
Het loonkloofrapport: een schets van de Belgische loonverschillen tussen vrouwen en mannen

Brunel, V., Collard, A., De Vos, D., Gilbert, V., Van Hove, H. et al. 2011. *De loonkloof tussen vrouwen en mannen in België – Rapport 2011*. Instituut voor de Gelijkheid van Vrouwen en Mannen, Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg.¹

De gemiddelde vrouw op de Belgische arbeidsmarkt verdient minder dan de gemiddelde man. Deels kan dit loonverschil verklaard worden door factoren die de ongelijkheid in de hand werken. Het willekeurige karakter van het onverklaarbare deel van dit loonverschil is echter onaanvaardbaar in een maatschappij die de waarde van gelijkheid tussen vrouwen en mannen hoog in het vaandel draagt. Om deze ongelijkheid substantieel te kunnen verminderen moeten de beleidsmakers eerst en vooral kunnen beschikken over een adequaat beeld van de situatie. Hiervoor wordt door de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg en het Instituut voor de Gelijkheid van Vrouwen en Mannen, in samenwerking met de Federale Overheidsdienst Economie, KMO, Middenstand en Energie en het Federaal Planbureau jaarlijks een loonkloofrapport opgesteld.

Het belang van het te meten concept en de officiële Belgische loonkloof

Voor de oppervlakkige waarnemer lijkt de loonkloof vaak een basaal begrip, een eenduidig cijfer in een krantenkop waarmee geen rapport kan worden gevuld. In de realiteit zijn er echter heel wat manieren om tegen dit verschijnsel aan te kijken.

In de eerste plaats kan er niet zomaar over 'het' loon gesproken worden. Zo is de loonkloof berekend door middel van uurlonen bijvoorbeeld kleiner dan wanneer maandlonen als eenheid worden gebruikt, omdat vrouwen gemiddeld genomen minder uren presteren dan hun mannelijke collega's. Bovendien mag ook het onderscheid tussen netto- en brutolonen niet uit het oog verloren worden. Het verschil tussen beide zit in de sociale zekerheidsbijdragen en de belastingen, waarbij zeker die laatste een progressief karakter vertonen. Als hogere lonen zwaarder worden belast, dan vermindert dit bijgevolg de loonkloof wanneer die berekend wordt op basis van nettolonen.

Het is dus van belang om deze verschillen in acht te nemen. Zo is het bijvoorbeeld gemakkelijker om lonen te vergelijken indien de analyse zich beperkt tot de voltijdwerkers. Een dergelijke opvatting zou echter een loopje nemen met de realiteit, daar in 2008 43,6% van de vrouwelijke loontrekkenden deeltijds werkten.

Tabel 1.

Gemiddelde bruto-uurlonen van voltijdse en deeltijdse werknemers en de loonkloof voor de jaren 2003 – 2008

	2003	2004	2005	2006	2007	2008
Vrouwen	12,8	13,4	13,8	14,4	14,8	15,4
Mannen	15,4	16,1	16,5	16,8	17,3	17,9
Loonkloof	17%	16%	17%	14%	14%	14%

Bron: Algemene Directie Statistiek en Economische Informatie – Enquête naar de structuur en de verdeling van de lonen

Gelet op de bovenstaande problematiek werd er uiteindelijk zowel op Europees, als op Belgisch niveau voor geopteerd om de loonkloof te berekenen op basis van de bruto-uurlonen van deeltijdse en voltijdse werknemers samen. In 2008 bedroeg deze indicator 14% (tabel 1). Met andere woorden, ongeacht de talrijke initiatieven die als doel hebben om de loonongelijkheid uit de weg te ruimen, blijkt de gemiddelde vrouwelijke werknemer nog steeds 14% minder te verdienen dan haar mannelijke collega's. Toch is er ook positief nieuws te rapen. De lonen van vrouwen blijken de laatste jaren immers sterker te stijgen dan de bezoldigingen die mannen ontvangen. Zo stegen sinds 2003 de gemiddelde uurlonen van vrouwen met 20,6%, terwijl mannen het moesten stellen met een toename met 16,1%. Uiteraard resulteert een dergelijk verschil in evolutie ook in een afname van de loonkloof, ook al blijft deze daling met drie procentpunten over een periode van zes jaar eerder beperkt en is er van een reële loongelijkheid tussen beide seksen bijgevolg nog geen sprake.

Het aandeel van vrouwen en mannen in de totale loonmassa

De loonkloof kan ook vanuit een andere invalshoek bestudeerd worden, namelijk door het aandeel van de lonen dat naar vrouwen vloeit te vergelijken met hun aanwezigheid op de arbeidsmarkt. Door zowel het aantal gepresteerde arbeidsdagen als het aandeel in de werkgelegenheid bij de analyse te betrekken, wordt het effect van deeltijds werk bovendien mooi in kaart gebracht.

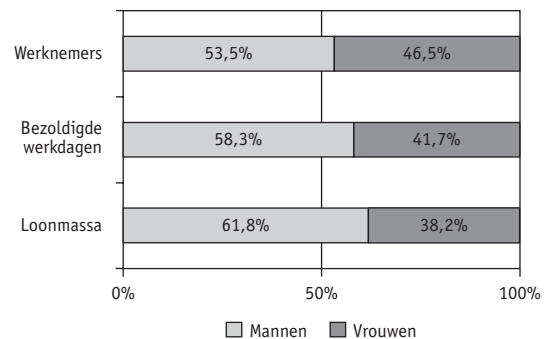
In 2008 werden volgens de exhaustieve gegevens van de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid 100,9 miljard euro aan brutolonen uitbetaald. In de praktijk vloeide 38,5 miljard euro of 38,2% van deze totale

loonmassa naar vrouwen (figuur 1). Dit percentage ligt beduidend onder het aandeel van het werk dat vrouwen verrichten op de arbeidsmarkt, daar in 2008 46,5% van alle werknemers vrouwen waren. Bij een perfecte loongelijkheid, waarbij vrouwelijke werknemers hetzelfde gemiddelde loon zouden ontvangen als hun mannelijke collega's, zouden vrouwen in 2008 8,4 miljard euro meer verdienen hebben dan het bedrag dat in de praktijk op hun loonbriefjes verscheen.

Maar aangezien vrouwen effectief vaker deeltijds werken, en hun gemiddelde arbeidsduur hierdoor lager ligt dan bij mannen, wordt dit verschil in arbeidsvolume in een tweede stap gecorrigeerd door gebruik te maken van het aandeel van vrouwen in het totaal aantal bezoldigde arbeidsdagen. Ook mits inachtneming van deze correctiefactor blijft de loonkloof echter bestaan, daar 41,7% van de bezoldigde arbeidsdagen door vrouwen werden

Figuur 1.

Aandeel van vrouwen en mannen bij werknemers, in de bezoldigde arbeidsdagen en in de loonmassa (2008)

**Bron:** Rijksdienst voor Sociale Zekerheid en Algemene Directie Statistiek en Economische Informatie – Enquête naar de arbeidskrachten

gepresteerd. Indien vrouwen en mannen per bezoldigde werkdag een identiek gemiddeld loon zouden ontvangen, dan zouden in 2008 alle vrouwelijke werknemers samen 3,6 miljard euro meer verdienen hebben. Het in rekening brengen van het aspect deeltijdse arbeid leidt bijgevolg tot een substantiële daling van de loonkloof, maar toch blijkt uit deze cijfers dat het loonverschil tussen vrouwen en mannen slechts gedeeltelijk kan toegeschreven worden aan het verschil in het gemiddeld aantal werkuren.

Een overzicht van de factoren die de loonkloof verklaren

Het verschil in de gemiddelde arbeidsduur tussen vrouwen en mannen geeft dus geen volledige verklaring voor de loonkloof, er zijn dus nog andere factoren die een belangrijke rol spelen. We kunnen door middel van een econometrische techniek, de Oaxaca-Blinder decompositie, het loonverschil opsplitsen in verschillende componenten. Hierdoor wordt het mogelijk om het belang van deze variabelen te meten. Deze analyse gebeurt op basis van de individuele gegevens over bruto-uurlonen. De grote loonverschillen die te wijten zijn aan het vaker deeltijds werken van vrouwen, worden hier dus buiten beschouwing gelaten.

Het loonverschil bestaat uit een verklaard en een onverklaard gedeelte. Het verklaarde deel beslaat 48% van de loonkloof en geeft weer hoe sterk de invloed is van de verschillende kenmerken van de positie van vrouwen en mannen op de arbeidsmarkt. Aangezien vrouwen bijvoorbeeld vaker werkzaam zijn in minder goed betalende sectoren, ligt hun gemiddeld loon lager. Of doordat de gemiddelde vrouw een minder hoge anciënniteit opbouwt dan de gemiddelde man en de relevante werkervaring positief gecorreleerd is aan het loon, verdienen vrouwen gemiddeld minder dan hun mannelijke collega's. Het gaat dus om verschillen die objectief vastgesteld kunnen worden, hetgeen echter niet betekent dat ze vanuit maatschappelijk oogpunt als rechtvaardig kunnen worden bestempeld.

Het onverklaarde gedeelte slaat op het deel van de loonkloof dat niet in verband kan worden gebracht met verschillen in de twaalf variabelen die in het model worden opgenomen (zie tabel 2). Zelfs met

een gelijke anciënniteit en leeftijd en werkzaam in dezelfde sector met een identiek beroep enzovoort, verdienen vrouwen gemiddeld minder dan hun mannelijke collega's. Maar ook hier past een kanttekening. Zo blijkt een universitair diploma bijvoorbeeld minder rendement op te leveren voor vrouwen. Zolang we echter niet weten of dit loonverschil kan toegeschreven worden aan een verschil in studierichting (zo liggen de gemiddelde lonen bijvoorbeeld hoger bij ingenieurs dan bij historici) of het gevolg is van een duidelijke discriminatie, blijft het voorbarig om hier verregaande uitspraken te doen.

Tabel 2.

Decompositie van de loonkloof – opdeling van het verklaarde deel in % (2008)

Beroep	11,7
Sector van tewerkstelling	8,4
Type contract (onbepaalde duur of tijdelijk)	10,7
Arbeidsduur (voltijds of deeltijds)	8,2
Regio van tewerkstelling	7,2
Vorm van economische en financiële controle	7,7
Professionele kenmerken	53,9
Burgerlijke staat (gehuwd of niet)	3,7
Gezinstype (al dan niet hebben van kinderen)	11,5
Gezinsituatie	15,2
Nationaliteit	6,1
Onderwijsniveau	8,2
Werkervaring (geschatte totale anciënniteit)	7,4
Anciënniteit binnen de onderneming	9,1
Individuele kenmerken	30,8

Bron: Algemene Directie Statistiek en Economische Informatie – Enquête naar de structuur en de verdeling van de lonen

In een tweede fase kan vervolgens het verklaarde deel verder opgesplitst worden. Zo blijkt uit de analyse dat bijna 54% van dit gedeelte kan toegeschreven worden aan kenmerken die verwijzen naar de positie van vrouwen en mannen op de arbeidsmarkt. Vooral het beroep dat men uitoefent blijkt hier, met een aandeel van 11,7%, zwaar door te wegen. Hiermee wordt het belang van de verticale segregatie duidelijk onderlijnd, hetgeen aantoont dat het voor vrouwen bijzonder moeilijk blijft om het zogenaamde 'glazen plafond' te doorbreken.² Ook het type contract (onbepaalde duur versus een

tijdelijk contract) en de sector waar men is tewerkgesteld blijken een niet te miskennen aandeel te bekleden in deze sectie. Deeltijdwerkers verdienen per uur vaak minder dan voltijdwerkers. Dit gegeven verklaart nog eens 8,2%.

Bijna een derde van de loonkloof kan worden toegeschreven aan individuele kenmerken. Vooral de anciënniteit binnen de onderneming speelt hier met 9,1% een belangrijke rol. Ook het onderwijsniveau is met 8,2% belangrijk, maar dit effect zal zich grotendeels oplossen, daar jonge vrouwen tegenwoordig minstens even hoog zijn opgeleid als jonge mannen. In de oudere leeftijdsgroepen is er nog wel een belangrijk verschil waar te nemen, wat de invloed ervan hier uitlegt.

De gezinssituatie telt ten slotte voor 15,2% van de verklaarde loonkloof. Vooral het feit of men al dan niet kinderen heeft, blijkt hier van belang. De vaak moeilijke combinatie tussen werk en gezin blijft zodoende de nodige aandacht vergen.

Het effect van de gezinssamenstelling op de lonen

Uit de bovenstaande paragraaf bleek dat, met uitzondering van het uitgeoefende beroep, de gezinssamenstelling het grootste aandeel van het verklaarde deel van de loonkloof vertegenwoordigt. De impact van de familiale situatie op de loonvang is bijgevolg duidelijk verschillend voor vrouwen en mannen (figuur 2).

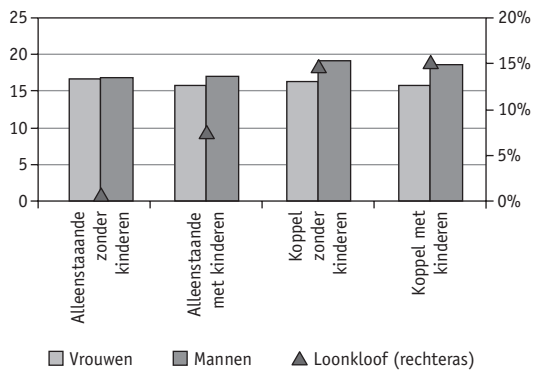
Bij vrouwen blijkt het al dan niet hebben van kinderen immers bepalend voor de hoogte van het loon, terwijl het samenwonen met een partner beïnvloedend minder relevant is. Alleenstaande vrouwen zonder kind(-eren) ontvangen immers een gemiddeld bruto-uurloon van 16,6 euro, terwijl een vrouw die het huis enkel deelt met een partner, bruto 16,4 euro opstrijkt. Vrouwen met kinderen verdienen daarentegen op uurbasis respectievelijk 15,8 euro, onafhankelijk van het feit of men zonder dan wel met een partner samenleeft.

In tegenstelling tot vrouwen blijkt voor mannen het al dan niet hebben van kinderen geen negatieve impact uit te oefenen op het loon. Voor mannen maakt het hebben van een partner echter het

verschil, daar samenwonende mannen gemiddeld 10% meer verdienen dan hun alleenstaande mannelijke collega's.

Figuur 2.

Gemiddeld bruto-uurloon naar gezinstype (2008)



Bron: Rijksregister en Algemene Directie Statistiek en Economische Informatie – Enquête naar de structuur en de verdeling van de lonen

Naar een toekomst zonder loonongelijkheid?

Het loonkloofrapport belicht het loonverschil tussen vrouwen en mannen in zijn verschillende facetten. Daarmee wordt de aandacht getrokken op een dubbele boodschap. Aan de ene kant wordt aangetoond dat de loonkloof een realiteit is, ongeacht de invalshoek van waaruit men er naar kijkt. Aan de andere kant onderstreept dit de vaststelling dat de aanpak ervan op veel verschillende factoren moet inwerken om tot duurzame resultaten te komen.

De loonkloof is immers voor een belangrijk deel het gevolg van de structuur van de arbeidsmarkt en houdt bijgevolg verband met de verschillende posities die vrouwen en mannen er bekleden. Enerzijds zijn er de verschillende vormen van segregatie: vrouwen zijn vaker werkzaam in kleine ondernemingen en in sectoren en beroepen waar de gemiddelde lonen relatief lager liggen. Bovendien blijkt uit de cijfers dat vrouwen moeilijker doorstromen naar de – financieel zeer interessante – leidinggevende functies. Anderzijds zijn vrouwen ook oververtegenwoordigd in de meer kwetsbare categorieën op de arbeidsmarkt: ze werken vaker

deeltijds, onderbreken hun loopbaan frequenter en hebben vaker dan mannen een tijdelijk contract. De positie van vrouwen op de arbeidsmarkt verbeteren is zodoende van wezenlijk belang wanneer men loongelijkheid wil realiseren.

Doordat de oorzaken van de loonkloof een structurele basis hebben, zal het wegwerken van deze loonverschillen per definitie een werk van lange adem zijn. Toch kan op basis van het rapport een voorzichtige positieve conclusie getrokken worden. De loonkloof lag tussen 2006 en 2008 immers lager dan de jaren voordien. Het feit dat vrouwen steeds hoger opgeleid de arbeidsmarkt betreden, minder frequent hun loopbaan onderbreken en vaker een langere anciënniteit opbouwen, biedt waarschijnlijk een verklaring voor deze positieve ten-

dens. Het blijft echter afwachten of deze positieve ontwikkeling zich in de toekomst doorzet.

Dietert De Vos
Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg

Noten

1. (www.loonkloof.be)
2. Hierbij kan nog opgemerkt worden dat deze vrouwen die er toch in slagen een leidinggevende functie te bekleden, geconfronteerd worden met een bijzonder grote loonkloof ten opzichte van hun mannelijke collega's. De loonkloof is met 34% immers het grootst bij de directeurs en beheerders.