

# Waarom lonen van mannen en vrouwen van elkaar verschillen

*Er bestaan nog steeds vrij grote verschillen tussen het loon van mannen en vrouwen op de arbeidsmarkt. En die verschillen worden doorheen de loopbaan steeds groter. Onder mannen en vrouwen zonder ervaring ligt het bruto maandloon ongeveer op hetzelfde niveau, maar met het aantal actieve jaren van mannen en vrouwen wordt de gender loonkloof steeds groter. In opdracht van POD Wetenschapsbeleid heeft een onderzoeksteam van de Onderzoeksgroep Personeel en Organisatie en het HIVA nagegaan wat de reden is voor het bestaan van loonverschillen tussen mannen en vrouwen. In dit artikel overlopen we enkele van de meest markante bevindingen.<sup>1</sup>*

## De loonkloof is geen mythe

Hoe je het verschil ook in kaart wil brengen, het resultaat blijft gelijk: vrouwen verdienen minder dan mannen. De kloof wordt dieper wanneer we bovenop het maandloon nog andere elementen in de analyse opnemen. Mannen genieten vaker van nagenoeg ieder extralegaal voordeel, genre hospitalisatieverzekering, laptop of wagen. Allerhande premies in het voordeel van mannen zorgen ervoor dat de kloof gemeten op jaarbasis nog meer uitgesproken is dan die op maandbasis. Loopbaangereleerde beslissingen, als het in ongelijke mate onderbreken van de loopbaan, zorgen voor een nog grotere loonkloof indien we het inkomen over een volledige loopbaan zouden berekenen.

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 sociale zekerheidsrechten.

## 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 doorgaans door de pers wordt opgepikt: "vrouwen verdienen 25% minder dan mannen per maand". 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 vlak van 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. Bij 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 man/vrouwverschillen noemen we de gecorrigeerde loonkloof.

Het is het deel van de loonkloof waarvoor je geen harde verklaring hebt.

In het WAGEGAP project is aangetoond dat verschillende verklaringsmodellen elkaar aanvullen. De beschikbare gegevens laten toe om de loonkloof in België in belangrijke mate te verklaren. Grofweg schiet er nog 5-10% onverklaard loonverschil over na het toepassen van het meest performante model.

Met andere woorden: correctie voor een aantal objectieve verschillen tussen mannen en vrouwen doet de loonkloof met ongeveer 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 onder meer de verschillen in werktijden van mannelijke en vrouwelijke werknemers, de functies die zij uitoefenen en de organisaties waarvoor ze werken.

## **Naast compositie-effecten spelen ook beloningseffecten**

De verklaring kan nog een stuk secuurder. Door middel van Oaxaca-Blinder decompositie-analyses worden de componenten die de loonkloof verklaren verder opgesplitst in twee aparte effecten, een compositie-effect en een beloningseffect.

Het compositie-effect geeft aan in welke mate loonverschillen kunnen toegewezen worden aan het feit dat mannen en vrouwen bijvoorbeeld in andere functies, bedrijven, beroepen werken, een verschillende opleidingsachtergrond hebben, andere verwachtingen hebben ten aanzien van arbeid, enzovoort. Met een voorbeeld: managers verdienen meer dan management assistants en meer mannen werken als manager. Hierdoor ligt het gemiddelde loon van mannen hoger dan dat van vrouwen. Het beloningseffect drukt een complementair verschil uit en kwantificeert in welke mate loonverschillen ontstaan doordat mannen en vrouwen met eenzelfde achtergrond voor eenzelfde positiewissel (mannen en vrouwen die een promotie maken naar een managementfunctie in dit voorbeeld), een verschillende beloning krijgen.

De resultaten, gepresenteerd in figuur 1, leveren enkele interessante nieuwe inzichten op in de loonkloof tussen mannen en vrouwen. Kijken we

naar de bijdrage van verschillen in opleidingsachtergrond (menselijk kapitaal) en gezinskenmerken aan de loonkloof, dan zien we dat de compositie-effecten vrij neutraal zijn. Mannen en vrouwen hebben anno 2011 een gelijk(w)aardige opleiding en ze hebben in even sterke mate een partner en/of kinderen. Het beloningseffect loopt evenwel sterk uiteen. Een hogere opleiding resulteert in een hoger loon voor mannen en het krijgen van kinderen heeft bij mannen een gunstig en bij vrouwen een ongunstig effect op het loon. We merken hierbij echter graag op dat wat we hier een beloningseffect noemen, ook een verhuuld compositie-effect kan zijn. Zo is het best mogelijk dat mannen en vrouwen enerzijds een even hoog opleidingsniveau bereiken, maar tegelijk nog steeds opteren voor duidelijk verschillende richtingen op datzelfde niveau. In de mate waarin die richtingen verschillen in hun voorbereiding op en toegang tot goedbetaalde beroepen en sectoren, draagt deze vorm van studiekeuze bij tot de loonkloof. Dit is finaal eerder een (niet gemeten) compositie-effect dan een zuiver beloningseffect.

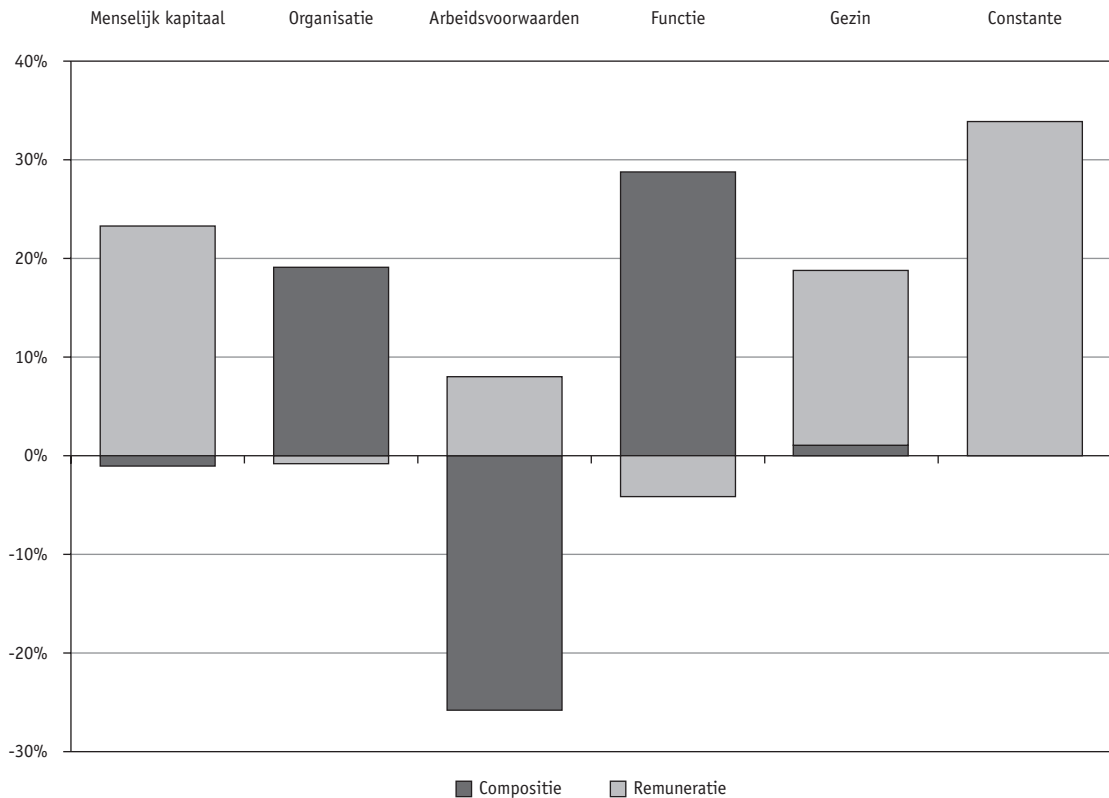
## **De loonkloof is een loopbaankloof**

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 ontzegt of belemmert tot de hogere echelons in de bedrijfshiërarchie. De bezorgdheid is begrijpelijk, want het functieniveau is een van de belangrijkste loondeterminanten. 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.

Het compositie-effect is hier duidelijk in het nadeel van vrouwen, die meer terug te vinden zijn in lager gehonoreerde functies. Een aanzienlijk deel van de loonkloof is immers terug te voeren op de ongelijke verdeling van mannen en vrouwen over hiërarchische of functieniveaus. Achter de loonkloof gaat

**Figuur 1.**

Decompositie van de loonkloof



**Bron:** Vacature Salarisenquête 2008

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.

Een in dit bestek belangrijke nuance bij dit beeld van de loopbaankloof wordt aangebracht door onze bevindingen over het beloningseffect. Het beloningseffect dat met de uitgeoefende functie samenhangt, blijkt immers gunstig voor vrouwen. Het is dus niet zo dat mannen een hoger loon krijgen dan hun vrouwelijke collega's bij het maken van een promotie. Integendeel, als er al een loonverschil bestaat tussen mannen en vrouwen die een promotie maken, dan is dat (in België) eerder in het voordeel van vrouwen! Dit resultaat moet een steun in de rug betekenen voor ambitieuze vrouwen, die bij

een carrièrestap niet moeten vrezen systematisch afgestraft te worden met een lager loon dan hun mannelijke collega. Deze vaststelling zal velen verbazen. Immers, de loonkloof neemt duidelijk toe met de positie in het bedrijf. De vrouwelijke manager heeft gemiddeld een lager loon dan de mannelijke collega. De verklaring hiervoor moet gezocht worden in nieuwe compositie-effecten, eerder dan in beloningseffecten. Met andere woorden werken vrouwen vaker als manager in een verzorgingsinstelling, mannen eerder als manager in de chemische sector.

## De loonkloof is ook een verhaal van glazen muren

Meteen aansluitend bij deze laatste stelling is er de globale vaststelling dat niet alleen verticale segregatie

(het glazen plafond) speelt, maar ook horizontale segregatie (de glazen muren). Ook binnen hetzelfde hiërarchisch niveau zijn vrouwen inderdaad actief in andere functies dan mannen. Heel wat jobs kunnen vandaag nog steeds als mannen- of vrouwenberoep getypeerd worden. In lucratieve functiedomeinen zoals informatica, research & development en engineering zijn vrouwen ondervetegenwoordigd. 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 verschillende keuzes (studie- en beroepskeuze, keuze voor deeltijdarbeid, ...) en selectie- en segmentatieprocessen op de arbeidsmarkt. Recent onderzoek wijst overigens uit dat deze horizontale segregatie niet zozeer tot stand komt op de arbeidsmarkt, maar wel in het onderwijs. Of omgekeerd geformuleerd: dat de relatie tussen studiekeuze en beroepskeuze meebrengt dat segregatie in het onderwijs nauwelijks gecorrigeerd wordt op de arbeidsmarkt (Van Puyenbroeck, De Bruyne & Sels, in press). Let wel, conform met wat we hoger stelden, willen we ook hier beklemtonen dat de loonkloof nauwelijks nog een kwestie is van verschillen in diplomaniveau. Het schoentje knelt bij de afstudeer richting. Het probleem is niet dat te weinig meisjes naar de universiteit of hogeschool trekken (ze maken er tegenwoordig de meerderheid uit), wel dat ze daar massaal kiezen voor 'zachtere' richtingen, die minder perspectieven openen op lucratieve loopbanen in goed betalende sectoren.

### **De loonkloof wordt uitgediept door verschillen in werkervaring**

De geringere werkervaring van vrouwen is een andere belangrijke 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 anciënniteitstoeslagen. 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.

De verschillen worden nog beduidend groter als we deeltijdarbeid mee in het debat betrekken. We zien inderdaad een sterk compositie-effect in het nadeel van vrouwen, toe te schrijven aan het aandeel vrouwen in deeltijdarbeid. Maar ook hier wordt dit enigszins getemperd door het beloningseffect, dat gunstig is voor vrouwen. Wanneer alle andere kenmerken uit de arbeidssituatie constant gehouden worden, dan blijken vrouwen iets meer beloond te worden voor een gelijkaardig arbeidsvolume dan mannen. Vanuit dit perspectief gaat deeltijds werken niet gepaard met een loonstraf. Een soortgelijk beloningseffect in het voordeel van de vrouwen wordt vastgesteld in onderzoek naar de loonkostimplicaties van loopbaanonderbreking. Vrouwen onderbreken opmerkelijk frequenter de loopbaan (compositie-effect), maar de financiële implicaties bij onderbreking voor typische 'zorgdoelen' wegen zwaarder door bij de mannen (beloningseffect) (Theunissen, Verbruggen, Forrier & Sels, in press).

### **De beloningseffecten zijn beperkt, en dat is goed!**

Belangrijk is dat in België de compositie-effecten het belangrijkste blijven bij het verklaren van de loonkloof. Zoveel leren we uit ons internationaal vergelijkend loonkloofonderzoek. Loonverschillen zijn hoofdzakelijk toe te wijzen aan het feit dat mannen en vrouwen een verschillend aantal uren in een andere functie in een ander bedrijf werken. In landen die net als België een vrij sterke rol voorzien voor sociale partners in het bepalen van lonen en arbeidsvoorwaarden – denk aan Nederland, Duitsland, Luxemburg of Oostenrijk – stellen we een gelijkaardig belang vast van de compositie-effecten bij het verklaren van de loonkloof. In deze landen worden loonverschillen slechts in beperkte mate verklaard door beloningseffecten.

In een aantal andere West-Europese landen – denk hier aan Frankrijk, Ierland of Italië – is het belang van beloningseffecten een stuk groter. In veel ‘nieuwe’ EU-lidstaten in het oosten van Europa, wordt het belang van beloningseffecten zelfs een stuk groter dan het belang van de compositie-effecten. In tegenstelling tot België lijkt het erop dat de genderloonkloof er bestaat doordat er voor dezelfde arbeidskenmerken een verschillende waardering bestaat tussen mannen en vrouwen. We willen hier het bestaan van compositie-effecten niet goedpraten, maar we mogen toch gerust stellen dat het voorkomen van sterke beloningseffecten een veel groter probleem vormen. Bij compositie-effecten gaat het immers om verschil in loon door verschil in positie. Bij beloningseffecten om verschil in loon ondanks gelijkheid in positie.

## **De loonkloof verklaren is niet hetzelfde als de loonkloof goedpraten**

Afsluitend is het van belang te onderstrepen dat deze oefening niet mag uitmonden in een goedpraten van loonverschillen. Een verklaarde loonkloof is geen gerechtvaardigde loonkloof. Duidbare verschillen zijn niet noodzakelijk duldbare verschillen. Achter de façade van objectieve factoren kunnen ongelijke startposities, hardnekkige stereotypen en onversneden discriminatie schuilgaan. Ongetwijfeld spelen in heel wat van de man/vrouw-verschillen die ultiem in de loonkloof uitmonden vormen van achterstelling een rol. Het lagere 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.

*Tom Vandenbrande  
HIVA – K.U.Leuven*

### **Noot**

1. De onderzoeksresultaten worden binnenkort via [www.belspo.be](http://www.belspo.be) gepubliceerd en veel van de tussentijdse rapporten zijn reeds beschikbaar via de projectwebsite [www.wagegap.be](http://www.wagegap.be).

### **Bibliografie**

- Theunissen, G., Verbruggen, M., Forrier, A. & Sels, L. (in press). Career sidestep, wage setback? The impact of different types of employment interruptions on wages. *Gender, Work & Organization*.
- Van Puyenbroeck, T., De Bruyne, K. & Sels, L. (in press). More than ‘mutual information’: educational and sectoral gender segregation and their interaction on the Flemish labour market. *Labour Economics*.