



VERSLAGEN

CRB 2019-0103

Verslag over de loonkloof tussen vrouwen en mannen

CCE
Conseil Central de l'Economie
Centrale Raad voor het Bedrijfsleven
CRB



Verslag over de loonkloof tussen vrouwen en mannen

Context

De wet van 22 april 2012 ter bestrijding van de loonkloof tussen mannen en vrouwen maakte van de genderverschillen in verloning een ‘permanent thema van het sociaal overleg’¹. In de wet van 12 juli 2013 werd gepreciseerd dat deel 1 van het Verslag Werkgelegenheid-Concurrentievermogen om de twee jaar in de even jaren een analyse omvat van de evolutie van de loonkloof tussen mannen en vrouwen. In artikel 5 van de wet van 19 maart 2017 tot wijziging van de wet van 26 juli 1996 tot bevordering van de werkgelegenheid en tot preventieve vrijwaring wordt dat bevestigd.

1 De loonkloof in cijfers

1.1 De loonkloof in jaarlonen en uurlonen

Er bestaan verschillende manieren om de verschillen in verloning tussen mannen en vrouwen te meten. In deze tekst wordt de nadruk gelegd op de lonen en dus niet op het bredere concept ‘inkomen’. Er wordt met andere woorden geen rekening gehouden met verschillen in andere inkomstenbronnen dan het loon, zoals sociale uitkeringen, inkomen uit kapitaal, of het inkomen van zelfstandigen.

Bovendien moet worden opgemerkt dat verschillen in loon slechts één onderdeel vormen van een ruimere ongelijkheid die bestaat tussen mannen en vrouwen op de arbeidsmarkt. Zo lag de werkgelegenheidsgraad van vrouwen in 2017 nog steeds 9,8 procentpunt lager dan die van mannen (63,6% tegenover 73,4 ; Eurostat (2017)).

De loonkloof kan op verschillende manieren worden uitgedrukt. Het Instituut voor de Gelijkheid tussen Vrouwen en Mannen (IGVM) maakt in zijn loonkloofrapport (2017)² een onderscheid tussen de loonkloof in jaar- en uurlonen. Het baseert zich daarvoor op cijfers van de enquête naar de structuur en de verdeling van de lonen (SES), die door het Federaal Planbureau worden aangevuld met gegevens uit administratieve bronnen voor de ontbrekende sectoren en de ondernemingen met minder dan tien werknemers.

De loonkloof in uurlonen wordt ook de niet-aangepaste loonkloof genoemd en geeft het verschil weer in het gemiddelde bruto jaarloon dat vrouwen en mannen verdienen. Volgens het meest recente loonkloofrapport van het IGVM bedroeg de loonkloof op jaarbasis 20,6 % in 2014. Er wordt een lichte daling opgetekend tegenover 2013 (zie Tabel 1-1).

Tabel 1-1: De loonkloof in België op jaar- en uurbasis, 2007-2014

	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
Loonkloof jaarlonen	24,0%	23,0%	23,0%	22,8%	22,0%	21,8%	20,9%	20,6%
Loonkloof uurlonen	12,0%	11,0%	11,0%	9,8%	9,7%	8,6%	8,0%	7,6%

Bron: IGVM (2017), o.b.v. enquête naar de structuur en de verdeling van de lonen en adm. gegevens, voor de cijfers t.e.m. 2014; FOD Economie o.b.v. enquête naar de structuur en de verdeling van de lonen, voor de cijfers 2015 en 2016

¹ Zie memorie van toelichting.

² Het IGVM zal in de toekomst overschakelen van (aangevulde) steekproefgegevens naar administratieve data van de RSZ. Het maakt van de gelegenheid gebruik om zijn jaarlijks loonkloofrapport te re-evalueren. Mogelijk verschijnt dit in de toekomst in een ander format. De overschakeling van de gegevensbron gaat gepaard met enkele kinderziektes, waardoor het IGVM in 2018 geen loonkloofrapport zal kunnen uitbrengen.

De loonkloof op jaarbasis houdt geen rekening met de genderverschillen op het vlak van gewerkte uren. In de realiteit is het echter zo dat vrouwen gemiddeld vaker deeltijds werken dan mannen, en binnen de deeltijdse regimes gemiddeld minder uren werken. Bovendien zijn vrouwen meer actief in sectoren waar er minder voltijdse contracten beschikbaar zijn en er dus meer sprake is van onvrijwillig deeltijds werk³. Ook dat zijn factoren van ongelijkheid. Door de loonkloof in uurlonen uit te drukken wordt gecorrigeerd voor het verschil in gewerkte uren. De berekening van de loonkloof in uur- i.p.v. jaarlonen corrigeert overigens niet voor het feit dat de lonen van deeltijds werkenden doorgaans lager liggen dan die van voltijds werkenden⁴.

Uit Tabel 1-2 wordt duidelijk dat de loonkloof met bijna twee derde wordt gereduceerd wanneer rekening gehouden wordt met het verschil in gewerkte uren. Gemiddeld verdienen mannen 7,6% meer per uur dan vrouwen.

Ook Eurostat publiceert cijfers over de loonkloof. Deze cijfers zijn minder representatief dan de cijfers van het IGVM, aangezien Eurostat enkel rekening houdt met ondernemingen met minstens 10 werknemers, en een aantal sectoren zoals de publieke sector niet meeneemt in de steekproef. Desalniettemin hebben de loonkloofgegevens van Eurostat hun waarde: ze laten toe een internationale vergelijking te maken (zie Tabel 1-2).

Tabel 1-2: De uurloonkloof in internationaal perspectief, 2007-2016

	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
Duitsland	22,8%	22,8%	22,6%	22,3%	22,4%	22,7%	22,1%	22,3%	22,0%	21,5%
Nederland	19,3%	18,9%	18,5%	17,8%	18,6%	17,6%	16,5%	16,1%	16,1%	15,6%
Frankrijk	17,3%	16,9%	15,2%	15,6%	15,7%	15,6%	15,5%	15,5%	15,3%	15,2%
EU28				17,1%	17,1%	17,4%	16,8%	16,6%	16,5%	16,2%
België	10,1%	10,2%	10,1%	10,2%	9,4%	8,3%	7,5%	6,6%	6,5%	6,1%

Noot: gegevens zijn voorlopig voor Duitsland (2015 en 2016), Frankrijk (2016) en de EU28 (2015 en 2016)

Bron: Eurostat (2018b), o.b.v. de enquête naar de structuur en de verdeling van de lonen

De uurloonkloof ligt in België heel wat lager dan in de referentielanden. Duitsland is de slechtste leerling van de klas, met een loonkloof van meer dan 21%.

1.2 Het verklaarde en het onverklaarde deel van de loonkloof

De hierboven beschreven gemiddelde loonkloof is voor een deel het resultaat van verschillen tussen kenmerken van mannelijke en vrouwelijke werknemers, zoals leeftijd, de sector waarin men actief is, gezinssituatie of opleidingsniveau. Om de loonkloof beter te begrijpen, kan het nuttig zijn om de lonen *ceteris paribus* te vergelijken, met andere woorden te controleren voor de eigenschappen van werkenden.

Zo'n vergelijking tussen twee groepen wordt meestal gemaakt aan de hand van een Oaxaca-Blinderdecompositie. Die functioneert volgens het volgende principe: er wordt voor zowel mannen als vrouwen een regressievergelijking geschat met als afhankelijke variabele het bruto uurloon en als onafhankelijke variabele kenmerken die mogelijk verklarende factoren zijn voor het verschil in loon tussen mannen en vrouwen (zoals opleidingsniveau, sector of gezinstype). Het verschil in de geobserveerde factoren (bv. vrouwen werken gemiddeld vaker in een bepaalde sector) wordt het 'verklaarde' deel van de vergelijking genoemd. Wat overblijft, noemt men het 'onverklaarde' deel en is

³ Zo bestaat de groep met werkenden die deeltijds werken en aangeven langer te kunnen en willen werken voor zo'n 70% uit vrouwen (Eurostat 2018a).

⁴ Verderop in de tekst wordt hiervoor aan de hand van een econometrische analyse wel gecontroleerd.

het resultaat van factoren die buiten de observatie vallen (dus niet in de regressievergelijking zijn opgenomen), of van een mogelijke discriminatie in het nadeel van vrouwelijke werknemers.

Dat loonverschillen verklaard kunnen worden, betekent overigens niet dat ze gerechtvaardigd zijn. Dat er gemiddeld minder vrouwen actief zijn in leidinggevende beroepen⁵, bijvoorbeeld, mag dan wel een deel van de loonkloof verklaren, het feit op zich dat vrouwen minder goed vertegenwoordigd zijn in dat soort functies, blijft een vorm van ongelijkheid op de arbeidsmarkt. Als vrouwen een negatieve carrière-impact ondervinden door kinderen te krijgen (omdat verondersteld wordt dat ze minder beschikbaar zullen zijn) terwijl dat voor mannen net omgekeerd is (omdat ze geacht worden een zekere maturiteit te hebben bereikt) is dat eveneens een vorm van discriminatie (IGVM, 2017).

Het loonkloofrapport van het IGVM bevat een Oaxaca-Blinderdecompositie waarin getracht wordt de bruto uurloonkloof te verklaren op basis van twaalf variabelen die zijn ingedeeld in drie groepen: segregatie op de arbeidsmarkt, werk-relevante kenmerken en privékenmerken (IGVM, 2017, p. 52).

In Tabel 1-3 wordt de decompositie van de loonkloof volgens verschillende eigenschappen weergegeven. Volgens het laatste loonkloofrapport (IGVM, 2017) bedroeg het verschil in brutolonen tussen mannen en vrouwen in 2014 gemiddeld 1,68 euro per uur, wat overeenkomt met 8,5%⁶ van het gemiddelde uurloon van een man. 0,81 euro of ongeveer de helft van de totale loonkloof is te wijten aan verschillen op het vlak van segregatie op de arbeidsmarkt, werkrelevante kenmerken en privékenmerken. 0,87 euro kan niet worden verklaard op basis van de karakteristieken die in de decompositie werden opgenomen. Zoals reeds werd aangehaald, spelen andere kenmerken hier mogelijk een rol waarvoor geen gegevens in de vergelijking konden worden opgenomen. Een andere mogelijkheid bestaat erin dat de verloning lager ligt voor een bepaalde vrouwelijke met exact dezelfde eigenschappen als een bepaalde mannelijke werknemer.

⁵ Uit cijfers van het IGVM (2018) blijkt bv. dat in 2017 gemiddeld 26,8% vrouwen en 73,2% mannen zetelden in de raden van bestuur van beursgenoteerde bedrijven, sommige economische overheidsbedrijven en de Nationale Loterij. In 2008 bestonden diezelfde raden van bestuur gemiddeld nog slechts voor 8,2% uit vrouwen.

⁶ Het IGVM voert de decompositie uit op basis van de niet-gecorrigeerde gegevens uit de SES, wat het verschil met het cijfer in tabel 1-1 verklaart.

Tabel 1-3: Decompositie van de uurloonkloof, 2014

	%	€
Loonkloof	8,5%	1,68
Onverklaard deel	4,4%	0,87
Verklaard deel, waarvan:	4,1%	0,81
Segregatie op de arbeidsmarkt		
Beroep	0,8%	0,16
Sector van tewerkstelling	0,6%	0,12
Type contract	0,2%	0,04
Arbeidsduur	0,2%	0,05
Regio van tewerkstelling	-0,2%	-0,04
Publieke of private sector	0,2%	0,05
Werk-relevante kenmerken		
Onderwijsniveau	0,6%	0,11
Werkervaring	0,5%	0,10
Anciënniteit binnen de onderneming	0,3%	0,06
Privékenmerken werknemer		
Burgelijke staat	0,1%	0,02
Gezinstype	0,6%	0,11
Nationaliteit	0,2%	0,03

Bron: IGVM (2017) o.b.v. enquête naar de structuur en de verdeling van de lonen

Van het verklaarde deel van de loonkloof (81 eurocent per uur) kan ongeveer 38 eurocent worden toegewezen aan kenmerken gelieerd aan de positie van vrouwen en mannen op de arbeidsmarkt ('segregatie'). 27 eurocent kan worden verklaard aan de hand van werk-relevante kenmerken, en de overige 16 cent heeft te maken met privékenmerken van de werknemer.

Binnen de kenmerken die worden gebundeld onder de noemer 'segregatie op de arbeidsmarkt' lijken vooral het beroep (16 eurocent) en de sector van tewerkstelling (12 eurocent) een belangrijke rol te spelen. Vrouwen oefenen door de band genomen minder lucratieve beroepen uit en zijn vaker tewerkgesteld in minder goedbetaalde sectoren.

Wat de werk-relevante kenmerken betreft, valt op dat het onderwijsniveau een deel van de loonkloof verklaart, en dit terwijl een grotere proportie van de werkende vrouwen dan mannen een diploma hoger onderwijs behaalde: van de werkende vrouwen tussen 25-64 heeft 55 procent een diploma hoger onderwijs, tegenover 44 procent van de werkende mannen (Eurostat, 2017). Dat onderwijsniveau toch de loonkloof verdiept, is te wijten aan de verschillen tussen mannen en vrouwen wat de gekozen studierichtingen en -specialisaties betreft. Binnen de categorie 'middengekwalificeerde' personen met enkel een diploma secundair onderwijs is het bijvoorbeeld zo dat vrouwen gemiddeld vaker een diploma algemeen secundair onderwijs hebben terwijl mannen een technische – of beroepsopleiding genoten. Ook in het hoger onderwijs bestaan er belangrijke verschillen: in 2016 studeerden per 1000 inwoners 20,5 mannen af met een diploma hoger onderwijs in STEM-richtingen, tegenover 7,9 vrouwen (Eurostat, 2018c). Zowel voor het secundair als het hoger onderwijs leidt de weg die door mannen werd gevolgd gemiddeld naar beter betaalde posities op de arbeidsmarkt.

Op het gebied van werkervaring geldt dat vrouwen gemiddeld minder lange carrières uitbouwen dan mannen. Dat heeft te maken met de rolverdeling in gezinnen: de zgn. thematische verloven (ouderschapsverlof, verlof voor medische bijstand en palliatief verlof) worden in een ruime meerderheid van de gevallen (69%) opgenomen door vrouwen (RVA, 2017, p. 110). De variabele die in de bovenstaande decompositie werd geanalyseerd is echter de 'potentiële werkervaring', berekend op basis van de leeftijd van werkenden, aangezien men niet over informatie beschikt over de werkelijke werkervaring. Omdat de deelname op de arbeidsmarkt hoger is bij vrouwen tussen 30 en 35 dan bij vrouwen tussen 55 en 59 jaar, ligt de gemiddelde leeftijd – en bijgevolg ook de 'potentiële ervaring' van vrouwen op de arbeidsmarkt - lager dan die van mannen, wat zich vertaalt in een gemiddeld lagere verloning voor vrouwen. Gegeven de veranderde perceptie tegenover deelname van vrouwen op de arbeidsmarkt zou dit leeftijdseffect op lange termijn moeten verdwijnen.

Het gezinstype (relationele status en het al dan niet hebben van kinderen) is dan weer de belangrijkste verklarende factor van de loonkloof binnen de privékenmerken van de werknemer. Hier valt op dat mannen in een relatie en met kinderen dikwijls tot de hoge inkomenscategorieën behoren, terwijl dat bij de vrouwen net de alleenstaanden zonder kinderen zijn. Opnieuw lijkt de perceptie omtrent de huishoudelijke rollen met andere woorden gevolgen te hebben voor posities op de arbeidsmarkt.

1.3 De loonkloof bij extralegale voordelen

Tot hertoe werd de loonkloof benaderd aan de hand van de lonen in strikte zin, kortom het loon of het voordeel in natura waarop sociale bijdragen verschuldigd zijn. Vaak maken echter ook extralegale voordelen zoals aandelenopties, een bedrijfswagen of een gsm, deel uit van het verloningspakket. Net zoals dat het geval is voor het loon in strikte zin, bestaan er genderverschillen inzake extralegale voordelen.

Het IGVM toont bijvoorbeeld op basis van fiscale gegevens voor het jaar 2014 aan dat mannen vaker dan vrouwen genieten van drie soorten extralegale voordelen: terugbetaling van het woon-werkverkeer (59% van de mannen tegenover 51% van de vrouwen), bijdragen aan het aanvullend pensioen (12% tegenover 9%) en aandelenopties (1,1% tegenover 0,5%). Niet alleen maken vrouwen minder frequent aanspraak op zulke voordelen, de gemiddelde waarde ervan ligt voor hen ook lager (14% lager voor de terugbetaling woon-werkverkeer, 37% voor de bijdragen aanvullend pensioen en 40% voor de aandelenopties).

Het aanbod aan extralegale voordelen is echter ruimer dan dat. In de Europese Statistics on Income and Living Conditions (SILC) wordt gepeild naar andere extralegale voordelen⁷ en dat levert een ander beeld op. In 2011 gaf 69,5% van de mannen aan aanspraak te maken op een extralegaal voordeel, terwijl dat aandeel bij de vrouwen iets hoger lag (72,2%)⁸. Toch ligt de gemiddelde waarde van het extralegaal pakket hier opnieuw lager voor vrouwen dan voor mannen: 236,48 euro tegenover 440,10 euro, een verschil van 46%.

⁷ Met name maaltijdcheques, aandelenopties in het bedrijf, gsm-kosten, gas- en elektriciteitskosten in de woning, een autoverzekering, een tussenkomst in benzine of diesel en een bedrijfswagen worden in aanmerking genomen.

⁸ Merk op dat deze vaststelling afwijkt van die van het IGVM. Dat heeft te maken met afwijkingen in de steekproef (SILC 2011 versus fiscale gegevens 2014) en in de extralegale voordelen die in aanmerking worden genomen.

Onderzoek naar verklarende factoren voor de genderloonkloof in extralegale voordelen is schaars. De Vrouwenraad liet de kwestie in 2016 via de Wetenschapswinkel onderzoeken door een masterstudent. Zij controleerde voor verschillende factoren op micro- en mesoniveau (zoals werkervaring, arbeidsregime, diploma en beroepscategorie) en stelde vast dat er nog steeds een kloof van 32,5% overbleef. Deze resultaten moeten met de nodige voorzichtigheid worden benaderd, aangezien het gebruikte model slechts een lage voorspellende waarde heeft en de EU-SILC-steekproef voor België niet erg omvangrijk is⁹.

Die resultaten liggen in de lijn van een studie die het HIVA in 2011 publiceerde op basis van de Vacature salarisenquête (thans het salariskompas) van 2008. De auteurs onderzochten welke kans vrouwen en mannen hebben om een extralegaal voordeel te krijgen, daarbij controlerend voor negen variabelen, zoals het diplomaniveau, de uitgeoefende functie, de sector, en het hiërarchisch niveau. Hun werk bracht aan het licht dat die kans voor mannen altijd hoger ligt, met uitzondering van de verplaatsingsvergoeding en de maaltijdcheques. Als rekening wordt gehouden met de uiteenlopende kenmerken van vrouwen en mannen, wordt het verschil kleiner, maar het verdwijnt niet.

2 Analyse van de functieclassificaties

De wet van 22 april 2012 ter bestrijding van de loonkloof verplicht de paritaire comités om in cao's de genderneutraliteit van functieclassificaties te respecteren.

Indien een functieclassificatie door de FOD WASO als niet-neutraal wordt bestempeld, krijgt het paritair comité in kwestie twee jaar om de classificatie aan te passen. Als die aanpassingen volgens de FOD niet voldoen, krijgt het paritair comité nog eens drie maanden om de situatie recht te zetten. Is er op dat moment nog steeds niets aan de situatie veranderd, wordt het paritair comité op een openbare 'zwarte lijst' geplaatst.

In 2014 en 2015 werd een eerste controle uitgevoerd op alle bestaande en nieuwe functieclassificaties aan de hand van een meetinstrument dat de FOD WASO en de KU Leuven samen uitwerkten. Volgens de eerste resultaten zou 19% van de ingediende dossiers het label 'niet-neutraal' hebben gekregen (CRB, 2016). 45 functieclassificaties waren niet genderneutraal. De paritaire comités in kwestie beschikten over een termijn van 2 jaar om de nodige wijzigingen aan te brengen.

Een nieuwe analyse die de FOD WASO uitvoerde op alle cao's geregistreerd op 31 december 2017 wees uit dat zo goed als alle paritaire comités ondertussen de wet naleven en beschikken over genderneutrale functieclassificaties. In 11 paritaire comités bestaan er nog niet-neutrale classificaties. Zij zullen uitleg moeten verschaffen aan de minister van Werk omtrent de redenen waarom de betwiste classificatie nog steeds niet genderneutraal is¹⁰.

⁹ Voor meer details: zie Van Herreweghe (2016) https://www.scripriebank.be/sites/default/files/thesis/2016-09/Masterproef_Lore_Van_Herreweghe.pdf.

¹⁰ <http://krispeeters.be/portfolio/genderneutrale-functieclassificaties-dragen-bij-tot-wegwerken-van-loonkloof>

Bibliografie

CENTRALE RAAD VOOR HET BEDRIJFSLEVEN (2016). Verslag Werkgelegenheid-Concurrentievermogen (hoofdstuk loonkloof).

EUROSTAT (2017). Employment and activity by sex and age (LFS).

EUROSTAT (2018a). Supplementary indicators to unemployment - annual data. Via http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=lfsi_sup_a&lang=en

EUROSTAT (2018b). Gender pay gap https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/images/3/3b/Unadjusted_GPG_March_2018_update_20.04.2018-update.xls

EUROSTAT (2018c). Graduates in tertiary education, in science, math., computing, engineering, manufacturing, construction, by sex - per 1000 of population aged 20-29 https://ec.europa.eu/eurostat/web/products-datasets/product?code=educ_uoe_grad04

HIVA-ONDERZOEKSINSTITUUT VOOR ARBEID EN Samenleving (2011), "Eindverslag WAGEGAP : Naar een verklaring van de loonkloof", 201p.

INSTITUUT VOOR DE GELIJKHEID VAN VROUWEN EN MANNEN (2017). De Loonkloof tussen Vrouwen en Mannen in België. Rapport 2017.

INSTITUUT VOOR DE GELIJKHEID VAN VROUWEN EN MANNEN (2018). De Derde Balans van de Wet van 28 juli 2011 over de Genderquota in Raden van Bestuur.

RIJKSDIENST VOOR ARBEIDSVOORZIENING (2017). Jaarverslag.

VROUWENRAAD VZW (2016). Dossier Genderkloof Extralegale Voordelen.