

## Money, money, money... Over doctoraten, lonen en gender.

Auteurs: Katia Levecque (1), Sharon Baute (2), Ronan Van Rossem (3), Frederik Anseel (1)

(1) UGent, Vakgroep Personeelsbeleid, Arbeid- en Organisationspsychologie, ECOOM (2) KULeuven, Centrum Sociologisch Onderzoek, (3) UGent, Vakgroep Sociologie

Contact: [ecoom@ugent.be](mailto:ecoom@ugent.be)

### INTRODUCTIE

Mannen verdienen meer dan vrouwen, ook in gelijkaardige jobs. En alhoewel loonverschillen tussen mannelijke en vrouwelijke werknemers op de Belgische arbeidsmarkt de afgelopen decennia zijn gedaald, blijven ze een hardnekkig feit (OECD, 2013). Ter bestrijding van de loonkloof stelt de EU in haar Strategie voor Gelijkheid tussen Mannen en Vrouwen 2010-2015 onder meer "gelijk loon voor gelijk werk" en "gelijkwaardig werk" als prioriteiten voorop.

Sommige studies suggereren dat de kloof in de verloning van mannen en vrouwen verder toeneemt bij de hogere inkomensgroepen. Onzichtbare barrières door gedragsmatige en organisatorische vooroordelen tegen vrouwen – ook wel het "glazen plafond" genoemd - zouden vrouwen verhinderen om de carrière ladder (even snel) op te klimmen. Verder zouden ook attitudes of gedragingen bij vrouwen zelf – de zogenaamde "sticky floors" - de opwaartse mobiliteit afremmen of blokkeren.

In België heeft de expansie van het hoger onderwijs alvast geleid tot een toenemend aandeel vrouwen in de academische wereld. Alhoewel vrouwelijke studenten binnen het hoger onderwijs niet langer ondervetegenwoordigd zijn (Eurostat, 2013), blijft hun aandeel bij het academisch personeel kleiner dan dat van mannen. Het aandeel mannelijke en vrouwelijke studenten dat in Vlaanderen in 2010-2011 een doctoraatstraject aanving, was met 50,7% mannen en 49,3% vrouwen quasi gelijk (ECOOM, 2013). Het aandeel vrouwen neemt evenwel snel af naarmate we de academische ladder verder opklimmen. België is wat vrouwelijke vertegenwoordiging in het academische kader betreft, één van de slechtste leerlingen in de OECD-klas: in 2010-2011 namen mannen

60,9% van alle post-doc posities in (in VTE) en 77,7% van alle professoren posities (in VTE) (VLIR, 2012). En bij deze laatste geldt: hoe hoger in rang, hoe minder vrouwelijke professoren. Gender ongelijkheid kenmerkt dus niet alleen het Belgische bedrijfsleven, maar ook het academische landschap.

Door een aantal maatschappelijke veranderingen en de geslonken kansen op een academische carrière, richt een toenemend aantal doctoraatshouders zich op de arbeidsmarkt buiten de universiteit. Tot op vandaag weten we eigenlijk niet in welke mate die relatieve ongunstige situatie van vrouwen binnen de academische muren, zich ook op de niet-academische arbeidsmarkt doorzet.

In onze studie, focussen we op één specifiek domein, namelijk de verloning. We bekijken de lonen van doctors op zowel de academische als niet-academische arbeidsmarkt in België en stellen ons hierbij drie vragen: **1) Wat is de financiële meerwaarde van een doctoraat?** **2) Is die meerwaarde dezelfde voor mannen en vrouwen?** En **3) In welke mate zijn loonverschillen te verklaren door verschillen in tewerkstellingscondities?**

Tewerkstellingscondities zijn de overeenkomsten tussen werknemer en werkgever omtrent de organisatie van het werk in termen van contract, verloning, werkuren, enz. Voor sommige werknemers vormt een hoog loon onderdeel van een gans pakket van gunstige tewerkstellingscondities, maar voor anderen moet het net andere, minder gunstige tewerkstellingsvoorwaarden compenseren. Zijn de lonen van mannen hoger omdat zij onder minder gunstige condities tewerkgesteld zijn?

### DATA

We baseren onze analyses op de gegevens van de Belgische Enquête naar de Arbeidskrachten (EAK) van 2009 en 2010. De EAK is een grootschalige socio-economische huishoudsurvey die informatie verschaft over de arbeidsmarktparticipatie van de populatie op actieve leeftijd (vanaf 15 jaar). Onze interesse gaat uit naar de actieve bevolking met een master diploma (N= 8403; 52,9% mannen) of een doctoraat (N= 521; 65,8% mannen), in betaalde tewerkstelling. We beschouwen alleen personen tot 66 jaar. Individuen die meer dan één job hebben, worden niet in ons onderzoek opgenomen (5,7%).

Bij onze analyses houden we rekening met leeftijd, de wetenschappelijke discipline waarin het diploma werd behaald, beroeps categorie, anciënniteit, supervisie verantwoordelijkheid, sector, grootte van de onderneming en regio. We bekijken eveneens de werktijden, de uren buiten de standaard van-9-tot-5, onbetaalde overuren, contracttype, en de aanwezigheid van leermogelijkheden.

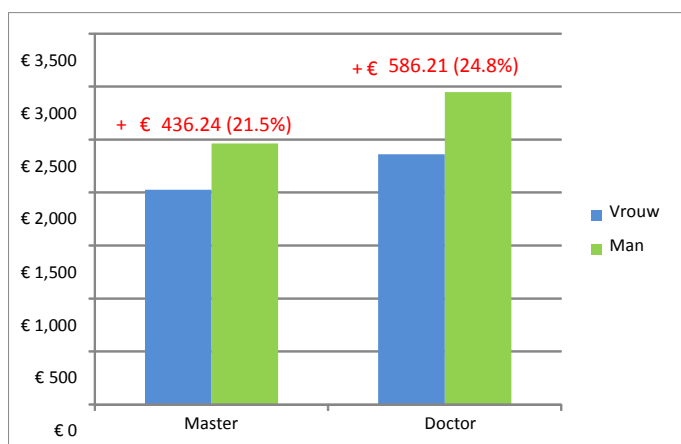
## BEVINDINGEN

Onze data toont aan dat doctoraatshouders in België significant meer verdienen dan masters. Gemiddeld verschilt het loon € 490/maand.

Uit de EAK leren we verder ook dat het verschil in verloning tussen mannen en vrouwen in de totale populatie van hoogopgeleiden (dus masters én doctors) gemiddeld € 457/maand bedraagt. Het loonverschil tussen mannen en vrouwen met een masterdiploma bedraagt gemiddeld € 436/maand, voor doctoraatshouders klimt dit op tot € 586/maand.

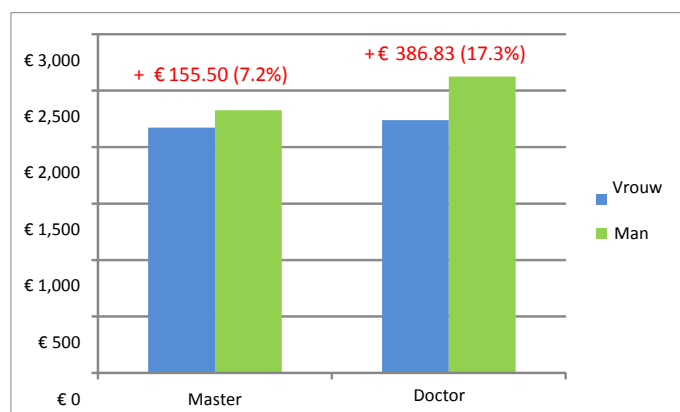
Houden we rekening met het verschil in loonniveau tussen masters en doctors, dan toont Figuur 1 dat de loonkloof tussen mannen en vrouwen voor doctoraatshouders 3,3 percentage punten hoger ligt dan bij masters.

**Figuur 1: Gemiddeld netto maandinkomen voor masters en doctors op de Belgische arbeidsmarkt: verschillen naar gender en opleidingsniveau**



Kunnen we de loonverschillen voor mannen en vrouwen verklaren door verschillen in tewerkstellingscondities? Het antwoord vinden we in Figuur 2, waar bij de berekening van het gemiddeld netto maandinkomen rekening wordt gehouden met diverse kenmerken van de tewerkstelling. De resultaten tonen aan dat de loonkloof tussen mannen en vrouwen kleiner wordt wanneer we de tewerkstellingscondities in rekening brengen, maar de verschillen in verloning blijven significant. Mannen met een masterdiploma verdienen gemiddeld € 156/maand (of 7,2%) meer dan vrouwen in gelijkaardige jobs. Bij doctoraatshouders is het loonverschil tussen mannen nog aanzienlijk groter, namelijk € 387/maand (of 17,3%).

**Figuur 2: Gecorrigeerd<sup>1</sup> gemiddeld netto maandinkomen voor masters en doctors op de Belgische arbeidsmarkt: verschillen naar gender en opleidingsniveau**



<sup>1</sup> Controle voor leeftijd, wetenschappelijke discipline, beroeps categorie, anciënniteit, supervisie, sector, ondernemingsgrootte, regio, werktijd, niet-gestandaardiseerde werkuren, vast contract, leermogelijkheden.

## CONCLUSIE

Tot op vandaag ontbrak inzicht in de verloning van doctoraatshouders op de Belgische arbeidsmarkt. Uit onze analyses blijkt dat het schrijven van een doctoraat wel degelijk rendeert, maar meer voor mannen dan voor vrouwen. Het inkomen van doctors ligt gemiddeld € 490/maand hoger dan dat van masters. Vrouwelijke doctors verdienen gemiddeld € 387/maand minder dan hun mannelijke collega's in vergelijkbare jobs.

## REFERENTIES

- ECOOM. (2013). Databank HRRF-3 (1990-2011).
- Eurostat. (2013). Share of women among tertiary students. <http://epp.eurostat.ec.europa.eu/tgm/table.do?tab=table&init=1&language=en&pcode=tps00063&plugin=1>
- OECD (2013). OECD Employment Database 2012. <http://www.oecd.org/gender/data/genderwagegap.htm>
- VLIR. (2012). Statistische gegevens betreffende het personeel aan de Vlaamse universiteiten. Telling 1 februari 2012. <http://www.vlir.be/>