderdaad is de invoering van functiewaarderingssystemen belangrijk gebleken voor het verkleinen van de loonkloof. In de jaren '80 laat het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid onderzoeken uitvoeren naar mogelijke seksdiscriminatie in functiewaarderingssystemen. In de jaren '90 heeft de vakbeweging

⁴ Ook ongelijke behandeling op grond van geslacht kan leiden tot een grotere loonkloof.

⁵ Zie voor een uitgebreide beschrijving Bijleveld *et al*, 2000.

⁶ Van Eijl *et al*, 1998, 183-184.

⁷ Tegelaar, 1972.

⁸ Tijdens, 2005.

hierin belangrijke vooruitgang geboekt. Door intensieve discussies met de houders van functiewaarderingssystemen over de seksneutraliteit van systemen is de weging verbeterd van zware arbeidsomstandigheden en 'zorg'-aspecten in de arbeid die met name, zoals in de gezondheidszorg, ook vrouwen raken. Alle veel in ons land gebruikte functiewaarderingssystemen zijn inmiddels getest op seksneutraliteit.⁹

De meeste analyses van het beloningsverschil tussen mannen en vrouwen onderzoeken de situatie in een bepaald jaar. Onderzoeken we echter de invloed die het beloningsverschil heeft op de verdiensten van mannen en vrouwen over het leven (*life-time*), dan ontstaat een heel ander beeld. De beloningsachterstand die vrouwen hebben, cumuleert doorgaans gedurende hun levensloop. Mannen verdienen gemiddeld gedurende hun 40-jarige arbeidsloopbaan aanmerkelijk meer dan vrouwen. Dit verschil wordt –ook weer gemiddeld– nog groter voor vrouwen die bij de geboorte van kinderen tijdelijk stoppen met betaalde arbeid. Zoals we zullen laten zien is de 'geldstraf' (*wage penalty*) die deze herintreedsters in de loop van hun leven oplopen ten opzichte van vrouwen die blijven doorwerken, al gebeurt dat laatste 'maar' in part-time verband, vaak aanzienlijk. Dat geldt met name in sectoren en bedrijven met een steile loonstructuur en lange loonshalen.

Ondanks dit alles blijkt de loonkloof m/v in sommige sectoren recent nog steeds hoog, zoals maar liefst ruim 30% in de financiële instellingen en 25-35% in de verschillende delen van de gezondheidszorg. Ook internationaal slaat Nederland geen best figuur in deze. Het nationale gemiddelde lag volgens het CBS eind 2005 op 18.3%, waarmee ons land op zeven lidstaten na de grootste loonkloof in de EU had. Al langer bivakkeert Nederland op de 17^e-19^e plaats onder de tot voor kort 25 EU-lidstaten. Rond 2005 lag de loonkloof volgens de Europese Commissie het laagst, rond 10%, in België, Polen en Hongarije, gevolgd door onder meer Frankrijk en Spanje met een kloof tussen 10 en 15%. Hoger dan Nederland kwamen Engeland, Finland en Duitsland uit, met een loonkloof van 20% of nog iets hoger.¹⁰ Ook de VS en Canada kennen een loonkloof van nationaal meer dan 20%.¹¹ Vanuit beleids oogpunt lijken ons met name interessant ontwikkelingen in landen als België en Denemarken, met een vergelijkbare structuur van de werkgelegenheid. Uitkomsten van het WOLIWEB-project, uitgevoerd op basis van de verschillende nationale *Loonwijzer (WageIndicator)*-web-enquêtes, laten een gedetailleerde vergelijking met deze landen toe. Voor België komt de loonkloof m/v op basis van de *Loonwijzer* voor 2004-06 vrij hoog uit, en wel op 16%,¹² voor Denemarken op 13%.¹³ Internationaal blijkt de financiële dienstverlening allerwege een grote loonkloof te vertonen, terwijl de publieke sector in het algemeen een wat lagere kloof laat zien dan de private sector.¹⁴

De Europese eenwording is voor het streven naar gelijke beloning m/v bepaald niet onbelangrijk geweest. Het beginsel van gelijke beloning is sinds 1957 verankerd in art. 119 van het EG-Verdrag (nu art. 141). Het laatste decennium heeft de Europese Unie (EU) zich ontwikkeld tot een motor achter pogingen om de loonkloof te verkleinen. De Europese Commissie (EC) publiceert frequent analyses van de (achtergronden van de) loonkloof en aanbevelingen tot verkleining. De sociale partners in de EU zijn in maart 2005 in een raamovereenkomst (*Framework of Actions on Gender Equality*) overeengekomen om de loonkloof te verkleinen. In 2006 brengt de EC *Een routekaart voor de gelijkheid van mannen en vrouwen* uit, lopend van 2006 tot 2010, waarin een samenhangende analyse van het effect van maatregelen om de gelijkheid van vrouwen en mannen dichterbij te brengen,

⁹ Het Ministerie van SZW heeft voor deze toets een instrument ontwikkeld: zie <http://www.gelijkloon.nl/main/testjezelfofjebedrijf/seksneutralefunctie>

¹⁰ EC, 2007b; zie ook EC, 2003, en EF, 2006.

¹¹ OECD, 2005.

¹² Pauwels & Vandenbrande, 2007.

¹³ Liebing Madsen *et al*, 2007.

¹⁴ Plantenga & Remery, 2006.

wordt bepleit. Benadrukt wordt de samenhang tussen verschillende vormen van beleid ten aanzien van gelijkheid, zoals die ten aanzien van beloning, *work-life balance* en training.¹⁵ Ook in 2006 wordt het *European Institute for Gender Equality* opgericht, dat technische ondersteuning kan bieden bij pogingen om de loonkloof m/v te verkleinen. In een zeer recente mededeling *Tackling the pay gap between women and men* dringt de EC er onder meer bij de lidstaten met kracht op aan de loonkloof te bestrijden, en daartoe nationale doelstellingen en tijdslijnen vast te leggen.¹⁶ Opgeroepen wordt tot het ondernemen van acties in deze richting in 2007, het *European Year of Equal Opportunities for All*.

Ook in beleidskringen in ons land is het gevoel groeiende dat de loonkloof verder moet worden teruggedrongen. In december 2005 stelde minister De Geus de breed samengestelde Werkgroep 'Gelijke Beloning dat werkt!' (werkgroep-Osse) in. Deze kwam op 12 maart 2007 met een eindrapport met daarin een reeks aanbevelingen; deze aanbevelingen zijn in juni 2007 aan de Tweede Kamer aangeboden. Onder meer beval de Werkgroep aan de sociale partners aan: "Vervolmaak een werkprogramma om het thema gelijke beloning ook de komende jaren op de agenda te houden van de Stichting van de Arbeid en van de aangesloten leden. Het CLOSE-project kan daarvan onderdeel uitmaken". Verdere aanbevelingen van de Werkgroep-Osse luiden onder meer:

- Neem in de CAO een tekst op dat de CAO gecheckt is op gelijke beloning, gelijke behandeling.
- Beperk loonschalen, denk aan een maximum tussen 3 en 7 jaar, al naar gelang het type functie. Overweeg herintreedsters niet in schaal nul te laten beginnen.
- Zorg bij performance beloning altijd voor sekse- en afkomst-neutrale criteria. Monitor zorgvuldig bij invoering van performance beloning aan welke groep in de onderneming deze beloning het meest/minst ten goede komt.
- Gebruik objectieve, controleerbare, transparante beloningsmaatstaven (functie-omschrijving, competentie/skills en ervaring) en vermijd in elk geval geslacht, afkomst, leeftijd als beloningsmaatstaf.
- Maak grotere deeltijdbanen makkelijker bereikbaar voor vrouwen.
- Pak het glazen plafond aan door een diversiteitsbeleid in ondernemingen te stimuleren, waarbij ook de ambities van vrouwen worden verzilverd.

¹⁵ EC, 2006a, 2006b.

¹⁶ EC, 2007b.

3. Verklarende factoren

Zoals reeds aangegeven, is in de voorbereiding van het CLOSE-project besloten de analyses te richten op zeven sectoren: de voeding- en genotmiddelenindustrie; de detailhandel, met bijzondere aandacht voor de supermarkten; de financiële instellingen; de schoonmaak (FNV Bondgenoten), en het openbaar bestuur, de ziekenhuizen en de overige gezondheids- en welzijnszorg (AbvaKabo). Hierbij wordt de bedrijfsklasse-indeling gevolgd die het CBS hanteert (SBI-code). Voor het merendeel gaat het hier om sectoren waar de loonkloof relatief hoog blijft, terwijl openbaar bestuur met name is gekozen vanwege de mogelijke voorbeeldwerking.

Vergelijking van de ontwikkeling van het vrouwelijke aandeel in de werkgelegenheid met die van de loonkloof verheldert de positie van de zeven sectoren. Eerst presenteren we de cijfers, waarbij 1995 als beginpunt is gekozen en 2005 als eindpunt. De zeven geselecteerde sectoren blijken eind 2005 goed te zijn geweest voor 34% van het totaal aantal banen van werknemers in Nederland en voor bijna 45% van alle vrouwelijke werknemers. In 1995 weken deze cijfers hiervan weinig af, ze waren toen respectievelijk 33.5% en 46%.

Tabel 2 Werkgelegenheid (aantallen banen), totaal en voor vrouwen, 1995 en 2005

sector	Werkgelegenheid 1995 (1,000 banen/werknrs.)			werkgelegenheid 2005 (1,000 banen/werknrs.)		
	totaal	vrouwen	% vr.	totaal	vrouwen	% vr.
Voedings- en genotm.industrie	139,3	40,5	29.1	124,4	39,3	31.6
Detailhandel	505,9	304,0	60.1	610,0	380,9	62.4
Financiële instellingen	200,3	86,8	43.4	257,8	115,7	44.9
Schoonmaak	127,4	91,0	71.7	144,8	95,7	66.1
Openbaar bestuur	440,3	134,1	30.5	500,0	185,4	37.1
Ziekenhuizen	224,4	161,4	71.9	324,2	247,4	76.3
Ov. gezondh.- en welzijnszorg	265,4	218,3	82.3	404,8	345,0	85.2
TOTAAL NEDERLAND	5677,4	2258,1	39.8	6975,4	3157,0	45.3

Bron: CBS

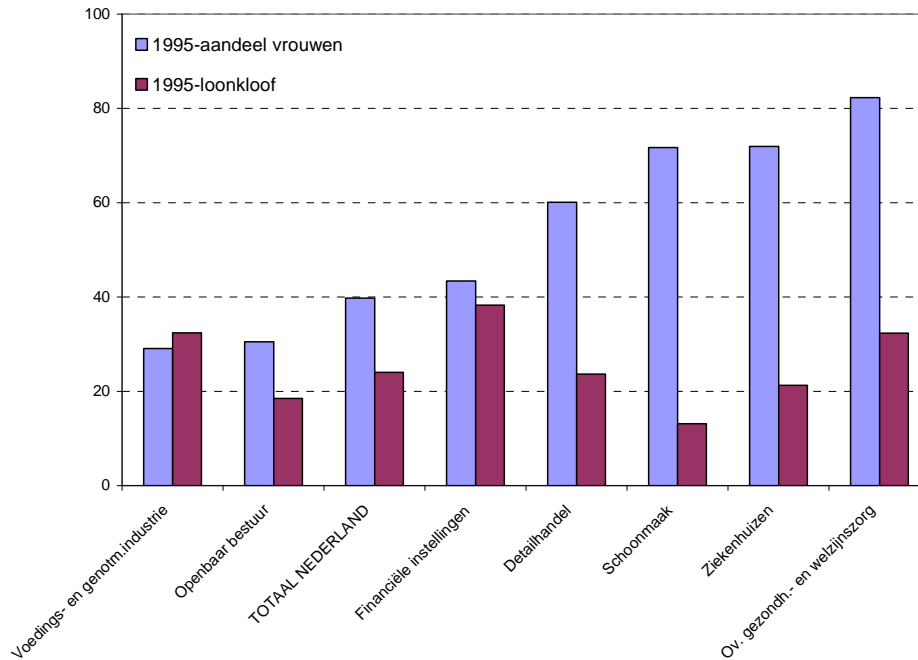
Tabel 3 Loonkloof m/v, 1995-2005

sector	loonkloof (m-v in% m)		
	1995	2000	2005
Voedings- en genotm.industrie	32.4	29.5	24.7
Detailhandel	23.6	23.4	18.9
Financiële instellingen	38.3	34.2	30.9
Schoonmaak	13.1	16.8	15.2
Openbaar bestuur	18.5	15.9	12.3
Ziekenhuizen	21.3	25.8	25.1
Ov. gezondh.- en welzijnszorg	32.3	33.3	35.2
TOTAAL NEDERLAND	24.0	21.1	18.3

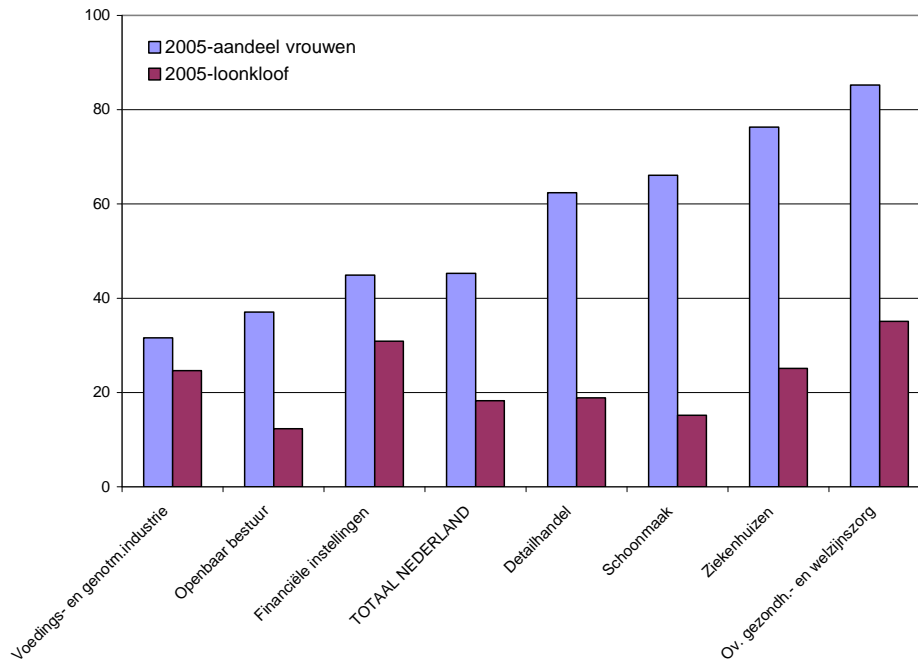
Bron: CBS

Is er een verband tussen de loonkloof en het aandeel van vrouwen in een bepaalde sector? Is in sectoren waar relatief veel vrouwen werken de loonkloof groter dan in sectoren die door mannen worden gedomineerd? De figuren 1 en 2 (volgende blz.) laten zien dat geen duidelijk patroon valt te ontdekken voor de sectoren die in dit onderzoek aan de orde komen. Gemiddeld genomen is de loonkloof iets groter in sectoren met een klein aandeel van vrouwen dan in sectoren met een groot aandeel. Opvallend is verder dat de patronen tussen 1995 en 2005 nauwelijks zijn veranderd.

Figuur 1 Loonkloof m/v in% en aandeel vrouwen in %, uitgesplitst naar sector, 1995



Figuur 2 Loonkloof m/v in% en aandeel vrouwen in %, uitgesplitst naar sector, 2005



Er zijn inmiddels in ons land diverse diepgaande onderzoeken verricht naar de determinanten van de loonkloof m/v.¹⁷ Uit dit onderzoek blijkt keer op keer dat segregatie naar beroep (*occupational sorting*) en (sub)sector (*sub-sectoral sorting*) de belangrijkste oorzaak is van de loonverschillen tussen mannen en vrouwen als gecontroleerd wordt voor leeftijd/anciënniteit, arbeidsduur en opleiding. Dit verwijst naar structureel ongelijke posities van mannen respectievelijk vrouwen op de arbeidsmarkt en in het arbeidsproces. In recente

¹⁷ O.m. Bakker *et al*, 1999; De Ruijter, 2002.

publicaties is, voor Nederland en internationaal, segregatie naar beroep¹⁸ en sub-sector verder uitgewerkt en getoetst.¹⁹ De conclusies van deze publicaties kunnen als volgt kort worden samengevat:

- vrouwen werken vaker in (sub-)sectoren met relatief lage lonen;
- vrouwen werken vaker in vrouwenberoepen en mannen vaker in mannenberoepen, en de beloning in vrouwenberoepen is gemiddeld lager. Binnen beroepen zijn er nauwelijks beloningsverschillen tussen mannen en vrouwen, wat wil zeggen dat tussen mannen en vrouwen in eenzelfde beroep weinig verschillen in uurlonen bestaan als gecorrigeerd wordt voor leeftijd, anciënniteit, arbeidsduur en opleiding;
- mannen hebben vaker dan vrouwen een leidinggevende positie én als vrouwen al een leidinggevende positie hebben, dan hebben zij daar financieel minder profijt van dan mannen;
- loopbaanonderbreking wegens zorg voor kinderen pakt in financiële zin negatief uit voor vrouwen en niet voor mannen (zodat vrouwen een zogeheten *wage penalty* ofwel 'loonstraf' oplopen).

De analyses van de Arbeidsinspectie over 2004 geven een beeld van deze structureel ongelijke posities. Hieruit blijken *ten aanzien van het bedrijfsleven* met name de volgende verschillen tussen achtergrond-, functie- en bedrijfskenmerken van mannen en vrouwen, die bij beloningsverschillen in een correctie (kunnen) worden meegenomen²⁰:

- vrouwen zijn relatief oververtegenwoordigd in de leeftijdsklasse tot 35 jaar en relatief ondervertegenwoordigd in de leeftijdsklasse 45 jaar en ouder;
- vrouwen hebben vaker een korter arbeidsverleden bij de huidige werkgever. Zo heeft bijna 20% van de vrouwen tegen 30% van de mannen meer dan 10 dienstjaren bij de huidige werkgever;
- vrouwen werken vaker in deeltijd: ca. 75% van de vrouwen heeft een deeltijdbaan tegen 21% van de mannen;
- vrouwen hebben minder vaak een hogere opleiding afgerond dan mannen; 18% van de vrouwen heeft een laag opleidingsniveau tegenover 11% van de mannen;
- het percentage allochtone werknemers is onder mannen iets groter dan onder vrouwen (6,5% versus 5,9%);
- vrouwen hebben vaker een flexcontract dan mannen (11% versus 5%);
- vrouwen vervullen vaker een functie van laag niveau dan mannen: in de drie laagste onderscheiden niveaus zit 49% van de vrouwen en 34% van de mannen²¹;
- vrouwen werken relatief vaker in grotere bedrijven met 500 en meer werknemers: 40%, tegen 30% van de mannen;
- vrouwen werken vaker dan mannen onder een (algemeen verbindend verklaarde) werkingsfeer van een CAO (78% versus 72%);
- vrouwen werken vaker dan mannen in bedrijven waar een beloningssysteem met salarisschalen wordt toegepast (67% versus 51%).

Bij de overheid treden volgens de analyse van de Arbeidsinspectie met name de volgende verschillen tussen achtergrond-, functie- en bedrijfskenmerken van mannen en vrouwen op²²:

- vrouwen zijn relatief oververtegenwoordigd in de leeftijdsklasse tot 35 jaar en relatief ondervertegenwoordigd in de leeftijdsklasse 45 jaar en ouder;

¹⁸ Indelingen naar beroep vormen veelal de basis voor een groepering in functieniveaus, zoals de indeling in laag/midden/hooft functieniveau die de Arbeidsinspectie hanteert.

¹⁹ Rubery *et al*, 2002; Barth *et al*, 2002; EC, 2003, 2007b; voor Nederland: De Ruijter *et al*, 2001; Albrecht *et al*, 2004.

²⁰ Erdem *et al*, 2006, 6-7.

²¹ Albrecht *et al*, 2004, zijn van mening dat het onjuist is om te corrigeren voor functieniveau, omdat m/v-verschillen hierbij mogelijk een gevolg zijn van seksdiscriminatie. Echter, ook bij andere hier genoemde factoren is dat niet ondenkbaar, bijvoorbeeld bij het aanbieden van flexcontracten door werkgevers aan vooral vrouwen.

²² Erdem *et al*, 2004, 23-24.

- vrouwen werken vaker in deeltijd: ca. 69% van de vrouwen heeft een deeltijdbaan tegen 18% van de mannen;
- vrouwen vervullen vaker een functie van laag niveau dan mannen: op de drie hoogste onderscheiden niveaus bevindt zich 10% van de vrouwen en 25% van de mannen.

Reeds uit de analyse van de Arbeidsinspectie (die in het bedrijfsleven 10 en bij de overheid vijf sectoren onderscheidt) blijkt dat de opgesomde verschillen in kenmerken sterk verschillend uitwerken per sector. Daarnaast ligt er in de Nederlandse arbeidsverhoudingen een zwaar accent op de sector: daar worden de meeste (CAO-) arrangementen getroffen en veranderd. Het lag derhalve voor de hand om beleidsinitiatieven *per sector* om de loonkloof aan te pakken, centraal te stellen.

Het CLOSE-project bouwt voort op deze conclusies. Er zijn drie vragen centraal gesteld:

- a. Wat is de precieze invloed van *sub-sectoral sorting*, *occupational sorting*, leidinggevende positie, loopbaanonderbreking en mogelijke andere determinanten van de loonkloof in elk van de zeven sectoren?
- b. Welke beleidsinitiatieven kan de vakbeweging ontplooiën om de loonkloof in deze sectoren te verkleinen, gegeven de collectieve en HRM-arrangementen die in de sector tot stand zijn gekomen?
- c. Welk effect ter verkleining van de loonkloof kan op zekere termijn van ieder initiatief worden verwacht?

Om bovenstaande vragen te beantwoorden, zijn drie activiteiten ondernomen:

1. vergelijkende analyse van statistische gegevens;
 2. inschatting van mogelijke determinanten van de loonkloof per sector;
 3. selectie van beleidsinitiatieven, berekening van mogelijke effecten op de loonkloof.
- Deze activiteiten bespreken we nu successievelijk.

Ad 1. Vergelijkende analyse van statistische gegevens

In het CLOSE-project worden statistische gegevens gebruikt uit diverse bronnen: CBS-Statline gegevens, data uit de *Loonwijzer*-enquête, data van de Arbeidsinspectie, en diverse sector- en bedrijfsgegevens aangedragen door vakbondsbestuurders. Onderlinge vergelijking van deze verschillende bronnen blijkt herhaaldelijk een meerwaarde op te leveren. Een kanttekening moet zijn dat de meest bruikbare CBS-statistiek (Enquête werkgelegenheid en lonen, EWL) over 2004 merkwaardige uitkomsten leverde voor de lonen in sectoren met een groot aantal part-timers, zoals de detailhandel en de schoonmaak, reden waarom wij voornamelijk de CBS-uitkomsten van 2003 en 2005 met elkaar vergelijken. Overigens blijkt het volgens persberichten zeer recent de vraag te zijn of het CBS, vanwege de problemen met de Walvis-operatie, de komende jaren in staat is enigermate betrouwbare loongegevens op te leveren. Te beginnen met het ontbreken van de EWL-gegevens per december 2006 zou dit ernstige problemen op kunnen leveren met het monitoren van de ontwikkeling van de loonkloof en van de effecten van de in dit rapport voorgestelde beleidsinitiatieven. Daarmee zou bij monitoring de afhankelijkheid van *Loonwijzer*-gegevens worden vergroot. Het *Loonwijzer*-instrument is bovendien geschikt om arbeidsvoorwaardelijke ontwikkelingen die een redelijke hoeveelheid werknemers raken, te monitoren op het niveau van afzonderlijke (grote) CAO's. Vergroting van de respons door actieve promotie vanuit de betrokken vakbonden kan deze monitoring nog betrouwbaarder maken.²³

²³

Op het niveau van afzonderlijke CAO's is het *Loonwijzer* instrument ook geschikt om respondenten te vragen in welke CAO-schaal en in welke trede zij vallen. Daarmee kan onderzocht worden in hoeverre de werkelijk betaalde lonen afwijken van de bij CAO overeengekomen lonen, en of daarbij verschillen naar geslacht optreden.

Voor de *Loonwijzer*-data zijn de releases over 2006 gebruikt, meestal geïntegreerd met die over 2005 vanwege het anders te kleine aantal waarnemingen. Deze laatste data richten zich met name op lonen naar beroep, promotie/geen promotie, en doorwerken/herintreding.

Ad 2. Inschatting determinanten van de loonkloof

Vervolgens hebben we op basis van de situatie in 2004-'06 de mogelijke determinanten van de loonkloof in de zeven gekozen sectoren ingeschat. Deze tentatieve inschatting heeft de brug gevormd tussen de analyse van relevante factoren en beantwoording van de vraag naar wat de effecten van mogelijke beleidsinitiatieven zijn. We hebben zes determinanten onderscheiden:

1. functiesegregatie, dat wil zeggen het voorkomen van relatief veel vrouwen in laagbetaalde functies en mannen in hoogbetaalde functies. Beleidsinitiatief: vermindering van functiesegregatie;
2. recente veranderingen in werkgelegenheidsstructuur: het aantal vrouwen in bepaalde leeftijdsgroepen / functies neemt in korte tijd toe, waardoor hun lonen onder druk kunnen komen te staan; dit 'samenpersen' wordt wel *crowding* genoemd;
3. recent veel herintreedsters. Beleidsinitiatief: stimuleren doorwerken;
4. herintreedsters met aanzienlijke *wage penalty*. Beleidsinitiatief: stimuleren doorwerken;
5. voor vrouwen negatieve veranderingen in wetgeving / CAO's, zoals bepalingen die ongunstig uitpakken voor parttimers. Beleidsinitiatief: (laten) toetsen of deze bepalingen objectief gerechtvaardigd zijn;
6. belemmeringen voor promotie (glazen plafond). Beleidsinitiatief: stimuleren van doorstroming.

Een enkele opmerking over deze factoren is hier op zijn plaats. Ten aanzien van punt 5 kennen wij recent geen negatieve veranderingen in wetgeving.²⁴ Ten aanzien van CAO-afspraken constateert de werkgroep-Osse dat deze over het algemeen geen belemmering blijken te vormen voor het gelijk belonen van werknemers. Overigens is het niet eenvoudig te beoordelen of een bepaling discriminerend is; de objectieve rechtvaardigheidstoets kan hierbij helpen.²⁵ De punten 1 en 6 liggen dicht bij elkaar, maar moeten analytisch worden onderscheiden. Hetzelfde geldt voor de punten 3 en 4.

Op basis van het beschikbare statistische materiaal en de gevoerde gesprekken met vakbondsbestuurders en HRM-functionarissen komen we tot de volgende inschatting van de invloed van de respectievelijke determinanten in de zeven sectoren.

Tabel 4 Determinanten loonkloof in zeven sectoren, op basis situatie 2004-06

SBI-code	Sector	Loonkloof 2005 (CBS)	Determinanten loonkloof					
			1	2	3	4	5	6
15-16	Voedings- en genotmidd.-ind.	24.7	---	-	0	--	0	-
52	Detailhandel	18.9	---	-	-	--	0	-
65-67	Financiële instellingen	30.9	---	0	-	---	0	--
747	Schoonmaak	15.2	--	-	-	0	0	-
75	Openbaar bestuur	12.3	-	0	-	--	0	0
52	Ziekenhuizen	25.1	---	-	-	-	0	-
-	Ov. gezondheids- en welzijnzorg	35.2	---	-	-	--	0	-

Indicaties:

²⁴ Wel is het opmerkelijk dat het meest recente Arbeidsinspectie-rapport bij de decompositie van het ongecorrigeerde beloningsverschil tussen voltijders en grote deeltijders concludeert dat 6% kan worden toegeschreven aan (verschillen in) de CAO (Erdem *et al*, 2006, 55).

²⁵ Zie o.m. Dragstra, 2006.

- 0 geen invloed op loonkloof
- draagt enigszins bij aan loonkloof
- draagt vrij sterk bij aan loonkloof
- draagt sterk bij aan loonkloof

Ad 3. Selectie van beleidsinitiatieven en berekening van mogelijke effecten op de loonkloof

Op basis van zowel het statistische materiaal als de inschatting van loonkloof-determinanten hebben wij vervolgens samen met de vakbondsbestuurders in de sectoren beleidsinitiatieven geselecteerd. Onder het aangeven van veronderstellingen hebben we hun mogelijke effecten op de loonkloof per sector berekend, vooralsnog voor zes sectoren (nog niet voor het openbaar bestuur). Telkens hebben we hun cumulatieve effecten in procent-punten aangegeven voor drie opeenvolgende jaren. Voor de detailhandel hebben we een en ander toegespitst op de supermarkten. Deze resultaten zijn per sector teruggekoppeld naar vakbondsbestuurders en -kaderleden. Daarbij hebben zowel de gekozen beleidsinitiatieven als de gehanteerde veronderstellingen ter discussie gestaan.

Als overgang naar de analyse van de loonkloof per sector geeft onderstaande tabel 5 voor de zeven sectoren karakteristieken op 12 punten die voor die analyse van de loonkloof belangrijk zijn.

Tabel 5 12 karakteristieken van zeven sectoren, (1995-)2005

Periode	Sector	Voeding - en genotm.	Detail handel	Fin. instell.	Schoon maak	Openba ar bestuur	Zieken huizen	Ov.gez. h.en welz.zor g
2005	gem. bruto-uurloon M	€ 19.69	€ 13.96	€ 27.22	€ 12.94	€ 22.49	€ 24.65	€ 25.18
2005	gem. bruto-uurloon V	€ 14.83	€ 11.32	€ 18.81	€ 10.97	€ 19.73	€ 18.44	€ 16.32
2005	loonkloof	24.7	18.9	30.9	15.2	12.3	25.1	35.2
2005	verhoud. loonkloof 50- 54jr: loonkloof 20-24 jr	2.2	12.0	14.2	10.7	2.0	9.8	17.0
95-05	ontwikk.werkgel. M (%) (banen)	- 14.7	+ 11.9	+ 24.8	+ 34.9	+ 2.7	+ 21.9	+ 27.0
95-05	ontwikk.werkgel. V (%) (banen)	- 2.9	+ 25.3	+ 33.6	+ 5.2	+ 38.4	+ 53.3	+ 58.2
95-05	ontwikk.werkgel. M (%) (FTE's)	- 16.6	- 0.1	+ 21.0	+ 42.4	+ 2.9	+ 19.4	+ 23.5
95-05	ontwikk.werkgel. V (%) (FTE's)	- 9.6	+ 12.8	+ 28.7	+ 16.1	+ 42.5	+ 50.1	+ 64.5
2005	% V in werkgel. (banen)	32	62	45	66	37	76	85
2005	% V in werkgel. (FTE's)	25	58	40	54	33	72	81
2005	verhouding FTE's/banen M	0.94	0.65	0.95	0.66	0.97	0.88	0.83
2005	verhouding FTE's/banen M	0.69	0.54	0.78	0.40	0.80	0.70	0.60

Bron: CBS

4. De loonkloof in zeven sectoren

4.1. De voeding- en genotmiddelenindustrie

4.1.1. Ontwikkeling van de werkgelegenheid

Na een opleving eind jaren '90 is de werkgelegenheid in de voeding- en genotmiddelenindustrie als geheel sinds 2000 snel gedaald: in FTE's gemeten van 2000-2005 met 16%, in aantallen banen in dezelfde periode met 14%. Hieruit kan worden afgeleid dat part-time werk iets belangrijker is geworden: de verhouding tussen FTE's en aantal banen is licht gedaald, van 88,3 in 2000 naar 86,3 in 2005.

Nadat heel lang het percentage vrouwen in deze sector is gestegen, is dat aandeel sinds 2000 licht dalend. In FTE's uitgedrukt, liep het aandeel van vrouwen terug van 25.6% in 2000 naar 25.1% in 2005, in aantallen banen van 31.9% in 2000 naar 31.6% in 2005.

Naar leeftijd bezien doet de daling van de werkgelegenheid van vrouwen in deze sector zich voornamelijk voor onder de jongste drie categorieën: de 15-29-jarige vrouwen vertoonden tesamen van 2000-2005 een teruggang van bijna de helft in FTE's gemeten (van 14,500 naar 7,600) en van ruim 40% in aantallen banen (van 20,800 naar 12.100). De instroom in de sector is gering en er treedt een forse vergrijzing op, voor mannen ongeveer even sterk als voor vrouwen. Bedroeg in 2000 het aantal mannen (aantallen banen) van 40 jaar en ouder 47% van alle mannelijke werknemers in de sector, in 2005 was dat gestegen naar 57%; tezelfertijd steeg het aandeel van de vrouwen van 40 jaar en ouder van 29% naar 39%. De geringe instroom blijkt uit het aandeel van die werknemers waarvoor het CBS een anciënniteit van minder dan anderhalf jaar geeft: dat aandeel daalde bij de vrouwen (naar aantallen banen) van precies een-derde in 2000 naar precies een-vijfde in 2005. Bij de mannen was deze daling kleiner, maar in deze 5 jaar altijd nog 5%-punten.

De geringe instroom impliceert ook dat er heel weinig herintreedsters zijn. Dit spoort met de *Loonwijzer*-data, waarin in 2005-06 slechts 9% herintreedsters onder alle vrouwelijke respondenten in de voeding en genot waren te vinden: een te klein aantal om analyses van de mogelijke *wage penalty* van herintreedsters op te verrichten. Voorzover herintreedsters te traceren zijn, doen zij voornamelijk inpakwerk.

Het verschil in arbeidstijd-patronen tussen de mannen en vrouwen werkzaam in de voeding- en genotmiddelenindustrie is groot: 88% van de mannen werkte eind 2005 in voltijdse banen, tegen 40% van de vrouwen. Zoals is te berekenen werkte op dat moment 18% van de vrouwen minder dan 12 uur per week en ruim 25% 12-24 uur. Iets meer dan de helft van alle vrouwen werkte toen 30 uur of meer per week. Opmerkelijk is sinds 2000 de golfbeweging van de aantallen vrouwen in de diverse arbeidstijd-categorieën. Wel vertoont het aandeel van de full-time werkende vrouwen een gestage daling, van 45% naar 40%. Vooral de teruggang van de full-time werkende vrouwen in 2004 was, met 3.400 arbeidsplaatsen, opmerkelijk groot.

4.1.2. Ontwikkeling van de loonkloof

De ontwikkeling van het verschil tussen mannen- en vrouwen-uurlonen in de voedings- en genotmiddelenindustrie verloopt dicht bij het algemene beeld voor Nederland, zij het dat de loonkloof in deze sector nog steeds omvangrijk is. In 1995 was de loonkloof er volgens het CBS met ruim 32% zeer groot, eind 2005 is deze gedaald tot iets onder 25%: een daling met bijna 24%. Bovendien gaat de daling sinds 2003 langzaam. De *Loonwijzer*-cijfers bieden nagenoeg hetzelfde beeld.

Naar leeftijdsgroep vertoont de ontwikkeling van de loonkloof in voeding en genot een zeer wisselend beeld. De aanvankelijke daling van de kloof in de categorie 20-24 jaar is volgens

het CBS tot staan gekomen en in 2005 omgezet in een flinke stijging. Hetzelfde zette een jaar eerder in bij de 35-39-jarigen. Bij de 30-34-jarigen is de ontwikkeling omgekeerd: een stijging in 2004 en een daling in 2005. Bij de 25-29-jarigen stabiliseerde de loonkloof zich op hetzelfde, vrij lage niveau. Ook bij de oudere groepen is het beeld wisselend en weinig stabiel.

Voor deze jongste drie leeftijdscategorieën (voor de 15-19-jarigen ontbreken voldoende aantallen waarnemingen) is geen eenduidig verband aan te geven tussen de ontwikkeling van de werkgelegenheid en die van de loonkloof. In alle drie groepen daalt de werkgelegenheid vanaf 2003, maar in de jongste groep neemt de loonkloof toe terwijl die bij de 20-24- en 25-29-jarigen per saldo afneemt. De categorie vrouwen van 30-34 jaar verdient gemiddeld een relatief hoog uurloon, en voor hen blijft de loonkloof beperkt.²⁶ Voor de naasthogere 5-jaars-groep neemt deze met een sprong van 13%-punten toe.

Bij de groepen van middelbare leeftijd lijkt zich iets meer een patroon af te tekenen. Hier groeit de werkgelegenheid sinds 2003 licht, bij de 35-39- en 45-49-jarigen zowel in aantallen FTE's als in aantallen banen. Juist in deze twee groepen doet zich in 2005 een flinke stijging van het loonverschil m/v voor. Dat zou kunnen wijzen op een *crowding*-effect. Daar staat tegenover dat blijkens de statistieken van het CBS over anciënniteit bij beide laatste leeftijdsgroepen in 2004 en 2005 vrijwel geen instroom van nieuwe werknemers (herintreedsters dus) plaats heeft gevonden. Bovendien is de loonkloof bij de 40-44-jarigen tezelfdertijd licht gedaald. Trouwens, voor de 55-59-jarige vrouwen geldt weer het omgekeerde: sinds 2003 groeiende werkgelegenheid en toch een toename van de loonkloof. Sterk zijn de bewijzen richting *crowding*-effect dus ook weer niet.

Naar arbeidsduur gerekend zijn de loonverschillen het grootst onder degenen met een 30-34-urige werkweek. Het vrij kleine aantal mannen in deze categorie verdient gemiddeld een relatief hoog loon en heeft in 2005 daarin nog een sprong gemaakt; waarschijnlijk gaat het hierbij vooral om ploegenwerkers. Het gemiddelde uurloon van hun even oude vrouwelijke collega's is daarentegen vrij laag; onder hen zijn waarschijnlijk nauwelijks ploegenwerkers. Bovendien vertoont het uurloon van vrouwen in deze categorie in 2005 een forse dip. Dit resulteert voor degenen in deze arbeidsduur-groep in een met ruim 10%-punten olopende loonkloof. Deze doet in 2005 de positieve ontwikkeling bij de voltijdse werknemers, waar de loonkloof met 2.2%-punten daalt, grotendeels teniet.

4.1.3. Beleidsinitiatieven

Gezien het voorgaande dient zich een beleidsinitiatief aan dat in de voedings- en genotmiddelenindustrie tot verlaging van de loonkloof zou kunnen leiden, nl. *het stimuleren van doorstroming*, met name door het aanbieden van gerichte scholing en opleiding. Hier is ook een zekere statistische onderbouwing voor te geven. Berekeningen op basis van *Loonwijzer*-data voor 2005-06 laten zien dat het maken van promotie voor vrouwen in de voeding en genot een redelijk groot loonvoordeel kan opleveren. Kijken we alleen naar de vrouwen van 20-39-jaar, dan verdienden vrouwen die promotie maakten in dezelfde leeftijdscategorie per uur 5% (20-29-jarigen) tot ruim 17% (30-34-jarigen) meer dan degenen die dat niet hadden gedaan. Het betreft hier een aanzienlijke groep: 48% van de vrouwen in deze leeftijd die geen promotie hadden gemaakt. Ook is het opmerkelijk dat het loonvoordeel uit promotie voor de vrouwen die zijn doorgestroomd in iedere leeftijdsgroep van 20 tot 50 jaar groter is dan dat voordeel voor hun mannelijke collega's in dezelfde leeftijd.

De vraag is uiteraard voor hoeveel vrouwen het stimuleren van doorstroming vruchten zou kunnen afwerpen. Blijkens cijfers van het CBS werkten in 2005 12.000 vrouwen in deze

²⁶ De veronderstelling dat zich hier veel laborantes onder zouden bevinden, wordt niet bevestigd door de *Loonwijzer*-cijfers voor 2003-2006: op het totale personeel voor de voedingsindustrie daarin (mannen en vrouwen) bevonden zich slechts 3,0% laboranten/-es.

sector (32%) op beroepsniveau 1 (elementair niveau), 15.000 (39%) op beroepsniveau 2 (laag niveau) en 21% op beroepsniveau 4 (middelbaar).²⁷ Van de in totaal 70.000 werknemers werkzaam op de *beroepsniveaus* 1 en 2, waarvan bijna 40% vrouwen, concludeert het CBS dat 22.000 (ruim 30%) middelbaar onderwijs als *onderwijsniveau* hebben.²⁸ Wij schatten dat dit laatste opgeld doet voor 20-25% van de vrouwen werkzaam op dit niveau, dus dat van hen 5.500 – 6.700 een middelbaar onderwijsniveau heeft. Zonder anderen hierbij uit te sluiten, lijkt met name een belangrijk deel van deze groep het potentieel te hebben om met name vanuit inpakfuncties door te stromen naar functies op niveau 4, in flinke delen van de sector het laagste niveau van operatorfuncties. Daarvoor is een VAPRO-A-opleiding vereist. Essentieel zal hierbij voor een aanzienlijk deel van de betrokken vrouwen het bieden van de mogelijkheid voor scholing op VAPRO-A-niveau worden. Daarbij moet ook betrokken worden dat het hier behalve in de taakuitoefening ook in de sociale context om wezenlijk andere functies gaat (van functionerend in de groep naar *single* opereren). Ten aanzien van het scholingstraject zelf is van belang dat het kleinschalige projecten betreft, zo mogelijk geografisch nabij. Inmiddels zijn in de CAO Koek & snoep door de vakorganisaties met de werkgeversvereniging VBZ afspraken voor dergelijke scholing gemaakt.

Gaan wij terug naar het rekenmodel. Wij stellen de opnamecapaciteit afhankelijk van het verloop onder mannen op beroepsniveau 4. In 2005 werkten er 32.000 mannen in de sector op dit niveau. Stel nu dat het verloop onder hen 5% per jaar bedraagt, dus 1.600 mannen betreft, en dat –gezien de zwaarte van de nodige opleidingen-- vanaf jaar 2 (na de start van dit beleidsinitiatief) de helft van dit verloop wordt opgevangen door vrouwen die reeds in de sector werken op niveau 2. Dit zou impliceren dat dan per jaar telkens 800 vrouwen de sprong van niveau 2 naar niveau 4 zouden maken. We gaan er van uit dat deze vrouwen gerecruteerd worden uit de groep die minimaal 30 uur per week werkt: in 2005 bijna 20.000 vrouwen, met andere woorden per jaar 4% van deze groep. Verder gaan we er van uit datdit, gezien het beschikbare potentieel onder vrouwen, over een langere periode mogelijk is, maar we berekenen alleen de effecten op de loonkloof voor de jaren 2 en 3.

Op basis van *Loonwijzer*-data en de loonschalen uit een aantal CAO's uit de sector, zoals die voor de zoetwarenindustrie, schatten we het loonvoordeel van deze promotie initieel op €1,50 bruto per uur. Dit cijfer laten we los op een berekening van de totale loonsom per uur in 2005 op basis van de loon- en werkgelegenheidscijfers van het CBS. We laten hierbij het effect op het gemiddelde mannenloon buiten beschouwing; dit zou overigens licht negatief kunnen zijn. Langs deze weg komt, onder overigens gelijkblijvende omstandigheden, het gemiddelde vrouwenloon in de voedings- en genotmiddelenindustrie in jaar 2 uit op €14.87 en in jaar 3 op €14.92. Dit zou een verkleining betekenen van het loonverschil m/v in jaar 2 van 24.7% naar 24.5%, dus met 0.2%, en in jaar 3 een verdere verkleining naar 24.2%, dus met 0.3%-punt. Dat betekent dus cumulatief een daling met 0.5%-punt.

4.2. De detailhandel, in het bijzonder de supermarkten

4.2.1. Ontwikkeling van de werkgelegenheid

Detailhandel algemeen

In de detailhandel als geheel (SBI 52) is de werkgelegenheid in de periode 1995-2000 flink gegroeid: in FTE's met 15%, in aantallen banen met 24%. Dit betekent dat het aantal (kleine) part-time banen naar verhouding sterker is toegenomen. Het aantal FTE's in de detailhandel was in 1995 65.5% van het aantal banen en in 2000 was dit teruggelopen tot 60.9%. Vanaf 2002 is vervolgens een voortdurende daling van het aantal werknemers in de detailhandel opgetreden. Hierbij speelden de daling van de groei (en soms zelfs een echte daling) van het beschikbare inkomen van de meeste Nederlandse consumenten, de prijsoorlog tussen de

²⁷ Onderscheiden worden vijf niveaus: 1, 2, 4, 6 en 8.

²⁸ Middelbaar onderwijs betreft de tweede fase van het voortgezet onderwijs: bovenbouw HAVO/VWO en opleidingen vergelijkbaar met MBO 2, 3 en 4.

supermarktketens en de technologische ontwikkeling (besparingen in logistiek, scankassa's) een rol.

In de periode 2000-2005 is het arbeidsvolume (het aantal FTE's) in de detailhandel met 7% afgenomen, sneller dan het aantal banen in deze sector (minus 2.5%). In aantallen banen gerekend is deze daling is alleen te zien bij de vrouwen: minus 4%, terwijl bij de mannen een lichte groei is te signaleren. Tesaamen impliceert dit een verdere verlaging van de verhouding tussen FTE's en aantallen banen, van 59,9% in december 2003 naar 58.1% in december 2005. In de detailhandel blijft de gemiddelde werkweek dus dalen.

Per saldo is de werkgelegenheid in de detailhandel over de periode 1995-2005 voor mannen gerekend in FTE's gelijk gebleven en voor vrouwen met 13% gestegen. Gerekend in aantallen banen is er wel voor beide sexen een stijging te zien, van ruim 13% voor de mannen en ruim 25% voor de vrouwen. Per december 2005 was het aandeel van vrouwen in de werkgelegenheid in de detailhandel in FTE's gerekend 57.5% en in aantallen banen gerekend 62.5%.

Naar leeftijdscategorieën gezien zit de grootste stijging in absolute aantallen bij de jongeren van 15-19 jaar: bij de meisjes doet zo'n stijging zich alleen in de jaren '90 voor, terwijl bij de jongens die stijging na 2000 nog licht doorgaat. Procentueel was de grootste groei in werkgelegenheid in de jaren '90 te zien bij de mannen en vrouwen van 50-59 jaar. Vanaf 2000 verloopt de ontwikkeling hier verschillend: daling bij de mannen van 50-54 jaar, schommeling en per saldo daling bij hun vrouwelijke leeftijdsgenoten, vanaf 2003 ook daling van het aantal mannen van 60-64 jaar en stabilisatie van het aantal vrouwen van dezelfde leeftijd. Eind 2005 was naar aantallen banen gerekend 26,6% van alle detailhandelswerknemers jonger dan 20 jaar (11,1% jongens van 15-19 jaar, 15,5% meisjes van dezelfde leeftijd). In 1995 was dit aandeel 20,1%, in 2000 25,6%. De hierop volgende grote leeftijdsgroep is die van 20-24 jaar, die in 2005 17,2% uitmaakte. De omvang van deze groep is vooral in de jaren '90 relatief sterk afgenomen: in 1995 was het aandeel hiervan nog 23.9%, in 2000 17.5%.

De verdeling naar arbeidsduur laat zien dat het aantal banen van minder dan 12 uur per week sterk schommelt: nam dat aantal in 2004 (het eerste volle jaar van de supermarktprijsoorlog) af, vooral voor vrouwen, in 2005 groeide het des te meer. Toen werkte 30,5% van alle werknemers in de detailhandel minder dan 12 uur (1995: 25%, 2000: 29%). Dat aandeel was onder vrouwen en mannen vrijwel gelijk. Wel blijkt het percentage grote(re) part-time banen onder vrouwen steeds veel groter dan onder mannen. Dat resulteerde erin dat in 2005 49% (1995: 62%, 2000: 54%) van de mannen en 19% (1995: 30%, 2000: 22%) van de vrouwen full-time werkte. Het totale aandeel van de full-timers in de detailhandel was in 2005 31% (1995: 43%, 2000: 36%).

Supermarkten

De werkgelegenheid in de supermarkten maakte per december 2005 in FTE's 27.5% uit van de werkgelegenheid in de detailhandel als geheel en in aantallen arbeidsplaatsen gemeten zelfs 32.9%. Er waren in de supermarkten op dat moment 200.700 werknemers werkzaam, in FTE's uitgedrukt 94.500. De werkgelegenheid in de supers heeft in aantal arbeidsplaatsen zich vanaf 1995 vrijwel gelijk ontwikkeld met die in de detailhandel als totaal: een groei van 1995-2000 met 24%, daarna nog een lichte groei, en dan vanaf 2002 een daling met 2.4%. De daling is uitsluitend bij de vrouwen te zien: bij hen trad van dec. 2002 – dec. 2005 een teruggang op van 6.500 arbeidsplaatsen (3.2%), terwijl bij de mannen een stijging van 1.700 (1.9%) te zien was. Al met al is het aandeel van de supermarkten in de detailhandelswerkgelegenheid de laatste 10 jaar heel licht (0.7%-punt) gestegen.

Uit deze cijfers blijken al een drietal verschillen met de werkgelegenheid in de detailhandel als geheel: de mate van part-time werk; het aandeel van vrouwen, en het aandeel van jongeren. Daar gaan we nu nader op in.

In de eerste plaats is de verhouding tussen aantal FTE's en aantal arbeidsplaatsen nog veel lager in de supermarkten dan gemiddeld in de detailhandel, nl. 47% (per eind 2005; in 2002 was dit 49%). Met andere woorden, een FTE wordt in de supermarkten vervuld door 2,1 personen. Supermarkten hebben relatief veel personeel, waarvan velen met kleine baantjes. Het HBD schatte voor 2005 het percentage part-timers op 80; toen had volgens dezelfde bron 15% formeel een full-time-contract. Wij kwamen voor 2005 op basis van verschillende bronnen uit op 83% part-timers (gehele detailhandel: 69%). Het gaat in hoge mate om kleine baantjes: ongeveer drie-vijfde van allen die eind 2005 minder dan 12 uur per week werkten in de detailhandel, zullen hulpkrachten in de supermarkten zijn geweest.

In aantallen banen gerekend bedroeg eind 2005 het percentage vrouwen in de supermarkten 55.2%, bijna 7%-punten minder dan het gemiddelde voor de detailhandel. Zoals uit het bovenstaande is af te leiden, daalde dit percentage de laatste jaren, vanaf 57% in 2002.

Het aandeel jongeren onder 23 jaar, de leeftijdsgrens voor het wettelijk minimum-jeugdloon, is in de supermarkten het hoogst van alle sub-sectoren van de detailhandel. De laatste precieze aanduiding van het HBD is al wat ouder, nl. over 2001: 60.5%, tegen 39.5% onder 23 jaar voor de detailhandel als geheel. Daarentegen was de omvang van de daarop volgende leeftijdsgroepen toen steeds het kleinste van alle sub-sectoren: 19.5% van allen werkzaam in de supermarkten was 23-35 jaar (detailhandel totaal: 26.1%), 11.8% was 36-45 jaar (detailhandel: 16.2%) en 8.2% was ouder dan 45 jaar (detailhandel: 18.2%). Op basis van verschillende bronnen schatten we voor 2005 het percentage vallend onder het minimum-jeugdloon een fractie lager, nl. op 59%, waarvan 37% 15-19 jaar en 22% 20-22 jaar.

Loonwijzer-cijfers komen iets lager, maar nog altijd naar verhouding hoog, uit voor beide categorieën: voor 2005 op 29% en voor 2006 op 26% voor de jongste categorie, en voor de 20-22 jarigen voor 2005 op 17% en voor 2006 op 19%. Voor de overige detailhandel lagen deze percentages volgens de *Loonwijzer*-data veel lager, behalve voor de vrouwen van 20-22 jaar waar het verschil aanmerkelijk kleiner was (in 2005 15%, in 2006 13%). Het aandeel van de categorie ouder dan 45 jaar was in de supermarkten volgens de *Loonwijzer* recent vrijwel gelijk aan de 8% die we eerder noemden: 9% in zowel 2005 als 2006.

4.2.2. Ontwikkeling van de loonkloof

In de detailhandel leek in 2004 de daling van de loonkloof die zich vanaf 1995 en vooral tussen 2000 en 2003 voordeed tot stilstand te zijn gekomen, maar in 2005 is er volgens de CBS-cijfers een forse daling opgetreden, van 2.1%-punt ofwel exact 10%. Deze daling deed zich in slechts twee leeftijdsgroepen niet voor, nl. bij de 30-34- en bij de 45-49-jarigen. Opvallend is dat een daling zich in zeven leeftijdsgroepen voordeed waar in 2004 nog een (vaak forse) stijging te zien was geweest: in de jongste drie leeftijdsgroepen, bij de 40-44-jarigen, en in de oudste drie leeftijdsgroepen. De totale daling van de loonkloof van 10% wordt voor vijf-zesde verklaard door een daling in vier categorieën waarin veel vrouwen werken: 15-19 jaar, 20-24 jaar, 25-29 jaar en 35-39 jaar.

De *Loonwijzer*-data voor 2005-06 komen aangaande de loonkloof over vrijwel de gehele linie hoger uit dan de CBS-cijfers, maar vertonen wel dezelfde structuur: een vrij kleine kloof voor de jongste drie leeftijdsgroepen, en dan telkens een sprongsgewijze vergroting voor de groepen 30-34-, 35-39- en 40-44-jarigen. In deze opvolgende leeftijdsgroepen nemen de gemiddelde mannenlonen vrij snel toe, terwijl de vrouwenlonen maar heel licht stijgen. Dit lijkt te verklaren uit de gecombineerde effecten van herintreding van vrouwen met een *wage penalty* (waarover zo dadelijk meer) en promotie naar resp. instroom in hogere functies van mannen.

Er blijkt geen eenduidig verband te construeren tussen de toe- of afname van de werkgelegenheid van vrouwen en die van de loonverschillen m/v. Bij twee van de zeven leeftijdsgroepen waar de loonkloof afnam, groeide de werkgelegenheid van vrouwen in aantallen banen gemeten (bij de jongste en de oudste), bij vijf daalde deze. Bij de 30-34-

jarigen nam de werkgelegenheid af en de loonkloof toe; dat laatste gebeurde ook bij de 45-49-jarigen, maar daar groeide het aantal arbeidsplaatsen juist.

Kijken we naar de arbeidsduur-categorieën, dan is de recente groei van het loon-voordeel bij degenen met een werkweek minder dan 12 uur en met een week van 12-19 uur opmerkelijk, terwijl deze 'positieve loonkloof' in 2004 juist fors kleiner werd. Ook bij degenen die 25-29 uur en 30-34 uur werken doet zich iets soortgelijks voor, terwijl zich bij de 20-24-urigen het omgekeerde aftekent. Overigens moet bedacht worden dat de aantallen mannen in deze laatste drie categorieën vrij klein zijn en de uitkomsten daarom niet al te betrouwbaar. Naast de positieve ontwikkeling bij degenen met de kleinste banen is de gunstige ontwikkeling bij de full-timers (een verkleining van de loonkloof met ruim 3%-punten) kwantitatief het meest van belang.

Ook naar arbeidsduur gezien is een samenhang tussen de ontwikkeling van de werkgelegenheid voor vrouwen en die van de loonverschillen m/v en de ontwikkeling van de werkgelegenheid niet aan te geven. Die ontwikkeling is heel verschillend voor de categorieën met de meest positieve loonontwikkeling: groei bij degenen met de kleine baantjes, afname bij de full-timers.

We hebben de nieuwste *Loonwijzer*-data benut voor een nadere analyse van de ontwikkelingen van de lonen m/v in 2005-06. De gedetailleerde cijfers over 2005-06 voor de supermarkten duiden op forse loonstijgingen, tot meer dan 40% (gemiddeld 2006 ten opzichte van gemiddeld 2005), vermoedelijk vanwege een snel krapper wordende arbeidsmarkt. Tevens heeft de nieuwe supermarkt-CAO hiertoe hoogstwaarschijnlijk bijgedragen. Wel moet direct hieraan worden toegevoegd dat de stijgingen in de meeste leeftijdscategorieën bij de jongens/mannen groter zijn dan bij de meisjes/vrouwen van dezelfde leeftijd; uitzonderingen zijn de 15-17-jarigen, de 24-jarigen, en de drie onderscheiden categorieën van 35 jaar en ouder. Opmerkelijk is ook de negatieve ontwikkeling bij de 19-jarige meisjes: een gemiddelde daling van ruim 4%. In de overige detailhandel is de relatieve ontwikkeling voor vrouwen wat gunstiger, met grotere loonstijgingen dan voor mannen bij de 19-, 21-, 23- en 24-jarigen, alsook bij de 30-34- en 45-64-jarigen. Hier valt met name de negatieve loonontwikkeling voor de 23- en 24-jarige mannen op. Toch kan het, gezien het gewicht dat de categorieën waar de mannenlonen sneller stijgen hebben in de werkgelegenheid in de detailhandel, bepaald niet worden uitgesloten dat de CBS-cijfers voor eind 2006 weer een grotere loonkloof in de detailhandel als geheel zullen laten zien.

We hebben ook geprobeerd op basis van *Loonwijzer*-data de loonontwikkeling te specificeren voor de vrouwen met dienstverbanden van een jaar of korter resp. langer dan een jaar. De beschikbare cijfers suggereren dat de nieuwkomers in 2006 relatief hoog worden ingeschaald. De lonen van de 15-19-jarigen met een dienstjaar of minder in de supermarkten, liggen in 2006 gemiddeld fors boven die van de nieuwkomers in 2005, maar ook nog fors boven die van degenen met meer dan een dienstjaar in 2005. Het laatste geldt, zij het in mindere mate, ook voor de 20-24-jarige supermarkt-medewerksters. Tevens blijkt dat in de overige detailhandel de nieuwkomers in 2006 eveneens vrij hoog worden ingeschaald, al zijn de verschillen met de eerdere nieuwkomers en degenen met een langer dienstverband minder groot dan in de supermarkten of zelfs afwezig.

Herintreedsters (in 2005-06 17% van de vrouwen in de detailhandel als geheel volgens de *Loonwijzer*-data), lopen in deze sector een matig grote loonachterstand (*wage penalty*) op ten opzichte van vrouwen die blijven doorwerken. Ten opzichte van deze laatste categorie loopt voor de groepen boven 30 jaar het verschil in bruto-uurloon uiteen van 23% voor de 50-54-jarigen, 21% voor de 30-34-jarigen en 16% voor de 35-39-jarigen, tot opmerkelijk genoeg een licht voordeel voor de herintreedsters van 45-49 jaar. De lonen in hun leeftijdscategorie zijn aanmerkelijk hoger dan die van de andere groepen herintreedsters: het zou kunnen dat juist onder de 45-49-jarigen relatief veel vrouwen terugkeren in wat hogere functies. Voor de detailhandel als geheel kunnen we een indicatie van het nadelige loon-effect van herintreden

over iemands werkzame leven ('life-time') in vergelijking met doorwerken geven, waarbij we veronderstellen dat:

- betrokkenen steeds full-time werken;
- betrokkenen op 65-jarige leeftijd met pensioen gaan;
- er geen arbeidsduurverkorting optreedt;
- de loonstructuur gelijk blijft aan die van 2005-06.

We komen dan op basis van de *Loonwijzer*-data voor 2005-06 uit op een *life-time wage penalty* van € 118.210.

4.2.3. Beleidsinitiatieven

Gezien het voorgaande zijn drie beleidsinitiatieven denkbaar die in de detailhandel, in het bijzonder in de supermarkten, tot verlaging van de loonkloof zouden kunnen leiden:

1. uitoefenen van pressie op overheid en werkgevers ter verlaging van de leeftijd waarop het volwassen wettelijk minimum-loon (WML) wordt betaald,
2. uitoefenen van pressie tot vermindering van de functiesegregatie, en het scheppen van meer mogelijkheden voor vrouwen om door te groeien;
3. stimuleren van vrouwen om door te blijven werken, om zo de *wage penalty* te verkleinen die zich bij herintreding voordoet.

We gaan nu achtereenvolgens op deze beleidsopties in.

Ad 1. Verlaging WML-leeftijd

In de gelederen van de FNV is verlaging van de leeftijd waarop het volwassen minimum-loon moet worden betaald, al enkele jaren in discussie. Het meest genoemd wordt in dit verband als optie de invoering van het WML-basisloon bij 18 jaar (ofwel verlaging van de vakvolwassen leeftijd van 23 naar 18 jaar). Binnen de FNV is op basis van de situatie van 2005 en ervan uitgaande dat de CAO-lonen worden betaald, berekend wat dit in de supermarkten zou betekenen voor de loonsom. Bij verschillende veronderstellingen ten aanzien van de precieze loonverdeling boven 18 jaar²⁹ en op basis van de leeftijdsverdeling als geldend voor de gehele detailhandel, komen deze berekeningen uit op een stijging van de loonsom van een fictieve onderneming met 1.000 FTE's aan personeel van minimaal 5.6% en maximaal 11.5%.

Echter, als we uitgaan van de *Loonwijzer*-data blijkt er in 2006 met name door de supermarkten maar ook door de overige detailhandel aan jongeren aanzienlijk boven de CAO-schalen te zijn betaald – en gezien de krapte op de arbeidsmarkt mag verwacht worden dat dit in 2007 en 2008 zal voortduren. De volgens de *Loonwijzer* aan 15-17-jarige supermarkt-medewerkers betaalde lonen lagen in 2006 35% (wanneer de 16- en 17-jarigen in CAO-schaal B van de CAO Levensmiddelenbedrijf zouden worden ingedeeld) tot 44% (bij indeling in schaal A) boven de CAO-schalen. De aan de 18-jarigen betaalde lonen lagen 5-55% (indeling in schaal B) tot 24-82% (schaal A) boven de CAO-lonen voor die leeftijd. De eerstgenoemde getallen (5 en 24%) horen bij de jongens-lonen, de tweede bij de meisjes-lonen (55 en 82%): we hebben al opgemerkt dat de loonstijgingen in 2006 in de meeste leeftijdscategorieën bij de jongens/mannen groter waren dan bij de meisjes/vrouwen van dezelfde leeftijd, zo ook voor de 18-jarigen. De in 2006 volgens de *Loonwijzer* aan 18-jarige jongens betaalde lonen lagen slechts 2% onder het geldende WML-uurloon in de supermarkten van €8,07, voor meisjes was dit verschil 33%.

Bij dezelfde leeftijdsopbouw als in bovengenoemde berekeningen verondersteld, zou de loonsom in de supermarkten op basis van de in 2006 door de supermarkten aan 15-17-jarigen en aan 18-jarigen betaalde *Loonwijzer*-lonen slechts met 1.12% stijgen als het basisloon naar 18 jaar zou worden verlaagd³⁰ (verdeeld als volgt: 15-17-jarigen 0.25%; 18-jarige jongens 0.05%, 18-jarige meisjes: 0.82%). De 19-jarige jongens en meisjes alsook de

²⁹ En uitgaande van lonen ter hoogte van 65% van het WML voor 15-jarigen, 70% voor 16-jarigen en 80% voor 17-jarigen.

³⁰ Uitgaande van de staffel uit de vorige noot.

20-jarige meisjes/vrouwen verdienen volgens de *Loonwijzer* echter ook nog onder het basisloon. Zouden zij ook minimaal dat loon gaan verdienen, dan zou de loonsom nog eens met 0.91% omhoog gaan (verdeeld als volgt: 19-jarige jongens 0.20%; 19-jarige meisjes 0.67%, 20-jarige meisjes: 0.04%). Tenslotte zouden we, net als FNV Bondgenoten deed, nog de veronderstelling kunnen hanteren dat er per functiejaar van 19 t/m 22 jaar boven het basisloon per jaar een cumulatieve periodiek van maandelijks €75 (€0,43 per uur) betaald gaat worden. Dan zou de loonsom met nog eens 1.10% stijgen.

Al met al zou de totale verhoging van de loonsom van de fictieve onderneming op basis van de in 2006 volgens de *Loonwijzer* in feite betaalde lonen niet 5.6-11.5% worden, maar beperkt blijven tot 2-3.1%.³¹ In de huidige conjunctuur maakt dit invoering van het basisloon op 18-jarige leeftijd voor de vakbeweging tot een sterke 'case', in ieder geval in de detailhandel. Daarbij heeft deze invoering als positief effect dat de loonkloof in deze sector wordt verkleind, omdat de stijging van de meisjes- en vrouwenlonen in de meeste leeftijdsgroepen achterblijft bij die van de jongens- en mannenlonen.

Ten behoeve van de berekening van het effect dat verlaging van de basisloon-leeftijd naar 18 jaar heeft op de loonkloof, hebben we de *Loonwijzer*-loongegevens losgelaten op een berekening van de totale loonsom per uur in de gehele detailhandel, op basis van de loonen werkgelegenheidscijfers van het CBS voor 2005. Langs deze weg blijkt het gemiddelde mannenloon in de detailhandel uit te komen op €14.02 in plaats van op €13,96, en het gemiddelde vrouwenloon op €11,62 in plaats van op €11.32. Dit betekent een verkleining van het loonverschil m/v van 18.9% naar 17.1%, dus met 1.8%-punten ofwel bijna 10%. Veronderstellen we, opnieuw, hier bovenop de betaling van €75 per maand periodiek telkens per extra leeftijdsjaar t/m het 22^e, dan komt het gemiddelde mannenloon in de detailhandel uit op €14,05 en het gemiddelde vrouwenloon op €11,75: een verdere verkleining van de loonkloof naar 16.4%, ofwel 0.7%-punten extra: ten opzichte van de uitgangssituatie een verkleining met 2.5%-punten ofwel 13,2%.

Ad 2. Vermindering functiesegregatie en meer doorgroeimogelijkheden

Beleid terzake sluit aan op het protocol in de CAO's voor de supermarkten (levensmiddelenbedrijf), waarin is vastgelegd: "De doorstroom van vrouwen naar die functies waar sprake is van een onevenwichtige situatie zal worden bevorderd". Het is niet eenvoudig om deze doelstelling in streefcijfers uit te drukken, cijfers die vervolgens ten grondslag liggen aan een berekening van effecten op de loonkloof. Wij concentreren ons hier op de supermarkten, en veronderstellen dat het met gericht beleid mogelijk is om in de grotere supermarkten het verloop onder de assistent-store managers (assistent BL II, functiegroep E), vrijwel uitsluitend mannen, op te vangen door vrouwen, voornamelijk 1^e kassamedewerkers) die aan hun maximum in functiegroep C zitten. Voor de laatste groep zou dat een loonsverhoging van €362 per maand ofwel €2.09 per uur betekenen. Daarbij zou de nu (vaak impliciet) geldende eis dat assistent-managers full-time moeten werken, moeten vervallen, iets dat gezien de krapte op de arbeidsmarkt in de praktijk heel goed denkbaar is. Daar komt nog eens bij dat er in de grotere supermarkten, die doorgaans 70-90 uur per week open zijn, toch al geen (assistent) managers gedurende de hele openingstijd aanwezig kunnen zijn.

We gaan er in het rekenmodel van uit dat dit beleid mogelijk is voor de 1.500 grotere supermarkten die ons land rijk is, dat het verloop onder de assistent-store managers 10% per jaar is en telkens 1 FTE betreft. In jaar 1 betreft het dan 150 vrouwen die zo

³¹ Deze berekening hebben we ook uitgevoerd op basis van de *Loonwijzer*-data voor 2006 voor de overige detailhandel (detailhandel exclusief supermarkten). We komen dan uit op een gemiddeld mannenloon in de detailhandel van €14,09 en een gemiddeld vrouwenloon van €11,69, ofwel op een loonkloof van 17.0% -- een iets grotere verkleining dan op basis van de supermarkt-lonen kon worden berekend. Houden we tevens rekening met betaling van €75 per maand periodiek, dan komt het gemiddeld mannenloon op €14,17 en het gemiddeld vrouwenloon op €11,83: een loonkloof van 16.5%, een verkleining ten opzichte van de uitgangssituatie met 2.4%-punten ofwel 12,7%.

doorstromen, en in jaar 2 en jaar 3 telkens weer 150 vrouwen. Deze doorstromings-operatie zou zo per jaar leiden tot een verhoging van 0.01% van de loonsom van vrouwen voor de gehele detailhandel. Het gemiddelde vrouwenloon stijgt, uitgaande van de door het CBS geregistreerde lonen per eind 2005, hierdoor in jaar 1 naar €13.33 (afgerond), in jaar 2 naar €13.34 en in jaar 3 naar €13.36. Dat betekent, los van andere activiteiten, als effect een daling van de loonkloof met telkens 0.1%-punt per jaar, naar 18.6% in jaar 3.

Ad 3. Stimuleren doorwerken en verkleinen wage penalty voor herintreedsters

Op dit punt is het evenmin eenvoudig om streefcijfers te noemen, maar toch wagen we het erop. We richten ons op de herintreedsters in de detailhandel in de leeftijdsgroepen 30-34 jaar en 35-39 jaar, 17% van alle werkneemsters in deze sector in deze leeftijden. Zij verdienen volgens de *Loonwijzer*-data in 2005-06 gemiddeld 21.3% en 16.1% minder dan de doorwerksters. We veronderstellen nu dat gerichte activiteiten ertoe leiden dat in 3 jaar tijd de helft van de potentiële uitreedsters besluit om door te werken, hetgeen (afgerond) betekent dat er per jaar steeds 3% minder uitreedsters zullen zijn onder het totaal aantal vrouwen per leeftijdsgroep. We veronderstellen verder dat er een 1 : 1 – relatie bestaat met de vermindering van het aantal herintreedsters. Uitgaande van de lonen en arbeidsvolumes die het CBS per eind 2005 geeft, zou het gemiddelde vrouwenloon in de detailhandel door deze beweging in jaar 1 met €0.13 naar €13.45 stijgen, ofwel (opnieuw los van andere activiteiten) als effect een daling van de loonkloof naar 18.0% (0.9%-punten). In de jaren 2 en 3 zou dit dan gevolgd worden door eenzelfde stijging, naar resp. €13.58 en €13.71, resulterend in een resterende loonkloof van 16.2% in jaar 3.

Samenvatting

De cumulatieve effecten van de hier doorgerekende drie beleidsinitiatieven zijn, verondersteld dat in jaar 1 besloten wordt om het basisloon met 18 jaar in te voeren, als volgt (daling loonkloof in %-punten, onder overigens gelijkblijvende omstandigheden):

	<i>jaar 1</i>	<i>jaar 2</i>	<i>jaar 3</i>
basisloon WML 18 jaar	- 1.8	- 1.8	- 1.8
+ cum.periodiek €75 p.m.	- 0.7	- 0.7	- 0.7
Doorgroei fg. C – E	- 0.1	- 0.2	- 0.3
Kleinere wage penalty	-0.9	- 1.8	- 2.7
TOTAAL	- 3.5	- 4.5	- 5.5

Bij de gegeven veronderstellingen zou het maximale positieve effect van de drie beleidsinitiatieven in jaar 3 5.5%-punten bedragen, ofwel zou een loonkloof resteren van 13.4% ten opzichte van de kloof van 18.9% in de uitgangssituatie (eind 2005). Hierbij is verondersteld dat de voor de supermarkten uitgewerkte praktijk zou kunnen gelden voor de gehele detailhandel. Zouden deze beleidsinitiatieven beperkt blijven tot de supermarkten, dan zou het effect voor de totale detailhandel beperkt blijven tot ca. 1.8% na 3 jaar (Uitgaande van het feit dat in de supermarkten ongeveer een-derde van de werknemers in de detailhandel werkt).

4.3. De financiële instellingen

4.3.1. Ontwikkeling van de werkgelegenheid

De werkgelegenheid bij de financiële instellingen groeide in de 90'er jaren snel tot een piek in 2000 werd bereikt. Daarna vertonen zowel het arbeidsvolume (FTE's) als de aantallen banen een schommelend verloop, met na een teruggang in 2003 en 2004 een opleving in 2005. In FTE's gemeten is de daling van werkgelegenheid van 2000-2005 per saldo 5.5%, in arbeidsplaatsen 2.6%. Hieruit kan worden afgeleid dat part-time werk belangrijker is

geworden: de verhouding tussen FTE's en aantal banen is gedaald van 90,0 in 2000 naar 87,4 in 2005. Overigens was deze verhouding voor de mannen eind 2005 95,0 en voor de vrouwen 78,1, waaruit duidelijk blijkt dat part-time werk in de sector veel wijder verbreid is onder vrouwen. Op dat tijdstip had 88,6% van de mannelijke werknemers in de financiële dienstverlening een voltijdse baan, tegen 43,4% van hun vrouwelijke collega's.

Het aandeel van vrouwen in de werkgelegenheid in deze sector, dat lange tijd opliep, neemt sinds 2000 af. In FTE's liep dat aandeel nog op van 38,7% in 1995 naar 41,3% in 2000, om vervolgens te dalen naar 40,2% in 2005, in aantallen banen gerekend nam het toe van 43,3% in 1995 naar 45,9% in 2000, waarna het daalde naar 45,0% in 2005.

Naar leeftijd bezien is de daling van de werkgelegenheid vanaf 2000 het sterkst onder de 20-29-jarigen, zowel bij de mannen als bij de vrouwen: maakten zij tezamen in 2000 nog 24% van het personeelsbestand van de sector uit, in 2005 was dit onder 18% gedaald. In 2005 buigt deze daling met name voor de vrouwen om in een lichte groei. De al ingezette daling van aantallen FTE's en banen voor de 30-34-jarige vrouwen zet in dat jaar wel door. Vervolgens is een licht stijgende werkgelegenheid te zien in alle 5-jaarsgroepen van vrouwen hierboven, tot 60 jaar aan toe. Deze lichte groei lijkt, afgaande op een combinatie van CBS-cijfers met betrekking tot anciënniteit en *Loonwijzer*-cijfers over de laatste vier jaar, ongeveer gelijk verdeeld over doorwerksters en herintreedsters. Bij de 25-29-jarige mannen is het verloop hoger dan bij vrouwen, terwijl dit in de vier leeftijdsgroepen tussen 30 en 50 jaar andersom ligt.

We refereerden al aan de verschillen in arbeidstijd-patronen tussen mannen en vrouwen in de financiële instellingen. Opvallend is de relatief grote en groeiende groep vrouwelijke werknemers (22% van alle vrouwen) die 20-24 uur per week werkt; een klein aantal (4% van de vrouwen) is minder dan 12 uur werkzaam, 10% werkt 12-19 uur, en 20% 25-34 uur per week.

4.3.2. Ontwikkeling van de loonkloof

Ondanks de daling sinds 1995 worden de financiële instellingen nog altijd gekenmerkt door de grootste loonkloof van alle sectoren op het terrein van FNV Bondgenoten. Volgens de cijfers van het CBS kwam de daling in 2004 (een jaar waarin de werkgelegenheid zowel voor mannen als vrouwen terugliep) tot stand, om vervolgens in 2005 weer te worden hervat. De *Loonwijzer*-cijfers komen voor 2005-06 op een iets lagere loonkloof uit dan het CBS voor 2005.

Naar leeftijdsgroep vertoont de ontwikkeling van de loonkloof in de financiële sector een sterk wisselend beeld. Bij de 20-24-jarigen verdienen de vrouwen de laatste jaren zelfs een hoger bruto-uurloon dan de mannen. Bij de 25-29-jarigen is er reeds sprake van een loonkloof van ruim 10%, die bovendien recent flink groeit. Het verschil met andere sectoren wordt vooral gecreeërd in de leeftijdsgroepen vanaf 30 en vooral vanaf 35 jaar; de kloof neemt bij iedere 5-jaars-groep sprongsgewijs toe. Waarschijnlijk speelt hier het gecombineerde negatieve effect van het 'glazen plafond' en de relatief lage beloning van herintreedsters. (Overigens moet worden vastgesteld dat het niveau van de *Loonwijzer*-uurlonen hier een stuk lager ligt dan van die van het CBS. Hierbij zal vooral een rol spelen dat deze sector een relatief groot hoogbetaald segment kent van mensen die niet georiënteerd zijn op de externe arbeidsmarkt en die de *Loonwijzer*-enquête dan ook niet zullen invullen).

Gezien naar leeftijdscategorieën vinden we bij de financiële instellingen voor de laatste jaren een vrij eenduidig verband tussen de ontwikkeling van de werkgelegenheid van vrouwen en de ontwikkeling van de loonkloof. Bij de drie leeftijdsgroepen onder 35 jaar waarvoor we voldoende gegevens hebben daalt de werkgelegenheid op termijn (ondanks een opleving in 2005 voor de 20-24- en 25-29-jarigen), en wordt het positieve loonverschil kleiner resp.

groeit de loonkloof recent. Omgekeerd groeit de werkgelegenheid in elk van de vier 5-jaarsgroepen daarboven en daalt de loonkloof. Alleen de 50-54-jarigen doorbreken dit patroon: ook onder hen neemt de werkgelegenheid toe, maar groeit de loonkloof wel. Hier vinden we al met al dus het tegendeel van een *crowding*-effect. Een mogelijke verklaring hiervoor zou kunnen zijn dat met name in het middenkader in deze sector vrouwen toch in toenemende aantallen doorgroeien. Overigens valt dit verband pas de laatste jaren te signaleren en zijn, het zij nogmaals benadrukt, de loonverschillen m/v hier nog steeds groot.

Bij het bovenstaande gaat het waarschijnlijk voornamelijk om vrouwen die na de geboorte van kinderen blijven doorwerken. Herintreedsters (in 2005-06 14% van de vrouwen in de financiële instellingen volgens de *Loonwijzer*-data) lopen in deze sector een aanzienlijke loonachterstand (*wage penalty*) op ten opzichte van vrouwen die blijven doorwerken. Ten opzichte van deze laatste categorie ligt voor alle vijf leeftijdsgroepen waarvoor dit valt na te gaan, het verschil in bruto-uurloon tussen doorwerksters en herintreedsters hoger dan 20%, tot zelfs bijna 36% voor de 35-39-jarigen. Voor de sector kunnen we een indicatie van het nadelige loon-effect van herintreden over iemands werkzame leven ('life-time') in vergelijking met doorwerken geven, waarbij we veronderstellen dat:

- betrokkenen steeds full-time werken;
- betrokkenen op 65-jarige leeftijd met pensioen gaan;
- er geen arbeidsduurverkorting optreedt;
- de loonstructuur gelijk blijft aan die van 2005-06.

We komen dan op basis van de *Loonwijzer*-data voor 2005-06 uit op een *life-time wage penalty* van € 250.060 aan bruto-loon.

4.3.3. Beleidsinitiatieven

Gezien het voorgaande dienen zich twee beleidsinitiatieven aan die tot verlaging van de loonkloof in de financiële instellingen zouden kunnen leiden:

1. het stimuleren van doorstroming en het scheppen van meer mogelijkheden voor vrouwen om door te groeien;
2. het stimuleren van vrouwen om door te blijven werken, om zo de *wage penalty* te verkleinen die zich bij herintreding voordoet.

We gaan nu achtereenvolgens op deze beleidsopties in.

Ad 1. Meer doorstroming en doorgroeimogelijkheden

De vraag is uiteraard voor hoeveel vrouwen het stimuleren van doorstroming vruchten zou kunnen afwerpen. Blijkens cijfers van het CBS werkten in 2005 van de 100.000 werknemers 54.000 vrouwen in deze sector (54%) op beroepsniveau 4 (middelbaar niveau), maar relatief veel minder (23.000 van 70.000 werknemers, 33%) op beroepsniveau 6 (hoog). Op grond van wat oudere cijfers (2003) mag geschat worden dat het (basis-)opleidingsniveau van mannen en vrouwen in de financiële sector vrijwel gelijk is. Op grond hiervan mag worden verondersteld dat er nog een potentieel van ca. 10.000 vrouwen is dat bij een adequaat beleid zou kunnen doorstromen. Dat beleid zal op een breed gebied betrekking moeten hebben, en zeker moeten inhouden beleid ten aanzien van arbeid en zorg in combinatie met leeftijdsbewust HRM-beleid.

Wij stellen de opnamecapaciteit afhankelijk van het verloop onder mannen op beroepsniveau 6. In 2005 werkten er 47.000 mannen in de sector op dit niveau. Stel nu dat het verloop onder hen 5% per jaar bedraagt, dus 2.350 mannen betreft, en dat de helft van dit verloop wordt opgevangen door vrouwen die reeds in de sector werken op niveau 4. Dit zou impliceren dat per jaar telkens 1.175 vrouwen deze stap zouden maken. We gaan er van uit dat dit, gezien het beschikbare potentieel onder vrouwen, over een langere periode mogelijk is, maar berekenen alleen de effecten op de loonkloof voor de jaren 1, 2 en 3. We gaan er, vanuit dat dit promotie inhoudt van (het midden van) salarisschaal 9 naar (het midden van) schaal 10, hetgeen op basis van de Algemene Bank-CAO (NVB) een initieel voordeel in 2006 zou inhouden van €2,70 bruto per uur. Dit cijfer laten we los op een berekening van de

totale loonsom per uur in 2005 op basis van de loon- en werkgelegenheidscijfers van het CBS. We laten hierbij het effect op het gemiddelde mannenloon buiten beschouwing; dit zou overigens licht negatief kunnen zijn. Langs deze weg komt het gemiddelde vrouwenloon in de sector in jaar 1 €0.04 hoger uit op €18.85, een loonkloof van 30,7% (afgerond), in jaar 2 op €18,89 en in jaar 3 op €18,93. Dit zou, los van andere activiteiten en onder gelijkblijvende omstandigheden, een verkleining betekenen van het loonverschil m/v in jaar 2 naar 30.5% en in jaar 3 naar 30,3%, dus steeds met 0.2%-punt ofwel cumulatief over drie jaar met 0.6%-punt.

Ad 2. Stimuleren doorwerken en verkleinen wage penalty voor herintreedsters

Op dit punt is het evenmin eenvoudig om streefcijfers te noemen, maar toch wagen we het erop. We richten ons op de herintreedsters in de financiële dienstverlening in de leeftijdsgroepen 30-34 jaar en 35-39 jaar, 15% van alle werkneemsters in deze sector in deze leeftijden, afgerond 35.000 FTE's aan vrouwen. Zij verdienen volgens de *Loonwijzer*-data in 2005-06 gemiddeld 21.0% en 35.6% minder dan de doorwerksters. We veronderstellen nu dat gerichte activiteiten ertoe leiden dat in 3 jaar tijd de helft van de potentiële uittreedsters besluit om door te werken, hetgeen (afgerond) betekent dat er per jaar steeds 2.5% minder uittreedsters (875 FTE's aan vrouwen) zullen zijn onder het totaal aantal vrouwen per leeftijdsgroep. We veronderstellen verder dat er een 1 : 1 – relatie bestaat met de vermindering van het aantal herintreedsters. Uitgaande van de lonen en arbeidsvolumes die het CBS per eind 2005 geeft, zou het gemiddelde vrouwenloon in de sector door deze beweging in jaar 1 met €0.05 naar €18.86 stijgen, ofwel (opnieuw los van andere activiteiten) als effect een daling van de loonkloof naar 30.7% (0.2%-punten). In de jaren 2 en 3 zou dit dan gevolgd worden door een stijging naar resp. €18.91 en €18.96, resulterend in een resterende loonkloof van 30.3% in jaar 3, dus een cumulatieve daling met 0.6%-punt.

Samenvatting

De cumulatieve effecten van de hier doorgerekende beleidsinitiatieven zien er als volgt uit (daling loonkloof in %-punten, onder overigens gelijkblijvende omstandigheden):

	<i>jaar 1</i>	<i>jaar 2</i>	<i>jaar 3</i>
Doorgroei sal.sch. 9 - 10	- 0.2	- 0.4	- 0.6
Kleinere wage penalty	-0.2	- 0.4	- 0.6
TOTAAL	- 0.4	- 0.8	- 1.2

Bij de gegeven veronderstellingen zou het maximale positieve effect van de twee beleidsinitiatieven in jaar 3 1,2%-punten bedragen, ofwel zou een loonkloof resteren van 29,7% ten opzichte van de kloof van 30,9% in de uitgangssituatie (eind 2005).

We voegen hier nog aan toe dat het stimuleren van telewerken heel goed onderdeel kan uitmaken van beide beleidsinitiatieven. Op basis van *Loonwijzer*-data hebben we de bruto-urloonen vergeleken van vrouwen werkzaam in de financiële instellingen die in 2005-06 wel en niet telewerkten. Deze verschillen bleken per leeftijdsgroep zeer aanzienlijk, variërend van 14% tot meer dan 25%. Bedacht moet worden dat hier een flinke *bias* in zit, in die zin dat –zoals uit eerder onderzoek van o.m. de auteurs is gebleken³²— Nederlandse werkgevers geneigd zijn telewerken veel eerder toe te staan en te faciliteren voor werknemers in hogere functies dan voor hen in lagere functies. Niettemin bieden onze becijferingen een indicatie van de beleidsmogelijkheden. Telewerken kan voor vrouwen zowel doorgroeien als doorwerken, eventueel in combinatie met elkaar, stimuleren.

³² O.m. Van Klaveren *et al*, 2002; Tijdens & Van Klaveren, 2003.

4.4. De schoonmaak

4.4.1. Ontwikkeling van de werkgelegenheid

In de schoonmaaksector (SBI 747) is de werkgelegenheid –berekend in FTE's-- in de periode 1995-2000 flink gegroeid, in FTE's meer (31%) dan in aantallen banen (15%). De werkweken zijn gemiddeld in deze periode dus langer geworden: het aantal FTE's was in 1995 44.8% van het aantal banen en in 2000 was dit opgelopen tot 49.8%. De 'gemiddelde baan' in de schoonmaak was toen dus bijna 0.5 FTE. De groei van 1995-2000 van het aantal FTE's deed zich vooral bij de mannen voor (groei van 48%), veel minder bij de vrouwen (19%).

Sinds 2000 stabiliseren zowel de werkgelegenheid in de schoonmaak zelf als de patronen daarbinnen zich. De totale werkgelegenheid vertoont na enkele schommelingen per saldo zowel in FTE's als in aantallen banen gemeten een lichte teruggang, waarbij de groei in FTE's in 2004 opvalt (Voor dat jaar zijn de werkgelegenheids- en looncijfers van het CBS echter relatief onbetrouwbaar, met name omdat de arbeidstijdcategorieën van 12-24 uur per week niet goed konden worden waargenomen. Dat weegt in de schoonmaak zwaar). Eind 2005 kwam de verhouding tussen FTE's en aantallen banen uit op 48,9, iets lager dus dan in 2000. Hier ligt echter een duidelijk verschil tussen mannen en vrouwen. Deze verhouding was in 2005 voor mannen 66.3, voor vrouwen 39.9. De gemiddelde werkweek van vrouwen is dus veel korter dan die van mannen, hoewel ook die van mannen in vergelijking met alle andere sectoren kort is. In 2005 hadden 22.700 mannen ofwel 46% van de mannelijke schoonmaak-werknemers een voltijdse baan, tegen slechts 7.200 vrouwen ofwel niet meer dan 7.5% van alle schoonmaak-werkneemsters. Daarbij speelt voor beide sexen, maar hoogstwaarschijnlijk sterker voor de mannen dan voor de vrouwen, dat velen 'banen stapelen', dus twee of drie banen hebben, veelal in de schoonmaak maar soms ook daarbuiten. Dit feit wordt niet door het CBS waargenomen; evenmin als de verdiensten hieruit.

Uiteindelijk is de werkgelegenheid in de schoonmaak over de periode 1995-2005 in FTE's gemeten voor mannen gestegen met 30% en voor vrouwen met 12%. Mannen zijn in deze periode een grotere rol in de werkgelegenheid zoals waargenomen door het CBS gaan spelen. In FTE's groeide hun aandeel van 41% naar 46%, in aantallen banen van 29% naar 34%.

Naar leeftijdscategorie is de werkgelegenheidsontwikkeling niet eenvoudig samen te vatten vanwege de vele schommelingen die zich in de meeste leeftijdsgroepen hebben voorgedaan. Het meest consistent is voor de vrouwelijke werknemers sinds 2000 nog de daling, zowel in FTE's als aantallen banen, onder de 30-34-jarigen, alsook de groei van de werkgelegenheid onder de 40-44-jarigen en in de drie categorieën vanaf 50 jaar. Het vrouwelijke personeelsbestand verouderd: was in 2000 (in aantallen banen gerekend) 43% van de schoonmaaksters 40 jaar en ouder, in 2005 was dat 52% geworden. Het gaat in belangrijke mate om herintreedsters, volgens de *Loonwijzer*-data van 2003-2006 36% van alle vrouwen in de schoonmaak van 30 jaar en ouder. Echter, zo'n veroudering is nog sterker bij de mannen te zien: in 2000 was 30% van hen 40 jaar en ouder, in 2005 43%. Hun bestand is dus nog wel relatief jonger dan dat van de vrouwen.

Gerekend over de periode 1995-2005 is het aantal kleine deeltijdbanen (minder dan 12 uur per week) onder de vrouwen in de schoonmaak afgenomen: betrof dit in 1995 56% van al hun banen, in 2000 was dat 49% en in 2005 48%. Het aandeel van de banen van 12-19 uur per week is per saldo stabiel gebleven, dat van de grotere deeltijdbanen licht gestegen. Het aandeel van de voltijdse banen in de werkgelegenheid van vrouwen is heel licht gestegen, van 6.5% in 1995, via 8% in 2000, naar 7.5% in 2005. Bij de mannen is over dezelfde periode het aandeel van alle categorieën deeltijdbanen licht achteruit gegaan ten gunste van het percentage voltijdse banen: van 44% in 1995 naar 49% in 2000 en dan weer wat omlaag, naar de al gemelde 46%.

4.4.2. Ontwikkeling van de loonkloof

De werkgelegenheidscijfers van het CBS over 2004 zijn voor de schoonmaak, zoals al gemeld, relatief onbetrouwbaar. Melding onzerzijds aan het CBS van enkele te traceren foute berekeningen hebben wel tot correctie van de statistieken en het wegnemen van een aantal vragen geleid, maar dat geldt niet voor alle onduidelijkheden. Nog steeds vertonen de looncijfers over 2004 vooral voor de mannen merkwaardige uitkomsten; dat werkt uiteraard door in de cijfers inzake de loonkloof. Uiteindelijk hebben we besloten om de CBS-loongegevens over 2004 wel in de statistieken te verwerken maar in onze analyse buiten beschouwing te laten; we vergelijken voor een beeld van de recente ontwikkeling hieronder steeds de uitkomsten van 2003 en 2005.

Volgens de cijfers van het CBS lijkt de loonkloof in de schoonmaaksector zich, na een toename in de jaren '90 tot bijna 17%, te stabiliseren op een niveau van ruim 15%. Recent doen zich per leeftijdscategorie tegengestelde ontwikkelingen voor: daling in vijf leeftijdsgroepen (de twee jongste, en vervolgens bij de 35-39-, 45-49- en 55-59-jarigen) en toename in vier. De samenhang met de ontwikkeling van de werkgelegenheid loopt evenzeer uiteen. Van de vijf groepen met een dalende loonkloof daalt de werkgelegenheid in een (15-19 jaar), stijgt die licht in een andere groep (20-24 jaar) en blijft ze grosso modo gelijk bij de drie middelbare/oudere groepen. Opvallend is trouwens wel dat inmiddels de uurlonen van de 20-24-jarige mannen lager uitkomen dan die van hun vrouwelijke collega's. Waar de loonkloof stijgt, daalt de werkgelegenheid in twee groepen (25-29- en 30-34 jaar) en stijgt deze bij de andere twee (40-44- en 50-54-jarigen). Bij deze laatste twee lijkt van een zeker *crowding-effect* sprake.

Ten aanzien van de arbeidsduur daalt de loonkloof van 2003-2005 sterk bij de uitersten: bij de kleine deeltijdbanen en bij de voltijders. Bedacht moet uiteraard worden dat onder de kleine deeltijders het aantal mannen relatief gering is en dat omgekeerd bij de voltijders hetzelfde geldt voor de vrouwen. Ook vertoont de werkgelegenheid onder vrouwen in deze arbeidstijdcategorieën weinig ontwikkeling. Opvallend is wel de sterke daling van het aantal voltijdse banen onder mannen, met tegelijkertijd een verkleining van de loonkloof met €0,90 ofwel ruim 7%-punten. Daar staat tegenover dat de loonkloof in de categorie 20-24 uur per week drastisch is toegenomen, terwijl het aantal banen van zowel mannen en vrouwen in deze categorie, hoewel nog altijd niet groot, fors is toegenomen. Het heeft er alle schijn van dat er hier een instroom van relatief hoogbetaalde mannen is opgetreden. Opvallend blijft dat deze stijging totaal niet in de andere arbeidstijdcategorieën te zien is. Combinatie van CBS-data (frequentieverdeling van jaarlonen in percentages van banen) en *Loonwijzer*-data suggereert dat deze mannen gespreid zijn over verschillende leeftijdsgroepen, lopend van 25 tot 50 jaar.

In Tabel B4.3. hebben we een frequentieverdeling gegeven van de bruto-uurlonen per leeftijdscategorie in de schoonmaak, gebaseerd op *Loonwijzer*-data. Volgens deze data verdienen in 2005-06 41% van de vrouwen en 22% van de mannen in de sector minder dan de €10 bruto-uurloon waarvoor de afgelopen jaren actie is gevoerd. Het aandeel van de vrouwen op dit lage loonniveau is in alle leeftijdscategorieën hoger dan dat onder de mannen; dat verschil varieert van 6%-punten onder de 25-29-jarigen tot 26% onder de 20-24-jarigen. Bedacht moet worden dat het aantal *Loonwijzer*-waarnemingen hierbij niet al te groot was (mannen n=140, vrouwen n=198), maar deze uitkomsten wijken niet sterk af van wat op basis van twee frequentieverdelingen uit de CBS-EWL-statistieken (die inzake afstand tot het minimumloon en jaarlonen) voor de schoonmaak mag worden geconcludeerd. Op basis van deze statistieken zou met name het percentage mannen met een bruto-uurloon minder dan €10 bij de 30-34-, 40-44- en 45-49-jarigen 10%-punten *lager* moeten worden genomen (dus op respectievelijk 11, 15 en 11% uitkomen) en dat van de mannen van 35-39- en 50-54 jaar 10%-punten *hoger* (en daarmee op 15% en 10% uitkomen). De uitkomsten

voor de vrouwen zijn grosso modo gelijk aan dat wat op basis van de CBS-gegevens kon worden becijferd.

Opmerkelijk is tenslotte dat herintreedsters in de schoonmaak vrijwel geen achterstand in beloning oplopen ten opzichte van vrouwen die blijven doorwerken. Hoewel de absolute aantallen in de *Loonwijzer*-data te klein zijn om harde conclusies op te baseren, zijn in de ene leeftijdsgroep de lonen van herintreedsters iets hoger dan die van doorwerksters en in de andere iets lager. Het kan moeilijk anders dan dat de vlakke loonstructuur van vrouwen in de sector hieraan debet is: in 2005 liep het gemiddelde bruto-uurloon van vrouwen van 20-24-jaar ten opzichte van dat van hen van 40-44 jaar slechts op met €0,16, ofwel met minder dan 2%. Binnen deze structuur blijkt het overigens moeilijk voor vrouwen om binnen het bedrijf door te stromen. Onze zegslieden wezen erop dat in veel gevallen mannen voor middenkader-functies van buitenaf worden aangetrokken, met voorbijgaan aan ervaren en capabele vrouwen in het eigen bedrijf. Ook voor specialistische opleidingen zouden vrouwen niet snel in aanmerking komen. Overigens verschilt het beeld hier wel van regio tot regio.

4.4.3. Beleidsinitiatieven

Gezien het voorgaande dienen zich twee beleidsinitiatieven aan die tot verlaging van de loonkloof in de schoonmaak zouden kunnen leiden:

1. het stimuleren van doorstroming, met name door het aanbieden van gerichte scholing en opleiding;
2. het voortzetten van acties gericht op het betalen van minimaal €10 bruto per uur, gecombineerd met activiteiten gericht op de correcte naleving van de CAO.

We gaan nu achtereenvolgens op deze beleidsopties in.

Ad 1. Meer doorstroming

Het is niet eenvoudig om deze doelstelling in streefcijfers uit te drukken, cijfers die vervolgens ten grondslag liggen aan een berekening van effecten op de loonkloof. Wij veronderstellen dat het met gericht beleid mogelijk is 50% van het verloop onder voormannen in drie jaar tijd op te vangen door (voor)vrouwen, die daarmee volgens de CAO in het schoonmaak- en glazenwassersbedrijf een toeslag van (maximaal) 8% op het bestaande basisuurloon gaan ontvangen. Wij zijn uitgegaan van een vrij voorzichtige schatting van het aantal voormannen in de schoonmaak, nl. 3.000 (FTE's), waarbij we hun jaarlijkse verloop op 20% hebben geschat. Het eerste jaar zou 50% van hun verloop dan worden opgevangen door 300 vrouwen (FTE's), in jaar 2 eveneens en in jaar 3 nog eens door 300 vrouwen. In dit schema zouden de opengevallen plekken van 300 vrouwelijke schoonmakers worden ingenomen door 300 mannen; daarmee blijft de loonsom van de mannen gelijk. Uitgaande van de gemaakte schattingen zou deze doorstromings-operatie per jaar leiden tot een verhoging van 0,09% van de loonsom van vrouwen in de schoonmaak. Het gemiddelde vrouwenloon stijgt, uitgaande van de door het CBS geregistreerde lonen per eind 2005, hierdoor in jaar 1 naar €10.98, in jaar 2 naar €10.99 en in jaar 3 naar €11.00 (afgerond). Dat betekent, los van andere activiteiten, als effect een daling van de loonkloof met telkens 0.1%-punt per jaar, naar 14.9% in jaar 3.

Ad 2. Minimaal €10 bruto per uur en naleving CAO

Wij gaan voor de berekening van het effect van een verhoging van de 'vloer' van CAO-gebouwd in de schoonmaak naar een uurloon voor volwassenen tot €10 bruto per uur uit van de frequentieverdeling in Tabel B4.3., met de aanpassingen ten aanzien van het percentage mannen met een loon onder €10 bruto per uur die we in de vorige paragraaf bespraken. We veronderstellen, mede op basis van de frequentieverdeling van het CBS van uurlonen ten opzichte van het minimumloon, dat het gemiddelde uurloon bij hen met een loon onder €10 op €9 ligt, zodat iedereen in deze groep er €1 bij zou krijgen. Vervolgens berekenen we per leeftijdscategorie de verhoging van de loonsom die hieruit voortvloeit; bedacht moet worden dat dit ook voor een groep mannen geldt. Deze operatie zou gesommeerd leiden tot een verhoging van 1,16% van de loonsom van mannen en 2,89% van de loonsom voor vrouwen.

Het gemiddelde mannenloon in de schoonmaak stijgt, uitgaande van de door het CBS geregistreerde lonen per eind 2005, hierdoor naar €13.09 en het gemiddelde vrouwenloon naar €11.29. Dat betekent, los van andere activiteiten, als effect een daling van de loonkloof met 1.4%-punt naar 13.8%.

Samenvatting

De cumulatieve effecten van de hier doorgerkende beleidsinitiatieven zien er als volgt uit (daling loonkloof in %-punten, onder overigens gelijkblijvende omstandigheden):

	<i>jaar 1</i>	<i>jaar 2</i>	<i>jaar 3</i>
Doorgroei voorvrouw	- 0.1	- 0.2	- 0.3
Minimaal €10 bruto per uur	- 1.4		
TOTAAL	- 1.5	- 1.6	- 1.7

Bij de gegeven veronderstellingen zou het positieve effect van de twee beleidsinitiatieven in jaar 3 1,7%-punten bedragen, ofwel zou een loonkloof resteren van 13,5% ten opzichte van de kloof van 15,2% in de uitgangssituatie van eind 2005.

4.5. Openbaar bestuur

4.5.1. Ontwikkeling van de werkgelegenheid

De werkgelegenheid in de sector openbaar bestuur omvat ongeveer 500.000 banen in 2005, een stijging van 15% ten opzichte van tien jaar daarvoor (440.400). Tabel 5.7 laat zien dat in FTE's de toename iets geringer was: van 400.200 naar 453.300 (ruim 13% meer). Dit wijst op een verschuiving in de richting van grotere deeltijdbanen, omdat het aantal voltijdsbanen in die periode slechts met 2.4% toenam en de gemiddelde arbeidsduur niettemin verhoudingsgewijs hoog is. Iets meer dan een derde van alle banen vinden we bij de Gemeenten (totaal 185.600 personen, of 37.1 procent), de rest is verspeid over Rijk, provincies en andere overheidsinstellingen. De laatste drie jaar is er sprake van een trendbreuk: het aantal banen en FTE's is aan het dalen. In 2003 werkten nog 523.300 mensen in het openbaar bestuur (475.400 FTE's), een jaar daarop 512.200 (464.700 FTE's), in 2005 is dat ruim 11.000 mensen minder.

Het aandeel vrouwen bedraagt inmiddels ruim 37% van het aantal banen en 32,8% van de FTE's, tegenover 30.4% en 26% FTEs tien jaar terug. De groei van het aantal vrouwen zette geleidelijk door, maar lijkt nu iets af te vlakken: 2003 36%, 2004 36.7%, 2005 37.1%.

Van alle mannelijke werknemers heeft 86.5% een voltijdsbaan. Bij vrouwen ligt dat percentage zeker de helft lager (40.3 %). Een kleiner deel (27.4 %) van de vrouwelijke werknemers heeft een aanstelling tussen de 25 en 35 uur per week, een grote deeltijdbaan. Nog eens 16.9% heeft een baan tussen 20 en 24 uur per week. De rest vervult een functie van minder dan 20 uur per week.

Tot het 34e jaar lopen de aandelen van mannen en vrouwen in het personeelsbestand niet ver uit elkaar, behalve bij de jongste groepen tot en met 24 jaar waar mannen (21.100) meer dan dubbel vertegenwoordigd zijn ten opzichte van vrouwelijke collega's. Na 35 jaar lopen de aantallen snel verder uiteen: tussen 40 en 50 jaar zijn er meer dan twee keer zoveel mannen (129.700) dan vrouwen (60.000). En de verhouding is nog ongelijker in de categorie tussen 50 en 60 jaar: 93.900 mannen tegenover 32.700 vrouwen. Niettemin groeide het aandeel vrouwen de laatste tien jaar ook in deze leeftijdsgroepen gestaag.

4.5.2. Ontwikkeling van de loonkloof

Deze sector kenmerkt zich door een relatief zeer lage loonkloof. In het onderzoek besteden we hier niettemin aandacht aan, om eventuele leer- en ervaringspunten voor de aanpak in andere sectoren te onderkennen. Bovendien zoeken we samen met bestuurders naar de

achtergronden van het gemiddelde loonkloofcijfers en naar opvallende gegevens op onderdelen.

De loonkloof is binnen het openbaar bestuur verhoudingsgewijs laag. In tien jaar daalde die met 5.2% (van 18.5 naar 12.3%).³³ Vrouwen en mannen tussen 20 en 40 jaar worden vrijwel gelijk beloond, waarbij de loonkloof schommelt tussen 4.6% en -1.2%. Daarna loopt, gelijk opgaand met het afnemend aandeel van vrouwen in het personeelsbestand, de kloof op: van 9.4% (40-44 jaar), via 13.6% (45-49 jaar) en 16.5% (50-54 jaar) naar 18.6% (55-59 jaar). Alleen in deze laatste categorie is geen sprake van een daling van de loonkloof sedert 1995. Die liep zelfs tijdelijk op van 18.4% in 1995 naar 19.1% in 2000 en opnieuw in 2004; het laatste jaar is ook hier sprake van een daling, naar 18.6%. De *Loonwijzer*-gegevens volledig in dezelfde richting, zij het dat de absolute loonbedragen overal €2-4 lager liggen. Tussen 25 en 34 jaar is de loonkloof te verwaarlozen en soms zelfs negatief, maar vanaf 35 jaar beginnen de verschillen op te lopen, met name opvallend in 2006: dan is het loonverschil in de leeftijdsgroep 30-34 jaar 11.1%.

Het CBS-materiaal geeft aan dat de loonkloof het grootst is bij de kleinere deeltijdbanen tot 20 uur per week en daar ook stabiel is gebleven: rond de 17% bij de kleinste aanstellingen (met een uitschieter naar ruim 30% in 2000) en rond de 15% bij de banen tussen 12 en 20 uur. In alle grotere deeltijdbanen is de kloof een tijdlang kleiner geworden, zij het dat na 2003 de verschillen weer groter werden. Met name voor de groep met dienstverbanden tussen 25 en 29 uur is de kloof per saldo weinig minder geworden sedert 1995 (toen 14.7%, in 2005 13.3%). Daarentegen is bij de voltijders sprake van een permanente en aanzienlijke daling: 20.2% in 1995, 16.5% vijf jaar later en 12.1% in 2005. Nog iets sterker is deze lijn zichtbaar bij de groep met de grootste deeltijdbanen (30-34 uur): van 20.6% in 1995, via 12.4% in 2000, naar 10.0% vijf jaar later.

Beloningsverschillen tussen nieuwkomers onder de vrouwelijke werknemers, dat wil zeggen korter dan een jaar in dienst, en de overigen zijn blijken de *Loonwijzer*-data niet opvallend groot. In 2006 blijven die verschillen overal beneden 4 %, met als uitzondering de categorie tussen de 45 en 49 jaar, waar het verschil plotseling 14.7% bedraagt. Dat duidt mogelijk op het feit dat vrouwen in deze leeftijdscategorie ook doordringen in de bovenkant van de loonshalen en daarmee hun nieuwe collega's meer op afstand zetten.

Verwacht zou mogen worden dat de loonkloof in het openbaar bestuur nog verder kan dalen als de opmars van vrouwen in de organisaties ook in de hogere leeftijdsgroepen gaat doorzetten. Er zijn evenwel vraagtekens te zetten bij deze prognose. Tot nu toe stijgt het gemiddelde uurloon voor vrouwen tot het moment dat ze de 35 jaar bereiken – van €12.28 (leeftijdsgroep 20-24 jaar) naar €21.01 (leeftijdsgroep 30-34 jaar). Daarna blijft het uurloon vrijwel stabiel. Datzelfde geldt overigens voor de mannelijke collega's, maar dan pas vanaf hun vijftigste. Zij maken in tien jaar een sprong van €21.90 (35-39-jaar) naar €25.53, voordat ook daar stabilisering optreedt. Dit zou erop kunnen wijzen dat meer vrouwen dan mannen een stop in hun loopbaangroei kennen vanaf hun 35e. De *Loonwijzer*-cijfers ondersteunen deze interpretatie. Vrouwen tussen 35 en 39 jaar die recent promotie maakten zien zich geconfronteerd met een loonverschil van 8.9% ten opzichte van mannelijke collega's, die ook recent promotie hebben gemaakt (dit in tegenstelling tot de 30-34-jarigen), terwijl het beloningsverschil onder degenen die recent met promotie te maken kregen nog te verwaarlozen was. In de leeftijdsgroep hier boven wordt de verhouding bovendien schever: 13.4% verschil tussen mannen en vrouwen die een promotie rapporteerden.

³³ Volgens de Monitor Gemeenten 2005 is de loonkloof bij de gemeenten intussen gedaald naar 10 %, tegen bijna 15% vier jaar eerder. Dit zou betekenen dat elders in het openbaar bestuur een loonkloof van meer dan 13 -14% bestaat.

De situatie bij het openbaar bestuur geeft aan hoe belangrijk een zeker evenwicht tussen het aandeel van mannen en vrouwen in de verschillende leeftijds- en arbeidsduurgroepen is. Dat de vrouwelijke werknemers in aantal en FTE's duidelijk in de minderheid zijn, verhindert niet dat tussen de 25- en de 35-jarige leeftijd van een zeer beperkte loonkloof sprake is. Opvallend is echter dat vanaf 35 tot 55 het verschil alsnog snel oploopt. In deze leeftijdscategorieën zakt het aandeel vrouwen tot onder 30%, en dat gaat gepaard met een snel oplopende loonkloof. De grote vraag – ook voor andere sectoren die mogelijk zouden willen leren van de ervaringen bij het openbaar bestuur – is of dit uiteenlopen van de beloning voornamelijk een weerspiegeling is van het afnemende aandeel van vrouwen in de hogere leeftijdscategorieën, dan wel een verborgen loopbaanblokkade (een glazen plafond boven 35 jaar). Uit de cijfers spreekt geen duidelijke tendens tot een aanzienlijke loopbaanonderbreking. Wel is er op beperkte mate sprake van een grotere uittrekking van hoger betaalde mannelijke werknemers in de oudere leeftijdscategorieën, die mogelijk een late overstap naar beter betalende functies in de marktsector maken.³⁴ Mogelijk is de combinatie arbeid en zorg voor vrouwen rond de 35 toch een grotere belasting dan voor hun mannelijke collega's, en wordt deze door het (personeels)management ook vertaald in aarzelingen om voor 35-plus mannen en vrouwen dezelfde promotie- en beloningslijnen te hanteren.

4.5.3. Beleidsinitiatieven

Vooralsnog is besloten geen specifieke beleidsinitiatieven binnen het openbaar bestuur te ondernemen. Wel zal het aanbeveling verdienen met behulp van de *Loonwijzer* de komende jaren veel aandacht te besteden aan het monitoren van de ontwikkeling van de loonkloof tussen mannen en vrouwen van 35 tot 50 jaar. Als met de te verwachten toename van het aandeel van de vrouwelijke werknemers in deze leeftijdscategorie geen snelle daling van de loonkloof optreedt, verdient een extra loopbaanimpuls (zichtbaar maken en aanpakken van het glazen plafond boven de 35) aanbeveling.

4.6. Ziekenhuizen

4.6.1. Ontwikkeling van de werkgelegenheid

De sector ziekenhuizen omvat zowel de zelfstandige ziekenhuizen als de met universiteiten verbonden academische ziekenhuizen. In deze sector is de werkgelegenheid in FTE's tussen 1995 en 2005 toegenomen met 68.600 (van 171.800 naar 240.400), ofwel met 40%. Het aantal FTE's dat vervuld werd door vrouwen steeg van 115.000 in 1995 tot 172.600 tien jaar later; het aandeel van vrouwen in de werkgelegenheid nam daarmee toe van 67% naar 72 %. De toename van het aandeel van vrouwen komt nog iets scherper in beeld als we het aantal banen als uitgangspunt nemen: dat steeg van 161.400 in 1995 (toen 72% van het totaal aantal banen in de sector) naar 247.400 (76 %) in 2005. De stijging van de werkgelegenheid was een permanent proces, maar versnelde de laatste vijf jaar. Tussen 1995 en 2000 bedroeg de stijging 23.000 FTE's, van 2000–2005 met 45.600 bijna het dubbele.

In de ziekenhuissector is de banengroei sterk geconcentreerd bij de oudere werknemers. In FTE's uitgedrukt waren in 1995 de werknemers tussen 25 en 39 het hoogst vertegenwoordigd in de sector, tien jaar later waren dat vooral werknemers tussen 40 en 50 jaar. Een opmerkelijke stijging deed zich ook voor in de categorie tussen 55 en 59: van 5,5% in 1995 naar 21,5% in 2005. Het werkgelegenheidsaandeel van jongeren (15–29 jaar) is tezelfdertijd relatief terug gelopen: van 50.400 (29 %) naar 62.600 (26 %). Deze tendens geldt zowel voor mannen als voor vrouwen. Bij de mannen is zelfs sprake van een absolute daling in de leeftijdsgroepen tussen 25 en 39 jaar.

Kijken we naar het aantal banen, dan is het beeld niet veel anders. Ook hier een verschuiving van de groep van 25–39 jaar, met de hoogste aantallen banen in 1995, naar die van 40–49 jaar, waar in 2005 de meeste banen te vinden waren. Bij deze veertigers is het

³⁴ Zie Monitor Gemeenten, 2005.

aantal door vrouwen vervulde banen in tien jaar tijd vrijwel verdubbeld. Werkten in 1995 ongeveer 30.000 vrouwen tussen 30 en 35 jaar in een ziekenhuis, tien jaar later was de categorie tussen 40 en 45 jaar gegroeid naar meer dan 38.000 vrouwelijke werknemers. De groep van 26.300 vrouwen tussen 35 en 39 jaar uit 1995 was tien jaar later uitgegroeid tot 36.700 werkneemsters tussen 45 en 49 jaar. De groep werknemers van 40 – 45 jaar telde in 1995 bijna 22.000 vrouwen; dat waren in 2005 29.000 vrouwen tussen 50 en 55 geworden. Deze cijfers wijzen erop dat een flink deel van de werkgelegenheidsgroei tot stand is gekomen door extra intreding van vrouwen rond de 40 jaar. Mogelijk dat hier een verklaring ligt voor de stijging van de loonkloof, met name onder her- of later ingetreden vrouwen: zie hierna.

De groei van het aantal deeltijdbanen is een ander opvallend verschijnsel. Hadden in 1995 nog 134.700 van de 171.800 banen (78%) een omvang van 30 uur of meer per week, tien jaar later was die verhouding drastisch gewijzigd: 155.700 banen van 30 uur en meer op een totaal van 240.400, een kleine 65 %. Die omslag was al bereikt in 2000, toen het aantal banen boven de 30 uur nog maar ruim 63% bedroeg – daarna nam het aandeel weer licht toe. De 'verdeeltijding' onder de werknemers in heeft dus vooral in de periode 1995 tot 2000 een belangrijke impuls gekregen.

In FTE's gezien was het aandeel van aanstellingen van 12 uur of minder zeer beperkt, namelijk altijd minder dan 2%. Niettemin betrof het 7,2% van het totaal aantal werknemers in 1995, en bijna 8% 10 jaar later. Groter nog was de toename van het aantal banen tussen 12 en 19 uur per week: van bijna 5% van de werknemers in 1995, naar ruim 10% in 2000. Op dat niveau is het sedertdien met kleine schommelingen gebleven. Dat vrouwen in alle kleinere deeltijdbanen sterk oververtegenwoordigd zijn hoeft niet te verbazen. Van alle banen met een dienstverband van minder dan 20 uur werd eind 2005 93% door vrouwen vervuld (1995: 87,5 %), en van de deeltijdbanen tussen 20 en 29 uur 92% vrouwen (1995: 93%) vervuld.

4.6.2. Ontwikkeling van de loonkloof

Voor een overzicht van aard en achtergronden van de loonkloof in deze sector maken we gebruik van CBS-gegevens (tot en met 2005) en van *Loonwijzer*-data over 2005 en 2006. De loongegevens uit de *Loonwijzer* komen vooral in de bovenste segmenten lager uit dan die van CBS. Mogelijk wordt dit veroorzaakt doordat de hoogst beloonden minder vertegenwoordigd zijn in de *Loonwijzer*-data. Het beeld dat CBS en *Loonwijzer* bieden komt echter voldoende overeen om van beide bronnen gebruik te maken. De *Loonwijzer* biedt daarbij vooral inzicht in de rol die promotie en lengte van het dienstverband spelen bij het optreden van loonverschillen.

Al uit de in hoofdstuk 2 gepresenteerde CBS-cijfers bleek dat de loonkloof in de sector ziekenhuizen relatief hoog ten opzichte van de gemiddelden binnen en buiten de publieke sector. Bovendien is de kloof er niet, zoals het landelijk gemiddelde, gedaald, maar juist nog toegenomen de afgelopen tien jaar. De loonkloof bedroeg in 1995 21.3% en steeg naar 25.8% in 2000 en zelfs 26.2% in 2003. Sedertdien lijkt een licht dalende tendens ingezet (2005: 25.1 %).

De loonkloof stijgt in ziekenhuizen gedurende de loopbaan van de werknemer. Het CBS-materiaal laat zien dat in 2005 de beloningsverhouding het gunstigst was voor vrouwen tussen 20 en 25 jaar (3,8% verschil *in het voordeel* van vrouwelijke werknemers) en vrouwen tussen 25 en 30 jaar (2.2% verschil ten nadele van vrouwen). Ook bij de categorie tussen 30 en 35 jaar is het beeld nog niet echt ongunstig: een loonkloof van 5.9% in 2005, zij het hoger dan de 3.8% van 1995. Volgens de *Loonwijzer*-gegevens was het beeld ongunstiger: 12.4% loonverschil voor de groep tussen 30 en 35 jaar in het nadeel van vrouwen in 2005, met een verbetering naar 2006 (8.2 %) in 2006.

De grote loonverschillen ontstaan evenwel vanaf 35 jaar. Waar mannen blijven groeien in salaris (van gemiddeld €23.47 voor de groep tussen 35 en 40 naar €27.74 voor de 45-50-jarigen), lijken de vrouwelijke werknemers gezamenlijk stil te staan: hun gemiddeld loonniveau blijft iets boven €20 liggen. Alleen de groep boven 55 komt uit boven €21. In percentages neemt de loonkloof toe van 12.1% voor de groep 35–39 jaar, naar 20.6% voor de 40–45-jarigen, 26.1% voor de categorie 45–50 jaar en zelfs 29.5% voor 50 – 55-jarigen. De meest recente *Loonwijzer*-cijfers bevestigen gedeeltelijk deze tendens, maar met andere accenten: voor de groep tussen 35 en 45 jaar steeg de loonkloof tussen 2005 en 2006 fors. Met name de uurlonen voor 40 plus-mannen stegen in hetzelfde tempo door, terwijl die van hun vrouwelijke collega's veel minder stegen – met als gevolg een toename van de loonkloof van 21,3% naar 27,9%. Voor degenen tussen 40 en 50 jaar daalde de kloof daarentegen niet onaanzienlijk.

De loonkloof is het hoogst bij voltijders (26.8% in 2005, tegen 29,3% in 2000) en bij de kleine deeltijdbanen (12–19 uur per week): 27.1 %. Onder de overige deeltijders is ze juist lager dan het gemiddelde.

De *Loonwijzer* stelt ons ook in staat na te gaan wat de invloed van de lengte van het dienstverband op het loon is. Nieuwe werknemers (korter dan een jaar werkend in het ziekenhuis) verdienen over het algemeen niet minder dan hun collega's die langer dan een jaar tot het personeel horen. In de groep tussen 25 en 35 jaar verdienen de recent ingetreden werknemers zelfs wat meer dan de collega's die er al langer zijn. Daarna lijkt het tij te keren ten gunste van wie langer in dienst is, maar er zijn onvoldoende gegevens beschikbaar om het beeld te completeren.

Loonwijzer-data laten ook zien dat de beloningseffecten van een promotie verschillend uitpakken voor mannen en vrouwen. Tot het dertigste jaar lijkt een recente promotie vooral voor mannen eerder een uurloon-verlagend effect te hebben; het verschil in uurloon tussen degenen die geen promotie maakten en degenen die dat wel deden is voor mannen tussen 25 en 30 jaar zelfs ruim 20%. Ook voor vrouwen is een recente promotie voor het dertigste jaar geen directe garantie op hogere beloning. Wel is er duidelijk sprake van een minder groot loonverschil tussen mannen en vrouwen die het afgelopen jaar promotie maakten, dan tussen vrouwen en mannen die geen promotie maakten. Na het 35e jaar slaat het beeld evenwel om. Voor mannen leidt een promotie dan tot een aanzienlijk hoger uurloon, voor vrouwen gemiddeld juist niet. En binnen de groep die promotie maakt is de loonkloof tussen mannen en vrouwen aanzienlijk groter dan onder degenen die dat niet deden: gemiddeld uurloon van mannen tussen 35 en 40 jaar die promotie maakten €19,69, van vrouwen in een hogere functie €14,53; tussen 40 en 45 jaar groeien de mannen in een hogere functie door naar €23,34 gemiddeld, terwijl de vrouwen die naar een hogere functie gingen, €15,08 betaald kregen. Bovendien verdienen vrouwen die een hogere functie kregen aangeboden structureel minder dan vrouwen zonder promotie.

Alles lijkt erop te wijzen dat niet alleen het gebrek aan promotiemogelijkheden, maar ook de inschaling daarbij – en dus het soort functie waarin promotie plaatsvindt – bijdragen aan een groei van de loonkloof. Boven de 45 jaar lijkt ook voor mannen de beslissing gevallen: degenen die promotie maken blijven sterk achter bij hun collega's die dat recent niet deden, maar kennelijk al in een hoger beloonde functie terecht waren gekomen. Hetzelfde geldt voor vrouwen tussen 45 en 49 jaar. De verschillen exploderen tussen 35 en 45 jaar. De loonkloof stijgt van 12.4% (30–34 jaar) naar 16.1% (35–39 jaar) en 21.3% (40–45 jaar). Daarna vlakken de verschillen af, maar dan is het leed geschied.

De werkgelegenheidsgroei in de sector is vooral de neerslag van de instroom van vrouwen boven de 35 jaar – herintreedsters en nieuwe intreedsters, maar op die instroom lijkt een loonstraf te staan. Enerzijds weerspiegelt dat het beeld dat meer mannen in hoog betaalde medische functies het loongebouw bezetten in de categorie 35-jarigen en ouder. Anderzijds is er sprake van een *wage penalty* voor herintreedsters. Ook voor deze sector kunnen we

een indicatie van het nadelige loon-effect van herintreden over iemands werkzame leven ('life-time') in vergelijking met doorwerken geven, waarbij we veronderstellen dat:

- betrokkenen steeds full-time werken;
- betrokkenen op 65-jarige leeftijd met pensioen gaan;
- er geen arbeidsduurverkorting optreedt;
- de loonstructuur gelijk blijft aan die van 2005-06.

We komen dan op basis van de *Loonwijzer*-data voor 2005-06 uit op een *life-time wage penalty* van € 196.600 aan bruto-loon.

Veel herintreedsters lijken te worden ingeschaald op of onder hun 'oude niveau', en niet in een gespecialiseerde verpleegfunctie, waarvoor ze formeel wel ooit de kwalificatie behaalden. Het gevoel van betrokkenen dat hun deskundigheid mogelijk is verouderd tijdens hun (gedeeltelijke) loopbaanonderbreking gaat samen met HRM-beleid dat deze werkneemsters vooral in niet gespecialiseerde functies plaatst. Dit mechanisme kan mogelijk verklaren waarom het loonniveau van oudere vrouwelijke werknemers zo lang stabiliseert ten opzichte van de doorgroeiende mannenlonen. Mogelijk is daarbij tevens sprake van een glazen plafond voor vooral werkneemsters in kleinere deeltijdbanen en vreemd genoeg ook voltijdsters. Het zou erop wijzen dat loopbaanvoorzieningen en (her)scholing voor hogere functies voor deze groepen achterblijven.

4.6.3. Beleidsinitiatieven

Gezien de achtergronden en determinanten van de loonkloof in ziekenhuizen liggen twee beleidsinitiatieven voor de hand:

- een extra inspanning in de periode van (her)intreding van boven 35-jarigen, in de vorm van scholings- en loopbaanvoorzieningen bij intreding;
- een inzet gericht op het behoud van kwalificatie tijdens een mogelijke (gedeeltelijke) loopbaanonderbreking, hetzij door het stimuleren van gedeeltelijk doorwerken, hetzij door te voorzien in behoud van kwalificatie en specialisatie voor degenen die tijdelijk hun loopbaan willen onderbreken (in de vorm van periodieke opfriscursussen en begeleiding naar hervatting van de loopbaan).

Een derde mogelijkheid is het stimuleren van het omzetten van kleinere deeltijdbanen in grotere ('opplussen'), gezien de hogere loonkloof voor 12 – 19 uur deeltijders. Het is echter de vraag of zo'n initiatief veel zoden aan de dijk zal zetten. De stabiele verdeling van kleinere deeltijdfuncties over mannen en vrouwen gedurende de laatste tien jaar, waarin veel werkgelegenheidsgroei plaats vond, wijst erop dat deze ook deels de tijdwensen van de betreffende werkneemsters weerspiegelt.

Samenvatting

De cumulatieve effecten van de hier doorgerekende beleidsinitiatieven zien er als volgt uit (daling loonkloof in %-punten, onder overigens gelijkblijvende omstandigheden):

<i>Jaar</i>	1	2	3
- stimuleren doorstroming	0.1	0.3	0.4
- stimuleren doorwerken, kleinere wage penalty	0.1	0.2	0.4
TOTAAL	0.2	0.5	0.8

4.7. Overige gezondheids- en welzijnszorg

4.7.1. Ontwikkeling van de werkgelegenheid

In de sector overige gezondheids- en welzijnszorg werkten eind 2005 ruim 400.000 mensen. De werkgelegenheid is sedert 1995 sterk gegroeid. De groei bedroeg in de periode 1995-

2005 zowel in FTE's als in aantallen banen 52,5 %, hetgeen impliceert dat de gemiddelde arbeidsduur gelijk gebleven is. Niettemin komt uit het CBS-materiaal naar voren dat het aandeel van de voltijdsbanen in deze tien jaar is gedaald: van 26% in 1995 naar 19% in 2005. De toename van deeltijdwerk geldt echter zowel voor kleinere als grotere deeltijdbanen, en dat verklaart waarom de gemiddelde arbeidsduur per saldo niet veranderde. In 1995-2005 nam het percentage kleine deeltijdbanen (minder dan 20 uur per week) toe met 3,2 %, maar de groei van het aantal banen tussen 20 en 30 per week was iets groter, nl. 3.9%. Het aantal grote deeltijdbanen tussen 30 en 35 uur per week groeide nauwelijks, met 0,2% van 14.8% naar 15.0%.

In 1995 telde de sector al een grote meerderheid vrouwelijke werknemers: 218.300 van de 265.400 werknemers ofwel 82,2%. Dat aandeel is tien jaar later gestegen naar 85.2%: 345.000 van de 404.800 werknemers. Ook in FTE's uitgedrukt zakte het aandeel van de mannelijke werknemers: van 23.8% in 1995 naar 19.3% in 2005. Dit laatste komt mede omdat minder mannen voltijds werken – in 1995 75.8%, tien jaar later 67.2 %. We mogen constateren dat de toename van deeltijdwerk zich in bijna gelijke mate heeft voorgedaan onder mannen en vrouwen.

Er heeft zich het laatste decennium een veroudering van het personeelsbestand voorgedaan: in 1995 was 53.1% van alle werknemers jonger dan 40 jaar, en dit was in 2005 gedaald naar 43.8%. De toename van ouder personeel is het sterkst zichtbaar in de leeftijdscategorie 50 – 65 jaar: van 38.600 oudere werknemers in 1995 (14.6%) naar 86.000 in 2005 (21.2%). Onder de vrouwelijke werknemers is de veroudering nog iets sterker dan gemiddeld: van 54.8% onder 40-jarigen in 1995 naar 40.2%. De instroom van jongeren onder de 25 jaar is niet minder geworden; die bedroeg 7.7% in 1995 en ging omhoog naar 9.5% in 2005. Echter, de groep tussen 25 en 34 jaar daalde van 29% (1995) via 21.8% in 2000 naar 12.4% in 2005. Maakten de vrouwen tussen 35 en 40 in 1995 nog 15% van het totale bestand aan vrouwen uit, in 2005 was dat aandeel geslonken naar 13.2%. De conclusie is duidelijk: de omvangrijke banengroei is vooral tot stand gekomen door (her)intreding van vrouwen vanaf 40 jaar. Uit de cijfers kunnen we niet met zekerheid opmaken dat herintreding een grote vlucht heeft genomen, maar dat lijkt zeer waarschijnlijk: er zijn minder 25 – 34-jarigen aan de slag, daarentegen juist meer oudere vrouwen.

Hoewel in aantallen gering is de stijging van het percentage oudere mannelijke werknemers ook opvallend: die ging van 6.600 werknemers in 1995 naar 15.700 in 2005, een toename van 138%!. Daarentegen liep het aantal mannen in de leeftijdscategorie 30 – 50 zelfs absoluut terug: van 32.700 (1995), via 35.800 (2000) naar 32.300 (2005), procentueel een daling van 69,4 naar 54% van het totaal aantal mannelijke werknemers.

4.7.2. Ontwikkeling van de loonkloof

Zoals al aangeduid is de loonkloof in deze sector, in tegenstelling tot de landelijke tendens, de afgelopen jaren nog aanzienlijk vergroot: van 32,3% in 1995, 33,3% vijf jaar later, naar 33,4% in 2003. Recent lijkt de stijging zelfs te versnellen, naar 35,2% in 2005.

Wat zijn de achtergronden van deze verontrustende ontwikkeling? Tot het 25e jaar is de kloof beperkt: in 2005 was ze zelfs minder dan 0 geworden. Mannen in deze leeftijdsgroep bleven tussen 2000 en 2005 in feite stilstaan in beloning, met een gemiddeld uurloon van €11.75, hun vrouwelijke collega's zagen hun inkomen in diezelfde periode groeien van €10.32 naar €12.05. Daarbij moet worden opgemerkt dat het aantal mannen in deze leeftijdscategorie bijzonder laag is. In de categorie tussen 25 en 30 jaar is de tendens precies omgekeerd. Was de loonkloof hier in 1995 nog gering (€10.86 tegenover €10.27 voor vrouwen), tien jaar later was het verschil bijna €4 geworden (€18.45 tegenover €14.61). En dit verschil wordt in 2005 in iedere leeftijdsklasse groter: €4.54 voor mannen en vrouwen tussen 30 en 35, €7.00 voor 35- 40-jarigen, €7.44 voor wie tussen 40 en 45 zijn.

We hebben gezien dat het aandeel van mannelijke werknemers boven 50 jaar snel is gestegen. De cijfers suggereren dat het in de hogere leeftijdsklassen om uiteenlopende loopbaantrajecten voor mannen en vrouwen gaat, waarbij de verschillen stabiel blijven: in 2005 voor 45–50-jarigen €10.54, voor 50–55-jarigen €10.63, voor 55-60-jarigen €9.83, boven 60 jaar €13.94 verschil. In grote lijnen is het beeld als volgt: vanaf 35 jaar gaan de uurlonen van mannen tijdens de loopbaan omhoog van €24.00 naar €31.61, maar die van vrouwen blijven steken tussen €17-18; alleen de 55 - 60-jarige vrouwen komen even boven €18 uit. Onder de mannen valt 80% valt in de leeftijdscategorieën waar de loonkloof steil onhoog schiet. Dit wijst op een dubbel proces van intreding:

- hoger betaalde mannen ouder dan 35 jaar treden in (management/leidinggevenden, specialisten), tegen plotseling veel hogere salarissen
- er is sprake van aanzienlijke (her)intreding van vrouwen van 35-45 jaar, waarbij het uurloon tijdens de daaropvolgende loopbaan op het niveau van de 35-39-jarigen blijft steken.

Het CBS-materiaal maakt duidelijk dat de grootste loonverschillen bestaan tussen mannen en vrouwen die tussen 12 en 20 uur werken (36.3% in 2005, het jaar daarvoor zelfs nog ruim 41%!). In deze categorie werken evenwel verhoudingsgewijs heel weinig werknemers – totaal 6,100, waarvan 89 % vrouwen – zodat de invloed op de totale loonkloof gering geacht moet worden. Wezenlijker lijkt de hoge kloof binnen de groep voltijders (in 2005 36.5%). En hoewel de loonkloof voor werknemers met een deeltijdcontract tussen 20 en 25 uur onder het gemiddelde ligt (31,7%), is ook het effect ervan niet te verwaarlozen gezien het grote aantal vrouwen met zo'n contract (73.000, of wel 18 % van het totaal). Bij de grotere deeltijdbanen is de kloof aanzienlijk lager dan het gemiddelde van 35.1%: van 27.6% voor de groep die 25 tot 30 uur werkt, naar 22.1% bij de grootste deeltijdbanen.

De conclusie moet zijn dat drie mechanismen de omvang en de spreiding van de loonkloof in deze sector bepalen:

- (her)intreding van hoger betaalde mannen en loopbaanonderbreking van vrouwen tussen 25 en 40 (*functiesegregatie*);
- (her)intreding van grote groepen vrouwen van 40 jaar en ouder tegen een lagere of hooguit gelijke beloning (*crowding, wage penalty*);
- verhoudingsgewijs veel vrouwen met gemiddelde deeltijdbanen (20 – 25 uur), waarbij deze arbeidsduur een barrière kan vormen voor doorstroming (*glazen plafond*).

De actuele problemen in de sector als geheel op het gebied van contracten en werkgelegenheid (druk tot het aanvaarden van alfahulp-constructies of uitbesteding naar lagere cao-gebieden van het laagst betaalde werk) zouden deze tendenzen de komende jaren verder kunnen versterken.

De FNV en AbvaKabo-FNV hebben een investeringsplan voor de zorg bepleit.³⁵ Dat zou er niet alleen toe moeten leiden dat in de nabije toekomst meer mensen naar de sector worden toegetrokken (gezien de dreigende kraptes en de onmiskenbare veroudering van het personeelsbestand die aan de gang is). Het zou evenzeer een instrument moeten zijn om de gapende kloof op de helft van de loopbaan enigszins te dichten, die ertoe leidt dat talentvolle vrouwen tussen hun 25e en hun 40-ste de sector verlaten, waarmee ook de loonkloof vergroot wordt. Voor de toekomst van de sector lijkt een gezamenlijke aanpak van werkgevers en werknemers een hoge urgentie te moeten hebben.

4.7.3. Beleidsinitiatieven

De mogelijkheden voor een onmiddellijke aanpak van de loonkloof in deze sector(en) lijken niet gunstig, gezien de actuele problemen met contracten en werkgelegenheid. Niettemin verdient het aanbeveling te werken aan:

³⁵ FNV, 2007a.

- een scholingsinitiatief gericht op herintreedsters, met als doelstelling deze te kwalificeren voor een hoger functieniveau;
- promotiebeleid en loopbaanbeleid;
- voorzieningen gericht op het stimuleren van langer doorwerken (minder loopbaanonderbreking) en doorwerken met contracten van tenminste 25 uur of meer per week;
- een impuls aan de onderkant van het loongebouw, gecombineerd met specifieke scholingsvoorzieningen voor intreedsters, waarmee de aantrekkelijkheid van de sector kan toenemen.

Samenvatting

De cumulatieve effecten van de doorgerekende beleidsinitiatieven zien er als volgt uit (daling loonkloof in %-punten, onder overigens gelijkblijvende omstandigheden):

<i>Jaar</i>	<i>1</i>	<i>2</i>	<i>3</i>
- stimuleren doorstroming	0.6	1.1	1.7
- stimuleren doorwerken, kleinere wage penalty	0.1	0.1	0.2
TOTAAL	0.7	1.2	1.9

5. Conclusies en aanbevelingen

5.1. Conclusies

Allereerst geven we hieronder een samenvatting van de beleidsinitiatieven die we voor zes sectoren voorstellen en de doorrekening van de effecten daarvan op de loonkloof per sector. Voor het openbaar bestuur, waar de loonkloof naar verhouding klein is, zijn geen beleidsinitiatieven geselecteerd, al spelen daar op de meeste punten in wat lichtere mate dezelfde problemen als in andere sectoren. Dit overzicht kan als opstapje dienen naar onze conclusies en aanbevelingen.

Tabel 5 Verkleining loonkloof door beleidsinitiatieven (in %-punten, cumulatief), 4 FNV BG-sectoren, 2 AKF-sectoren

	<i>jaar 1</i>	<i>jaar 2</i>	<i>jaar 3</i>
voedings- en genotmiddelenindustrie			
- stimuleren doorstroming	0	0.2	0.5
TOTAAL	0	0.2	0.5
detailhandel, m.n. supermarkten			
- verlaging WML-leeftijd van 23 naar 18 jaar	1.8	1.8	1.8
+ cum.periodiek €75 p.m.	0.7	0.7	0.7
- vermindering functiesegregatie, meer doorgroeimogelijkheden	0.1	0.2	0.3
- stimuleren doorwerken, kleinere wage penalty	0.9	1.8	2.7
TOTAAL	3.5	4.5	5.5
financiële instellingen			
- stimuleren doorstroming	0.2	0.4	0.6
- stimuleren doorwerken, kleinere wage penalty	0.2	0.4	0.6
TOTAAL	0.4	0.8	1.2
schoonmaak			
- stimuleren doorstroming	0.1	0.2	0.3
- minimaal €10 bruto per uur	1.4	1.4	1.4
TOTAAL	1.5	1.6	1.7
ziekenhuizen			
- stimuleren doorstroming	0.1	0.3	0.4
- stimuleren doorwerken, kleinere wage penalty	0.1	0.2	0.4
TOTAAL	0.2	0.4	0.8
overige gezondheids- en welzijnszorg			
- stimuleren doorstroming	0.6	1.1	1.7
- stimuleren doorwerken, kleinere wage penalty	0.1	0.1	0.2
TOTAAL	0.7	1.2	1.9

Het gaat hierbij om aanpakken met drie verschillende aangrijpingspunten:

1. stimuleren doorstroming/doorgroeien/vermindering functiesegregatie

Dit is in zes sectoren aan de orde:

	<i>jaar 1</i>	<i>jaar 2</i>	<i>jaar 3</i>
<i>voedings- en genotmiddelenindustrie</i>	0	0.2	0.5
<i>detailhandel, m.n. supermarkten</i>	0.1	0.2	0.3
<i>financiële instellingen</i>	0.2	0.4	0.6
<i>schoonmaak</i>	0.1	0.2	0.3
<i>ziekenhuizen</i>	0.1	0.3	0.4
<i>overige gezondheids- en welzijnszorg</i>	0.6	1.1	1.7

Gemiddeld is over deze sectoren het cumulatieve effect op de loonkloof 0.6%punt.

2. stimuleren doorwerken, terugdringen wage penalty

Dit is in vier sectoren aan de orde:

	<i>jaar 1</i>	<i>jaar 2</i>	<i>jaar 3</i>
<i>detailhandel, m.n. supermarkten</i>	0.9	1.8	2.7
<i>financiële instellingen</i>	0.2	0.4	0.6
<i>ziekenhuizen</i>	0.1	0.2	0.4
<i>overige gezondheids- en welzijnszorg</i>	0.1	0.1	0.2

Gemiddeld is over deze sectoren het cumulatieve effect op de loonkloof 0.9%punt.

3. impulsen aan de onderkant van het loongebouw

Dit is aan de orde in twee sectoren waarvoor de effecten gekwantificeerd zijn, resp. voor een verlaging van de WML-leeftijd van 23 naar 18 jaar in de detailhandel en voor het optrekken van de laagste CAO-schalen voor volwassenen in de schoonmaak naar €10 bruto per uur:

	<i>jaar 1</i>	<i>jaar 2</i>	<i>jaar 3</i>
<i>detailhandel, m.n. supermarkten</i>	2.5	2.5	2.5
<i>schoonmaak</i>	1.4	1.4	1.4

Voor onderdelen van de overige gezondheids- en welzijnszorg is een dergelijke impuls ook aan te bevelen, maar de effecten daarvan hebben wij niet gekwantificeerd.

Bij uitwerking van deze aangrijpingspunten blijken per sector verschillende accenten nodig. Bij aangrijpingspunt 3 is dat logisch, maar ook bij de eerste twee aangrijpingspunten blijkt dit het geval:

ad 1. Stimuleren doorstroming/doorgroeien/vermindering functiesegregatie

Beleidsinitiatieven kunnen gericht zijn op CAO-bepalingen, op nieuw en/of aangescherpt HRM-beleid en op uitbreiding of toespitsing van sectorale voorzieningen. CAO-bepalingen, met name gericht op scholing, lijken in het bijzonder op hun plaats in de voedings- en genotmiddelenindustrie en in de overige gezondheids- en welzijnszorg. Aangescherpt HRM-beleid is aan de orde in vijf sectoren: detailhandel, financiële instellingen, schoonmaak, ziekenhuizen en overige gezondheids- en welzijnszorg. In drie van deze vijf sectoren zal de combinatie moeten worden gezocht met een extra (sectoraal) scholingsaanbod, speciaal gericht op herintredende vrouwen: detailhandel, ziekenhuizen en overige gezondheids- en welzijnszorg. Voor financiële instellingen en schoonmaak is dit minder duidelijk het geval en liggen noodzakelijke initiatieven vooral op ondernemingsniveau. In alle sectoren vertonen werkgevers de neiging om hoger- en middenkader te recrutereren onder mannen van buitenaf, met voorbijgaan aan een bestand van reeds in het bedrijf werkzame vrouwen, die wellicht met enige scholing deze functies ook kunnen vervullen. Met name in de overige gezondheids- en welzijnszorg kan het terugdringen van dit mechanisme substantieel bijdragen aan het verminderen van de hier nog steeds zeer hoge loonkloof.

ad 2. Stimuleren doorwerken, terugdringen wage penalty

In de meeste sectoren is de loonkloof beneden de 30 jaar klein en dalend. Daarna treden echter om diverse redenen snel groeiende loonverschillen op. Vrouwen in kleinere en gemiddelde deeltijdbanen lopen daarbij al snel bij het vervolg van hun loopbaan tegen een

glazen plafond op. Het grootste probleem is dat hun uurloon nadien veel minder groeit dan dat van hun mannelijke collega's die voltijds of in een grote deeltijdbaan werkzaam zijn. Beleidsinitiatieven die hierbij aangrijpen, kunnen met name worden gericht op de vrouwen zelf en kunnen tevens voortkomen uit nieuw en/of aangescherpt HRM-beleid. Publiciteitscampagnes die de omvang van de wage penalty aanspreekbaar maken (bijvoorbeeld door de vergelijking met een hypotheek!) kunnen individueel uitwerken, maar ook worden opgepakt door (vrouwen)groepen in de vakbeweging en (vrouwen)netwerken in organisaties. Aanscherping van HRM-beleid lijkt vaak noodzakelijk ten aanzien van functioneringsgesprekken, roostering, kinderopvang en dergelijke, terwijl voorts de mogelijkheid om hogere en middenfuncties uit te oefenen in banen vanaf 25 uur per week, serieus dient te worden bezien. Een dergelijke aanscherping lijkt vooral relevant voor de financiële instellingen en de ziekenhuizen. Dit kan ook bijdragen tot het verminderen van de in deze sectoren nog steeds heel hoge loonkloof. Voor bepaalde functies zouden afspraken op dit laatste punt in CAO-bepalingen kunnen worden vastgelegd.

5.2. Aanbevelingen

Op deze basis doen we de volgende aanbevelingen:

- Achter de cijfers over de gemiddelde loonkloof in Nederland verbergen zich uiteenlopende determinanten en achtergronden. Gezien vanuit de vakbeweging is er daarom alle reden voor een inzet op verschillende niveaus: een combinatie van maatwerk op (sub)sector-niveau en mogelijk ondersteunende nationale en anderszins brede maatregelen en veranderingen in regelgeving.
- Voor het nemen van kansrijke beleidsinitiatieven is het aan te bevelen dat het vraagstuk van de (algemene) loonkloof wordt ontleed in deelvragen, ook binnen sectoren gespecificeerd gericht naar leeftijdsgroepen, functiegroepen en deeltijdcategorieën, in relatie met het aanbod van conditionele voorzieningen, zoals kinderopvang.
- Het meest effectief lijken op dit vlak sectorale processen van beleidsontwikkeling, ondersteund door onderzoek, inclusief langere termijn-monitoring van de effecten van initiatieven. Daarbij dient een actieve rol te worden gespeeld door vakbondsbestuurders en (kader)leden en moet worden aangesloten bij de al bestaande praktijk van CAO-overleg, beïnvloeding van HRM-beleid en activiteiten van sectorfondsen.
- Het verdient aanbeveling dat ondernemingsraden een actieve rol spelen bij het verminderen van de loonkloof, in het bijzonder door (met behulp van de voorhanden checklists gelijke beloning) loonontwikkelingen te monitoren en door terzake intensief samen te werken met de vakbonden.
- In sectoren met een verhoudingsgewijs grote loonkloof is bijzondere aandacht nodig voor loopbaanonderbreking en herintreding als aangrijpingspunt voor verbetering. Het valt aan te bevelen ook in andere sectoren dan de nu onderzochte op effecten in deze richting alert te zijn.
- Het is zeer de vraag hoe lang een beleid kan standhouden dat in een krappere wordende arbeidsmarkt voor hogere en middenfuncties voornamelijk werft onder mannen van buiten de organisatie, waarbij het talent van reeds in het bedrijf werkzame vrouwen dreigt te worden verspild. Tegen deze achtergrond verdient het aanbeveling om pressie uit te oefenen om scholingsvoorzieningen en doorstromingsmogelijkheden te verruimen en de toegang voor vrouwen daartoe te verbeteren. Ook moeten de mogelijkheden worden uitgebreid om deze functies als grotere deeltijdbanen uit te oefenen.
- Het verdient aanbeveling om bijzondere aandacht te schenken aan (her)kwalificatie en opfriscursussen voor herintreedsters, ook in sectoren waar de loonkloof gemiddeld niet erg hoog is.
- Een eventuele extra toestroom van vrouwen zal binnen verschillende sectoren tijdelijk kunnen leiden tot verhoging van de loonkloof in een dergelijke sector. Het verdient

aanbeveling op deze effecten bedacht te zijn en met werkgevers in groeisectoren afspraken te maken over een combinatiestrategie gericht op vrouwelijke instromers. In een dergelijke langere termijn-strategie zullen inschaling, loopbaanonderbreking of minder uren werken en promotiemogelijkheden voor deeltijders in één pakket bij elkaar moeten komen.

- Met name in sectoren met een vrij steile loonstructuur en langere loonschalen dan gerechtvaardigd worden door de tijd die nodig is om de betrokken functies te beheersen, kan bekorting van loonschalen een bijdrage leveren aan de verkleining van de loonkloof.
- Het *Loonwijzer*-instrument is geschikt om arbeidsvoorwaardelijke ontwikkelingen die een redelijke hoeveelheid werknemers raken, te monitoren op het niveau van afzonderlijke (grote) CAO's. Vergroting van de respons door actieve promotie vanuit de betrokken vakbonden kan deze monitoring nog betrouwbaarder maken.

Literatuur

- Albrecht, J., A van Vuuren, S. Vroman (2004) *Decomposing the Gender Wage Gap in the Netherlands with Sample Selection Adjustments*. Bonn: IZA, Discussion Paper 1400
- Bakker, B.F.M., K.G. Tijdens, J.W. Winkels (1999) Gender, occupational segregation and wages in the Netherlands, *Netherlands Official Statistics*, 14, Winter, 36-41
- Barth, E., M. Roed, H. Torp (2002) *Towards a Closing of the Gender Pay Gap. A comparative study of three occupations in six European countries*. Oslo: Institute for Social Research / Norwegian Centre for Gender Equality
- Bijleveld, L., M. Dalgliesh, B. de Jong (2000) Equal pay: de zeurende kwestie van loonkloof en gelijk loon, *Nemesis*, 16, 189-195
- Dragstra, A. (2006) *Uitsluiting naar arbeidsduur en contractduur in CAO's*. Amsterdam: AIAS/UvA
(<http://acc.wageindicator.org/gelijkloon/main/voorwerkgevers/uitsluitingarbeitsduur>)
- Eijl, C. van, K. Tijdens, J. Schippers (1998) 'Wie heeft het recht mij mijn broodwinning te ontnemen'. Arbeidsloon, arbeidsomstandigheden en arbeidstijden, in Pott-Buter, H., K. Tijdens (red.) *Vrouwen - leven en werk in de twintigste eeuw*. Amsterdam: Amsterdam University Press, 179-195
- Erdem, O., M.A. Bos, J. Hoeben (2006) *De arbeidsmarktpositie van werknemers in 2004*. Den Haag: Arbeidsinspectie (www.arbeidsinspectie.nl)
- European Commission (2003) *Gender pay gaps in European labour markets. Measurement, analyses and policy implications*. Brussels: SEC (2003)937, 4.9.2003
- Europese Commissie (2006a) *Mededeling. Een routekaart voor de gelijkheid van mannen en vrouwen*. Brussel: COM (2006)92def, 01.3.2006
- European Commission (2006b) *Commission Staff Working Document. Annex to the Communication A roadmap for equality between women and men 2006-2010. Impact Assessment*. Brussels: COM(2006)92final, 01.3.2006
- European Commission (2007a) *Bridging the Gender Pay Gap*. Brussels: MeMo/07/297, 18.7.2007
- European Commission (2007b) *Communication. Tackling the gender pay gap between women and men*. Brussels: COM (2007)XXX
- European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions (2006) *The Gender Pay Gap. Background Paper*. Dublin, EF/06/101/EN
- Federatie Nederlandse Vakbeweging (FNV) (2007a) *Zorgsector toekomstbestendig door investeringsplan*. Amsterdam: januari
- FNV (2007b) *FNV Arbeidsvoorwaardennota 2008-2010*. Amsterdam
Gelijke beloning. Den Haag, Tweede Kamer, nr. 27 099 (www.overheid.nl)
- Hoeben, J., P.M. Venema (2004) *De arbeidsmarktpositie van werknemers in 2002. Een onderzoek naar de verschillen in beloning en mobiliteit tussen groepen werknemers*. Den Haag: Arbeidsinspectie
- Hu, Y. (2005) *Essays on Labour Economics: Empirical Studies on Wage Differentials across Categories of Working Hours, Employment Contracts, Gender and Cohorts*. Diss., Tinbergen Institute / University of Amsterdam
- Klaveren, M. van, W. Sprenger, A. Van de Westelaken (2002) *De praktijk van telewerken*. Eindhoven: STZ advies & onderzoek
- Klaveren, M. van, K.G. Tijdens, W. Sprenger (2006a) *Eerste onderzoek ten behoeve van het EQUAL-Dicht de loonkloof (M/V) project op het werkterrein van AbvaKabo FNV*. Eindhoven/Amsterdam: STZ advies & onderzoek, AIAS/UvA
- Klaveren, M. van, K.G. Tijdens (2006b) *Eerste onderzoek ten behoeve van het EQUAL-Dicht de loonkloof (M/V) project op het werkterrein van FNV Bondgenoten*. Eindhoven/Amsterdam: STZ advies & onderzoek, AIAS/UvA
- Liebing Madsen, M., M. Grønbaek Jensen, F. Tidemand (2007) *Estimating the factual gender pay gap in Denmark*. Copenhagen: New Insight (www.wageindicator.com)
- Monitor Gemeenten (2005) *Personeel in Perspectief*. A&O-fonds Gemeenten

- OECD (2005) *Employment Outlook*. Paris: OECD
- Pauwels, F., T. Vandenbrande (2007) *WOLIWEB National report Belgium*. Leuven: HIVA (www.wageindicator.com)
- Plantenga, J., C. Remery (2006) *The Gender Pay Gap – Origins and policy responses. A comparative review of 30 European countries*. Brussels: European Commission
- Plantenga, J., S. Heijnen, C. Remery (2006) *The Gender Pay Gap in the Netherlands*. Manchester/Utrecht: EWERC/UMIST - Utrecht University
- Price Waterhouse Consulting (PWC) *Gelijke monniken (m/v), gelijke kappen? Resultaten van een kwantitatief onderzoek naar gelijke beloning van mannen en vrouwen bij variabele beloning*. Almere: PWC
- Rubery, J., D. Grimshaw, H. Figueiredo (2002) *The Gender Pay Gap and Gender Mainstreaming Pay Policy in EU Member States*. Manchester: EWERC / UMIST
- Ruijter, J. de (2002) *Occupational Wage differences: A Gender Approach*. Diss., Rotterdam: Erasmus University Rotterdam
- Ruijter, J. de, A. van Doorne-Huiskes, J. Schippers (2001) M/V Beloningsverschillen naar beroep. Een toets van Bergmann's crowding-hypothese, in *Mens en Maatschappij*, 76(2)
- Spijkerman, R. (2000) *De positie van mannen en vrouwen in het bedrijfsleven en bij de overheid 1998*. Den Haag: Arbeidsinspectie
- Staatsblad, 1975, nr. 129, *Wet Gelijk Loon voor vrouwen en mannen*
- Staatsblad, 1980, nr. 86, *Wet Gelijke Behandeling van mannen en vrouwen*
- Staatsblad, 1980, nr. 384, *Wet Gelijke Behandeling van mannen en vrouwen in de burgerlijk openbare dienst*
- Tegelaar, P.J.C. (1972) Gelijke beloning voor mannen en vrouwen, *Mens en Onderneming*, 26(3), 150-166
- Tijdens, K., M. Van Klaveren (2003) *Teleworking Policies of Organisations - The Dutch Experience*. Amsterdam: UvA/AIAS, Working Paper WP7
- Tijdens, K.G. (2005) How important are institutional settings to prevent marginalization of part-time employment?, in I. Marx & W. Salverda (eds) *Low-wage employment in Europe*. Leuven/Voorburg: Acco, 81-99
- UNICE/UEAPME, CEEP, ETUC (European Social Partners) (2005) *Framework of Actions on Gender Equality*. Brussels: March 22
- Werkgroep 'Gelijke Beloning dat werkt!' (2007) *Gelijk loon – nu of nooit. Eindrapport en aanbevelingen 12 maart 2007* (<http://www.gelijkloon.nl/main/allesovergelijkloon/aanbevelingen>)

BIJLAGEN
STATISTIEKEN ZEVEN SECTOREN

Bijlage 1. Statistieken voeding- en genotmiddelenindustrie

Tabel B1.1. Gem. bruto uurlonen m/v en verschillen (absoluut in € en (m-v) in% m) naar leeftijd, Nederland, voeding- en genotmiddelenindustrie, (31-12-)1995-2005

leeftijd	sexe / loonverschil	CBS					Loonw.
		1995	2000	2003	2004	2005	2005-06
15-19	mannen	-	-	-	-	-	6.75
	vrouwen	-	-	-	-	-	5.16
	(m-v) in% m	-	-	-	-	-	23.6
20-24	mannen	9.80	10.81	12.00	12.33	12.55	9.59
	vrouwen	8.70	9.55	10.76	11.52	11.14	9.63
	(m-v) in% m	11.2	11.7	10.3	6.6	11.1	-0.4
25-29	mannen	12.11	13.41	15.22	15.38	15.58	13.13
	vrouwen	10.22	12.13	13.84	14.21	14.36	12.55
	(m-v) in% m	15.6	9.5	9.1	7.6	7.6	4.4
30-34	mannen	14.34	14.34	17.34	18.26	18.17	16.27
	vrouwen	11.42	13.50	15.94	16.43	16.79	15.33
	(m-v) in% m	20.3	13.1	8.1	10.0	7.6	5.8
35-39	mannen	15.39	17.34	19.05	19.49	19.82	18.25
	vrouwen	11.76	13.55	16.12	16.28	15.87	15.39
	(m-v) in% m	23.6	21.9	15.4	16.5	19.9	15.7
40-44	mannen	16.56	18.00	19.89	20.82	20.54	18.04
	vrouwen	-	13.41	14.63	15.52	15.51	14.32
	(m-v) in% m	-	25.5	26.5	25.5	24.9	20.6
45-49	mannen	17.11	18.97	20.76	21.17	21.23	18.82
	vrouwen	-	12.73	15.76	16.39	15.45	12.48
	(m-v) in% m	-	32.9	23.9	22.6	27.2	33.7
50-54	mannen	18.37	20.37	22.65	21.52	21.50	20.31
	vrouwen	-	13.26	16.10	15.49	16.16	12.35
	(m-v) in% m	-	34.9	28.9	28.0	24.8	39.2
55-59	mannen	17.16	19.99	22.81	22.97	22.57	20.76
	vrouwen	-	-	16.46	15.21	14.82	-
	(m-v) in% m	-	-	27.8	33.9	34.3	-
60-64	mannen	-	-	21.89	-	-	-
	vrouwen	-	-	-	-	-	-
	(m-v) in% m	-	-	-	-	-	-
Totaal	mannen	14.89	16.87	19.03	19.64	19.69	16.47
	vrouwen	10.06	11.90	14.28	14.74	14.83	12.45
	(m-v) in% m	32.4	29.5	25.0	24.9	24.7	24.4

Bron: CBS, Statline (Enquête werkgelegenheid en lonen)

Tabel B1.2. Gem. bruto uurlonen m/v en verschillen (absoluut in € en (m-v) in% m) naar wekelijkse arbeidsduur, Nederland, voedings- en genotmiddelenindustrie, (31-12-)1995-2005

werkweek	sexe / loonverschil	CBS				
		1995	2000	2003	2004	2005
<12 uur	mannen	-	-	-	-	-
	vrouwen	-	10.38	10.86	10.98	13.26
	(m-v) in% m	-	-	-	-	-
12-19 uur	mannen	-	-	-	-	-
	vrouwen	-	11.14	12.53	12.79	12.34
	(m-v) in% m	-	-	-	-	-
20-24 uur	mannen	-	-	-	-	-
	vrouwen	9.50	12.15	13.23	14.64	13.80
	(m-v) in% m	-	-	-	-	-
25-29 uur	mannen	-	-	-	-	-
	vrouwen	-	11.32	14.32	13.67	-
	(m-v) in% m	-	-	-	-	-
30-34 uur	mannen	16.26	19.36	21.14	20.34	22.07
	vrouwen	-	11.49	14.40	14.59	13.58
	(m-v) in% m	-	40.7	31.9	28.3	38.5
>= 35 uur	mannen	14.95	16.83	19.04	19.66	19.69
	vrouwen	10.42	12.18	14.80	15.47	15.93
	(m-v) in% m	30.6	27.6	22.2	21.3	19.1
Totaal	mannen	14.89	16.87	19.03	19.64	19.69
	vrouwen	10.06	11.90	14.28	14.74	14.83
	(m-v) in% m	32.4	29.5	29.5	24.9	24.7

Bron: CBS, Statline (Enquête werkgelegenheid en lonen

Tabel B1.3. Gem. bruto uurlonen m/v en verschillen (absoluut in € en (m-v) in% m) naar leeftijd en promotie / geen promotie gemaakt, Nederland, voedings- en genotmiddelenindustrie, 2005-2006

leeftijd	sexe / loonverschil	Promotie gemaakt (p)	Geen promotie gemaakt (gp)	(p-gp) in% p
< 20	mannen	7.14	6.46	9.5
	vrouwen	4.78	5.27	-10.3
	(m-v) in% m	33.1	18.4	
20-24	mannen	9.88	9.46	4.3
	vrouwen	9.96	9.45	5.1
	(m-v) in% m	-0.8	0.1	
25-29	mannen	13.06	13.16	-0.8
	vrouwen	13.10	12.42	5.2
	(m-v) in% m	-0.3	5.6	
30-34	mannen	17.38	15.47	11.0
	vrouwen	17.45	14.41	17.4
	(m-v) in% m	-0.4	6.9	
35-39	mannen	18.20	18.32	-0.7
	vrouwen	16.40	14.94	8.9
	(m-v) in% m	9.9	18.4	
40-44	mannen	18.77	17.41	7.2
	vrouwen	16.00	13.46	15.9
	(m-v) in% m	14.8	22.7	
45-49	mannen	20.39	17.59	13.7
	vrouwen	13.92	10.06	27.7
	(m-v) in% m	31.7	30.8	
50-54	mannen	23.17	16.77	27.6
	vrouwen	.	11.60	-
	(m-v) in% m	-	30.8	
55-59	mannen	23.56	18.73	20.5
	vrouwen	.	.	-
	(m-v) in% m	-	-	
>=60	mannen	.	15.80	-
	vrouwen	.	.	-
	(m-v) in% m	-	-	

Bron: Loonwijzer data

. = minder dan 10 waarnemingen

Tabel B1.4. **Arbeidsvolume (FTEs) naar sexe en leeftijd, Nederland, voedings- en genotmiddelenindustrie, x 1.000, 1995-2005**

leeftijd	sexe	1995	2000	2003	2004	2005
15-19	mannen	1,9	1,4	1,3	1,2	1,1
	vrouwen	2,5	2,8	1,6	1,2	1,3
	<i>totaal</i>	4,1	4,2	2,9	2,4	2,4
20-24	mannen	6,7	4,8	4,3	3,8	3,5
	vrouwen	5,3	5,1	3,7	3,0	2,4
	<i>totaal</i>	12,0	9,9	8,0	6,9	5,9
25-29	mannen	15,2	11,2	7,2	6,4	6,0
	vrouwen	7,4	6,6	4,4	4,4	3,9
	<i>totaal</i>	22,6	17,8	11,6	10,8	9,9
30-34	mannen	17,3	16,1	12,3	10,2	9,2
	vrouwen	4,1	4,9	5,3	4,7	4,2
	<i>totaal</i>	21,4	21,0	17,6	14,9	13,4
35-39	mannen	14,4	16,4	14,8	13,8	13,7
	vrouwen	3,0	3,8	4,3	4,2	4,4
	<i>totaal</i>	17,4	20,2	19,1	18,0	18,1
40-44	mannen	11,7	14,6	14,9	14,6	14,7
	vrouwen	2,7	3,3	4,3	3,6	3,9
	<i>totaal</i>	14,4	17,9	19,2	18,2	18,6
45-49	mannen	11,9	10,7	11,9	11,6	12,2
	vrouwen	2,6	3,0	2,6	2,6	2,8
	<i>totaal</i>	14,5	13,7	14,5	14,2	15,0
50-54	mannen	10,1	11,3	9,9	9,2	9,4
	vrouwen	1,4	2,3	2,4	2,1	2,2
	<i>totaal</i>	11,5	13,6	12,3	11,3	11,6
55-59	mannen	6,5	7,5	8,1	8,5	8,5
	vrouwen	0,7	0,9	1,3	1,4	1,7
	<i>totaal</i>	7,2	8,4	9,4	9,8	10,2
60-64	mannen	0,5	1,3	1,6	1,8	1,8
	vrouwen	0,0	0,1	0,1	0,2	0,2
	<i>totaal</i>	0,5	1,4	1,7	2,0	2,0
Totaal	mannen	96,4	95,3	86,4	81,5	80,4
	vrouwen	29,9	32,8	30,0	27,4	27,0
	<i>totaal</i>	126,2	128,1	116,4	108,9	107,4

Bron: CBS, Statline (Enquête werkgelegenheid en lonen)

Tabel B1.5. **Aantallen banen** naar **sexe** en **leeftijd**, **Nederland**, **voedings- en genotmiddelenindustrie**, x 1,000, 1995-2005

leeftijd	sexe	1995	2000	2003	2004	2005
15-19	mannen	2,9	2,3	2,7	2,5	2,6
	vrouwen	5,2	6,5	4,2	4,2	3,6
	<i>totaal</i>	<i>8,1</i>	<i>8,8</i>	<i>6,9</i>	<i>6,7</i>	<i>6,2</i>
20-24	mannen	7,5	5,5	5,6	5,4	4,2
	vrouwen	6,6	6,9	4,7	4,6	3,8
	<i>totaal</i>	<i>14,3</i>	<i>12,4</i>	<i>10,3</i>	<i>10,0</i>	<i>5,9</i>
25-29	mannen	15,4	11,4	7,5	7,2	6,3
	vrouwen	8,3	7,4	4,9	5,8	4,7
	<i>totaal</i>	<i>23,7</i>	<i>18,8</i>	<i>12,4</i>	<i>13,0</i>	<i>11,0</i>
30-34	mannen	17,4	16,4	12,4	10,6	9,6
	vrouwen	5,5	6,5	6,9	6,4	5,6
	<i>totaal</i>	<i>22,9</i>	<i>22,9</i>	<i>19,3</i>	<i>17,0</i>	<i>15,2</i>
35-39	mannen	14,7	16,5	15,1	14,6	14,0
	vrouwen	4,0	5,4	5,7	5,8	6,0
	<i>totaal</i>	<i>18,7</i>	<i>21,9</i>	<i>20,8</i>	<i>20,4</i>	<i>20,0</i>
40-44	mannen	11,9	14,8	15,1	15,0	15,0
	vrouwen	4,0	4,6	5,8	5,0	5,7
	<i>totaal</i>	<i>15,9</i>	<i>19,2</i>	<i>20,9</i>	<i>20,0</i>	<i>20,7</i>
45-49	mannen	12,2	10,8	12,1	11,8	12,5
	vrouwen	3,7	4,0	3,4	3,5	3,7
	<i>totaal</i>	<i>15,9</i>	<i>14,8</i>	<i>15,5</i>	<i>15,3</i>	<i>16,2</i>
50-54	mannen	10,3	11,5	10,2	9,4	9,6
	vrouwen	2,0	3,2	3,2	3,0	3,2
	<i>totaal</i>	<i>12,3</i>	<i>14,7</i>	<i>13,4</i>	<i>12,4</i>	<i>12,8</i>
55-59	mannen	6,7	7,7	8,3	8,9	8,9
	vrouwen	0,9	1,4	1,8	2,0	2,6
	<i>totaal</i>	<i>7,6</i>	<i>9,1</i>	<i>10,1</i>	<i>10,9</i>	<i>11,5</i>
60-64	mannen	0,7	1,4	1,8	2,0	2,1
	vrouwen	0,1	0,1	0,2	0,3	0,3
	<i>totaal</i>	<i>0,8</i>	<i>1,5</i>	<i>2,0</i>	<i>2,3</i>	<i>2,4</i>
Totaal	mannen	99,8	98,8	91,1	87,6	85,1
	vrouwen	40,5	46,3	40,9	40,6	39,3
	<i>totaal</i>	<i>140,3</i>	<i>145,0</i>	<i>132,0</i>	<i>128,2</i>	<i>124,4</i>

Bron: CBS, *Statline (Enquête werkgelegenheid en lonen)*

Tabel B1.6. **Arbeidsvolume (FTEs) naar sexe en wekelijkse arbeidsduur, Nederland, voedings- en genotmiddelenindustrie, x 1,000, 1995-2005**

werkweek	sexe	1995	2000	2003	2004	2005
<12 uur	mannen	0,5	0,4	0,5	0,7	0,6
	vrouwen	1,1	1,6	1,1	1,4	1,3
	<i>totaal</i>	1,6	2,1	1,7	2,1	1,9
12-19 uur	mannen	0,2	0,4	0,4	.	0,4
	vrouwen	1,3	1,9	1,9	.	2,2
	<i>totaal</i>	1,5	2,3	2,3	.	2,6
20-24 uur	mannen	0,7	0,5	1,1	.	1,0
	vrouwen	3,0	2,9	3,0	.	3,0
	<i>totaal</i>	3,7	3,4	4,1	.	4,0
25-29 uur	mannen	0,4	0,3	0,4	0,7	0,5
	vrouwen	1,7	1,7	1,3	1,2	1,4
	<i>totaal</i>	2,1	2,0	1,8	1,9	1,9
30-34 uur	mannen	3,8	4,3	2,6	3,0	2,8
	vrouwen	2,7	3,7	3,1	3,1	3,5
	<i>totaal</i>	6,4	8,0	5,6	6,1	6,3
≥ 35 uur	mannen	90,8	89,4	81,3	75,5	75,1
	vrouwen	20,2	20,9	19,5	16,1	15,7
	<i>totaal</i>	111,0	110,3	100,8	91,6	92,8
<i>Totaal</i>	mannen	96,4	95,3	86,4	81,5	80,4
	vrouwen	29,9	32,8	30,0	27,4	27,0
	<i>totaal</i>	126,2	128,1	116,4	108,9	107,4

Bron: CBS, Statline (Enquête werkgelegenheid en lonen)

Tabel B1.7. **Aantallen banen naar sexe en wekelijkse arbeidsduur, Nederland, voedings- en genotmiddelenindustrie, x 1,000, 1995-2005**

werkweek	sexe	1995	2000	2003	2004	2005
<12 uur	mannen	2,7	2,5	3,3	4,9	3,5
	vrouwen	6,2	8,8	5,7	7,8	7,0
	<i>totaal</i>	8,9	11,3	9,0	12,7	10,5
12-19 uur	mannen	0,5	1,0	1,1	.	1,0
	vrouwen	3,0	5,1	4,8	.	5,3
	<i>totaal</i>	3,5	6,1	5,9	.	6,3
20-24 uur	mannen	1,3	0,9	1,9	.	1,7
	vrouwen	5,3	5,1	5,3	.	5,1
	<i>totaal</i>	6,6	6,0	7,2	.	6,8
25-29 uur	mannen	0,5	0,4	0,6	0,9	0,7
	vrouwen	2,4	2,4	1,9	1,7	1,9
	<i>totaal</i>	2,9	2,8	2,5	2,6	2,6
30-34 uur	mannen	3,9	4,6	2,8	3,4	3,1
	vrouwen	3,2	4,4	3,7	3,7	4,1
	<i>totaal</i>	7,1	9,0	6,3	7,1	7,1
≥ 35 uur	mannen	90,8	89,4	81,4	75,8	75,2
	vrouwen	20,2	21,0	19,6	16,2	15,7
	<i>totaal</i>	111,1	110,4	101,0	92,0	90,9
<i>Totaal</i>	mannen	99,8	98,8	91,1	87,6	85,1
	vrouwen	40,5	46,3	40,9	40,6	39,3
	<i>totaal</i>	140,3	145,0	132,0	128,2	124,4

Bron: CBS, Statline (Enquête werkgelegenheid en lonen)

Bijlage 2. Statistieken detailhandel

Tabel B2.1. Gem. bruto uurlonen m/v en verschillen (absoluut in € en (m-v) in% m) naar leeftijd, Nederland, detailhandel, (31-12-)1995-2005

leeftijd	sexe / loonverschil	CBS					Loonw. 2005-06
		1995	2000	2003	2004	2005	
15-19	mannen	3.84	4.73	5.10	5.23	5.25	5.22
	vrouwen	3.68	4.58	4.98	5.01	5.07	4.90
	(m-v) in% m	4.2	3.2	2.4	4.2	3.4	6.3
20-24	mannen	7.39	8.28	9.78	9.96	9.57	8.66
	vrouwen	6.88	8.23	9.31	9.45	9.35	8.14
	(m-v) in% m	6.9	0.6	4.8	5.1	2.3	6.0
25-29	mannen	9.36	11.34	12.85	13.45	12.89	11.41
	vrouwen	8.72	10.39	12.12	12.43	12.22	10.78
	(m-v) in% m	6.8	8.4	5.7	7.6	5.2	5.5
30-34	mannen	11.04	13.63	14.80	15.25	15.68	13.91
	vrouwen	9.44	11.38	12.91	13.07	13.28	11.67
	(m-v) in% m	14.5	20.4	12.8	14.3	15.3	16.1
35-39	mannen	12.50	15.27	17.03	16.88	16.80	16.47
	vrouwen	9.24	11.09	12.97	13.35	13.77	12.24
	(m-v) in% m	26.1	27.4	23.8	20.9	18.0	25.7
40-44	mannen	13.11	15.73	17.60	18.39	18.61	17.98
	vrouwen	9.09	10.86	12.53	12.79	13.93	11.80
	(m-v) in% m	30.7	31.0	28.8	30.4	26.3	34.3
45-49	mannen	14.19	16.06	19.14	19.02	19.72	17.60
	vrouwen	9.41	10.77	12.74	12.92	13.38	12.11
	(m-v) in% m	33.7	32.9	33.4	32.1	32.2	31.2
50-54	mannen	14.36	17.11	18.73	19.62	18.88	18.98
	vrouwen	9.59	11.40	12.94	12.66	13.68	12.10
	(m-v) in% m	33.2	33.4	31.4	35.5	27.5	36.3
55-59	mannen	15.03	17.59	18.25	19.35	19.35	17.17
	vrouwen	9.06	11.91	12.84	12.97	13.28	11.74
	(m-v) in% m	39.7	32.3	29.6	33.0	31.4	31.6
60-64	mannen	-	-	18.14	19.08	18.34	19.66
	vrouwen	-	-	14.08	11.91	12.92	11.50
	(m-v) in% m	-	-	22.4	37.6	29.6	41.5
Totaal	mannen	10.23	12.21	13.65	13.92	13.96	14.27
	vrouwen	7.82	9.35	10.86	10.99	11.32	10.13
	(m-v) in% m	23.6	23.4	20.4	21.0	18.9	29.0

Bron: CBS, Statline (Enquête werkgelegenheid en lonen); Loonwijzer data

Tabel B2.2. Gem. bruto uurlonen m/v en verschillen (absoluut in € en (m-v) in% m) naar wekelijkse arbeidsduur, Nederland, detailhandel, (31-12-)1995-2005

werkweek	sexe / loonverschil	CBS				
		1995	2000	2003	2004	2005
<12 uur	mannen	5.67	7.45	7.68	8.36	7.67
	vrouwen	6.05	8.08	8.88	8.88	9.15
	(m-v) in% m	-6.7	-8.5	-15.6	-6.2	-19.3
12-19 uur	mannen	5.56	7.01	7.72	8.58	8.63
	vrouwen	7.39	8.84	10.48	10.48	11.24
	(m-v) in% m	-32.9	-26.1	-35.8	-22.1	-30.2
20-24 uur	mannen	6.89	8.74	10.77	10.07	12.40
	vrouwen	8.11	9.86	11.84	11.84	11.74
	(m-v) in% m	-17.7	-12.8	-9.9	-17.6	6.0
25-29 uur	mannen	6.48	8.61	10.62	11.42	11.38
	vrouwen	7.69	9.17	11.05	11.05	11.87
	(m-v) in% m	-18.7	-6.5	-9.7	3.3	-4.3
30-34 uur	mannen	7.49	9.04	11.22	11.14	10.87
	vrouwen	7.66	9.28	10.78	10.78	11.46
	(m-v) in% m	-2.3	-2.7	3.9	3.2	-5.4
≥ 35 uur	mannen	11.06	13.50	15.10	15.46	15.45
	vrouwen	8.23	9.72	11.23	11.23	11.69
	(m-v) in% m	25.9	28.0	25.6	27.4	24.3
Totaal	mannen	10.23	12.21	13.65	13.92	13.96
	vrouwen	7.82	9.35	10.88	10.99	11.32
	(m-v) in% m	23.6	23.4	20.4	21.0	18.9

Bron: CBS, Statline (Enquête werkgelegenheid en lonen)

Tabel B2.3. Gem. bruto uurlonen m/v en verschillen (absoluut in € en (m-v) in% m) naar leeftijd, Nederland, **supermarkten**, 2005-2006

leeftijd	sexe / loonverschil	Loonwijzer		
		2005	2006	(2006- 2005):2005
15-17	mannen	3.61	6.05	40.3
	vrouwen	3.41	6.05	43.6
	(m-v) in% m	5.5	0	
18	mannen	4.62	7.91	41.6
	vrouwen	4.65	5.39	15.9
	(m-v) in% m	-0.6	31.9	
19	mannen	5.66	7.44	17.8
	vrouwen	6.23	5.95	-4.5
	(m-v) in% m	-10.1	20.0	
20	mannen	6.50	9.11	40.2
	vrouwen	5.86	7.95	20.9
	(m-v) in% m	9.8	12.7	
21	mannen	6.96	9.21	32.3
	vrouwen	7.35	8.40	14.2
	(m-v) in% m	-5.6	8.8	
22	mannen	8.35	.	-
	vrouwen	7.83	8.63	10.2
	(m-v) in% m	6.2	-	
23	mannen	9.88	.	-
	vrouwen	9.47	.	-
	(m-v) in% m	4.1	-	
24	mannen	10.06	10.65	6.5
	vrouwen	10.07	10.98	9.0
	(m-v) in% m	0.1	-3.1	
25-29	mannen	12.02	13.27	10.4
	vrouwen	10.49	11.47	9.3
	(m-v) in% m	12.7	13.6	
30-34	mannen	13.93	16.28	16.9
	vrouwen	11.89	12.41	4.4
	(m-v) in% m	14.6	23.8	
35-39	mannen	14.38	14.86	3.3
	vrouwen	12.06	12.61	4.9
	(m-v) in% m	16.1	15.1	
40-44	mannen	16.20	20.58	27.0
	vrouwen	10.68	11.03	3.3
	(m-v) in% m	34.1	46.4	
45-64	mannen	19.07	19.37	1.6
	vrouwen	10.44	11.17	7.0
	(m-v) in% m	45.2	42.3	

Bron: Loonwijzer data

. = minder dan 10 waarnemingen

Tabel B2.4. Gem. bruto uurlonen m/v en verschillen (absoluut in € en (m-v) in% m) naar leeftijd, Nederland, **overige detailhandel**, 2005-2006

leeftijd	sexe / loonverschil	Loonwijzer		
		2005	2006	(2006- 2005):2005
15-17	mannen	4.19	7.95	89.7
	vrouwen	3.62	5.40	49.2
	(m-v) in% m	13.6	25.5	
18	mannen	3.40	.	-
	vrouwen	4.52	5.05	10.5
	(m-v) in% m	-32.9	-	
19	mannen	5.11	5.82	13.9
	vrouwen	5.36	6.36	18.7
	(m-v) in% m	-4.9	-9.3	
20	mannen	6.63	7.58	14.3
	vrouwen	5.99	6.84	14.2
	(m-v) in% m	9.7	9.8	
21	mannen	7.54	9.02	14.8
	vrouwen	6.59	7.79	18.2
	(m-v) in% m	12.6	13.6	
22	mannen	7.62	.	-
	vrouwen	7.88	8.44	7.1
	(m-v) in% m	-3.4	-	
23	mannen	9.16	8.88	-3.1
	vrouwen	8.75	9.49	8.5
	(m-v) in% m	4.5	-6.9	
24	mannen	11.13	10.85	-2.5
	vrouwen	9.21	9.87	7.2
	(m-v) in% m	17.3	9.0	
25-29	mannen	10.74	11.80	9.9
	vrouwen	10.53	11.18	6.0
	(m-v) in% m	2.0	5.3	
30-34	mannen	13.53	14.39	6.4
	vrouwen	11.19	12.45	11.3
	(m-v) in% m	17.3	13.5	
35-39	mannen	16.33	17.60	7.8
	vrouwen	12.09	12.33	2.0
	(m-v) in% m	26.0	29.9	
40-44	mannen	17.13	19.39	13.2
	vrouwen	11.61	12.67	9.1
	(m-v) in% m	32.2	34.7	
45-64	mannen	17.91	18.42	2.8
	vrouwen	12.02	12.79	6.4
	(m-v) in% m	32.9	30.6	

Bron: Loonwijzer data

. = minder dan 10 waarnemingen

Tabel B2.5. Gem. bruto uurlonen vrouwen (absoluut in €) naar lengte dienstverband, Nederland, **supermarkten, 2005-2006**

leeftijd	dienst- verband	2005	2006	(2006- 2005):2005
15-19	<= 1 jaar	3.78	6.56	73.5
	> 1 jaar	5.08	7.33	44.3
20-24	<= 1 jaar	.	8.59	-
	> 1 jaar	8.10	9.47	16.9
25-29	<= 1 jaar	.	.	-
	> 1 jaar	11.13	11.98	7.6
30-34	<= 1 jaar	.	.	-
	> 1 jaar	12.77	13.93	9.1
35-39	<= 1 jaar	.	.	-
	> 1 jaar	13.06	13.66	4.6
40-44	<= 1 jaar	.	.	-
	> 1 jaar	12.85	14.36	11.8
45-49	<= 1 jaar	.	.	-
	> 1 jaar	13.00	15.29	17.6
50-54	<= 1 jaar	.	.	-
	> 1 jaar	13.58	15.39	13.3
55-59	<= 1 jaar	.	.	-
	> 1 jaar	14.52	.	-
60-64	<= 1 jaar	.	.	-
	> 1 jaar	.	.	-

Bron: Loonwijzer data

. = minder dan 10 waarnemingen

Tabel B2.6. Gem. bruto uurlonen vrouwen (absoluut in €) naar lengte dienstverband, Nederland, **overige detailhandel, 2005-2006**

leeftijd	Dienst- verband	2005	2006	(2006- 2005):2005
15-19	<= 1 jaar	4.75	5.52	16.2
	> 1 jaar	4.68	5.25	12.2
20-24	<= 1 jaar	7.85	8.20	4.5
	> 1 jaar	8.20	8.85	7.9
25-29	<= 1 jaar	9.67	12.10	25.1
	> 1 jaar	10.70	11.26	5.2
30-34	<= 1 jaar	.	14.93	-
	> 1 jaar	12.10	13.09	8.2
35-39	<= 1 jaar	.	15.64	-
	> 1 jaar	14.09	14.84	5.3
40-44	<= 1 jaar	.	13.29	-
	> 1 jaar	13.77	16.24	17.9
45-49	<= 1 jaar	.	14.21	-
	> 1 jaar	14.37	15.72	9.4
50-54	<= 1 jaar	.	.	-
	> 1 jaar	15.79	15.43	-2.3
55-59	<= 1 jaar	.	.	-
	> 1 jaar	15.10	14.88	-2.1
60-64	<= 1 jaar	.	.	-
	> 1 jaar	16.12	17.20	6.7

Bron: Loonwijzer data

. = minder dan 10 waarnemingen

Tabel B2.7. Gem. bruto uurlonen vrouwen en verschillen (absoluut in € en (d-h) in% d) naar leeftijd, voor doorwerksters en herintreedsters, Nederland, detailhandel, 2005-2006

leeftijd	categorie	abs	%
20-24	doorwerksters	9.18	
	herintreedsters	8.14	
	d-h	1.04	11.3
25-29	doorwerksters	11.39	
	herintreedsters	.	
	d-h	-	-
30-34	doorwerksters	13.35	
	herintreedsters	10.50	
	d-h	2.85	21.3
35-39	doorwerksters	13.32	
	herintreedsters	11.18	
	d-h	2.14	16.1
40-44	doorwerksters	12.81	
	herintreedsters	11.56	
	d-h	1.25	9.8
45-49	doorwerksters	13.05	
	herintreedsters	13.15	
	d-h	-0.10	-0.8
50-54	doorwerksters	14.45	
	herintreedsters	11.10	
	d-h	3.35	23.2
55-59	doorwerksters	12.62	
	herintreedsters	11.04	
	d-h	1.58	12.5
60-64	doorwerksters	.	
	herintreedsters	.	
	d-h	-	-

Bron: Loonwijzer data

. = minder dan 10 waarnemingen

Tabel B2.8. **Arbeidsvolume (FTEs) naar sexe en leeftijd, Nederland, detailhandel, x 1,000, 1995-2005**

leeftijd	sexe	1995	2000	2003	2004	2005
15-19	mannen	13,4	21,7	22,3	23,4	22,0
	vrouwen	22,9	37,3	33,6	33,4	31,7
	<i>totaal</i>	<i>36,3</i>	<i>59,0</i>	<i>55,9</i>	<i>56,8</i>	<i>53,7</i>
20-24	mannen	29,8	27,0	26,3	26,5	25,2
	vrouwen	49,3	42,4	39,7	37,5	35,5
	<i>totaal</i>	<i>79,1</i>	<i>69,4</i>	<i>66,0</i>	<i>64,0</i>	<i>60,7</i>
25-29	mannen	29,5	22,1	19,5	19,2	20,1
	vrouwen	37,7	37,4	32,4	28,1	27,3
	<i>totaal</i>	<i>67,2</i>	<i>59,5</i>	<i>51,9</i>	<i>47,3</i>	<i>47,4</i>
30-34	mannen	22,3	21,5	18,9	18,4	18,3
	vrouwen	19,7	29,2	28,0	24,9	23,8
	<i>totaal</i>	<i>42,0</i>	<i>50,7</i>	<i>46,9</i>	<i>43,3</i>	<i>42,1</i>
35-39	mannen	15,7	19,0	17,5	17,7	18,3
	vrouwen	11,8	19,1	21,1	21,7	21,6
	<i>totaal</i>	<i>27,5</i>	<i>38,1</i>	<i>38,6</i>	<i>39,4</i>	<i>39,9</i>
40-44	mannen	11,9	13,7	13,9	13,7	14,5
	vrouwen	11,2	17,9	19,0	20,1	19,9
	<i>totaal</i>	<i>23,1</i>	<i>31,6</i>	<i>32,9</i>	<i>33,8</i>	<i>34,4</i>
45-49	mannen	12,0	10,5	11,8	11,7	11,4
	vrouwen	15,1	16,0	18,2	16,7	17,1
	<i>totaal</i>	<i>27,1</i>	<i>26,5</i>	<i>30,0</i>	<i>28,4</i>	<i>28,5</i>
50-54	mannen	8,4	13,4	9,4	10,4	9,9
	vrouwen	8,4	14,7	14,0	15,7	13,9
	<i>totaal</i>	<i>16,8</i>	<i>28,1</i>	<i>23,4</i>	<i>26,1</i>	<i>23,8</i>
55-59	mannen	5,1	7,2	9,9	8,7	8,5
	vrouwen	3,9	6,3	10,4	10,9	10,7
	<i>totaal</i>	<i>9,0</i>	<i>13,5</i>	<i>20,3</i>	<i>19,6</i>	<i>19,2</i>
60-64	mannen	1,7	1,9	3,0	2,8	2,6
	vrouwen	0,8	1,2	1,8	2,1	2,3
	<i>totaal</i>	<i>2,5</i>	<i>3,1</i>	<i>4,8</i>	<i>4,9</i>	<i>4,9</i>
Totaal	mannen	150,4	159,0	153,6	153,2	150,2
	vrouwen	181,0	222,4	218,7	211,6	204,2
	<i>totaal</i>	<i>331,4</i>	<i>381,4</i>	<i>372,3</i>	<i>364,8</i>	<i>354,4</i>

Bron: CBS, *Statline (Enquête werkgelegenheid en lonen)*

Tabel B2.9. **Aantallen banen naar sexe en leeftijd, Nederland, detailhandel, x 1,000, 1995-2005**

leeftijd	sexe	1995	2000	2003	2004	2005
15-19	mannen	39,3	61,7	66,1	66,0	67,1
	vrouwen	62,0	98,8	92,6	91,5	93,8
	<i>totaal</i>	<i>101,3</i>	<i>160,5</i>	<i>158,7</i>	<i>157,5</i>	<i>160,9</i>
20-24	mannen	48,0	43,0	42,6	43,3	42,6
	vrouwen	72,6	66,4	66,0	61,8	62,1
	<i>totaal</i>	<i>120,7</i>	<i>109,4</i>	<i>108,6</i>	<i>105,1</i>	<i>104,7</i>
25-29	mannen	32,0	24,6	22,6	22,5	23,4
	vrouwen	49,0	48,5	42,7	37,9	37,0
	<i>totaal</i>	<i>81,0</i>	<i>73,1</i>	<i>65,3</i>	<i>60,4</i>	<i>60,4</i>
30-34	mannen	23,0	22,8	20,3	20,4	19,8
	vrouwen	30,4	44,3	43,4	39,1	36,6
	<i>totaal</i>	<i>53,5</i>	<i>67,2</i>	<i>63,7</i>	<i>59,4</i>	<i>56,4</i>
35-39	mannen	16,1	20,1	18,8	19,4	19,6
	vrouwen	21,0	34,4	36,8	38,2	37,0
	<i>totaal</i>	<i>37,1</i>	<i>54,4</i>	<i>55,6</i>	<i>57,6</i>	<i>56,6</i>
40-44	mannen	12,5	14,5	15,1	15,2	15,9
	vrouwen	19,7	31,7	33,3	34,8	34,3
	<i>totaal</i>	<i>32,2</i>	<i>46,6</i>	<i>48,3</i>	<i>50,1</i>	<i>50,2</i>
45-49	mannen	12,7	11,4	12,5	12,7	12,8
	vrouwen	24,7	29,0	30,5	28,9	30,0
	<i>totaal</i>	<i>37,5</i>	<i>40,4</i>	<i>43,0</i>	<i>41,5</i>	<i>42,8</i>
50-54	mannen	9,1	15,3	10,1	11,8	11,0
	vrouwen	15,1	26,1	24,8	28,4	24,2
	<i>totaal</i>	<i>24,2</i>	<i>41,4</i>	<i>34,9</i>	<i>40,2</i>	<i>35,2</i>
55-59	mannen	5,8	8,5	11,6	10,4	9,8
	vrouwen	7,0	11,7	18,6	20,0	19,6
	<i>totaal</i>	<i>12,8</i>	<i>20,2</i>	<i>30,2</i>	<i>30,5</i>	<i>29,4</i>
60-64	mannen	2,2	3,2	3,9	4,1	4,1
	vrouwen	1,5	2,8	4,2	4,9	5,0
	<i>totaal</i>	<i>3,7</i>	<i>6,1</i>	<i>8,1</i>	<i>9,0</i>	<i>9,2</i>
Totaal	mannen	201,9	228,0	227,1	228,4	229,1
	vrouwen	304,0	397,2	394,9	387,4	380,9
	<i>totaal</i>	<i>505,8</i>	<i>625,2</i>	<i>622,0</i>	<i>615,7</i>	<i>610,0</i>

Bron: CBS, Statline (Enquête werkgelegenheid en lonen)

Tabel B2.10. **Arbeidsvolume (FTEs) naar sexe en wekelijkse arbeidsduur, Nederland, detailhandel, x 1,000, 1995-2005**

werkweek	sexe	1995	2000	2003	2004	2005
<12 uur	mannen	7,9	10,6	12,0	11,7	12,3
	vrouwen	15,9	22,0	23,0	21,8	23,0
	<i>totaal</i>	23,8	32,5	35,0	33,5	35,3
12-19 uur	mannen	6,6	10,1	9,2	.	9,2
	vrouwen	20,9	34,3	32,7	.	33,8
	<i>totaal</i>	27,5	44,4	41,9	.	43,0
20-24 uur	mannen	3,2	5,3	5,7	.	6,6
	vrouwen	19,8	25,7	30,9	.	30,5
	<i>totaal</i>	23,0	30,9	36,6	.	37,1
25-29 uur	mannen	2,0	3,0	2,6	2,6	3,0
	vrouwen	10,3	13,5	13,2	12,9	14,5
	<i>totaal</i>	12,3	16,5	15,8	15,5	17,5
30-34 uur	mannen	5,8	7,5	7,8	7,4	8,0
	vrouwen	23,9	28,0	31,2	25,4	28,0
	<i>totaal</i>	29,7	35,5	39,0	32,8	36,0
≥ 35 uur	mannen	124,8	122,6	116,3	113,8	112,9
	vrouwen	90,2	98,8	87,7	82,4	74,4
	<i>totaal</i>	215,0	221,4	204,0	196,2	187,3
<i>Totaal</i>	mannen	150,4	159,0	153,6	153,2	150,2
	vrouwen	181,0	222,4	218,7	211,6	204,2
	<i>totaal</i>	331,4	381,4	372,4	364,8	354,4

Bron: CBS, Statline (Enquête werkgelegenheid en lonen)

Tabel B2.11. **Aantallen banen naar sexe en wekelijkse arbeidsduur, Nederland, detailhandel, x 1,000, 1995-2005**

werkweek	sexe	1995	2000	2003	2004	2005
<12 uur	mannen	44,3	55,9	64,1	63,3	67,5
	vrouwen	83,0	114,0	117,3	112,2	118,8
	<i>totaal</i>	127,4	169,9	181,4	175,5	186,3
12-19 uur	mannen	17,1	26,3	23,6	.	23,6
	vrouwen	51,8	86,1	80,2	.	82,7
	<i>totaal</i>	68,9	112,4	103,7	.	106,3
20-24 uur	mannen	5,6	9,3	9,8	.	11,4
	vrouwen	34,9	44,9	53,5	.	51,9
	<i>totaal</i>	40,5	54,3	63,3	.	63,3
25-29 uur	mannen	2,8	4,3	3,7	3,7	4,2
	vrouwen	14,5	18,9	18,5	18,1	20,1
	<i>totaal</i>	17,4	23,3	22,2	21,8	24,2
30-34 uur	mannen	7,0	9,1	9,3	8,8	9,3
	vrouwen	29,0	33,7	37,2	30,3	32,8
	<i>totaal</i>	36,0	42,8	46,5	39,1	42,1
≥ 35 uur	mannen	124,9	123,0	116,6	114,2	113,0
	vrouwen	90,6	99,5	88,2	83,2	74,7
	<i>totaal</i>	215,6	222,6	204,8	197,4	187,7
<i>Totaal</i>	mannen	201,9	228,0	227,1	228,4	229,1
	vrouwen	304,0	397,2	394,9	387,4	380,9
	<i>totaal</i>	505,8	625,2	622,0	615,7	610,0

Bron: CBS, Statline (Enquête werkgelegenheid en lonen)

Bijlage 3. Statistieken financiële instellingen

Tabel B3.1. Gem. bruto uurlonen m/v en verschillen (absoluut in € en (m-v) in% m) naar leeftijd, Nederland, financiële instellingen, (31-12)-1995-2005

leeftijd	sexe loonversch. /	CBS					Loonw.
		1995	2000	2003	2004	2005	2005-06
15-19	mannen	-	-	-	-	-	10.49
	vrouwen	-	5.65	-	-	-	6.62
	(m-v) in% m	-	-	-	-	-	36.9
20-24	mannen	8.46	10.61	11.26	10.74	11.99	10.77
	vrouwen	7.85	9.81	10.60	11.21	11.69	9.56
	(m-v) in% m	7.2	7.5	5.9	-4.4	2.5	11.2
25-29	mannen	11.76	14.89	16.45	16.67	17.08	15.25
	vrouwen	10.14	13.19	15.45	15.27	15.31	12.68
	(m-v) in% m	13.8	11.4	6.1	8.4	10.4	16.8
30-34	mannen	14.89	19.83	21.94	22.14	23.27	19.04
	vrouwen	12.01	15.48	18.42	18.76	19.44	15.89
	(m-v) in% m	19.3	21.9	16.4	15.3	16.1	16.5
35-39	mannen	17.65	22.99	26.74	27.41	27.31	22.53
	vrouwen	12.69	16.55	20.26	20.38	20.92	17.49
	(m-v) in% m	28.1	28.0	24.2	25.6	23.4	22.3
40-44	mannen	19.66	24.40	28.86	30.77	30.80	22.13
	vrouwen	12.62	16.58	19.47	20.57	20.88	16.52
	(m-v) in% m	35.8	32.0	32.5	33.1	32.2	25.3
45-49	mannen	21.74	26.39	30.33	30.89	31.89	25.82
	vrouwen	13.33	16.25	19.07	19.20	20.37	15.86
	(m-v) in% m	38.7	38.4	37.1	37.8	36.1	38.6
50-54	mannen	23.11	26.99	29.95	30.51	31.59	26.40
	vrouwen	13.31	15.97	18.43	19.00	20.44	15.39
	(m-v) in% m	42.4	40.8	38.5	37.7	35.6	41.7
55-59	mannen	22.90	27.76	31.08	31.18	32.26	26.13
	vrouwen	12.35	16.37	19.08	18.67	19.29	-
	(m-v) in% m	46.1	41.0	38.6	40.1	40.2	-
60-64	mannen	-	27.30	35.27	30.80	30.22	-
	vrouwen	-	-	-	-	-	-
	(m-v) in% m	-	-	-	-	-	-
Totaal	mannen	17.95	22.21	25.73	26.46	27.22	20.11
	vrouwen	11.07	14.62	17.75	18.15	18.81	14.19
	(m-v) in% m	38.3	34.2	31.0	31.4	30.9	29.5

Bron: CBS, Statline (Enquête werkgelegenheid en lonen); Loonwijzer data

Tabel B3.2. Gem. bruto uurlonen m/v en verschillen (absoluut in € en (m-v) in% m) naar wekelijkse arbeidsduur, Nederland, financiële instellingen, (31-12-)1995-2005

werkweek	sexe	CBS				
		1995	2000	2003	2004	2005
<12 uur	mannen	-	-	-	-	-
	vrouwen	10.70	17.21	17.34	17.34	17.96
	(m-v) in% m	-	-	-	-	-
12-19 uur	mannen	-	18.57	-	-	-
	vrouwen	10.41	13.48	16.82	16.82	17.14
	(m-v) in% m	-	27.4	-	-	-
20-24 uur	mannen	-	15.41	26.39	24.52	24.10
	vrouwen	10.77	14.30	17.15	17.15	18.03
	(m-v) in% m	-	7.2	35.0	30.0	25.2
25-29 uur	mannen	-	19.50	23.46	-	-
	vrouwen	11.50	14.72	18.26	18.26	18.42
	(m-v) in% m	-	24.5	22.2	-	-
30-34 uur	mannen	-	20.61	24.67	24.07	23.71
	vrouwen	11.67	15.00	18.26	18.26	19.19
	(m-v) in% m	-	27.2	26.0	24.1	19.1
>= 35 uur	mannen	18.01	22.35	25.84	26.72	27.48
	vrouwen	11.02	14.67	17.84	17.84	19.17
	(m-v) in% m	38.8	34.4	31.0	33.2	30.2
Totaal	mannen	17.95	22.21	25.73	26.46	27.22
	vrouwen	11.07	14.62	17.75	18.15	18.81
	(m-v) in% m	38.3	34.2	31.0	31.4	30.9

Bron: CBS, Statline (Enquête werkgelegenheid en lonen)

Tabel B3.3. Gem. bruto uurlonen vrouwen en verschillen (absoluut in € en (d-h) in% d) naar leeftijd, voor doorwerksters en herintreedsters, Nederland, financiële instellingen, 2005-2006

leeftijd	categorie	abs	%
20-24	doorwerksters	10.52	
	herintreedsters	.	
	d-h	-	-
25-29	doorwerksters	13.37	
	herintreedsters	.	
	d-h	-	-
30-34	doorwerksters	17.30	
	herintreedsters	13.67	
	d-h	3.63	21.0
35-39	doorwerksters	19.42	
	herintreedsters	12.50	
	d-h	6.92	35.6
40-44	doorwerksters	19.42	
	herintreedsters	15.25	
	d-h	4.17	21.5
45-49	doorwerksters	19.59	
	herintreedsters	14.92	
	d-h	4.67	23.8
50-54	doorwerksters	18.82	
	herintreedsters	12.92	
	d-h	5.92	31.4
55-59	doorwerksters	.	
	herintreedsters	.	
	d-h	-	-
60-64	doorwerksters	.	
	herintreedsters	.	
	d-h	-	-
Totaal	doorwerksters		
	herintreedsters		
	d-h		

Bron: Loonwijzer data

. = minder dan 10 waarnemingen

Tabel B3.4. Gem. bruto uurlonen vrouwen en verschillen (absoluut in € en (t-nt) in% t) naar leeftijd, voor degenen die tenminste 1 dag per week en degenen die dat niet doen, Nederland, financiële instellingen, 2005-2006

leeftijd	categorie	abs	%
20-24	telewerkers	12.08	
	niet-telewerkers	9.95	
	<i>t-nt</i>	2.13	17.6
25-29	telewerkers	16.95	
	niet-telewerkers	13.51	
	<i>t-nt</i>	3.44	20.3
30-34	telewerkers	21.74	
	niet-telewerkers	17.12	
	<i>t-nt</i>	4.62	21.3
35-39	telewerkers	23.09	
	niet-telewerkers	19.86	
	<i>t-nt</i>	3.23	14.0
40-44	telewerkers	22.22	
	niet-telewerkers	18.79	
	<i>t-nt</i>	3.43	15.4
45-49	telewerkers	26.61	
	niet-telewerkers	20.10	
	<i>t-nt</i>	6.51	24.5
50-54	telewerkers	28.08	
	niet-telewerkers	22.05	
	<i>t-nt</i>	6.03	21.5
55-59	telewerkers	27.72	
	niet-telewerkers	20.63	
	<i>t-nt</i>	7.09	25.6
60-64	telewerkers	23.84	
	niet-telewerkers	23.70	
	<i>t-nt</i>	0.14	0.6

Bron: Loonwijzer data

. = minder dan 10 waarnemingen

Tabel B3.5. **Arbeidsvolume (FTEs)** naar sexe en leeftijd, Nederland, financiële instellingen, x 1,000, 1995-2005

leeftijd	sexe	1995	2000	2003	2004	2005
15-19	mannen	0,2	0,6	0,6	0,6	1,0
	vrouwen	0,5	0,9	0,4	0,7	0,6
	<i>totaal</i>	<i>0,7</i>	<i>1,5</i>	<i>1,0</i>	<i>1,2</i>	<i>1,6</i>
20-24	mannen	3,6	6,4	4,6	4,4	4,7
	vrouwen	10,1	11,1	7,1	5,7	5,9
	<i>totaal</i>	<i>14,7</i>	<i>17,5</i>	<i>11,7</i>	<i>10,1</i>	<i>10,6</i>
25-29	mannen	14,6	18,9	15,7	13,4	13,3
	vrouwen	21,3	22,0	15,6	14,7	15,6
	<i>totaal</i>	<i>35,9</i>	<i>40,9</i>	<i>31,3</i>	<i>28,1</i>	<i>28,9</i>
30-34	mannen	18,6	23,7	24,3	21,0	20,4
	vrouwen	14,8	22,3	20,7	19,1	18,8
	<i>totaal</i>	<i>33,4</i>	<i>46,0</i>	<i>45,0</i>	<i>40,1</i>	<i>39,2</i>
35-39	mannen	19,6	22,1	23,0	23,1	23,4
	vrouwen	9,8	14,8	15,7	16,2	17,4
	<i>totaal</i>	<i>29,4</i>	<i>36,9</i>	<i>38,7</i>	<i>39,6</i>	<i>40,8</i>
40-44	mannen	18,5	20,6	20,7	20,8	21,2
	vrouwen	5,6	11,5	12,1	12,5	12,9
	<i>totaal</i>	<i>24,1</i>	<i>32,1</i>	<i>32,8</i>	<i>33,3</i>	<i>34,1</i>
45-49	mannen	17,4	18,4	18,3	17,3	18,2
	vrouwen	4,6	7,6	9,2	9,3	10,0
	<i>totaal</i>	<i>22,0</i>	<i>26,0</i>	<i>27,5</i>	<i>26,6</i>	<i>28,2</i>
50-54	mannen	11,3	17,9	15,9	16,3	16,2
	vrouwen	2,4	5,9	6,0	5,7	6,5
	<i>totaal</i>	<i>13,7</i>	<i>23,8</i>	<i>21,9</i>	<i>22,0</i>	<i>22,7</i>
55-59	mannen	6,0	9,5	12,1	12,5	13,2
	vrouwen	1,0	2,0	2,9	3,2	3,4
	<i>totaal</i>	<i>7,0</i>	<i>11,5</i>	<i>15,0</i>	<i>15,7</i>	<i>16,6</i>
60-64	mannen	1,2	1,5	1,6	2,0	2,9
	vrouwen	0,2	0,3	0,4	0,5	0,5
	<i>totaal</i>	<i>1,4</i>	<i>1,8</i>	<i>2,0</i>	<i>2,5</i>	<i>3,4</i>
Totaal	mannen	111,3	139,9	137,0	133,8	134,7
	vrouwen	70,4	98,5	90,1	88,0	90,6
	<i>totaal</i>	<i>181,7</i>	<i>238,4</i>	<i>227,1</i>	<i>221,8</i>	<i>225,3</i>

Bron: CBS, Statline (Enquête werkgelegenheid en lonen)

Tabel B3.6. **Aantallen banen** naar sexe en leeftijd, Nederland, financiële instellingen, x 1,000, 1995-2005

leeftijd	sexe	1995	2000	2003	2004	2005
15-19	mannen	0,6	0,8	1,3	1,3	1,4
	vrouwen	0,7	1,3	1,2	1,3	0,9
	<i>totaal</i>	1,2	2,1	2,5	2,6	2,3
20-24	mannen	3,9	7,1	5,3	5,5	5,9
	vrouwen	10,6	11,7	8,2	7,2	7,3
	<i>totaal</i>	14,5	18,8	13,5	12,6	13,2
25-29	mannen	14,7	19,3	16,2	14,2	13,7
	vrouwen	23,2	23,8	17,5	16,4	15,9
	<i>totaal</i>	38,0	43,1	33,7	30,6	29,6
30-34	mannen	18,7	24,0	24,8	22,0	20,8
	vrouwen	19,2	27,5	26,0	24,1	22,7
	<i>totaal</i>	37,9	51,5	50,8	46,1	43,5
35-39	mannen	19,9	22,5	23,7	24,2	24,3
	vrouwen	13,5	20,5	20,8	21,9	23,6
	<i>totaal</i>	33,4	43,0	44,5	46,1	47,9
40-44	mannen	18,7	21,0	21,0	21,6	22,5
	vrouwen	7,7	15,1	16,5	17,3	17,8
	<i>totaal</i>	26,3	36,1	37,5	38,9	40,3
45-49	mannen	17,6	18,6	18,9	17,9	18,7
	vrouwen	6,3	10,1	11,9	12,3	12,9
	<i>totaal</i>	23,9	28,7	30,8	30,2	31,6
50-54	mannen	11,4	18,3	16,4	17,1	16,9
	vrouwen	3,6	7,8	8,1	7,9	8,7
	<i>totaal</i>	15,0	26,1	24,5	25,0	25,6
55-59	mannen	6,3	10,0	12,7	13,0	13,7
	vrouwen	1,6	2,8	4,0	4,6	4,7
	<i>totaal</i>	7,9	12,8	16,7	17,6	18,4
60-64	mannen	1,3	1,6	2,1	2,5	3,3
	vrouwen	0,4	0,5	0,6	1,0	1,0
	<i>totaal</i>	1,7	2,5	2,7	3,5	4,3
Totaal	mannen	113,5	143,2	142,4	139,5	141,7
	vrouwen	86,8	121,6	114,8	114,1	116,0
	<i>totaal</i>	200,3	264,8	257,2	253,6	257,8

Bron: CBS, Statline (Enquête werkgelegenheid en lonen)

Tabel B3.7. **Arbeidsvolume** naar sexe en wekelijkse arbeidsduur, Nederland, financiële instellingen, x 1,000, 1995-2005

werkweek	sexe	1995	2000	2003	2004	2005
<12 uur	mannen	0,2	0,3	0,5	0,5	0,7
	vrouwen	0,6	0,8	0,8	0,8	0,8
	<i>totaal</i>	<i>0,8</i>	<i>1,1</i>	<i>1,3</i>	<i>1,3</i>	<i>1,5</i>
12-19 uur	mannen	0,2	0,6	0,6	.	0,7
	vrouwen	2,7	6,2	5,9	.	5,2
	<i>totaal</i>	<i>2,8</i>	<i>6,7</i>	<i>6,5</i>	.	<i>5,9</i>
20-24 uur	mannen	0,5	0,8	1,4	.	2,3
	vrouwen	7,5	11,2	13,6	.	15,2
	<i>totaal</i>	<i>8,0</i>	<i>12,0</i>	<i>15,0</i>	.	<i>17,5</i>
25-29 uur	mannen	0,2	0,7	0,7	0,7	0,5
	vrouwen	1,4	4,3	4,4	4,3	4,7
	<i>totaal</i>	<i>1,6</i>	<i>5,0</i>	<i>5,1</i>	<i>5,0</i>	<i>5,2</i>
30-34 uur	mannen	1,5	3,9	5,1	5,3	5,1
	vrouwen	7,1	11,6	13,4	13,9	14,3
	<i>totaal</i>	<i>8,6</i>	<i>15,5</i>	<i>18,6</i>	<i>19,2</i>	<i>19,4</i>
>= 35 uur	mannen	108,8	133,7	128,8	124,3	125,5
	vrouwen	51,1	64,4	51,9	48,9	50,3
	<i>totaal</i>	<i>159,9</i>	<i>198,0</i>	<i>180,7</i>	<i>173,2</i>	<i>175,8</i>
<i>Totaal</i>	mannen	111,3	139,9	137,0	133,8	134,7
	vrouwen	70,4	98,5	90,1	88,0	90,6
	<i>totaal</i>	<i>181,7</i>	<i>238,4</i>	<i>227,1</i>	<i>221,8</i>	<i>225,3</i>

Bron: CBS, Statline (Enquête werkgelegenheid en lonen)

Tabel B3.8. **Aantallen banen** naar sexe en wekelijkse arbeidsduur, Nederland, financiële instellingen, x 1,000, 1995-2005

werkweek	sexe	1995	2000	2003	2004	2005
<12 uur	mannen	1,3	1,7	2,9	2,1	3,6
	vrouwen	3,9	4,0	4,6	2,9	4,7
	<i>totaal</i>	<i>5,1</i>	<i>1,1</i>	<i>1,3</i>	<i>1,3</i>	<i>8,3</i>
12-19 uur	mannen	0,4	1,2	1,3	.	1,6
	vrouwen	6,6	13,9	13,4	.	11,7
	<i>totaal</i>	<i>7,0</i>	<i>15,1</i>	<i>14,7</i>	.	<i>13,3</i>
20-24 uur	mannen	0,9	1,5	2,4	.	3,7
	vrouwen	14,0	19,1	22,7	.	25,5
	<i>totaal</i>	<i>14,9</i>	<i>20,6</i>	<i>25,1</i>	.	<i>29,2</i>
25-29 uur	mannen	0,2	0,9	0,9	1,1	0,8
	vrouwen	2,1	5,8	6,0	5,7	6,4
	<i>totaal</i>	<i>2,3</i>	<i>6,7</i>	<i>6,9</i>	<i>6,8</i>	<i>7,2</i>
30-34 uur	mannen	1,9	4,4	5,9	6,1	5,9
	vrouwen	8,9	13,5	15,6	16,2	16,5
	<i>totaal</i>	<i>10,7</i>	<i>17,9</i>	<i>21,5</i>	<i>22,3</i>	<i>22,4</i>
>= 35 uur	mannen	108,8	133,7	128,8	124,3	125,5
	vrouwen	51,3	64,4	51,9	48,9	50,3
	<i>totaal</i>	<i>160,2</i>	<i>198,0</i>	<i>180,7</i>	<i>172,9</i>	<i>175,8</i>
<i>Totaal</i>	mannen	113,5	143,2	142,4	139,5	141,7
	vrouwen	86,8	121,6	114,8	114,1	116,0
	<i>totaal</i>	<i>200,3</i>	<i>264,8</i>	<i>257,2</i>	<i>253,6</i>	<i>257,8</i>

Bron: CBS, Statline (Enquête werkgelegenheid en lonen)

Bijlage 4. Statistieken schoonmaak

Tabel B4.1. Bruto-uurlonen m/v en verschillen (absoluut in € en (m-v) in% m) naar leeftijd, Nederland, schoonmaak, (31-12-)1995-2005

leeft	sexe loonversch. /	CBS					Loonw.
		1995	2000	2003	2004	2005	2005-06
15-19	mannen	-	5.61	6.61	6.16	6.07	.
	vrouwen	-	4.74	5.94	6.54	5.98	.
	(m-v) in% m	-	15.5	10.1	-6.2	1.5	-
20-24	mannen	8.06	9.15	10.03	10.84	10.49	9.96
	vrouwen	8.09	8.08	9.01	9.79	10.80	8.87
	(m-v) in% m	- 0.4	11.7	10.2	9.7	- 3.0	10.9
25-29	mannen	9.46	11.01	11.57	12.10	12.89	11.40
	vrouwen	8.49	9.45	10.67	10.91	10.80	11.37
	(m-v) in% m	10.3	14.2	7.8	9.8	16.2	0.3
30-34	mannen	9.77	12.29	12.50	13.13	13.09	15.94
	vrouwen	8.37	9.50	10.90	11.14	10.93	13.37
	(m-v) in% m	14.3	22.7	12.8	15.2	16.5	16.1
35-39	mannen	9.74	11.93	13.30	14.37	12.61	16.79
	vrouwen	8.57	9.57	10.67	10.96	10.96	12.60
	(m-v) in% m	12.0	19.8	19.8	23.7	13.1	25.0
40-44	mannen	-	12.27	12.85	14.16	13.31	15.67
	vrouwen	8.61	9.75	10.97	11.32	10.96	11.73
	(m-v) in% m	-	20.5	14.6	20.1	17.7	25.2
45-49	mannen	-	12.83	13.94	14.05	13.70	14.68
	vrouwen	9.01	9.64	10.89	11.38	11.13	10.63
	(m-v) in% m	-	24.9	21.9	19.0	18.8	27.6
50-54	mannen	-	12.76	13.30	15.30	16.49	.
	vrouwen	8.86	10.12	10.81	11.11	11.67	11.17
	(m-v) in% m	-	20.7	18.7	27.4	29.2	-
55-59	mannen	-	-	14.64	14.36	13.50	.
	vrouwen	-	10.62	10.71	11.37	11.91	.
	(m-v) in% m	-	-	26.8	20.8	11.8	-
60-64	mannen	-	-	-	-	-	.
	vrouwen	-	-	10.41	10.41	10.71	.
	(m-v) in% m	-	-	-	-	-	-
Totaal	mannen	9.80	11.08	12.31	13.21	12.94	14.35
	vrouwen	8.52	9.22	10.45	10.88	10.97	11.29
	(m-v) in% m	13.1	16.8	15.1	17.6	15.2	21.3

Bron: CBS, Statline (Enquête werkgelegenheid en lonen); Loonwijzer data

Tabel B4.2. Gem. bruto uurlonen m/v en verschillen (absoluut in € en (m-v) in% m) naar wekelijkse arbeidsduur, Nederland, schoonmaak, (31-12-)1995-2005

werkweek	sexe	CBS				
		1995	2000	2003	2004	2005
<12 uur	mannen	8.10	10.60	10.89	12.68	11.58
	vrouwen	8.29	9.49	10.18	11.48	11.22
	(m-v) in% m	- 2.3	10.5	6.5	9.5	3.2
12-19 uur	mannen	-	10.13	10.56	11.21	11.21
	vrouwen	8.50	9.25	10.25	10.66	10.32
	(m-v) in% m	-	8.7	2.9	4.9	7.9
20-24 uur	mannen	-	10.71	11.23	15.25	15.67
	vrouwen	8.49	9.17	10.41	10.08	10.74
	(m-v) in% m	-	14.4	8.3	33.9	31.5
25-29 uur	mannen	-	9.95	10.81	10.87	11.16
	vrouwen	-	8.79	10.30	10.34	10.45
	(m-v) in% m	-	11.7	4.7	4.9	6.4
30-34 uur	mannen	-	10.57	10.22	11.24	10.51
	vrouwen	-	9.01	10.98	11.00	10.55
	(m-v) in% m	-	14.8	-7.4	2.1	- 0.4
>= 35 uur	mannen	10.36	11.32	12.81	13.40	13.17
	vrouwen	9.24	9.23	10.88	11.24	12.14
	(m-v) in% m	10.8	18.5	15.1	16.1	7.8
Totaal	mannen	9.80	11.08	12.31	13.21	12.94
	vrouwen	8.52	9.22	10.45	10.88	10.97
	(m-v) in% m	13.1	16.8	15.1	17.6	15.2

Bron: CBS, Statline (Enquête werkgelegenheid en lonen)

Tabel B4.3. Verdeling bruto uurlonen m/v over drie groepen, Nederland, schoonmaak, 2005-2006

leeft	sexe	<€10	€10-15	>€15	totaal
15-19	mannen	-	-	-	-
	vrouwen	100	0	0	100
20-24	mannen	43	57	0	100
	vrouwen	69	28	3	100
25-29	mannen	27	68	5	100
	vrouwen	33	48	19	100
30-34	mannen	21	33	46	100
	vrouwen	35	29	35	100
35-39	mannen	5	45	50	100
	vrouwen	24	44	38	100
40-44	mannen	25	19	56	100
	vrouwen	46	43	11	100
45-49	mannen	21	47	32	100
	vrouwen	29	67	4	100
50-54	mannen	0	80	20	100
	vrouwen	30	60	10	100
55-59	mannen	-	-	-	-
	vrouwen	-	-	-	-
60-64	mannen	-	-	-	-
	vrouwen	-	-	-	-
Totaal	mannen	22	44	34	100
	vrouwen	41	43	16	100
	<i>totaal</i>	33	43	24	100

Bron: Loonwijzer data

- minder dan 5 waarnemingen per leeftijdsgroep

Tabel B4.4. **Arbeidsvolume (FTEs) naar sexe en leeftijd, Nederland, schoonmaak, x 1,000, 1995-2005**

leeft	sexe	1995	2000	2003	2004	2005
15-19	mannen	0,9	2,3	1,7	1,3	1,2
	vrouwen	1,2	2,9	1,5	1,4	1,1
	<i>totaal</i>	<i>2,1</i>	<i>5,2</i>	<i>3,2</i>	<i>2,7</i>	<i>2,3</i>
20-24	mannen	3,4	4,7	3,8	3,9	2,8
	vrouwen	3,3	3,0	3,4	3,3	3,1
	<i>totaal</i>	<i>6,7</i>	<i>7,7</i>	<i>7,2</i>	<i>7,2</i>	<i>5,9</i>
25-29	mannen	3,4	5,3	4,5	3,7	3,2
	vrouwen	3,4	4,1	3,2	3,0	3,3
	<i>totaal</i>	<i>6,8</i>	<i>9,4</i>	<i>7,7</i>	<i>6,7</i>	<i>6,5</i>
30-34	mannen	4,1	5,8	6,3	5,5	4,9
	vrouwen	4,6	4,6	4,4	4,4	3,8
	<i>totaal</i>	<i>8,7</i>	<i>10,4</i>	<i>10,7</i>	<i>9,9</i>	<i>8,7</i>
35-39	mannen	3,5	5,0	5,8	5,6	5,3
	vrouwen	5,7	6,0	5,4	5,3	5,6
	<i>totaal</i>	<i>9,2</i>	<i>11,0</i>	<i>11,2</i>	<i>10,9</i>	<i>10,9</i>
40-44	mannen	2,5	3,9	4,6	5,9	5,7
	vrouwen	5,2	5,9	5,7	6,5	6,8
	<i>totaal</i>	<i>7,7</i>	<i>9,8</i>	<i>10,3</i>	<i>12,4</i>	<i>12,5</i>
45-49	mannen	2,4	2,9	3,9	4,0	4,2
	vrouwen	4,9	5,6	5,6	6,0	5,8
	<i>totaal</i>	<i>7,3</i>	<i>8,5</i>	<i>9,5</i>	<i>10,0</i>	<i>10,0</i>
50-54	mannen	1,3	1,9	2,3	3,1	2,7
	vrouwen	2,7	4,5	4,3	4,7	4,9
	<i>totaal</i>	<i>4,0</i>	<i>6,4</i>	<i>6,6</i>	<i>7,8</i>	<i>7,6</i>
55-59	mannen	1,1	1,2	1,8	1,7	2,1
	vrouwen	1,6	2,2	3,0	3,5	3,0
	<i>totaal</i>	<i>2,7</i>	<i>3,4</i>	<i>4,8</i>	<i>5,2</i>	<i>5,1</i>
60-64	mannen	0,3	0,5	0,5	0,4	0,4
	vrouwen	0,2	0,4	0,6	0,6	0,8
	<i>totaal</i>	<i>0,5</i>	<i>0,9</i>	<i>1,1</i>	<i>1,0</i>	<i>1,2</i>
Totaal	mannen	22,9	33,8	35,4	35,6	32,6
	vrouwen	32,9	39,3	37,3	37,8	38,2
	<i>totaal</i>	<i>55,8</i>	<i>73,1</i>	<i>72,7</i>	<i>73,4</i>	<i>70,8</i>

Bron: CBS, Statline (Enquête werkgelegenheid en lonen)

Tabel B4.5. **Aantallen banen naar sexe en leeftijd, Nederland, schoonmaak, x 1,000, 1995-2005**

leeft	sexe	1995	2000	2003	2004	2005
15-19	mannen	3,3	5,5	4,2	3,5	3,2
	vrouwen	5,1	10,3	6,9	5,6	4,9
	<i>totaal</i>	8,4	15,8	11,1	9,1	8,1
20-24	mannen	6,9	7,5	6,7	6,6	5,1
	vrouwen	10,1	8,4	9,0	8,7	9,2
	<i>totaal</i>	17,0	15,8	15,6	15,3	14,2
25-29	mannen	5,0	7,0	6,3	5,6	5,2
	vrouwen	9,3	9,7	7,7	7,4	7,7
	<i>totaal</i>	14,3	16,7	14,0	13,0	12,9
30-34	mannen	5,4	7,6	8,1	7,2	6,4
	vrouwen	12,6	11,4	10,9	10,4	10,0
	<i>totaal</i>	18,0	19,0	19,0	17,6	16,4
35-39	mannen	4,8	6,6	7,7	7,4	7,0
	vrouwen	15,4	14,6	13,7	12,8	13,9
	<i>totaal</i>	20,2	21,3	21,4	20,2	20,9
40-44	mannen	3,3	5,3	6,2	7,8	7,5
	vrouwen	13,5	13,3	13,5	14,9	16,1
	<i>totaal</i>	16,8	18,7	19,7	22,7	23,5
45-49	mannen	2,9	4,2	5,1	5,4	5,8
	vrouwen	12,6	12,4	12,8	13,8	12,7
	<i>totaal</i>	15,6	16,6	17,9	19,2	18,5
50-54	mannen	2,1	2,6	3,3	4,0	3,9
	vrouwen	7,0	9,9	10,4	10,5	11,0
	<i>totaal</i>	9,1	12,6	13,6	14,5	14,8
55-59	mannen	1,6	1,9	2,3	2,3	3,0
	vrouwen	4,4	5,3	7,5	8,1	7,9
	<i>totaal</i>	6,0	7,2	9,8	10,5	10,9
60-64	mannen	0,6	0,9	1,0	0,7	1,0
	vrouwen	0,7	1,1	1,6	1,7	2,1
	<i>totaal</i>	1,3	2,0	2,6	2,4	3,1
Totaal	mannen	36,4	49,7	51,6	51,1	49,1
	vrouwen	91,0	97,0	94,3	94,2	95,7
	<i>totaal</i>	127,4	146,7	145,8	145,3	144,8

Bron: CBS, Statline (Enquête werkgelegenheid en lonen)

Tabel B4.6. **Arbeidsvolume (FTEs) naar sexe en wekelijkse arbeidsduur, Nederland, schoonmaak, x 1,000, 1995-2005**

werkweek	sexe	1995	2000	2003	2004	2005
<12 uur	mannen	2,4	2,5	2,5	2,1	2,4
	vrouwen	10,7	9,2	8,9	9,0	8,9
	<i>totaal</i>	13,1	11,8	11,4	10,3	11,3
12-19 uur	mannen	1,7	2,4	2,6	.	2,5
	vrouwen	8,5	8,6	9,4	.	9,2
	<i>totaal</i>	10,2	11,0	11,9	.	11,7
20-24 uur	mannen	1,0	1,6	1,5	.	2,8
	vrouwen	3,7	5,0	4,7	.	5,9
	<i>totaal</i>	4,8	6,6	6,1	.	8,7
25-29 uur	mannen	0,6	1,0	0,9	1,0	0,9
	vrouwen	2,2	4,3	3,3	3,7	3,5
	<i>totaal</i>	2,8	5,3	4,2	4,7	4,4
30-34 uur	mannen	0,9	1,6	1,3	1,3	1,4
	vrouwen	1,9	3,9	3,3	3,2	3,5
	<i>totaal</i>	2,9	5,6	4,6	4,4	4,9
>= 35 uur	mannen	16,1	24,6	26,7	26,0	22,6
	vrouwen	5,8	8,2	7,7	7,4	7,1
	<i>totaal</i>	22,0	32,8	34,5	33,4	29,7
<i>Totaal</i>	mannen	22,9	33,8	35,4	35,6	32,6
	vrouwen	32,9	39,3	37,3	37,8	38,2
	<i>totaal</i>	55,8	73,1	72,7	73,4	70,8

Bron: CBS, Statline (Enquête werkgelegenheid en lonen)

Tabel B4.7. **Aantallen banen naar sexe en wekelijkse arbeidsduur, Nederland, schoonmaak, x 1,000, 1995-2005**

werkweek	sexe	1995	2000	2003	2004	2005
<12 uur	mannen	11,8	12,8	12,8	11,0	12,2
	vrouwen	51,0	47,4	45,8	45,1	45,5
	<i>totaal</i>	62,8	60,1	58,7	56,1	57,7
12-19 uur	mannen	4,5	6,3	6,6	.	6,5
	vrouwen	22,1	21,8	23,8	.	23,3
	<i>totaal</i>	26,6	28,1	30,4	.	29,8
20-24 uur	mannen	1,8	2,8	2,6	.	4,8
	vrouwen	6,7	8,8	8,1	.	10,4
	<i>totaal</i>	8,5	11,6	10,7	.	15,2
25-29 uur	mannen	0,9	1,4	1,2	1,4	1,3
	vrouwen	3,1	6,1	4,8	5,1	5,0
	<i>totaal</i>	4,0	7,5	6,0	6,5	6,3
30-34 uur	mannen	1,2	1,9	1,5	1,6	1,6
	vrouwen	2,4	4,7	3,9	3,8	4,2
	<i>totaal</i>	3,5	6,6	5,5	5,4	5,8
>= 35 uur	mannen	16,2	24,6	26,8	26,0	22,7
	vrouwen	5,9	8,3	7,8	7,5	7,2
	<i>totaal</i>	22,0	32,9	34,6	33,5	29,9
<i>Totaal</i>	mannen	36,4	49,7	51,6	51,1	49,1
	vrouwen	91,0	97,0	94,3	94,2	95,7
	<i>totaal</i>	127,4	146,7	145,8	145,3	144,8

Bron: CBS, Statline (Enquête werkgelegenheid en lonen)

Bijlage 5. Statistieken openbaar bestuur

Tabel B5.1. Gem. bruto uurlonen m/v en verschillen (absoluut in € en (m-v) in% m) naar leeftijd, Nederland, openbaar bestuur, (31-12-)1995-2005

leeft	sexe / loon verschil	CBS					Loonwijzer		
		1995	2000	2003	2004	2005	2005	2006	(2006- 2005):2005
15-19	mannen	7.61	6.48	8.87	8.46	8.28	8.12	8.83	5.0
	vrouwen	6.10	5.79	7.75	7.57	7.23	5.12	6.49	26.7
	(m-v) in% m	19.8	10.6	12.6	10.5	12.7	36.9	23.9	
20-24	mannen	11.14	11.09	12.31	12.45	12.87	11.59	13.01	12.2
	vrouwen	9.04	10.58	12.00	11.98	12.28	10.46	11.46	9.5
	(m-v) in% m	18.9	4.6	2.6	3.8	4.6	9.8	12.0	
25-29	mannen	12.68	14.26	15.77	15.92	16.35	13.56	14.63	7.9
	vrouwen	11.67	14.17	15.99	16.16	16.55	13.45	14.78	9.9
	(m-v) in% m	8.0	0.6	-1.4	-1.1	-1.2	0.8	-1.0	
30-34	mannen	14.37	16.91	18.74	18.95	19.54	16.17	17.61	8.9
	vrouwen	13.43	16.51	18.68	18.94	19.48	15.61	17.74	13.6
	(m-v) in% m	6.5	2.4	0.3	-0.1	0.3	3.5	-0.7	
35-39	mannen	16.02	18.87	21.10	21.36	21.90	17.97	21.02	17.0
	vrouwen	14.47	17.47	19.98	20.34	21.01	17.06	18.69	9.6
	(m-v) in% m	9.7	7.4	5.3	4.8	4.1	5.0	11.1	
40-44	mannen	17.42	20.38	22.65	22.87	23.40	19.46	21.79	12.0
	vrouwen	14.99	17.90	20.20	20.49	21.21	16.14	18.43	14.2
	(m-v) in% m	13.9	12.2	10.8	10.4	9.4	17.1	15.4	
45-49	mannen	18.65	21.60	23.89	24.13	24.69	19.93	21.42	7.5
	vrouwen	15.09	18.05	20.35	20.73	21.34	16.62	18.04	8.5
	(m-v) in% m	19.1	16.4	14.8	14.1	13.6	16.6	15.8	
50-54	mannen	19.01	22.69	25.25	24.95	25.53	20.82	22.52	8.2
	vrouwen	15.64	18.05	20.40	20.67	21.31	16.41	17.01	3.7
	(m-v) in% m	17.7	20.4	19.2	17.1	16.5	21.2	24.5	
55-59	mannen	18.59	22.68	25.23	25.50	25.71	22.23	21.08	-5.2
	vrouwen	15.17	18.35	20.46	20.63	20.94	17.26	17.41	0.8
	(m-v) in% m	18.4	19.1	18.9	19.1	18.6	22.3	17.4	
60-64	mannen	20.81	22.75	25.32	25.70	25.70	25.06	25.05	0.0
	vrouwen	16.41	18.53	20.71	21.20	21.21	-	-	-
	(m-v) in% m	21.1	18.5	18.2	17.5	17.5	-	-	-
Totaal	mannen	16.41	19.52	21.73	22.04	22.49			
	vrouwen	13.37	16.41	18.69	19.09	19.73			
	(m-v) in% m	18.5	15.9	14.0	13.4	12.3			

Bron: CBS, Statline (Enquete werkgelegenheid en lonen); Loonwijzer data

Tabel B5.2. Gem. bruto uurlonen m/v en verschillen (absoluut in € en (m-v) in% m) naar wekelijkse arbeidsduur, Nederland, openbaar bestuur, (31-12-)1995-2005

werkweek	sexe	1995	2000	2003	2004	2005
<12 uur	mannen	16.05	22.66	20.78	20.72	21.10
	vrouwen	13.17	15.85	17.21	17.31	17.36
	(m-v) in% m	17.9	30.1	17.2	16.5	17.7
12-19 uur	mannen	15.81	18.93	20.13	20.62	20.96
	vrouwen	13.33	15.57	17.29	17.34	17.78
	(m-v) in% m	15.7	17.7	14.1	15.9	15.2
20-24 uur	mannen	16.03	20.34	19.99	21.32	21.75
	vrouwen	13.40	16.64	18.43	18.67	19.10
	(m-v) in% m	16.3	18.2	7.8	12.4	12.2
25-29 uur	mannen	16.41	23.16	22.95	23.43	24.34
	vrouwen	14.00	18.19	20.23	20.50	21.10
	(m-v) in% m	14.7	21.5	11.9	12.5	13.3
30-34 uur	mannen	18.17	18.72	20.87	21.85	22.50
	vrouwen	14.42	16.39	18.86	19.40	20.24
	(m-v) in% m	20.6	12.4	9.6	11.2	10.0
≥ 35 uur	mannen	16.36	19.48	21.79	22.05	22.48
	vrouwen	13.06	16.27	18.67	19.11	19.77
	(m-v) in% m	20.2	16.5	14.3	13.3	12.1
Totaal	mannen	16.41	19.52	21.73	22.04	22.49
	vrouwen	13.37	16.41	18.69	19.09	19.73
	(m-v) in% m	18.5	15.9	14.0	13.4	12.3

Bron: CBS, Statline (Enquete werkgelegenheid en lonen)

Tabel B5.3. Gem. bruto uurlonen m/v en verschillen (absoluut in € en (m-v) in% m) naar leeftijd en promotie / geen promotie gemaakt, Nederland, openbaar bestuur, 2005-2006

leeftijd	sexe loonverschil /	Promotie gemaakt (p)	Geen promotie gemaakt (gp)	(p-gp) in% p
< 20	mannen	10.08	6.28	37.7
	vrouwen	6.00	-	-
	(m-v) in% m	40.4	-	
20-24	mannen	12.03	12.26	-2.0
	vrouwen	10.75	10.86	-1.0
	(m-v) in% m	10.6	11.5	
25-29	mannen	13.30	14.75	-10.9
	vrouwen	14.28	13.86	2.9
	(m-v) in% m	-7.3	6.0	
30-34	mannen	16.77	16.99	-1.3
	vrouwen	16.63	16.49	0.9
	(m-v) in% m	0.8	3.0	
35-39	mannen	19.44	19.30	0.7
	vrouwen	17.71	17.70	0.0
	(m-v) in% m	8.9	8.3	
40-44	mannen	20.50	20.37	0.6
	vrouwen	17.75	16.39	7.7
	(m-v) in% m	13.4	19.5	
45-49	mannen	21.08	19.68	6.7
	vrouwen	18.58	15.96	14.1
	(m-v) in% m	11.8	18.9	
50-54	mannen	21.97	20.76	5.5
	vrouwen	17.36	16.02	7.7
	(m-v) in% m	21.0	22.9	
55-59	mannen	22.54	20.21	10.3
	vrouwen	17.32	17.32	0.0
	(m-v) in% m	23.2	14.3	
>=60	mannen	25.87	23.96	7.4
	vrouwen	-	-	-
	(m-v) in% m	-	-	

Bron: Loonwijzer data

. = minder dan 10 waarnemingen

Tabel B5.4. Gem. bruto uurlonen vrouwen (absoluut in €) naar lengte dienstverband, Nederland, openbaar bestuur, 2005-2006

leeftijd	dienst- verband	2005	2006	(2006- 2005):2005
< 20	<= 1 jaar	-	7.34	-
	> 1 jaar	6.95	-	-
	(m-v) in% m	-	-	
20-24	<= 1 jaar	10.90	12.43	-14.1
	> 1 jaar	11.20	11.97	-6.8
	(m-v) in% m	-2.8	3.7	
25-29	<= 1 jaar	12.31	15.04	-22.1
	> 1 jaar	13.60	14.58	-7.2
	(m-v) in% m	-10.4	3.1	
30-34	<= 1 jaar	-	17.56	-
	> 1 jaar	15.92	17.78	-11.6
	(m-v) in% m	-	-1.2	
35-39	<= 1 jaar	-	20.14	-
	> 1 jaar	17.55	19.94	-13.6
	(m-v) in% m	-	1.0	
40-44	<= 1 jaar	-	21.11	-
	> 1 jaar	17.99	20.43	-13.6
	(m-v) in% m	-	3.2	
45-49	<= 1 jaar	-	23.43	-
	> 1 jaar	18.62	19.99	-7.3
	(m-v) in% m	-	14.7	
50-54	<= 1 jaar	-	-	-
	> 1 jaar	19.54	20.79	-6.4
	(m-v) in% m	-	-	
55-59	<= 1 jaar	-	-	-
	> 1 jaar	21.07	20.30	-
	(m-v) in% m	-	-	
>=60	<= 1 jaar	-	-	
	> 1 jaar	24.79	26.45	
	(m-v) in% m	-	-	

Bron: Loonwijzer data

. = minder dan 10 waarnemingen

Tabel B5.5. Gem. bruto uurlonen vrouwen en verschillen (absoluut in € en (d-h) in% d) naar leeftijd, voor doorwerksters en herintreedsters, Nederland, openbaar bestuur, 2005-2006

leeftijd	categorie	abs	%
20-24	doorwerksters	12.35	
	herintreedsters	-	
	d-h	-	
25-29	doorwerksters	15.19	
	herintreedsters	11.74	
	d-h	3.45	22.7
30-34	doorwerksters	18.62	
	herintreedsters	14.98	
	d-h	3.64	19.6
35-39	doorwerksters	20.82	
	herintreedsters	18.72	
	d-h	2.11	10.1
40-44	doorwerksters	21.46	
	herintreedsters	17.89	
	d-h	3.57	16.6
45-49	doorwerksters	21.59	
	herintreedsters	16.82	
	d-h	4.76	22.1
50-54	doorwerksters	21.78	
	herintreedsters	18.35	
	d-h	3.44	15.8
55-59	doorwerksters	21.66	
	herintreedsters	20.09	
	d-h	1.57	7.3
60-64	doorwerksters	25.14	
	herintreedsters	-	
	d-h	-	-

Bron: Loonwijzer data

. = minder dan 10 waarnemingen

Tabel B5.6. **Arbeidsvolume (FTEs) naar sexe en leeftijd, Nederland, openbaar bestuur, x 1,000, 1995-2005**

leeft	sexe	1995	2000	2003	2004	2005
15-19	mannen	3,0	4,3	4,9	3,7	4,1
	vrouwen	0,8	1,4	1,6	1,3	1,2
	<i>totaal</i>	<i>3,8</i>	<i>5,7</i>	<i>6,7</i>	<i>5,0</i>	<i>5,3</i>
20-24	mannen	16,0	14,7	17,2	16,5	16,4
	vrouwen	9,4	9,0	10,2	9,0	8,0
	<i>totaal</i>	<i>25,4</i>	<i>23,7</i>	<i>27,4</i>	<i>25,5</i>	<i>24,4</i>
25-29	mannen	25,7	23,5	23,6	22,3	21,7
	vrouwen	20,8	19,9	20,8	19,4	18,2
	<i>totaal</i>	<i>46,5</i>	<i>43,4</i>	<i>44,4</i>	<i>41,7</i>	<i>39,9</i>
30-34	mannen	39,4	29,9	31,3	29,9	28,5
	vrouwen	22,5	23,0	25,6	24,9	23,6
	<i>totaal</i>	<i>61,9</i>	<i>52,9</i>	<i>56,9</i>	<i>54,8</i>	<i>52,1</i>
35-39	mannen	51,3	44,4	37,9	36,0	34,6
	vrouwen	16,4	23,0	24,3	24,6	24,8
	<i>totaal</i>	<i>67,7</i>	<i>67,4</i>	<i>62,2</i>	<i>60,6</i>	<i>59,4</i>
40-44	mannen	53,0	54,2	52,1	50,3	47,1
	vrouwen	13,5	19,4	24,1	24,7	24,8
	<i>totaal</i>	<i>66,5</i>	<i>73,6</i>	<i>76,2</i>	<i>75,0</i>	<i>71,9</i>
45-49	mannen	54,5	56,2	56,4	54,9	54,6
	vrouwen	11,3	15,5	19,3	20,2	21,1
	<i>totaal</i>	<i>65,8</i>	<i>71,7</i>	<i>75,7</i>	<i>75,0</i>	<i>75,7</i>
50-54	mannen	33,8	54,2	52,6	52,8	53,3
	vrouwen	6,4	12,0	14,5	15,3	16,0
	<i>totaal</i>	<i>40,2</i>	<i>66,2</i>	<i>67,1</i>	<i>68,0</i>	<i>69,2</i>
55-59	mannen	16,1	26,7	39,9	39,1	36,8
	vrouwen	2,8	5,2	9,0	9,3	9,2
	<i>totaal</i>	<i>18,9</i>	<i>31,9</i>	<i>48,9</i>	<i>48,3</i>	<i>46,0</i>
60-64	mannen	2,8	5,9	8,1	7,9	6,9
	vrouwen	0,4	1,1	1,9	2,0	1,8
	<i>totaal</i>	<i>3,2</i>	<i>7,0</i>	<i>10,0</i>	<i>9,9</i>	<i>8,7</i>
Totaal	mannen	295,8	314,2	324,3	313,9	304,5
	vrouwen	104,4	129,4	151,1	150,9	148,8
	<i>totaal</i>	<i>400,2</i>	<i>443,6</i>	<i>475,4</i>	<i>464,7</i>	<i>453,3</i>

Bron: CBS, *Statline (Enquete werkgelegenheid en lonen)*

Tabel B5.7. **Aantallen banen** naar sexe en leeftijd, Nederland, openbaar bestuur, x 1,000, 1995-2005

leeft	sexe	1995	2000	2003	2004	2005
15-19	mannen	3,1	4,4	5,1	3,9	4,3
	vrouwen	0,9	1,5	1,7	1,4	1,4
	<i>totaal</i>	<i>4,0</i>	<i>5,9</i>	<i>6,8</i>	<i>5,3</i>	<i>5,7</i>
20-24	mannen	16,4	15,0	17,7	16,9	16,8
	vrouwen	10,2	9,6	11,0	9,7	8,6
	<i>totaal</i>	<i>26,6</i>	<i>24,6</i>	<i>28,6</i>	<i>26,6</i>	<i>25,4</i>
25-29	mannen	26,3	23,9	24,0	22,7	22,1
	vrouwen	23,6	21,6	22,5	21,1	19,7
	<i>totaal</i>	<i>49,9</i>	<i>45,5</i>	<i>46,5</i>	<i>43,9</i>	<i>41,8</i>
30-34	mannen	40,8	30,7	32,0	30,5	29,1
	vrouwen	29,0	28,3	30,7	29,8	27,9
	<i>totaal</i>	<i>69,8</i>	<i>58,9</i>	<i>62,7</i>	<i>60,3</i>	<i>57,0</i>
35-39	mannen	53,3	45,6	39,0	37,0	35,5
	vrouwen	22,6	30,7	32,2	32,3	32,2
	<i>totaal</i>	<i>75,9</i>	<i>76,3</i>	<i>71,2</i>	<i>69,3</i>	<i>67,7</i>
40-44	mannen	54,9	55,8	53,6	51,6	48,4
	vrouwen	18,7	25,5	32,0	32,8	32,9
	<i>totaal</i>	<i>73,6</i>	<i>81,2</i>	<i>85,6</i>	<i>84,4</i>	<i>81,3</i>
45-49	mannen	55,9	57,6	58,1	56,5	56,2
	vrouwen	15,5	19,9	24,9	26,0	27,1
	<i>totaal</i>	<i>71,4</i>	<i>77,4</i>	<i>82,9</i>	<i>82,5</i>	<i>83,3</i>
50-54	mannen	34,9	55,6	54,3	54,5	54,9
	vrouwen	8,8	15,5	18,6	19,6	20,3
	<i>totaal</i>	<i>43,7</i>	<i>71,1</i>	<i>72,9</i>	<i>74,0</i>	<i>75,2</i>
55-59	mannen	17,1	28,1	41,6	40,9	39,0
	vrouwen	4,1	7,0	11,9	12,4	12,4
	<i>totaal</i>	<i>21,3</i>	<i>35,2</i>	<i>53,5</i>	<i>53,3</i>	<i>51,3</i>
60-64	mannen	3,1	6,6	8,9	8,7	7,7
	vrouwen	0,7	1,6	2,6	2,8	2,6
	<i>totaal</i>	<i>3,8</i>	<i>8,2</i>	<i>11,5</i>	<i>11,6</i>	<i>10,2</i>
Totaal	mannen	306,2	323,6	334,9	324,1	314,6
	vrouwen	134,1	161,1	188,4	188,1	185,4
	<i>totaal</i>	<i>440,4</i>	<i>484,8</i>	<i>523,3</i>	<i>512,2</i>	<i>500,0</i>

Bron: CBS, Statline (Enquete werkgelegenheid en lonen)

Tabel B5.8. **Arbeidsvolume (FTEs) naar sexe en wekelijkse arbeidsduur, Nederland, openbaar bestuur, x 1,000, 1995-2005**

werkweek	sexe	1995	2000	2003	2004	2005
<12 uur	mannen	0,7	0,5	0,6	0,6	0,6
	vrouwen	1,1	0,9	1,0	0,9	0,8
	<i>totaal</i>	1,8	1,4	1,6	1,5	1,4
12-19 uur	mannen	1,5	1,9	2,2	1,9	2,0
	vrouwen	7,3	11,5	12,2	10,6	11,2
	<i>totaal</i>	8,8	13,4	14,4	12,5	13,2
20-24 uur	mannen	2,5	2,2	2,7	2,9	2,8
	vrouwen	10,7	13,7	18,1	20,7	19,3
	<i>totaal</i>	13,2	15,9	20,8	23,6	22,1
25-29 uur	mannen	1,4	5,5	3,6	3,8	4,5
	vrouwen	4,9	10,3	13,0	13,2	14,0
	<i>totaal</i>	6,3	15,8	16,6	17,0	18,6
30-34 uur	mannen	9,4	15,0	15,5	16,0	15,9
	vrouwen	15,9	23,1	28,4	28,9	28,7
	<i>totaal</i>	25,3	38,1	43,9	44,9	44,6
≥ 35 uur	mannen	280,4	288,9	299,7	288,6	278,7
	vrouwen	64,4	69,9	78,5	76,6	74,7
	<i>totaal</i>	344,8	358,8	378,2	365,2	353,4
<i>Totaal</i>	mannen	295,8	314,2	324,3	313,9	304,5
	vrouwen	104,4	129,4	151,1	150,9	148,8
	<i>totaal</i>	400,2	443,6	475,4	464,7	453,3

Bron: CBS, Statline (Enquête werkgelegenheid en lonen)

Tabel B5.9. **Aantallen banen naar sexe en wekelijkse arbeidsduur, Nederland, openbaar bestuur, x 1,000, 1995-2005**

werkweek	sexe	1995	2000	2003	2004	2005
<12 uur	mannen	4,0	3,2	4,0	3,6	3,4
	vrouwen	6,2	4,7	5,3	4,7	4,6
	<i>totaal</i>	10,2	8,0	9,2	8,2	8,0
12-19 uur	mannen	3,6	4,0	4,7	.	4,2
	vrouwen	16,8	24,5	26,0	.	23,9
	<i>totaal</i>	20,4	28,5	30,7	.	28,1
20-24 uur	mannen	4,5	3,7	4,4	.	4,5
	vrouwen	19,6	22,5	29,4	.	31,3
	<i>totaal</i>	24,2	26,1	33,8	.	35,8
25-29 uur	mannen	1,9	7,1	4,7	5,0	5,9
	vrouwen	7,2	13,5	17,1	17,4	18,5
	<i>totaal</i>	9,1	20,6	21,7	22,3	24,3
30-34 uur	mannen	11,5	16,7	17,4	17,8	17,7
	vrouwen	19,7	26,0	32,1	32,7	32,4
	<i>totaal</i>	31,1	42,7	49,5	50,5	50,1
≥ 35 uur	mannen	280,6	289,0	299,8	288,8	278,9
	vrouwen	64,7	70,0	78,5	76,7	74,8
	<i>totaal</i>	345,2	359,0	378,3	365,6	353,6
<i>Totaal</i>	mannen	306,2	323,6	334,9	324,1	314,6
	vrouwen	134,1	161,1	188,4	188,1	185,4
	<i>totaal</i>	440,4	484,8	523,3	512,2	500,0

Bron: CBS, Statline (Enquête werkgelegenheid en lonen)

Bijlage 6. Statistieken ziekenhuizen

Tabel B6.1. Gem. bruto uurlonen m/v en verschillen (absoluut in € en (m-v) in% m) naar leeftijd, Nederland, ziekenhuizen, (31-12-)1995-2005

leeft	sexe / loon verschil	CBS					Loonwijzer		
		1995	2000	2003	2004	2005	2005	2006	(2006- 2005):2005
15-19	mannen	4.30	5.62	6.19	5.99	6.68	-	-	-
	vrouwen	4.32	5.59	5.91	5.59	6.32	4.82	-	-
	(m-v) in% m	- 0.5	0.5	4.5	6.7	5.4	-	-	-
20-24	mannen	7.89	10.43	11.42	11.14	11.94	10.48	12.00	14.4
	vrouwen	8.64	10.62	12.09	12.06	12.39	10.74	11.20	4.3
	(m-v) in% m	- 9.5	- 1.8	- 5.9	- 8.3	- 3.8	- 2.4	6.6	
25-29	mannen	11.17	14.70	17.10	17.17	17.48	15.36	16.05	4.5
	vrouwen	11.44	13.99	16.69	16.84	17.10	13.41	14.08	5.0
	(m-v) in% m	- 2.4	4.8	4.2	1.9	2.2	12.7	12.2	
30-34	mannen	13.61	16.69	19.86	20.05	20.71	16.37	17.92	9.5
	vrouwen	13.09	15.87	18.80	19.05	19.49	14.33	16.45	14.8
	(m-v) in% m	3.8	4.9	5.3	5.0	5.9	12.4	8.2	
35-39	mannen	15.66	19.56	22.88	23.10	23.47	17.85	20.62	15.5
	vrouwen	13.63	16.91	19.89	20.14	20.64	14.97	17.12	14.4
	(m-v) in% m	13.0	13.5	13.1	12.8	12.1	16.1	17.0	
40-44	mannen	17.55	21.55	25.59	25.80	26.05	20.51	23.12	12.8
	vrouwen	13.60	16.80	19.81	20.04	20.69	16.15	16.68	3.3
	(m-v) in% m	22.5	22.0	22.6	22.3	20.6	21.3	27.9	
45-49	mannen	18.69	23.62	26.90	27.49	27.74	20.04	21.31	6.3
	vrouwen	13.57	16.85	19.62	19.97	20.49	15.97	18.05	13.0
	(m-v) in% m	27.4	28.7	27.1	27.3	26.1	20.3	15.3	
50-54	mannen	19.99	25.70	29.08	29.24	29.55	22.62	20.88	-7.7
	vrouwen	13.92	16.93	19.87	20.16	20.72	17.12	17.15	0.1
	(m-v) in% m	30.4	34.1	31.7	31.1	29.5	24.3	17.9	
55-59	mannen	18.83	26.96	31.74	31.74	32.20	23.51	21.60	-8.1
	vrouwen	14.01	17.64	20.38	20.78	21.12	15.73	16.83	7.0
	(m-v) in% m	25.6	34.6	35.8	34.5	34.4	33.1	22.1	
60-64	mannen	-	35.01	38.62	39.68	39.09	-	-	-
	vrouwen	-	18.62	21.48	21.31	21.92	-	-	-
	(m-v) in% m	-	46.8	44.4	46.3	43.9	-	-	
Totaal	mannen	15.61	20.89	24.59	24.95	24.65			
	vrouwen	12.29	15.50	18.15	18.45	18.44			
	(m-v) in% m	21.3	25.8	26.2	26.1	25.1			

Bron: CBS, Statline (Enquete werkgelegenheid en lonen); Loonwijzer data

Tabel B6.2. Gem. bruto uurlonen m/v en verschillen (absoluut in € en (m-v) in% m) naar wekelijkse arbeidsduur, Nederland, ziekenhuizen, (31-12-)1995-2005

werkweek	sexe	1995	2000	2003	2004	2005
<12 uur	mannen	11.93	15.86	19.83	20.61	21.11
	vrouwen	11.92	14.81	17.97	18.33	18.29
	(m-v) in% m	0.1	6.6	9.4	11.1	13.4
12-19 uur	mannen	16.53	20.08	24.90	25.46	24.30
	vrouwen	12.61	15.23	17.60	17.51	17.72
	(m-v) in% m	23.7	24.2	29.3	31.2	27.1
20-24 uur	mannen	16.38	20.96	23.46	24.58	23.37
	vrouwen	12.76	15.99	18.49	18.78	18.90
	(m-v) in% m	22.1	23.7	21.2	23.6	19.1
25-29 uur	mannen	16.14	20.48	24.87	24.72	25.15
	vrouwen	12.81	16.32	19.59	19.52	20.38
	(m-v) in% m	20.6	20.3	21.2	21.0	19.0
30-34 uur	mannen	15.20	19.12	22.40	22.71	23.46
	vrouwen	13.07	15.72	18.31	19.43	19.43
	(m-v) in% m	14.0	17.8	18.3	17.2	17.2
>= 35 uur	mannen	15.65	21.26	25.07	25.43	26.00
	vrouwen	11.76	15.04	17.62	18.63	19.02
	(m-v) in% m	24.9	29.3	29.7	26.7	26.8
Totaal	mannen	15.61	20.89	24.59	24.95	25.42
	vrouwen	12.29	15.50	18.15	18.45	19.05
	(m-v) in% m	21.3	25.8	26.2	26.1	25.1

Bron: CBS, Statline (Enquete werkgelegenheid en lonen)

Tabel B6.3. Gem. bruto uurlonen m/v en verschillen (absoluut in € en (m-v) in% m) naar leeftijd, Nederland, ziekenhuizen, 2005-2006

leeftijd	sexe loonverschil /	Promotie gemaakt (p)	Geen promotie gemaakt (gp)	(p-gp) in% p
< 20	mannen	-	-	-
	vrouwen	4.54	-	-
	(m-v) in% m	-	-	-
20-24	mannen	10.88	11.54	-6.1
	vrouwen	10.89	10.80	0.8
	(m-v) in% m	-0.1	6.4	
25-29	mannen	14.58	17.52	-20.2
	vrouwen	13.41	14.07	-4.9
	(m-v) in% m	8.0	19.7	
30-34	mannen	16.62	17.51	-5.3
	vrouwen	14.53	15.85	-9.1
	(m-v) in% m	12.6	9.5	
35-39	mannen	19.69	18.12	8.0
	vrouwen	15.08	16.86	-11.8
	(m-v) in% m	23.4	7.0	
40-44	mannen	23.34	19.45	16.7
	vrouwen	15.08	18.11	-20.0
	(m-v) in% m	35.4	6.9	
45-49	mannen	18.86	22.41	-18.8
	vrouwen	15.75	18.11	-14.9
	(m-v) in% m	16.5	19.2	
50-54	mannen	22.03	22.19	-0.7
	vrouwen	15.45	19.49	-26.1
	(m-v) in% m	29.9	12.2	
55-59	mannen	20.82	24.12	-15.8
	vrouwen	15.31	17.85	-16.6
	(m-v) in% m	26.5	26.0	
>=60	mannen	-	-	-
	vrouwen	-	-	-
	(m-v) in% m	-	-	-

Bron: Loonwijzer data

. = minder dan 10 waarnemingen

Tabel B6.4. Gem. bruto uurlonen > 1 jaar (absoluut in €) naar lengte dienstverband, Nederland, ziekenhuizen, 2005-2006

leeftijd	dienst- verband	2005	2006	(2006- 2005):2005
< 20	<= 1 jaar	-	-	-
	> 1 jaar	-	-	-
	(m-v) in% m	-	-	
20-24	<= 1 jaar	10.99	11.93	7.9
	> 1 jaar	11.76	11.99	1.9
	(m-v) in% m	-7.0	-0.4	
25-29	<= 1 jaar	15.84	14.92	-6.1
	> 1 jaar	13.78	14.45	4.6
	(m-v) in% m	13.0	3.1	
30-34	<= 1 jaar	-	20.24	-
	> 1 jaar	14.79	16.64	11.1
	(m-v) in% m	-	17.8	
35-39	<= 1 jaar	-	18.89	-
	> 1 jaar	15.99	18.35	12.9
	(m-v) in% m	-	2.8	
40-44	<= 1 jaar	-	-	-
	> 1 jaar	17.35	18.97	8.5
	(m-v) in% m	-	-	
45-49	<= 1 jaar	.	-	-
	> 1 jaar	17.02	19.20	11.4
	(m-v) in% m	-	-	
50-54	<= 1 jaar	.	-	-
	> 1 jaar	18.66	18.32	-1.9
	(m-v) in% m	-	-	
55-59	<= 1 jaar	.	-	-
	> 1 jaar	19.47	18.82	-3.4
	(m-v) in% m	-	-	
>=60	<= 1 jaar	-	-	-
	> 1 jaar	23.88	-	-
	(m-v) in% m	-	-	

Bron: Loonwijzer data

. = minder dan 10 waarnemingen

Tabel B6.5. Gem. bruto uurlonen vrouwen en verschillen (absoluut in € en (d-h) in% d) naar leeftijd, voor doorwerksters en herintreedsters, Nederland, ziekenhuizen, 2005-2006

leeftijd	categorie	abs	%
20-24	doorwerksters	12.15	
	herintreedsters	-	
	d-h	-	
25-29	doorwerksters	14.68	
	herintreedsters	-	
	d-h	-	-
30-34	doorwerksters	17.13	
	herintreedsters	-	
	d-h	-	
35-39	doorwerksters	19.21	
	herintreedsters	15.13	
	d-h	4.08	21.2
40-44	doorwerksters	19.81	
	herintreedsters	16.05	
	d-h	3.76	19.0
45-49	doorwerksters	20.30	
	herintreedsters	15.55	
	d-h	4.75	23.4
50-54	doorwerksters	19.83	
	herintreedsters	17.17	
	d-h	2.66	13.4
55-59	doorwerksters	20.74	
	herintreedsters	19.44	
	d-h	1.30	6.3
60-64	doorwerksters	-	
	herintreedsters	-	
	d-h	-	-

Bron: Loonwijzer data

. = minder dan 10 waarnemingen

Tabel B6.6. **Arbeidsvolume (FTEs)** naar sexe en leeftijd, Nederland, ziekenhuizen, x 1,000, 1995-2005

leeft	sexe	1995	2000	2003	2004	2005
15-19	mannen	0,3	0,4	0,7	0,6	0,6
	vrouwen	1,9	2,1	3,5	3,3	2,7
	<i>totaal</i>	<i>2,2</i>	<i>2,5</i>	<i>4,1</i>	<i>3,9</i>	<i>3,3</i>
20-24	mannen	2,1	2,0	2,9	3,0	2,8
	vrouwen	14,2	13,5	17,7	17,0	15,5
	<i>totaal</i>	<i>16,4</i>	<i>15,5</i>	<i>20,6</i>	<i>20,0</i>	<i>18,2</i>
25-29	mannen	6,7	4,9	6,1	6,3	6,3
	vrouwen	25,1	22,2	23,7	24,3	24,7
	<i>totaal</i>	<i>31,8</i>	<i>27,1</i>	<i>29,8</i>	<i>30,6</i>	<i>31,1</i>
30-34	mannen	11,1	7,3	7,4	7,6	7,5
	vrouwen	20,9	22,1	22,3	22,0	21,9
	<i>totaal</i>	<i>32,0</i>	<i>29,4</i>	<i>29,7</i>	<i>29,6</i>	<i>29,3</i>
35-39	mannen	11,7	9,7	9,0	8,7	8,2
	vrouwen	17,1	21,0	22,6	22,5	22,4
	<i>totaal</i>	<i>28,7</i>	<i>30,7</i>	<i>31,6</i>	<i>31,2</i>	<i>30,7</i>
40-44	mannen	9,9	10,6	11,1	11,1	10,5
	vrouwen	14,3	20,0	24,0	24,4	24,8
	<i>totaal</i>	<i>24,2</i>	<i>30,6</i>	<i>35,1</i>	<i>35,5</i>	<i>35,4</i>
45-49	mannen	7,4	9,5	11,9	12,2	11,9
	vrouwen	12,2	17,6	23,0	24,1	25,0
	<i>totaal</i>	<i>19,6</i>	<i>27,2</i>	<i>34,9</i>	<i>36,3</i>	<i>36,8</i>
50-54	mannen	4,5	7,3	9,5	10,3	10,5
	vrouwen	6,2	13,4	17,6	18,7	20,3
	<i>totaal</i>	<i>10,7</i>	<i>20,7</i>	<i>27,1</i>	<i>29,0</i>	<i>30,7</i>
55-59	mannen	2,6	4,2	6,9	7,6	7,9
	vrouwen	2,9	5,9	10,7	12,2	13,6
	<i>totaal</i>	<i>5,5</i>	<i>10,1</i>	<i>17,7</i>	<i>19,8</i>	<i>21,5</i>
60-64	mannen	0,3	0,5	1,3	1,6	1,6
	vrouwen	0,2	0,5	1,2	1,5	1,7
	<i>totaal</i>	<i>0,6</i>	<i>1,0</i>	<i>2,5</i>	<i>3,0</i>	<i>3,3</i>
Totaal	mannen	56,8	56,5	66,8	69,1	67,8
	vrouwen	115,0	138,3	166,4	170,0	172,6
	<i>totaal</i>	<i>171,8</i>	<i>194,8</i>	<i>233,2</i>	<i>239,1</i>	<i>240,4</i>

Bron: CBS, Statline (Enquete werkgelegenheid en lonen)

Tabel B6.7. **Aantallen banen naar sexe en leeftijd, Nederland, ziekenhuizen, x 1,000, 1995-2005**

leeft	sexe	1995	2000	2003	2004	2005
15-19	mannen	0,8	1,0	1,4	1,3	1,2
	vrouwen	2,7	3,4	5,4	5,2	5,0
	<i>totaal</i>	3,6	4,4	6,8	6,5	6,3
20-24	mannen	3,6	3,1	4,2	4,3	4,2
	vrouwen	17,2	16,4	21,8	21,3	20,8
	<i>totaal</i>	20,8	19,5	26,1	25,6	25,0
25-29	mannen	7,4	5,4	6,7	7,0	7,0
	vrouwen	30,8	26,5	28,4	29,1	29,7
	<i>totaal</i>	38,2	31,9	35,1	36,0	36,7
30-34	mannen	11,9	7,8	7,9	8,1	8,1
	vrouwen	30,3	31,3	31,6	31,0	30,4
	<i>totaal</i>	42,1	39,1	39,5	39,2	38,5
35-39	mannen	12,5	10,5	9,6	9,4	9,1
	vrouwen	26,3	32,4	35,5	35,3	34,9
	<i>totaal</i>	38,8	42,9	45,1	44,7	44,0
40-44	mannen	10,7	11,5	12,0	12,1	11,6
	vrouwen	21,9	30,2	37,1	37,8	38,3
	<i>totaal</i>	32,6	41,8	49,1	49,9	49,9
45-49	mannen	7,9	10,3	12,9	13,3	13,1
	vrouwen	18,1	25,3	33,7	35,5	36,7
	<i>totaal</i>	26,0	35,7	46,6	48,8	49,8
50-54	mannen	4,8	7,9	10,4	11,2	11,5
	vrouwen	9,4	19,0	25,3	26,9	29,0
	<i>totaal</i>	14,2	26,9	35,7	38,1	40,5
55-59	mannen	2,9	4,6	7,6	8,3	8,8
	vrouwen	4,3	8,6	15,4	17,6	19,6
	<i>totaal</i>	7,2	13,1	23,0	25,9	28,4
60-64	mannen	0,5	0,7	1,7	2,0	2,0
	vrouwen	0,4	0,8	2,2	2,6	2,9
	<i>totaal</i>	0,9	1,5	3,9	4,7	5,0
Totaal	mannen	63,0	62,8	74,5	77,1	76,8
	vrouwen	161,4	194,0	236,6	242,5	247,4
	<i>totaal</i>	224,4	256,8	311,1	319,6	324,2

Bron: CBS, Statline (Enquete werkgelegenheid en lonen)

Tabel B6.8. **Arbeidsvolume (FTEs) naar sexe en wekelijkse arbeidsduur, Nederland, ziekenhuizen, x 1,000, 1995-2005**

werkweek	sexe	1995	2000	2003	2004	2005
<12 uur	mannen	0,5	0,5	0,6	0,7	0,7
	vrouwen	2,2	3,1	3,8	3,5	3,9
	<i>totaal</i>	2,7	3,6	4,4	4,2	4,6
12-19 uur	mannen	0,4	1,3	1,3	1,2	1,8
	vrouwen	8,0	18,7	22,1	18,0	22,4
	<i>totaal</i>	8,5	20,0	23,3	19,2	24,1
20-24 uur	mannen	1,0	1,3	1,7	2,2	2,3
	vrouwen	17,0	22,0	29,8	37,3	33,7
	<i>totaal</i>	18,1	23,3	31,5	39,5	36,0
25-29 uur	mannen	0,7	2,0	2,3	2,2	2,4
	vrouwen	7,2	15,3	18,0	17,1	18,9
	<i>totaal</i>	7,9	17,3	20,3	19,2	21,3
30-34 uur	mannen	4,7	6,8	9,2	9,7	9,8
	vrouwen	22,8	30,2	37,7	39,4	39,6
	<i>totaal</i>	27,5	37,0	46,9	49,1	49,4
≥ 35 uur	mannen	49,4	44,5	51,6	53,1	50,8
	vrouwen	57,8	49,1	55,0	54,5	54,1
	<i>totaal</i>	107,2	93,6	106,6	107,6	104,9
<i>Totaal</i>	mannen	56,8	56,5	66,8	69,1	67,8
	vrouwen	115,0	138,3	166,4	170,0	172,6
	<i>totaal</i>	171,8	194,8	233,2	239,1	240,4

Bron: CBS, Statline (Enquête werkgelegenheid en lonen)

Tabel B6.9. **Aantallen banen naar sexe en wekelijkse arbeidsduur, Nederland, ziekenhuizen, x 1,000, 1995-2005**

werkweek	sexe	1995	2000	2003	2004	2005
<12 uur	mannen	3,6	3,1	4,0	4,0	4,2
	vrouwen	12,6	15,7	20,2	19,0	21,0
	<i>totaal</i>	16,2	18,8	24,2	23,0	25,2
12-19 uur	mannen	1,0	2,8	2,8	.	4,0
	vrouwen	19,8	39,9	47,8	.	48,9
	<i>totaal</i>	20,8	42,7	50,6	.	52,9
20-24 uur	mannen	1,9	2,1	2,7	.	3,7
	vrouwen	31,5	35,3	47,7	.	54,1
	<i>totaal</i>	33,4	37,4	50,4	.	57,8
25-29 uur	mannen	1,0	2,6	3,0	2,8	3,1
	vrouwen	10,6	19,9	23,4	22,2	24,7
	<i>totaal</i>	11,7	22,5	26,5	25,0	27,8
30-34 uur	mannen	5,7	7,6	10,3	11,0	11,0
	vrouwen	28,1	34,1	42,5	44,5	44,7
	<i>totaal</i>	33,8	41,7	52,8	55,4	55,6
≥ 35 uur	mannen	49,7	44,5	51,6	53,2	50,9
	vrouwen	58,8	49,1	55,0	54,6	54,1
	<i>totaal</i>	108,5	93,7	106,6	107,8	105,0
<i>Totaal</i>	mannen	63,0	62,8	74,5	77,1	76,8
	vrouwen	161,4	194,0	236,6	242,5	247,4
	<i>totaal</i>	224,4	256,8	311,1	319,6	324,2

Bron: CBS, Statline (Enquête werkgelegenheid en lonen)

Bijlage 7. Statistieken rest gezondheids- en welzijnszorg

Tabel B7.1. Gem. bruto uurlonen m/v en verschillen (absoluut in € en (m-v) in% m) naar leeftijd, Nederland, rest gezondheids- en welzijnszorg, (31-12-)1995-2005

leeft	sexe / loon verschil	1995	2000	2003	2004	2005
15-19	mannen	-	-	8.37	-	-
	vrouwen	-	7.69	8.55	7.84	7.83
	(m-v) in% m	-	-	-2.1	-	-
20-24	mannen	-	11.76	12.16	13.77	11.75
	vrouwen	8.52	10.32	11.54	11.84	12.05
	(m-v) in% m	-	12.2	5.1	14.0	-2.5
25-29	mannen	10.86	13.22	16.32	19.33	18.45
	vrouwen	10.27	12.09	13.95	14.51	14.61
	(m-v) in% m	5.4	8.5	14.5	24.9	20.8
30-34	mannen	13.67	16.34	19.01	19.69	21.12
	vrouwen	11.64	13.67	15.85	16.31	16.58
	(m-v) in% m	14.9	16.3	16.6	17.2	21.5
35-39	mannen	16.02	18.67	22.13	21.49	24.00
	vrouwen	12.42	14.36	16.79	16.62	17.00
	(m-v) in% m	22.5	23.1	24.1	22.7	29.2
40-44	mannen	18.16	20.83	23.35	25.02	24.63
	vrouwen	12.63	14.48	16.39	16.54	17.18
	(m-v) in% m	30.5	31.1	29.8	33.9	30.2
45-49	mannen	20.47	22.58	25.37	26.17	27.92
	vrouwen	12.91	14.94	16.59	17.04	17.38
	(m-v) in% m	36.9	33.8	34.6	34.9	37.8
50-54	mannen	20.48	24.06	27.74	28.26	28.45
	vrouwen	12.65	15.13	17.31	17.43	17.82
	(m-v) in% m	38.2	37.1	37.6	38.3	37.4
55-59	mannen	21.51	26.25	29.41	28.83	28.26
	vrouwen	12.41	15.35	17.43	17.60	18.39
	(m-v) in% m	42.3	41.5	40.7	39.0	34.9
60-64	mannen	-	-	27.48	31.55	31.61
	vrouwen	-	16.58	18.34	17.43	17.69
	(m-v) in% m	-	-	33.3	44.8	44.0
Totaal	mannen	17.14	20.48	23.44	24.42	25.18
	vrouwen	11.60	13.65	15.61	15.94	16.32
	(m-v) in% m	32.3	33.3	33.4	34.7	35.2

Bron: CBS, Statline (Enquete werkgelegenheid en lonen)

Tabel B7.2. Gem. bruto uurlonen m/v en verschillen (absoluut in € en (m-v) in% m) naar wekelijkse arbeidsduur, Nederland, rest gezondheids- en welzijnszorg, (31-12-)1995-2005

werkweek	sexe	1995	2000	2003	2004	2005
<12 uur	mannen	12.84	16.92	20.74	21.73	23.79
	vrouwen	11.39	13.84	15.70	16.30	15.92
	(m-v) in% m	11.3	18.2	24.3	25.0	33.1
12-19 uur	mannen	-	18.97	24.24	25.92	24.34
	vrouwen	10.93	13.35	14.82	15.26	15.51
	(m-v) in% m	-	29.6	38.9	41.1	36.3
20-24 uur	mannen	14.85	19.28	21.51	24.82	23.83
	vrouwen	11.69	13.69	15.64	15.78	16.28
	(m-v) in% m	21.3	29.0	27.3	36.4	31.7
25-29 uur	mannen	-	18.71	20.19	20.76	22.87
	vrouwen	11.65	13.91	15.71	16.07	16.56
	(m-v) in% m	-	25.7	22.2	22.6	27.6
30-34 uur	mannen	16.19	17.55	20.55	20.66	21.09
	vrouwen	12.85	13.55	15.71	16.42	16.42
	(m-v) in% m	20.6	22.8	23.6	22.1	22.1
≥ 35 uur	mannen	17.68	21.48	24.44	25.55	26.58
	vrouwen	11.55	13.66	16.01	15.95	16.89
	(m-v) in% m	34.7	36.4	34.5	37.6	36.5
Totaal	mannen	17.14	20.48	23.44	24.42	25.18
	vrouwen	11.60	13.65	15.61	15.94	16.32
	(m-v) in% m	32.3	33.3	33.4	34.7	35.2

Bron: CBS, Statline (Enquete werkgelegenheid en lonen)

Tabel B7.3. **Arbeidsvolume (FTEs) naar sexe en leeftijd, Nederland, rest gezondheids- en welzijnszorg, x 1,000, 1995-2005**

leeft	sexe	1995	2000	2003	2004	2005
15-19	mannen	0,0	0,1	0,4	0,3	0,3
	vrouwen	0,7	1,7	3,0	2,3	2,2
	<i>totaal</i>	<i>0,7</i>	<i>1,8</i>	<i>3,4</i>	<i>2,6</i>	<i>2,5</i>
20-24	mannen	0,7	1,2	1,6	1,7	1,6
	vrouwen	12,8	19,6	22,0	20,2	20,0
	<i>totaal</i>	<i>13,5</i>	<i>20,8</i>	<i>23,6</i>	<i>21,9</i>	<i>21,6</i>
25-29	mannen	3,5	3,6	4,1	3,4	3,6
	vrouwen	22,5	25,3	26,8	27,1	28,4
	<i>totaal</i>	<i>26,0</i>	<i>28,9</i>	<i>30,9</i>	<i>30,5</i>	<i>32,0</i>
30-34	mannen	5,5	5,3	5,6	5,2	5,2
	vrouwen	19,4	23,6	25,2	25,2	25,0
	<i>totaal</i>	<i>24,9</i>	<i>28,9</i>	<i>30,8</i>	<i>30,5</i>	<i>30,2</i>
35-39	mannen	7,5	8,2	6,5	5,9	5,9
	vrouwen	18,4	23,6	25,9	26,0	25,8
	<i>totaal</i>	<i>25,9</i>	<i>31,8</i>	<i>32,4</i>	<i>31,9</i>	<i>31,7</i>
40-44	mannen	7,9	9,7	7,6	7,9	7,6
	vrouwen	18,7	25,5	29,7	29,5	29,5
	<i>totaal</i>	<i>26,6</i>	<i>35,2</i>	<i>37,3</i>	<i>37,4</i>	<i>37,0</i>
45-49	mannen	7,4	8,8	8,8	8,3	9,3
	vrouwen	17,6	24,5	28,2	29,4	30,8
	<i>totaal</i>	<i>25,0</i>	<i>33,3</i>	<i>37,0</i>	<i>37,6</i>	<i>40,1</i>
50-54	mannen	4,4	7,6	7,5	7,8	8,3
	vrouwen	9,9	18,3	23,3	23,8	25,2
	<i>totaal</i>	<i>14,3</i>	<i>25,9</i>	<i>30,8</i>	<i>31,7</i>	<i>33,5</i>
55-59	mannen	1,9	3,3	5,4	5,6	5,9
	vrouwen	4,9	8,6	13,6	15,7	16,6
	<i>totaal</i>	<i>6,8</i>	<i>11,9</i>	<i>19,0</i>	<i>21,3</i>	<i>22,5</i>
60-64	mannen	0,3	0,7	1,4	1,6	1,5
	vrouwen	0,6	0,8	1,9	2,3	2,6
	<i>totaal</i>	<i>0,9</i>	<i>1,7</i>	<i>3,3</i>	<i>3,8</i>	<i>4,1</i>
Totaal	mannen	39,2	48,7	48,9	47,9	49,4
	vrouwen	125,5	171,6	199,8	201,7	206,1
	<i>totaal</i>	<i>164,7</i>	<i>220,3</i>	<i>248,7</i>	<i>249,6</i>	<i>255,7</i>

Bron: CBS, Statline (Enquete werkgelegenheid en lonen)

Tabel B7.4. **Aantallen banen** naar sexe en leeftijd, Nederland, rest gezondheids- en welzijnszorg, x 1,000, 1995-2005

leeft	sexe	1995	2000	2003	2004	2005
15-19	mannen	0,1	0,4	0,8	0,7	0,7
	vrouwen	1,3	3,2	6,6	5,4	5,4
	<i>totaal</i>	<i>1,4</i>	<i>3,6</i>	<i>7,4</i>	<i>6,1</i>	<i>6,1</i>
20-24	mannen	1,0	2,0	2,9	3,4	3,1
	vrouwen	18,0	27,6	33,7	32,8	32,4
	<i>totaal</i>	<i>19,0</i>	<i>29,6</i>	<i>36,6</i>	<i>36,2</i>	<i>35,5</i>
25-29	mannen	5,4	4,5	5,1	4,3	4,7
	vrouwen	31,7	34,9	37,4	38,1	39,6
	<i>totaal</i>	<i>37,1</i>	<i>39,4</i>	<i>42,5</i>	<i>42,5</i>	<i>44,2</i>
30-34	mannen	6,5	6,1	6,7	6,0	6,2
	vrouwen	33,4	38,0	40,5	40,8	39,8
	<i>totaal</i>	<i>39,9</i>	<i>44,1</i>	<i>47,2</i>	<i>46,9</i>	<i>46,0</i>
35-39	mannen	8,8	8,8	7,2	7,3	6,8
	vrouwen	34,7	41,7	46,5	45,8	45,7
	<i>totaal</i>	<i>43,5</i>	<i>50,5</i>	<i>53,8</i>	<i>53,1</i>	<i>52,5</i>
40-44	mannen	9,2	11,0	8,7	9,3	8,6
	vrouwen	35,4	44,0	52,9	52,0	52,7
	<i>totaal</i>	<i>44,6</i>	<i>55,0</i>	<i>61,6</i>	<i>61,3</i>	<i>61,3</i>
45-49	mannen	8,2	9,9	10,1	9,6	10,7
	vrouwen	32,7	41,5	47,6	49,6	52,0
	<i>totaal</i>	<i>41,0</i>	<i>51,4</i>	<i>57,7</i>	<i>59,2</i>	<i>62,7</i>
50-54	mannen	4,9	8,6	8,3	8,9	9,5
	vrouwen	18,7	31,8	40,0	39,8	42,2
	<i>totaal</i>	<i>23,6</i>	<i>40,4</i>	<i>48,3</i>	<i>48,7</i>	<i>51,6</i>
55-59	mannen	2,2	3,7	6,2	6,6	6,9
	vrouwen	10,7	16,4	23,9	27,6	29,2
	<i>totaal</i>	<i>12,9</i>	<i>20,1</i>	<i>30,1</i>	<i>34,2</i>	<i>36,1</i>
60-64	mannen	0,6	1,1	1,7	2,3	2,1
	vrouwen	1,6	1,9	4,1	4,9	5,6
	<i>totaal</i>	<i>2,1</i>	<i>2,9</i>	<i>5,8</i>	<i>7,2</i>	<i>7,7</i>
Totaal	mannen	47,1	56,6	58,4	58,9	59,8
	vrouwen	218,3	281,3	333,6	337,5	345,0
	<i>totaal</i>	<i>265,4</i>	<i>337,9</i>	<i>392,0</i>	<i>396,4</i>	<i>404,8</i>

Bron: CBS, Statline (Enquete werkgelegenheid en lonen)

Tabel B7.5. **Arbeidsvolume (FTEs) naar sexe en wekelijkse arbeidsduur, Nederland, rest gezondheids- en welzijnszorg, x 1,000, 1995-2005**

werkweek	sexe	1995	2000	2003	2004	2005
<12 uur	mannen	0,7	0,6	0,8	0,9	0,8
	vrouwen	6,8	8,3	10,8	10,1	10,7
	<i>totaal</i>	7,5	8,9	11,6	11,0	11,5
12-19 uur	mannen	0,7	1,2	1,4	.	1,7
	vrouwen	17,1	29,4	35,4	.	36,6
	<i>totaal</i>	17,8	30,6	36,8	.	38,3
20-24 uur	mannen	1,6	1,8	2,3	.	2,7
	vrouwen	24,2	31,9	39,7	.	44,5
	<i>totaal</i>	25,8	33,7	42,0	.	47,2
25-29 uur	mannen	1,1	2,3	2,0	2,2	2,2
	vrouwen	11,7	22,6	26,1	25,4	26,8
	<i>totaal</i>	12,8	24,9	28,1	27,6	29,1
30-34 uur	mannen	5,4	8,5	7,9	7,9	8,7
	vrouwen	26,2	36,0	43,2	44,5	44,4
	<i>totaal</i>	31,6	44,5	51,1	52,4	53,1
≥ 35 uur	mannen	29,7	34,4	34,5	32,4	33,2
	vrouwen	39,6	43,4	44,7	42,7	43,3
	<i>totaal</i>	69,3	77,8	79,2	75,0	76,5
<i>Totaal</i>	mannen	39,2	48,7	48,9	47,9	49,4
	vrouwen	125,5	171,6	199,8	201,7	206,1
	<i>totaal</i>	164,7	220,3	248,7	249,7	255,7

Bron: CBS, Statline (Enquête werkgelegenheid en lonen)

Tabel B7.6. **Aantallen banen naar sexe en wekelijkse arbeidsduur, Nederland, rest gezondheids- en welzijnszorg, x 1,000, 1995-2005**

werkweek	sexe	1995	2000	2003	2004	2005
<12 uur	mannen	4,3	3,9	5,1	6,0	5,3
	vrouwen	39,5	44,1	57,1	56,1	57,2
	<i>totaal</i>	43,8	48,0	62,2	62,1	62,4
12-19 uur	mannen	1,8	2,7	3,3	.	3,9
	vrouwen	44,5	68,5	82,2	.	85,0
	<i>totaal</i>	46,2	71,2	85,6	.	88,9
20-24 uur	mannen	2,9	2,9	3,8	.	4,5
	vrouwen	44,4	53,1	65,2	.	73,0
	<i>totaal</i>	47,3	56,1	69,0	.	77,5
25-29 uur	mannen	1,6	3,0	2,6	3,0	2,9
	vrouwen	17,1	30,3	34,7	34,3	35,7
	<i>totaal</i>	18,7	33,3	37,3	37,3	38,6
30-34 uur	mannen	6,7	9,7	9,1	9,1	9,9
	vrouwen	32,5	41,6	49,5	51,3	50,7
	<i>totaal</i>	39,2	51,4	58,5	60,4	75,4
≥ 35 uur	mannen	29,9	34,4	34,5	32,4	33,3
	vrouwen	40,3	43,6	44,9	43,0	43,5
	<i>totaal</i>	69,3	77,8	79,4	75,4	76,8
<i>Totaal</i>	mannen	47,1	56,6	58,4	58,9	59,8
	vrouwen	218,3	281,3	333,6	337,5	345,0
	<i>totaal</i>	265,4	337,9	392,0	396,4	404,8

Bron: CBS, Statline (Enquête werkgelegenheid en lonen)