

Tien stellingen over de loonkloof

Theunissen, G. & Sels, L. (2006). *Waarom vrouwen beter verdienen (maar mannen meer krijgen)*. Een kritisch essay over de sekseloonkloof. Leuven: Acco.

Het is niet eenvoudig om een week de krant te lezen zonder op een bericht over de loonkloof te stoten. Nog moeilijker is het twee studies te vinden die met een vergelijkbaar cijfer op de proppen komen. Niet verwonderlijk, wanneer studie A de brutomaandlonen van alle Vlaamse werknemers vergelijkt op basis van een relatief volledig maar verouderd administratief bestand, terwijl in studie B een consultancybureau de cijfers uit haar Europese webenquête aangrijpt om het m/v-verschil in jaarloon tussen zelfverklaarde 'high potentials' te becijferen. Ook de diagnoses durven nogal eens afwijken. Soms wordt simpelweg geponeerd dat de loonkloof een kwestie is van discriminatie. Voor anderen vormt de loonkloof geen ethisch probleem: vrouwen kiezen er als het ware voor minder te verdienen. Beide kampen blijven doorgaans steken in retoriek, omzwachteld met enkele vage statistiekjes die moeten aantonen hoe verschillend/gelijk vrouwen en mannen zijn. In het boekje "Waarom vrouwen beter verdienen (maar mannen meer krijgen)" wagen we een poging tot demystificatie. De loonkloof wordt becijferd, multivariaat ontleed en conceptueel geduid. Alle cijfers zijn gebaseerd op de Vacature Salarisenquêtes van 2002 en 2004 en hebben betrekking op Belgische voltijds werkende bedienden, ambtenaren en kaderleden. In onze aanbevelingen richten we ons niet enkel tot overheid en werkgever. We formuleren ook een reeks tips voor vrouwen die graag meer willen verdienen. Kansen die zich aanbieden, of ze nu gelijk zijn of nog niet helemaal, moeten immers ook gegrepen worden. Voor deze bijdrage distilleerden we tien stellingen uit het boek.

De loonkloof is geen mythe

Of je het nu berekent op jaar-, maand- of uurbasis, kijkt naar het netto- of het brutoloon, je beperkt tot het vaste loongedeelte of ook variabele componenten opneemt, er is simpelweg geen ontkomen aan: vrouwen verdienen een stuk minder dan mannen. We beperken ons hier tot twee sprekende resultaten. Voor elke 100 euro die een man maandelijks op zijn bankrekening bijgeschreven ziet, moet een vrouw het gemiddeld met 77 euro stellen. Bij de dames verdient ruim een kwart maandelijks minder dan 1 850 euro bruto, bij de heren is dit minder dan een op de tien. Ongeacht haar oorzaken is de loonkloof tussen mannen en vrouwen een belangrijk sociaal feit. Het inkomen van de meeste werknemers bestaat voor het grootste deel uit loon en inkomen correleert positief met bestaanszekerheid, financiële onafhankelijkheid en de opbouw van socialezekerheidsrechten.

De loonkloof is geen black box

Een groot deel van het beloningsverschil kan verklaard worden. Een nuttig onderscheid is dit tussen de ongecorrigeerde en de gecorrigeerde loonkloof. De *ongecorrigeerde loonkloof* is droogweg het percentage of het aantal euro's dat vrouwen gemiddeld minder verdienen. Het is dit cijfer dat je doorgaans in de krant leest. In een diepgravende analyse is het echter slechts het startpunt. Als we relevante verschillen tussen mannen en vrouwen statistisch in rekening brengen, “verdwijnt” immers een deel van de loonkloof. Met “relevante verschillen” doelen we op verschillen tussen mannen en vrouwen op kenmerken die een impact hebben op het loon. Denk aan de inhoud en het hiërarchisch niveau van de functie, het bedrijf waar men werkt en de anciënniteit. Op sommige loondeterminanten is het sekseverschil groot. Vrouwen werken bijvoorbeeld zeven keer vaker deeltijds dan mannen. Op andere criteria is de afwijking geringer. Zo benadert het aandeel vrouwelijke werknemers met een universitair diploma stilaan het mannelijke percentage. Het verschil dat overblijft na controle voor relevante m/v-verschillen noemen we de *gecorrigeerde loonkloof*. Het is het deel van de loonkloof waarvoor je geen harde verklaring hebt. Welnu, in onze berekening bedroeg de ongecorrigeerde loonkloof 24%, de gecorrigeerde 8,5%. Met andere woorden: correctie voor een aantal objectieve verschillen tussen mannen en vrouwen doet de loonkloof met twee derden afnemen. Het grootste deel van het vastgestelde loonverschil is niet te wijten aan een verschil in directe uitbetaling van mannen en vrouwen, maar aan verschillen tussen mannelijke en vrouwelijke werknemers, de functies die zij uitoefenen en de organisaties waarvoor ze werken.

De loonkloof verklaren is niet hetzelfde als de loonkloof goedpraten

Een verklaring van de loonkloof mag niet als een rechtvaardiging gezien worden. Duidbare verschillen zijn niet noodzakelijk duldbare verschillen. Achter de façade van “objectieve” factoren kunnen ongelijke startposities, hardnekkige stereotypen en onversneden discriminatie schuilgaan. In heel wat van de m/v-verschillen die uitiem in de loonkloof uitmonden speelt achterstelling een rol. Het lage-

re gemiddelde functieniveau van vrouwen is een *aanwijsbare* oorzaak in de totstandkoming van de loonkloof, maar dit verschil zelf is niet louter aan objectieve factoren toe te schrijven. Het gegeven dat vrouwen hun loopbaan regelmatig onderbreken is een andere structurele verklaring voor de loonachterstand van vrouwen, maar wie durft beweren dat het hier altijd om een ongedwongen keuze gaat? Het statistisch corrigeren van de loonkloof houdt allerminst een ethische of politieke legitimering in.

Het onverklaarde gedeelte van de loonkloof mag niet gelijkgesteld worden aan discriminatie

De verleiding is groot om de gecorrigeerde loonkloof te interpreteren als de mate waarin vrouwen rechtstreeks financieel gediscrimineerd worden. Ging het immers niet om het verschil in bezoldiging waarvoor we geen verklaring hebben? Achterstelling speelt in dit ‘restverschil’ ongetwijfeld een rol. Het probleem is echter dat we niet weten welk aandeel van de onverklaarde loonachterstand van vrouwen aan discriminatie toe te schrijven is. Het cijfer capteert immers *alle* niet in rekening gebrachte verschillen tussen mannen en vrouwen die een impact hebben op de loonhoogte. Het kan gaan om discriminatie, maar ook om verschillen op kenmerken die niet in de regressie zijn opgenomen (bijvoorbeeld prestatieniveau) of om verschillen op variabelen die door een onvoldoende nauwkeurige meting niet zijn verrekend (bijvoorbeeld gebruik van een te algemene sectorindeling). Conclusie: hoogstwaarschijnlijk ontvangen sommige vrouwen omwille van hun ‘vrouw zijn’ een lager loon dan een man zou krijgen in dezelfde positie (zogenoemde waarderingsdiscriminatie), maar het is onmogelijk om het gewicht van dergelijke praktijken te kwantificeren. De gecorrigeerde loonkloof is wél een black box.

In de totstandkoming van de loonkloof is discriminatie makkelijker aanwijsbaar dan bewijsbaar

Objectieve determinanten van de loonkloof zijn zeker niet zo onschuldig als ze op het eerste zicht lijken (stelling 3). En het bij voorbaat verdachte ‘on-

verklaarde loonkloofgedeelte' is niet per definitie onverklaarbaar en problematisch, in de zin dat het ook genderverschillen bevat die we niet in rekening hebben gebracht (stelling 4). Een kwantitatieve inschatting van het discriminatiegehalte lijkt ons dan ook vrijwel onmogelijk. Onuitgesproken vooroordelen, verdoken selectiemechanismen, schijnbare willekeur bij promoties, onevenwichtige functieclassificaties en in hun uitwerking niet-seksneutrale beloningsbeslissingen van deze of gene manager laten zich niet eenduidig in een vragenlijst vatten. In een verklarend schema van de loonkloof kan men mogelijke discriminaties wel lokaliseren, maar de realiteit is te complex en vaak ook te ambigu om te besluiten dat (pakweg) 46,3% van de loonkloof aan discriminatie te wijten is.

De loonkloof is een loopbaankloof

Het is een open deur: administratieve en ondersteunende diensten zijn in onze economie sterk vervrouwelijkt, terwijl in de staf- en kaderfuncties mannen sterk oververtegenwoordigd zijn. Verticale segregatie is de neutrale omschrijving van dit fenomeen. Een meer beladen uitdrukking is 'het glazen plafond', een metafoor voor de barrières die vrouwen de toegang ontzeggen of belemmeren tot de hogere echelons in de bedrijfshiërarchie. De bezorgdheid is begrijpelijk, want het functieniveau is een van de belangrijkste loondeterminanten. Gemiddeld verdient iemand die tot het senior of topmanagement behoort zowat het dubbele van een werknemer met een administratieve of uitvoerende functie. Verticale seksesegregatie is dan ook een belangrijke factor in de totstandkoming én het voortbestaan van de loonkloof. Meer zelfs, de *gender wage gap* neemt sterker af als we aspecten van verticale segregatie in rekening brengen dan bij toevoeging van eender welke andere factor. Zo mildert de opname van het functieniveau het ongecorrigeerde sekseloonverschil met bijna 40%, van 23,9% tot 14,7%. Een aanzienlijk deel van de loonkloof is dus terug te voeren op de ongelijke verdeling van mannen en vrouwen over hiërarchische niveaus. Achter de loonkloof gaat met andere woorden een promotiekloof schuil. Dit maakt van de loonkloof eerder een loopbaanprobleem dan een zuiver loonprobleem. Een evenredige vertegenwoordiging van vrouwen en mannen op alle

organisatieniveaus zou het beloningsverschil in elk geval flink doen slinken.

De loonkloof wordt uitgediept door verschillen in werkervaring en studierichting

De geringere werkervaring van vrouwen is de op een na belangrijkste oorzaak van de loonkloof. Vrouwen op de arbeidsmarkt zijn gemiddeld iets jonger dan mannen en vooral, ze onderbreken hun loopbaan vaker. Minder actieve jaren op de arbeidsmarkt betekent dat de kans groter is dat je nog niet bent doorgestroomd naar een hogere functie. Veel werknemers zien hun werkervaring ook rechtstreeks in hun loon vertaald, via anciënniteitstoelagen. Bovendien biedt een traditioneel patroon van continue en voltijdse tewerkstelling bij dezelfde of een beperkt aantal werkgevers ook meer verticale loopbaankansen dan een 'zigzag-cv'. Werkervaring, loyauteit en *commitment* zijn nu eenmaal criteria (of verdedigbare voorwendsels) die meespelen bij promotiebeslissingen. Kortom, werkervaring is een indicator van je menselijk kapitaal. Het ander klassiek *human capital*-criterium is diploma. De analyse leert ons dat de loonkloof nauwelijks nog een kwestie van verschillen in diplomaniveau is. Het schoentje knelt bij de afstudeerichting. Het probleem is niet dat te weinig meisjes naar universiteit of hogeschool trekken (ze maken er tegenwoordig de meerderheid uit), wel dat ze daar in groten getale kiezen voor 'zachtere' richtingen, die minder perspectieven openen op lucratieve loopbanen in goedbetalende sectoren.

De loonkloof is ook een verhaal van glazen muren

We hadden het reeds over verticale segregatie (het glazen plafond) en de geringere werkervaring van vrouwen. Op de derde plaats in onze lijst met factoren die bijdragen tot de loonkloof staat horizontale segregatie. Ook binnen hetzelfde hiërarchisch niveau zijn vrouwen actief in andere functies dan mannen. Heel wat jobs kunnen anno 2006 nog steeds als mannen- of vrouwenberoep getypeerd worden. In lucratieve functiedomeinen zoals infor-

matica, R&D en engineering zijn vrouwen ondervertegenwoordigd. Glazen muren zijn er niet enkel binnen het bedrijf, het aandeel vrouwen varieert ook sterk van organisatie tot organisatie. Opnieuw stellen we vast dat vrouwen geconcentreerd zijn in sectoren waar de lonen lager liggen. Oververtegenwoordigd zijn ze in kleinhandel, textielindustrie en gezondheidszorg. Relatief weinig vrouwen vinden hun weg naar nutsbedrijven of de chemische industrie. Horizontale segregatie is het complexe resultaat van ongelijke keuzes (studie- en beroepskeuze, keuze voor deeltijdarbeid, ...) en selectie- en segmentatieprocessen op de arbeidsmarkt.

Het loon van mannen en vrouwen volgt eenzelfde logica

Grosso modo wordt het salaris van vrouwen en mannen door dezelfde factoren op dezelfde wijze beïnvloed. Zo zijn bijvoorbeeld de *pay-offs* voor werkervaring en een diploma hoger onderwijs dezelfde voor vrouwen en mannen. Deze algemene bevinding sluit niet uit dat in individuele gevallen vrouwen minder krijgen dan waar ze recht op hebben. Maar de les is dat de loonkloof meer te maken heeft met het feit dat vrouwen en mannen ongelijk scoren op de meeste loondeterminanten dan met hoe deze scores zich financieel vertalen.

De loonkloof is kleiner dan de financiële kloof

De jaarloonkloof valt breder uit de maandloonkloof. Behalve een hoger maandloon krijgen mannen immers ook meer premies, bonussen en delen ze vaker in de winst. Daarenboven weegt het pakket extralegale voordelen van mannen zwaarder. Vooral op het vlak van prestigevoordelen (denk

vooral aan de bedrijfswagen) delven vrouwen, ook na controle voor een reeks relevante kenmerken, duidelijk het onderspit. Rekenen we de benefits bij de totale vergoeding, dan kunnen we gewagen van een financiële of vergoedingskloof die nog omvangrijker is dan het verschil in (jaar)loon. Of in het Engels: de *total compensation gap* is breder dan de *total pay gap*. Maar geld is niet alles – en binnen het verhaal van de seksekloof wellicht *nog niet alles*. De meeste werknemers hopen uit hun job nog wat anders te puren dan cash of in geld waardeerbare rechten en voordelen. Beloningen in de bredere zin omvatten uitdagend werk, arbeidsvreugde, verschillende sociale contacten, waardering, leermogelijkheden, tijdsautonomie, persoonlijke groei en loopbaanperspectieven. *Total rewards* is het modieuze begrip om alle financiële én niet-geldelijke beloningen te vatten. We hebben de totale beloning niet geoperationaliseerd en gemeten, maar onderzoek naar verschillen tussen mannen- en vrouwenjobs op het vlak van bijvoorbeeld werkbaarheid en opleidingskansen laten vermoeden dat de seksekloof beslist niet spectaculair verkleint wanneer niet-materiële *rewards* worden meegerekend. Zeker in het ethisch-politieke debat over de loonkloof als een ongelijke maatschappelijke uitkomst lijkt een verbreding van het perspectief ons aangewezen. Het maandelijks loonbriefje en de totale jaarlijkse inkomsten vertellen maar een deel van het verhaal. In de individuele beleving wegen de minder tastbare baten van arbeid minstens even zwaar door.

Gert Theunissen

Luc Sels

Onderzoekscentrum Personeel & Organisatie

Faculteit ETEW

K.U. Leuven