

# De samenstelling van de loonkloof in België

Een onderzoek op basis van de Vacature Salarisenquête 2008

Delmotte, J., Sels, L., Vandekerckhove, S. & Vandenbrande, T. 2010. *De samenstelling van de loonkloof in België*. Leuven: Faculteit Economie en Bedrijfswetenschappen, K.U.Leuven.

***Gelijk loon voor gelijk werk is een principe dat zowel in de Belgische als in de Europese wetgeving is opgenomen. Het lijkt in dat opzicht verwonderlijk dat vrouwen nog steeds minder verdienen dan mannen en dat de loonkloof anno 2010 nog erg hardnekkig is. Het voorliggend onderzoek probeert nuances aan te brengen bij algemene uitspraken over de loonsongelijkheid en genderdiscriminatie.***

***Deze bijdrage bestaat uit drie delen. Eerst staan we stil bij de operationalisering van de genderloonkloof en werpen we een licht op de gebruikte steekproef. In deel twee ligt de focus op de omvang van de loonkloof. In het derde deel ten slotte gaan we via regressie- en decompositieanalyse na wat de samenstelling is van de loonkloof. Er wordt met andere woorden onderzocht in welke mate de loonverschillen tussen mannen en vrouwen kunnen worden toegeschreven aan gekende en meetbare factoren. We sluiten af met een samenvatting van het onderzoek.***

## **Methodologische achtergrond**

### Operationalisatie van de genderloonkloof

Vaak wordt de loonkloof ('gender wage gap') in één cijfer weergegeven. Dit doet vermoeden dat het om een erg eenvoudig begrip gaat. Er bestaan

echter verschillende manieren om het loonverschil tussen mannen en vrouwen te meten en te evalueren. Dat is ook de reden waarom er vaak erg verschillende cijfers omtrent de loonkloof opduiken. Het is daarom noodzakelijk om de gemaakte keuzes steeds te expliciteren.

Op de eerste plaats is het van belang om aan te geven over *welk loon* we spreken. Er zijn uurlonen, maandlonen en jaarlonen, brutolonen en nettolonen. De keuze voor een bepaald loonbegrip is belangrijk bij de berekening van de loonkloof. De volgende keuzes betreffende 'het loon' werden gemaakt:

- In het onderzoek gaat het steeds over het *maandloon* (in tegenstelling tot het uurloon of het jaarloon).

- Omdat mannen en vrouwen niet even veel uren (betaald) werk verrichten en we toch willen controleren voor arbeidsduur, werken we met *voltijds equivalente maandlonen*. We houden dus rekening met het effect van deeltijds werk. Sinds 2007 wordt de officiële loonkloofindicator immers niet alleen berekend op basis van de brutolonen van voltijdse werknemers maar van *voltijdse en deeltijdse werknemers* samen (Beverly et al., 2010).

- We hebben het ook steeds over het *brutoloon* (in tegenstelling tot het nettoloon).
- We houden bovendien *geen rekening met eventuele extra legale voordelen*. Voordelen zoals een bedrijfswagen, een laptop of gsm zijn dus niet in de analyse opgenomen. Uit onderzoek weten we echter dat mannen vaker dergelijke voordelen krijgen dan vrouwen (Theunissen & Sels, 2006; Vermandere et al., 2010).
- Sommige loonstudies maken gebruik van het rekenkundig gemiddelde (de som van alle lonen gedeeld door het aantal respondenten). In dit onderzoek maken we gebruik van *het meetkundig gemiddelde* (n-de machtswortel uit het product van alle lonen = geometrisch gemiddelde). Het meetkundig gemiddelde is omwille van de logaritmische transformatie minder gevoelig voor de vertekening door hoge uitschieters ('outliers'=extreme waarden).

Op de tweede plaats moeten we definiëren wat we onder de *loonkloof* begrijpen. In het onderzoek berekenen we de loonkloof steeds volgens de formule  $(M-V)/M * 100$ , namelijk het verschil tussen het gemiddelde mannenloon en het gemiddelde vrouwenloon, uitgedrukt als een percentage van het gemiddelde mannenloon.

#### Databestand: Vacature Salarisenquête 2008

De analyses die we hieronder beschrijven zijn gebaseerd op de data van de Vacature Salarisenquête. Dit is een online vragenlijst die gekoppeld is aan een website van het jobmagazine Vacature. Het gebruikte databestand bevat de gegevens die werden verkregen in 2008.

Tabel 1 toont de samenstelling van de data. De steekproefomvang is aanzienlijk (86 782 respondenten).

**Tabel 1.**  
Samenstelling steekproef Vacature Salarisenquête 2008 (ongewogen)

Kenmerken	Aantal	%
<b>Geslacht</b>		
Mannen	49 509	57,1
Vrouwen	37 273	43,0
<b>Statuut</b>		
Arbeiders	11 479	13,2
Bedienden	63 067	72,7
Statutair ambtenaar	7 657	8,8
Contractueel ambtenaar	4 577	5,3
<b>Leeftijd</b>		
-30 jaar	26 085	30,1
30-39 jaar	29 868	34,5
40-49 jaar	19 874	22,9
50 jaar en +	10 877	12,5
<b>Opleidingsniveau</b>		
Hoogstens HSO	33 054	38,1
HOKT	25 839	29,8
HOLT	10 846	12,5
Universiteit	17 043	19,6
<b>Arbeidsduur</b>		
Voltijds	76 124	87,7
Deeltijds	10 657	12,3
Totaal	86 782	100,0

**Bron:** Gegevens berekend op basis van de Vacature Salarisenquêtes 2008 (populatiegegevens)

We maken gebruik van een *weefactor* die de samenstelling van de steekproef vergelijkbaar maakt met de Belgische beroepsbevolking. Er wordt gewogen naar geslacht, statuut, leeftijd en opleidingsniveau. In tabel 1 staat de verdeling van deze kenmerken.

Voor de verdeling van de bovenstaande kenmerken naar geslacht verwijzen we naar de tabellen in het rapport (zie Delmotte et al., 2010).

## Omvang van de loonkloof

In wat volgt, worden een aantal cijfergegevens getoond die de loonkloof tussen mannen en vrouwen over de hele economie weergeven. Hierbij wordt dus niet gecorrigeerd voor bijvoorbeeld, sector, functie of opleidingsniveau.

### De volledige loonkloof

Laten we starten met de loonkloof zonder rekening te houden met het aantal uren dat mannen en vrouwen betaald werk verrichten. In tabel 2 vergelijken we de bruto maandlonen van (voltijds en deeltijds werkende) mannen met die van (voltijds en deeltijds werkende) vrouwen. Daarnaast geven we ook de loonkloof weer.

Uit tabel 2 blijkt dat in 2008 het gemiddeld bruto maandloon van een vrouw 2 043 euro bedroeg. Voor mannen lag het gemiddelde op 2 712 euro. We kunnen dus afleiden dat de gemiddelde werkende vrouw nog elke maand 669 euro bruto minder

ontvangt dan haar gemiddelde mannelijke collega. De loonkloof tussen mannen en vrouwen bedroeg 24,7%. Dit betekent dat vrouwen met andere woorden gemiddeld ongeveer 75% verdienen van wat mannen verdienen. We noemen deze loonkloof ook *de volledige loonkloof*. Bij de volledige loonkloof wordt immers op geen enkele manier gecorrigeerd voor het effect van de verschillen in *arbeidsduur*.

### De voltijds equivalente loonkloof

Vrouwen werken vaker deeltijds en dit heeft een grote impact op de ruwe loonkloof, die 24,7% bedraagt. Om alvast te controleren voor arbeidsduur, hebben we ervoor geopteerd om gebruik te maken van *het voltijds equivalent loon*. Bij de maandlonen houden we dus rekening met het percentage deeltijds werk.

voltijds equivalente loon = bruto maandloon \* (100/percentage dat men werkt)<sup>1</sup>

In de loonkloof op basis van het voltijds equivalent loon is het effect van deeltijds werk dus grotendeels weggewerkt. Tabel 3 geeft de loonkloof op basis van de voltijds equivalente lonen.

Tabel 3 laat zien dat het gemiddeld bruto maandloon op 2 582 euro per maand ligt. Het bruto maandloon voor mannen (2 771 euro) ligt hoger dan dat van vrouwen (2 375 euro). Een vrouw verdiende gemiddeld 396 euro bruto minder dan haar mannelijke collega. De loonkloof tussen mannen en vrouwen bedraagt dus 14,3% in 2008. Dat betekent dus dat vrouwen met andere woorden gemiddeld 85,7% verdienen van wat hun mannelijke collega's verdienen.

**Tabel 2.**

Gemiddelde bruto maandloon van voltijdse en deeltijdse werknemers en de loonkloof (volledig loon, in euro) (gewogen)

	Loon (1)	Loon man (2)	Loon vrouw (3)	Loonkloof (4)
Gemiddelde bruto maandloon (meetkundig gemiddelde)	2 382 (n = 86 782)	2 712 (n = 49 509)	2 043 (n = 37 273)	24,7%

**Noot:** (1) = geometrisch gemiddeld bruto maandloon (2) = geometrisch gemiddeld bruto maandloon mannen; (3) = geometrisch gemiddeld bruto maandloon vrouwen; (4) loonkloof, de procentuele achterstand van vrouwen tegenover mannen = ((loon man - loon vrouw)/loon man)\*100

**Bron:** Gegevens berekend op basis van de Vacature Salarisenquête 2008

**Tabel 3.**

Gemiddelde bruto maandloon van voltijdse en deeltijdse werknemers en de loonkloof (voltijds equivalent loon, in euro) (gewogen)

	Loon	Loon man	Loon vrouw	Loonkloof
Gemiddelde bruto maandloon (meetkundig gemiddelde)	2 582 (n = 86 782)	2 771 (n = 49 509)	2 375 (n = 37 273)	<b>14,3%</b>

Bron: Gegevens berekend op basis van de Vacature Salarisenquêtes 2008

**Tabel 4.**

Verklaring van de loonkloof: hoofddomeinen en variabelen

Hoofddomein	Variabelen	Categorieën
<b>Arbeidsvoorwaarden</b>	Statuut	Arbeider/Bediende/Ambtenaar-contractueel/Ambtenaar-statutair
	Arbeidsregime	Voltijds/Deeltijds
	Contracttype	Vast/Tijdelijk/Uitzendarbeid/Ander
<b>Human capital</b>	Werkervaring	Aantal jaren op de arbeidsmarkt
	Opleidingsniveau	Hoogstens Hoger Secundair Onderwijs (HSO)/Hoger Onderwijs van het Korte Type (HOKT)/Hoger Onderwijs van het Lange Type (HOLT)/Universiteit
<b>Funcatiekenmerken</b>	Funcatieniveau (of hiërarchische positie)	Hoger management/Middle management/Professionele medewerker/Uitvoerend personeel/Administratief ondersteunend personeel
	Funcatiedomein	General management/Administratie-centrale diensten/Technisch ondersteunende diensten/Logistiek-aankoop/Marketing-productontwikkeling/Sales- commerciële functies/Technische dienst na verkoop/Financiën/boekhouding/Personeelsbeleid/Research & Development/Engineering/ICT, internet/Uitvoerende diensten
	Leiding geven	Geen leiding/1-5 medewerkers/6-15 medewerkers/16-30 medewerkers/Meer dan 30 medewerkers
	Budgetbevoegdheid	Geen budgetbevoegdheid/Tot 2500 euro/2500-25000 euro/Groter dan 25000 euro
<b>Organisatiekenmerken</b>	Grootte	1-9 werknemers/10-49 werknemers/50-199 werknemers/200-499 werknemers/500-999 werknemers/1000 of meer werknemers
	Sector	Primair/Metaal/Chemie/Farma/Voeding/Bouw/Hout/Textiel/Energie-water/Informatica/Bank en verzekering/Consulting-zakelijke dienstverlening/Distributie en transport-/Handel (klein + groot)/Telecom/Reclame en media/HRM/Toerisme en vrije tijd/Horeca/Diensten aan ondernemingen/Gezondheidszorg/Onderwijs-Wetenschappelijk onderzoek/Federale overheid/Welzijnszorg/Lokale en provinciale overheden/Overheden van gewesten en gemeenschappen/Socio-culturele sector/Internationale overheden/Andere sector
<b>Gezinskenmerken</b>	Partner	Geen Partner/Partner
	Kinderen	Geen kinderen/Kinderen
	Aantal kinderen	Aantal kinderen

Wanneer we dit cijfer vergelijken met de loonkloof zonder rekening te houden met de arbeidsduur (=de volledige loonkloof: 24,7%) kunnen we vaststellen dat 42,1% van de loonkloof verklaard kan worden door de arbeidsduur. Deze loonachterstand neemt af met zo'n 10 procentpunt (ppt) wanneer we corrigeren voor arbeidsduur (24,7% tegenover 14,3%).

## **De samenstelling van de loonkloof**

### **De brutoloonkloof verklaard: regressiemodel**

Een deel van het loonverschil wordt veroorzaakt door de verschillende positie die vrouwen en mannen op de arbeidsmarkt innemen. Vrouwen werken bijvoorbeeld vaker in sectoren waar een minder hoog loon wordt uitbetaald. Ook de anciënniteit, functieniveau en het opleidingsniveau zijn factoren die een invloed hebben op de loonkloof. In deze paragraaf wordt nagegaan in welke mate de loonverschillen tussen mannen en vrouwen kunnen worden toegeschreven aan een aantal gekende en meetbare factoren. In de berekening van de loonkloof wordt dan voor al deze factoren gecontroleerd.

Eenvoudig gesteld hebben vijf groepen factoren een impact op de hoogte van iemands loon.

Op de eerste plaats zijn er de kenmerken die betrekking hebben op de *arbeidsvoorwaarden*. Het gaat hier om drie variabelen: het statuut (arbeider/bediende/ambtenaar), het arbeidsregime (voltijds/deeltijds) en het contracttype (vast/tijdelijk/uitzendarbeid/ander).

Op de tweede plaats zijn er kenmerken die eigen zijn aan de werknemer. Denken we aan geslacht en leeftijd. Geslacht (gender) nemen we uiteraard op in de analyse van de loonhoogte. In plaats van leeftijd kiezen we voor het in een arbeidsmarktcontext meer relevante kenmerk werkervaring. Ook het opleidingsniveau is een individueel kenmerk met evidente gevolgen op de loonhoogte. De kenmerken werkervaring en opleidingsniveau worden vaak gehanteerd als indicatoren voor iemands *menselijk kapitaal*.

Niet alleen wie je bent en wat je kan of verondersteld wordt te kunnen, maar ook wat je doet of geacht wordt te doen, heeft een weerslag op

de hoogte van je salaris. *Functiekenmerken* zijn onze derde groep van loondeterminanten. Naast de inhoud van de functie is vooral het niveau van belang. Jobtitels in een regressieanalyse opnemen is in de praktijk onmogelijk en een uitgebreide beroepenclassificatie maakte geen deel uit van de Vacature Salarisenquête. We trachten zo veel mogelijk van de eindeloze variatie in jobinhouden in de loonvergelijking in te brengen via het kenmerk 'functioneel domein'. Het niveau van de functie dekken we af met drie verschillende kenmerken. Er is de rechtstreekse meting waar respondenten zichzelf categoriseerden als uitvoerend en administratief ondersteunend personeel, professionele medewerker, middle management of top en senior management. Bijkomend namen we het aantal ondergeschikten en de mate van beslissingsbevoegdheid over budgetten op.

Niet enkel de persoon en de job zijn van tel, ook de *eigenschappen van de organisatie* waarin de werknemer de functie uitoefent, zijn van belang voor het salaris. Een gegradueerd boekhouder met tien jaar werkervaring zal in een vzw in de socio-culturele sector een ander loon verdienen dan in een farmaceutisch bedrijf. We nemen sector en organisatiegrootte in het model op.

Tot slot nemen we ook nog de *gezinskenmerken* op. Er wordt hier een onderscheid gemaakt tussen: (a) het al dan niet hebben van een partner, (b) het al dan niet hebben van kinderen en (c) het aantal kinderen in het gezin. In tabel 4 staan al de variabelen per hoofddomein samengevat.

Voor meer analyses van de loonkloof naar elk van de bovenstaande kenmerken, verwijzen we de lezer door naar het rapport (zie Delmotte et al., 2010).

Het effect van deze kenmerken op het bruto maandloon en de verandering van de impact van gender in de regressie naargelang het model wordt samengevat in tabel 5.

Het *eerste model* geeft het ongecontroleerde effect van geslacht weer. Als afhankelijke variabele nemen we het *volledige loon* op. We bekijken dus de loonkloof zonder rekening te houden met het aantal uren dat mannen en vrouwen betaald werk verrichten. De 'volledige loonkloof' tussen mannen en vrouwen bedraagt, zoals gezegd, 24,7%.

**Tabel 5.**

Effect van geslacht op bruto maandloon in drie modellen (gewogen)

Model	Opgenomen kenmerken	adj R <sup>2</sup> (1)	b (2)	% exp(b) (3)
1 (4)	Geslacht	0,1045	-0,28344**	24,7%
2 (5)	Geslacht	0,0399	-0,15414**	14,3%
3 (5)	Geslacht + menselijk kapitaal + functiekenmerken + organisatiekenmerken + gezinskenmerken + arbeidsvoorwaarden	0,5049	-0,12214**	11,5%

\* p &lt; 0,01; \*\* p &lt; 0,001

(1) Proportie verklaarde variantie

(2) Ongestandaardiseerde parameterschatting

(3) Geëxponentieerde ongestandaardiseerde parameterschatting, getransformeerd naar een percentage

(4) Afhankelijke variabele: bruto maandloon van voltijdse en deeltijdse werknemers (volledig loon)

(5) Afhankelijke variabele: bruto maandloon van voltijdse en deeltijdse werknemers (voltijds equivalent loon)

**Noot:** n(model 1) = 85 064; n(model 2) = 85 064; n(model 3) = 85 064**Bron:** Gegevens berekend op basis van de Vacature Salarisenquêtes 2008

Het *tweede model* geeft eveneens het ongecontroleerde effect van geslacht weer. Als afhankelijke variabele nemen we nu het *voltijds equivalent loon* op. De loonkloof tussen mannen en vrouwen bedraagt nu 14,3%. Wanneer we dit cijfer vergelijken met de loonkloof zonder rekening te houden met de arbeidsduur (=de volledige loonkloof: 24,7%) kunnen we vaststellen dat 42,1% (verschil van 10,4 ppt) van de loonkloof verklaard kan worden door de arbeidsduur.

In het *derde model* werden al de kenmerken in verband met menselijk kapitaal, functie, arbeidsvoorwaarden, organisatie en gezin opgenomen (voor de volledige regressietabel verwijzen we naar het rapport: Delmotte et al., 2010). Met de opgenomen variabelen kunnen we de loonkloof erg goed inschatten. Het model verklaart immers 50,5% van de variantie in de lonen.

De belangrijkste conclusie uit deze modelvergelijking is dat het effect van gender (in casu: vrouw zijn) afneemt als we andere loondeterminanten in rekening brengen. In plaats van 24,7% minder verdienen vrouwen na controle van verschillen op arbeidsduur, arbeidsvoorwaarden-, menselijk kapitaal-, functie-, organisatie- en gezinskenmerken nog

11,5% minder. Een deel van de loonkloof wordt dus 'overbrugd'. Anders uitgedrukt: we weten nu dat iets meer dan de helft (53,1%) van het vastgestelde loonverschil (24,7% – 11,5%) niet te wijten is aan een verschil in directe uitbetaling van mannen en vrouwen, maar aan verschillen in arbeidsduur, menselijk kapitaal, functie-, organisatie-, arbeidsvoorwaarden- en gezinskenmerken. De loonkloof wordt dus door deze kenmerken met 53,1% verklaard.

### De brutoloonkloof verklaard: decompositie-analyse

#### Achtergrond bij de decompositie-analyse

De loonkloof kan op twee manieren ontstaan: ofwel verschillen de kenmerken van mannen en vrouwen, waardoor de ene een betere positie op de arbeidsmarkt heeft dan de andere, ofwel is de beloning voor het behalen van een bepaalde status verschillend voor mannen en vrouwen. We spreken respectievelijk van *compositie- en remuneratie-effecten*. De eerste verklaring, het compositie-effect, kennen we al. In traditionele modellen (zoals de bovenstaande regressie-analyse) probeert men

immers het effect van geslacht weg te verklaren. Het aanvankelijke effect (de voltijds equivalente loonkloof: 14,3%) verdwijnt naarmate men te weten komt op welke factoren mannen beter scoren dan vrouwen, maar het kan ook vergroten als dit omgekeerd is. Wegverklaren gebeurt dus op basis van groepsverschillen in compositie (bijvoorbeeld mannen hebben een hogere anciënniteit dan vrouwen). Wat overblijft van de loonkloof (11,5%) moet aan verschillen in remuneratie te wijten zijn (bijvoorbeeld de loonevolutie van mannen vertoont een steiler verloop). In een regressie zou dit betekenen dat voor elke verklarende variabele een interactie-effect met gender wordt opgenomen. We moeten echter een decompositieanalyse uitvoeren om enerzijds beide effecten van elkaar te onderscheiden en anderzijds per factor het belang in de verklaring van de loonkloof aan te geven.

In een eerste stap wordt het loon-regressiemodel geschat voor mannen en vrouwen afzonderlijk. Op die manier kunnen de groottes van de coëfficiënten (het remuneratie-effect) vergeleken worden tussen mannen en vrouwen. In een tweede stap worden de gemiddelde waarden voor mannen en vrouwen met elkaar vergeleken, wat het compositie-effect geeft. De decompositieformule vat beide stappen samen. In deze paragraaf bespreken we de resultaten van deze decompositie-analyse. Voor meer toelichting bij deze techniek verwijzen we naar Vandekerckhove et al. (2009) en Vandekerckhove en Vandenbrande (2009).

#### *Bespreking van de resultaten met betrekking tot de decompositie-analyse*

Figuur 1 geeft de verdeling weer van de loonkloof volgens de clusters verklarende variabelen die hoger reeds werden besproken. De aandelen sommen tot 100%, maar kunnen zowel positief als negatief zijn. Positieve percentages geven de oorzaken aan van de loonkloof. Balkjes die onder de X-as uitkomen wijzen daarentegen op effecten die gunstiger zijn voor vrouwen. Met andere woorden: dankzij deze kenmerken en verschillen in beloning is de loonkloof niet nog groter.

Kijken we eerst naar de human capital-factoren of *menselijk kapitaal*. De groepsgemiddelden verschillen nauwelijks (op de compositiebalk lezen

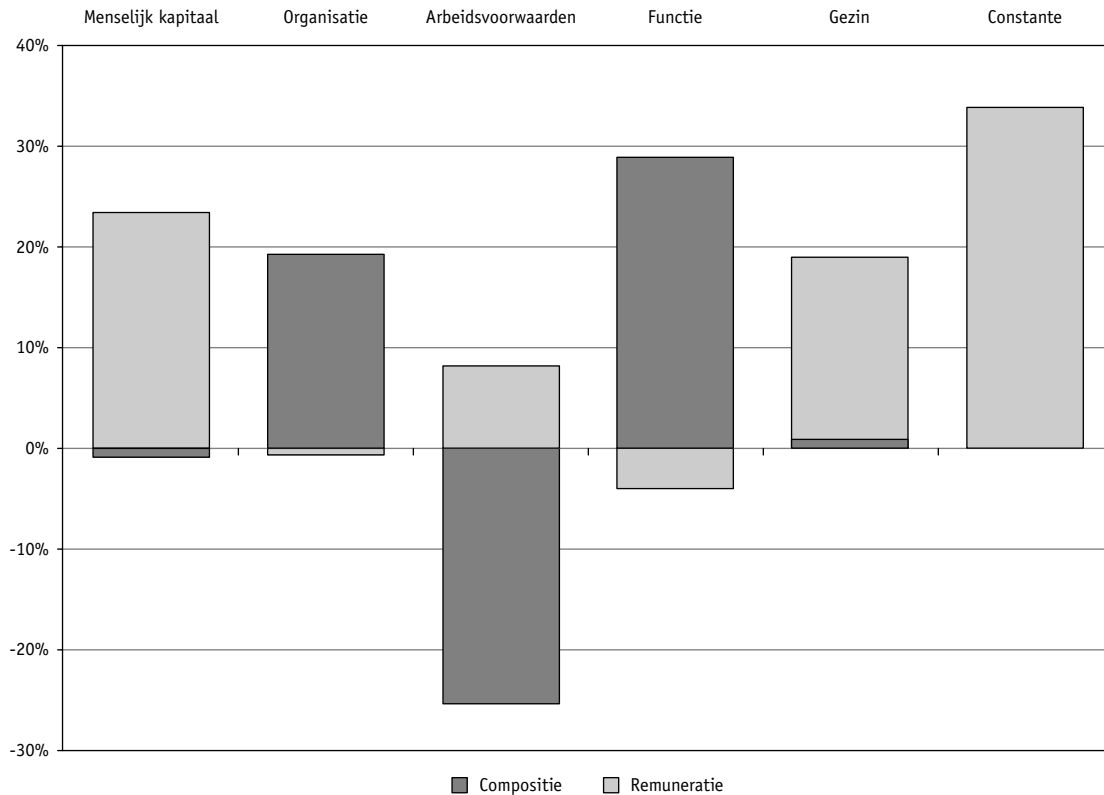
we -1% af): waar mannen iets meer anciënniteit hebben, merken we een kleiner aandeel laaggeschoolde vrouwen onder de tewerkgestelde bevolking. Dit evenwicht wordt echter verstoord door een erg ongelijke beloning voor het vergaren van meer menselijk kapitaal (een remuneratie-effect van 23%). De lonen stijgen sneller naar gelang de anciënniteit bij mannen en een hoger opleidingsniveau wordt in grotere mate vergoed.

De tweede cluster geeft de *organisatiekenmerken* weer. We kunnen vaststellen dat mannen klaarblijkelijk in organisaties werken die hogere lonen uitbetalen (de compositie zorgt voor een aandeel van 19% in de loonkloof). Mannen werken meer in grote organisaties (meer dan 1 000 werknemers), terwijl vrouwen relatief vaker in bedrijven met minder dan 50 werknemers terecht komen. Ook zijn mannen vaker tewerkgesteld in sectoren zoals de chemie, ICT en de overheid, terwijl grotere percentages van de vrouwen in de handel, gezondheidszorg en het onderwijs te vinden zijn. Qua remuneratie zijn er geen opmerkelijke verschillen (aandeel -1%), al heeft het veranderen naar een sector die beter betaalt voor vrouwen een groter effect dan voor mannen. Dit wordt echter gecompenseerd door een minder sterk effect van tewerkstelling in grote ondernemingen.

Naar *arbeidsvoorwaarden* is er een opvallend contrast. Enerzijds scoren vrouwen hogere gemiddelde waarden op de variabelen die bijdragen tot een hoog loon (de effectgrootte volgens de compositie bedraagt -26% van de loonkloof): ze hebben vaker het statuut van bediende en werken meer deeltijds. Dit laatste is een paradoxale vaststelling. De grootste reden voor de volledige loonkloof is het feit dat vrouwen minder uren werken, maar wanneer we dit effect neutraliseren door het loon uit te drukken in voltijdsequivalenten, dan zien we dat deeltijds werkende werknemers juist een hoger maandloon ontvangen. Hierbij moeten we opmerken dat afgeleide rechten, zoals vakantiegeld, premies en sociale zekerheid niet verrekend zijn, terwijl we kunnen aannemen dat deze voor deeltijds werkende werknemers lager zijn. De compositiebalk is dus negatief, wat betekent dat de loonkloof groter zou zijn als mannen en vrouwen dezelfde arbeidsvoorwaarden genoten. Anderzijds zal een man voor het bereiken van vergelijkbare arbeidsvoorwaarden (statuut, regime

**Figuur 1.**

Cotton-decompositie van de loonkloof



**Bron:** Vacature Salarisenquête 2008

alsook contracttype) een pak beter beloond worden. De remuneratiebalk is immers positief, met een aandeel van 8%. Bijgevolg kunnen we grotere loonkloven verwachten binnen een subgroep zoals bijvoorbeeld enkel bedienden, dan op de gehele arbeidsmarkt: het matigende effect van een relatief kleiner aandeel mannelijke bedienden is dan immers per definitie afwezig.

Een volgende factor zijn de *functiekenmerken*. Mannen geven meer leiding, hebben meer budgetbevoegdheid en een hoger functieniveau, verantwoordelijk voor een aandeel van 29% in de loonkloof. Wat functiedomein betreft zijn er netto weinig verschillen in compositie, maar des te meer in de daaraan gekoppelde remuneratie. Deze is voor mannen hoger dan voor vrouwen. Er zijn echter duidelijke incentives voor vrouwen om een hoger functieniveau en meer leiding geven na te streven:

vrouwen worden beter beloond voor dergelijke carrièresprongen dan mannen. Netto is het remuneratie-effect -4%.

Tot slot zijn er de *gezinskenmerken*. De gemiddelde waarden zijn uiteraard voor mannen en vrouwen gelijk en zijn dus van geen relevantie voor de loonkloof. Het hebben van kinderen is echter een financiële last voor de vrouw, terwijl het hebben van een partner winst betekent voor de man. Het remuneratie-effect is aanzienlijk en loopt op tot 18% van de loonkloof.

We kunnen nog opmerken dat een beduidend deel van de loonkloof (34%) te wijten is aan onverklaarde startposities, die we terugvinden in het effect van de constante.



## Besluit

---

De gemiddelde vrouw verdient nog steeds 24,7% minder dan de gemiddelde man. In dit artikel zijn we dieper ingegaan op de verklaring van dit loonverschil.

Heel wat factoren kunnen een deel van de genderloonkloof verklaren en zelfs enigszins nuanceren. In een eerste stap werden via lineaire regressie enkele gekende en meetbare factoren opgenomen in een model. De belangrijkste conclusie was dat het effect van gender (in casu: vrouw zijn) afnam als de andere kenmerken in rekening werden gebracht. In plaats van 24,7% minder verdienen vrouwen na controle van verschillen op arbeidsduur, arbeidsvoorwaarden-, menselijke kapitaal-, functie-, organisatie- en gezinskenmerken nog 11,5% minder. Een deel van de loonkloof wordt dus 'overbrugd'. Anders uitgedrukt: we weten nu dat iets meer dan de helft (53,1%) van het vastgestelde loonverschil (24,7% – 11,5%) niet te wijten is aan een verschil in directe uitbetaling van mannen en vrouwen, maar aan verschillen in arbeidsduur, menselijk kapitaal, functie-, organisatie-, arbeidsvoorwaarden- en gezinskenmerken.

Uit de resultaten van de decompositieanalyse bleek dat zowel voor organisatiekenmerken, functiekenmerken, menselijk kapitaal factoren als gezinskenmerken de bijdrage van gunstige veranderingen (zoals het hebben van een partner, tewerkstelling in grote bedrijven of een hogere anciënniteit) groter is voor mannen dan voor vrouwen. Ook op de meeste gemeten kenmerken zitten meer mannen in posities die een hoger loon impliceren. Een uitzondering zijn de arbeidsvoorwaarden. Dit voordeel is vooral te wijten aan het feit dat de beloning voor arbeidsinzet groter is voor deeltijds werkenden en dat vrouwen vaker deeltijds werken. Toch moeten we dit resultaat in een breder perspectief plaatsen. Verklaringen rechtvaardigen de loonkloof immers niet. De arbeidsinzet van vrouwen is anno 2010 nog steeds veel beperkter dan die van mannen,

waardoor het totaal inkomen van vrouwelijke werknemers nog steeds een stuk lager blijft dan het inkomen van mannen.

*Sem Vandekerckhove*  
*HIVA – K.U.Leuven*

*Jeroen Delmotte*  
*Steunpunt WSE – K.U.Leuven*

## Noot

---

1. Voor een voltijdse werknemer is het percentage dat men werkt gelijk aan 100, voor een deeltijdse werknemer ligt dat percentage tussen de 1 en 99.

## Bibliografie

- Bevers, T., Collard, A., De Spiegeleire, M., De Vos, D., Gilbert, V. & Van Hove, H. 2010. *De loonkloof tussen vrouwen en mannen in België – Rapport 2010*. Brussel: Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen.
- Delmotte, J., Sels, L., Vandekerckhove, S. & Vandenbrande, T. 2010. *De samenstelling van de loonkloof in België*. Leuven: Faculteit Economie en Bedrijfswetenschappen, K.U.Leuven.
- Theunissen, G. & Sels, L. 2006. *Waarom vrouwen beter verdienen (maar mannen meer krijgen). Een kritisch essay over de seksloonkloof*. Leuven: Acco.
- Vandekerckhove, S. & Vandenbrande, T. 2009. *Hoe verklaren we de loonkloof? Een theoretische en empirische vergelijking van de uitbreidingen op de Oaxaca-Blinder decompositieanalyse*. Conference paper Dag van de Sociologie 2009.
- Vermandere, C., Vandenbrande, T., Delmotte, J., Theunissen, G. & Sels, L. 2010. *Genderloonverschillen in België*. In opdracht van de Raad van de Gelijke Kansen voor Mannen en Vrouwen. Leuven.
- Vandekerckhove, S., Vermandere, C., Vandenbrande, T. & Sels, L. 2009. *Methodologische noot: decompositie-technieken voor loonkloofanalyse*. Wage Gap discussion paper.