

Eindverslag WAGEGAP

Naar een verklaring van de loonkloof

Caroline Vermandere, Sem Vandekerckhove, Tom
Vandenbrande (HIVA – K.U. Leuven), Jeroen Delmotte en Luc
Sels (FEB – K.U.Leuven)

In opdracht van POD Wetenschapsbeleid, programma 'Samenleving en
Toekomst'



Mei 2011

INHOUD

Hoofdstuk 1 / Determinanten van de loonkloof	5
1.1 Inleiding	5
1.2 Functieclassificatie en beloningsbeleid	5
1.3 Horizontale en verticale segregatie	6
1.4 Kwantitatieve arbeidsmarktparticipatie	10
1.5 Human Capital Model	12
1.6 Opvattingen, voorkeuren, verwachtingen t.a.v. werk en loopbaan	13
1.7 Industriële relaties en sociaal overlegsysteem	15
1.8 Maatschappelijke evoluties	16
1.9 Discriminatie	19
1.10 Analyse kader	19
Hoofdstuk 2 / Methodologie	21
2.1 Het meten van de loonkloof	21
2.2 Decompositie van de loonkloof	26
2.2.1 Dummymodel	27
2.2.2 Oaxaca-Blinder	27
2.2.3 Algemeen model	28
2.2.4 Discriminatie of verschillende returns?	30
2.2.5 Variaties op de decompositie	31
2.3 Empirische vergelijking van de methodes	33
Bepalen van de betrouwbaarheidsintervallen via bootstrapping	34
Selectie van de variabelen	35
Loonmodellen voor mannen en vrouwen	35

Vergelijkingen van de effecten van assets en returns per methode	36
2.4 Conclusie	39
Hoofdstuk 3 / Bronnenoverzicht	41
Hoofdstuk 4 / Omvang van de loonkloof in België	57
Hoofdstuk 5 / Univariate beschrijving van de loonkloof in België	59
5.1 Inleiding	59
5.2 De verschillende loonkloven	61
5.3 Een univariate beschrijving van de determinanten van de loonkloof	63
5.3.1 De loonkloof naar arbeidsvoorwaardenkenmerken	63
5.3.2 De loonkloof naar menselijk kapitaal	66
5.3.3 De loonkloof naar enkele functiekenmerken	69
5.3.4 De loonkloof naar organisatiekenmerken	73
5.3.5 De loonkloof naar gezinskenmerken	77
5.4 Tot slot	80
Hoofdstuk 6 / Multivariate analyse van de loonkloof in België	81
6.1 Inleiding	81
6.2 Resultaat van de decompositie van de loonkloof	83
6.3 Met een ladder door de kloof	86
6.4 Besluit	89
Hoofdstuk 7 / Een Europese vergelijking van de genderloonkloof	91
7.1 Inleiding	91
7.2 Enkele methodologische opmerkingen	91
7.2.1 Operationalisatie van de genderloonkloof	91
7.2.2 Databestand: EU-SILC	92
7.2.3 De bestudeerde populatie	93
7.3 Het gemiddelde bruto jaarloon en de niet-gecorrigeerde gender loonkloof	96

7.4	De niet-gecorrigeerde loonkloof verklaard met regressiemodellen	97
7.4.1	De loonkloof na correctie voor arbeidsduur	99
7.4.2	Bijkomende correctie voor persoonskenmerken	101
7.4.3	Bijkomende correctie voor jobkenmerken	101
7.4.4	Bijkomende correctie voor organisatiekenmerken	102
7.4.5	Bijkomende correctie voor gezinskenmerken	102
7.4.6	Finaal resultaat	103
7.5	De loonkloof ontleed met decompositie-analyse	103
7.5.1	Het Belgische resultaat	104
7.5.2	Internationale vergelijking	108
7.5.3	Korte reflectie op de resultaten	109
7.6	Conclusie	110
Hoofdstuk 8 / Een uitbreiding van het perspectief naar 'totale' beloning		115
8.1	Inleiding	115
8.2	Gender verschillen bij de toekenning bijkomende voordelen	115
8.3	Een bredere 'totale' loonkloof?	120
8.4	En in andere Europese landen?	121
Hoofdstuk 9 / De invloed van loopbaanonderbrekingen op de loonkloof		125
9.1	Inleiding	125
9.2	Methode en resultaat	125
Hoofdstuk 10 / De invloed van macro-economische schommelingen op de gender loonkloof. Genderverschillen in loonelasticiteit		129
10.1	Inleiding	129
10.2	Gender en loonflexibiliteit	129
10.3	Methodologie en data	131
10.4	Analyse	133
10.4.1	De looncurve in België	133
10.4.2	Individuele werknemerskenmerken en differentiatie in de loonelasticiteit	136
10.5	Conclusie	139

Hoofdstuk 11 / Functieclassificatie als instrument voor het aanpakken van de gender loonkloof in belgische sectoren	141
11.1 Functieclassificatie: achtergrond	142
11.1.1 Functiewaardering en functieclassificatie: what's in a name?	142
11.1.2 Verschillende soorten van functiewaarderingssystemen	142
11.2 Methodologie	145
11.2.1 Populatie	145
11.2.2 Steekproef	146
11.3 Resultaten	152
11.3.1 Verschillende soorten van functiewaarderingssystemen	152
11.3.2 FC index	153
11.3.3 Vijftien opvallende vaststellingen op een rij	158
Hoofdstuk 12 / De invloed van functieclassificatie op de gender loonkloof. Een onderzoek op basis van rsz-data op paritair comite niveau	163
12.1 Inleiding	163
12.2 Databestand	164
12.3 Functieclassificatie en de loonkloof op PC-niveau: descriptieve analyse	164
12.4 Functieclassificatie-index (FC-index) en de loonkloof: geaggregeerde data op PC-niveau	181
12.5 Conclusie	184
Hoofdstuk 13 / Lessen uit het onderzoek	189
13.1 De loonkloof is geen mythe.	189
13.2 De loonkloof is geen black box.	190
13.3 Naast compositie-effecten spelen ook beloningseffecten.	191
13.4 De loonkloof is een loopbaankloof.	191
13.5 De loonkloof is ook een verhaal van glazen muren.	192
13.6 De loonkloof wordt uitgediept door verschillen in werkervaring.	193
13.7 De beloningseffecten zijn beperkt, en dat is goed!	194
13.8 Het (beperkte) belang van functieclassificaties	194

13.9	Functieclassificatie anno 2011: geen mooi plaatje	195
13.10	De loonkloof verklaren is niet hetzelfde als de loonkloof goedpraten.	196
13.11	Het onverklaarde deel is niet noodzakelijk de 'discriminatiefactor'.	197
12.12	Discriminatie is makkelijker aanwijsbaar dan bewijsbaar.	197
12.13	Maar discriminatie is beperkt in België	198
Bibliografie		199

INLEIDING

Vrouwen verdienen op de arbeidsmarkt minder dan mannen, dit zal bij iedereen bekend in de oren klinken. Vrij algemeen is ook de verontwaardiging over het bestaan van een gender loonkloof. Op regelmatige tijdstippen komt deze kloof in de media, en worden initiatieven kenbaar gemaakt om de ongelijke beloning van mannen en vrouwen weg te werken.

Recent is de aandacht voor de gender loonkloof overigens niet. Het beginsel van de gelijke beloning van mannelijke en vrouwelijke werknemers voor werk van gelijke waarde werd in 1948 ingeschreven in de Universele Verklaring van de Rechten van de Mens. Sindsdien is er, zowel op Europees als op Belgisch vlak, specifieke wetgeving tot stand gekomen die het beginsel heeft overgenomen en verder verfijnd. In België heeft deze wetgeving er onder andere toe geleid dat duidelijk discriminerende bepalingen, zoals de uitdrukking van vrouwenlonen als een percentage van de mannenlonen, uit de verschillende CAO's zijn verdwenen. In andere Europese landen wordt loondiscriminatie tussen mannen en vrouwen expliciet bij wet verboden. Ondanks dit juridisch carcan is het al enkele decennia duidelijk dat de lonen van mannen en vrouwen nog steeds op ongelijke hoogte liggen in alle Europese landen. De gelijke beloning van mannen en vrouwen blijft voor beleidsmakers op ieder niveau dan ook een van de prioriteiten in het werkgelegenheidsbeleid.

'Meten is weten', ook op dit domein. Nochtans stond de uitwerking van een gedegen nationale en internationale monitoring rond de gender pay gap gedurende lange tijd in contrast met de ambitieuze beleidsintenties. Doorgaans wordt de 'gender loonkloof' enkel in 'ongecontroleerde' vorm weergegeven. Hoewel erkend wordt dat een belangrijk deel van de loonkloof wordt verklaard door jobkenmerken (bv. deeltijdarbeid) en individuele voorkeuren (vb. work-life balance), wordt nog te weinig energie gestopt in het analyseren van de determinanten van de loonkloof in de verschillende lidstaten. Sinds een aantal jaar is hier duidelijk een trendbreuk merkbaar. Zo wordt in België sinds kort een jaarlijks 'loonkloofrapport' gepubliceerd. Ook de vraag om voorliggend onderzoek uit te voeren kan in deze context geplaatst worden.

Dit rapport bundelt de belangrijkste bevindingen uit drie jaar onderzoek naar de determinanten van de gender loonkloof. Deel 1 beschrijft de bouwstenen van het onderzoek. In hoofdstuk 1 worden de resultaten weergegeven van een beknopte literatuurstudie rond de determinanten van de gender loonkloof, wat in een analytisch kader wordt gesynthetiseerd. Hoofdstuk 2 positioneert de verschillende methodologische opties bij het analyseren van de gender loonkloof, en argumenteert de keuzes die in dit onderzoek gemaakt zijn. Hoofdstuk 3 biedt aan de hand van steekkaarten een overzicht van het beschikbaar bronnenmateriaal dat voor dit onderzoek beschikbaar is.

Deel 2 van het rapport bundelt de onderzoeksresultaten met betrekking tot de decompositie van de loonkloof in zijn samenstellende delen. Hoofdstuk 4 brengt ter inleiding een aantal ramingen van de loonkloof in België in ander recent onderzoek. Hoofdstuk 5 introduceert de verschillende mogelijke verklaringen voor het bestaan van een gender loonkloof door middel van univariate analyses. Hoofdstuk 6 beschrijft de resultaten van de multivariate decompositie van de gender loonkloof in België. In hoofdstuk 7 plaatsen we deze Belgische resultaten in internationaal perspectief.

De resultaten in deel 2 blijven in belangrijke mate afhankelijk van de rijkdom van datasets. Gegevens die ontbreken in datasets kunnen uiteraard niet bijdragen in het resultaat. In deel 3 verbreden we het inzicht in de determinanten van de loonkloof door middel van enkele gerichte analyses. Hoofdstuk 8 verbreedt de analyses, tot op dat moment beperkt tot het brutoloon van werknemers, met gegevens over extralegale voordelen. Hoofdstuk 9 illustreert in welke mate loopbaanonderbrekingen van mannen en vrouwen een rol spelen bij het tot stand komen van loonverschillen tussen mannen en vrouwen. Hoofdstuk 10 belicht de rol van het conjuncturele gegeven, en exploreert in welke mate de gender loonkloof onder invloed staat van hoog- en laagconjunctuur. Hoofdstukken 11 en 12 rapporteren een belangrijk deelonderzoek naar functieclassificatiesystemen in Belgische sectoren. Hoofdstuk 11 illustreert de variatie in functieclassificatiesystemen, in België misschien wel het belangrijkste instrument om een eerlijke beloning te garanderen aan mannelijke en vrouwelijke collega's. Hoofdstuk 12 beschrijft in welke mate verschillende functieclassificatiesystemen gepaard gaan met een verschillende gender loonkloof.

Het rapport wordt afgesloten met deel 4, dat de belangrijkste lessen die de onderzoekers uit dit werk hebben gehaald expliciteren. Het staat de lezer uiteraard vrij om ook andere lessen te trekken uit de talrijke bevindingen in dit rapport.

DEEL 1 – LITERATUUROVERZICHT EN BRONNENONDERZOEK

De ambitie van dit onderzoeksproject bestaat in een zo goed mogelijke aanduiding van de determinanten die de gender loonkloof bepalen.

Vanuit deze kernambitie is het relevant om twee literatuurstromingen vooraf te screenen. Enerzijds overzien we de bestaande studies die aangeven welke elementen meespelen bij het ontstaan van loonverschillen tussen mannen en vrouwen (hoofdstuk 1), anderzijds inventariseren we de literatuur over methodieken om loonverschillen te ontleden in hun samenstellende componenten (hoofdstuk 2).

Een derde hoofdstuk brengt fichegewijs een overzicht van de mogelijkheden en beperkingen van bronnen die in aanmerking komen voor een analyse naar de determinanten van de gender loonkloof.

HOOFDSTUK 1

DETERMINANTEN VAN DE LOONKLOOF

1.1 Inleiding

Zoeken naar de verschillende factoren die bijdragen tot de loonkloof tussen mannen en vrouwen klinkt eenvoudiger dan het is. De genderloonkloof is een multi-dimensioneel fenomeen waar geen duidelijke grenzen te trekken vallen tussen de verschillende determinanten (Europese Commissie, 2003). Meer dan eens zijn er ook onderlinge effecten tussen deze determinanten en ligt de ene verklaring mee aan de basis van een andere.

In dit eerste hoofdstuk lijsten we de verschillende verklaringsmodellen op, zonder onderscheid te maken op basis van het belang dat ze hebben bij het ontstaan van loonverschillen tussen mannen en vrouwen.

1.2 Functieclassificatie en beloningsbeleid

Het loon van de meeste werknemers hangt af van de functieclassificatie waar hun werkgever gebruik van maakt, de waardering van de uitgeoefende functie en het hieraan gekoppelde loonbarema. De Belgische wetgeving voorziet enkele basisvereisten voor het inschalen en belonen van functies. Gewaarborgd minimumloon, gelijk loon voor gelijk werk en seksneutrale functieclassificaties zijn de bekendste voorbeelden. Binnen dit wettelijk normerend kader komen de functieclassificaties en loonbarema's meestal tot stand na sociaal overleg op sector (paritair comité)- of ondernemingsniveau. Maar op voorwaarde dat hoger gemaakte afspraken worden nageleefd, kunnen de organisaties hun beloningsbeleid vrij en flexibel opbouwen.

Niettegenstaande de Belgische wetgeving een seksneutrale functieclassificatie oplegt, zijn rechtstreekse effecten van de functie-indeling op de loonkloof mogelijk. Functiewaardering verloopt via beoordelingsprocessen, met bijgevolg per definitie ook een subjectief aspect, wat (vaak ook ongewild) tot discriminaties kan leiden. Zo blijken fysieke inspanningen in bouwberoepen hoger gewaardeerd dan in zorgberoepen, ook al moeten bijvoorbeeld zowel bouwvakkers als bejaardenhulpsters zwaar heffen (van der Hallen, 1997).

In de verklaring voor loonverschillen tussen mannen en vrouwen binnen eenzelfde beroep hamert Oostendorp (2004) op de noodzaak van gedetailleerde functiebeschrijvingen: een vage omschrijving omvat meerdere gelijkaardige functies en laat ruimte voor een grotere loonwaaier binnen eenzelfde functieomschrijving. Dit heeft een vergrotend effect op de genderloonkloof: vrouwen blijken immers telkens opnieuw oververtegenwoordigd aan de onderkant van een loonwaaier.¹ Oostendorp (2004) bedoelt hier in de eerste plaats de methodologische aanpak bij studies over de genderloonkloof, maar het argument geldt evengoed in de praktijk. Een volledige en gedetailleerde functiebeschrijving vermindert de kans op het onderwaarden of vergeten van bepaalde functiekenmerken en vermijdt ruimte voor subjectieve interpretatie, zoals het beschrijven van de huidige functionaris in plaats van de functie.

Naast het rechtstreeks effect op de loonkloof heeft de functieclassificatie ook onrechtstreekse effecten. Paragraaf 2 haalt aan hoe ook de segregatie tussen mannen en vrouwen beïnvloed is door de classificatiesystemen, paragraaf 3 illustreert het effect van de classificatie- en beloningsstructuren op het verschil in kwantitatieve arbeidsmarktparticipatie tussen mannen en vrouwen.

1.3 Horizontale en verticale segregatie

De samenstelling van de mannelijke helft van de bevolking is anders dan van de vrouwelijke helft. Mannen volgen andere opleidingen, oefenen andere beroepen uit, werken in een ander soort ondernemingen, in andere sectoren, ... Dit uit zich in typische 'vrouwenberoepen' en typische 'mannenberoepen', zowel tussen de verschillende treden op de hiërarchische ladder (*verticale segregatie*) als op gelijk hiërarchisch niveau (*horizontale segregatie*). Deze segregatie uit zich vanzelfsprekend ook in loonverschillen tussen beide groepen.

Verticale segregatie

De verticale segregatie verwijst naar de oververtegenwoordiging van vrouwen in de lagere administratieve diensten en hun ondervertegenwoordiging in managements- en bestuursfuncties (Blau en Kahn, 2007). Volgens Sels en Theunissen (2006) verklaart deze verticale segregatie al de helft van de loonkloof. Ze vermelden expliciet het 'glazen plafond': er zijn nog steeds zichtbare en onzichtbare barrières die de loopbanen van vele vrouwen op een bepaald niveau doen plafonneren. Baerts et al (2009) wijzen erop dat de barrières niet altijd op hogere echelons moeten gezocht worden, maar ook op de laagste ladders kunnen gesitueerd wor-

¹ Een mooi voorbeeld is de ISCO-beroepenindeling: op 2 digit vinden we het beroep 'specialist in het onderwijs', maar daarbinnen vallen zowel de universiteitsprofessoren (hoofdzakelijk mannen) als de kleuterleid(st)ers (hoofdzakelijk vrouwen).

den. Niet zozeer de doorstroming naar het topmanagement is de oorzaak voor verticale segregatie, maar wel het 'blijven hangen' van vrouwen op de allerlaagste niveaus. Daarom spreekt men niet alleen van een 'glazen plafond', maar ook van 'sticky floors' of 'klevende vloeren'.

Deze barrières zijn grofweg in twee groepen in te delen. De (on)nauwgezetheid van de functieclassificaties is al aangehaald in paragraaf 1. Hierbij aansluitend beperken sommige selectie- en segmentatieprocessen, vaak ongewild, de carrièrekansen van vrouwen. Daarnaast komen mannen en vrouwen in verschillende beroepen, sectoren en organisatietypes terecht. Ten slotte tikt de anciënniteit bij vrouwen minder snel aan dan bij mannen, omdat vrouwen vaker deeltijds werken of hun loopbaan onderbreken. Paragraaf 3 illustreert hoe ook dit van invloed is op het verdere loopbaanverloop.

Horizontale segregatie

Ook al zijn de functieclassificaties en de hieraan verbonden loonbarema's in België bij wet gegarandeerd sekseneutraal, de seksegebonden loonkloof zit toch in de loonstructuur ingebakken. Hoe breder de loonwaaier, hoe meer ruimte voor loonverschillen (Rubery et al., 2005). Zelfs wanneer we mannen en vrouwen met eenzelfde opleiding en op een gelijk hiërarchisch niveau vergelijken, blijken vrouwen oververtegenwoordigd in de lagerbetaalde beroepen, sectoren en organisatietypes. Er zijn bijvoorbeeld meer vrouwen dan mannen aan het werk als verkoopsmedewerker, terwijl er omgekeerd meer mannelijke dan vrouwelijke vrachtwagenchauffeurs zijn. Naar deze vaststelling wordt verwezen onder de term horizontale segregatie.

Blau en Kahn (2000) halen in deze context de *segregatie-index* aan, die aangeeft welk percentage vrouwen van job zou moeten veranderen om de verdeling van mannen en vrouwen over de jobs gelijk te krijgen.² Op lange termijn (sinds de jaren '70) zien ze deze index voortdurend dalen. De voornaamste oorzaken situeren ze enerzijds bij de toename van het aantal vrouwen in voorheen hoofdzakelijk mannelijke beroepen en anderzijds bij de opkomst van nieuwe beroepen waardoor de beroepenstructuur verschuift van de vroegere tweedeling in typisch mannelijke of vrouwelijke beroepen naar een mix van meer genderneutrale beroepen.

² De segregatie-index wordt berekend door eerst voor mannen en vrouwen afzonderlijk een procentuele verdeling over de beroepen heen op te stellen, vervolgens voor elk beroep het absoluut verschil te maken tussen het aandeel mannen (t.o.v. alle werkzame mannen) en het aandeel vrouwen (t.o.v. alle werkzame vrouwen), deze verschillen vervolgens te sommeren over alle beroepen heen en dan te delen door 2. De index varieert tussen 0 (geen segregatie) en 100 (volledige segregatie). Zie ook Oostendorp (2004).

Selectie en segmentatie

Selectie- en segmentatieprocessen spelen een belangrijke rol bij aanwervings- en promotiebeslissingen.

Segmentatie verdeelt de kandidaten in groepen met gelijkaardig profiel. Gemiddelde verschillen tussen mannen en vrouwen kunnen er toe leiden dat werkgevers ook op individueel niveau een man verkiezen boven een vrouw. Gegeven dat lonen voor typische mannenberoepen hoger liggen dan voor typische vrouwenberoepen, leidt dit tot een toename van de loonkloof.³ Sels en Theunissen (2006) illustreren: een filiaalhouder van een supermarkt denkt spontaan aan kassiersters: omdat de andere kassabedienden vrouwen zijn, omdat vrouwen vaker deeltijds werken, flexibeler zijn, minder ambities koesteren, ... Bij vertegenwoordigers denkt men dan weer in de eerste plaats aan mannen: omdat die graag met de auto rijden, omdat het voor hen gemakkelijker is om ook 's avonds te werken, ...

Selectie is gericht op het selecteren van de juiste persoon voor de concrete vacante functie. Het Steunpunt WSE (2008) wijst op de neiging van recruteerders (in group bias) om kandidaten met een gelijkaardig profiel als het eigen profiel hoger in te schatten (gender, leeftijd, opleiding, opvattingen over combinatie gezin-arbeid, ...). Divers samengestelde selectiepanels kunnen hieraan tegemoetkomen. Een ander, objectiever alternatief voor selectiegesprekken zijn assesment procedures (Shore et al., 1997). Ook Rubery et al. (2005) vestigen de aandacht op vraaggebonden variabelen: in datasets waar zowel werkgevergebonden informatie als persoonsgebonden informatie beschikbaar is, weegt de werkgeversinformatie veel zwaarder door in de verklaring van de loonkloof.

Beroep, sector en organisatie

Het beroep, de sector en het soort bedrijf waarin men aan de slag gaat heeft vanzelfsprekend een grote invloed op de loonhoogte- en evolutie. Vrouwen en mannen leggen een fundamenteel sterk verschillend arbeidsmarktparcours af, onder invloed van heel wat factoren (Human Capital model, preferentieverschillen en maatschappelijke evoluties, zie paragraaf 4, 5 en 7). Naast een rechtstreeks effect op de loonkloof heeft dit ook gevolgen voor bijvoorbeeld de segregatie (paragraaf 2) of de kwantitatieve arbeidsmarktparticipatie (paragraaf 3).

Beroepen

Wanneer we mannen en vrouwen vergelijken met eenzelfde studieniveau, blijken mannen oververtegenwoordigd in studierichtingen die tot jobs met hogere lonen

³ Sommige rapporten verwijzen hiernaar met de term 'statistische discriminatie', zie ook paragraaf 9)

leiden. Met een boutade, jongens aan de universiteit studeren voor burgerlijk ingenieur, meisjes voor filoloog (Theunissen en Sels, 2006). Maar zelfs met eenzelfde studieniveau én -richting, zijn de beroepskeuzes verschillend: van de masters in de economische wetenschappen zullen meer meisjes dan jongens in het onderwijs stappen, waar de carrièremogelijkheden (en de hieraan gekoppelde loonevolutie) veel beperkter zijn.

Sectoren

Vrouwen zijn vaker aan de slag in minder goed betalende sectoren zoals de zorg-sector. Ook op sectorniveau zien we dus horizontale segregatie: het loon van een administratief medewerker in de goedbetalende chemiesector zal hoger liggen dan het loon van een administratief medewerker die vergelijkbaar werk doet in een ziekenhuis.

Het is overigens opvallend dat de 'vrouwelijke' sectoren (zoals de publieke sector) enerzijds wel minder hoge lonen betalen, maar anderzijds ook met een minder uitgesproken loonkloof kampen. Plantenga en Remery (2006) halen aan dat de werkgevers er bij aanwerving en promotie mogelijk meer aandacht voor gelijke kansen hebben. Zeker in de Belgische en Vlaamse non-profitsectoren zijn de onderhandelingen tussen sociale partners, met veel aandacht voor gelijkschakeling van de loonsvoorwaarden, hiervan een mooi praktijkvoorbeeld.

De sociale dialoog speelt dus duidelijk een rol. In sectoren waar het decentrale niveau doorweegt, proberen werkgevers de meest competente werknemers aan zich te binden via een net iets aantrekkelijkere beloningsenveloppe dan de concurrent, met een bredere loonwaaier en een hogere genderloonkloof als gevolg (Plantenga en Remery, 2006). In de non-profit sectoren leggen de sociale onderhandelaars de loonstructuren vaak op sectorniveau en tot in de kleinste details vast, zodat voor deze strategie veel minder ruimte is, met een beperktere loonwaaier als gevolg (zie ook paragraaf 6).

Organisatietypes

Mannen werken vaker in grote en internationale ondernemingen, vrouwen vinden we meer terug in lokale, kleinere bedrijfjes. Ontegensprekelijk speelt hier een dicht-bij-huis-effect: vrouwen verkiezen een beperkte pendelafstand, bijvoorbeeld om arbeid en zorg vlotter te combineren, en gaan dus sneller aan de slag in de lokale economie (zie paragraaf 5).

Opnieuw zien we horizontale segregatie: een boekhoudkundige in een groot, internationaal bedrijf zal tegen betere arbeidsvoorwaarden aan de slag zijn dan een werknemer die de verantwoordelijkheid draagt over de boekhouding van een

KMO. Bevers et al. (2008) stellen vast dat het gemiddelde uurloon in ondernemingen met minder dan tien werknemers lager ligt dan in grotere ondernemingen.

1.4 Kwantitatieve arbeidsmarktparticipatie

Kwantitatieve arbeidsmarktparticipatie drukt de arbeidsmarktdeelname uit in meetbare tijd over de loopbaan heen. Zowel het wekelijkse arbeidsvolume (arbeidsregime, arbeidsduur, overuren) als de opbouw van de loopbaan (aantal effectieve arbeidsjaren) zijn in dit begrip vervat. Omdat vrouwen vaker tijdelijk of deeltijds werken en vaker een onderbroken loopbaanpatroon kennen, groeit bij hen zowel de arbeidsmarkt- als de ondernemingsanciënniteit trager aan (Theunissen en Sels, 2006). Een minder intensieve arbeidsdeelname stimuleert de segregatie, zowel verticaal als horizontaal (paragraaf 2). Voor jobs als bijvoorbeeld verkoopmedewerker in een warenhuis geeft een werkgever vaak de voorkeur aan een deeltijdse medewerker, die het team vooral komt versterken op de piekmomenten. Anciënniteit (uitgedrukt op voltijdsequivalente basis) en bereidheid tot voltijds werk en overuren staan vaak op het lijstje van factoren die meespelen in het selectieproces welke werknemer een vacante (hogere) functie mag innemen. Op die manier hebben mannelijke kandidaten haast per definitie een hogere kans om hun loopbaan opwaarts te sturen dan vrouwen (zie ook paragraaf 2.3 en 4).

Booghmans (2006) construeerde een onderbrekingsgraad, een jaarlijkse indicator van de mate waarin personen hun loopbaan (volledig) onderbreken.⁴ Het verschil tussen mannen en vrouwen is duidelijk: in 2002 lag de onderbrekingsgraad bij mannen op 5,1%, bij vrouwen op 8,1%. Zowel bij mannen als bij vrouwen zijn er meer loopbaanbreuken door werkloosheid dan door loopbaanonderbreking, maar het verschil is veel groter bij mannen (die nauwelijks in loopbaanonderbreking gaan en dus vooral door werkloosheid met loopbaanbreuken in aanraking komen). Ook naar loonniveau zijn de trends duidelijk: het aandeel loopbaanonderbrekingen neemt toe naarmate het loonniveau hoger ligt, het aandeel werkloosheidsonderbrekingen maakt de omgekeerde beweging en neemt af met het loonniveau.

Loopbaanbreuken hebben gevolgen voor de verdere carrière. Onder meer Vandenbrande en Pauwels (2006) wezen op de *loonstraf*, het lagere uurloon waar een loopbaanbreuk in resulteert en de *loopbaanstraf*, de beperktere kans om na een loopbaanbreuk nog door te groeien naar een leidinggevende functie.

⁴ Het aandeel personen dat na minstens één jaar werken hun loopbaan onderbreekt ten opzichte van het aantal personen dat hun loopbaan volgens deze definitie zou kunnen onderbreken.

Werkloosheid

Vrouwen hebben meer dan mannen een tijdelijk arbeidscontract en gaan (moeten) dus geregeld op zoek naar een nieuwe job. Vaak sluiten de arbeidscontracten niet naadloos op elkaar aan en moet een werkloosheidsperiode worden overbrugd. Bovendien is er telkens opnieuw een aanpassingsperiode aan de arbeidsinhoud en -omstandigheden bij een nieuwe werkgever en de ondernemingsanciënniteit moet opnieuw vanaf nul worden opgebouwd. Gevolg is dat deze vrouwen bij interne promotiemogelijkheden vaak minder kans maken.

Deze onvrijwillige jobmobiliteit heeft ontegensprekelijk een negatieve invloed op de loonhoogte, veel sterker zelfs dan een andere vorm van loopbaanonderbreking of een overschakeling naar deeltijdwerk (Theunissen et al., 2007). Bovendien dreigt de vicieuze cirkel: een werkloosheidsperiode verkleint de kans op een stabiele job.

Loopbaanonderbreking of tijdscrediet

Theunissen et al. (2007) verwijst naar het Human Capital Model als verklaring voor de loonstraf bij loopbaanonderbreking. Sommige werkgevers houden bij de loonbepaling misschien in hun achterhoofd rekening met de kans dat werknemers die ooit al voor zo'n onderbreking kozen, dat nogmaals zullen doen. Anderen interpreteren een onderbreking misschien als een signaal van beperktere motivatie en dus lagere productiviteit of vrezen dat loopbaanonderbreking tot een depreciatie van de capaciteiten en het missen van een aantal opleidingssessies leidt (zie ook paragraaf 4).

Hij merkt in dit kader trouwens op dat de 'loonstraf' bij loopbaanonderbreking hoger ligt voor mannen dan voor vrouwen. Mannen onderbreken veel minder dan vrouwen, waardoor ze harder gestigmatiseerd zijn als ze de stap toch zetten. Precies omdat mannen een minderheid vormen binnen de loopbaanonderbrekers, valt het globale effect van loopbaanonderbreking toch in het nadeel van vrouwen.

Deeltijdwerk

Vrouwen werken vaker deeltijds. Dit is niet noodzakelijk een neutrale beslissing: ze kunnen vrijwillig opteren voor een deeltijdse job, maar de oorzaak kan ook elders liggen: langs de vraagzijde kan er een tekort zijn aan voltijdse jobs waarvoor vrouwen in aanmerking komen (bijvoorbeeld omdat werkgevers sommige typische 'vrouwenfuncties' als kassierster of verkoopster enkel deeltijds vacant stellen), langs de aanbodzijde opteren vrouwen voor deeltijds werk omdat ze bijvoorbeeld thuis de verantwoordelijkheid voor de zorgtaken (moeten) opnemen. Ook de segregatie speelt mee. Het aandeel deeltijdse jobs is sterk negatief gecorreleerd met het functieniveau: hoe hoger op de ladder, hoe minder deeltijdwerkers. Het

hoge aandeel deeltijders onder de werkende vrouwen heeft logischerwijze een neerwaarts effect op het jaar- en maandloon van de gemiddelde vrouwelijke werkneemster. Maar het verhaal stopt hier niet bij: ook op uurbasis blijkt deeltijds werk een negatieve invloed uit te oefenen op de loonhoogte (Bever et al., 2008).

Toch is het looneffect niet het belangrijkste gevolg van de overstap naar deeltijdwerk. Vandenbrande en Pauwels (2006) hebben aangetoond dat wie ooit beslist heeft over te schakelen van een voltijdse naar een deeltijdse baan veel minder kans heeft om later in de loopbaan een leidinggevende rol te spelen op het werk: deze groep is significant minder sterk vertegenwoordigd in de bedrijfshiërarchie. Meer nog dan een loonstraf is hier dus sprake van een loopbaanstraf.

Ook mannen verdienen (op uurbasis) minder als ze deeltijds werken dan als ze voltijds werken, maar omdat ze met zo weinig zijn weegt dit nauwelijks door op loonkloof. Toch neemt het uurloon van deeltijds werkende mannen toe doorheen de tijd én ligt het op een hoger niveau dan bij deeltijds werkende vrouwen. Allicht is deeltijds werk voor mannen steeds meer aanvaard, ook bij iets hogere functies (Bever et al., 2008).

Overuren

Vaak hebben mannen niet enkel een hogere conventionele arbeidsduur dan vrouwen, mannen presteren gemiddeld ook meer *overuren*. Enerzijds duwt dit het gemiddeld loon omhoog (wanneer het betaalde overuren betreft), anderzijds heeft het hogere arbeidsvolume gevolgen voor het verdere carrièreverloop: werkgevers interpretern deze overuren vaak als een signaal van sterke motivatie en geven deze werknemers meer carrièrekansen (Vermandere, 2003 en 2004). Hier duikt opnieuw het Human Capital Model als verklaringskader op (zie paragraaf 4).

1.5 Human Capital Model

Economen schuiven vaak het Human Capital Model naar voor als belangrijke verklaring voor loonverschillen. Deze theorie refereert naar productiviteitsgerelateerde factoren: zullen investeringen als vorming en opleiding wel opbrengen in de verdere loopbaan? Uit de vaststelling dat vrouwen minder professionele ervaring opbouwen dan mannen kan het oordeel volgen dat investeringen in opleiding minder lonen, met een lagere opleidingsparticipatie als resultaat.

Precies omdat vrouwen gemiddeld met meer niet-arbeidsmarktgerelateerde factoren rekening houden dan mannen (zoals kinderopvang of huishouden), kunnen ze (opnieuw gemiddeld) sneller geneigd zijn jobs te vermijden die veel on-the-job-investeringen vragen. Dezelfde redenen kunnen werkgevers ertoe aanzetten deze jobs eerder aan een mannelijke dan aan een vrouwelijke kandidaat geven. Gevolg

is dat vrouwen nog minder deelnemen aan cursussen en opleidingen, waardoor ze nog minder kansen hebben om nieuwe competenties te verwerven en bovendien het risico lopen dat hun reeds verworven competenties verouderen (Plantenga en Remery, 2006). Dit heeft vanzelfsprekend gevolgen voor de loonhoogte. Bij Blau en Kahn (2007) vinden we dit terug als het 'feedback effect'.

Vanuit de empirie zijn er weinig factoren die bovenstaande redeneringen kunnen staven. Plantenga en Remery (2006) zeggen dat Human Capital factoren in België niet meer dan 20% van de loonkloof verklaren. Vandenbrande en Pauwels (2008) gaan nog een stapje verder en stellen dat het opnemen van Human Capital variabelen in hun regressie de loonkloof bijna niet verkleint.

1.6 Opvattingen, voorkeuren, verwachtingen t.a.v. werk en loopbaan

Mannen en vrouwen kijken met andere ogen naar een professionele carrière. Dit heeft geen rechtstreeks effect op de loonkloof, maar loopt wel als een rode draad doorheen het verhaal: van studiekeuze over beroeps-, sector- en organisatievoorkeur tot preferentieverschillen en kwantitatieve arbeidsmarktparticipatie. Een steeds terugkomende factor in dit verhaal is de combinatie arbeid-gezin.

Preferentieverschillen

Mannen en vrouwen zijn verschillend, en dus lopen hun preferenties lang niet allemaal gelijk. Blackburn et al. (2002) verwoordt het als volgt: mannen halen de meerwaarde van hun job uit de materiële beloning, vrouwen kiezen jobs met een sociale meerwaarde. Wanneer er individuele onderhandelingsruimte is, geven vrouwen de voorkeur aan een flexibelere arbeidsorganisatie terwijl mannen voor een hoger loon gaan (Beyers et al., 2008). Omgekeerd blijkt dat werkgevers die met krapte kampen op hogere echelons sneller materiële extra's aanbieden (bonussen, bedrijfswagen, laptop), en op lagere niveaus teruggrijpen naar een vlotte en flexibele arbeidsorganisatie als extra voordeel. Deze verschillende onderhandelingsstrategie maakt dat vrouwen, zelfs met een gelijke startpositie, minder promotie maken (maar bijvoorbeeld wel meer passende arbeidstijden krijgen).

Ook de verschillende houding van mannen en vrouwen past naadloos in dit plaatje. Vrouwen kiezen meer dan mannen voor een job dicht bij huis, zodat ze hun pendelafstand en -tijd kunnen beperken en hun job kunnen combineren met hun huishoudtaken (zie ook 2.4). Hierdoor komen ze eerder terecht in de lokale economie, vaak met lagere lonen, beperktere loopbaanmogelijkheden of zelfs een functie waarvoor de opleidingsvereisten (en bijgevolg ook de verloning) onder hun behaalde diploma ligt.

Vanuit de economische geografie komt de vaststelling van het *agglomeratie-effect*: grotere bedrijven vestigen zich liever dicht bij grote agglomeraties dan in landelijke gebieden, omdat dit tot besparingen op transportkosten tussen het bedrijf en de leveranciers en afnemers leidt (Krugman, 1991). Deze bedrijven betalen hogere lonen: als ze de reistijd van en naar het werk compenseren, kunnen ze hun rekruteringsgebied verruimen en dus meer uitstekende werknemers aantrekken (Hanson, 1997). Mannen gaan vlotter dan vrouwen op dit aanbod in: ze zijn meer carrièregericht en dus bereid om extra pendelafstand en -tijd te 'betalen' voor een hoger loon. De 'kost' (in termen van combinatie zorg-werk) van pendelen ligt voor mannen vaak ook lager dan voor vrouwen.

Arbeid en gezin

Mannen met een gezin hebben een hoger uurloon dan mannen zonder, vrouwen met een gezin hebben een lager uurloon dan vrouwen zonder. De loonkloof verschilt dus beduidend naargelang de gezinssituatie (Bevers et al., 2008). Plantenga en Remery (2006) opperen de taakverdeling tussen partners binnen een gezin als mogelijke verklaring. Ook Vandenbrande en Pauwels (2008) stellen dat zelfs anno 2007 het kostwinnersmodel tot op zekere hoogte standhoudt: zodra er kinderen in het gezin komen, kiezen mannen voor een maximalisatie van het inkomen, terwijl vrouwen zich concentreren op de zorgfunctie. Bijgevolg wordt de loonkloof groter.

Bij lager opgeleide vrouwen speelt de zorgfunctie zelfs nog sterker. Jobs voor laaggeschoolden zijn meestal ook lager betaald, en na afweging van de kosten die met een job gepaard gaan (vervoer, kinderopvang, ...), kiezen lager opgeleide vrouwen sneller voor het huishouden. Lager opgeleide mannen maken deze keuze veel minder snel. Enkel wanneer vrouwen verhoudingsgewijs toch goed kunnen verdienen, opteren ze voor de job, waardoor ze het gemiddelde loon voor laagopgeleide vrouwen kunstmatig verhogen en de kloof met de laagopgeleide mannen dus verkleinen (Bevers et al., 2008). Het loonverschil tussen laagopgeleide mannen en vrouwen mag dan al groot zijn, allicht wordt het dus nog onderschat.

Daarnaast is het zeer aannemelijk dat werkgevers ervan uitgaan dat een vrouw eerder dan een man naar huis zal snellen bij problemen met de kinderen. Om zo'n redenen is het best mogelijk dat ze promotiekansen (bewust of onbewust) eerder aan hun mannelijke werknemers zullen bieden. En dan treedt de self fulfilling prophecy op: precies omdat het op lagere hiërarchische trapjes vaak effectief makkelijker is om plots een dagje verlof te nemen, zijn het inderdaad de vrouwelijke werknemers die thuisblijven bij onverwachte problemen thuis (Theunissen en Sels, 2006).

Studiekeuze

Het opleidingsniveau van de jongste generaties vrouwen heeft dat van de mannen bijgebeend en zelfs ingehaald (Rubery et al., 2005). Toch heeft dit niet geleid tot een significante vernauwing van de loonkloof. Er zit zelfs nog steeds een kiem van de loonkloof in de studiekeuzes van de huidige generatie studenten. In het academiejaar 2006-2007 was niet meer dan 20% van de generatiestudenten ingenieurswetenschappen aan de K.U.Leuven een vrouw. Bij de generatiestudenten psychologische en pedagogische wetenschappen loopt dat aandeel op tot meer dan 80%. De confrontatie met de startlonen naar studierichting spreekt boekdelen: startende burgerlijk ingenieurs verdienen gemiddeld 2 400 euro bruto per maand, startende psychologen en pedagogen vinden we niet eens terug in de top-10 van goed verdienende pas afgestudeerde universitairers. De verdeling van mannen en vrouwen over de sectoren hangt immers in hoge mate samen met hun studiekeuzes: verpleegsters en leerkrachten komen terecht in publieke sectoren, ingenieurs en accountants in de hardere, betere betalende sectoren.

1.7 Industriële relaties en sociaal overlegstelsel

In meerdere studies en rapporten wordt verwezen naar het belang van de onderhandelingsstructuur bij het loonoverleg (Plantenga en Remery, 2006 en Oostendorp, 2004). Hoe meer gecentraliseerd de loononderhandelingen worden gevoerd, hoe beperkter de loonvariatie tussen sectoren en tussen ondernemingen en dus hoe beperkter de loonkloof (Weichselbaumer en Winter-Ebmer, 2007). Rubery et al. (2005) voegen hier nog aan toe dat in landen waar niet in alle sectoren sociale onderhandelingen worden gevoerd, vrouwen net in de sectoren zonder onderhandelingen oververtegenwoordigd zijn, wat de globale loongelijkheid niet ten goede komt.

Naast een stevig onderbouwde sociaaloverlegstructuur draagt ook de aanwezigheid van minimumloonniveaus bij tot loongelijkheid tussen mannen en vrouwen. Naar verhouding situeren vrouwen zich immers vaker dan mannen aan de onderkant van de loonwaaier én in sectoren waar de sociale onderhandelingen minimaal zijn. Net hier zijn de bij wet vastgelegde voorwaarden dus van groter belang (Rubery et al., 2005).

Variabele of prestatiegebonden verloningssystemen hebben ook hun effect op de loonkloof, zowel positief als negatief. Plantenga en Remery (2006) halen een aantal risico's aan van variabele verloning voor een hogere loonkloof: beperking van variabele verloning tot de hogere functies, waar mannen oververtegenwoordigd zijn, vage of niet-objectieve criteria, meer concurrentie tussen de werknemers onderling met meer overuren als gevolg (moeilijker haalbaar voor vrouwen). Ook Rubery et al. (2005) verwijzen naar het toenemende belang van deze verloningssystemen. Ze

zijn vaak prestatiegebonden of op individueel niveau onderhandeld, waardoor ze de loonkloof nog kunnen doen toenemen.

Bekijken we het *Belgische systeem van sociaal overleg*, dan kunnen we niet om de indeling van het overleg in paritaire comités heen. Binnen de drietrapsraket waar het overlegsysteem in België vaak mee wordt vergeleken, vormen de paritaire comités de centrale spil. Eén trap hoger, op het interprofessionele niveau, worden algemene, sectoroverstijgende, afspraken gemaakt (zoals de loonnorm). Eén trap lager, op ondernemingsniveau, is ruimte voor bijkomende nuances op maat van het bedrijf. Dit maakt dat er zowel tussen de sectoren onderling als binnen eenzelfde sector ruimte is voor loondifferentiatie (zie ook 2.4). De paritaire comités kunnen onderling sterk verschillen op het vlak van onderhandelingsstructuur en loonvorming. Het paritair comité waaronder een werknemer valt heeft dus hoogstwaarschijnlijk een invloed op de loonkloof.

Sinds de data over 2003 heeft de RSZ een beter zicht op de indeling van haar data naar paritair comité, wat ons zeker interessant lijkt om op te nemen in ons onderzoek (zie hoofdstuk 3: databronnen overzicht). In het loonkloofrapport 2010 (Beyers et al., 2010) zijn de loonverschillen tussen mannen en vrouwen geïllustreerd voor een aantal paritaire comités. De zeer sterk uiteenlopende cijfers over de loonkloof naar paritair comité (van -1% in PC 140 voor vervoer en logistiek tot 30% in PC 307 voor makelaars en verzekeringsagenten en PC 215 voor de bedienden van het kleding- en confectiebedrijf) maken dat diepgaander onderzoek in deze materie niet kan ontbreken in het voorliggende WAGEGAP-onderzoek.

1.8 Maatschappelijke evoluties

Beleid

Beleidsmaatregelen als kinderopvang of mogelijkheden voor ouderschapsverlof, kunnen de loonongelijkheid tussen mannen en vrouwen bestrijden. Plantenga en Remery (2006) wijzen op het dubbel effect van ouderschapsverlof: enerzijds behouden de vrouwen hierdoor hun band met de arbeidsmarkt, wat de loopbaanonderbreking relativeert. Anderzijds kan zo'n tijdelijke terugtrede ook een negatief effect hebben op het verdere carrièreverloop, zeker wanneer de onderbreking vrij lang duurt (zie paragraaf 3). Mogelijke oplossingen om dit te voorkomen zijn bijvoorbeeld het beperken van de onderbreking in de tijd of het extra stimuleren van vaders tot het opnemen van hun deel ouderschapsverlof. Wanneer ook de mannen meerdere weken vaderschapsverlof opnemen, zal dit indirect een gunstig effect hebben op de loonongelijkheid tussen mannen en vrouwen.

Blau en Kahn (2000) halen aan dat een beleid gericht op hogere arbeidsdeelname van (vrouwen uit) zwakkere groepen mogelijk kan leiden tot een lager gemiddeld

loon en dus opnieuw een toename van de loonkloof. Ze nuanceren meteen omdat ze hier zelf geen empirische bewijzen van vinden.

Van kostwinnersmodel over tweeverdienersmodel naar anderhalfverdienersgezinnen

Omdat de oudste generatiecohorten op arbeidsleeftijd nog veel vrouwen tellen die nauwelijks betaalde arbeid hebben verricht (en omdat vrouwen gemiddeld vroeger stoppen met werken dan mannen) ligt het aandeel huisvrouwen bij de oudere vrouwen veel hoger dan bij de jongere vrouwen. De leeftijdsstructuur van werkende vrouwen is hierdoor heel wat jonger dan die van werkende mannen. Door deze jongere leeftijdsstructuur hebben vrouwen gemiddeld een lagere anciënniteit (en dus minder werkervaring, minder anciënniteitstoeslagen, minder hoge functies, ...) dan mannen, wat resulteert in een gemiddeld lager loon (Vermandere, 2003).

De eerste overgangsgeneraties van kostwinnersmodel naar tweeverdienersmodel hebben dus nog maar nauwelijks de pensioenleeftijd bereikt. Toch werd het tweeverdienersmodel ondertussen al genuanceerd tot anderhalfverdienersmodel door de opkomst van diverse mogelijkheden en gradaties van deeltijdwerk. In heel wat gezinnen zijn inderdaad beide partners actief op de arbeidsmarkt, maar beperkt één van beiden zijn (of meestal haar) activiteit tot 50% à 90% van een voltijdse job.

Veranderende beroepenstructuur

Plantenga en Remery (2006) wijzen op technologische veranderingen: snelle veranderingen kunnen ertoe leiden dat de meest innovatieve ondernemingen hoge lonen bieden om zo het kruim van het aanbod op de arbeidsmarkt binnen te halen. Ook Blackburn et al. (2002) halen deze verklaring aan en verduidelijken dat het een bekende trend is dat jonge mannelijke werknemers sneller nieuwe, innovatieve en dus financieel aantrekkelijkere beroepen aannemen dan hun ouders. Bij jonge vrouwelijke werknemers is deze trend veel minder uitgesproken. Misschien speelt bij hen een hogere risicoaversie als gevolg van andere verantwoordelijkheden die ze dragen (paragraaf 5)?

De veranderende beroepenstructuur creëert evenwel niet alleen goed betalende beroepen, maar ook minder goed betalende nieuwe beroepen (zoals bijvoorbeeld call center operator). Vaak vind je deze minder betaalde beroepen eerder in de dienstensectoren en zijn er meer vrouwen dan mannen aan de slag.

Het verhaal verdient enige nuancering. De komst van nieuwe beroepen kan de loonstructuur ook genderneutraler maken. Zoals hierboven al aangehaald verwijzen ook Blau en Kahn (2000) naar de veranderende beroepenstructuur doorheen de tijd. Zij benadrukken vooral de overgang van de vroegere tweedeling in ty-

pisch mannelijke of vrouwelijke beroepen naar een mix van meer genderneutrale beroepen.

Globalisering

Het effect van globalisering op de loonkloof is nog niet helemaal duidelijk. Oostendorp (2004) zet de verklaringen op een rijtje. Enerzijds is er de neoklassieke benadering, volgens dewelke globalisering en toegenomen handel de jobmogelijkheden verruimt, waardoor een hoger aantal vrouwen opgenomen raakt in de exportgerichte sectoren. Verder heeft globalisering ook een positief effect op de economische groei, met meer investeringen in infrastructuur en publieke dienstverlening én een hoger inkomen op huishoudniveau. Samen met deze economische ontwikkeling nemen de genderverschillen in Human Capital én dus ook de loonkloof af.

Anderzijds kan globalisering ook leiden tot een toename van de loonkloof. De standaard handelstheorie ziet een negatieve invloed van handel op de vergoeding voor factoren die sterker vertegenwoordigd zijn bij de handelspartner. Handel met minder ontwikkelde landen leidt tot een (relatieve) daling van de lonen voor lager geschoolde werknemers. Als het hier vooral vrouwelijke werknemers betreft, zal de genderloonkloof toenemen. Globalisering verzwakt ook de onderhandelingspositie van de werknemers in deze beroepen, omdat globalisering ook extra mogelijkheden van delokalisatie met zich meebrengt. Verder is er nog een link tussen de markteconomie en de (onbetaalde) huishoudsector: als toegenomen economische groei (en te verrichten werk) leidt tot een vermindering van vrije tijd voor vrouwelijke werknemers, zullen ze misschien minder bereid zijn om een levenslange loopbaan uit te bouwen, wat de loonkloof weer doet toenemen (Fontana en Wood, 2000) (zie ook paragraaf 3).

Het onderzoek van Oostendorp (2004) zelf vindt een gunstig effect van globalisering op de loonkloof (per beroep), een effect dat bovendien in een positief verband staat met het bbp per capita: economische groei vermindert de loonkloof. Voor laaggeschoolde beroepen geldt dit vernaauwend effect op de loonkloof zowel in sterk ontwikkelde als in minder ontwikkelde economieën. Voor hooggeschoolde beroepen vindt Oostendorp (2004) enkel een effect in de sterk ontwikkelde economieën, maar anderzijds vindt hij ook geen verbredend effect van globalisering op de gender gap voor hooggeschoolde beroepen in minder ontwikkelde landen.

Oostendorp merkt overigens op dat niet enkel globalisering en internationale handel leiden tot een afname van de genderloonkloof. Ook de handel binnen een land kan de loonkloof verminderen. Net als internationale handel leidt ook intranationale handel tot een toegenomen vraag naar (ook vrouwelijke) arbeidskrachten en een vermindering van discriminerende praktijken. Het kan dus interessant zijn dit effect na te gaan.

1.9 Discriminatie

Het *discriminatiemodel* stelt dat, als alle mogelijke verklaringen in het model zijn opgenomen, de onverklaarde restfactor op discriminatie-effecten wijst. Blau en Kahn (2007) verwijzen hiervoor naar het werk van Becker (1971). Werkgevers, collega's of klanten kunnen een discriminerende zicht hebben op de zaak ('ik wil niet samenwerken met vrouwen'),⁵ wat leidt tot discriminatie. Het discriminatiemodel moet voorzichtig gehanteerd worden. Plantenga en Remery (2006) waarschuwen bijvoorbeeld voor een overschatting van de discriminatiefactor wanneer niet alle andere factoren zijn opgenomen. Ook Rubery et al. (2005) halen aan dat er zoveel factoren een rol spelen op de arbeidsmarkt dat het haast onmogelijk is ze te verklaren door één set variabelen.

Opvallend trouwens is het gebruik van de term discriminatie doorheen de tijd. Hoe ouder de literatuur, hoe makkelijker dit woord in de mond wordt genomen. Recentere rapporten spreken niet van discriminatie, maar van gendereffect. Het verschil in verloning tussen mannen en vrouwen is reëel, maar deze verschillen terugbrengen tot discriminatie is inderdaad wat kort door de bocht. Maar hiermee is het probleem van de loonverschillen tussen mannen en vrouwen niet opgelost. Zoals Sels en Theunissen (2006) benadrukken, 'verklaren' is lang niet gelijk aan 'verantwoorden'!

Naast de letterlijke discriminatie is er in sommige rapporten ook sprake van *statistische discriminatie*: gemiddelde verschillen tussen mannen en vrouwen kunnen er toe leiden dat werkgevers ook op individueel niveau een man verkiezen boven een vrouw ('gemiddeld genomen lassen mannen beter dan vrouwen, dus die man onder mijn kandidaten zal wel beter lassen dan die vrouw, ook al zie ik bij de selectieproef geen objectief verschil'). Het gaat hier om een synoniem voor segmentatie, zoals beschreven in paragraaf 2.3.

1.10 Analyse kader

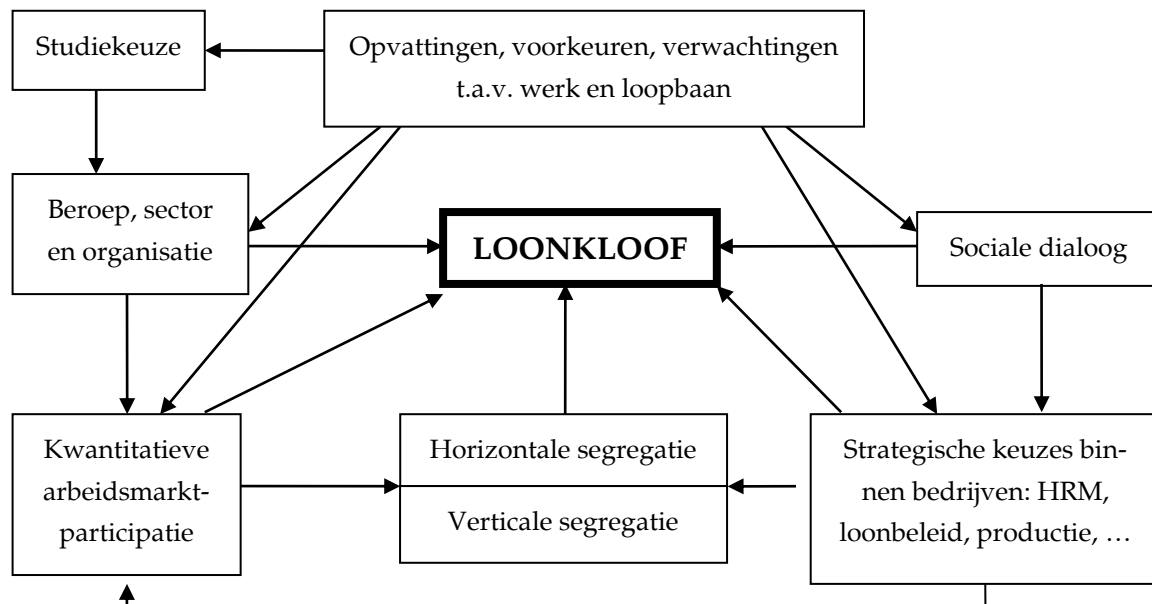
Samenvattend zouden de belangrijkste determinanten kunnen bevat worden in onderstaand conceptueel kader. Loonverschillen kunnen ontstaan op verschillende manieren, en zijn het gevolg van een complex samenspel van vraag en aanbod op de arbeidsmarkt. Elementen van de vraagzijde vinden we meer uitgesproken aan de rechterkant van het kader, elementen van de aanbodzijde aan de linkerkant.

Gezien het uitgebreide gamma aan verklaringsmodellen in de literatuur opteren we voor een vrij algemeen kader, dat op een pragmatische manier kan worden

⁵ Blau en Kahn maken hierbij wel de opmerking dat Becker deze redenering maakte voor de arbeidsmarktverschillen tussen rassen.

aangepast aan de beschikbare data voor de analyse van loonverschillen tussen mannen en vrouwen.

Essentieel bij de analyse is dat er variabelen in het model worden opgenomen die refereren naar het human capital van werknemers (opleiding, ervaring, ...), naar de functie en/of het beroep van de werknemer (beroep, functieniveau, domein, ...), naar elementen van de arbeidsrelatie tussen werknemer en werkgever (aard van het contract, aantal uren in het contract, statuut, ...), naar kenmerken van de organisatie waarin men tewerkgesteld wordt (ondernemingsgrootte, loonbeleid, ...), en naar elementen van de manier waarop de loonvorming georganiseerd wordt in de werkomgeving waar de werknemer actief is (sector van tewerkstelling, functieclassificatiesystemen, ...).



Bron: Theunissen en Sels (2006) en eigen bewerkingen

Figuur 1.1 De loonkloof, een verklarend kader

HOOFDSTUK 2

METHODOLOGIE

In dit deel verduidelijken we enkele methodologische keuzes die voor het verdere onderzoek gemaakt werden. Enerzijds gaat het om de operationalisatie van de loonkloof, anderzijds om technieken om deze te analyseren.

We focussen op het gebruik van decompositietechnieken die steeds meer ingang vinden in loonkloofonderzoek. Waar loonmodellen bewezen hebben in staat te zijn in grote mate de loonshoogte te verklaren, zullen deze technieken de loonkloof verder ontleden. Ze laten met name toe een onderscheid te maken tussen een deel van het loonverschil dat te maken heeft met verschillende kenmerken van mannen en vrouwen, en een deel dat te maken heeft met een verschillende impact van kenmerken die het loon bepalen. Dit onderscheid geeft zicht op de manier waarop de loonkloof tot stand komt. Hoewel deze wegen verband houden met discriminatie, verdient de interpretatie van discriminatie in het kader van een decompositieanalyse extra duiding en nuancering.

Dit aspect komt daarna aan bod als component in het decompositiemodel ter verklaring van de loonkloof, dat we zullen veralgemenen om zowel factoren met een positieve als negatieve impact op de loonkloof te onderscheiden. Verschillende methodes om deze analyse uit te voeren worden afgeleid, en we maken een vergelijking tussen de uitkomsten van deze modellen. De technieken worden geïllustreerd aan de hand van een standaard loonmodel. Tot slot spreken we een voorkeur uit van methode die in het vervolg van dit rapport zal gebruikt worden bij de ontleding van de loonkloof in zijn samenstellende delen.

2.1 Het meten van de loonkloof

Een operationalisering van de loonkloof veronderstelt twee opeenvolgende stappen. Ten eerste moet gedefinieerd worden wat we onder een loonkloof begrijpen, ten tweede moet aangegeven worden hoe de verschillende elementen uit de definitie bepaald kunnen worden.

Definitie

De loonkloof (gender wage gap) is het verschil tussen de lonen van vrouwen en mannen, uitgedrukt als een fractie van het loon van mannen. In het geval het loon van vrouwen lager is dan dat van mannen zal dit getal tussen 0 en 1 liggen.⁶ Volgende formule geeft de loonkloof (G) algebraïsch weer, waarbij $\bar{W}_m$ een gemiddeld loon (wage) van mannen is en $\bar{W}_f$ een gemiddeld loon van vrouwen:

$$G = \frac{\bar{W}_m - \bar{W}_f}{\bar{W}_m} = 1 - \frac{\bar{W}_f}{\bar{W}_m}$$

De uitkomst van deze formule leert ons hoeveel percent *lager* het loon van vrouwen is ten opzichte van dat van mannen. We kiezen voor mannen als referentiegroep in de noemer, volgens de conventie in beleidsgericht onderzoek (Plantenga & Remery, 2006). Een alternatieve specificatie met vrouwen als referentiegroep is echter eveneens mogelijk en geeft een antwoord op de vraag hoeveel percent hoger of lager het loon van mannen is ten opzichte van het loon van vrouwen (Oaxaca, 1973).

Welk 'gemiddeld' loon?

De loonkloof is een verhouding tussen 'het loon' van vrouwen en mannen. Om tot een operationalisering van dit fenomeen te komen moet nog een tweede beslissing worden genomen, net name die over de uitdrukking van 'het loon' dat in de eerder gegeven functie wordt genomen.

Om 'het loon' van mannen of vrouwen te synthetiseren kan beroep gedaan worden op verschillende statistische maten. In figuur 2.1 is de loonverdeling van alle mannen en vrouwen grafisch geïllustreerd, en wordt aangegeven hoe deze informatie in een aantal kengetallen kan gereduceerd worden.

De meest eenvoudige maat voor centraliteit is het **rekenkundig gemiddelde**,⁷ waarbij de totale loonmassa in een groep of populatie verdeeld wordt over het aantal leden van die groep. Op basis van gegevens van de Vacature Salarisenquête van 2006 stellen we vast dat het gemiddelde brutomaandloon van mannen 3 310,57 euro en dat van vrouwen 2 291,93 euro bedraagt. De loonkloof is dan 30,77%.

⁶ Om de tekst niet nodeloos te verzwaren gaan we uit van de situatie dat vrouwen lagere lonen krijgen dan mannen. Dit hoeft echter niet noodzakelijk altijd het geval te zijn.

⁷ Het rekenkundig gemiddelde van de lonen W in een populatie met omvang n :

$$\bar{W} = \frac{\sum W}{n}$$

Bij een kleinste kwadratenschatting wordt uitgegaan van het rekenkundig gemiddeld als kernwaarde en is het van belang dat de waarden normaal verdeeld liggen (zoals een klok) rond deze waarde. In het specifieke voorbeeld van looncurves is dat niet het geval: we vinden wel extreme uitlopers aan de rechterkant van de curve, maar omdat lonen nooit negatieve waarden kunnen aannemen en door een wettelijke ondergrens (minimumloon of bestaansuitkering), ontbreken deze extreme uitlopers aan de linkerkant. Een looncurve zal dus doorgaans een scheve verdeling weerspiegelen.

Figuur 2.1 laat zien dat de loondistributie in de gehele populatie inderdaad rechts-scheef is en verstoord wordt door enkele uitzonderlijk hoge waarden, die we *outliers* noemen. Dit zijn exuberant veelverdienende respondenten die niet gecompenseerd worden door sterk negatieve lonen aan de onderkant, en ervoor zorgen dat het rekenkundige gemiddelde hoger gaat liggen dan wanneer de looncurve normaal verdeeld zou zijn.

In het geval van scheve verdelingen krijgen we een genuanceerder beeld door te kijken naar de **mediaanwaarde**.⁸ Dit is het loon waar de ene helft van de populatie boven zit en de andere helft onder. In tegenstelling tot het rekenkundig gemiddelde is deze maat ongevoelig voor extreme waarden: hoeveel men boven of onder het mediaan loon zit is van geen belang. In ons geval bedraagt de mediaan bij mannen 2 970 euro en die bij vrouwen 2 100 euro. Baseren we ons op de mediaan, dan verkleint de loonkloof tot 29,29%.

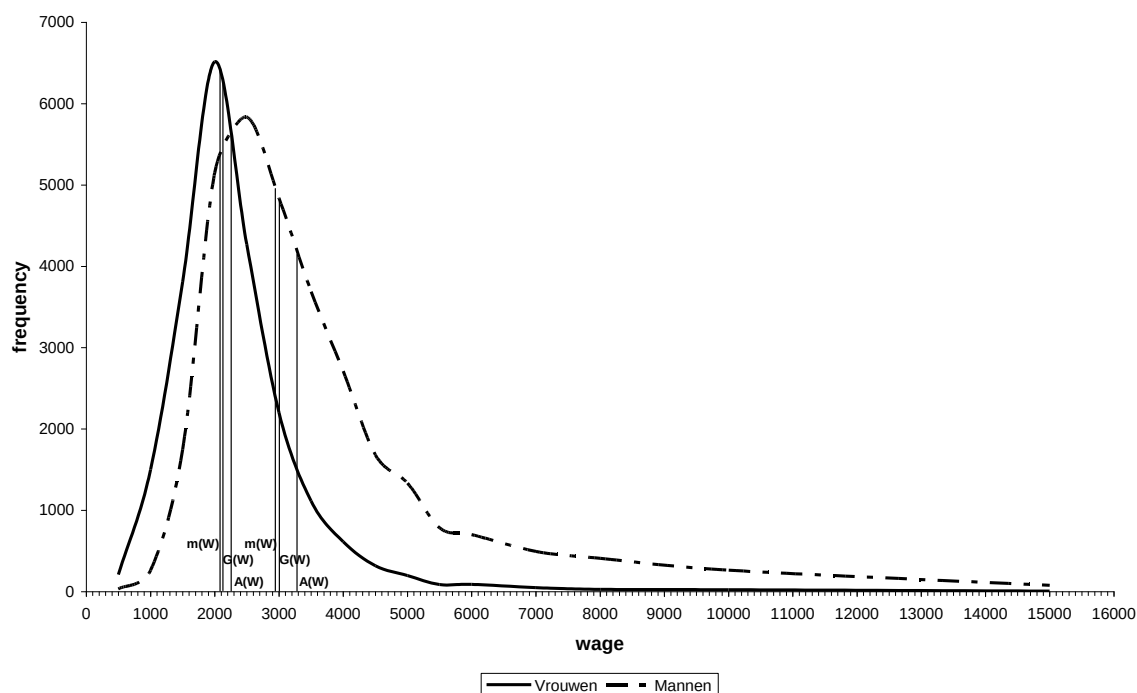
⁸ De mediaan van de lonen W in een populatie met omvang n , af te lezen op de cumulatieve

$$\tilde{W} = \left\{ W_i \left| K \left(W_i \right) \geq \frac{n+1}{2} \right. \right\}$$

functie K :

De mediaan is een positiemaat die het centrum van een rangordening aangeeft. De loonkloof kan verder ook berekend worden voor andere positiematen (quantielen). Het eerste kwartiel zal bijvoorbeeld de loonkloof geven onder de kleine inkomens, terwijl het 95ste percentiel de loonkloof bij de hoogste lonen weergeeft.

Het kan interessant zijn de loonkloof op deze verschillende posities in de loonstructuur te analyseren (Juhn, Murphy, Pierce, 1993; Machado & Mata, 2005). Later (paragraaf 6.3) zullen we kort aandacht besteden aan dit soort toepassing.



Bron: Vacature salarisenquête, release 14 (2006)

Figuur 2.1 Brutoloonverdeling bij mannen en vrouwen (maandloon bij bedienden in 2006)

Voor de meer complexe statistische analyses gebruiken we het **meetkundig gemiddelde**,⁹ dat eveneens *minder* gevoelig is voor outliers dan het rekenkundig en toch enkele nuttige metrische eigenschappen behoudt voor het gebruik in een regressiemodel. In de volgende paragraaf onderbouwen we verder deze stap. Het meetkundig gemiddelde levert inderdaad resultaten op die tussen de eerdere berekeningen in liggen. Het gemiddelde loon voor mannen is dan 3 020,17 euro en voor vrouwen 2 117,64 euro. Op basis van het meetkundig gemiddelde bedraagt de loonkloof ten slotte 29,88%.

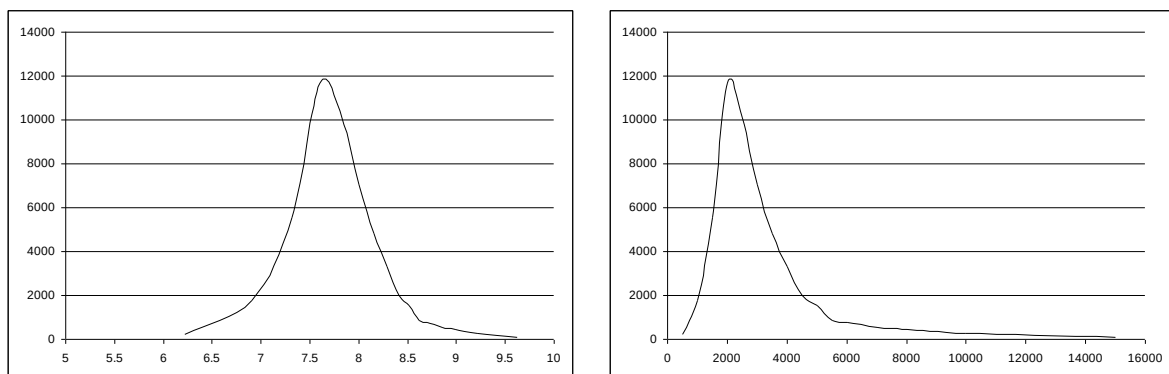
Samengevat kunnen we stellen dat er – helaas – niet één gemiddelde is dat ons de beste inschatting geeft van het typische loon. Afhankelijk van de onderzoeksvraag gebruiken we de maat die rekening houdt met elk loon (rekenkundig gemiddelde), die aansluit bij het grootste aantal individuen (mediaan) of het midden houdt tussen beide en praktischer is in het gebruik (meetkundig gemiddelde).

⁹ Het meetkundig gemiddelde van de lonen W in een populatie met omvang n :

$$G(W) = \sqrt[n]{\prod W} = e^{\frac{\sum \ln W}{n}} = e^{A(\ln W)}$$

Het voordeel van een logaritmische transformatie

In de analyses van de loonkloof wordt steeds gewerkt met het *natuurlijk logaritme* van de lonen. Door deze transformatie wordt de rechts scheefverdeelde looncurve (zie hoger) omgezet in een curve die beter beantwoordt aan de normaalverdeling.¹⁰ In figuur 2.2 zien we de verandering van de loonverdeling door het uitdrukken van de lonen in het linker luik in logaritmes in het rechterluik. Aan de onderkant van het loongebouw, waar heel wat lonen rond het minimumloon hangen, wordt de variatie in lonen wat uitgerekt. Aan de bovenkant van het loongebouw, met zoals aangegeven een aantal extreme waarden van veelverdieners, wordt de variatie in lonen afgevlakt.¹¹ Het resultaat van deze transformatie is dat het rekenkundig gemiddelde van deze logaritmes niets anders is dan het logaritme van het meetkundig gemiddelde van de oorspronkelijke loonverdeling. In de vorige paragraaf zagen we wat dit impliceert: het meetkundig gemiddelde ligt in de praktijk tussen het rekenkundig gemiddelde en de mediaan. Door de logaritmische transformatie kunnen we een model opstellen van de vorm $\ln W = X\beta$. Bij een toename met één eenheid in de verklarende variabele, vergroot het loon één



maal met factor e^β , het grondtal van een natuurlijk logaritme (~ 2.72).

Bron: Vacature salarisenquête, release 14 (2006)

Figuur 2.2 Logaritmische transformatie van de brutoloonverdeling (maandloon bij bedienden in 2006)

¹⁰ Dit is een manier om ervoor te zorgen dat de residuen van de schatting normaal verdeeld zijn, een assumptie bij lineaire regressie.

¹¹ De reden hiervoor is dat een logaritmische transformatie een absolute schaal omzet in een relatieve schaal. Onderaan de loonverdeling zal een verschil tussen 500 en 1 000 euro een verdubbeling van het loon betekenen, terwijl eenzelfde verschil van 500 euro tussen lonen van 6 500 en 7 000 euro in relatieve termen een verhoging met 7,69% betreft. Drukken we de lonen uit als logaritmes, dan wordt het verschil tussen de eerste twee lonen, het natuurlijk logaritme van 2, terwijl dit tussen de laatste twee het natuurlijk logaritme van 1 077 wordt. Verschillen tussen logaritmes drukken dus de relatieve grootte uit. Hoe hoger de lonen, des te kleiner de toename in logaritmes zal zijn voor een verhoging van het loon met eenzelfde bedrag.

De loonverhouding en haar complicaties

We hebben de loonkloof omschreven als het verschil in loon, uitgedrukt als percentage. Men kan deze maat te allen tijde omvormen als een verhouding van lonen. In het geval we de lonen van vrouwen ten opzichte van die van mannen plaatsen is de loonverhouding of *gender ratio* eenvoudigweg 1 min de loonkloof. Als vrouwen 30,77% minder verdienen dan mannen, dan verdienen ze 69,23% ($1 - 0.3077$) van het loon van mannen, of 0,69 keer zoveel. Voor de decompositie-analyse zal de loonverhouding echter omgekeerd worden, in navolging van de betreffende literatuur op dat vlak (Oaxaca, 1973; Neumark, 1988). We krijgen dus volgende uitdrukking van de Gender Ratio (GR) en de Gender Loonkloof (G) op basis van het gemiddeld loon van mannen ten opzichte van dat van vrouwen:

$$GR = \frac{\bar{W}_f}{\bar{W}_m} \Rightarrow \frac{1}{GR} = \frac{\bar{W}_m}{\bar{W}_f}$$

$$G = 1 - GR$$

In decompositieanalyses is de gebruikte maat voor centraliteit het *meetkundige gemiddelde*, dat we aanduiden met

$$G W \text{ (cf. hoger).}$$

Algebraïsch krijgen we dan voor elk geslacht

$$g: G W_g = \frac{\prod_{i=1}^{n_g} W_{gi}}{W_g} = e^{\frac{\sum_{i=1}^{n_g} \ln W_{gi}}{n_g}} = e^{A \ln W_g}.$$

Het gevolg is dat we de logloonverhouding kunnen schrijven als het verschil van de rekenkundige gemiddeldes van de gelogaritmeerde lonen. Onderstaande afleiding bewijst dit:

$$\ln \frac{1}{GR} = \ln \frac{G W_m}{G W_f} = \ln G W_m - \ln G W_f$$

$$\ln \frac{1}{GR} = \ln e^{\frac{\sum_{i=1}^{n_m} \ln W_{mi}}{n_m}} - \ln e^{\frac{\sum_{i=1}^{n_f} \ln(W_{fi})}{n_f}}$$

$$\ln \frac{1}{GR} = A \ln W_m - A \ln W_f$$

$$\frac{1}{GR} = e^{A \ln W_m - A \ln W_f}$$

2.2 Decompositie van de loonkloof

In deze paragraaf wordt ingegaan op de methode om de determinanten van het bestaan van loonverschillen tussen mannen en vrouwen in kaart te brengen. Eerst

worden alternatieve methodes gepresenteerd, in een tweede fase illustreren we de kenmerken van deze methodes aan de hand van data over de Belgische loonkloof, in een derde fase spreken we op basis van deze analyses een waardeoordeel uit over de verschillende analysetechnieken.

2.2.1 Dummymodel

Het eenvoudigste model om de determinanten van het verschil in loon tussen mannen en vrouwen op te meten, is een regressiemodel waarbij één verklarende variabele *geslacht* is.

$$\ln W_i = X_0\beta_0 + \sum X_{ik}\beta_k + SEX_i\beta_{sex} + \varepsilon_i$$

De verklaring van het (log)loon wordt gegeven door het intercept ofwel de regressiecoëfficiënt β_0 (als $X_0=1$) en door een reeks verklarende variabelen (X_k), die we in het vervolg *assets* zullen noemen.

We zijn uiteraard vooral geïnteresseerd in welke mate het effect van de variabele geslacht (β_{sex}) door de andere variabelen verklaard wordt. Daartoe stellen we een volledig model op waaruit we stapsgewijs variabelen wegnemen. De toename in β_{sex} kan uitgedrukt worden als aandeel van het effect van geslacht in een model zonder andere variabelen.

Dit model heeft echter een belangrijke methodologische tekortkoming: het is mogelijk dat er een verschillende *return* bestaat voor bepaalde assets naargelang het geslacht. Zo zou opleidingsniveau in grote mate het loon van mannen kunnen bepalen, maar bij vrouwen nauwelijks effect hebben. Om dit euvel te verhelpen nemen meer geavanceerde methodes aparte parameters voor het bepalen van het loon van mannen en vrouwen op.

2.2.2 Oaxaca-Blinder

Het meest invloedrijke model voor het in kaart brengen van de loonkloof is het *Oaxaca-Blinder decompositiemodel* (Oaxaca, 1973 & Blinder, 1973). Een decompositiemodel heeft tot doel het effect van de assets te scheiden van de impact die te wijten zijn aan directe negatieve of positieve effecten van een verandering van deze factoren, voor zover we er in slagen die te schatten.

Bij aanvang worden de determinanten van het loon voor mannen en vrouwen bepaald via twee eenvoudige regressies: $\ln W_{gi} = X_{gi}\beta_g + \varepsilon_{gi}$ met g als geslacht. Deze formule betekent dat het populatiemodel en haar schatting voor mannen ($g=m$) gegeven worden door $\ln W_{mi} = \sum X_{mi}\beta_m + \varepsilon_{gi}$ en $A(\ln W_m) = A W_m \beta_m$, en voor

vrouwen ($g=f$) door $\ln W_f = \sum X_f \beta_f + \varepsilon_f$ en $A(\ln W_f) = A W_f \beta_f$.¹² Voortaan geven we het rekenkundig gemiddelde van de *verklarende* variabelen aan met een platte streep ($A(X) = \bar{X}$).

Vanuit deze specificatie komen we tot het Oaxaca-Blinder model:

$$\begin{aligned} A(\ln W_m) - A(\ln W_f) &= \bar{X}_m \hat{\beta}_m - \bar{X}_f \hat{\beta}_f \\ A(\ln W_m) - A(\ln W_f) &= \bar{X}_m \hat{\beta}_m - \bar{X}_f \hat{\beta}_f + (\bar{X}_f \hat{\beta}_m - \bar{X}_f \hat{\beta}_m) \\ A(\ln W_m) - A(\ln W_f) &= \bar{X}_m \hat{\beta}_m - \bar{X}_f \hat{\beta}_m + \bar{X}_f \hat{\beta}_m - \bar{X}_f \hat{\beta}_f \\ A(\ln W_m) - A(\ln W_f) &= (\bar{X}_m - \bar{X}_f) \hat{\beta}_m + \bar{X}_f (\hat{\beta}_m - \hat{\beta}_f) \equiv E_{ob} + U_{ob} \end{aligned}$$

Om verwarring over de mogelijkheden van deze analysetechniek te vermijden en gezien de gevoeligheid van het begrip ‘discriminatie’, is het belangrijk de juiste interpretatie van de componenten van het model te omschrijven.

Het *verklaarde deel* ($E_{ob} = (\bar{X}_m - \bar{X}_f) \hat{\beta}_m$) is niets anders dan het verschil in loon tussen mannen en vrouwen, wanneer vrouwen dezelfde return ($\hat{\beta}_m$) zouden hebben voor elke asset als mannen. Deze term (E_{ob}) zorgt voor een vergroting van de loonkloof als mannen gemiddeld hoger scoren op de verklarende variabelen. Het is de bonus voor mannen ten opzichte van vrouwen op basis van hun kwaliteiten. De ongelijke verdeling van deze kwaliteiten kan nog steeds aan discriminatie te wijten zijn.

Het *onverklaarde deel* ($U_{ob} = \bar{X}_f (\hat{\beta}_m - \hat{\beta}_f)$) is het verschil tussen het loon dat vrouwen zouden krijgen gegeven hun profiel bij dezelfde returns ($\hat{\beta}_m$) als mannen en wat ze werkelijk verdienen. Als deze term U_{ob} toeneemt, betekent dit dat mannen om een andere reden dan de verklarende variabelen uit het model (bijvoorbeeld, maar niet noodzakelijk o.w.v. genderdiscriminatie) meer verdienen dan vrouwen. U_{ob} staat dus voor de extra beloning voor mannen, gegeven een bepaald niveau van assets, en vormt samen met het verschil in kwaliteiten de decompositie van de loonkloof.

2.2.3 Algemeen model

Het Oaxaca-Blinder model gaat ervan uit dat het conditionele verschil tussen de return voor mannen en die voor vrouwen discriminatie is. Dit betekent dat in een arbeidsmarkt zonder discriminatie, de coëfficiënten voor vrouwen (β_f) gelijk zouden zijn aan die voor mannen (β_m). Het is denkbaar dat daar niet genoeg economische middelen voor bestaan. Met andere woorden: de returns van de mannen gaan ten koste van die voor de vrouwen. We moeten daarom op zoek naar een

¹² We schrijven de formules in die zin dat ze ook als matrices kunnen geïnterpreteerd worden.

discriminatieloze coëfficiënt (β_*), voor het effect dat een toename (of afname) van een asset heeft op het loon. We kunnen de geobserveerde situatie hiermee vergelijken en zo een onderscheid maken tussen bevoordeling van mannen (positieve discriminatie) en benadeling van vrouwen (negatieve discriminatie).

Voortbouwend op het Oaxaca-Blinder model kunnen we een algemeen model opstellen (Oaxaca & Ransom, 1994, Silber & Weber, 1999), dat de (log)loonverhouding onderbrengt in een deel assets, een deel positieve returns voor mannen en een deel negatieve returns voor vrouwen. Eerst geven we dit model in abstracto, vervolgens werken we vier meetbare modellen uit om de loonkloof te ontleden.

Onderstaande afleiding voegt enkele termen toe aan het verschil van de gemiddelde (log)lonen van mannen en vrouwen. Deze termen sommeren tot nul, en veranderen dus niets aan de loonkloof. Door te herschikken komen we tot de drie onderscheiden componenten: E, U^+ en U^- .

$$\begin{aligned}
 \ln\left(\frac{G_m}{G_f}\right) &= \ln G_m - \ln G_f = A_m - A_f \\
 A_m - A_f &= \bar{X}_m \hat{\beta}_m - \bar{X}_f \hat{\beta}_f \\
 A_m - A_f &= \bar{X}_m \hat{\beta}_m - \bar{X}_f \hat{\beta}_f + (\bar{X}_m \hat{\beta}_* - \bar{X}_m \hat{\beta}_* + \bar{X}_f \hat{\beta}_* - \bar{X}_f \hat{\beta}_*) \\
 A_m - A_f &= \bar{X}_m \hat{\beta}_* - \bar{X}_f \hat{\beta}_* + \bar{X}_m \hat{\beta}_m - \bar{X}_m \hat{\beta}_* + \bar{X}_f \hat{\beta}_* - \bar{X}_f \hat{\beta}_f \\
 A_m - A_f &= (\bar{X}_m - \bar{X}_f) \hat{\beta}_* + \bar{X}_m (\hat{\beta}_m - \hat{\beta}_*) + \bar{X}_f (\hat{\beta}_* - \hat{\beta}_f) \equiv E + U^+ + U^-
 \end{aligned}$$

De term E is gelijkaardig aan deze in het Oaxaca-Blinder model, alleen gaat het hier om de verschillen in assets, met de return die geldt in het geval er geen discriminatie is. We merken dat het onverklaarde deel U een positieve en een negatieve term heeft, wat staat voor de positieve en negatieve returns die dit model capteert. Let wel: het is heel goed mogelijk dat bepaalde assets een hogere return zullen kennen bij vrouwen dan bij mannen. In die gevallen zal U^+ negatief zijn en dus de loonkloof dichten. De term U^- kan analoog worden geïnterpreteerd: ze omvat het deel van het loon dat hoger is door een lagere return op assets voor vrouwen dan het geval zou zijn in een arbeidsmarkt zonder differentiële returns volgens geslacht.

Uiteraard stuiten we hier op het probleem dat deze genderneutrale parameter een theoretisch concept is. Om β_* te bepalen zijn dan ook verschillende varianten mogelijk.

2.2.4 Discriminatie of verschillende returns?

In de literatuur heerst er een zekere onduidelijkheid over verklaarde en onverklaarde delen, waarbij de indruk gewekt wordt dat het onverklaarde deel tot nul herleid kan worden als het model geperfectioneerd wordt. We moeten dit nuanceren.

Kijken we naar de aanvankelijke regressies voor mannen en vrouwen (zie papers via www.wagegap.be voor resultaten), dan blijkt dat deze slechts ten dele de variantie in de lonen kunnen verklaren. De coëfficiënten die we gebruiken in de decompositie zijn echter afgestemd op de gemiddelden in de populatie, zodat de schatting van het gemiddelde loon voor mannen en vrouwen correct is. Bijgevolg kunnen we de logloonkloof aan de hand van deze verklarende variabelen en parameters toch volledig indelen.

Het niet-dekken van de totale variantie geeft aan dat de schattingen die we maken op basis van het loonmodel imperfect zijn. Op basis van de verklarende variabelen voorspellen we dat een individu op een bepaald niveau boven of onder het gemiddelde loon zit. Een goed model kan hier vrij betrouwbare uitspraken over doen. Toch zullen er altijd gevallen waarvoor we het loon niet juist konden inschatten. We spreken dan van *onverklaarde variantie*. Dit is niet te verwarren met de *onverklaarde componenten* U^+ en U^- . Dit zijn constructen die we maken met de geschatte parameters uit de regressies. 'Onverklaard' betekent in dit geval dat er nog verschillen zijn in de coëfficiënten van mannen en vrouwen, die we niet kunnen thuisbrengen: in een situatie zonder discriminatie verwachten we immers dat een bepaalde assets eenzelfde productiviteitswinst oplevert en eenzelfde productiviteit gelijk vergoed wordt, wanneer tenminste met de juiste controlevariabelen rekening gehouden wordt. Om een uitweg te bieden aan de spraakverwarring, is het beter te verwijzen naar U^+ en U^- als de componenten die de effecten weergeven van ongelijke *returns* (ook beloningen, rewards of prijzen genoemd).

Dezelfde redenering gaat op voor E , of de *verklaarde* component. Met 'verklaard' bedoelen we hier dat we objectieve verschillen hebben kunnen vaststellen op bepaalde variabelen tussen de groepen die we vergeleken. Deze verschillen kunnen op zichzelf de uitdrukking zijn van genderdiscriminatie. Ook hier gebruiken we schattingen van de parameters, die slechts een deel van de variantie kunnen verklaren, en dus nog steeds een deel onverklaard laten. Om opnieuw verwarring te vermijden kan verwezen worden naar E als het effect van ongelijke *assets* (soms ook *characteristics*, *human capital* of compositie-effecten genoemd).

Helaas is hiermee de kous niet af. De kritiek dat het discriminatie-effect afhangt van de verklaringskracht van de basismodellen, moeten we ter harte nemen. Het is mogelijk dat het verfijnen van het basismodel door het toevoegen van nieuwe variabelen ervoor zorgt dat de verschillen in coëfficiënten afnemen. Deze werden

dan veroorzaakt door het feit dat de nieuwe variabele waarvoor gecontroleerd werd, de ene dan wel de andere partij een ‘verklaard’ voordeel oplevert. Vooral het intercept zal hieraan onderhevig zijn. We kunnen dit een groter effect van assets noemen wanneer er sprake is van productiviteitsverschillen (Weichselbaumer & Winter-Ebmer, 2008), maar het is ook mogelijk dat het gaat om factoren die irrelevant zijn voor de productiviteit maar toch het loon bepalen. In die laatste vorm ondermijnt het verfijnen van het basismodel juist de gebruikelijke interpretatie van de componenten. Al van in den beginne wees Oaxaca (1973) erop dat een oneindig complex model (met uiteindelijk gelijke vectoren $\hat{\beta}_m$ en $\hat{\beta}_f$) volledig in de verklaarde component ondergebracht zou moeten worden. We besluiten daarom dat enig voorbehoud steeds aangewezen is. Het label ‘discriminatie’ moet eerder als conceptueel dan als feitelijk beschouwd worden, maar is verantwoord wanneer gebruik gemaakt wordt van een model dat rekening houdt met de relevante assets. Kritiek op de geschatte coëfficiënten is altijd mogelijk, maar de beperkingen van inferentiële statistiek zijn niet eigen aan genderstudies alleen.

2.2.5 Variaties op de decompositie

Het bepalen van de genderneutrale returns

Het algemeen model moet, zoals hoger geargumenteed, aangevuld worden met een specificatie van β_* . Hiervoor zijn meerdere suggesties gedaan, maar een consensus over een te verkiezen specificatie is er niet (Ma & Chu Ng, 2008). In het algemeen schrijven we β_* als een combinatie van de coëfficiëntenmatrices β_m & β_f . Oaxaca en Ransom (1994) gaven hiervoor de volgende formule:

$$\beta_* = \Omega \beta_m + (I - \Omega) \beta_f$$

Waarbij Ω een wegingsmatrix is met dimensies $k \times k$ (k = aantal variabelen) en I een identiteitmatrix met dezelfde dimensies.

De methode van Oaxaca-Blinder

Het eerste model dat we in deze algemene vorm kunnen passen is het Oaxaca-Blinder model zelf. Wanneer mannen de referentiecategorie vormen, is $\hat{\beta}_* = \hat{\beta}_m$ en dus $\Omega = I$. U^+ valt in dit geval weg ($\hat{\beta}_m - \hat{\beta}_* = 0$), wat betekent dat het om een negatieve discriminatie-model gaat (enkel U^-). We kunnen echter net zo goed uitgaan van $\hat{\beta}_* = \hat{\beta}_f$ waarbij $\Omega = 0I$. U^+ zal dan extra returns voor mannen weergeven ten opzichte van vrouwen, gegeven dat ze dezelfde assets hebben (positieve discriminatie), terwijl E staat voor de loonsvoorsprong van mannen op basis van hun assets in vergelijking met die van vrouwen. Het Oaxaca-Blinder model heeft

het grote voordeel dat het reeds zeer vaak gebruikt is, en zich dus gemakkelijker leent voor vergelijkingen met eerder onderzoek.

De methodes van Reimers en Cotton

De volgende modellen onderscheiden zowel U^+ en U^- . Aangezien discriminatie opgedeeld wordt in een positieve en een negatieve component, zal de positieve en de negatieve component verschillen van het verklaarde deel in respectievelijk de positieve en de negatieve variant van het Oaxaca-Blinder model. Reimers (1983) neemt als verwachte waarde voor de genderneutrale returncoëfficiënten het ge-

middelde van de geobserveerde voor mannen en voor vrouwen $\hat{\beta}_* = \frac{\hat{\beta}_m + \hat{\beta}_f}{2}$.

De genderneutrale coëfficiënt β_* is dus de bissectrice van β_m & β_f in een grafische voorstelling en de wegingsmatrix wordt gegeven door $\Omega = 0.5I$.

Bij Cotton (1988) is de neutrale coëfficiënt het gewogen gemiddelde volgens de aandelen van mannen en vrouwen in de steekproef of populatie. We kunnen dit schrijven als $\hat{\beta}_* = f_m \hat{\beta}_m + f_f \hat{\beta}_f$, met f_m als de relatieve frequentie voor mannen en $f_f = 1 - f_m$ als deze voor vrouwen. De wegingsmatrix is dan $\Omega = f_m I$.

De methode van Neumark

Neumark (1988) en in navolging Oaxaca & Ransom (1994) gebruiken de schatting in de gepoolde steekproef ($\hat{\beta}_* = \hat{\beta}_{m+f}$). De meest praktische methode om deze β_* te bepalen bestaat erin naast de basismodellen voor mannen en vrouwen, ook een regressie uit te voeren voor beide groepen samen en hieruit de genderneutrale coëfficiënten te halen.¹³ Ook dit kan geschreven worden als een gewichtenmatrix,

¹³ Hieronder bewijzen we dat deze oplossing met gewichtenmatrices overeenkomt met de kleinste kwadratenschatting voor de β -vector:

$$\Omega \beta_m + \Omega \beta_f = \beta$$

$$\Omega (\beta_m - \beta_f) + \beta_f = \Omega X^{-1} X' Y$$

$$X' X^{-1} X' X_m (\beta_m - \beta_f) + \beta_f = \Omega X^{-1} X' Y$$

$$X'_m X_m (\beta'_m X_m - \beta'_f X_f) + X' X (\beta'_f X_f) = X' Y$$

$$X'_m X_m (\beta'_m X_m - \beta'_f X_f) - X'_m X_m (\beta'_f X_f) + X' X (\beta'_f X_f) = X' Y$$

$$X'_m Y_m - X'_m X_m (\beta'_f X_f) + X' X (\beta'_f X_f) = X' Y$$

$$X'_m Y_m - X'_m X_m (\beta'_f X_f) + X' X (\beta'_f X_f) - X' Y = 0$$

$$X'_m Y_m - X'_m X_m (\beta'_f X_f) + X'_m X_m (\beta'_f X_f) + X'_f X_f (\beta'_f X_f) - X' Y = 0$$

$$X'_m Y_m + X'_f Y_f - X' Y = 0$$

namelijk $\Omega = (X'X)^{-1} X'X_m$.¹⁴ Deze schatting kent een groter gewicht toe aan de variabele die een groter deel van de variantie in de afhankelijke variabele verklaart.

2.3 Empirische vergelijking van de methodes

Elk van de gepresenteerde methodes is bruikbaar om te bepalen welke determinanten aan de basis van de gender loonkloof liggen. In deze paragraaf wegen we de pro's en contra's van deze methodes af. In meta-analyses werd reeds nagegaan af de gekozen methode een effect heeft op het inschatten van de componenten (Weichselbaumer & Winter-Ebmer, 2008), hier passen we de verschillende methodes toe op één dataset (cf. Silber & Weber, 1999), de Vacature Salarisenquête.

Steekproefomschrijving

De selectie van de data is van belang voor de generaliseerbaarheid van de bevindingen. De loonkloof verschilt volgens land en regio, volgens sector, doorheen de tijd en hangt ook af van het segment van de arbeidsmarkt. Ook voor andere mogelijke afbakeningen van de data geldt dat ze mede bepalen voor welke groep de bevindingen zullen opgaan.

De decompositieanalyse die we hieronder beschrijven is gebaseerd op de data van de Vacature-salarisenquête. Dit is een online vragenlijst die gekoppeld is aan een website van een jobmagazine. De gebruikte release bevat de gegevens die werden verkregen in 2006. In de bijgevoegde tabel is de samenstelling van de steekproef geïllustreerd. Van belang is de vaststelling dat de steekproefomvang aanzienlijk is (62 284 respondenten), doch het aandeel arbeiders beperkt. Dit is duidelijk een selectiebias omwille van het medium en de doelgroep van het jobmagazine. Om die reden verkiezen we om arbeiders buiten de analyse te laten en gebruik te maken van een weegfactor die de data representatief maakt voor de Belgische beroepsbevolking onder bedienden en ambtenaren.

¹⁴ We kunnen deze formule opsplitsen als $\Omega = (X'_m X_m + X'_f X_f)^{-1} X'_m X_m$, zodat duidelijk blijkt dat het om een gewicht gaat. De opsplitsbaarheid van $X'X$ is eenvoudig te begrijpen aangezien de cellen de som geven van alle n producten van de waarden op elk paar variabelen. Die som is gelijk aan de som van dezelfde oefening in meerdere subgroepen.

Geheel volgens de definitie is het gewicht voor β_f het verschil van de identiteitsmatrix en de gegeven wegingsmatrix voor β_m . Immers:

$$\begin{aligned}\Omega_f &= (X'X)^{-1} X'_f X_f = (X'X)^{-1} (X'X - X'_m X_m) \\ \Omega_f &= (X'X)^{-1} X'X - (X'X)^{-1} X'_m X_m = I - \Omega\end{aligned}$$

Een vergelijking die niet gemaakt is, is deze tussen de karakteristieken van de werkende en de niet-werkende populatie voor elke gendergroep. De bekomen resultaten in een regressie kunnen onderhevig zijn aan een zogenaamde selectiebias: de populatie die in de sample aanwezig is, is niet representatief voor de populatie waarover een uitspraak gedaan wordt (Heckman, 1979). Gezien de relatief goede vertegenwoordiging van vrouwen op de arbeidsmarkt in België en het afbakenen van de populatie tot de werkende bevolking, is dit een vertekening waarvan de impact secundair geacht wordt.

Tabel 2.1 Samenstelling steekproef Vacature 2006 salarisenquête

Aantal respondenten	62 284	100%
Mannen	36 605	59
Vrouwen	25 679	41
Arbeiders	6 667	11
Bedienden	48 027	77
Ambtenaar	7 585	12
Voltijds	56 059	90
Deeltijds	6 174	10

Ongewogen cijfers

Bepalen van de betrouwbaarheidsintervallen via bootstrapping

De decompositieanalyse combineert verschillende schattingen van parameters. Als gevolg daarvan wordt het bepalen van de betrouwbaarheidsintervallen rond de componenten en de items erg complex. Daarom werken we met de *bootstrap* of Monte Carlo-methode (cf. Silber & Weber, 1999). Om een betrouwbaarheidsinterval rond de geschatte parameter te verkrijgen herhalen we de analyse voor subsamples van de data. Uit de 55 617 valide cases werden 100 subsamples getrokken waarbij random afwijkingen van het originele steekproefgemiddelde worden veroorzaakt door het gebruik van gewichten uit de binomiale kansenverdeling. Op elke subsample werd een decompositieanalyse gedaan. De gemiddelden van de items in deze 100 analyses kunnen gezien worden als het gemiddelde van een steekproevenverdeling, en de standaardafwijking is gelijk aan de standaardfout rond de geschatte parameter. We kunnen elke component en elk item zien als een parameter, en er via de bootstrappingmethode een betrouwbaarheidsinterval rond construeren.

Selectie van de variabelen

Afhankelijke variabele

Als afhankelijke variabele gebruiken we het logaritme van het nettomaandloon. We brengen hier in herinnering dat de loonkloof het verschil is in de rekenkundige gemiddeldes van de logaritmes van de lonen van mannen en vrouwen ofwel het logaritme van de omgekeerde loonratio $\ln\left(\frac{G \overline{W}_m}{G \overline{W}_f}\right)$ (zie hoger).

Onafhankelijke variabelen

Deze decompositieanalyse dient in de eerste plaats als illustratie bij de techniek. Hoewel deze techniek reeds geruime tijd internationaal gebruikt werd, is deze in de Belgische context nauwelijks toegepast. De variabelen die opgenomen werden in de analyse zijn bekende determinanten of controlefactoren (cf. Vermandere e.a., 2008). Het detailniveau is voor deze illustratie beperkt tot enkele ruime categorieën. Voor verdere inhoudelijke analyses is het van belang rekening te houden met de referentiecategorie bij dummyvariabelen (Jones, 1983). Merk tot slot op dat de variabele *geslacht* niet in de lijst voorkomt: we werken immers steeds met aparte vergelijkingen voor mannen en vrouwen.

Volgende variabelen werden gebruikt:

- leeftijd;
- regio: de regio van tewerkstelling (Vlaanderen, Wallonië of Brussel);
- sector: primaire, secundaire, tertiaire en quataire sector;
- arbeidsduur: het de facto aantal gepresteerde uren;
- opleidingsniveau in zes klassen: (1) lager onderwijs; (2) lager; (3) secundair onderwijs; (4) hoger secundair onderwijs; (5) HOKT; (6) HOLT; (7) universiteit;
- functieniveau, of hiërarchische positie in zes klassen: (1) Administratief ondersteunend personeel; (2) Uitvoerend personeel; (3) Professionele medewerker (bv. Stafdienst, expertrol); (4) Middle management; (5) Senior management; (6) Algemene directie/topmanagement;
- bedrijfsgrootte, uitgedrukt in aantal werknemers: (1) 1-9; (2) 10-49; (3) 50-199; (4) 200-499; (5) 500-999; (6) 1 000+.

Loonmodellen voor mannen en vrouwen

Voor de regressieanalyse hebben we afzonderlijke loonmodellen nodig voor mannen en vrouwen, en een derde voor beide samen (in functie van de methode van Neumark). De resultaten van deze regressies zijn te vinden in de onderzoekspapers die via www.wagegap.be kunnen geconsulteerd worden. Ondanks het beperkte arsenaal aan variabelen kunnen we de loonkloof toch zeer goed inschatten

($R^2 = 53\%$ (mannen) en $R^2 = 52,1\%$ (vrouwen)). Voor een bespreking van de belangrijkste determinanten van de loonkloof verwijzen we naar een volgend hoofdstuk in dit rapport, hier staat het globale resultaat van de verschillende analysemethoden centraal.

Vergelijkingen van de effecten van assets en returns per methode

In navolging van Oaxaca & Ransom (1994) en Silber & Weber (1999) gaan we na of de verschillende methodes voor het bepalen van de componenten significant verschillende resultaten opleveren. Figuur 2.3 geeft de resultaten van deze oefening, waarbij de positieve en negatieve discriminatie samengeteld worden tot U om de vergelijking te kunnen maken met de methodes van Oaxaca, en ook als fractie van U worden uitgedrukt. De verschillen tussen de methodes situeren zich zowel op het vlak van de indeling van de loonkloof (die uiteraard steeds dezelfde is in de verschillende modellen) en de grootte van het betrouwbaarheidsinterval rond deze schatting. Die betrouwbaarheid hangt af van de gewichtenmatrix die gebruikt werd om een genderneutrale coëfficiënt te schatten.

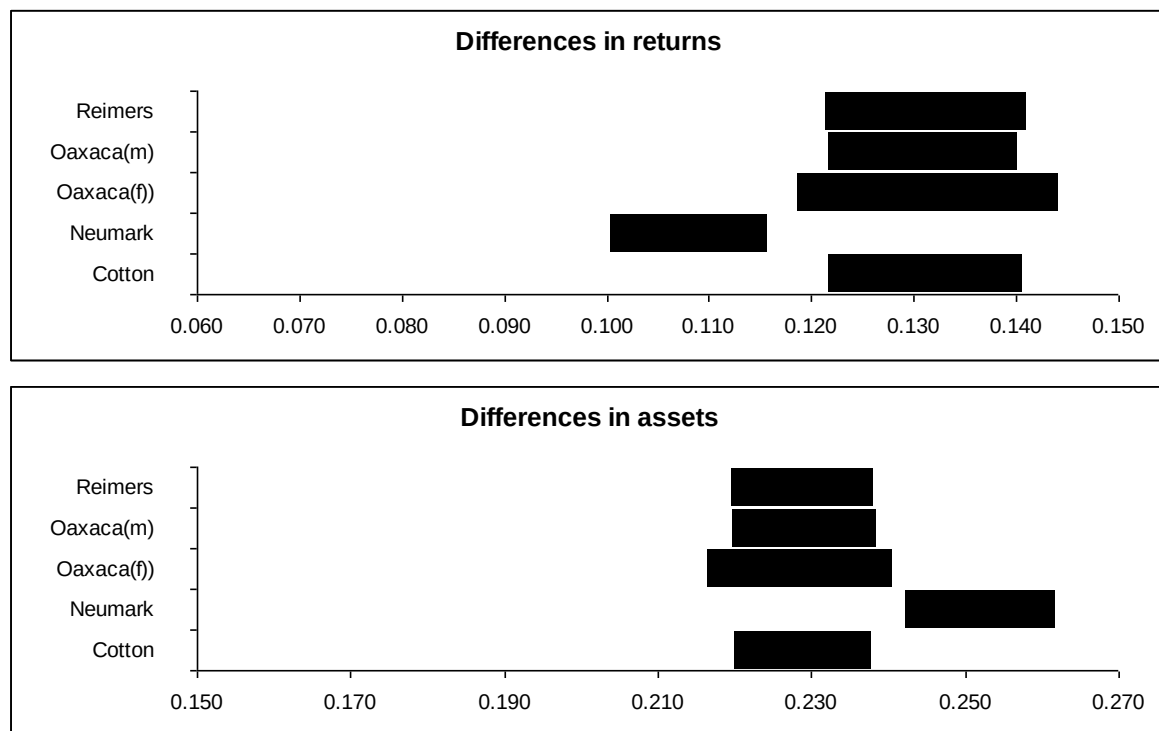
De belangrijkste component in de verklaring van de loonkloof zijn de assets (E). Bij Neumark staan die in voor zo'n 70% van de loonkloof, bij de andere methodes ligt de schatting in de buurt van 63%. Neumark & de Oaxaca-variant met vrouwen als referentiecategorie vormen respectievelijk de hoogste en de laagste schatting. Voor de 'totale discriminatie' U geldt het omgekeerde: Neumark geeft de laagste schatting, de Oaxaca-decompositie met vrouwen als referentiecategorie geeft de grootste.

De samenstelling van U varieert eveneens: de Oaxaca-varianten terzijde gelaten is de hoogste inschatting van de negatieve discriminatie (U^-) 58,80% bij Neumark, en de laagste 49,91% bij Reimers. Voor de positieve discriminatie (U^+) geldt het omgekeerde.

Via bootstrapping construeerden we betrouwbaarheidsintervallen rond de gemiddelde waarden achter deze fracties. Figuur 2.3 illustreert de onzekerheidsmarges rond de absolute bijdrage in de loonkloof van de assets en de returns bij een toegelaten fout (α) van 5% met Bonferroni correctie. We merken dat er slechts één techniek significant verschil van de andere: de methode van Neumark. Deze vaststelling komt overeen met de bevindingen van Silber & Weber (1999).

Tabel 2.2 Vergelijking decompositiemethodes naar verdeling van de loonkloof

	E (in %)	U (in %)	U- (in %)	U+ (in %)
Cotton	63,57	36,43	58,00	42,00
Neumark	70,00	30,00	58,80	41,20
Oaxaca(f)	63,49	36,51	0,00	100,00
Oaxaca(m)	63,63	36,37	100,00	0,00
Reimers	63,56	36,44	49,91	50,09

**Figuur 2.3** Betrouwbaarheidsintervallen rond de schattingen van de componenten

Tabel 2.3 Decompositie van de loonkloof

		Constant		Leeftijd		Opl. niv.		Vlaande- ren		Wallonië		Primair		Secundair		Tertiair		Arbeids- duur		Funtie- niv.		Bedrijfs- grootte	
Cotton	E	0%	n.s.	12%	*	4%	*	0%	n.s.	0%	n.s.	0%	n.s.	4%	*	0%	*	18%	*	21%	*	4%	*
	Un	44%	*	9%	*	-5%	*	4%	*	0%	n.s.	0%	n.s.	0%	n.s.	2%	*	-59%	*	20%	*	6%	*
	Up	32%	*	7%	*	-4%	*	3%	*	0%	n.s.	0%	n.s.	1%	n.s.	2%	*	-48%	*	19%	*	5%	*
Neu- mark	E	0%	n.s.	13%	*	4%	*	0%	n.s.	0%	n.s.	0%	n.s.	4%	*	0%	*	21%	*	23%	*	5%	*
	Un	5%	n.s.	15%	*	-7%	*	4%	*	0%	n.s.	0%	n.s.	1%	*	3%	*	-42%	*	26%	*	11%	*
	Up	70%	*	0%	n.s.	-2%	n.s.	3%	*	0%	n.s.	0%	n.s.	-1%	*	0%	n.s.	-68%	*	10%	*	-1%	n.s.
Oaxaca (f)	E	0%	n.s.	11%	*	4%	*	0%	n.s.	0%	n.s.	0%	n.s.	3%	*	0%	*	27%	*	14%	*	4%	*
	Un																						
	Up	76%	*	17%	*	-9%	*	7%	*	0%	n.s.	0%	n.s.	1%	n.s.	4%	*	-116%	*	46%	*	11%	*
Oaxaca (m)	E	0%	n.s.	13%	*	4%	*	0%	n.s.	0%	n.s.	0%	n.s.	4%	*	1%	*	12%	*	26%	*	5%	*
	Un	76%	*	16%	*	-9%	*	7%	*	0%	n.s.	0%	n.s.	1%	n.s.	4%	*	-101%	*	34%	*	10%	*
	Up																						
Reimers	E	0%	n.s.	12%	*	4%	*	0%	n.s.	0%	n.s.	0%	n.s.	4%	*	0%	*	20%	*	20%	*	4%	*
	Un	38%	*	8%	*	-4%	*	3%	*	0%	n.s.	0%	n.s.	0%	n.s.	2%	*	-50%	*	17%	*	5%	*
	Up	38%	*	9%	*	-5%	*	3%	*	0%	n.s.	0%	n.s.	1%	n.s.	2%	*	-58%	*	23%	*	6%	*

n.s. = niet significant; * = significant volgens het 95% betrouwbaarheidsinterval.

In de gebootstrapte data is de logloonkloof $\ln(1/GR)$ gelijk aan 0,35997. In de totale steekproef was dit 0,35501. Het verschil is te wijten aan het aantal iteraties en aan het feit dat we het gemiddelde logloon bepalen aan de hand van de loonmodellen, waarbij missing het resultaat licht beïnvloeden.

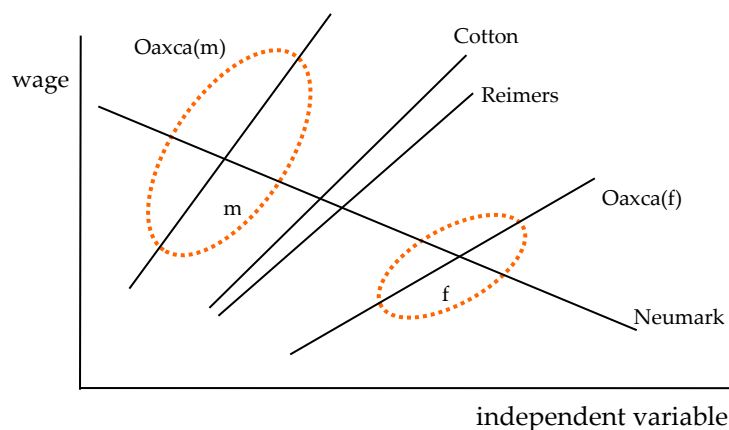
Bron: Vacature salarisenquête, release 14 (2006)

2.4 Conclusie

Er is geen exact antwoord op de vraag welke techniek uiteindelijk de juiste is. Vooreerst is de dummy-methode een eenvoudige manier om inzicht te krijgen in het belang van verschillende factoren in de verklaring van de loonkloof. Decompositiemethoden maken het verder mogelijk om deze verklaringen te ontleden in compositie- en belonings-effecten. We zullen bij de verdere analyses deze methodologische complementariteit dan ook behouden. De conclusie van deze verkenning is dus eerder dat er onder de beschouwde technieken geen 'foute' methode bestaat.

Beperken we ons tot de decompositietechnieken, dan kiezen we in het vervolg van het rapport systematisch voor de Cotton-benadering, na eliminatie van de andere opties. We leggen vooreerst de varianten op de Oaxaca-decompositie naast ons neer. De reden hiervoor is dat bij deze techniek geen rekening gehouden wordt met herverdelingseffecten in de hypothetische situatie dat een genderneutrale looncurve geldt. Dezelfde returns garanderen voor vrouwen als deze die in het geval van discriminatie golden voor mannen, betekent dat er opeens meer middelen beschikbaar zijn om de loonkost te dekken. Dit is economisch vermoedelijk niet realistisch. Niettemin staat daartegenover dat het gebruiken van de positie van mannen als referentiepunt intuïtief aanvaard wordt.

Een tweede techniek die we minder waarderen is de methode van Neumark. Het nadeel hier is dat interactie-effecten met gender uitgesloten zijn. In figuur 2.4 is de kwetsbaarheid van de Neumark-decompositie grafisch voorgesteld. De ovals stellen puntenwolken voor, de lijnen regressiecoëfficiënten voor één verklarende variabele. Door de loonfuncties van mannen en vrouwen te poolen, maar geen interactie-effecten op te nemen, wat de facto gebeurt wanneer we de Neumark gewichtenmatrix gebruiken, *kan* een regressiecoëfficiënt bekomen worden die volledig onwaarschijnlijk is. Ook in minder uitgesproken gevallen zullen interactie-effecten de Neumark-schatting vertekenen.



Figuur 2.4 Grafische voorstelling van de verschillen tussen de decompositietechnieken

De technieken van Reimers en Cotton ten slotte zijn vergelijkbaar omdat ze gebaseerd zijn op gemiddelden. Finaal geven we de voorkeur aan de techniek van Cotton met de motivatie die Oaxaca & Ransom (1994) al aanhaalden: het is logischer dat de genderneutrale coëfficiënten dichter liggen bij de grootste groep op de arbeidsmarkt (mannen). Zeker wanneer grote populaties beschouwd worden lijkt dit de beste optie. In subgroepen, vb. een sector, is het echter mogelijk dat er meer vrouwen actief zijn dan mannen. Voor die subgroepen kan de populatieverdeling naar geslacht vertekende gewichten toekennen aan de groepen. Het hangt af van de inschatting van de selectie van de te onderzoeken populatie om in deze gevallen voor de Reimers, dan wel de Cotton-decomposities te verkiezen. Onze analyses wezen evenwel uit dat de impact van die keuze de resultaten niet overschat moet worden.

HOOFDSTUK 3

BRONNENOVERZICHT

In dit hoofdstuk schetsen we de kenmerken van de belangrijkste gegevensbestanden op die cijfermateriaal zouden kunnen aanbrengen voor het onderzoek naar loonverschillen tussen mannen en vrouwen. Per databank is er een summier overzicht van beschikbare informatie en worden ook de mogelijkheden en beperkingen aangehaald.

Op basis van deze screening werden in het project op een aantal databestanden analyses uitgevoerd, waarvan de resultaten toegelicht worden in onderzoekspapers die via de projectwebsite www.wagegap.be kunnen geconsulteerd worden, en in de hoofdstukken die volgen op dit bronnenoverzicht.

Tabel 3.1 ADSEI – Enquête naar structuur en verdeling van de lonen (ses)

Bevraging of administratief	Beschikbare periode + regelmaat	Onderzoeksdomein	Voornaamste variabelen (opsomming niet exhaustief!)	Mogelijkheden/ Beperkingen
Bevraging (steekproef van bedrijven)	1999 - ... Jaarlijks, bevraging betreft maand oktober. Ten vroegste beschikbaar anderhalf jaar na bevraging (moet eerst gevalideerd door Eurostat).	Sector C-K Ondernemingen > 10 WN Vestigingsniveau Opmerking: via het Federaal Planbureau (FPB) heeft FOD WASO het SES-bestand laten bijramen op basis van een databank uit de projecten EU-KLEMS en SAM. Hierdoor kan toch de loonkloof geraamd worden voor de kleinste ondernemingen en de in SES ontbrekende sectoren.	<u>Rechtstreeks uit bevraging</u> <u>Persoonskenmerken</u> : geslacht, leeftijd, opleidingsniveau <u>Arbeidsverleden</u> : / <u>Beroepskenmerken</u> : bedrijfsanciënniteit, beroep (ISCO) <u>Arbeidsvolume</u> : / <u>Ondernemingskenmerken</u> : na-ce_activiteit, grootte, gemeente <u>Arbeidsvoorwaarden</u> : aard arbeidsovereenkomst, conventionele wekelijkse arbeidsduur, aantal conventionele vakantiedagen, aanvullende CAO bedrijfsniveau <u>Via koppeling met RSZ</u> <u>Persoonskenmerken</u> : / <u>Arbeidsverleden</u> : / <u>Beroepskenmerken</u> : statuut, ParCom <u>Arbeidsvolume</u> : % deeltijdarbeid, bezoldigde dagen (per jaar), aantal vakantiedagen (per jaar), aantal gelijkgestelde dagen (per jaar) <u>Ondernemingskenmerken</u> : na-ce_hoofdactiviteit, gemeente, grootte meerdere vestigingen (J/N), privé/publiek <u>Arbeidsvoorwaarden</u> : bezoldiging (op jaarbasis), premies (op jaarbasis)	<u>Mogelijkheden</u> Beroep en opleidingsniveau beschikbaar Internationale vergelijkbaarheid <u>Beperkingen</u> Geen primaire en quartaire sectoren Geen ondernemingen <10 werknemers

Tabel 3.2 ADSEI – Arbeidskostenenquête

Bevraging of administratief	Beschikbare periode + regelmaat	Onderzoeksdomein	Voornaamste variabelen (opsomming niet exhaustief!)	Mogelijkheden/ Beperkingen
Bevraging (steekproef van bedrijven)	1996 - ... Vierjaarlijks Beschikbaar tot 2008	Lokale eenheden met min. 10 WN waarvan de hoofdactiviteit onder sector C-K en M-O valt	<u>Persoonskenmerken</u> : / <u>Arbeidsverleden</u> : / <u>Beroepskenmerken</u> : / <u>Arbeidsvolume</u> : arbeidsregime, aantal gewerkte uren, aantal betaalde uren <u>Ondernemingskenmerken</u> : gewest (lokale eenheid), grootte (lokale eenheid), nace-activiteit (lokale eenheid) <u>Arbeidsvoorwaarden</u> : arbeidskost per uur en per VTE <u>samenstelling van de arbeidskost</u> : - directe lonen en premies - betalingen voor spaarregelingen - voordelen in natura - opleidingskosten - socialezekerheidsbijdragen - belastingen en subsidies - ...	<u>Beperkingen</u> geslacht wordt niet be- vraagd Geen sectoren A en B (primair), L (openbaar bestuur), P (particuliere huishoudens) en Q (extraterritoriale organisaties) Geen lokale eenheden < 10 werknemers Door vierjaarlijkse ritme is enige timelag mogelijk

Tabel 3.3 RSZ-gecentraliseerd

Bevraging of administratief	Beschikbare periode + regelmaat	Onderzoeksdomein	Voornaamste variabelen (opsomming niet exhaustief!)	Mogelijkheden/ Beperkingen
Administratief	1997 - 2003 tijdreeksbreuk 2003 - ... kwartaalbasis beschikbaar tot 3de kwartaal 2010 (+/- t+7)	Loontrekkende jobs excl. PPO (Plaatselijke en Provinciale Overheden) Telling van personen met uitzuivering van dubbeltellingen: bij personen met meerdere jobs wordt enkel gekeken naar de hoofdjob Of Telling van arbeidsplaatsen: bij personen met meerdere jobs wordt elke job apart geteld Ondernemingskenmerken op niveau van de hoofdzetel	<u>Persoonskenmerken</u> : woonplaats, geslacht, leeftijd <u>Arbeidsverleden</u> : / <u>Beroepskenmerken</u> : statuut (arbeider, bediende, ...), paritair (sub) comité (vanaf 2003) <u>Arbeidsvolume</u> : arbeidsregime, percentage deeltijdarbeid, aantal bezoldigde dagen <u>Ondernemingskenmerken</u> : nace_hoofdactiviteit, vestigingsplaats_hoofdzetel, ondernemingsgrootte (totale onderneming) <u>Arbeidsvoorwaarden</u> : bezoldiging, premies, bijdragen, bijdrageverminderingen	<u>Mogelijkheden</u> Geen steekproefvertekingen PC beschikbaar Woon/werkverkeer beschikbaar vanaf 2005 <u>Beperkingen</u> Geen loontrekkenden van lokale overheden Geen opleidingsniveau of beroep Tijdreeksbreuk in 2003 Vanaf 2003 geen zicht op 'dubbel vakantiegeld' 'Enkel vakantiegeld' is bij de meeste arbeiders niet gekend, wel bij te ramen. Enkel analyses o.b.v. VTE haalbaar wegens beperkte meting arbeidsvolume. Niet internationaal vergelijkbaar

Tabel 3.4 KSZ-Datawarehouse Arbeidsmarkt en Sociale Bescherming (DWH AMSB)

Bevraging of administratief	Beschikbare periode + regelmaat	Onderzoeksdomein	Voornaamste variabelen (opsomming niet exhaustief!)	Mogelijkheden / Beperkingen
Administratief	1998/2 - ... Tijdreeksbreuk 2003 (o.m. RSZ-gegevens) kwartaalbasis volledig beschikbaar tot 2007 gedeeltelijk (incl. RSZ en PPO) beschikbaar tot 2009	Zeer omvangrijke dataset, op basis van een koppeling (op individueel niveau) van heel wat administratieve databanken (vooral socialezekerheidsinstellingen, bv. RSZ, RSZPPO, RSVZ, RVA RIZIV, Cimire, FAO, ... aangevuld met data uit Rijks- en KSZ-register) Telling van personen met uitzuivering van dubbeltellingen: bij personen met meerdere jobs wordt enkel gekeken naar de hoofdjjob Of Telling van arbeidsplaatsen: bij personen met meerdere jobs wordt elke job apart geteld Ondernemingskenmerken op niveau van de hoofdzetel	<u>Persoonskenmerken</u>: woonplaats, geslacht, leeftijd, nationaliteit, gezinstype, aantal en leeftijd kinderen, arbeidsmarktpositie van gezinsleden, invaliditeit <u>Arbeidsverleden</u>: arbeidsmarkt-mobiliteit (vanaf 1990), jobmobiliteit (vanaf 1990), (tijdelijke) werkloosheid, loopbaanonderbreking/tijds-krediet, <u>Beroepskenmerken</u>: (loontrekkend) statuut (arbeider, bediende, ...), paritair (sub) comité (vanaf 2003); (zelfstandig) soort zelfstandig beroep, hoofd- of bijberoep, hoedanigheid (zelfstandige, helper, meewerkende echtgenote, ...). <u>Arbeidsvolume</u>: arbeidsregime, percentage deeltijdarbeid, aantal bezoldigde dagen Ondernemingskenmerken: nace_hoofdactiviteit, vestigingsplaats, grootte <u>Arbeidsvoorwaarden</u>: bezoldiging, premies, bijdragen, bijdrageverminderingen	<u>Mogelijkheden</u> Geen steekproefvertekeningen Paritair comité beschikbaar Woon/werkverkeer beschikbaar vanaf 2005 Arbeidsmarkt- en jobmobiliteit beschikbaar Gezinsinformatie beschikbaar <u>Beperkingen</u> Geen opleidingsniveau of beroep Tijdreeksbreuk 2003 (o.m. RSZ-gegevens) Vanaf 2003 geen zicht op 'dubbel vakantiegeld' 'Enkel vakantiegeld' is bij de meeste arbeiders niet gekend, maar wel bij te ramen Niet internationaal vergelijkbaar

Tabel 3.5 Vacature-Salarisenquête

Bevraging of administratief	Beschikbare periode + regelmaat	Onderzoeksdomein	Voornaamste variabelen (opsomming niet exhaustief!)	Mogelijkheden/ Beperkingen
Bevraging van werknemers (in hoofdzaak via internet), deelname op vrijwillige basis	1996 - ... tweejaarlijks beschikbaar tot 2010	Loontrekkenden	<u>Persoonskenmerken</u>: geslacht, leeftijd, opleiding (niveau en richting), gemeente woonplaats <u>Arbeidsverleden</u>: arbeidsmarktanciënniteit, loopbaanonderbreking (incl. werkloosheid), jobmobiliteit <u>Beroepskenmerken</u>: functie, jobtevredenheid, statuut (bediende, arbeider, statutair, contractueel), contracttype (vast, tijdelijk, uitzend, andere), hiërarchisch niveau, ondernemingsanciënniteit, intentie tot jobmobiliteit <u>Arbeidsvolume</u>: arbeidsregime, arbeidsduur <u>Ondernemingskenmerken</u>: sector, ondernemingsgrootte, gemeente werkplaats <u>Arbeidsvoorwaarden</u>: maandloon (bruto en netto), brutojaarloon, loontevredenheid, brutomaandloon bij start, variabele verloning/ winstdeling, andere voordelen (groeps- of ziekteverzekering, bedrijfswagen, gsm, maaltijdcheques, ...), loon afhankelijk van anciënniteit (J/N), loonevolutie op jaarbasis	<u>Mogelijkheden</u> Opleiding/beroep beschikbaar Arbeidsmarkt- en jobanciënniteit beschikbaar Veel loondetail beschikbaar <u>Beperkingen</u> Enquête gebaseerd op vrijwillige deelname dus mogelijk niet-representatieve steekproef Niet internationaal vergelijkbaar

Tabel 3.6 Wage indicator (loonwijzer)

Bevraging of administratief	Beschikbare periode + regelmaat	Onderzoekdomein	Voornaamste variabelen (opsomming niet exhaustief!)	Mogelijkheden/ Beperkingen
Bevraging van werknemers (enkel via internet), deelname op vrijwillige basis	2004/4-... kwartaalbasis beschikbaar tot 2010,	Loontrekkenden en werkzoekenden	<u>Persoonskenmerken</u>: geslacht, leeftijd, etniciteit, woonplaats, gezinssamenstelling, leeftijd kinderen, beroepstevredenheid, levenstevredenheid, opleidingsniveau <u>Arbeidsverleden</u>: arbeidsmarkt-anciënniteit, periodes van loopbaanonderbreking, periodes van werkloosheid <u>Beroepskenmerken</u>: statuut, permanente opleiding en vorming, beroep, hiërarchisch niveau, jobanciënniteit, contracttype <u>Arbeidsvolume</u>: aantal gewerkte uren, aantal overuren, ploegwerk, arbeidsduurvoorkeur <u>Ondernemingskenmerken</u>: sector, ondernemingsgrootte, multinational <u>Arbeidsvoorwaarden</u>: mate van collectief sociaal overleg, lonen, extralegale voordelen, bonussen	<u>Mogelijkheden</u> Gezinsinformatie beschikbaar Tevredenheidsindicatoren beschikbaar Arbeidsmarkt- en jobanciënniteit beschikbaar Internationaal vergelijkbaar <u>Beperkingen</u> Enquête gebaseerd op vrijwillige deelname dus mogelijk niet-representatieve steekproef Vaak onbetrouwbaar lage uurlonen bij respondenten Stopgezet in 2010

Tabel 3.7 International Trade Union Confederation (ITUC) – Incomes Data Services (IDS)

Bevraging of administratief	Beschikbare periode + regelmaat	Onderzoeksdomein	Voornaamste variabelen (opsomming niet exhaustief!)	Mogelijkheden/ Beperkingen
Bevraging van personen	1996-2006 (indien mogelijk)	Europese landen data op basis van Eurostat niet-Europese landen data op basis van ILO	Vooraf gericht op het maken van tijd- reeksen en internationale vergelijkin- gen, niet op het nagaan van het belang van werknemerskenmerken	<u>Mogelijkheden</u> Internationale vergelij- king tussen 30 Europese en 33 niet-Europese lan- den <u>Beperkingen</u> Niet alle landen hebben data voor alle jaren uit de besproken periode

Tabel 3.8 EU-SILC (European Union - Statistics on Income and Living Conditions)

Bevraging of administratief	Beschikbare periode + regelmaat	Onderzoeksdomein	Voornaamste variabelen (opsomming niet exhaustief!)	Mogelijkheden/ Beperkingen
Bevraging van private huishoudens en individuen uit huishoudens in alle Europese landen. De respons voor België lag in 2007 op 6 348 huishoudens en 12 322 individuen. Voor meer info over de respons voor de verschillende landen verwijzen we naar de volgende website: http://circa.europa.eu/Public/irc/dsis/eusilc/library?l=/quality_assessment/comparative_quality_1&vm=detailed&sb=Title	2003-...(jaarlijks) De eerste afname dateert van 2003. Sinds 2003 vervangt de European Union Statistics on Income Living Conditions (EU-SILC) de European Community Household Panel (ECHP).	De EU-SILC is een initiatief van de Europese Commissie. Vanaf 2004 is EU-SILC wettelijk vastgelegd op basis van Verordening (EG) nr. 1 177/2003 van 16 juni 2003 inzake de communautaire statistiek van inkomens en levensomstandigheden. EU-SILC is een enquête naar inkomens en levensomstandigheden. Volgens Art. 1 is het de bedoeling te komen tot 'een gemeenschappelijk kader voor de systematische productie van een communautaire statistiek van inkomens en levensomstandigheden, die vergelijkbare en actuele transversale en longitudinale gegevens over de inkomens en het niveau en de structuur van de armoede en de sociale uitsluiting op nationaal en Europees niveau omvat. De vergelijkbaarheid van gegevens tussen lidstaten is een fundamentele doelstelling en zal worden nagestreefd door de ontwikkeling van door de lidstaten en Eurostat in nauwe samenwerking uit te voeren methodologische studies vanaf het begin van de EU-SILC-gegevensverzameling'.	<u>Een aantal analytische mogelijkheden/variabelen van de SILC:</u> -Uurloon, maandloon en jaarloon (bruto en netto) kunnen worden geoperationaliseerd; -Cash bruto en netto maandinkomen (incl. 13de maand, allerlei premies, overwerk, vakantiegeld, aandelen, ...) -Niet cash bruto en netto maandinkomen (niet cash: maaltijdcheques, auto,) -Bruto sociale bescherming inkomen (pensioensparen, levensverzekering, groepsverzekering, ...) -Veel verklarende variabelen kunnen worden opgenomen: -Organisatiekenmerken (organisatiegrootte, land, regio, sector); -Socio- economische activiteitsstatus (voltijds werknemer, deeltijds werknemer, werkloos, student, gepensioneerd, arbeidsongeschikt, legerdienst, huisvrouw, andere inactiviteit,...); -Jobkenmerken (beroep, regime (voltijds-deeltijds), contracttype (vast-tijdelijk), leiding geven (ja-neen), aantal gewerkte uren per week); -Menselijk kapitaal (arbeidsmarktanciënniteit, opleidingsniveau, startleeftijd); -Persoonskenmerken (leeftijd, geslacht, nationaliteit, geboorteland); -Huishoudenkenmerken (aantal kinderen, gezinspositie/huishoudtype, grootte huishouden, positie in huishouden, burgerlijke staat).	<u>Mogelijkheden:</u> De EU-SILC heeft als voordeel dat: (a) deze databank geschikt is om Europese vergelijkingen van de loonkloof uit te voeren, (b) alle sectoren en ondernemingsgroottes erin zijn vertegenwoordigd en (c) zowel cross-sectionele analyses als longitudinale analyses mogelijk zijn.

Tabel 3.9 ADSEI – Panelstudie van de Belgische Huishoudens (PSBH)/ Statistics On Income and Living Conditions (SILC)

Bevraging of administratief	Beschikbare periode + regelmaat	Onderzoeksdomein	Voornaamste variabelen (opsomming niet exhaustief!)	Mogelijkheden/ Beperkingen
Panelbevraging van personen (longitudinaal voor min. 4 jaar)	PSBH (of European Community Household Panel, ECHP) 1992 – 2002 tijdreeksbreuk SILC (European Union Statistics on Income Living Conditions) De eerste afname dateert van 2003. Sinds 2003 vervangt de EU-SILC de PSBH. Het jaar 2003 levert reeds interessante statistieken op, maar vertoont nog enkele methodologische onvolkomenheden. Het is daarom aangewezen om te starten met de EU-SILC vanaf 2004.	In 2003 werd de enquête afgenomen in zes lidstaten (BE, DK, GR, IE, LU, AU) + NO. In 2004 namen alle EU15 deel (met uitzondering van GE, NL en UK, die tot 2005 afwijkingen in de vragenlijst hadden) alsook EE en IC. De 10 nieuwe lidstaten (EE uitgezonderd) begonnen in 2005. Vanaf 2007 werd de enquête ook uitgevoerd in SW, BU, KR, RO en TU. Er worden private huishoudens en individuen (vanaf 16 jaar) uit private huishoudens bevraagd. De afname vindt plaats bij een roterend panel van respondenten (die telkens gedurende vier opeenvolgende jaren bevraagd). De steekproef en respons wisselt sterk van land tot land. Voor 2007 lag de bereikte steekproef van huishoudens tussen 2.872 (IJsland) en 20.982 (Italië). De respons voor België lag op 6 348 huishoudens, met 12 322 individuen. Meer info via: http://circa.europa.eu/Public/irc/dsis/eusilc/library?l=/quality_assessment/comparative_quality_1&vm=detailed&sb=Title	<u>Persoonskenmerken</u> : leeftijd, geslacht, nationaliteit, opleidingsniveau. <u>Arbeidsverleden</u> : startleeftijd, arbeidsmarktanciënniteit. <u>Jobkenmerken</u> : beroep, regime (voltijds-deeltijds), contracttype (vast-tijdelijk), leiding geven. <u>Arbeidsvolume</u> : aantal uren per week. <u>Organisatiekenmerken</u> : land, regio, organisatiegrootte, sector. <u>Socio- economische activiteitsstatus</u> : werknemer, werkloos, student, gepensioneerd, arbeidsongeschikt, legerdienst, huisvrouw, andere inactiviteit. <u>Huishoudkenmerken</u> : aantal kinderen, gezinspositie/huishoudtype, grootte huishouden, positie in huishouden, burgerlijke staat. <u>Loonbegrip</u> : uurloon, maandloon en jaarloon, bruto en netto. <u>Informatie over componenten bruto-maandloon</u> : (cash) 13de maand, allerlei premies, overwerk, vakantiegeld, aandelen...; (niet cash) maaltijdcheques, auto. <u>Bruto sociale bescherming inkomen</u> : pensioensparen, levensverzekering, groepsverzekering...	<u>Mogelijkheden</u> De EU-SILC heeft als voordeel dat: (a) deze databank geschikt is om Europese vergelijkingen van de loonkloof uit te voeren, (b) alle sectoren en ondernemingsgroottes erin zijn vertegenwoordigd en (c) zowel cross-sectionele analyses als longitudinale analyses mogelijk zijn. <u>Beperkingen</u> ADSEI meldt grote item non-respons voor inkomensgerelateerde vragen. Ook voor loonkloofindicator binnen EES werd in 2007 beslist over te schakelen van SILC naar SES (incl. bijramingen o.b.v. FPB).

Tabel 3.10 Panel Survey Of Organisations (PASO)

Bevraging of administratief	Beschikbare periode + regelmaat	Onderzoeksdomein	Voornaamste variabelen (opsomming niet exhaustief!)	Mogelijkheden/ Beperkingen
Panel bevraging van personen	2001- 2002 Afgesloten project	Niet uitgewerkt wegens beperkingen van de bron	Niet uitgewerkt wegens beperkingen van de bron	<u>Beperkingen</u> Nauwelijks loonbevra- ging, iets meer in bevra- ging over 2002 maar ook daar geen gender-aspect Stopt in 2002

Tabel 3.11 Tijdsbudgetenquête (TOR)

Bevraging of administratief	Beschikbare periode + regelmaat	Onderzoeksdomein	Voornaamste variabelen (opsomming niet exhaustief!)	Mogelijkheden/ Beperkingen
Bevraging van personen	1999-2004 vijfjaarlijks 2005	Voor 2005 werd de tijdsbudgetenquête gekoppeld aan de gezinsbudgetenquête zie hieronder)	Niet uitgewerkt wegens beperkingen van de bron	<u>Beperkingen</u> Geen loonbevraging

Tabel 3.12 Gezinsbudgetenquête

Bevraging of administratief	Beschikbare periode + regelmaat	Onderzoeksdomein	Voornaamste variabelen (opsomming niet exhaustief!)	Mogelijkheden/ Beperkingen
Bevraging van gezinnen	1995 - 2005 jaarlijks	In 2005 werd de tijdsbudgetenquête gekoppeld aan de gezinsbudget- enquête	Inkomen (onderscheid naar economi- sche activiteit, vermogen, uitkerin- gen, overig en inkomenslasten)	<u>Beperkingen</u> Inkomens op huishoud- niveau, dus genderon- derscheid is moeilijk te detecteren

Tabel 3.13 Labour Force Survey (LFS)

Bevraging of administratief	Beschikbare periode + regelmaat	Onderzoeksdomein	Voornaamste variabelen (opsomming niet exhaustief!)	Mogelijkheden/ Beperkingen
Bevraging van personen	1983 – 2010 jaarlijks			<u>Beperkingen</u> ADSEI meldt dat item non-respons voor de in- komens-gerelateerde vragen nog steeds te groot is om analyse mo- gelijk te maken

Tabel 3.14 Sociale Secretariaten

Bevraging of administratief	Beschikbare periode + regelmaat	Onderzoeksdomein	Voornaamste variabelen (opsomming niet exhaustief!)	Mogelijkheden/ Beperkingen
SD WORX o.b.v. leden- bestand	Niet uitgewerkt wegens be- perkingen van de bron	Niet uitgewerkt wegens beperkingen van de bron	Niet uitgewerkt wegens beperkingen van de bron	<u>Beperkingen</u> Niet toegankelijk voor externen
ACERTA o.b.v. leden- bestand				
...				

DEEL 2

ONDERZOEKSRESULTATEN MET BETREK- KING TOT HET ONTLEDEN VAN DE LOON- KLOOF IN ZIJN SAMENSTELLENDEN DELEN

Deel 2 van het rapport bundelt de onderzoeksresultaten met betrekking tot de decompositie van de loonkloof in zijn samenstellende delen. Hoofdstuk 4 brengt ter inleiding een aantal ramingen van de loonkloof in België in ander recent onderzoek. Hoofdstuk 5 introduceert de verschillende mogelijke verklaringen voor het bestaan van een gender loonkloof door middel van univariate analyses. Hoofdstuk 6 beschrijft de resultaten van de multivariate decompositie van de gender loonkloof in België. In hoofdstuk 7 plaatsen we deze Belgische resultaten in internationaal perspectief.

HOOFDSTUK 4

OMVANG VAN DE LOONKLOOF IN BELGIË

Bij wijze van introductie presenteren we de resultaten van de raming van de gender loonkloof in België in andere rapporten.

Sinds 2007 publiceert het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen een jaarlijks loonkloofrapport. Op basis van de Enquête naar de Structuur en de Verdeling van de Lonen wordt in dat rapport een beeld geschetst van de recente evolutie van de loonkloof in België. Gemeten volgens verschillende indicatoren is er tijdens het meest recente decennium een bescheiden daling geweest van de gender loonkloof. In 2007 bedroeg de loonkloof tussen mannen en vrouwen op basis van de gemiddelde brutomaandlonen van voltijds en deeltijds werkenden samen nog 23%. Op basis van de bruto-uurlonen lag de loonkloof nog op 14%.

Tabel 4.1 Evolutie van de omvang van de loonkloof

	2002	2003	2004	2005	2006	2007
	in %	in %	in %	in %	in %	in %
Brutomaandloon (VT+DT)	26	25	25	25	24	23
Bruto-uurloon (VT+DT)	16	17	16	17	14	14
Bruto-jaarloon (VT)	15	16	16	15	13	12
Brutomaandloon (VT)	14	17	15	15	12	12
Bruto-uurloon (VT)	14	16	13	14	11	11

Bron: Loonkloofrapport, cijfers afkomstig van AD SEI Enquête naar Structuur en Verdeling van de Lonen

De recente bescheiden daling mag worden geplaatst in een proces dat reeds decennia aan de gang is. De gender loonkloof kende tussen 1960 en 2007 een quasi onafgebroken daling, wat resulteerde in een halvering van de loonkloof. Tijdens deze periode zijn zowel de lonen van mannen als die van vrouwen gestegen, maar die van vrouwen kenden een sterkere stijging (Bever et al., 2010).

In een aantal studies werd de gender loonkloof gecontroleerd voor een aantal verklarende variabelen. In tabel 4.2 is een aantal studies ter illustratie opgenomen.

Tabel 4.2 Genderloonkloof in België volgens diverse bronnen

	Bron	Brutoloon- kloof* in %	Opgenomen verklaren- de variabelen	Nettoloon- kloof* in %
Konings (2005)	PSBH (netto-maandloon)	25	Beroep Leeftijd Burgerlijke stand Opleidingsniveau Sector Arbeidsduur Nationaliteit	17
Bevers et al. (2010)	SES (brutomaandloon)	23	Arbeidsduur	14
Theunissen en Sels (2006)	Vacaturesalarisen- quête (bru- tomaandloon voor voltijdse werkne- mers exclusief ar- beiders)	24	Functie Opleidingsniveau Werkervaring Sector Ondernemingsgrootte Land van hoofdzetel van de onderneming	8,5
Steunpunt WAV (2001)	RSZ-LATG (brutojaarloon voor VTE)	24	-	-
Vandenbrande en Pauwels (2008)	Loonwijzer ontla- ding 1-9	24	Deeltijdwerk Loonverschil bij start loopbaan Verdeling gezinstaken Loopbaanonderbreking Verticale segregatie Horizontale segregatie Ondernemingsgrootte	7,4

Telkens werden verschillende bronnenbestanden gebruikt voor het controleren van de omvang van de gender loonkloof voor één tot meerdere kenmerken uit de arbeidssituatie. De verschillende studies bevestigen het beeld dat we uit het jaarlijks loonkloofrapport haalden. Op basis van het brutomaandloon ligt de loonkloof rond 25%. Wanneer we controleren voor de arbeidstijd, en de loonkloof berekenen aan de hand van het bruto-uurloon, zakt de loonkloof tot een niveau rond 15%. Wanneer ook nog andere elementen uit de arbeidssituatie worden ingebracht, en het loon van mannen en vrouwen in een vrij gelijkaardige arbeidssituatie met elkaar vergeleken wordt, zakt de loonkloof naar een niveau onder de 10%.

HOOFDSTUK 5

UNIVARIATE BESCHRIJVING VAN DE LOONKLOOF IN BELGIË

5.1 Inleiding

In het eerste deel werd aangegeven dat twee zaken essentieel zijn bij het operationaliseren van de loonkloof. Ten eerste moet worden omschreven hoe de loonkloof bepaald wordt, ten tweede welke elementen deel uitmaken van het loonconcept dat aan de basis ligt van de berekening.

De eerste noot betreft de definitie van de *loonkloof*. In dit hoofdstuk berekenen we de loonkloof steeds volgens de formule $(M-V)/M \cdot 100$, namelijk het verschil tussen het gemiddelde mannenloon en het gemiddelde vrouwenloon, uitgedrukt als een percentage van het gemiddelde mannenloon.

De tweede voorafgaande noot betreft de omschrijving van het *loonbegrip*. Bij deze beschrijvende analyses worden volgende keuzes gemaakt:

- Als loon selecteren we het *maandloon*.
- Omdat mannen en vrouwen niet even veel uren (betaald) werk verrichten en we willen controleren voor arbeidsduur, werken we wel met *voltijds equivalente maandlonen*. We houden bij de maandlonen dus rekening met het percentage deeltijds werk.
- We hebben het ook steeds over het *brutoloon* (in tegenstelling tot het nettoloon).
- We houden bovendien *geen rekening met eventuele extralegale voordelen*. Voordeel 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).
- Sommige loonstudies maken gebruik van het rekenkundig gemiddelde (= de som van alle lonen gedeeld door het aantal respondenten). In deze paper echter maken we gebruik van *het meetkundig gemiddelde*. Het meetkundig gemiddelde is omwille van de logaritmische transformatie minder gevoelig voor de vertekening door hoge uitschieters' ('outliers'=extreme waarden). Deze methode is bovendien erg waardevol bij grote steekproeven omdat hier de kans op uitschieters niet te verwaarlozen is (zie ook hoger).

We voegen voorafgaand een derde noot toe over het gebruikte databestand. Hoger werd reeds aangetoond dat er verschillende bronnen beschikbaar zijn voor het ontleden van de loonkloof in zijn samenstellende delen. We opteren bij deze univariate analyses voor de Vacature-salarisenquête, omdat die toelaat om over een breed spectrum van determinanten informatie te verschaffen. De Vacature-salarisenquête is een online vragenlijst gekoppeld aan een website van het jobmagazine Vacature. Het gebruikte databestand bevat de gegevens die werden verkregen in 2008.

Tabel 5.1 toont de samenstelling van de data. De steekproefomvang is aanzienlijk (86 782 respondenten). We maken gebruik van een *weegfactor* die de samenstelling van de steekproef vergelijkbaar maakt met de Belgische beroepsbevolking. Er wordt gewogen naar geslacht, statuut, leeftijd en opleidingsniveau. In de onderstaande tabel staat de verdeling van deze kenmerken.

Tabel 5.1 Samenstelling steekproef Vacature 2008 salarisenquête (ongewogen)

Kenmerken	Aantal	%
<i>Geslacht</i>		
Mannen	49 509	57,05
Vrouwen	37 273	42,95
<i>Statuut</i>		
Arbeiders	11 479	13,23
Bedienden	63 067	72,67
Statutair ambtenaar	7 657	8,82
Contractueel ambtenaar	4 577	5,27
<i>Leeftijd</i>		
-30 jaar	26 085	30,09
30-39 jaar	29 868	34,45
40-49 jaar	19 874	22,92
50 jaar en +	10 877	12,54
<i>Opleidingsniveau</i>		
Hoogstens HSO	33 054	38,09
HOKT	25 839	29,77
HOLT	10 846	12,50
Universiteit	17 043	19,64
<i>Arbeidsduur</i>		
Voltijds	76 124	87,72
Deeltijds	10 657	12,28
<i>Totaal</i>	86 782	100,00

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

5.2 De verschillende loonkloven

In wat volgt worden een aantal cijfergegevens getoond die de loonkloof tussen mannen en vrouwen over de hele economie weergeven. Op deze manier illustreren we meteen ook de impact die de omschrijving van het loonbegrip kan hebben op de loonkloof.

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 de onderstaande tabel vergelijken we de brutomaandlonen van (voltijdse en deeltijdse werkende) mannen met die van (voltijdse en deeltijdse werkende) vrouwen. Daarnaast geven we ook de loonkloof weer, namelijk het verschil tussen het gemiddeld loon van mannen en dat van vrouwen, uitgedrukt als een percentage van het gemiddeld mannenloon.

Tabel 5.2 Gemiddelde brutomaandloon van voltijdse en deeltijdse werknemers en de loonkloof (volledig loon, in EUR)

	Loon (1)	Loon m (2)	Loon v (3)	Loonkloof (4)
Gemiddelde brutomaandloon (meetkundig gemiddelde)	2 382 (n=86 782)	2 712 (n=49 509)	2 043 (n=37 273)	24,68%
Gemiddelde brutomaandloon (rekenkundig gemiddelde)	2 625 (n=86 782)	2 953 (n=49 509)	2 236 (n=37 273)	24,28%

(1) = geometrisch gemiddeld brutomaandloon; (2) = geometrisch gemiddeld brutomaandloon mannen;
(3) = geometrisch gemiddeld brutomaandloon vrouwen; (4) loonkloof, de procentuele achterstand van vrouwen tegenover mannen = $((\text{loon M} - \text{loon V}) / \text{loon M}) * 100$

Bron: Gegevens berekend op basis van de Vacature Salarisenquêtes 2008

Uit de bovenstaande tabel blijkt dat in 2008 het gemiddeld brutomaandloon van een vrouw 2 043 euro bedroeg. Voor mannen lag het brutomaandloon 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 24,68%. 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*. Doordat vrouwen veel vaker dan mannen aan de slag zijn in een deeltijdse betrekking, is de volledige loonkloof groter dan de voltijds equivalente loonkloof.

De voltijds equivalente loonkloof

Vrouwen werken vaker deeltijds, en dit heeft een grote impact op de ruwe loonkloof, die 24,68% bedraagt. Deze loonachterstand neemt af met zo'n 10 ppt. wanneer we corrigeren voor arbeidsduur. Precies omdat het effect zo sterk is en elke vergelijking over 'beloning voor arbeid' vertroebelt, werken we in wat volgt steeds met voltijds equivalente lonen. Omwille van dezelfde reden is ook de in België officieel gebruikte loonkloofindicator gebaseerd op bruto-uurlonen (Bevers et al., 2009).

De Vacature Salarisenquête geeft geen betrouwbare cijfers omtrent de werkelijke arbeidsduur, maar wel over het percentage deeltijdarbeid van deeltijds werkenden. Bij de controle voor de arbeidsduur hebben we ervoor geopteerd om gebruik te maken van *het voltijds equivalent loon*. Het voltijds equivalente loon staat hierbij voor de verhouding 'brutomaandloon * (100/percentage dat men werkt)'.¹⁵ In de loonkloof op basis van het voltijds equivalent loon is het effect van deeltijds werk dus grotendeels weggewerkt. De onderstaande tabel geeft de loonkloof op basis van de voltijds equivalente lonen.

Tabel 5.3 Gemiddelde brutomaandloon van voltijdse en deeltijdse werknemers en de loonkloof (voltijds equivalent loon, in euro)

	Loon	Loon m	Loon v	Loonkloof
Gemiddelde brutomaandloon (meetkundig gemiddelde)	2 582 (n=86 782)	2 771 (n=49 509)	2 375 (n=37 273)	14,28%
Gemiddelde brutomaandloon (rekenkundig gemiddelde)	2 805 (n=86 782)	3 012 (n=49 509)	2 561 (n=37 273)	14,98%

Bron: Gegevens berekend op basis van de Vacature Salarisenquêtes 2008

De bovenstaande tabel laat zien dat het gemiddeld brutomaandloon op 2 582 euro per maand ligt. Het bruto-maandloon voor mannen (2 771 euro) ligt hoger dan dat van vrouwen (2 375 euro). Vrouwen verdienen dus minder dan mannen. Een vrouw verdiende gemiddeld 396 euro bruto minder dan haar mannelijke collega. De loonkloof tussen mannen en vrouwen bedraagt dus 14,28% in 2008. Dat betekent dus dat vrouwen met andere woorden gemiddeld 85,72% verdienen van wat hun mannelijke collega's verdienen.

Wanneer we dit cijfer vergelijken met de loonkloof zonder rekening te houden met de arbeidsduur (=de volledige loonkloof: 24,68%) kunnen we vaststellen dat 42,1% (verschil van 10,4%pt.) van de loonkloof verklaard kan worden door de arbeidsduur. De voltijds equivalente loonkloof is kleiner dan de volledige loonkloof.

¹⁵ Voor een voltijdse werknemer is dat percentage gelijk aan 100, voor een deeltijdse werknemer ligt dat percentage tussen de 1 en 99.

Het is deze loonkloof op basis van het voltijds equivalent loon (14,28%) die in wat volgt centraal staat.

5.3 Een univariate beschrijving van de determinanten van de loonkloof

In deze paragraaf brengen we enkele objectieve factoren in kaart die een rol kunnen spelen in de verklaring van het loonverschil tussen mannen en vrouwen. Achtereenvolgens komen de volgende kenmerken aan bod: arbeidsvoorwaardenkenmerken (statuut, arbeidsregime en contracttype), menselijk kapitaal (werkervaring en opleiding), functiekenmerken (functieniveau, functiedomein, leiding geven en budgetbevoegdheid), organisatiekenmerken (organisatiegrootte en sector) en gezinskenmerken (partner, kinderen en gezinspositie).

We geven in wat volgt bij elke tabel ook de genderverhouding of M/V kloof aan, dit is het aandeel mannen ten opzichte van het aandeel vrouwen in een bepaalde categorie. Op die manier krijgt men een zicht op de over- of ondervertegenwoordiging van mannen en vrouwen in een bepaalde categorie.

5.3.1 De loonkloof naar arbeidsvoorwaardenkenmerken

De loonkloof naar statuut

De loonvorming loopt in België verschillend naargelang de sector. Vooral tussen de aggregaten van de overheidssector en de privésector zijn er grondige verschillen in de manier waarop het loon van werknemers bepaald wordt. Het is dan ook zinvol na te gaan indien de uiteenlopende benadering van het belonen van werknemers ook gepaard gaat met een verschillende loonkloof tussen mannen en vrouwen. We berekenen in de onderstaande tabel de loonkloof apart voor de werknemers met een verschillend statuut, met name voor arbeiders, bedienden en ambtenaren.

Tabel 5.4 Gemiddelde brutomaandloon van voltijdse en deeltijdse werknemers en de loonkloof naar statuut (voltijds equivalent loon, in euro)

Statuut	M/V kloof*	Loon	Loon m	Loon v	Loonkloof in %
<i>Algemeen</i>	1,18	2 582 (n=86 782)	2 771 (n=49 509)	2 375 (n=37 273)	14,28
Arbeider	2,48	2 205 (n=11 479)	2 347 (n=8 776)	1 880 (n=2 703)	19,88
Bediende	0,87	2 799 (n=63 067)	3 199 (n=34 284)	2 491 (n=28 783)	22,13
Ambtenaar	0,83	2 738 (n=12 234)	2 991 (n=6 447)	2 544 (n=5 787)	14,94
Ambtenaar (statutair)	1,09	2 939 (n=7 657)	3 137 (n=4 614)	2 736 (n=3 043)	12,78
Ambtenaar (contractueel)	0,49	2 401 (n=4 577)	2 597 (n=1 833)	2 309 (n=2 744)	11,08

* M/V kloof= het aandeel mannen/aandeel vrouwen. Een M/V kloof groter dan 1 duidt op een oververtegenwoordiging van mannen, een kloof kleiner dan 1 duidt op een oververtegenwoordiging van vrouwen. Een M/V kloof rond 1 duidt er op dat er ongeveer evenveel mannen als vrouwen in die categorie aanwezig zijn.

Als men deze M/V kloof (odds ratio) in procenten wil uitdrukken, kan men de volgende formule gebruiken: $\text{odds ratio} / (\text{odds ratio} + 1)$.

Bron: Gegevens berekend op basis van de Vacature Salarisenquête 2008. Als je deze ratio (odds) in procenten wil uitdrukken gebruik je de formule: $\text{odds} / (\text{odds} + 1)$

De loonkloof op basis van de brutomaandlonen is bij de bedienden 22,13%, terwijl die bij de arbeiders 19,88% bedraagt. De ambtenaren hebben de laagste loonkloof (14,94%). De loonkloof bij de contractuelen (11,08%) ligt bovendien iets lager dan bij de statutairen (12,78%).

De loonkloof naar arbeidsregime

Een groot deel van de loonverschillen tussen mannen en vrouwen is te wijten aan het vaker deeltijds werken van vrouwen. In de volgende tabel wordt nagegaan in welke mate er een loonkloof bestaat die met dit verschillende participatiepatroon gepaard gaat.

Tabel 5.5 Gemiddelde brutomaandloon van voltijdse en deeltijdse werknemers en de loonkloof (voltijds equivalent loon, in euro)

Arbeidsregime	M/V kloof	Loon (1)	Loon m	Loon v	Loonkloof in %
<i>Algemeen</i>	1,18	2 582 (n=86 781)	2 771 (n=49 508)	2 375 (n=37 273)	14,28
Voltijds	1,60	2 592 (n=76 124)	2 763 (n=47 761)	2 340 (n=28 363)	15,29
Deeltijds	0,19	2 529 (n=10 657)	2 936 (n=1 747)	2 459 (n=8 910)	16,25
Deeltijds ('volledig' loon)	0,19	1 532 (n=10 657)	1 857 (n=1 747)	1 478 (n=8 910)	20,39

Bron: Gegevens berekend op basis van de Vacature Salarisenquêtes 2008

Als men enkel de deeltijds werkenden beschouwt bedraagt de loonkloof tussen mannen en vrouwen 16,25%. Dat is nauwelijks meer dan bij voltijds werkenden (15,29%). Het lijkt er dus sterk op dat er geen onderscheid gemaakt wordt naargelang mannen of vrouwen opteren voor een voltijdse dan wel deeltijdse baan.

We vinden niettemin merkwaardige cijfers over de (genderneutrale) beloning van deeltijd- en voltijdarbeid. Op basis van volledige (werkelijke) lonen stellen we een hogere loonkloof vast van 20,39%. Dit is volledig toe te schrijven aan het feit dat meer vrouwen deeltijds werken (voor een lager 'volledig' loon). Het loonverschil tussen voltijds en deeltijds werkende mannen (op basis van voltijds equivalente lonen) is immers ongeveer even groot als bij vrouwen. Het gemiddelde brutomaandloon van deeltijds werkende mannen bedraagt 2 936 euro tegenover 2 763 euro voor mannen die voltijds werken wat neerkomt op een loonverschil van 5,89%. Bij vrouwen ligt dit verschil op 6,30%. De beloning voor een eenheid arbeidsinzet is dus –verrassend- iets groter voor deeltijds werkenden dan voor voltijds werkenden.

De loonkloof naar contracttype

In de onderstaande tabel vergelijken we de brutomaandlonen naargelang het contracttype.

Tabel 5.6 Gemiddelde brutomaandloon van voltijdse en deeltijdse werknemers en de loonkloof naar contracttype (voltijds equivalent loon, in euro)

Statuut	M/V kloof	Loon	Loon m	Loon v	Loonkloof in %
<i>Algemeen</i>	1,18	2 582 (n=86 781)	2 771 (n=49 508)	2 375 (n=37 273)	14,28
Vast contract (onbepaalde duur)	1,27	2 637 (n=77 916)	2 813 (n=45 729)	2 429 (n=32 187)	13,68
Tijdelijk contract (bepaalde duur)	0,56	2 218 (n=5 457)	2 365 (n=2 199)	2 139 (n=3 258)	9,56
Uitzendcontract	0,77	1 955 (n=1 904)	1 995 (n=769)	1 924 (n=1 135)	3,59
Ander contract	0,89	2 392 (n=1 504)	2 712 (n=811)	2 131 (n=693)	21,41

Bron: Gegevens berekend op basis van de Vacature Salarisenquêtes 2008

De loonkloof op basis van de brutomaandlonen ligt bij werknemers met een vast contract op 13,68%. Bij werknemers met een tijdelijk contract ligt de loonkloof lager, namelijk op 9,56%. De laagste loonkloof vinden we bij de uitzendkrachten (3,59%). De hoogste loonkloof stellen we vast bij de werknemers met een 'ander contract'.

5.3.2 De loonkloof naar menselijk kapitaal

Leeftijd en opleidingsniveau zijn twee factoren die een belangrijke invloed hebben op de loonvorming. Dat weerspiegelt zich vanzelfsprekend ook in de loonkloof. Bij de beschrijving van loonkloofverschillen volgens deze kenmerken opteren we niet voor leeftijd, maar voor het in een arbeidsmarktcontext meer relevante kenmerk werkervaring. Werkervaring werd gemeten aan de hand van de vraag: 'In welk jaar ging jij je eerste arbeidsovereenkomst aan (als schoolverlater)?' (2008-jaartal eerste arbeidsovereenkomst). Er werd dus niet gecorrigeerd voor eventuele loopbaanonderbrekingen.

De loonkloof naar werkervaring

Over het algemeen nemen de lonen toe met de anciënniteit van werknemers: het brutomaandloon stijgt van 1 980 euro voor 0-1 jaar anciënniteit over 2 493 euro voor 10-11 jaar anciënniteit tot 2 819 euro bij werknemers met 26 jaar en meer anciënniteit. In alle anciënniteitscategorieën ligt bovendien het gemiddelde brutomaandloon voor vrouwen lager dan voor mannen. Nog opvallender is dat het loonverschil doorheen de anciënniteitscategorieën groeit. Bij de werknemers met 0-1 jaar anciënniteit bedraagt de loonkloof tussen mannen en vrouwen 5,19%. Bij de anciënniteitscategorie van 4-5 jaar bedraagt de loonkloof 8,60%. Voor de anci-

enniteitscategorie 10-11 jaar loopt dit op tot 13,09% en voor de categorie 26 jaar anciënniteit en meer bedraagt de loonkloof al 16,02%.

Tabel 5.7 Gemiddeld brutomaandloon van voltijdse en deeltijdse mannen en vrouwen en de loonkloof naar aantal jaar werkervaring (voltijds equivalent loon, in euro)

Werkervaring	M/V kloof	Loon	Loon m	Loon v	Loonkloof in %
<i>Algemeen</i>	1,18	2 582 (n=86 486)	2 771 (n=49 320)	2 375 (n=37 166)	14,28
0-1 jaar	1,03	1 980 (n=5 094)	2 032 (n=2 629)	1 927 (n=2 465)	5,19
2-3 jaar	0,96	2 090 (n=8 582)	2 179 (n=4 389)	2 006 (n=4 193)	7,93
4-5 jaar	1,02	2 205 (n=7 301)	2 305 (n=3 766)	2 107 (n=3 535)	8,60
6-7 jaar	1,01	2 316 (n=6 950)	2 424 (n=3 556)	2 212 (n=3 394)	8,73
8-9 jaar	1,11	2 401 (n=7 466)	2 544 (n=4 027)	2 252 (n=3 439)	11,46
10-11 jaar	1,14	2 493 (n=6 348)	2 662 (n=3 584)	2 314 (n=2 764)	13,09
12-13 jaar	1,08	2 608 (n=5 139)	2 787 (n=2 948)	2 424 (n=2 191)	13,03
14-15 jaar	1,31	2 697 (n=4 599)	2 893 (n=2 776)	2 458 (n=1 823)	15,05
16-20 jaar	1,20	2 724 (n=10 848)	2 924 (n=6 335)	2 499 (n=4 513)	14,55
21-25 jaar	1,13	2 775 (n=8 454)	3 017 (n=5 092)	2 521 (n=3 362)	16,45
26 jaar en +	1,35	2 819 (n=15 705)	3 035 (n=10 218)	2 549 (n=5 487)	16,02

Bron: Gegevens berekend op basis van de Vacature Salarisenquêtes 2008

Dat de lonen in de loop van de carrière toenemen is deels te wijten aan het feit dat lonen in het algemeen stijgen naarmate werknemers ouder worden en meer anciënniteit verwerven, en deels aan het feit dat werknemers tijdens de loopbaan in de hiërarchie opklimmen naar hogere en beter betaalde functies. Ook de loonkloof groeit met de anciënniteit. De toename van de loonkloof kan erop wijzen dat vrouwen in de loop van hun loopbaan met obstakels geconfronteerd worden. De verschillen in bijvoorbeeld promoties en de financiële gevolgen hiervan lijken te verhinderen dat vrouwen een gelijke tred houden met de loonontwikkeling van mannen. Tijdelijke onderbrekingen van de loopbaan (bv. voor zorg van de kinderen) komen de opbouw van de anciënniteit bovendien ook niet ten goede. Er kan ook een generatie-effect spelen. Dat zou betekenen dat de loonkloof er met het

ouder worden van de jongere generatie vrouwelijke werknemers en de pensionering van de oudere generatie geleidelijk aan zou 'uitgroeien'.

De loonkloof naar opleidingsniveau

Er bestaat een duidelijk verband tussen het loon en het hoogste opleidingsniveau van werknemers. In de onderstaande tabel kunnen we vaststellen dat de lonen van zowel mannen als vrouwen sterk beïnvloed worden door het opleidingsniveau. Wie een universitair diploma heeft, verdient gemiddeld aanzienlijk meer dan wie zo'n diploma niet heeft. Zo verdienen vrouwen met een universitair diploma in 2008 ongeveer 34% meer dan vrouwen met ten hoogste een diploma van het hoger secundair onderwijs. Voor mannen loopt dit verschil op tot 39%.

We dienen wel op te merken dat achter deze brede categorieën van opleidingsniveaus belangrijke verschillen kunnen schuilgaan in de gevolgde studierichting. Zo wordt een diploma hoger onderwijs in de exacte wetenschappen vaak hoger gewaardeerd op de arbeidsmarkt dan een diploma in bijvoorbeeld de humane wetenschappen. Ook daar zijn er belangrijke verschillen tussen mannen en vrouwen. Wanneer het studiekeuzepatroon van mannen en vrouwen niet gelijk is, heeft dit uiteraard ook een invloed op de loonkloof. Deze opmerking is belangrijk bij de interpretatie van de cijfers.

Tabel 5.8 Gemiddeld brutomaandloon van voltijdse en deeltijdse mannen en vrouwen en de loonkloof naar opleidingsniveau (voltijds equivalent loon, in euro)

Opleidingsniveau	M/V kloof	Loon	Loon m	Loon v	Loonkloof in %
<i>Algemeen</i>	1,18	2 582 (n=86 782)	2 771 (n=49 509)	2 375 (n=37 273)	14,28
Hoogstens Hoger Secundair Onderwijs (HSO)	1,42	2 325 (n=33 054)	2 488 (n=19 752)	2 108 (n=13 302)	15,29
Hoger Onderwijs van het Korte Type (HOKT)	0,65	2 755 (n=25 839)	3 026 (n=12 965)	2 591 (n=12 874)	14,37
Hoger Onderwijs van het Lange Type (HOLT)	1,35	3 281 (n=10 846)	3 611 (n=7 312)	2 881 (n=3 534)	20,22
Universiteit	1,26	3 669 (n=17 043)	4 094 (n=9 480)	3 194 (n=7 563)	21,98

Bron: Gegevens berekend op basis van de Vacature Salarisenquêtes 2008

Wat in de bovenstaande tabel vooral in het oog springt is het verschil tussen mannen en vrouwen. Het lijkt erop dat de baten van opleiding groter te zijn voor mannen dan voor vrouwen. Het brutomaandloon ligt al bij de laaggeschoolden hoger bij mannen dan bij vrouwen en neemt bij mannen sterker toe naarmate het opleidingsniveau stijgt. Het brutomaandloon van mannen met ten hoogste een di-

ploma hoger middelbaar bedraagt 2 488 euro. Bij vrouwen met hetzelfde opleidingsniveau is dit 2 108 euro, wat neerkomt op een verschil van 18,05%. Het brutomaandloon van mannen met een universitair diploma bedraagt 4 094 euro, tegenover 3 194 euro bij vrouwen met hetzelfde opleidingsniveau. Dit is een verschil van 28,17%. Vooral bij de hoger opgeleiden is de loonkloof dus groot, terwijl de loonkloof bij de lager opgeleiden kleiner is. Deze grotere loonkloof bij hoger opgeleiden heeft verschillende oorzaken. We halen er twee aan. Op de eerste plaats maken vrouwen minder gemakkelijk promotie. Op de tweede plaats is het belang van individuele loononderhandelingen bij hogere diploma's veel groter. Individuele bepaling van het loon valt echter meestal minder gunstig uit voor vrouwen, omdat ze vaak minder sterk onderhandelen over hun loon. De eerder kleine loonkloof die we vaststellen voor personen met een diploma hoger onderwijs van het korte type kan deels verklaard worden door de oververtegenwoordiging van vrouwelijke gediplomeerden van dit type in sectoren zoals gezondheidszorg waar de loonkloof eerder beperkt is.

5.3.3 De loonkloof naar enkele functiekenmerken

De loonkloof naar functieniveau

Vrouwen zijn ondervertegenwoordigd in de hogere - en dus beter betaalde - functies. Dit noemt men de *verticale segregatie*. Bovendien bestaan er bij het hogere management erg grote loonverschillen tussen mannen en vrouwen. Er gaapt een loonkloof van 22,29%. Bij het administratief ondersteunend personeel bedraagt de loonkloof slechts 5,02%. Er is dus een vrij sterke samenhang tussen de loonkloof en het zogenaamde 'glazen plafond'.

Tabel 5.9 Gemiddeld brutomaandloon van voltijdse en deeltijdse mannen en vrouwen en de loonkloof naar functieniveau (voltijds equivalent loon, in euro)

Functionieniveau	M/V kloof	Loon	Loon m	Loon v	Loonkloof in %
<i>Algemeen</i>	1,18	2 582 (n=86 782)	2 771 (n=49 509)	2 375 (n=37 273)	14,28
Hoger management	3,28	4 802 (n=3 279)	5 093 (n=2 633)	3 958 (n=646)	22,29
Middle management	1,92	3 511 (n=17 139)	3 695 (n=12 112)	3 179 (n=5 027)	13,96
Professionele medewerker	1,46	2 951 (n=17 132)	3 075 (n=10 933)	2 778 (n=6 199)	9,64
Uitvoerend personeel	1,29	2 316 (n=38 711)	2 413 (n=21 357)	2 195 (n=17 354)	9,05
Administratief ondersteunend personeel	0,28	2 255 (n=10 521)	2 347 (n=2 474)	2 230 (n=8 047)	5,02

Bron: Gegevens berekend op basis van de Vacature Salarisenquêtes 2008

De loonkloof naar functiedomein

Uit de onderstaande tabel blijkt dat werknemers in het functiedomein 'general management' met 3 994 euro het beste gemiddelde brutomaandloon kunnen voorleggen. Het functiedomein 'research & development' staat met gemiddeld 3 162 euro bruto per maand op de tweede plaats in de ranglijst. Onderaan de rangschikking staan de functiedomeinen 'technische dienst na verkoop' en 'uitvoerende diensten', waar het gemiddeld brutomaandloon respectievelijk 2 333 euro en 2 388 euro bedraagt.

Als we naar de loonkloof kijken, stellen we vast dat de loonkloof erg groot is bij de functiedomeinen 'sales en commerciële functies' (22,75%), 'financiën en boekhouding' (22,33%) 'general management' (22,27%) en 'de technisch ondersteunende diensten' (20,94%). De loonkloof is dan weer laag bij de functiedomeinen 'technische dienst na verkoop' (4,04%), 'logistiek/aankoop' (5,44%) en 'ICT, internet' (5,85%).

Tabel 5.10 Gemiddeld brutomaandloon van voltijdse en deeltijdse mannen en vrouwen en de loonkloof naar functiedomein (voltijds equivalent loon, in euro)

Functiedomein	M/V kloof	Loon	Loon m	Loon v	Loonkloof in %
<i>Algemeen</i>	1,18	2 582 (n=86 782)	2 771 (n=49 509)	2 375 (n=37 273)	14,28
General management	2,16	3 994 (n=6 595)	4 327 (n=4 736)	3 363 (n=1 859)	22,27
Administratie/ centrale diensten	0,36	2 456 (n=13 244)	2 817 (n=3 691)	2 339 (n=9 553)	16,95
Technisch ondersteunende diensten	2,81	2 493 (n=8 205)	2 648 (n=6 393)	2 093 (n=1 812)	20,94
Logistiek/aankoop	2,44	2 441 (n=4 073)	2 480 (n=2 811)	2 346 (n=1 262)	5,44
Marketing/ productontwikkeling	0,79	2 801 (n=2 579)	3 001 (n=1 186)	2 649 (n=1 393)	11,71
Sales, commerciële functies	0,89	2 555 (n=10 487)	2 925 (n=5 694)	2 260 (n=4 793)	22,75
Technische dienst na verkoop	19,41	2 333 (n=1 528)	2 337 (n=1 413)	2 243 (n=115)	4,04
Financiën/boekhouding	0,64	2 853 (n=5 708)	3 328 (n=2 768)	2 585 (n=2 940)	22,33
Personeelsbeleid	0,50	2 822 (n=3 550)	3 168 (n=1 159)	2 666 (n=2 391)	15,85
Research & Development	1,28	3 162 (n=3 065)	3 398 (n=1 856)	2 881 (n=1 209)	15,21
Engineering	6,66	3 071 (n=3 155)	3 120 (n=2 762)	2 761 (n=393)	11,52
ICT, internet	4,25	2 981 (n=6 715)	3 016 (n=5 704)	2 839 (n=1 011)	5,85
Uitvoerende diensten	1,20	2 388 (n=17 878)	2 494 (n=9 336)	2 265 (n=8 542)	9,21

Bron: Gegevens berekend op basis van de Vacature Salarisenquêtes 2008

De loonkloof naar leiding geven

De loonkloof bij werknemers die leiding geven is opmerkelijk hoger (14,44%) dan bij werknemers die geen leiding geven (9,80%). Dat blijkt uit de onderstaande tabel.

Tabel 5.11 Gemiddeld brutomaandloon van voltijdse en deeltijdse mannen en vrouwen en de loonkloof naar al dan niet leiding geven (voltijds equivalent loon, in euro)

Leiding geven	M/V kloof	Loon	Loon m	Loon v	Loonkloof in %
<i>Algemeen</i>	1,18	2 582 (n=86 781)	2 771 (n=49 509)	2 375 (n=37 272)	14,28
Neen	0,96	2 409 (n=62 000)	2 539 (n=31 598)	2 290 (n=30 402)	9,80
Ja	2,28	3 169 (n=24 781)	3 322 (n=17 911)	2 843 (n=6 870)	14,44

Bron: Gegevens berekend op basis van de Vacature Salarisenquêtes 2008

De loonkloof stijgt met het aantal werknemers waaraan men leiding geeft. Dat blijkt uit de onderstaande tabel.

Tabel 5.12 Gemiddeld brutomaandloon van voltijdse en deeltijdse mannen en vrouwen en de loonkloof naar leiding geven (voltijds equivalent loon, in euro)

Leiding geven (aantal medewerkers)	M/V kloof	Loon	Loon m	Loon v	Loonkloof in %
<i>Algemeen</i>	1,18	2 582 (n=86 780)	2 771 (n=49 508)	2 375 (n=37 272)	14,28
Geen leiding	0,95	2 409 (n=62 074)	2 540 (n=31 629)	2 289 (n=30 445)	9,85
1-5 medewerkers	1,86	2 943 (n=12 222)	3 058 (n=8 180)	2 739 (n=4 042)	10,43
6-15 medewerkers	2,81	3 285 (n=7 412)	3 397 (n=5 720)	2 988 (n=1 692)	12,04
16-30 medewerkers	2,48	3 360 (n=2 784)	3 585 (n=2 132)	2 864 (n=652)	20,12
Meer dan 30 medewerkers	3,32	3 779 (n=2 288)	3 973 (n=1 847)	3 204 (n=441)	19,37

Bron: Gegevens berekend op basis van de Vacature Salarisenquêtes 2008

De loonkloof naar budgetbevoegdheid

De loonkloof bij werknemers die een grote budgetbevoegdheid hebben (groter dan 25 000 euro) is veel hoger (loonkloof: 22,01%) dan werknemers die een kleine budgetbevoegdheid (14,82% of 12,00%) of geen budgetbevoegdheid hebben (11,35%). Dat blijkt uit de onderstaande tabel.

Tabel 5.13 Gemiddeld brutomaandloon van voltijdse en deeltijdse mannen en vrouwen en de loonkloof naar budgetbevoegdheid (voltijds equivalent loon, in euro)

Budgetbevoegdheid	M/V kloof	Loon	Loon m	Loon v	Loonkloof in %
<i>Algemeen</i>	1,18	2 582 (n=86 781)	2 771 (n=49 509)	2 375 (n=37 272)	14,28
Geen budgetbevoegdheid	1,08	2 463 (n=67 888)	2 610 (n=36 134)	2 313 (n=31 754)	11,35
Tot 2 500 euro	1,52	2 990 (n=9 716)	3 186 (n=6 308)	2 714 (n=3 408)	14,82
2 500-25 000 euro	2,29	3 522 (n=4 192)	3 660 (n=3 086)	3 221 (n=1 106)	12,00
Groter dan 25 000 euro	3,23	4 074 (n=4 985)	4 322 (n=3 981)	3 370 (n=1 004)	22,01

Bron: Gegevens berekend op basis van de Vacature Salarisenquêtes 2008

5.3.4 De loonkloof naar organisatiekenmerken

De loonverschillen tussen mannen en vrouwen worden sterk in de hand gewerkt door de segregatie op de arbeidsmarkt. Vrouwen en mannen werken voor een deel in andere beroepen en sectoren. Dit is de zogenaamde *horizontale segregatie*. Alvorens te gaan kijken naar verschillen naargelang de sector, bespreken we in wat volgt eerst de verschillen naar organisatiegrootte.

De loonkloof naar organisatiegrootte

De onderstaande tabel geeft het gemiddelde brutomaandloon naar organisatiegrootte. Vooreerst valt het positieve verband op tussen het loonniveau en de ondernemingsgrootte. In ondernemingen met minder dan tien werknemers ligt het gemiddelde brutomaandloon op 2 199 euro. Dit loonniveau loopt op tot 2 779 euro in ondernemingen met meer dan 1 000 werknemers.

Tabel 5.14 Gemiddeld brutomaandloon van voltijdse en deeltijdse mannen en vrouwen en de loonkloof naar organisatiegrootte (voltijds equivalent loon, in euro)

Organisatiegrootte	M/V kloof	Loon	Loon m	Loon v	Loonkloof in %
<i>Algemeen</i>	1,18	2 582 (n=86 781)	2 771 (n=49 508)	2 375 (n=37 273)	14,28
1-9 werknemers	0,98	2 199 (n=8 628)	2 330 (n=4 092)	2 075 (n=4 536)	10,94
10-49 werknemers	1,10	2 391 (n=15 442)	2 521 (n=8 426)	2 254 (n=7 016)	10,58
50-199 werknemers	1,13	2 558 (17 225)	2 721 (n=9 728)	2 384 (n=7 497)	12,37
200-499 werknemers	1,18	2 649 (n=11 304)	2 833 (n=6 512)	2 446 (n=4 792)	13,64
500-999 werknemers	1,13	2 669 (n=7 758)	2 892 (n=4 420)	2 434 (n=3 338)	15,84
1 000 of meer werknemers	1,33	2 779 (n=26 424)	3 003 (n=16 330)	2 507 (n=10 094)	16,52

Bron: Gegevens berekend op basis van de Vacature Salarisenquêtes 2008

Uit de bovenstaande tabel blijkt bovendien dat de loonkloof toeneemt met de organisatiegrootte. Bij de mini-organisaties (1-9 werknemers) bedraagt de loonkloof 10,94%. Bij de zeer grote organisaties (1 000 of meer werknemers) loopt de loonkloof op tot 16,52%.

De loonkloof naar sector

De horizontale segregatie speelt een belangrijke rol in de loonkloof. Er bestaan grote verschillen tussen sectoren in de omvang van de loonkloof. In sommige sectoren is de loonkloof eerder klein, maar zijn de gemiddelde brutomaandlonen van vrouwen en mannen erg laag. Als er dan hoofdzakelijk vrouwen tewerkgesteld zijn in de sector weegt dat door in de loonkloof berekend over de sectoren heen. Als vergelijkingspunt voor de hoogte van de lonen kan het gemiddeld brutomaandloon van vrouwen en mannen genomen worden: 2 375 euro voor vrouwen en 2 771 euro voor mannen.

Tabel 5.15 Gemiddeld brutomaandloon van voltijdse en deeltijdse mannen en vrouwen en de loonkloof naar subsector (voltijds equivalente lonen)

Subsector	M/V kloof	Loon	Loon m	Loon v	Loonkloof in %
<i>Algemeen</i>	1,18	2 582 (n=86 782)	2 771 (n=49 509)	2 375 (n=37 273)	14,28
Primair	2,11	2 215 (n=601)	2 288 (n=397)	2 066 (n=204)	9,69
Metaal	4,57	2 596 (n=8 429)	2 639 (n=6 710)	2 405 (n=1 719)	8,86
Chemie	3,62	3 245 (n=4 069)	3 410 (n=3 001)	2 714 (n=1 068)	20,43
Farma	0,85	3 211 (n=2 181)	3 598 (n=1 103)	2 916 (n=1 078)	18,95
Voeding	1,67	2 449 (n=2 325)	2 613 (n=1 460)	2 196 (n=865)	15,94
Bouw	4,10	2 515 (n=2 647)	2 553 (n=1 946)	2 367 (n=701)	7,30
Hout	3,88	2 444 (n=2 115)	2 495 (n=1 545)	2 255 (n=570)	9,63
Textiel	0,76	2 100 (n=1 275)	2 417 (n=566)	1 886 (n=709)	21,98
Energie/water	2,39	2 973 (n=1 023)	3 187 (n=731)	2 518 (n=292)	21,00
Informatica	3,02	2 922 (n=5 411)	2 992 (n=4 320)	2 723 (n=1 091)	8,98
Bank en verzekering	0,92	3 113 (n=5 090)	3 578 (n=2 830)	2 741 (n=2 260)	23,39
Consulting/ zakelijke dienstverlening	0,78	2 835 (n=3 630)	3 252 (n=1 900)	2 541 (n=1 730)	21,86
Distributie en transport	2,47	2 548 (n=5 223)	2 608 (n=3 488)	2 405 (n=1 735)	7,79
Handel (klein + groot)	0,80	2 254 (n=4 836)	2 465 (n=2 363)	2 098 (n=2 473)	14,91
Telecom	1,63	2 787 (n=2 311)	2 979 (n=1 568)	2 500 (n=743)	16,11
Reclame en media	0,87	2 597 (n=2 510)	2 755 (n=1 193)	2 465 (n=1 317)	10,54
HRM	0,34	2 561 (n=1 661)	2 971 (n=482)	2 436 (n=1 179)	18,01
Toerisme en vrije tijd	0,54	2 203 (n=823)	2 299 (n=307)	2 152 (n=516)	6,42
Horeca	0,89	2 026 (n=1 198)	2 107 (n=620)	1 955 (n=578)	7,23
Diensten aan ondernemingen	0,74	2 181 (n=3 130)	2 490 (n=1 603)	1 971 (n=1 527)	20,82

Tabel 5.16 Gemiddeld brutomaandloon van voltijdse en deeltijdse mannen en vrouwen en de loonkloof naar subsector (voltijds equivalente lonen). Vervolg

Subsector	M/V kloof	Loon	Loon m	Loon v	Loonkloof in %
Gezondheidszorg	0,26	2 602 (n=5 315)	3 065 (n=1 477)	2 492 (n=3 838)	18,68
Onder- wijs/Wetenschappelijk onderzoek	0,47	2 839 (n=5 036)	3 139 (n=1 996)	2 707 (n=3 040)	13,77
Federale overheid	1,48	2 738 (n=3 348)	2 965 (n=2 208)	2 433 (n=1 140)	17,96
Welzijnszorg	0,32	2 407 (n=2 087)	2 885 (n=657)	2 271 (n=1 430)	21,29
Lokale en provinciale overheden	0,79	2 506 (n=2 936)	2 724 (n=1 476)	2 234 (n=1 460)	13,86
Overheden van gewesten en gemeenschappen	0,83	2 559 (n=1 604)	2 730 (n=859)	2 421 (n=745)	11,32
Socio-culturele sector	0,51	2 357 (n=970)	2 389 (n=344)	2 340 (n=626)	2,05
Internationale overheden	1,32	3 155 (n=493)	3 609 (n=277)	2 653 (n=216)	26,50
Andere sector	0,91	2 322 (n=4 505)	2 527 (n=2 082)	2 148 (n=2 423)	15,02

Bron: Gegevens berekend op basis van de Vacature Salarisenquêtes 2008

De ‘chemische en farmaceutische sector’ zijn de best betalende sectoren: het gemiddeld brutomaandloon ligt rond de 3 200 euro. Ook de ‘bank en verzekering’ en ‘internationale overheden’ zijn goedbetalende sectoren (rond de 3 100 euro). De laagste lonen staan geregistreerd in de ‘textielsector’ en de ‘horeca’. Het gemiddeld brutomaandloon ligt er niet hoger dan 2 100 euro.

Er is geen eenduidige relatie tussen de omvang van de loonkloof en de hoogte van het loon in een sector (zie ook Vermandere e.a., 2008). In sommige goedbetalende sectoren zoals de chemiesector werkt een uitgesproken laag aandeel vrouwelijke personeel. Omgekeerd combineren sectoren als textiel en horeca een gemiddeld laag brutomaandloon met een hoog aandeel vrouwelijke werknemers. Maar tegenvoorbeelden kunnen gemakkelijk gevonden worden.

De loonkloof varieert van 2,05% tot 26,5%. De loonkloof is aanzienlijk in goed betalende sectoren zoals ‘bank en verzekering’ en ‘internationale overheden’. Mannen verdienen er een vijfde tot een kwart meer dan hun vrouwelijke collega’s. Andere sectoren die een grote loonkloof kennen zijn de minder royaal betalende ‘textielsector’ en de ‘consulting- en zakelijke dienstverlening’. Omgekeerd situeren de meest beperkte loonkloven zich in de ‘bouw’ en de sector van ‘distributie en

transport', waar de loonkloof niet groter is dan 6% à 7%. Ook vallen 'horeca' en 'toerisme/vrije tijd' op met een beperkte loonkloof.

In de onderstaande tabel geven we nog even de loonkloven weer naar hoofdsector.

Tabel 5.17 Gemiddeld brutomaandloon van voltijdse en deeltijdse mannen en vrouwen en de loonkloof naar hoofdsector (voltijds equivalent loon, in euro)

Hoofdsector	M/V kloof	Loon	Loon m	Loon v	Loonkloof in %
<i>Algemeen</i>	1,18	2 582 (n=86 102)	2 771 (n=49 230)	2 375 (n=36 872)	14,28
Primaire sector	2,05	2 210 (n=614)	2 289 (n=403)	2 058 (n=211)	10,08
Secundaire sector	2,80	2 640 (n=24 929)	2 744 (n=17 537)	2 370 (n=7 392)	13,62
Tertiaire sector	1,12	2 502 (n=37 372)	2 724 (n=21 297)	2 274 (n=16 075)	16,52
Quartaire sector	0,66	2 631 (n=23 187)	2 904 (n=9 993)	2 465 (n=13 194)	15,13

Bron: Gegevens berekend op basis van de Vacature Salarisenquêtes 2008

Uit de bovenstaande tabel blijkt dat de loonkloof het grootst is in de tertiaire sector (16,52%). De kloof is het laagst in de primaire sector (10,08%).

5.3.5 De loonkloof naar gezinskenmerken

Bij de verklaring van de loonkloof wordt stevast spontaan verwezen naar de zorg voor de kinderen. De ongelijke verdeling van zorgtaken heeft zijn invloed op de beschikbare tijd die mannen en vrouwen kunnen investeren in betaalde arbeid. De grotere verantwoordelijkheid die vrouwen opnemen met betrekking tot huishoudelijke taken zou dan ook een negatief effect hebben op het loon dat ze verdienen met betaalde arbeid. De loonkloof wordt op deze manier beïnvloed door de taakverdeling in het huishouden.

In dit deel gaan we na in hoeverre de loonkloof tussen man en vrouw verband houdt met een aantal gezinskenmerken (o.a. de gezinspositie en de aanwezigheid van een partner en kinderen in het gezin). We belichten dus de loonkloof vanuit het perspectief van de gezinspositie waarin mannen en vrouwen leven. We bekijken drie gezinskenmerken: (a) het al dan niet hebben van een partner, (b) het al dan niet hebben van kinderen en de (c) de gezinspositie.

De loonkloof naar de aanwezigheid van een partner

Tabel 5.18 Gemiddelde brutomaandloon van voltijdse en deeltijdse werknemers en de loonkloof naar de aanwezigheid van een partner (voltijds equivalent loon, in euro)

Aanwezigheid partner	M/V kloof	Loon	Loon m	Loon v	Loonkloof in %
<i>Algemeen</i>	1,18	2 582 (n=71 283)	2 771 (n=41 287)	2 375 (n=29 996)	14,28
Geen partner	0,89	2 439 (n=16 301)	2 480 (n=8 392)	2 404 (n=7 909)	3,03
Partner	1,33	2 681 (n=54 982)	2 909 (n=32 895)	2 404 (n=22 087)	17,36

Bron: Gegevens berekend op basis van de Vacature Salarisenquêtes 2008

Uit de bovenstaande tabel komt naar voor dat de loonkloof vooral groot is wanneer men een partner heeft (17,36% tegenover 3,03%). Voor mannen heeft het hebben van een partner een sterk positief effect op het loon. Voor vrouwen zien we dit effect niet.

De loonkloof naar de aanwezigheid van kinderen

Tabel 5.19 Gemiddelde brutomaandloon van voltijdse en deeltijdse werknemers en de loonkloof naar de aanwezigheid van kinderen (voltijds equivalent loon, in euro)

Aanwezigheid kinderen	M/V kloof	Loon	Loon m	Loon v	Loonkloof in %
<i>Algemeen</i>	1,18	2 582 (n=71 429)	2 771 (n=40 598)	2 375 (n=29 211)	14,28
Geen kinderen	1,24	2 480 (n=34 785)	2 603 (n=19 861)	2 335 (n=15 135)	10,28
Kinderen	1,18	2 749 (n=36 644)	3 015 (n=20 737)	2 463 (n=14 076)	18,29

Bron: Gegevens berekend op basis van de Vacature Salarisenquêtes 2008

Uit de bovenstaande tabel komt naar voor dat de loonkloof vooral groot is wanneer er kinderen in het gezin aanwezig zijn (18,29% tegenover 10,28%). Voor mannen heeft het hebben van kinderen een sterk positief effect op het loon. Voor vrouwen zien we dit effect veel minder. Het hebben van kinderen weegt dus op het loon van vrouwen, terwijl het hebben van kinderen het loon van mannen een impuls geeft.

Het al dan niet hebben van kinderen en het al dan niet hebben van een partner is van groot belang in de loonkloof. Dat bleek al uit de voorgaande twee tabellen. In de onderstaande tabel combineren we beide kenmerken.

Tabel 5.20 Gemiddelde brutomaandloon van voltijdse en deeltijdse werknemers en de loonkloof naar al dan niet partner en kinderen (voltijds equivalent loon, in euro)

Al dan niet hebben van kinderen/partner	M/V kloof	Loon	Loon m	Loon v	Loonkloof in %
<i>Algemeen</i>	1,18	2 582 (n=69 997)	2 771 (n=40 534)	2 375 (n=29 463)	14,28
Geen partner, geen kinderen	1,23	2 395 (n=11 921)	2 416 (n=6 799)	2 371 (n=5 122)	1,86
Geen partner, kinderen	0,43	2 541 (n=3 953)	2 749 (n=1 342)	2 456 (n=2 611)	10,66
Partner, geen kinderen	1,24	2 526 (n=23 159)	2 710 (n=13 035)	2 316 (n=10 124)	14,54
Partner, kinderen	1,39	2 787 (n=30 964)	3 040 (n=19 358)	2 467 (n=11 606)	18,84

Bron: Gegevens berekend op basis van de Vacature Salarisenquêtes 2008

Vrouwen met een partner maar zonder kinderen hebben het laagste brutomaandloon (2 316 euro). De loonkloof is het grootst bij personen die een partner en kinderen hebben. De loonkloof is het kleinst wanneer er geen partner en geen kinderen aanwezig zijn (1,86%).

De loonkloof naar gezinspositie

Om de gezinspositie van de bevolking in beeld te brengen onderscheiden we zes verschillende gezinstypes: alleenstaande, samenwonend met partner zonder kinderen, samenwonend met partner en één kind, samenwonend met partner en twee kinderen, samenwonend met partner en drie of meer kinderen en alleenstaande ouder.

In de onderstaande tabel vergelijken we de brutomaandlonen naargelang de gezinspositie.

Tabel 5.21 Gemiddelde brutomaandloon van voltijdse en deeltijdse werknemers en de loonkloof naar gezinspositie (voltijds equivalent loon, in euro)

Gezinspositie	M/V kloof	Loon	Loon m	Loon v	Loonkloof in %
<i>Algemeen</i>	1,18	2 582 (n=69 997)	2 771 (n=40 534)	2 375 (n=29 463)	14,28
Alleenstaand	1,23	2 395 (n=11 921)	2 416 (n=6 799)	2 371 (n=5 122)	1,86
Samenwonend met partner zonder kinderen	1,24	2 526 (n=23 159)	2 710 (n=13 035)	2 316 (n=10 124)	14,54
Samenwonend met partner en 1 kind	1,35	2 642 (n=11 155)	2 852 (n=6 737)	2 381 (n=4 418)	16,51
Samenwonend met partner en 2 kinderen	1,35	2 848 (n=14 157)	3 125 (n=8 804)	2 511 (n=5 353)	19,65
Samenwonend met partner en 3 of meer kinderen	1,64	2 929 (n=5 652)	3 200 (n=3 817)	2 538 (n=1 835)	20,68
Alleenstaande ouder	0,43	2 541 (n=3 953)	2 749 (n=1 342)	2 456 (n=2 611)	10,66

Bron: Gegevens berekend op basis van de Vacature Salarisenquêtes 2008

De loonkloof varieert aanzienlijk naargelang de gezinspositie. Bij samenwonend met partner zonder kinderen is het verschil in gemiddeld brutomaandloon het grootst. Terwijl samenwonende vrouwen zonder kinderen een gemiddeld brutomaandloon hebben van 1 768 euro, is dat voor mannen 2 710 euro. Dit komt neer op een loonkloof van 34,76%. Alleenstaande moeders verdienen gemiddeld 11,94% minder dan alleenstaande vaders. Voor alleenstaanden zonder kinderen is de kloof het kleinst: 1,86%. Een andere belangrijke vaststelling is dat de loonkloof vergroot als er meer kinderen in het gezin aanwezig zijn: van 16,51% bij samenwonende met partner en 1 kind tot 20,68% bij samenwonenden met partner en 3 of meer kinderen.

5.4 Tot slot

Een univariate analyse levert een eerste en verhelderend inzicht in de determinanten van de gender loonkloof. De loonverschillen tussen mannen en vrouwen nemen toe met het opleidingsniveau, de anciënniteit en het functieniveau van werknemers. Ook in grotere bedrijven in specifieke sectoren is de loonkloof groter. Tot slot is de loonkloof ook sterker uitgesproken naarmate de gezinsvorming zich verderzet. Onder werknemers met een partner en/of kinderen is de gender loonkloof het grootst.

Een aantal van deze factoren kunnen elkaar evenwel beïnvloeden. Een multivariate analyse van de loonkloof moet duidelijk maken in welke mate deze effecten blijven bestaan na controle voor andere factoren.

HOOFDSTUK 6

MULTIVARIATE ANALYSE VAN DE LOONKLOOF IN BELGIË

6.1 Inleiding

De loonkloof is geen mysterieuze diepte. De beschrijvende analyse in het vorige hoofdstuk verduidelijkt al in belangrijke mate waarom er een kloof gaapt tussen het gemiddelde loon van mannen en vrouwen. Met behulp van een decompositie-analyse geven we in dit hoofdstuk aan wat het relatieve belang van die verschillende verklaringsmodellen is. Voor een uitgebreide bespreking van de methode verwijzen we naar het eerste deel van dit rapport. In dit hoofdstuk concentreren we ons op een voorstelling van de resultaten van de analyse.

Het decompositiemodel dat wij hanteren verklaart 51% van de variatie in het brutoloon. De verklaringen van de loonkloof zijn dan ook vrij betrouwbaar (zie o.m. Theunissen & Sels 2006). De variabelen die opgenomen zijn in het model werden univariaat in het vorige hoofdstuk besproken, en zijn bij wijze van overzicht nogmaals terug te vinden in tabel 6.1. Er zijn, net als hierboven, vijf clusters van verklarende variabelen. Ten eerste hebben we een cluster van arbeidsvoorwaardelijke elementen (arbeidsregime, statuut en contracttype), ten tweede de cluster van ‘het menselijk kapitaal’ ofwel factoren die de productiviteit van een werknemer bepalen (anciënniteit, opleidingsniveau) – vaak genoemd als een rechtvaardige oorzaak van loonsverschillen. De derde groep variabelen betreft functiekenmerken die aangeven welke positie de werknemer inneemt binnen het bedrijf (budgetbevoegdheid, autoriteit, functieniveau en functiedomein). Vervolgens nemen we een cluster met ‘organisatiekenmerken’ op, die bepalend kunnen zijn voor de lonen op basis van de omzet van de organisatie en/of de vraag naar werkkrachten voor specifieke beroepen (grootte van de onderneming, sector). Als vijfde en laatste groep onderscheiden tot slot de cluster ‘gezinssamenstelling’, waarin de aanwezigheid of afwezigheid van een partner, kinderen alsook het aantal kinderen als variabelen werden opgenomen.

Tabel 6.1 Verklarende variabelen in het loonmodel (Vacature 2008)

Cluster	Variabelen	Categorieën
<i>Arbeidsvoorwaarden</i>	Statuut	Arbeider/Bediende/Ambtenaar-contractueel/Ambtenaar-statutair
	Arbeidsregime	Voltijds/Deeltijds
	Contracttype	Vast/Tijdelijk/Uitzendarbeid/Ander
<i>Human capital</i>	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
<i>Funcatiekenmerken</i>	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
	Autoriteit	Geen leiding/1-5 medewerkers/6-15 medewerkers/16-30 medewerkers/Meer dan 30 medewerkers
	Budgetbevoegdheid	Geen budgetbevoegdheid/Tot 2 500 euro/2 500-25 000 euro/Groter dan 25 000 euro
<i>Organisatiekenmerken</i>	Grootte	1-9 werknemers/10-49 werknemers/50-199 werknemers/200-499 werknemers/500-999 werknemers/1 000 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

Tabel 6.1 Verklarende variabelen in het loonmodel (Vacature 2008). Vervolg

Cluster	Variabelen	Categorieën
<i>Gezinskenmerken</i>	Partner	Geen Partner/Partner
	Kinderen	Geen kinderen/Kinderen
	Aantal kinderen	Aantal kinderen

We kunnen de verklaring van de loonkloof op twee manieren voorstellen: enerzijds met een predictief model, dat de effecten van de determinanten van het loon in kaart brengt, anderzijds met een descriptief model dat het resultaat van deze factoren, de loonkloof zelf, weergeeft. In feite is dit tweede model niets anders dan de een begroting van de effecten, wanneer de kenmerken van mannen en vrouwen in het model worden ingevuld.

Voor het berekenen van deze waarden baseren we ons, conform de conclusies uit de literatuurverkenning met betrekking tot de methodologie rond de analyse van de gender loonkloof (zie hoger), op de Cotton specificatie van een model geïnspireerd op de Oaxaca-Blinder-decompositie (Oaxaca 1973, Cotton 1988, Oaxaca & Ransom 1994, Vandekerckhove e.a. 2009). Dit specifieke model laat ons niet alleen toe in te schatten in welke mate de loonkloof geslagen wordt door de observeerbare *verschillen* tussen mannen en vrouwen (of de ‘differences in assets’ in deel 1), maar ook in welke mate dit het gevolg is van de *differentiële impact* van deze kenmerken in beide groepen (of de ‘differences in returns’ in deel 1). We spreken in het eerste geval van een compositie-effect en in het tweede geval van een remuneratie-effect.

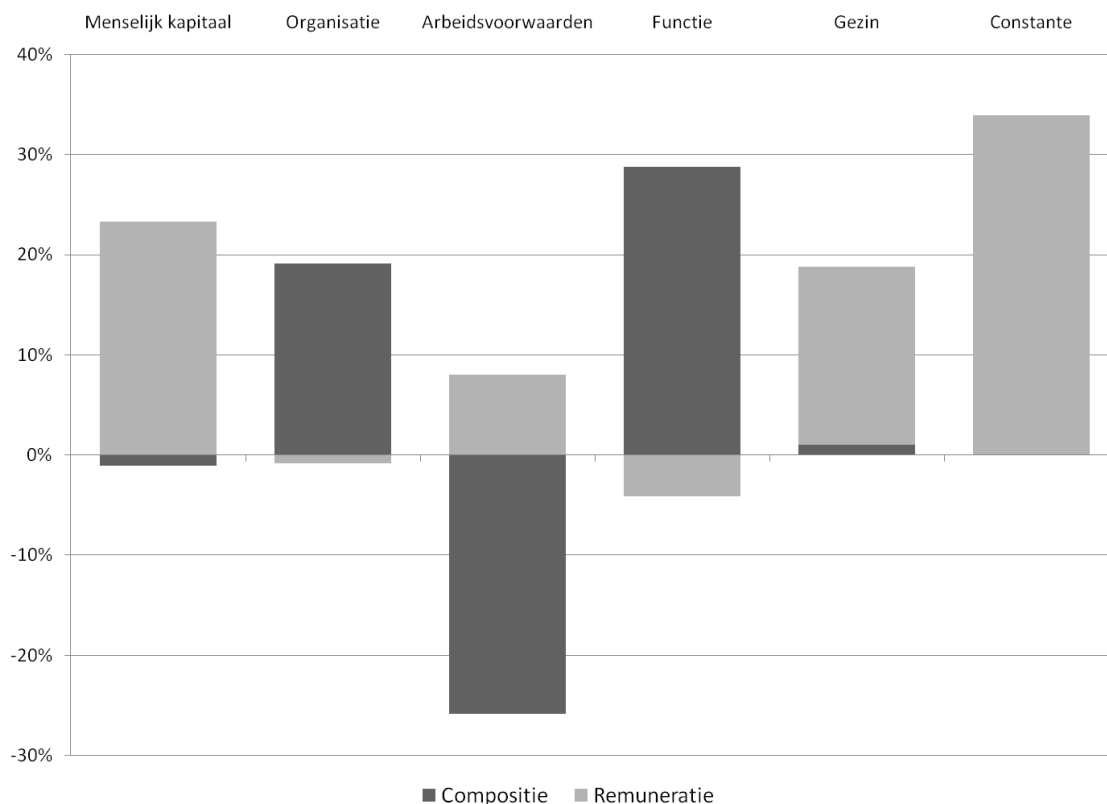
Een voorbeeld maakt dit dubbel effect duidelijk. Een hoger functieniveau leidt tot een hoger loon. Aangezien het gemiddelde functieniveau van mannen hoger is dan dat van vrouwen zal dit de loonkloof vergroten. Naast het observeerbare verschil komen we in de analyse ook te weten dat een extra stap op de carrière ladder voor mannen een groter positief effect heeft op het loon dan voor vrouwen. Bijgevolg zorgt de verticale segregatie langs een andere weg voor een tweede hap in de loonkloof.

6.2 Resultaat van de decompositie van de loonkloof

Figuur 1 illustreert de samenstelling van de loonkloof. De aandelen sommeren 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 *nóg* groter.

Kijken we eerst naar de *'human capital'*-factoren of het 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 met de anciënniteit en een hoger opleidingsniveau wordt in grotere mate vergoed bij mannelijke werknemers.

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 terechtkomen. 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.



Bron: Vacature Salarisenquête 2008

Figuur 6.1 Decompositie van de loonkloof

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 (zie ook vorige hoofdstuk). 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 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 leidinggeven 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.

6.3 Met een ladder door de kloof

Uit de decompositieanalyse kwamen de functiekenmerken naar voor als de eerste verklaring voor de loonkloof. We gaan in een bijkomende sectie dieper in op deze factor, die voor het verklaren van de loonkloof de belangrijkste blijkt.

De kloof is breder aan de bovenkant

De belangrijkste reden voor het bestaan van loonverschillen tussen mannen en vrouwen zijn de observeerbare verschillen tussen mannen en vrouwen met betrekking tot leidinggeven, budgetbevoegdheid of functieniveau: vrouwen nemen gemiddeld lagere posities in. Maar hoe groot is de loonkloof nu op een bepaalde trede?

We hernemen hier even de gegevens uit de univariate analyse met betrekking tot loonkloofverschillen naar functieniveau (tabel 6.1). De loonkloof neemt samen met het functieniveau toe. Er is een – bescheiden – loonachterstand van om en bij de 5% bij het administratief ondersteunend personeel (gecorrigeerd voor functieniveau en arbeidsduur). De inspanningen van het sociaal overleg om de loonkloof aan te pakken via een genderneutrale functieclassificatie (zie ook hoofdstukken 11 & 12) lijken op dit niveau loonverschillen quasi weggewerkt te hebben. Op hogere niveaus, en zeker op het niveau van middenkader en hoger management, is deze aanpak minder succesvol geweest en zijn de loonverschillen sterk uitgesproken. Onder het hoger management verdienen mannen gemiddeld 22% meer dan

vrouwen. Vermoedelijk worden collectief onderhandelde baremieke lonen hier minder belangrijk maar wordt, integendeel, het individueel overleg over de loonkorf belangrijker.

Vooralsnog is het aandeel vrouwen op deze hogere echelons beperkt, op het niveau van het hoger management vinden we 3,28 keer meer mannen dan vrouwen terug. Men gaat er vanuit dat een sterkere focus op doorstroming van vrouwen naar de top de loonkloof verder kan dichten. In dit kader kunnen de analyses met betrekking tot verschillende loopbaankansen van mannen en vrouwen gesitueerd worden. De zeer grote loonkloof en schijnbaar grote differentiële beloning van mannen en vrouwen voor een carrièresprong plaatsen evenwel een kanttekening bij deze overtuiging. Immers, enkel indien vrouwen in topposities gelijkwaardig beloond zullen worden, zal de genderloonkloof op een effectieve manier verder gereduceerd worden.

Over de differentiële beloning krijgen we in de univariate en multivariate analyses uiteenlopende informatie. Op basis van de hier hernomen univariate analyse lijkt het alsof de loonkloof sterk toeneemt naarmate we hoger bij het topmanagement van een organisatie komen. Op het laagste echelon, met vooral vrouwen, is de loonkloof quasi onbestaande; onder managers, waar vooral mannen werken, bestaat een loonkloof van 22%. De multivariate analyse geeft evenwel een ander perspectief op de zaak. De loonkloof wordt in hoofdzaak verklaard door samenstellingseffecten, met name de oververtegenwoordiging van vrouwen op de laagstbetaalde échelons. De rewards om op te klimmen op de ladder zijn dan weer lucratiever voor vrouwen. Vrouwen zouden voor de beslissing om op te klimmen naar hogere posities in het bedrijf beter beloond worden dan mannen, wat op het eerste zicht duidelijk in tegenspraak is met de steeds groter wordende loonkloof.

We moeten de verklaring hiervoor zoeken in samenstellingseffecten. Vrouwen die beslissen op te klimmen op de hiërarchische ladder in bedrijven krijgen dan wel minstens evenveel rewards voor het beklimmen van deze sporten, ze doen het vermoedelijk in bedrijfsomgevingen die in globo een minder lucratief loonpakket aanbieden aan hun werknemers. Om het even eenvoudig en clichématig uit te drukken: vrouwen worden manager in middelgrote ondernemingen uit de social profit, mannen in grote chemische bedrijven. Voor de individuele stap van vrouwelijke en mannelijke managers betekent het beklimmen van deze sport een even grote relatieve sprong voorwaarts, maar het zorgt wel voor een steeds groter wordende loonkloof naarmate we hoger op de ladder klimmen in de –gemiddelde– arbeidsorganisatie.

Dit aspect vraagt in de toekomst meer toegespitst onderzoek. Tot dusver is hierover nog te weinig bekend. Cohorte-effecten kunnen zeker een rol spelen: nieuwe generaties vrouwen bouwen mogelijk aan een carrière in beter betaalde werkomgevingen, maar hebben vooralsnog niet de ervaring om aan de haal te gaan met

de toplonen. Ook onderzoek naar de attitudes en verwachtingen van vrouwen kan meer aan het licht brengen over de individuele onderhandelingen die in deze functies het loon bepalen. In elk geval kunnen we vandaag nog niet spreken van een geëffend pad naar de best betaalde topfuncties voor vrouwen, wat in een pessimistisch scenario kan leiden tot een structuratie-effect in de zin dat het jonge vrouwen ontmoedigt om inspanningen te leveren voor *rewards* die in de feiten uitblijven.

Een gemiddelde verklaring is geen universele verklaring

De vastgestelde verticale segregatie impliceert uiteraard een volledig verschillende loondistributie bij mannen en vrouwen. We merken dit ook wanneer de loonkloof berekend wordt op basis van verschillende maten van centraliteit (zie ook hoofdstuk 2). Tabel 6.2 geeft een overzicht en leert ons dat de kloof het grootst is op basis van rekenkundige gemiddelden. Deze zijn gevoelig voor uitzonderlijk hoge lonen, die voor mannen net iets minder uitzonderlijk zijn dan voor vrouwen. Mediane lonen en geometrische gemiddelden geven meer gematigde loonkloven, die overeenstemmen met het loon voor de 'gemiddelde mens'.

Tabel 6.2 Brutoloonkloof voltijds equivalente maandlonen volgens drie maten van centraliteit

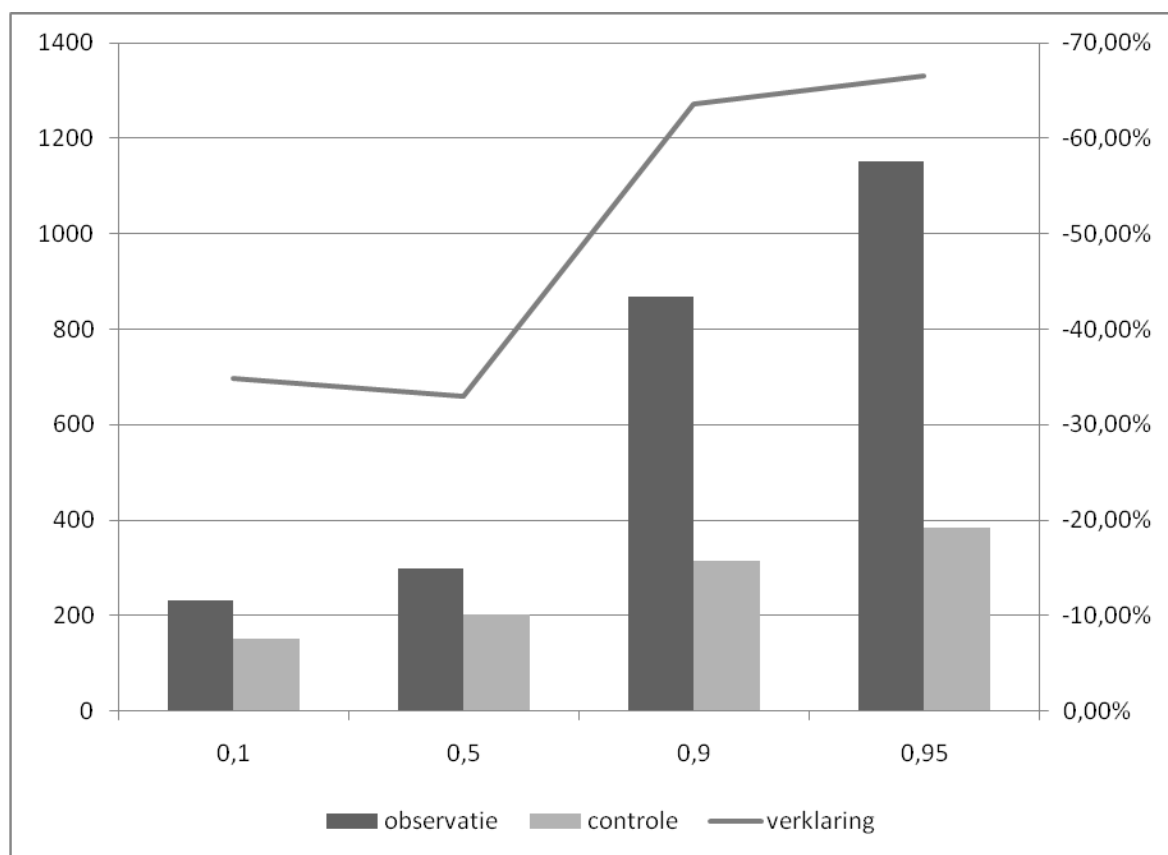
	Rekenkundig	Meetkundig	Mediaan
Mannen	3 012	2 771	2 600
Vrouwen	2 560	2 375	2 300
Loonkloof	15,0%	14,3%	11,5%

Bron: Vacature Salarisenquête 2008

Via kwantielregressie kunnen we nagaan wat de effecten zijn van de determinanten van het loon op de loondistributie. Zo krijgen we schattingen van het loon op een bepaald percentiel naargelang het profiel van de respondent. Sommige kenmerken maken immers het verschil aan de top, terwijl andere de modale werknemer treffen. Hier kijken we in de eerste plaats naar het effect van gender.

Figuur 6.2 geeft de verschillen weer tussen het 10de, 50ste, 90ste en 95ste percentiel bij mannen en vrouwen. De donkere balkjes geven de kloof weer zoals geobserveerd in de (gewogen) populatie. De lichte balkjes zijn de coëfficiënten van gender in een simultane kwantielregressie met het volledige loonmodel. We zien dat het verschil in brutomaandloon tussen mannen en vrouwen, na controle voor alle andere variabelen, 151 euro bedraagt bij de 10% minst verdienende vrouwen ten opzichte van de 10% minst verdienende mannen (links op de curve). De mediaan in beide groepen kent een verschil van 201 euro. Bij het 90ste percentiel is dit al 316 euro en de rijkste mannen verdienen zo'n 385 euro meer dan de rijkste

vrouwen. Dit bevestigt de vaststelling dat de loonkloof bovenaan breder is. Even relevant is de vaststelling dat de verklaring voor het bestaan van loonverschillen wijzigt naarmate we opschuiven in de verdeling: andere variabelen, met voorop de functie- en organisatiekenmerken, verklaren in het 10de percentiel slechts 34,87% van de loonkloof op dit niveau, maar 32,93% van de mediane loonkloof en respectievelijk 63,62% en 66,58% van de loonkloof op basis van de lonen op het 90ste en het 95ste percentiel. De ongecorrigeerde loonkloof is dus het grootst in de opperste looncategorieën, maar kan voor een groot deel verklaard worden door



horizontale en verticale segregatie.

Bron: Vacature Salarisenquête 2008

Figuur 6.2 Impact van gender op verschillende kwantielen in de loondistributie

6.4 Besluit

De decompositie-analyse in dit hoofdstuk heeft het inzicht in de samenstelling van de loonkloof aangescherpt.

Een aantal van de samenstellingseffecten die door middel van deze analyse werden blootgelegd waren eerder gekend. De gender loonkloof bestaat omdat mannen vaker dan vrouwen tewerkgesteld zijn in banen die beter betaald worden, met name in grote organisaties en in hogere functies.

De remuneratie- of beloningseffecten uit deze analyse leveren een meerwaarde op en verhogen de kennis over de samenstelling van de gender loonkloof. Zo is vooral de negatieve waarde van de remuneratie-effecten van de functiekenmerken verhelderend. Het illustreert dat een carrière­stap van vrouwen op de huidige arbeidsmarkt met een hogere loonsprong gepaard gaat dan een gelijkaardige carrière­stap van mannen. Hiermee kan een vaak veronderstelde ongelijkheid op de arbeidsmarkt weerlegd worden, en kunnen vrouwen met ambitie een steun vinden bij het uitbouwen van een carrière.

De effecten die met de gezinskenmerken samenhangen bevestigen dan weer wat algemeen verwacht wordt. Vrouwen met een partner en kinderen verdienen minder dan hun partners. Bovendien gaat elke stap in de gezinsvorming gepaard met een toename van de loonkloof, wat kan worden afgeleid uit het positieve remuneratie-effect.

HOOFDSTUK 7

EEN EUROPESE VERGELIJKING VAN DE GENDERLOONKLOOF

7.1 Inleiding

De twee voorgaande hoofdstukken werd de Belgische loonkloof ontrafeld. De diepte van deze kloof werd bepaald, en er werd aangegeven wat de verschillende redenen zijn voor het bestaan van deze loonverschillen tussen mannen en vrouwen zijn.

Deze Belgische loonkloof ligt een stuk onder de Europees gemiddelde loonkloof, een gegeven dat al langer gekend is (Vermandere et al., 2009). In dit hoofdstuk gaan we dieper in op deze internationale positionering van België op het vlak van loonverschillen tussen mannen en vrouwen. We hanteren hierbij een gelijkaardige aanpak. We meten de loonkloof in de verschillende landen, en ontleden die vervolgens in zijn samenstellende delen.

Wat betreft de gehanteerde methodologie bij het ontleden van de loonkloof opteren we in dit hoofdstuk voor een dubbele benadering. We brengen het effect van de verschillende arbeidsmarktposities van mannen en vrouwen in eerste instantie via een klassieke regressie-analyse in beeld. Op die manier komen we voor elk land tot een ‘gecorrigeerde’ genderloonkloof die aangeeft in welke mate het genderloonverschil geen verklaring vindt in de opgenomen kenmerken. In tweede instantie laten we voor de verschillende landen de eerder toegelichte Cotton decompositie lopen. Voor een uitgebreide toelichting van deze methode verwijzen we opnieuw naar het eerste deel van dit rapport.

7.2 Enkele methodologische opmerkingen

7.2.1 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. We hebben al vaker gewezen op het feit dat er verschillende manieren om het loonverschil tussen mannen en vrouwen te meten en te evalueren, een van de belangrijke redenen voor het op-

duiken van vaak erg verschillende cijfers omtrent de loonkloof. Alvorens van start te gaan, is het daarom nuttig om hier even stil te staan bij enkele keuzes die in dit hoofdstuk gemaakt zijn.

Op de eerste plaats is het van belang om aan te geven over ‘welk loon’ we bij de Europese vergelijking spreken. De volgende keuzes betreffende ‘het loon’ werden hier gemaakt:

- Het gaat steeds over het bruto jaarloon (in tegenstelling tot het uurloon of het maandloon bij eerdere analyses);
- we hebben het ook steeds over het brutoloon (in tegenstelling tot het netto-loon);
- sommige loonstudies maken gebruik van het rekenkundig gemiddelde (= de som van alle lonen gedeeld door het aantal respondenten). In dit rapport echter maken we opnieuw gebruik van het meetkundig gemiddelde (n-de machts-wortel 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) (Vandekerckhove & Vandenbrande, 2009).

Op de tweede plaats moeten we definiëren wat we onder de *loonkloof* begrijpen. In dit rapport berekenen we de loonkloof –conform met eerdere analyses in dit rapport– steeds volgens de formule $(M-V)/M \cdot 100$, namelijk het verschil tussen het gemiddelde mannenloon en het gemiddelde vrouwenloon, uitgedrukt als een percentage van het gemiddelde mannenloon.

7.2.2 Databestand: EU-SILC

Dit rapport is gebaseerd op EU-SILC 2007 (waarvan de data betrekking hebben op inkomstenjaar 2006). EU-SILC (European Union - Statistics on Income and Living Conditions) is een enquête naar inkomens en levensomstandigheden.¹⁶ Deze steekproefenquête wordt jaarlijks bij gezinnen in alle Europese landen georganiseerd. De EU-SILC is een initiatief van de Europese Commissie. Vanaf 2004 is EU-SILC wettelijk vastgelegd op basis van Verordening (EG) nr. 1 177/2003 van 16 juni 2003 inzake de communautaire statistiek van inkomens en levensomstandigheden. Volgens Art. 1 is het de bedoeling te komen tot ‘een gemeenschappelijk kader voor de systematische productie van een communautaire statistiek van inkomens en levensomstandigheden, die vergelijkbare en actuele transversale en longitudinale gegevens over de inkomens en het niveau en de structuur van de armoede en de sociale uitsluiting op nationaal en Europees niveau omvat. De vergelijkbaarheid van gegevens tussen lidstaten is een fundamentele doelstelling en zal worden nagestreefd door de ontwikkeling van door de

¹⁶ Sinds 2003 vervangt de European Union Statistics on Income Living Conditions (EU-SILC) de European Community Household Panel (ECHP).

lidstaten en Eurostat in nauwe samenwerking uit te voeren methodologische studies vanaf het begin van de EU-SILC-gegevensverzameling'.

In 2003 werd de enquête een eerste maal afgenomen in zes lidstaten (België, Denemarken, Griekenland, Ierland, Luxemburg & Oostenrijk) + Noorwegen. In 2004 omvatte de enquête de EU-15 (met uitzondering van Duitsland, Nederland en het Verenigd Koninkrijk) alsook Estland en IJsland. De tien nieuwe lidstaten begonnen in 2005. Vanaf 2007 werd de enquête ook uitgevoerd in Zwitserland, Bulgarije, Kroatië, Roemenië en Turkije.

Er worden alleen private huishoudens en individuen uit private huishoudens bevraagd. De dataverzameling gebeurt via face to face interviews via de CAPI-methode (Computer Assisted Personal Interview). Binnen die huishoudens worden alle personen vanaf 16 jaar afzonderlijk geïnterviewd. De afname vindt plaats bij een roterend panel van respondenten. De geselecteerde respondenten worden telkens gedurende vier opeenvolgende jaren bevraagd, waarna ze vervangen worden door andere respondenten.

De steekproef en respons wisselt sterk van land tot land. Voor 2007 lag de bereikte steekproef van huishoudens tussen 2 872 (IJsland) en 20 982 (Italië). De respons voor België lag op 6 348 huishoudens. Voor 2007 lag de bereikte steekproef van individuen tussen 6 567 (IJsland) en 44 629 (Italië). De respons voor België lag op 12 322 individuen.

De EU-SILC heeft als voordeel dat: (a) deze databank geschikt is om Europese vergelijkingen van de loonkloof uit te voeren, (b) alle sectoren en ondernemingsgroottes erin zijn vertegenwoordigd en (c) zowel cross-sectionele analyses als longitudinale analyses mogelijk zijn.

7.2.3 De bestudeerde populatie

De bestudeerde populatie in dit rapport is beperkt tot alle *loontrekkenden* tussen 16 en 64 jaar die in 2006 een *loon uitbetaald kregen* en gewoonlijk *minstens één arbeidsuur per week* werken. Het bestudeerde loonbegrip omvat het volledige bruto jaarloon als loontrekkende (inclusief andere cash voordelen zoals premies, verplaatsingsvergoeding, vakantiegeld, winstdeelneming, bijdrage in kinderopvang, ...).¹⁷ Bij loontrekkenden met meerdere jobs omvat het loonbegrip de som van alle looninkomens, de jobkenmerken zelf beschrijven de belangrijkste job, bepaald als de job met het hoogste aantal arbeidsuren.

Om contradictie tussen de arbeidskenmerken (momentopname) en de loonvariabele (op jaarbasis) te vermijden, hebben we de bestudeerde populatie bijkomend beperkt tot de loontrekkenden die in de loop van het jaar niet van job (bv. van bedrijf A naar bedrijf B) of arbeidsregime (bv. van een voltijdse naar een deeltijdse

¹⁷ Wel uitgesloten: terugbetaling van puur werkgerelateerde kosten (beschermingskledij, zakenreizen, ...), ontslagvergoeding, afscheidspremie bij pensioen en stakingsvergoeding.

job) zijn veranderd.¹⁸ De bijkomende beperking was voor enkele landen niet mogelijk en sloot deze van de verdere analyse uit (Denemarken, Finland, Griekenland, Hongarije, IJsland, Noorwegen & Zweden). Voor de meeste landen daalde het aantal bestudeerde respondenten met 10% à 20%. Uitzondering hierop zijn Nederland en Slowakije, waar het aantal bestudeerde respondenten meer dan gehalveerd werd (tabel 1.1).

Ook na de extra beperking bleef de bestudeerde populatie representatief voor de werknemersgroep op de arbeidsmarkt. Een vergelijking met de samenstelling van de loontrekkende populatie volgens de Labour Force Survey leert dat het hier geanalyseerde werknemersbestand in alle landen een licht lager aandeel vrouwen, deeltijds werkenden, jongeren (16-39 jaar) en laaggeschoolden (max. lager secundair onderwijs) telt. Jobveranderingen en -onderbrekingen komen in deze groepen immers relatief vaker voor. Het is goed deze bedenkingen in het achterhoofd te houden bij de interpretatie van de onderzoeksresultaten. Toch blijft EU-SILC een betrouwbaar databestand: de resultaten sluiten sterk aan bij bevindingen op basis van andere bronnen (Delmotte et al., 2010; Vandekerckhove et al., 2009; Vandekerckhove & Vandenbrande, 2009; Vermandere et al., 2008).

¹⁸ De afbakening steunt op volgende variabelen: PL030, PL060, PL100, PL160, PL210A_L, PX020, PY010. Een veranderd percentage deeltijdarbeid kan op basis van de beschikbare informatie niet getraceerd worden maar kan wel leiden tot een vertekende verhouding tussen het jaarloon enerzijds en de momentopname van de huidige jobkenmerken anderzijds.

Tabel 7.1 Samenstelling van de onderzoekspopulatie (loontrekkenden, 16-64 jaar) o.b.v. SILC en vergelijking met samenstelling o.b.v. Labour Force Survey

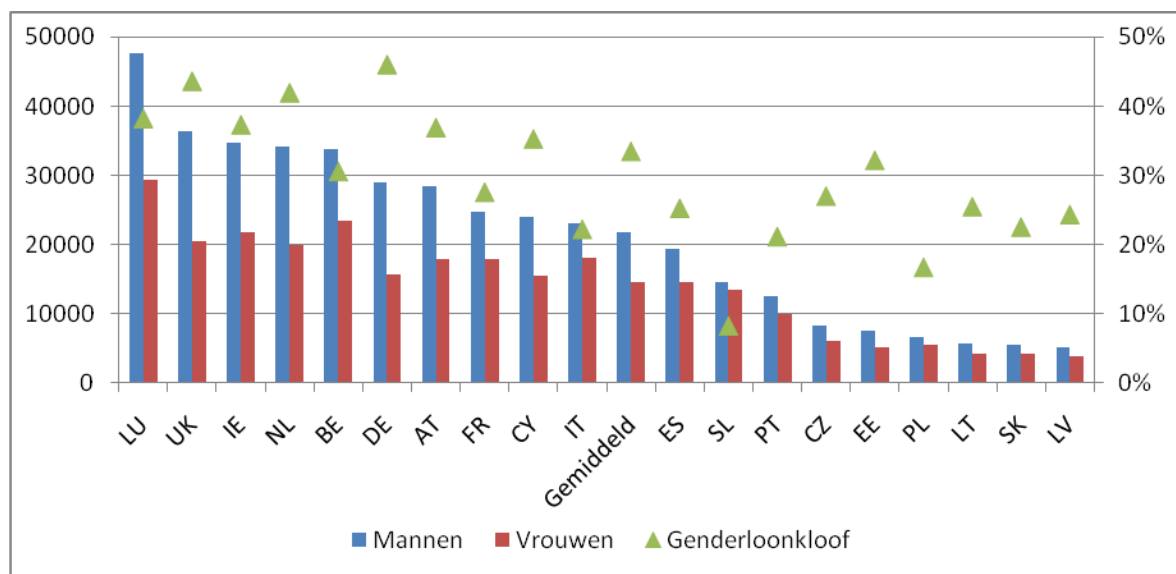
	Aantal respondenten			Aandeel vrouwen		Aandeel deeltijds		Aandeel 16-39 jaar		Aandeel laagopgeleid	
	Totaal	Beperkt*	Extrapolatie	SILC %	LFS %	SILC %	LFS %	SILC %	LFS %	SILC %	LFS %
AT	6 111	5 095	2 538 095	43	46	16	22	46	54	14	18
BE	5 315	4 456	3 046 404	45	46	21	24	47	51	14	24
CY	3 809	2 996	236 585	44	48	3	5	49	56	19	23
CZ	8 487	7 407	3 304 463	45	46	2	4	47	50	5	6
DE	11 452	10 068	27 245 004	46	47	22	26	39	47	13	17
DK	6 707	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
EE	5 829	4 360	443 209	50	52	3	6	43	48	8	10
ES	11 246	9 051	12 739 397	40	43	7	12	52	58	37	42
FI	10 435	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
FR	9 306	7 803	17 942 973	48	49	15	18	47	50	11	26
GR	3 422	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
HU	7 365	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
IE	4 082	3 351	1 180 510	48	47	21	-	51	62	25	23
IS	3 908	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
IT	14 735	12 280	14 236 468	40	43	9	14	47	51	38	38
LT	4 717	3 825	1 073 412	51	51	2	6	45	50	5	6
LU	4 207	3 431	160 837	39	44	15	17	47	50	31	30
LV	4 156	3 508	773 712	51	50	3	4	46	51	11	12
NL	11 159	4 293	2 487 088	45	46	38	47	50	54	19	26
NO	6 747	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
PL	11 172	8 984	9 499 442	45	46	4	7	54	55	5	6
PT	3 553	3 074	3 052 864	48	47	4	5	51	56	65	66
SE	7 858	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
SI	11 110	3 360	262 459	49	47	3	6	50	53	15	12
SK	5 944	5 065	1 847 270	49	46	2	3	43	52	3	5
UK	7 710	6 073	17 210 018	49	49	20	25	42	52	10	22

* Beperking tot loontrekkenden die in de loop van het jaar niet van job of arbeidsregime zijn veranderd.

Bron: EU-SILC 2007 (Bewerking HIVA - Steunpunt WSE)

7.3 Het gemiddelde bruto jaarloon en de niet-gecorrigeerde gender loonkloof

Figuur 7.1 illustreert het gemiddelde bruto jaarloon voor mannen en vrouwen in de verschillende landen (linkeras). In vergelijking met de andere landen halen zowel mannen als vrouwen in België een hoog loonniveau: gerangschikt van hoog naar laag staat België samen met het Verenigd Koninkrijk, Ierland en Nederland in het eerste groepje na Luxemburg, waar de lonen nog hoger liggen. Onderaan de rangschikking staan Tsjechië, Estland, Polen, Litouwen, Slowakije en Letland, met een gemiddeld brutolooninkomen lager dan 10 000 euro per jaar.



Bron: EU-SILC 2007 (Bewerking HIVA - Steunpunt WSE)

Figuur 7.1 Gemiddeld bruto jaarloon naar geslacht (linkerschaal) en niet-gecorrigeerde genderloonkloof (rechterschaal)

Via de rechteras toont figuur 7.1 voor elk land de niet-gecorrigeerde genderloonkloof $(= (\text{mannenloon} - \text{vrouwenloon}) / \text{mannenloon} \times 100)$ en zonder rekening te houden met factoren die de loonhoogte kunnen beïnvloeden, zoals arbeidsregime, sector, functie, anciënniteit, ... In België ligt het bruto jaarloon voor mannen 30% hoger dan het gemiddelde bruto jaarloon voor vrouwen. Met deze genderloonkloof situeert België zich in de middengroep van de geanalyseerde landen. In Duitsland, het Verenigd Koninkrijk en Nederland loopt de genderloonkloof op tot meer dan 40%. Omgekeerd valt Slovenië op met een zeer klein verschil tussen mannen- en vrouwenloon (een genderloonkloof van 8%).

7.4 De niet-gecorrigeerde loonkloof verklaard met regressiemodellen

In voorgaande hoofdstukken bleek dat heel wat factoren een deel van de genderloonkloof kunnen verklaren en zelfs enigszins nuanceren. Dit werd door middel van univariate analyses en een multivariate regressie-analyses reeds geïllustreerd. In deze paragraaf tonen we de verklarende kracht van diverse kenmerken op loonverschillen tussen mannen en vrouwen door middel van lineaire regressie-analyse.

Het is niet onzinnig om vooraf nogmaals kort te wijzen op het onderscheid die moet gemaakt worden tussen de op deze manier gecorrigeerde loonkloof en genderdiscriminatie op de arbeidsmarkt. Een gecorrigeerde loonkloof mag niet gelijkgesteld worden met genderdiscriminatie. Al houdt de regressie rekening met tal van verklarende variabelen, er blijven steeds verklaringen mogelijk die niet in het model zijn opgenomen. Omgekeerd wil een verklaring niet zeggen dat er geen sprake is van ongelijkheid. Deeltijdwerk bijvoorbeeld leidt logischerwijze tot een lager jaarloon, maar gebeurt soms onvrijwillig, uit noodzaak of bij gebrek aan keuze.

In het model hebben we vijf groepen variabelen opgenomen met een mogelijke impact op de hoogte van iemands loon.

Een eerste verklarende factor ligt in de arbeidssduur, een kenmerk dat in dit onderzoek is geoperationaliseerd als de som van de gewoonlijke wekelijkse arbeidssduur van zowel de hoofdjob als de eventuele bijkomende job(s).

Een tweede groep verklarende variabelen omvat de persoonskenmerken eigen aan de werknemer. Naast gender, dat in deze analyse vanzelfsprekend is opgenomen, situeren we hier ook de variabelen opleidingsniveau, geboorteland, (mate van) arbeidsongeschiktheid en aantal jaar werkervaring. Leeftijd hebben we niet opgenomen omwille van de sterke samenhang met de in deze context meer relevante variabele werkervaring. We merken op dat deze cluster kan worden beschouwd als een uitgebreide cluster van 'human capital' kenmerken uit eerdere analyses.

Ook de job zelf heeft vanzelfsprekend een weerslag op de hoogte van het loon. Jobkenmerken zijn de derde groep van loondeterminanten. Het type van job is op basis van de ISCO 88-beroepenclassificatie opgenomen in de regressie-analyse, het niveau van de functie dekken we af met de variabele 'leiding geven'. Daarnaast nemen we ook het contracttype, het arbeidsregime, de reden voor deeltijdwerk en het aantal jobs op. Deze jobkenmerken omvatten twee clusters uit eerdere analyses, met name de clusters 'arbeidsvoorwaarden' en 'functiekenmerken'.

Niet enkel de persoon en de job zijn van tel, ook de eigenschappen van de organisatie waarin de werknemer de functie uitoefent, hebben belang voor het salaris. Een gegradueerd boekhouder met 10 jaar werkervaring zal in een kleine vzw in de

socio-culturele sector een ander loon verdienen dan in een groot farmaceutisch bedrijf. We namen sector en organisatiegrootte in het model op.

Tot slot nemen we ook enkele gezinskenmerken op. We maken een onderscheid naar gezinstype en gezinsgrootte.

Tabel 7.2 Overzicht van de opgenomen variabelen

Hoofddomein	Variabelen	Categorieën
<i>Arbeidsduur</i>	Arbeidsduur	Gewoonlijk aantal gewerkte uren per week
<i>Persoonskenmerken</i>	Gender	Man, vrouw
	Opleidingsniveau	Max. lager onderwijs - max. lager secundair onderwijs- max. hoger secundair onderwijs -max. postsecundair onderwijs -hoger onderwijs
	Geboorteland	Zelfde land als verblijfand, ander EU-25-land, ander niet-EU-25-land
	(Mate van) arbeidsongeschiktheid	Niet arbeidsongeschikt, beperkt arbeidsongeschikt, sterk arbeidsongeschikt
<i>Jobkenmerken</i>	Werkervaring	Aantal jaar werkervaring
	Beroep	ISCO 88
	Leiding geven	Ja/nee
	Contracttype	Vast/tijdelijk
	Arbeidsregime	Voltijds-deeltijds
	Reden deeltijdwerk	Opleiding, arbeidsongeschiktheid, onvrijwillig, vrije tijd, aantal uur van de job(s) worden als voltijds beschouwd, huishouden, ander
<i>Organisatiekenmerken</i>	Aantal jobs	Aantal jobs
	Sector	NACE Rev1.1
	Organisatiegrootte	Aantal werknemers in de vestiging: 1-10, 11-19, 20-49, 50+
<i>Gezinskenmerken</i>	Gezinstype	Alleenstaande, eenoudergezin, partner en geen kinderen, partner en kinderen, andere
	Gezinsgrootte	Aantal gezinsleden

Nederland en Slovenië kennen een hoge non-respons voor de variabelen werkervaring, (mate van) arbeidsongeschiktheid, reden van deeltijdwerk, NACE, ondernemingsgrootte, contracttype, leiding geven.

Bron: EU-SILC 2007 (Bewerking HIVA - Steunpunt WSE)

7.4.1 De loonkloof na correctie voor arbeidsduur

In de context van dit rapport is gender vanzelfsprekend de meest cruciale variabele. Een eerste regressie neemt daarom enkel gender op als verklarende variabele, met als resultaat de grafiek in figuur 7.1(boven). De resultaten zijn ook opgenomen in de eerste kolom van tabel 7.3. We zien een gemiddeld mannenloon en een gemiddeld vrouwenloon, wat leidt tot de niet-gecorrigeerde loonkloof, ongezuiverd voor andere verklarende variabelen. De verklarende waarde van de regressie (Adj. R^2), ligt erg laag. Dit geeft alvast aan dat gender op zich geen al te grote rechtstreekse verklaring vormt voor loonverschillen.

De opname van arbeidsduur als extra variabele verhoogt in alle landen de verklarende waarde (Adj. R^2) – al blijft die nog steeds op een bescheiden niveau (tweede kolom van tabel). Arbeidsduur is logischerwijze een belangrijke verklaring voor verschillen in het jaarloon. In heel wat jobs gebeurt de loonberekening op basis van het aantal gepresteerde (over)uren. Daarnaast hebben ook deeltijdse arbeidsregimes hun impact op arbeidsduur én loonniveau.

In België leidt de opname van arbeidsduur in de regressie tot een stevige correctie van de genderloonkloof tot 8,33%. Deze sterke correctie gaat gepaard met een duidelijke toename van de verklarende waarde van het model. Arbeidsduur speelt in België een zeer sterke rol in het tot stand komen van loonverschillen tussen mannen en vrouwen. Ook heel wat andere landen vertonen dit patroon, met Duitsland en Ierland als meest expliciete voorbeelden. In Cyprus en de Baltische en Oost-Europese staten daarentegen leidt de arbeidsduur nauwelijks tot een correctie van de genderloonkloof. In deze landen zijn deeltijdse arbeidsregimes minder verspreid, waardoor de arbeidsduur van mannen en vrouwen veel dichter bij elkaar ligt en dus minder een oorzaak kan zijn van loonverschillen.

Tabel 7.3 Gecorrigeerde genderloonkloof na regressie met stapsgewijze toevoeging van bijkomende verklarende variabelen (gender, arbeidsduur, persoons-, job-, organisatie- en gezinskenmerken)

	Regressie gender		Regressie gender en arbeidsduur		Regressie gender, ar- beidsduur, persoonskenmerken		Regressie gender, arbeidsduur, persoons- en functiekenmerken		Regressie gender, arbeidsduur, persoons-, functie-, en organisatie- ken- merken		Regressie gender, arbeidsduur, persoons-, functie-, organisatie- en gezinskenmerken			
	Bruto jaarloon M	V	Gender- loonkloof %	Adj R ²	Gender- loonkloof %	Adj R ²	Gender- loonkloof %	Adj R ²	Gender- loonkloof %	Adj R ²	Gender- loonkloof %	Adj R ²	Gender- loonkloof %	Adj R ²
AT	28 402	17 918	36,91	0,0896	18,30	0,2176	19,18	0,3794	18,18	0,4373	16,83	0,4556	16,75	0,4583
BE	33 747	23 433	30,56	0,0975	8,33	0,4179	11,36	0,5491	9,82	0,6141	8,81	0,6384	8,53	0,6393
CY	23 916	15 480	35,27	0,1277	34,80	0,1292	32,63	0,4488	23,20	0,6429	22,57	0,6876	22,58	0,6910
CZ	8 252	6 023	27,01	0,1009	22,02	0,1833	22,54	0,3382	21,49	0,4543	21,03	0,4914	20,88	0,4935
DE	29 065	15 692	46,01	0,1258	9,89	0,4399	11,16	0,6292	14,25	0,6827	11,42	0,7054	11,68	0,7093
EE	7 528	5 105	32,19	0,1016	29,12	0,1745	33,55	0,3273	26,48	0,4505	25,50	0,4980	25,70	0,5015
ES	19 461	14 547	25,25	0,0555	15,98	0,1588	17,49	0,3636	15,02	0,4646	14,39	0,4849	14,38	0,4881
FR	24 718	17 903	27,57	0,0542	12,84	0,2004	14,70	0,2998	11,88	0,3973	10,51	0,4154	10,50	0,4181
IE	34 628	21 707	37,31	0,0796	8,87	0,3212	12,27	0,5844	12,86	0,6664	12,88	0,6977	12,24	0,6999
IT	23 160	18 016	22,21	0,0316	14,16	0,0659	17,32	0,2534	16,11	0,3789	14,26	0,4217	14,28	0,4227
LT	5 730	4 270	25,47	0,0513	23,27	0,0930	31,55	0,2887	23,47	0,3984	21,44	0,4468	21,77	0,4510
LU	47 629	29 431	38,21	0,1203	20,06	0,2534	15,86	0,5956	14,87	0,7160	13,48	0,7449	13,67	0,7487
LV	5 150	3 896	24,35	0,0378	20,28	0,0946	28,51	0,2629	19,67	0,3662	18,63	0,4100	18,41	0,4142
NL	34 253	19 884	41,95	0,1314	17,88	0,2632	13,81	0,3873	10,98	0,4689	9,48	0,5187	8,76	0,5240
PL	6 585	5 483	16,73	0,0237	13,31	0,0443	20,18	0,3207	15,70	0,4447	15,15	0,4672	15,17	0,4706
PT	12 604	9 936	21,17	0,0299	15,52	0,0719	23,16	0,5420	20,64	0,6387	18,92	0,6728	19,56	0,6755
SL	14 658	13 450	8,25	0,0052	6,69	0,0455	14,39	0,3448	14,59	0,4283	15,58	0,4592	15,46	0,4610
SK	5 437	4 211	22,55	0,0570	19,34	0,1055	20,45	0,1988	19,64	0,2925	19,30	0,3074	19,38	0,3102
UK	36 460	20 561	43,61	0,1243	15,27	0,4518	-	-	-	-	-	-	-	-
Gemiddeld over alle landen heen														
UK i.	21 785	14 492	33,48	0,0533	19,56	0,1301	-	-	-	-	-	-	-	-
UK e.	20 129	13 583	32,52	0,0504	21,31	0,1073	23,68	0,2334	26,11	0,3135	24,43	0,3521	25,09	0,3696

Bron: EU-SILC 2007 (Bewerking HIVA - Steunpunt WSE)

7.4.2 Bijkomende correctie voor persoonskenmerken

Het derde deel van tabel 7.3 toont de resultaten van de regressie wanneer bovenop de arbeidsduur ook de persoonskenmerken als verklarende variabele worden opgenomen. Het gaat om opleidingsniveau, geboorteland, (mate van) arbeidsongeschiktheid en aantal jaar werkervaring. De verklarende waarde van de regressie neemt na toevoeging van deze kenmerken in alle landen sterk toe, wat wijst op hun belang.

Toch stijgt de gecorrigeerde genderloonkloof in de meeste landen opnieuw. Blijkbaar spelen persoonskenmerken eerder in het voordeel van vrouwen: ze 'compenseren' het genderloonverschil, en door dat effect via de regressie uit te schakelen neemt het loonverschil tussen mannen en vrouwen terug toe. In heel wat landen bijvoorbeeld zijn vrouwen beter opgeleid dan mannen – zeker als we enkel naar de werkende populatie kijken.

Enkel in Cyprus, Luxemburg en Nederland neemt de gecorrigeerde genderloonkloof verder af. Vooral in Cyprus en Luxemburg gaat deze beperkte afname wel gepaard met een sterke stijging van de Adj. R². De persoonskenmerken zuiveren wel veel loonverschillen uit, maar omdat de persoonskenmerken van werkende mannen en vrouwen in deze landen sterk gelijklopen, zijn de gecorrigeerde loonverschillen niet gendergerelateerd en uit dit zich bijgevolg niet in een sterke daling van de genderloonkloof.

De Belgische gecorrigeerde genderloonkloof ligt nu op 11,36%. Blijkbaar kan de genderloonkloof in ons land, net als in Duitsland en Ierland, reeds in belangrijke mate worden verklaard met de opgenomen variabelen. Cyprus, Estland en Litouwen tonen een tegengesteld beeld: de variabelen kunnen de genderloonkloof slechts beperkt corrigeren. Deze landen noteren nog steeds een loonkloof hoger dan 30%.¹⁹

De effecten van de afzonderlijke karakteristieken uit deze cluster zijn te vinden in een eerder gepubliceerd onderzoeksrapport (Vermandere C., Vandekerckhove S., Vandenbrande T. & Sels L., 2009). De resultaten bevestigen de gekende tendensen. Hoe lager het opleidingsniveau, hoe lager het loon. Wie geboren is in een EU-land ziet een positieve weerslag op z'n loon, in tegenstelling tot wie buiten de EU geboren is. Het aantal jaar werkervaring tilt het loon opwaarts. En arbeidsongeschiktheid heeft negatieve gevolgen voor het loon.

7.4.3 Bijkomende correctie voor jobkenmerken

Bovenop arbeidsduur en persoonskenmerken introduceren we in een volgende model de variabelen beroep, al dan niet leidinggevende functie, contracttype, arbeidsregime, reden van deeltijdwerk en aantal jobs als bijkomende verklarende

¹⁹ Voor UK is de variabele arbeidsmarktanciënniteit niet beschikbaar, waardoor het land vanaf hier uit de regressie valt.

variabelen. De verklarende waarde (Adj. R^2) van de regressie neemt voor alle landen sterk toe.

In België daalt de genderloonkloof na deze correctie tot 9,82%, de laagste kloof van alle beschouwde landen. In de meeste landen schommelt de gecorrigeerde loonkloof tussen 10% en 20%. Enkel in Cyprus, Tsjechië, Estland, Litouwen en Portugal blijft de loonkloof hoger dan 20%.

Opnieuw bevestigen de parameterwaarden voor de variabelen in de regressie (zie Vermandere C., Vandekerckhove S., Vandenbrande T. & Sels L., 2009) de tendensen wat we al leerden uit de beschrijvende analyses van de gender loonkloof in België: een negatief looneffect van deeltijds of tijdelijk contract, en een positief effect van hogere hiërarchische functies (ISCO 1 en 2). De grote lijnen van deze tendensen lopen over alle landen heen gelijk. Enkel de relatie tussen de reden waarom deeltijds gewerkt wordt en het effect op het loonniveau is zeer divers over de landen heen.

7.4.4 Bijkomende correctie voor organisatiekenmerken

Naast jobkenmerken oefenen ook organisatiekenmerken een invloed uit op de genderloonkloof. We voegen de variabelen sector en organisatiegrootte toe aan de regressie. Het resultaat loopt voor alle landen gelijk: een beperkte toename van de verklarende waarde van het regressiemodel en een lichte daling van de gecorrigeerde loonkloof (m.u.v. Slovenië). België blijft het land met de laagste genderloonkloof. Ook Nederland is onder de 10%-grens gedoken.

In alle landen bestaat een positieve relatie tussen het loonniveau en de ondernemingsgrootte (zie Vermandere C., Vandekerckhove S., Vandenbrande T. & Sels L., 2009). Ook het werken in de financiële sector (NACE J) geeft het loon in alle landen een stevige opwaartse duw. Omgekeerd levert werken in de primaire of quataire sectoren (NACE A-B en NACE O-P-Q) overal een negatief looneffect op.

7.4.5 Bijkomende correctie voor gezinskenmerken

In een laatste stap worden ook de gezinskenmerken (gezinsgrootte en -samenstelling) in de regressie opgenomen. Opnieuw stijgt de verklarende kracht van het model slechts met mondjesmaat. Allicht dragen de gezinseffecten eerder indirect bij tot de genderloonkloof. Vrouwen met opgroeiende kinderen zullen een keuze maken voor bijvoorbeeld deeltijdwerk, een job dicht bij huis, of een voorkeur hebben voor extra flexibiliteit in plaats van extra loon bij onderhandelingen over arbeidsvoorwaarden, ... waardoor effecten van 'gezinskenmerken' in deze regressie dus al tot uiting zijn gekomen bij de opname van jobkenmerken.

In België doet de opname van gezinskenmerken de gecorrigeerde genderloonkloof nog lichtjes dalen tot 8,53%. Ook in onder andere Nederland en Ierland kan de opname van gezinskenmerken de kloof nog verder corrigeren, al gaat het ook hier om kleine dalingen. Omgekeerd zijn er ook landen waar de gecorrigeerde

loonkloof terug toeneemt, met Portugal als opvallendste voorbeeld. In deze landen spelen huishoudkenmerken in het voordeel van het loonniveau bij vrouwen.

7.4.6 Finaal resultaat

Het uiteindelijke regressiemodel verklaart 63,93% van de Belgische genderloonkloof en brengt de gecorrigeerde loonkloof terug tot 8,53%. Hiermee behoort België tot de groep landen waar het regressiemodel heel wat verklaringen voor de genderloonkloof omvat. In Cyprus, Duitsland, Ierland, Luxemburg en Portugal loopt de verklaring zelfs op tot (net geen) 70%. Net omdat het model zoveel verklarende factoren kan uitzuiveren, zijn de gecorrigeerde loonkloven in deze landen sterk onderling vergelijkbaar. Na correctie kent België de laagste genderloonkloof (8,53%).

Ook in vergelijking met de andere opgenomen landen blijft de Belgische gecorrigeerde loonkloof laag. Nederland verdient hier wel aandacht: ondanks de relatief lage verklarende kracht van het model ($\text{Adj. } R^2 = 0,5240$) is de gecorrigeerde loonkloof teruggebracht naar 8,76%. Allicht speelt de hoge non-respons op een aantal variabelen mee, maar daarnaast zouden extra verklarende variabelen, zoals bijvoorbeeld de grootte van de deeltijdse job, de loonkloof waarschijnlijk verder kunnen verklaren.

7.5 De loonkloof ontleed met decompositie-analyse

In de vorige paragraaf werd de genderloonkloof gecorrigeerd door het effect van verklarende kenmerken uit te zuiveren via regressie-analyses. Na correctie blijft voor alle landen nog een onverklaard deel over. Een factor die een klassieke regressie-analyse niet in kaart kan brengen is de mate waarmee kenmerken gewaardeerd worden. Een hogere hiërarchische positie leidt tot een hoger loon. Verschillende financiële waardering van eenzelfde hiërarchische positie kan een bijkomende verklaring van het genderloonverschil inhouden.

Deze paragraaf wil de waarderingseffecten in beeld brengen, en maakt hiervoor gebruik van een decompositie-analyse. Een decompositie-analyse start, net zoals een regressie-analyse, bij de niet-gecorrigeerde genderloonkloof en ontrafelt deze in twee deelverklaringen. In een eerste stap komen de verschillende kenmerken van mannen en vrouwen in beeld (de assets, of compositie-effecten). We hebben de kenmerken geclusterd tot dezelfde groepen als in de regressie-analyse: persoonskenmerken, arbeidsduur, jobkenmerken, organisatiekenmerken en gezinskenmerken. De tweede stap gaat na in welke mate de financiële opbrengsten (returns, of renumeratie-effecten) van deze kenmerken verschillen tussen mannen en vrouwen. We maken hierbij opnieuw gebruik van de Cotton-techniek, die ten opzichte van de meer gekende Oaxaca-methode de meerwaarde heeft dat de gen-

derneutrale coëfficiënt berekend werd als een gewogen gemiddelde volgens de aandelen van mannen en vrouwen in de populatie (Vandekerckhove e.a., 2009).

7.5.1 Het Belgische resultaat

De resultaten van het eerste deel van de decompositie-analyse sluiten aan bij de regressieresultaten.²⁰ In België verdienen mannen gemiddeld 33 799 euro op jaar-basis, een stuk meer dus dan vrouwen die gemiddeld 23 518 euro verdienen. Het loonverschil bedraagt dus van 10 280 euro, of, uitgedrukt als procentuele gender-loonkloof, 30,42% van het mannenloon (tabel 3.1).

De assets, de verschillen tussen enerzijds de kenmerken van loontrekkende mannen en anderzijds de kenmerken van loontrekkende vrouwen, blijken in België een verklaring te leveren voor 7 075 euro (68,82%) van de genderloonkloof. De arbeidsduur neemt het leeuwendeel voor z'n rekening. Vrouwen presteren gemiddeld een stuk minder werkuren dan mannen, wat logischerwijze gevolgen heeft voor het bruto jaarloon. Ook de organisatiekenmerken verklaren een belangrijk stuk van de genderloonkloof: zoals eerder in dit rapport al ter sprake kwam, spelen sector en ondernemingsgrootte meer in het loonvoordeel van mannen. De analyseresultaten voor de clusters van persoons-, job- en gezinskenmerken zijn beperkt, wat een gevolg kan zijn van tegengestelde, en dus elkaar opheffende effecten binnen dezelfde cluster. De resultaten van de klassieke regressie geven meer gedetailleerde informatie over het looneffect van elk afzonderlijk kenmerk (hoofdstuk 1).

Het tweede deel van de decompositieresultaten omvat de returns, de mate waarin mannen en vrouwen een verschillende financiële waardering krijgen voor eenzelfde kenmerk. De returns tonen een samengesteld effect van enerzijds de bonus voor mannen en anderzijds de malus voor vrouwen ten opzichte van een genderneutrale beloning. Een positieve waarde duidt op een waarderingsverschil in het voordeel van mannen, een negatieve waarde geeft een waarderingsverschil in het voordeel van vrouwen aan.

²⁰ De kleine verschillen zijn het gevolg van een beperkt aantal respondenten die wegens onvoldoende gegevens niet zijn opgenomen in de regressie- of decompositie-analyse.

Tabel 7.4 Decompositie van de genderloonkloof

	AT	%	BE	%	CY	%	CZ	%	DE	%	EE	%	ES	%	FR	%
<i>Gemiddeld bruto jaar- loon</i>																
Mannen	28 431		33 799		23 916		8 254		29 512		7 543		19 500		24 757	
Vrouwen	18 013		23 518		15 480		6 023		15 886		5 113		14 586		17 926	
Niet-gecorrigeerde loonkloof [(M-V)/M]	10 417	36,64	10 280	30,42	8 436	35,27	2 231	27,03	13 627	46,17	2 429	32,21	4 914	25,20	6 831	27,59
<i>Assets</i>	6 935	66,57	7 075	68,82	3 410	40,42	594	26,60	10 274	75,40	661	27,21	1 574	32,02	4 256	62,30
Persoons kenmerken	308	2,96	-68	-0,67	593	7,03	9	0,41	565	4,15	-121	-4,98	190	3,87	257	3,76
Arbeidsduur	3 355	32,20	6 062	58,97	327	3,88	278	12,48	7 528	55,25	138	5,68	1 141	23,21	1 763	25,81
Jobkenmerken	2 658	25,51	146	1,42	2 431	28,81	233	10,43	967	7,09	200	8,22	-45	-0,92	1 516	22,20
Organisatie kenmerken	648	6,22	838	8,16	-11	-0,13	61	2,74	1 366	10,02	392	16,12	312	6,34	752	11,01
Gezins kenmerken	-34	-0,33	97	0,94	70	0,84	12	0,55	-152	-1,11	53	2,17	-23	-0,48	-33	-0,49
<i>Returns</i>	3 483	33,43	3 205	31,18	5 027	59,58	1 637	73,40	3 353	24,60	1 768	72,79	3 340	67,98	2 575	37,70
Persoons kenmerken	-46	-0,44	-1 395	-13,57	578	6,85	9 358	419,44	11 911	87,41	-540	-22,24	641	13,04	-1 778	-26,03
Arbeidsduur	-25 149	-241,42	-7 416	-72,14	-2 408	-28,54	-925	-41,48	-21 149	-155,21	4 001	164,69	-5 117	-104,12	-3 200	-46,85
Jobkenmerken	22 597	216,92	-2 697	-26,23	2 584	30,63	686	30,73	5 718	41,96	1 232	50,70	466	9,49	1 339	19,61
Organisatie kenmerken	-1 533	-14,71	305	2,97	325	3,85	99	4,42	288	2,11	110	4,51	50	1,02	452	6,62
Gezins kenmerken	1 098	10,54	-154	-1,49	824	9,77	221	9,89	-831	-6,10	1 006	41,40	328	6,68	682	9,98
Constante	6 515	62,54	14 561	141,64	3 123	37,02	-7 800	-349,61	7 416	54,42	-4 039	-166,26	6 971	141,86	5 080	74,37

Tabel 7.4 Decompositie van de genderloonkloof. Vervolg

	IE	%	IT	%	LT	%	LU	%	LV	%	NL	%	PL	%	PT	%
<i>Gemiddeld bruto jaarloon</i>																
Mannen	36 126		23 160		5 730		47 663		5 217		34 395		6 583		12 617	
Vrouwen	22 961		18 016		4 271		29 450		3 924		20 117		5 488		9 948	
Niet- gecorrigeerde loonkloof [(M-V)/M]	13 164	36,44	5 145	22,21	1 459	25,46	18 213	38,21	1 294	24,79	14 279	41,51	1 095	16,63	2 669	21,16
<i>Assets</i>	8 015	60,89	2 163	42,05	243	16,64	13 779	75,66	549	42,42	9 303	65,15	176	16,04	-54	-2,04
Persoons- kenmerken	59	0,45	-299	-5,81	-276	-18,94	2 353	12,92	-199	-15,36	1 153	8,07	-227	-20,74	-398	-14,91
Arbeidsduur	7 281	55,31	1 097	21,31	111	7,59	4 637	25,46	165	12,77	5 462	38,25	271	24,78	332	12,45
Jobkenmerken	-119	-0,90	906	17,61	89	6,12	6 878	37,76	582	44,98	2 286	16,01	-22	-2,05	-183	-6,84
Organisatie- kenmerken	594	4,51	485	9,43	333	22,83	471	2,59	9	0,70	512	3,58	171	15,59	245	9,17
Gezins- kenmerken	201	1,52	-25	-0,49	-14	-0,96	-560	-3,08	-9	-0,66	-109	-0,76	-17	-1,55	-51	-1,89
<i>Returns</i>	5 149	39,11	2 981	57,95	1 216	83,36	4 434	24,34	745	57,58	4 976	34,85	919	83,96	2 724	102,04
Persoons- kenmerken	598	4,54	-486	-9,45	697	47,78	-3 535	-19,41	-72	-5,53	7 223	50,58	220	20,10	-518	-19,40
Arbeidsduur	1 208	9,17	1 925	37,42	1 387	95,07	-53 088	-291,48	-809	-62,51	-29 144	-204,11	3 483	318,10	-5 032	-188,52
Jobkenmerken	-7 373	-56,01	761	14,79	162	11,14	1 752	9,62	4 470	345,57	5 636	39,47	-272	-24,81	-1 464	-54,86
Organisatie- kenmerken	226	1,72	140	2,73	156	10,66	-1 231	-6,76	-64	-4,92	-40	-0,28	124	11,32	-313	-11,73
Gezins- kenmerken	2 526	19,19	-533	-10,36	305	20,89	-643	-3,53	-356	-27,50	798	5,59	261	23,81	442	16,56
Constante	7 964	60,50	1 174	22,81	-1 491	-102,18	61 179	335,90	-2 426	-187,55	20 503	143,60	-2 896	-264,56	9 609	359,99

Tabel 7.4 Decompositie van de genderloonkloof. Vervolg

	SI	%	SK	%
<i>Gemiddeld bruto jaarloon</i>				
Mannen	14 658		5 445	
Vrouwen	13 450		4 219	
Niet-gecorrigeerde loonkloof [(M-V)/M]	1 209	8,25	1 226	22,52
<i>Assets</i>	-971	-80,30	161	13,10
Persoonskenmerken	-653	-54,00	-28	-2,32
Arbeidsduur	127	10,52	98	7,97
Jobkenmerken	-349	-28,85	-58	-4,72
Organisatiekenmerken	-190	-15,74	156	12,71
Gezinskenmerken	94	7,77	-7	-0,55
<i>Returns</i>	2 179	180,30	1 066	86,90
Persoonskenmerken	-113	-9,37	-415	-33,83
Arbeidsduur	-21 823	-1 805,57	-3 974	-324,01
Jobkenmerken	-2 386	-197,40	1 828	149,02
Organisatiekenmerken	238	19,72	2	0,18
Gezinskenmerken	56	4,63	283	23,04
Constante	26 207	2 168,29	3 342	272,51

Bron: EU-SILC (Bewerking HIVA - Steunpunt WSE)

In België verklaren de returns 31,18% van de genderloonkloof: bijna een derde van de genderloonkloof vindt een verklaring in een betere financiële waardering van mannen dan vrouwen.

Achter deze 31,18% schuilen enerzijds een zeer hoge positieve waarde voor de constante (141,64%) en anderzijds (soms sterk oplopende) negatieve waarden voor de in de analyse opgenomen variabelen. In België spelen vooral de financiële implicaties van arbeidsduur (-72,14%) een belangrijke rol. Merkwaardig genoeg vinden we bij deze decompositie niet de uitgesproken gunstige returns voor mannen voor extra opleiding en werkervaring terug (cf. analyses in vorige hoofdstuk).

De interpretatie van deze op het eerste zicht vreemd ogende cijfers vergt een technische benadering en vindt wortels in de referentiewaarden bij elke variabele. Voor de niet-continue variabelen in deze analyse is de referentiewaarde bepaald als de meest voorkomende waarde in België. Bij heel wat variabelen (opleidingsniveau, arbeidsregime, ondernemingsgrootte, ...) is de referentiewaarde net de waarde die samenhangt met een hoger loonniveau (diploma hoger onderwijs, voltijds regime, grote onderneming, ...), met een opwaarts effect op de constante als gevolg.

De positieve waarde voor de constante geeft aan dat de financiële waardering van de referentiewaarden voor de geanalyseerde kenmerken meer in het voordeel van mannen dan van vrouwen speelt. Daartegenover staan de negatieve returns bij elke groep kenmerken, die aangeven dat een veranderend arbeidsmarktkenmerk bij vrouwen een hoger financieel effect veroorzaakt dan bij mannen. Met een concreet voorbeeld: mannen halen een hogere financiële waardering uit een vol-

tijds arbeidsregime dan vrouwen, maar de overstap van deeltijds naar voltijds werk zal voor een vrouw een grotere financiële meerwaarde inhouden dan voor haar mannelijke collega.

7.5.2 Internationale vergelijking

De resultaten van de decompositie-analyse in de andere landen tonen een sterke variatie over de landen heen. In sommige landen wegen vooral de assets sterk door in de verklaring van de loonkloof, in andere landen ligt de verklaring van de genderloonkloof eerder in de returns.

Zelfde patroon als België

In een eerste landengroep verklaren de assets net als in België (meer dan) twee derden van de loonkloof: Oostenrijk, Duitsland, Luxemburg en Nederland. Ook hier weegt arbeidsduur het zwaarst door, in Duitsland zelfs net als in België voor meer dan de helft. In Nederland, Oostenrijk en Luxemburg valt ook het sterk verklarende belang van de jobkenmerken op.

De returns lopen minder gelijk over de landen heen. De return op arbeidsduur is wel in alle landen van zeer grote invloed, telkens ten gunste van het vrouwenloon. In tegenstelling tot in België vallen de returns voor jobkenmerken in deze landen in het voordeel van mannen. Verder komen in Duitsland en Nederland ook de voordelen uit persoonskenmerken ten goede van de mannen.

40% à 60% assets

De volgende groep omvat landen waar de assets 40% à 60% van de verklaring opnemen: Cyprus, Frankrijk, Ierland, Italië en Letland. Met uitzondering van Ierland, is arbeidsduur in deze landen een minder allesoverheersende verklaring dan in de hierboven besproken groep – allicht een gevolg van de beperktere verspreiding van deeltijdwerk. De jobkenmerken nemen de rol als belangrijke verklaring over, met Cyprus als meest opvallende voorbeeld. In Frankrijk en Italië voegen ook de organisatiekenmerken zich bij de opvallende verklarende kenmerken.

Opnieuw tonen de returns sterke verschillen over de landen heen. Letland springt het meest in het oog, met het zeer groot waarderings-effect van jobkenmerken.

Minder dan 40% assets

In Tsjechië, Estland, Spanje, Litouwen, Polen en Slowakije staan de assets voor minder dan 40% van de verklaring. Spanje toont het al gekende patroon, met de arbeidsduur als grootste deel van de verklarende assets. In Tsjechië spelen naast

arbeidsduur ook de jobkenmerken een belangrijke rol. Estland, Litouwen en Slowakije kennen de organisatiekenmerken als grootste bron van verklaring.

De returns halen in deze landen opvallend hoge waarden, wat suggereert dat de verklaring voor de genderloonkloof in deze landen eerder te vinden is in een verschillende waardering dan in verschillende arbeidsmarktkenmerken.

Assets ten voordele van vrouwen

In Portugal en Slovenië spelen de assets in het voordeel van vrouwen en lijken vooral de persoonskenmerken de doorslaggevende factor. De verklaring van de genderloonkloof valt evenwel volledig te zoeken bij de returns, die zeer nadrukkelijk ten gunste van de mannelijke werknemers spelen.

7.5.3 Korte reflectie op de resultaten

Een decompositie-analyse zoekt de verklaring voor de genderloonkloof niet enkel in de verschillende arbeidsmarktkenmerken van mannen en vrouwen (assets), maar kijkt ook binnen gelijke arbeidsmarktposities naar waarderingsverschillen tussen mannen en vrouwen (returns). Op basis van de mate waarin assets zich tot returns verhouden, kunnen de bestudeerde landen gegroepeerd worden.

België bevindt zich in de groep landen waar assets de doorslaggevende verklaring bieden: bijna 70% van de genderloonkloof is een gevolg van de financieel minder gunstige arbeidsmarktpositie voor vrouwen. Omdat vrouwen in minder goed betalende sectoren aan de slag zijn, vaker deeltijds werken, minder klimmen op de hiërarchische schaal, ... ontvangen ze een lager loon dan hun mannelijke collega's.

De overige 30% van de genderloonkloof vindt een verklaring in de verschillende waardering van eenzelfde arbeidsmarktkenmerk: een universitair diploma leidt voor een vrouw tot een lager loon dan een universitair diploma voor een man. Als er sprake is van genderdiscriminatie op de arbeidsmarkt, dan valt deze in dit segment van de decompositieresultaten te vinden. Maar ook de tekorten van het model komen hier tot uiting: in bovenstaande analyse heeft de decompositie geen rekening kunnen houden met de loonverschillen tussen bijvoorbeeld een universitair diploma ingenieurswetenschappen enerzijds en een universitair diploma Romaanse talen anderzijds.

Een decompositie-analyse leidt tot een tweeledig resultaat. Vooreerst zijn er de assets, die vlot interpreteerbaar zijn en duidelijk aansluiten bij de bevindingen uit de voorgaande klassieke regressie-analyses. De meerwaarde van de decompositie-analyse ligt dus vooral in de resultaten bij de returns. De interpretatie van deze 'returns' was duidelijk bij een eerste model (in het vorige hoofdstuk), maar ligt minder voor de hand bij deze analyse met de EU-SILC databank. Zeker de detail-

resultaten van de gegroepeerde variabelen leiden tot sterk variërende waarden. Om tot de juiste conclusies te komen zijn heel wat inhoudelijke en technische bedenkingen in het achterhoofd nodig.

1. De eerste les die we uit de hier uitgevoerde decompositie-analyse kunnen trekken is technisch van aard. In de hier bekomen resultaten tonen heel wat landen een extreme waarde voor de constante. Dit kan allicht voorkomen worden door niet de vaakst voorkomende waarde als referentiewaarde te nemen, maar wel een gemiddelde waarde.
2. De afhankelijke variabele omvat het totale bruto jaarloon, gesommeerd over alle jobs heen, en is niet gecorrigeerd voor arbeidsduur of arbeidsregime. Hierdoor start de analyse bij een zeer grote waaier aan lonen: van een zeer laag niveau bij personen met een kleine deeltijdse job tot zeer hoog bij personen die hun voltijdse baan combineren met een extra bij-job.
3. Ondanks de zeer uitgebreide dataset ontbreekt er mogelijk (een extra detaillering bij) een belangrijke verklarende factor. Het opleidingsniveau is bijvoorbeeld wel gekend, maar niet de opleidingsrichting, die eveneens aan de basis van een loonverschil kan liggen. Analooch is er geen gedetailleerde opdeling over het hiërarchisch niveau (er is enkel ja/nee bij de variabele 'leidinggevend'), of is de grootte van de deeltijdse job niet gekend.
4. In tegenstelling tot het bruto jaarloon, dat werd berekend als een som van de lonen uit alle loontrekkende activiteiten, beschrijven de onafhankelijke variabelen enkel de belangrijkste job (bepaald als de job met de meeste arbeidsuren). Een mogelijk lucratieve bij-job kan het bruto jaarloon sterk opkrikken zonder van invloed te zijn op de geanalyseerde job- of organisatiekenmerken.
5. Niet in alle landen is de aanbodsgerichte, vrouwvriendelijke flexibiliteit op de arbeidsmarkt even sterk uitgebouwd als in de West-Europese landen. Vooral in Oost- en Zuid-Europa is enerzijds deeltijdwerk minder ingeburgerd en anderzijds kinderopvang minder verspreid. Dit beperkt mogelijk het aanbod van vrouwen op de arbeidsmarkt tot het hoogverdienende segment. In meerdere studies is daarom naast het assets- en return effect ook sprake van een selectie-effect (Albrecht e.a., 2004; Mysíková, 2009).

7.6 Conclusie

Door middel van een decompositie werd geïllustreerd dat vrouwen een lager loon krijgen dan mannen omwille van compositie-effecten (ze werken minder vaak in posities die het hoogst beloond worden) maar ook omwille van belonings-effecten (ze krijgen op een aantal aspecten minder waardering voor een gelijke inspan-

ning). Niettemin mag de rol van deze belonings-effecten op de Belgische arbeidsmarkt niet overschat worden. In België blijven de compositie-effecten het belangrijkste bij het verklaren van de loonkloof. Loonverschillen zijn hoofdzakelijk toe te wijzen aan het feit dat mannen en vrouwen een verschillend aantal uren in 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, als 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 belonings-effecten.

In een aantal andere West-Europese landen, als 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 verschillende arbeidskenmerken een verschillende waardering bestaat tussen mannen en vrouwen.

DEEL 3

AANVULLENDE ANALYSES OM HET INZICHT IN DE DETERMINANTEN VAN DE LOON- KLOOF TE VERGROTEN

De resultaten in deel 2 blijven in belangrijke mate afhankelijk van de rijkdom van beschikbare datasets. Gegevens die ontbreken in datasets kunnen uiteraard niet bijdragen in het resultaat. In deel 3 verbreden we het inzicht in de determinanten van de loonkloof door middel van enkele gerichte analyses. Hoofdstuk 8 verbreedt de analyses, tot op dat moment beperkt tot het brutoloon van werknemers, met gegevens over extralegale voordelen. Hoofdstuk 9 illustreert in welke mate loopbaanonderbrekingen van mannen en vrouwen een rol spelen bij het tot stand komen van loonverschillen tussen mannen en vrouwen. Hoofdstuk 10 belicht de rol van het conjuncturele gegeven, en exploreert in welke mate de gender loonkloof onder invloed staat van hoog- en laagconjunctuur. Hoofdstukken 11 en 12 rapporteren een belangrijk deelonderzoek naar functieclassificatiesystemen in Belgische sectoren. Hoofdstuk 11 illustreert de variatie in functieclassificatiesystemen, in België misschien wel het belangrijkste instrument om een eerlijke beloning te garanderen aan mannelijke en vrouwelijke collega's. Hoofdstuk 12 beschrijft in welke mate verschillende functieclassificatiesystemen gepaard gaan met een verschillende gender loonkloof.

HOOFDSTUK 8

EEN UITBREIDING VAN HET PERSPECTIEF NAAR 'TOTALE' BELONING

8.1 Inleiding

De eerdere hoofdstukken hebben het begrip beloning in een vrij enge zin beschreven. Beloning werd beperkt tot het uitbetaalde loon aan werknemers. In dit hoofdstuk wordt het begrip beloning in een breder perspectief geplaatst. We gaan na in welke mate de gender loonkloof beïnvloed wordt indien naast het uitbetaalde loon ook extralegale voordelen in de rekening worden meegenomen. Ook hier worden de Belgische bevindingen kort in internationaal perspectief geplaatst.

8.2 Gender verschillen bij de toekenning bijkomende voordelen

Heel wat werknemers hebben naast hun brutoloon ook recht op één of meerdere extralegale voordelen. Tabel 8.1 biedt een overzicht. Het vaakst voorkomende extralegaal voordeel is de verplaatsingsvergoeding: 63% van de loontrekkenden heeft hier recht op. Ook hospitalisatieverzekering en maaltijdcheques zijn wijd verspreid: iets meer dan de helft van de loontrekkenden heeft recht op deze voordelen. Andere voordelen die geregeld voorkomen zijn de tweede pensioenpijler (pensioenplannen of groepsverzekering) (39% van de loontrekkenden), de premies bij huwelijk of geboorte (30%) en een gsm (23%). Van de andere bevraagde extralegale voordelen geniet telkens niet meer dan zo'n 15% van de loontrekkenden.

Opgesplitst naar functieniveau is het niet verrassend dat het aandeel loontrekkenden met recht op een voordeel toeneemt met het hiërarchische niveau. Enkel het recht op verplaatsingsvergoeding vormt hierop een uitzondering: hoe hoger in de hiërarchie, hoe kleiner het aandeel werknemers dat een verplaatsingsvergoeding ontvangt (43% bij het hoger management tegenover 66% bij het administratief personeel). De verklaring ligt bij het recht op bedrijfswagen en/of tankkaart: voor werknemers met een bedrijfswagen is een verplaatsingsvergoeding niet langer nodig. Gemiddeld heeft 15% van de loontrekkenden een bedrijfswagen, maar dat aandeel varieert van 4% bij het administratieve personeel tot 52% bij het hogere management.

Tabel 8.1 Aandeel loontrekkenden met recht op een extralegaal voordeel in %(naar type voordeel, functieniveau en sector)

	Verplaat- sings- vergoeding	Hospitalisa- tieverzeke- ring	Maaltijd- cheques	Pensioenplan/ groepsverzeke- ring	Geboorte/ huwelijks- premie	Gsm	Tank- kaart	Bedrijfs- drijfs- wagen	Lap- top/PC	Netto forfaitaire vergoeding	Inter- ter- net	Dagver- goeding	(Bijdrage) kinderop- vang
Totaal	63	53	52	39	30	23	16	15	14	14	8	7	5
<i>Functieniveau</i>													
Hoger management	43	61	51	54	33	73	51	52	54	41	28	11	5
Middenkader	52	65	58	53	36	49	35	35	35	29	19	10	6
Professionele mede- werker	61	65	60	51	33	36	24	23	28	22	16	10	7
Uitvoerend personeel	67	46	47	32	27	13	9	8	5	9	4	6	4
Administratief personeel	66	54	55	32	29	8	5	4	5	6	4	3	7
<i>Primaire sector</i>													
Land- en tuinbouw	61	35	38	32	21	25	14	14	12	10	9	9	4
<i>Secundaire sector</i>													
Metaal	74	59	62	61	33	21	17	16	13	14	6	9	2
Chemie	73	78	62	75	37	23	18	15	18	16	9	7	3
Farma	66	82	72	80	39	37	31	31	35	25	26	14	3
Voeding	73	55	65	59	30	22	18	16	15	14	7	6	2
Bouw	59	31	38	35	19	39	31	33	14	17	6	8	2
Hout	67	39	42	33	24	17	13	12	9	10	5	5	1
Textiel	65	31	64	23	18	13	9	9	9	11	3	5	1
Energie- en water- voorziening	67	81	86	69	54	46	36	31	25	23	30	8	6
<i>Tertiaire sector</i>													
Informatica	39	75	70	74	27	56	62	61	53	37	35	16	3
Bank en verzekering	74	76	80	81	49	27	19	18	17	22	20	6	11
Consultancy	50	64	67	69	25	45	42	42	40	39	19	16	4

Tabel 8.1 Aandeel loontrekkenden met recht op een extralegaal voordeel in %(naar type voordeel, functieniveau en sector). Vervolg

	Verplaat- singsver- goeding	Hospitali- satiever- zekering	Maal- tijdche- ques	Pensioenplan/ groepsverze- kering	Geboorte/ huwe- lijkspre- mie	Gsm	Tank kaart	Bedrijfs- drijfs- wagen	Lap- top/PC	Netto forfaitaire vergoeding	Inter- ter- net	Dagver- ver- goedin g	(Bijdrage) kinder- opvang
Totaal	63	53	52	39	30	23	16	15	14	14	8	7	5
Transport	66	55	63	46	29	30	17	15	12	14	5	7	3
Handel	58	34	37	37	15	22	21	20	12	16	7	7	2
Telecommunicatie	57	77	65	69	35	60	39	39	39	29	41	8	10
Reclame en media	52	51	58	51	22	42	33	31	30	28	20	7	5
Selectie en oplei- ding	55	75	82	71	34	44	43	43	30	43	11	10	5
Toerisme	68	50	69	36	20	19	12	12	14	18	6	8	2
Horeca	60	27	24	15	13	11	8	7	6	9	3	4	2
Overige diensten	69	40	40	31	19	24	19	19	11	16	6	9	3
<i>Quartaire sector</i>													
Gezondheidszorg	67	54	40	22	24	8	5	4	5	7	3	3	6
Onderwijs	44	12	6	7	19	5	1	1	10	4	3	1	3
Federale overheid	66	55	24	7	42	14	2	1	8	12	4	9	12
Maatschappelijke diensten	74	47	49	23	25	15	5	4	8	9	3	4	6
Lokale overheden	58	76	78	11	46	16	2	2	5	5	2	3	5
Gewest- en ge- meenschaps- overheid	71	81	87	15	42	26	4	4	17	6	9	10	25
Socio-culturele sector	74	36	48	21	18	20	3	3	12	13	6	3	4
Internationale overheid	46	57	33	43	42	18	4	3	10	8	4	10	19

Bron: Vacature Salarisenquête 2008

Ook over de sectoren heen vertonen de extralegale voordelen gelijklopende tendensen. Het aandeel werknemers met een extralegaal voordeel ligt het laagst in de primaire en quataire sectoren. In de primaire sector lopen alleen verplaatsingsvergoeding en gsm ongeveer gelijk met het gemiddelde. De quataire sector sluit enkel voor verplaatsingsvergoedingen en hospitalisatieverzekering aan bij het gemiddelde cijfer.

Subsectoren die opvallen met een ruim aanbod aan extralegale voordelen zijn onder meer chemie, farmaceutische sector, energie- en watervoorziening, informatica, bank en verzekering, consultancy, telecommunicatie, reclame en media en selectie en opleiding.

Vrouwen komen minder vaak in aanmerking voor extralegale voordelen dan mannen. Tabel 8.1 geeft het aandeel mannen en vrouwen dat een extralegaal voordeel krijgt. In tegenstelling tot tabel 8.2, is de tabel beperkt tot loontrekkenden met een voltijds contract. Hieruit blijkt al meteen dat het aandeel loontrekkenden met een extralegaal voordeel hoger ligt bij de voltijds werkenden dan bij de hun deeltijdse collega's.

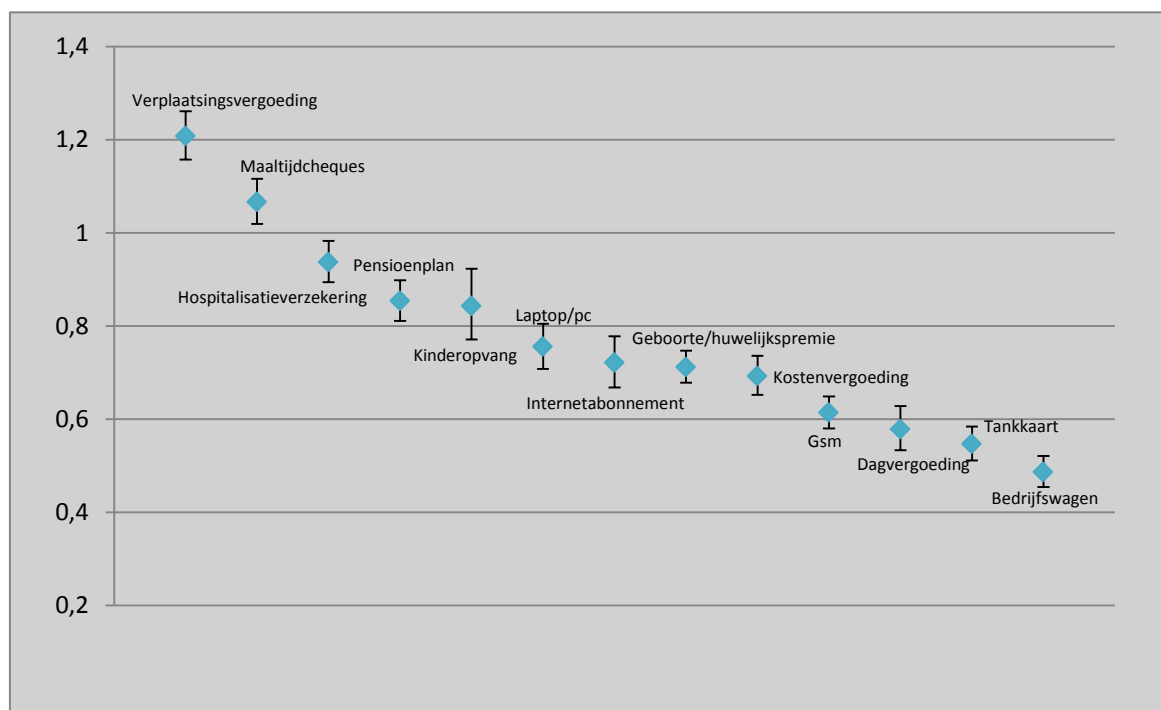
Op de verplaatsingsvergoeding na komen voor elk voordeel meer mannen dan vrouwen in aanmerking. Bovendien valt het beperkt hogere aandeel vrouwen met verplaatsingsvergoeding in het niets in vergelijking met het grote verschil tussen het aandeel mannen en vrouwen met een bedrijfswagen of tankkaart.

Tabel 8.2 Aandeel loontrekkenden (enkel voltijds contract) met recht op extralegaal voordeel (naar geslacht en voordeel)

	Mannen %	Vrouwen %	Totaal %
Verplaatsingsvergoeding	63	65	64
Hospitalisatieverzekering	59	53	57
Maaltijdcheques	54	53	54
Pensioenplan of groepsverzekering	47	36	43
Geboorte- of huwelijkspremie	41	31	37
Gsm	31	17	26
Tankkaart	22	11	18
Bedrijfswagen	22	10	17
Laptop/PC	19	12	16
Netto forfaitaire kostenvergoeding	19	12	16
Internet	11	7	10
Dagvergoeding	10	5	8
(Bijdrage) kinderopvang	6	6	6

Bron: Vacature Salarisenquête 2008

We vergelijken ook de kans op een extra voordeel bij vrouwen en bij mannen, opnieuw enkel voor voltijdse werknemers. Het gaat hier om de verhouding tussen de kans dat een werknemer een bepaald voordeel geniet en de kans dat de werknemer effectief van dit voordeel kan genieten. De analyse is uitgezuiverd voor effecten van diplomaniveau, jaren werkervaring, hiërarchisch niveau, functioneel domein, leidinggeven, budgetbevoegdheid, sector, grootte en soort contract (vast, tijdelijk, uitzend, ander). Figuur 8.1 toont de kansverhouding voor vrouwen ten opzichte van de kansverhouding voor mannen. Waarde '1' geldt als referentiewaarde en geeft een gelijke kans voor mannen en vrouwen weer.²¹ Ligt het interval volledig onder de referentiewaarde, dan hebben vrouwen een kleinere kans op het voordeel. Een interval dat zich volledig boven de referentie situeert, wijst op een grotere toewijzingskans voor vrouwen.



Bron: Vacature Salarisenquête 2008

Figuur 8.1 Kansverhouding (95% betrouwbaarheidsinterval) voor vrouwelijke werknemers op een extralegaal voordeel ten opzichte van dezelfde kansverhouding voor mannelijke werknemers

Uit de figuur blijkt dat vrouwen een hogere kans hebben dan mannen op een verplaatsingsvergoeding en op maaltijdcheques. Voor alle andere opgenomen extralegale voordelen hebben mannen een grotere kans dan vrouwen. Het verschil tussen mannen en vrouwen is het grootst bij een bedrijfswagen en een tankkaart. Maatschappelijk gezien is vooral het verschil in socialezekerheidsvoordelen frap-

²¹ Indien het betrouwbaarheidsinterval de referentiewaarde zou kruisen, is er geen significant genderverschil.

pant. Mannen maken meer dan vrouwen kans op deelname aan een pensioenplan of groepsverzekering en op een extra ziekte- of hospitalisatieverzekering.

8.3 Een bredere 'totale' loonkloof?

Vrouwen genieten dus minder dan mannen van extralegale voordelen. Door de waarde van de voordelen te ramen en uit te drukken in euro, blijken de genderverschillen voor extralegale voordelen de loonkloof verder te verbreden (tabel 8.3). Voor een uitdrukking van de waarde van het pakket extralegale voordelen doen we een beroep op de EU-SILC-data, die ook informatie geven over het noncashinkomen voor werknemers. De definitie van het noncashinkomen omvat hier een ruime waaier aan extra voordelen bovenop het loon: bedrijfswagen, gratis maaltijden of maaltijdcheques, (terug)betaling van huiskosten (gas, water, elektriciteit, telefoon, gsm, ...), ...

De EU-SILC-enquête raamt de waarde van het niet-cash brutojaarinkomen in 2006 op gemiddeld 308 euro. Het verschil tussen mannen en vrouwen is aanzienlijk: voor mannen zijn de ontvangen non-cash voordelen geraamd op gemiddeld 373 euro per jaar, voor vrouwen komt de raming niet hoger dan 184 euro per jaar. De genderkloof voor niet-cash inkomen is met 50,67% uitermate breed.

Tabel 8.3 Gemiddeld brutomaandloon (voltijds equivalent) en extralegale voordelen naar geslacht en genderloonkloof

	Niet-cash bruto- jaarinkomen (auto, maaltijdcheques, ...)	Bruto jaarlijkse additionele sociale be- scherming ¹	Gemiddeld brutomaand- loon ²	Totaal (maand- basis)
Totaal	308 €	12 741 €	2 582 €	3 669 €
Mannen	373 €	13 993 €	2 771 €	3 968 €
Vrouwen	184 €	10 349 €	2 375 €	3 253 €
Genderloonkloof ³	50,67%	26,04%	14,28%	18,03%

¹ Pensioenplannen, levensverzekering, groepsverzekering, ...

² Om vertekeningen door extreem hoge of lage waarden uit te vlakken, maken we gebruik van een meetkundig gemiddelde.

³ $((\text{loon M} - \text{loon V}) / \text{loon M})$.

Bron: Vacature Salarisenquête 2008, EU-SILC 2007 (inkomstenjaar 2006)

Ook de bruto additionele sociale bescherming is afgetekend groter voor mannen dan voor vrouwen. Deze voordelen hebben betrekking op levensverzekeringen, pensioenplannen, groepsverzekeringen, ... en worden geraamd op gemiddeld 12 741 euro per jaar. Voor mannen ligt de raming van de sociale bescherming op

gemiddeld 13 993 euro, 26,04% hoger dan de geraamde sociale bescherming voor vrouwen (gemiddeld 10 349 euro).

Lang niet alle werknemers ontvangen de geraamde non-cashvoordelen, maar de zeer grote genderverschillen hebben een duidelijk verbredend effect op de loonkloof. Een ruwe berekening²² laat de genderloonkloof toenemen van 14,28% naar 18,03% wanneer ook de extralegale voordelen zijn meegeteld.

8.4 En in andere Europese landen?

Met de EU-SILC-data kunnen we het pakket extralegale voordelen van Belgische werknemers vergelijken met dat van werknemers in andere landen. Zoals reeds aangegeven omvat het noncashinkomen in deze bevraging een ruime waaier aan extra voordelen bovenop het loon: bedrijfswagen, gratis maaltijden of maaltijdcheques, (terug)betaling van huiskosten (gas, water, elektriciteit, telefoon, gsm, ...), ... De marktwaarde van de goederen of diensten dient als referentie bij de raming van de waarde van het voordeel en wanneer de goederen/diensten zowel voor werk- als privédoeleinden mogen gebruikt worden, mag enkel het privé-deel als noncashvoordeel beschouwd worden. Om extra detaillering mogelijk te maken, werd de waarde van de bedrijfswagen vanaf 2007 ook afzonderlijk bevraagd. Deze pilootbevraging ging in sommige landen gepaard met een aantal misverstanden. We beperken deze paragraaf daarom tot België, Duitsland, Estland, Spanje, Ierland, Luxemburg, Letland, Polen, Portugal, Slowakije en het Verenigd Koninkrijk. De eerste helft van tabel 8.4 toont voor elk land het aandeel werknemers met noncashvoordelen en het aandeel werknemers met een bedrijfswagen.

In België ontvangt 19% van de werknemers een noncashvoordeel. Een noot is hier op zijn plaats. We weten dat volgens de Vacature-data meer dan de helft van de voltijds werkende loontrekkenden in België alleen al maaltijdcheques ontvangen (zie hoger). Het aandeel Belgische werknemers dat volgens SILC een non-cashvoordeel ontvangt lijkt ons dan ook vrij laag. Toch situeert België zich bij de landen waar verhoudingsgewijs veel werknemers een noncashvoordeel ontvangen. Slowakije springt in het oog: 80% van de werknemers ontvangt hier een non-cashvoordeel. Andere landen waar meer dan 10% van de werknemers een non-cashvoordeel ontvangen zijn Estland, Spanje, Luxemburg en Polen.

In vergelijking met de andere landen, kunnen in België relatief veel werknemers gebruik maken van een bedrijfswagen (9%). Enkel Luxemburg en UK komen met 7% in de buurt. In de andere landen krijgt minder dan 5% van de werknemers een bedrijfswagen.

Om de waarde van de noncashvoordelen te meten, beperken we de populatie in deze paragraaf tot de werknemers die effectief een noncashvoordeel ontvangen. In

²² Totaal op maandbasis = gemiddeld brutomaandloon + (gemiddelde geraamde niet-cashvoordelen op jaarbasis/12).

België bedraagt de waarde van het voordeel op jaarbasis gemiddeld zo'n 1 000 euro. Ook in Duitsland en (in mindere mate) Spanje ligt het noncashvoordeel gemiddeld dicht bij 1 000 euro per jaar. Het is belangrijk in het achterhoofd te houden dat de waardering op basis van de marktwaarde van het voordeel gebeurt en dus afhankelijk is van de prijsniveaus in het betrokken land. Een vergelijking van tabellen 7.4 en 8.4 illustreert onmiddellijk dat de landen met de hoogst gevalueerde noncashvoordelen ook net de landen zijn met relatief hoge brutojaarlonen (Luxemburg, UK en Ierland). Omgekeerd ligt zowel het bruto jaarloon als het noncashvoordeel relatief laag in Polen, Slowakije, Letland en Estland. Spanje en Portugal vormen een uitzondering: deze landen kennen relatief lage brutojaarlonen, maar toch een bovengemiddelde waarde van noncashvoordelen. Bovendien is het aandeel werknemers dat een noncashvoordeel ontvangt in Spanje vrij hoog (16%). In Portugal ontvangt slechts 5% van de werknemers een noncashvoordeel.

Tabel 8.4 Aandeel werknemers met noncashvoordelen, met een bedrijfswagen en waarde van noncashvoordelen (inclusief bedrijfswagen) en niet-gecorrigeerde genderkloof

	Aandeel werknemers		Waarde noncashvoordeel			Gender-kloof %	Gender-kloof (bruto jaarloon) %
	Noncash- voordeel %	Bedrijfs- wagen %	Mannen €	Vrouwen €	Totaal €		
BE	19	9	1 168	767	1 031	34	30,56
DE	9	3	1 453	332	959	77	46,01
EE	27	2	439	224	331	49	32,19
ES	16	3	967	710	876	27	25,25
IE	7	3	2 634	1 509	2 252	43	37,31
LU	13	7	2 627	1 723	2 410	34	38,21
LV	8	2	287	241	265	16	24,35
PL	34	2	114	82	99	28	16,73
PT	5	4	1 576	1 566	1 574	1	21,17
SK	80	2	286	241	264	16	22,55
UK	7	7	6 484	4 817	6 170	26	43,61

Bron: EU-SILC 2007 (Bewerking HIVA - Steunpunt WSE)

Niet alleen de waarde van de noncashvoordelen kent grote verschillen, ook het genderverschil schommelt sterk over de landen heen. In België ontvangen mannen gemiddeld 34% meer noncashvoordeel dan vrouwen. Hiermee ligt de niet-gecorrigeerde genderkloof iets hoger dan op basis van het bruto jaarloon. In Spanje, Luxemburg, Polen en het Verenigd Koninkrijk schommelt het genderverschil rond 30%. Daartegenover staat Duitsland, waar het genderverschil oploopt tot maar liefst 77%. Omgekeerd trekt Portugal de aandacht: daar is amper sprake van genderverschil. Opvallend is dat de niet-gecorrigeerde genderkloof voor non-

cashvoordelen in Duitsland, Estland en Polen afgetekend groter is dan op basis van het bruto jaarloon. Het omgekeerde zien we in Portugal en het Verenigd Koninkrijk: daar is de genderkloof inzake noncashvoordelen veel minder uitgesproken dan het genderverschil in bruto jaarloon.

De bevraging van de noncashvoordelen in EU-SILC staat nog in de kinderschoenen, ging in een aantal landen gepaard met misverstanden en leidde in heel wat landen tot vreemde resultaten. In de meeste landen geniet slechts een minderheid van de werknemers van noncashvoordelen, en op jaarbasis vormen deze voordelen slechts een klein deel van het totale inkomen. Om al deze redenen hebben we besloten geen verdere analyses uit te voeren op het jaarinkomen inclusief noncashvoordelen.

HOOFDSTUK 9

DE INVLOED VAN

LOOPBAANONDERBREKINGEN OP DE

LOONKLOOF

9.1 Inleiding

Het mag ondertussen duidelijk zijn dat de loonkloof tussen mannen en vrouwen door verschillende factoren kan verklaard worden. Het aantal gewerkte uren, het functietype en -niveau, de sector, de ondernemingsgrootte, het contracttype, het zijn allemaal elementen die een effect op het loon van de werknemer en helpen verklaren waarom vrouwen minder verdienen dan mannen. Immers, vaak zijn vrouwen oververtegenwoordigd bij de arbeidssituaties met het minst hoge loon: vrouwen hebben vaker dan mannen een ‘zachte’ studierichting achter de rug, ze werken vaker in sectoren met minder hoge lonen, ze werken vaker deeltijds, ... en ze nemen vaker loopbaanonderbreking. In dit rapport werd tot nu toe slechts weinig aandacht besteed aan het effect van gebeurtenissen tijdens de loopbaan op de gender loonkloof. In deze korte exploratie gaan we na wat het effect is van de beslissing de loopbaan te onderbreken op het loonverschil tussen mannen en vrouwen.

9.2 Methode en resultaat

Voor het kwantificeren van dit effect maken we gebruik van een lineaire regressie-analyse, en maken we opnieuw gebruik van de Vacature Salarisenquête 2008.

Tabel 9.1 De invloed van achtergrondvariabelen op de genderloonkloof

	Model 1	Model 2	Model 3
Arbeidsregime	X	X	X
Opleidingsniveau		X	X
Functiedomein		X	X
Functieniveau		X	X
Functiedomein		X	X
Budgetverantwoordelijkheid		X	X
Aantal ondergeschikten		X	X
Sector		X	X
Ondernemingsgrootte		X	X
Contracttype		x	X
Arbeidsduur		X	X
Loopbaanonderbreking (werkloosheid)			X
Loopbaanonderbreking (familiereden)			X
Loopbaanonderbreking (studies)			X
Loopbaanonderbreking (zelfstandige activiteit)			X
Loopbaanonderbreking (andere reden)			X
Genderloonkloof	14,28%	11,54%	9,75%

Bron: Vacature Salarisenquête 2008

Tabel 9.1 illustreert hoe dergelijke kenmerken een deel van de loonkloof kunnen 'uitzuiveren'. Model 1 geeft de genderloonkloof zoals eerder reeds berekend. Er werd enkel gecorrigeerd voor de oververtegenwoordiging van vrouwen in deeltijdse jobs, door de lonen om te zetten naar een voltijds equivalente maat. Zo komen we tot een loonverschil tussen mannen en vrouwen van 14,28%.

In model 2 nemen we ook de 'klassieke' achtergrondvariabelen (opleiding, functie, sector, ...) mee in de analyse. Gesteld dat mannen en vrouwen een gelijk profiel hebben op basis van deze variabelen, zou de genderloonkloof al kleiner zijn maar toch nog steeds 11,54% bedragen.

In model 3 voegen we de gevolgen van loopbaanonderbreking op het loon toe aan de analyse. In de hypothese dat mannen en vrouwen eenzelfde achtergrond van loopbaanonderbreking zouden hebben, zou de genderloonkloof verder dalen tot 9,75%. Of met andere woorden: loopbaanonderbrekingen verklaren inderdaad een deel van de genderloonkloof.²³ Uit eerder onderzoek bleek- opmerkelijk – dat het (negatieve) effect van loopbaanonderbreking op het loon groter is bij mannen dan bij vrouwen (Theunissen et al., 2007). Dit grotere effect op het mannenloon wordt evenwel meer dan gecompenseerd door het veel grotere aantal vrouwen dan mannen met een onderbreking in de arbeidsloopbaan, met per saldo dus een hogere loonkloof tussen het gemiddelde mannen- en vrouwenloon.

²³ Loopbaanonderbreking is in ruime zin gedefinieerd en omvat zowel werkloosheid als loopbaanonderbreking wegens familieredenen, studie, zelfstandige activiteit of andere reden.

Tabel 9.2 brengt de resultaten van modellen 2 en 3 samen en maakt een onderscheid naar gezinssituatie en regio van de werkgever. De grootste loonkloof situeert zich bij de werknemers met partner en kinderen. Het verschil met de relatief kleine loonkloof tussen mannen en vrouwen zonder partner en zonder kinderen is frappant. Uitgesplitst naar regio blijkt de loonkloof het grootst in het Vlaams Gewest.

Tabel 9.2 De invloed van loopbaanonderbreking op de genderloonkloof naar gezinssituatie en regio

	Model 2 in %	Model 3 in %	Vershil (ppt)
Totale populatie (n=63 085)	11,54	9,75	1,79
<i>Gezinssituatie</i>			
Partner, geen kinderen (n=14 324)	9,97	8,96	1,01
Partner, kinderen (n=23 716)	13,22	11,50	1,72
Geen partner, geen kinderen (n=8 114)	5,15	3,58	1,57
Geen partner, kinderen (n=4 419)	11,30	9,07	2,22
<i>Regio werkgever*</i>			
Brussels Hoofdstedelijk Gewest (n=9 287)	8,71	8,15	0,56
Vlaams Gewest (n=47 563)	12,47	10,59	1,87
Waals Gewest (n=6 235)	8,14	5,89	2,25

In vergelijking met RSZ-cijfers is in de Vacature Salarisenquête het aandeel respondenten met een job in het Vlaams Gewest oververtegenwoordigd en het aandeel respondenten met een job in het Waals Gewest ondervertegenwoordigd.

Bron: Vacature Salarisenquête 2008

Loopbaanonderbreking ligt gemiddeld aan de basis van 1,79 ppt van de genderloonkloof. Naar gezinstype zien we het grootste effect bij de alleenstaande ouders: hier verklaart loopbaanonderbreking 2,22 ppt van de genderloonkloof. Maar ook bij werknemers met kinderen en partner staat loopbaanonderbreking voor 1,72 ppt van de genderloonkloof.

Ook tussen de regio's is het effect van loopbaanonderbreking duidelijk verschillend. Kijken we naar de jobs in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest, dan blijkt loopbaanonderbreking niet meer dan 0,56 ppt van de loonkloof te verklaren. Bij jobs in het Waals Gewest daarentegen loopt het effect van loopbaanonderbreking op tot 2,25 ppt. Het Vlaams Gewest neemt een middenpositie in, loopbaanonderbreking staat hier voor 1,87 ppt van de loonkloof.

HOOFDSTUK 10

DE INVLOED VAN MACRO-ECONOMISCHE SCHOMMELINGEN OP DE GENDER LOONKLOOF. GENDERVERSCHILLEN IN LOONELASTICITEIT

10.1 Inleiding

Ook in dit hoofdstuk verkennen we een minder voor de hand liggend verklaringsmodel voor het ontstaan van de gender loonkloof. We gaan na in welke mate de gender loonkloof beïnvloed wordt door macro-economische schommelingen op de arbeidsmarkt. De economische conjunctuur heeft een invloed op het beloningsniveau van werknemers. In een hoogconjunctuur zal de ruimte voor loonsverhogingen groter zijn dan in crisisperiodes. De vraag die we in dit bestek willen beantwoorden is het effect van deze conjuncturele schommelingen op de gender loonkloof. Mogen we in hoogconjunctuur verwachten dat de gender loonkloof kleiner wordt? Of zorgen de loonstijgingen bij hoogconjunctuur precies voor een toename van de loonverschillen tussen mannen en vrouwen?

10.2 Gender en loonflexibiliteit

Het macroeconomisch loonbeleid in België is niet los te zien van haar integratie in de Economische en Monetaire Unie sinds het eind van de jaren 1990. In een muntzone wordt het wisselkoersmechanisme opgegeven. Adverse schokken binnen de EMU moeten dus opgevangen worden op andere manieren, onder meer via het loonbeleid. Een belangrijke parameter in deze thematiek is de loonflexibiliteit. We definiëren dit als de snelheid waarmee de reële lonen reageren op macro-economische condities, gewoonlijk gemeten door wijzigingen in de werkloosheid (Clar, Dreger & Ramos, 2007).

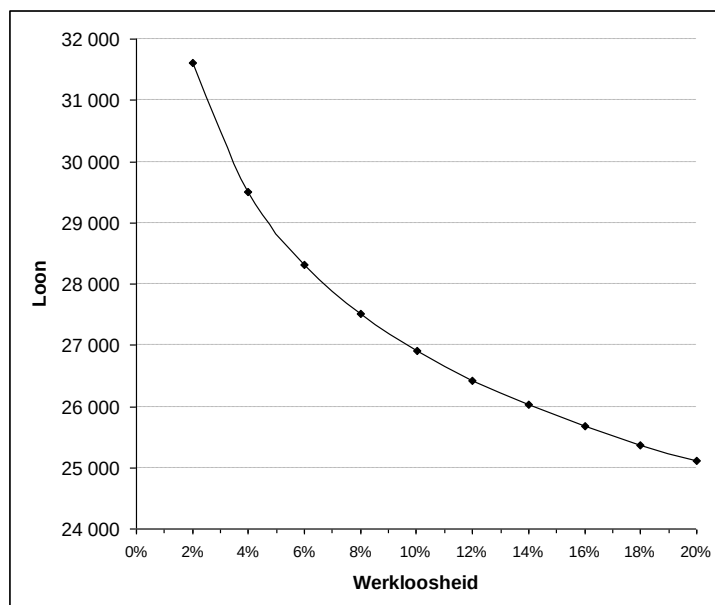
Wat betreft deze loonflexibiliteit kwamen Blanchflower & Oswald (1989; 1995) tot de vaststelling dat de *werkloosheidselasticiteit* van de lonen negatief is, en bijna universeel -0,10 bedraagt. Dit betekent dat de lonen dalen met 0,1% als de werkloosheid toeneemt met 1%.²⁴ Men spreekt in dat verband over de 'looncurve' (Engels:

²⁴ Bij benadering. Strikt genomen is -0.10 de (constante) puntelasticeit, en is een procentuele toename in de werkloosheid een boogelasticeit. Bij kleine puntelasticeiten is het verschil met een boogelasticeit van 1% echter verwaarloosbaar. De formule voor boogelasticeiten van

 is:

Wage Curve): een toename van de werkloosheid zal in een periode van lage werkloosheid een voelbaar effect hebben op de lonen, maar in een periode van hoge werkloosheid zal er geen verband zijn. Het effect van een relatieve wijziging is in beide situaties echter gelijk. Het verband tussen werkloosheid en de lonen kan bijgevolg voorgesteld worden als een strikt convexe, dalende curve (zie figuur 10.1). De werkloosheid is een goede graadmeter voor de economische toestand en bijgevolg geeft de werkloosheidselasticiteit de conjunctuurgevoeligheid van de lonen weer. Het is ten andere kenmerkend voor moderne economiën dat dit verband niet erg sterk is (Heylen 2004, p. 404).

Card (1995) noemde de looncurve 'close to an empirical law of economics'. Deze uitspraak gaf een impuls aan het onderzoek, waarin de looncurve vooral bevestigd, maar ook gefalsifieerd werd. Nijkamp & Poot (2005) stelden op basis van een meta-analyse en met een correctie voor een opwaartse publicatiebias, de schatting van de werkloosheidselasticiteit van de lonen bij tot -0.07. Sanz-de-Galdeano & Turunen (2006) schatten aan de hand van het European Community Household Panel de elasticiteit op -0.14.



Bron: RSZ, eigen bewerking

Figuur 10.1 De relatie tussen de gemiddelde lonen en werkloosheid volgens de looncurve-hypothese (op basis van het gemiddeld loon en de werkloosheidsgraad in België in 2006)

De looncurve is een gemiddelde curve, die individuele variatie verbergt. Voor subgroepen zal de looncurve hoger of lager liggen, en kan de vorm variëren. Een



merkwaardige vaststelling in voorgaand onderzoek is de specifieke situatie van vrouwen, die in vergelijking met mannen gekenmerkt worden door een veel kleinere loonflexibiliteit, en mogelijks zelfs totale inflexibiliteit (Card, 1995; Janssens & Konings, 1998; Turunen, 1998). Het is ongebruikelijk in genderstudies om de rol van vrouwen te bekijken met een macroeconomische bril. Een beter zicht op de processen die de loopbaan van vrouwen sturen moet ons echter ook toelaten om deze fenomenen te begrijpen.

In dit hoofdstuk focussen we op de vraag of deze verschillen in loonflexibiliteit tussen mannen en vrouwen zich daadwerkelijk manifesteren. Daartoe wordt eerst onderzocht of de algemene loonflexibiliteit in België beantwoordt aan het gestyleerde beeld van de Wage Curve-theorie. Vervolgens gaan we na hoe mannen en vrouwen zich situeren ten opzichte van de algemene trend aan de hand van looncurve-modellen waarbij individuele kenmerken geïntroduceerd worden.

10.3 Methodologie en data

We gebruiken de standaardformule voor de berekening van de looncurve aan de hand van data op het microniveau. Dit is een loglineaire functie van de volgende vorm:

$$\ln W_i = bX_i + T + d_p \ln U + v_i$$

Waarbij W het reële voltijds equivalente loon van werknemer i .²⁵ U is de werkloosheid, b en d zijn de coëfficiënten van de onafhankelijke variabelen en v is de foutenterm. Subscript p duidt aan dat de werkloosheidselasticiteit d varieert tussen de sectoren. We toetsen in het meest uitgebreide model dus het effect van een factoriële interactieterm. X zijn de kenmerken van de werknemer (leeftijd, regio, geslacht). T zijn tijdsdummies.

De interpretatie van de elasticiteit d kan worden afgeleid door beide leden van de vergelijking te exponentiëren. We krijgen dan een vermeerdering van het loon W met factor e^d wanneer de werkloosheid met e ($1 \ln U$) toeneemt (vgl. 3). Stellen we $\alpha = e - 1$ in de noemer, dan krijgen we de procentuele verandering in de werkloosheid. Dezelfde bewerking in de teller levert de boogelasticiteit voor een verandering in de werkloosheid met α % (vgl. 4). De puntelasticiteit wordt gegeven wanneer de procentuele wijziging infinitesimaal klein is, dus in de limietstelling (vgl. 5), en is dan volgens de stelling van l'Hôpital gelijk aan d .²⁶

²⁵ Het reëel loon is het loon bij constante prijzen. Men bekomt het reëel loon door het nominaal loon te delen door $1 +$ de inflatie ten opzichte van het basisjaar.

²⁶ Alternatief kan men de definitie uitwerken met de vergelijking in stap 3:

1. $\ln W = A + d \ln U$
2. $e^{\ln W} = e^{A+d \ln U}$
3. $e^{\ln W} = e^A e^{d \ln U}$
4. $Boogelasticiteit_\alpha = \frac{\alpha + 1^d - 1}{\alpha}$
5. $\lim_{\alpha \rightarrow 0} \frac{\alpha + 1^d - 1}{\alpha} = d$

Als de elasticiteit nul bedraagt zijn de lonen inelastisch, ze veranderen niet bij een verandering in de werkloosheid. Het teken van d is in het geval van een Wage Curve echter negatief. Het gemiddelde loon daalt dus volgens de theorie bij een toename van de werkloosheid.

De kerndata voor deze analyse zijn voornamelijk administratief, verzameld door de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid (RSZ). We selecteerden de paritaire comités voor de 22 grootste nacesectoren, die 85% van de tewerkstelling uitmaken (indien uitzendarbeid en stad/streekvervoer niet worden meegerekend). De steekproef waarop deze analyse is uitgevoerd bevat de loongegevens voor 1 750 143 jobs in de periode 1996-2006. Omwille van dit grote aantal cases wordt voor een pooled cross-sectioneel design geopteerd, waar Janssens & Konings (1998) een panel-design toepasten. In een onderzoek naar de Wage Curve in de EMU vinden Sanz-de-Galdeano & Turunen (2006) geen noemenswaardig verschil tussen beide methodes. Een meta-analyse van Clar, Dregen & Ramos (2003) wijst erop dat de schattingsmethode in bepaalde omstandigheden een significante invloed heeft op de bekomen elasticiteit.

In 2003 veranderde de dataverzameling van de RSZ. De databank met Loon en Arbeidstijdgegevens (LATG) werd opgevolgd door de Multifunctionele Aangift (DMFA). Dit zorgt voor enkele discontinuïteiten die door datacleaning moeten worden opgelost. Er werden aanpassingen aan de categorieën voor werknemersstatuut doorgevoerd. Opdat doorheen de tijd steeds dezelfde populatie in de data vertegenwoordigd zou zijn werden enkel de 'normale' arbeiders- en bediendenstatuten weerhouden. Daarnaast is het paritair comité voor de werknemers in de LATG-periode niet altijd opgegeven. We voerden daarom een reconstructie uit op basis van de werkgeverskengetallen die gelinkt zijn aan de paritaire comités.

De loonvariabele omvat het basisloon inclusief aan de arbeidsprestatie verbonden vergoedingen (premies voor gevaarlijk werk, onregelmatige arbeid, vergoedingen voor overwerk). Vakantiegeld is niet bekend voor werknemers die via een kas worden uitbetaald. Om de anderen (voornamelijk bedienden) hiermee gelijk te schakelen werd de loonmassa gedeeld door 1.08 (c.q. het vakantiegeld wordt ge-

$$\frac{\partial W}{\partial U} \frac{U}{W} = e^A d U^{d-1} \frac{U}{e^A U^d} = d$$

raamd op 7,47% van het jaarloon). Uitgesloten zijn niet-lineaire premies zoals gratificaties, winstdeelnames, 13^{de} maand, dubbel vakantiegeld. Lonen lager dan het jongerenminimumloon (70% van het minimumloon overeengekomen door de Nationale Arbeidsraad), zijn uit de dataset gefilterd.

We gebruiken als werkloosheidsmaat de specifieke werkloosheidsgraad volgens de ILO voor verschillende categorieën van actieven, naar gelang leeftijd, regio en geslacht. Twee redenen motiveren deze keuze. Vooreerst zorgt deze werkwijze voor een vermeerdering van de variatie in de verklarende variabelen. Per jaar zijn er 18 verschillende waarden, in plaats van 11 over de hele periode. De *de facto* vrijheidsgraden worden hierdoor opgedreven (Montuenga et al., 2003; Montuenga-Gómez & Ramos-Parreño, 2005). Daarnaast krijgen we een meer correcte inschatting van het effect van werkloosheid. Hoe preciezer de context van de loonvorming benaderd wordt, hoe duidelijker de Wage Curve zich aftekent (Montuenga-Gómez & Ramos-Parreño, 2005). Het arbeidsaanbod aan gelijke profielen is in dat opzicht relevanter dan de totale werkloosheid. De interpretatie van de elasticiteit verandert echter niet: het gewogen gemiddelde van de specifieke werkloosheidscijfers is immers de totale werkloosheid. Omdat de analyse met representatieve data op individueel niveau gebeurt dienen de cases dus als gewicht.

De regionale werkloosheid wordt vaak aan een individu gelinkt op basis van de plaats van tewerkstelling, de 'pool' waar de werkgever rekruteert. Belangrijker dan deze geografische dimensie is wellicht de bereikbaarheid van de werkgever en de voertaal. In België zorgt de centrale ligging van Brussel er zo voor dat de Brusselse werkloosheid voor veel Vlamingen en Walen geen 'bedreiging' vormt. Voor inwoners van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest is dit echter een juistere vergelijkingsbasis. Om die reden passen wij de regionale werkloosheid toe op basis van de woonplaats en niet op basis van de vestiging van de werkplaats.

De controlevariabelen in het model zijn gender, regio, leeftijd, tijd en paritair comité. Door te controleren voor deze eerste vier variabelen zuiveren we het effect uit dat zou kunnen worden overgenomen door de werkloosheid omdat deze precies op deze punten varieert. De variabele paritair comité corrigeert voor een verandering in het loon te wijten aan een overstap naar een andere sector.

10.4 Analyse

10.4.1 De looncurve in België

Het IMF haalde bij de Article IV consultation in 2004 uit naar de geringe loonflexibiliteit in België. Voorgaand onderzoek wees inderdaad in die richting (Sneens & Drèze, 1986; Jansens & Konings, 1998). Een recente meta-analyse (Clar, Dreger & Ramos, 2007) plaatst België evenwel bij de landen in de tussengroep met

een matige elasticiteit. Onze data laten toe om een precies cijfer te krijgen die de positie van België duidelijk maakt. In tabel 10.1 bouwen we de statistische modellen hiervoor op.

Tabel 10.1 Loglineaire regressie

	Model I		Model II		Model III		Model IV	
	B	Sig.	B	Sig.	B	Sig.	B	Sig.
Intercept	9,546	0,000	9,522	0,000	9,515	0,000	9,302	0,000
Werkloosheid (ln)	-0,160	0,000	-0,163	0,000	-0,107	0,000	-0,067	0,000
Jaar (1996)								
+ 1997			-0,020	0,000	-0,014	0,000	-0,011	0,000
+ 1998			-0,001	0,702	0,002	0,065	0,005	0,000
+ 1999			0,010	0,000	0,014	0,000	0,016	0,000
+ 2000			-0,030	0,000	-0,013	0,000	-0,002	0,026
+ 2001			-0,011	0,000	0,004	0,000	0,015	0,000
+ 2002			0,031	0,000	0,036	0,000	0,041	0,000
+ 2003			0,040	0,000	0,036	0,000	0,038	0,000
+ 2004			0,048	0,000	0,043	0,000	0,046	0,000
+ 2005			0,050	0,000	0,043	0,000	0,049	0,000
+ 2006			0,047	0,000	0,041	0,000	0,045	0,000
Leeftijd					0,009	0,000	0,008	0,000
Gender					-0,121	0,000	-0,168	0,000
Regio								
(Brussels HG)								
+ Vlaanderen					-0,135	0,000	-0,077	0,000
+ Wallonië					-0,100	0,000	-0,070	0,000
Paritair Comité (pc 100)								
							p(F) < 0,000	

Referentiecategorieën tussen haakjes

Het **eerste model** geeft de ongeconditioneerde werkloosheidselasticiteit van de reële lonen. Zonder met andere variabelen rekening te houden vinden we een werkloosheidselasticiteit van -0.160. De lonen zijn dus inderdaad lager bij een hogere werkloosheidsgraad. Maar dit verband kan ook aan intermedierende factoren te wijten zijn. De volgende modellen zoeken naar het directe effect van de werkloosheid op de lonen.

Model II controleert voor de natuurlijke evolutie van de reële lonen door voor elk jaar een dummy in te voeren. Op die manier maken we abstractie van de – doorgaans stijgende - langetermijnevolutie van de reële lonen (detrending). Deze bewegingen beïnvloeden de werkloosheidselasticiteit echter nauwelijks (-0.163). We zien wel dat er, conditioneel op de werkloosheid, sprake is van koopkrachtverlaging ten opzichte van het startjaar 1996 in de jaren 1997, 1998, 2000 en 2001. Bij een

dalende coëfficiënt (B) tussen twee jaren is er eveneens een koopkrachtdaling ten opzichte van het voorgaande jaar.

Het **derde model** voert de standaard-controlevariabelen in (leeftijd, gender, regio) om een zuiver effect van de werkloosheid te verkrijgen. Het resultaat geeft een elasticiteit die nauw aanleunt bij de elasticiteit die door de these van de looncurve geponeerd wordt ($d = -0.107$), en exact overeenkomt met het gemiddelde over de studies die voor België in de meta-analyse van Clar, Dregen & Ramos (2007) werden opgenomen. Naast het effect van de gelogaritmeerde werkloosheid vinden we voor de variabelen gender en leeftijd de verwachte resultaten: mannen hebben een hoger loon dan vrouwen, en met de leeftijd is het loon hoger. De regionale dummy's wijzen uit dat *ceteris paribus* lonen het hoogst zijn in Brussel, gevolgd door Wallonië en Vlaanderen. De verklaring voor de regionale loondifferentiatie schuilt dus deels in verschillende werkloosheidsgraden en de gemiddelde leeftijd in de verschillende gewesten.

Model IV voegt de sectorale factor toe aan het verhaal, en controleert de elasticiteit daarmee voor verschillen in verloning die ontstaan door verschuivingen van de tewerkstelling die de conjunctuur volgen. We zien dat de loondaling bij hogere werkloosheid (of stijging in het omgekeerde geval) gedeeltelijk aan deze factor te wijten is: de elasticiteit verkleint tot -0.067 . We zien verder de regionale verschillen vervagen door de controle voor de sectorale loonverschillen (cf. Rycx, 2003).

De analyse van de werkloosheidselasticiteit van de lonen in België toont aan dat deze niet verschillend is van de empirie in internationaal onderzoek (Nijkamp & Poot, 2005; Baltagi & Blien, 1998; Montuenga et al., 2003). Hoewel er duidelijk variatie is rond de gemiddelde Wage Curve, neemt ons resultaat voor België geen bijzondere plaats in bij de meest of minst elastische landen. In vergelijking met de voorgaande studie in België (Sneesens & Drèze, 1986; Janssens & Konings, 1998) vinden we echter wel een sterkere elasticiteit. Is dit terug te brengen tot de gebruikte data, of is er een trend naar meer flexibiliteit?²⁷

De lonen dalen bij een stijgende werkloosheid. Dit klinkt tegenstrijdig met het onderzoek naar neerwaartse loonrigiditeit (Schweitzer, 2007; Holden & Wulfsberg, 2009). Du Caju, Fuss & Wintr (2007; 2009) tonen aan dat de Belgische economie gekenmerkt wordt door een sterke neerwaartse reële loonrigiditeit. De automatische indexering en het bestaan van minimumlonen worden hiervoor ter verklaring ingeroepen. Met de elasticiteit meten we echter een ruimer concept: hoe gevoelig zijn de lonen voor de evolutie van de werkloosheid? Als lonen stijgen bij een opleving van de conjunctuur, maar bevriezen bij een neerwaartse beweging, zal niettemin een negatief effect van de werkloosheidsgraad op de lonen vastgesteld worden. Gemiddelde loondalingen zullen in de eerste plaats voortkomen uit

²⁷ Schweitzer (2007) stelt op dit vlak voor de UK het omgekeerde vast.

effecten van compositorisch aard: met name de instroom van werknemers met minder anciënniteit of lagere looneisen. Het DRWR-onderzoek²⁸ houdt echter enkel rekening met voltijds werkende 'blijvers', die niet van bedrijf of sector veranderen. Het vierde model, waarin het effect van de gemiddelde loonhoogte in een sector (paritair comité) gelijk gehouden wordt, geeft inderdaad een kleinere elasticiteit, *ceteris paribus*.

10.4.2 Individuele werknemerskenmerken en differentiatie in de loonelasticiteit

Er is een bevestiging voor de algemene vorm van de looncurve. Zoals gezegd is deze een gemiddelde van de looncurves in alle denkbare subgroepen van de maatschappij (mannen tegenover vrouwen, arbeiders tegenover bedienden, jonge werknemers tegenover oudere werknemers, etc.). De verschillen in elasticiteit tussen deze groepen hebben te maken met de collectieve of individuele onderhandelingsmacht. De richting van het verband is echter niet strikt bepaald. Er zijn twee mogelijkheden: de onderhandelingspositie zorgt voor een rem op neerwaartse loonevoluties of bijstellingen van het groeiritme, of ze werkt als een hefboom bij positieve loonevoluties (winstdeling, rent sharing).

Twee voor de hand liggende werknemerskenmerken die in dit verband naar voor worden gebracht zijn leeftijd (Card, 1995) en gender (Card, 1995; Janssens & Konings, 1998; Turunen, 1998). Het effect van leeftijd is impliciet aan de insider-outsider hypothese: het loon van entrants wordt bepaald door de economische context, dat van insiders is hiertegen sterker beschut. De contracttheorie dan weer veronderstelt dat oudere werknemers meer risico avers zijn (Du Caju, Fuss & Wintr, 2007). Volgens deze redeneringen is de loonflexibiliteit van oudere werknemers dan ook beperkter. Volgens een andere theorie krijgen we net het tegenovergestelde effect. Men kan betogen dat de uitwijkmogelijkheden voor oudere werknemers beperkter zijn, zodat hun efficiency wage²⁹ gedrukt wordt. We stellen vast dat de loonelasticiteit voor de verschillende leeftijdsgroepen internationaal verschillende patronen kent (Card, 1995).

Terwijl de theorie over het effect van leeftijd veel verklaringen aanreikt, maar de empirie verdeeld is, zien we de omgekeerde situatie voor het genderspect. De literatuur stelt vast dat de loonelasticiteit bij vrouwen beperkter is dan deze bij mannen. Janssens & Konings (1998) vonden zelfs een inelastische looncurve bij vrouwen, tegenover een werkloosheidselasticiteit van de lonen bij mannen van -0.086. Op basis van deze studies wordt de stelling naar voor gebracht dat de Wage Curve enkel voor mannen geldt.

²⁸ Neerwaartse reële loonrigiditeit wordt afgekort als DRWR (Engels: Downward Real Wage Rigidity)

²⁹ Efficiency wage: het loon dat nodig is om de motivatie van een werknemer hoog te houden.

Tabel 10.2 Verklaring van de werkloosheidselasticiteit aan de hand van interactietermen voor leeftijd, geslacht en paritair comité

	Model I		Model II		Model III	
	B	Sig.	B	Sig.	B	Sig.
Intercept	9,497	0,000	9,189	0,000	9,113	0,000
Werkloosheid (spec.)	-0,112	0,000	-0,204	0,000	-0,118	0,000
* Gender (man = 0)	0,017	0,000	0,033	0,000	0,062	0,000
* Leeftijd			0,003	0,000	0,003	0,000
* Paritair Comité					p(F) < 0,000	
Jaar (1996)						
+ 1997	-0,014	0,000	-0,009	0,000	-0,007	0,000
+ 1998	0,003	0,015	0,004	0,001	0,007	0,000
+ 1999	0,015	0,000	0,020	0,000	0,021	0,000
+ 2000	-0,012	0,000	0,004	0,003	0,011	0,000
+ 2001	0,007	0,000	0,026	0,000	0,032	0,000
+ 2002	0,038	0,000	0,048	0,000	0,051	0,000
+ 2003	0,038	0,000	0,047	0,000	0,046	0,000
+ 2004	0,045	0,000	0,051	0,000	0,052	0,000
+ 2005	0,044	0,000	0,049	0,000	0,054	0,000
+ 2006	0,043	0,000	0,049	0,000	0,051	0,000
Leeftijd	0,009	0,000	0,019	0,000	0,017	0,000
Gender	-0,077	0,000	-0,050	0,000	-0,007	0,005
Regio (Brussels HG)						
+ Vlaanderen	-0,134	0,000	-0,089	0,000	-0,056	0,000
+ Wallonië	-0,100	0,000	-0,085	0,000	-0,073	0,000
Paritair Comité (pc 100)					p(F) < 0,000	

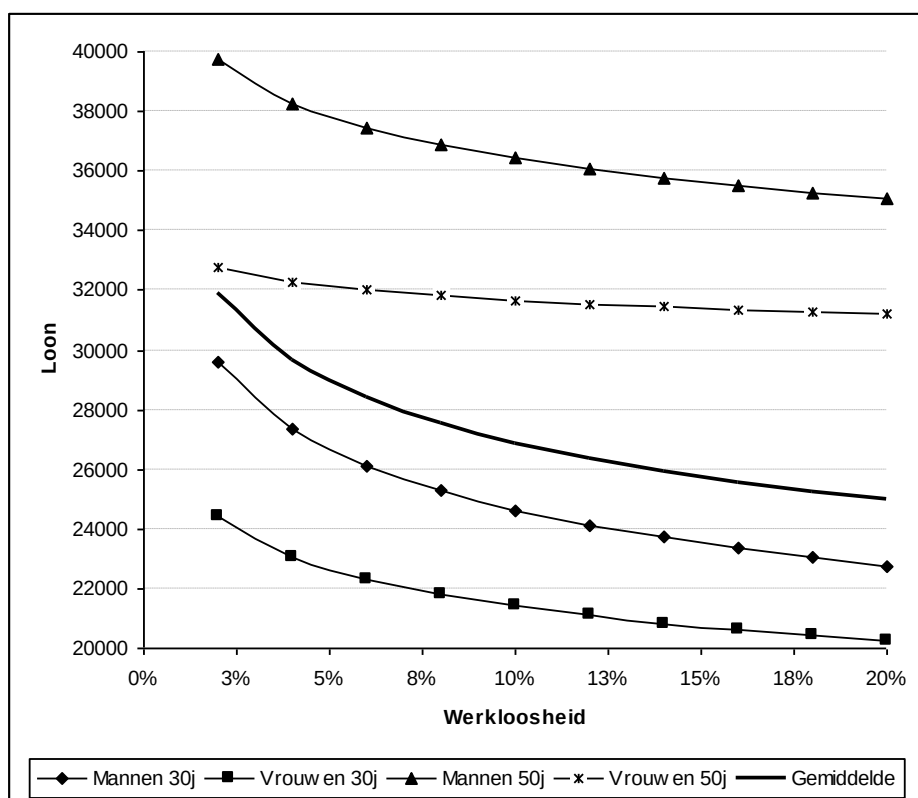
Referentiecategorieën tussen haakjes.

We onderzoeken beide effecten aan de hand van de beschikbare data voor de 40 belangrijkste paritaire comités. **Model I** (tabel 2) gaat verder op model III in tabel 1. Het effect van gender wordt in interactie met de werkloosheidselasticiteit van de lonen gebracht. Voor de mannen geldt een elasticiteit van -0,112, bij vrouwen is dit -0,095. Hoewel de elasticiteit bij vrouwen, wat lonen betreft, lager is dan bij mannen, kunnen we niet spreken van een ongevoeligheid van de lonen voor veranderingen in de werkloosheid bij vrouwen. Toch is er een verschil, waar een verklaring voor gezocht moet worden. Opleidingsniveau of functieniveau kan als intermediaire variabele optreden, maar hiervoor zijn geen data beschikbaar.

In **model II** introduceren we het effect van leeftijd. Dit is tegelijk een proxy voor anciënniteit, zodat de resultaten ook in die zin geïnterpreteerd kunnen worden. De elasticiteit varieert van -0,134 op 20-jarige leeftijd, over -0,064 op 40-jarige leeftijd, tot 0,005 op 60-jarige leeftijd bij mannen. De sterkere negatieve elasticiteit bij jongeren kan wijzen op een minder specialistische functie in de bedrijven. Naar-

mate met de leeftijd ook de anciënniteit hoger is, zal meer bedrijfsspecifiek human capital aanwezig zijn, en wordt de elasticiteit minder sterk.

Ten slotte voegen we de sectorale verschillen toe aan de vergelijking in **model III**. De elasticiteit is immers sterk afhankelijk van het paritair comité waartoe de werknemer behoort. Het invoeren van deze interactietermen zorgt voor een uitzuivering van het statuut van arbeider of bediende. Aangezien de arbeiderssectoren gekenmerkt worden door een kleine loonelasticiteit en een lage feminisatiegraad, kon het genderverschil een onrechtstreeks effect zijn. Het effect van gender op de elasticiteit neemt echter toe. Ongeacht de sector blijkt uit dit model dat de lonen bij vrouwen quasi inelastisch zijn, in lijn met de bevindingen van Janssens en Konings (1998).



Bron: RSZ, eigen bewerking

Figuur 10.2 De looncurves voor mannen en vrouwen op 30 en 50-jarige leeftijd in België (2006)

Figuur 10.2 illustreert deze effecten voor vier groepen. De curves geven de conditionele gemiddelde lonen weer voor mannen en vrouwen van 30 en 50 jaar, naar gelang de hoogte van de werkloosheidsgraad. Het niveau van de curve wordt bepaald door de leeftijd en het geslacht: oudere werknemers hebben een hoger inkomen, en mannen verdienen meer dan vrouwen. Beide kenmerken bepalen ook de vorm van de curve: de looncurves bij jongere werknemers (onder de gemiddelde lijn) is sterker gebogen en dus meer elastisch dan deze bij de werknemers op

50-jarige leeftijd. Het opvallendste verschil is echter het effect van gender bij deze oudste groep. De looncurve van vrouwen verloopt quasi horizontaal. Gender en leeftijd zorgen er dus samen voor dat voor vrouwen de looncurve helemaal inelastisch wordt.

10.5 Conclusie

De werkloosheidselasticiteit van de lonen geeft aan in welke mate de lonen op een geaggregeerd niveau conjunctuurgevoelig zijn. Deze analyses overspannen een periode van elf jaar, waarin België wordt gekenmerkt door hetzelfde patroon als internationaal beschreven in de literatuur rond de looncurve. De gemiddelde gevoeligheid voor veranderingen in de werkloosheid is $-0,107$. Dit betekent dat een stijgende werkloosheid een daling van de gemiddelde lonen teweegbrengt. Neemt de werkloosheidsgraad met 10% toe, dan dalen gemiddeld genomen de reële lonen met 1,02%. De analyse van de werkloosheidselasticiteit van de lonen in België toont dus aan dat deze niet verschillend is van de empirie in internationaal onderzoek en zeker vergelijkbaar is met deze van andere Europese, continentale landen.

Met deze vaststelling als uitgangspunt gingen we na of er sprake is van interagerende factoren op het individuele niveau. We stelden vast dat jongeren elastische lonen hebben, en de looncurve voor ouderen inelastisch wordt. Dit kan verklaard worden vanuit het insider-outsiderperspectief.

Er is, en dit is het meest relevante resultaat, ook een gendersverschil. De analyses bevestigen het voorkomen van een grotere werkloosheidselasticiteit van de lonen bij mannen en een inelastische looncurve voor vrouwen wanneer voor leeftijd en sector gecontroleerd wordt. Rent sharing door werknemers in hogere hiërarchische posities is een mogelijke verklaring, maar over het functieniveau zijn geen data bekend. Verder onderzoek moet uitwijzen welke factoren aan de grondslag van de gendergerelateerde verschillen in elasticiteit liggen.

Deze verschillende elasticiteit van mannen- en vrouwenlonen heeft uiteraard ook een (beperkt) effect op de loonkloof. In periodes van hoogconjunctuur daalt het werkloosheidsniveau. Deze arbeidsmarktevolutie zorgt, de elasticiteit van lonen indachtig, voor een hoger loon bij mannelijke werknemers maar heeft nauwelijks een gevolg voor het loon van vrouwen. Het resultaat is dat de loonkloof in tijden van hoogconjunctuur zal toenemen (wanneer alle andere factoren stabiel zouden blijven). In tijden van laagconjunctuur zal een tegengestelde relatie spelen, en zou de loonkloof tussen mannen en vrouwen kleiner worden.

HOOFDSTUK 11

FUNCTIEKLASSIFICATIE ALS INSTRUMENT VOOR HET AANPAKKEN VAN DE GENDER LOONKLOOF IN BELGISCHE SECTOREN

We hebben in deel 2 een belangrijk deel van de loonkloof in België verklaard door een aantal gekende en meetbare factoren. Het gaat dan onder andere om organisatiekenmerken (sector en grootte), jobkenmerken (beroep en functieniveau) en persoonskenmerken (opleiding, ervaring, en anciënniteit). Maar zelfs als men met al deze factoren rekening houdt, blijft een deel van het loonverschil tussen mannen en vrouwen nog onverklaard. Een aantal factoren die niet in deze modellen opgenomen zijn kunnen het verhaal vervolledigen. In het vorige hoofdstuk illustreerden we de rol van de economische conjunctuur bij het ontstaan van loonverschillen tussen mannen en vrouwen. *In dit hoofdstuk onderzoeken we in welke mate institutionele kenmerken een rol kunnen spelen in het ontstaan en/of wegwerken van de gender loonkloof. We gaan meer in het bijzonder na in welke mate functieclassificatie, een vaak gebruikt middel om de loonkloof aan te pakken, een rol kan spelen bij het aanpakken van de loonkloof.*

Functiewaardering en functieclassificatie spelen een belangrijke rol bij het verhinderen van een v/m scheef trekking tijdens het proces van loonvorming. Deze factor komt echter maar sporadisch aan bod in onderzoek. In het kader van het WAGAP onderzoek hebben we om die reden geoordeeld dat bijkomend diepte-onderzoek naar deze thematiek een waardevol complement kan vormen met het eerder gepresenteerde onderzoekswerk.

Het voorliggend hoofdstuk beschrijft *een onderzoek naar functieclassificatie binnen verschillende Paritaire Comités (PC's)*. Het hoofdstuk bestaat uit vier luiken. In een eerste luik staan we kort stil bij de begrippen 'functiewaardering' en 'functieclassificatie'. Er wordt ook dieper ingegaan op twee soorten systemen van functieclassificatie: vergelijkende en analytische systemen. In het tweede luik ligt de focus op de methodologie. We geven aan hoe de gegevens voor dit onderzoek verzameld werden en hoe de steekproef zich verhoudt tot de populatie. In het derde luik komen de resultaten van de dataverzameling over functieclassificatiesystemen in de Belgische sectoren aan bod. We bespreken hierbij de kwaliteit van deze systemen aan de hand van acht 'goede praktijken'. Voor elk PC wordt deze score op acht weergegeven. Op die manier kan men nagaan hoe het PC scoort op de kwaliteit van het functieclassificatiesysteem. Het rapport wordt tenslotte be  ndigd met een weergave van de belangrijkste conclusies. De belangrijkste conclusies worden (op het einde) kort samengevat in vijftien lessen.

In het volgend hoofdstuk worden de data van dit onderzoek gekoppeld aan loongegevens op PC-niveau zodat op die manier kan nagegaan worden wat de impact is van de factor ‘functieclassificatie’ op de loonkloof. In dat hoofdstuk gaan we met andere woorden na of er een relatie bestaat tussen de kwaliteit van de functieclassificatie in een sector en de diepte van de gender loonkloof. Dat kan alvast leiden tot nieuwe inzichten die tot op de dag van vandaag niet bestaan.

11.1 Functieclassificatie: achtergrond

11.1.1 Functiewaardering en functieclassificatie: what’s in a name?

Gelijk loon voor gelijk werk betekent dat functies van gelijke waarde gelijk betaald worden. Om die waarde te bepalen worden functies vergeleken en gewaardeerd, wat resulteert in *functieclassificaties*, een hiërarchische rangorde van functies.

Functiewaardering is een hulpmiddel om in een organisatie de verschillende functies naar zwaarte te rangschikken en onderling in de juiste verhouding te plaatsen. Het is als het ware een meetlat waarlangs men elke functie kan leggen om tot een onderlinge rangordening van laag naar hoog te komen. Deze rangordening wordt vervolgens in een aantal klassen verdeeld. Dit leidt dus tot een *functieclassificatie*, dat wil zeggen een verdeling van de functies in klassen van equivalente functies. Op het einde wordt aan elke functieklasse een loon of loontabel toegekend. De functieclassificatie dient dus als basis bij het opstellen van de loonschalen (of barrema’s).³⁰

Vermits functiewaardering enkel de functie en niet de persoon beoordeelt, zou men kunnen stellen dat functiewaardering een vrij neutrale, objectieve bezigheid is. Het maakt voor de waardering van een functie immers geen verschil uit of deze nu door een man dan wel door een vrouw wordt uitgeoefend. Toch kunnen er ook tijdens het proces van functiewaardering allerlei verborgen mechanismen van discriminatie optreden. *Directe functiewaarderingsdiscriminatie* is het lager waarderen van functies die vooral door vrouwen worden uitgevoerd in vergelijking met functies die vooral mannen aantrekken. *Indirecte functiediscriminatie* is het niet waarderen of laag quoteren van vaardigheden voor functies waarin vrouwen werken (zoals inlevingsvermogen, precisie).

11.1.2 Verschillende soorten van functiewaarderingssystemen

Er bestaan verschillende soorten functiewaarderingssystemen. De systemen kunnen worden ingedeeld op basis van twee vragen: (a) wat er in aanmerking geno-

³⁰ Voor meer achtergrond bij functieclassificatie en functiewaardering verwijzen we de lezer door naar de website van het EVA-project: http://www.iefh.be/eva/index.php?nl_intro

men wordt om functies te waarderen, te wegen of te ordenen (de functie haar geheel of afzonderlijke functiekenmerken of criteria) en (b) hoe er wordt gewaardeerd, gewogen of geordend (puntenschaal of functie vergelijken).

Er bestaan grosso modo twee systemen van functieclassificatie: vergelijkende en analytische systemen (IGVM, 2006. MTA, Directie Gelijke Kansen, 2000).³¹

Bij *vergelijkende systemen* wordt een functie in zijn totaliteit beoordeeld. Voordeel van vergelijkende systemen is dat het indelen erg snel gaat en de kosten lager zijn dan bij analytische systemen. Het grote nadeel is dat bij vergelijkende systemen de zwaarte van functies op een subjectieve manier wordt ingeschat, waardoor ze moeilijk objectief te beoordelen zijn. Bovendien wordt er bij de toepassing van dergelijke systemen ook niet met functiebeschrijvingen gewerkt, zodat bij de beoordeling vaak de precieze functie-inhoud niet gekend is. Het gevaar bestaat dan ook dat vergelijkende systemen in de praktijk niet meer zijn dan een weerspiegeling en legitimering van de bestaande beloningshiërarchie. Het waarderen van functies kan bij de vergelijkende methode op verschillende manieren gebeuren (MTA, Directie Gelijke Kansen, 2000). Bij de *ranking-methode* worden alle functies in een organisatie 'gerangschikt' op basis van de interne beleving van niveauverhoudingen. Men baseert zich daarbij enkel op een subjectief aanvoelen van de zwaarte van de functies. Om die subjectiviteit enigszins te beperken wordt meestal een commissie opgericht met vertegenwoordigers van de verschillende personeelscategorieën. Een variant van ranking is de zogenaamde *paarsgewijze vergelijking*: deze methode bestaat erin alle functies twee aan twee te vergelijken. De functie die als zwaarste wordt ingeschat, krijgt telkens één punt. Als alle vergelijkingen zijn voltrokken, worden voor elke functie de punten opgeteld. Op basis daarvan wordt dan een volledige rangschikking opgemaakt. Bij de methode van het type '*indeling in voorafbepaalde klassen*' wordt vertrokken van een hiërarchie van vooraf vastgestelde klassen (categorieën). Deze kan enerzijds gebaseerd zijn op *klassenomschrijvingen*, waarbij de klassen worden gepreciseerd aan de hand van een aantal criteria en eventueel geïllustreerd met een aantal voorbeelden van functies of activiteiten. Anderzijds is er de indeling door *opsomming van functies, taken of activiteiten*. Deze functieopsommingen kunnen eventueel worden aangevuld met beknopte functiebeschrijvingen.

Bij *analytische systemen* wordt een functie beschreven en geanalyseerd op basis van voorafbepaalde en duidelijk omschreven functiekenmerken of criteria (MTA, Di-

³¹ IGVM (Instituut voor Gelijke kansen van Vrouwen en Mannen) (2006). Seksneutrale functieclassificatie. Handleiding (EVA-project). Brussel: IGVM.
Federaal Ministerie van Tewerkstelling en Arbeid, Directie Gelijke Kansen (2000). Evaluatie en classificatie van functies. Instrumenten voor gelijk loon. Brussel: Federaal Ministerie van Tewerkstelling en Arbeid.

rectie Gelijke Kansen, 2000).³² Zowel het aantal functiekenmerken, als de aard en benaming van deze kenmerken varieert per systeem. Meestal gaat het om kennis (benodigde ervaring en opleiding), vakbekwaamheid, verantwoordelijkheid, leiding geven, zelfstandigheid, sociale vaardigheden, afbreukrisico en arbeidsomstandigheden (inconveniënten). Per functiekenmerk wordt de functie gewaardeerd met behulp van een puntenschaal. In de schaal staat vermeld aan welke voorwaarden een functie moet voldoen om te kunnen scoren, alsmede hoe hoog die score dan mag zijn. Op deze wijze wordt per kenmerk een aantal punten toegekend. De totaalscore van alle punten geeft de relatieve zwaarte van de functie weer en is maatgevend voor de waarde ervan. Daarna kunnen de gewaardeerde functies worden geordend en ondergebracht in klassen van functies met ongeveer gelijkwaardige zwaarte. Het grote voordeel van analytische puntensystemen ligt in hun meer systematische aanpak en hun objectief karakter. De waardering gebeurt onafhankelijk van de persoon die de functie uitvoert en de manier waarop hij/zij de taken uitvoert. Met deze methode vermindert men de subjectieve benadering. Door gebruik te maken van functiebeschrijvingen en door een aantal ijkpunten duidelijk op voorhand te definiëren, wordt het makkelijker verschillen in functies waar te nemen en vermindert dus ook de subjectiviteit in de waardering. Het nadeel van dergelijke systemen is echter dat zij vrij duur zijn en voor hun toepassing een intensieve opleiding en ervaring vergen. Daardoor zijn analytische systemen vooral geschikt voor grote en complexe organisaties, en minder voor kleine ondernemingen.

Welk systeem nu het 'beste' is, hangt in de eerste plaats af van de aard en de doelstellingen van een organisatie. Uit onderzoek is gebleken dat *analytische functieclassificaties* het principe van 'gelijk loon voor gelijk werk' het beste kunnen garanderen (IGVM, 2007; MTA, Directie Gelijke Kansen, 2000).³³ Men stelt in het EVA-project het volgende: *'Uit het oogpunt van gelijke behandeling is het echter duidelijk dat voorkeur moet worden verleend aan de analytische puntensystemen, omdat deze relatief objectief en wetenschappelijk zijn en de kans op subjectiviteit bij de beoordeling drastisch verkleinen. Toch dient hierbij onmiddellijk enige nuancering te worden aangebracht: analytische systemen kunnen immers ook discriminaties genereren, bv. door onvolledige functiebeschrijvingen te hanteren of door een gebrek aan of onderwaardering van voor vrouwenfuncties belangrijke gezichtspunten.'* De louter systematische invoering van analytische systemen in de diverse sectoren van de economie mag dan ook niet be-

³² Federaal Ministerie van Tewerkstelling en Arbeid, Directie Gelijke Kansen (2000). Evaluatie en classificatie van functies. Instrumenten voor gelijk loon. Brussel: Federaal Ministerie van Tewerkstelling en Arbeid.

³³ IGVM (Instituut voor Gelijke kansen van Vrouwen en Mannen) (2007). Analytische functieclassificatie: een basis voor een sekseneutraal beloningsbeleid. Praktische gids. (EVA-project). Brussel: IGVM.

Federaal Ministerie van Tewerkstelling en Arbeid, Directie Gelijke Kansen (2000). Evaluatie en classificatie van functies. Instrumenten voor gelijk loon. Brussel: Federaal Ministerie van Tewerkstelling en Arbeid.

schouwd worden als hét tovermiddel voor het versmallen van de loonkloof. Het is pas wanneer analytische systemen voldoen aan een aantal strikte voorwaarden inzake deugdelijkheid en seksneutraliteit, dat ze ook zullen leiden naar 'gelijk loon voor gelijkwaardig werk'.

11.2 Methodologie

In dit rapport wordt een overzicht gegeven van een grote groep paritaire comité en subcomités met betrekking tot het bestaan van functieclassificatie op sectoraal niveau. Om tot deze inventaris te komen werd een beroep gedaan op verschillende bronnen.

Op de eerste plaats werd er samen met het ACV en ABVV **een vragenlijst** ontwikkeld. Deze vragenlijst werd voorgelegd aan de classificatiedeskundigen van beide vakbonden. Per paritair comité werd één persoon (één persoon van het ACV en één persoon van het ABVV) toegewezen die de vragenlijst kon invullen. Met sommige classificatiedeskundigen werd een (telefonisch) interview afgenomen. Bij anderen werd de vragenlijst online ingevuld en weer opgestuurd (via e-mail). Aan elke classificatiedeskundige werd tevens gevraagd om al de CAO's met betrekking tot functieclassificatie te inventariseren en te bezorgen aan de onderzoekers.

Op de tweede plaats werd een beroep gedaan op de **CAO's**: studie van collectieve arbeidsovereenkomsten. Via de classificatiedeskundigen en FOD WASO werden al de CAO's verzameld en geanalyseerd.

11.2.1 Populatie

De onderzoekseenheden in het onderzoek zijn de Paritaire Comités of afgekort: PC's. PC's zijn wettelijk opgerichte onderhandelingsorganen waarin de werkgeversfederaties en vakcentrales van de erkende vakbonden (ACV, ABVV en ACLVB) CAO's kunnen afsluiten waarin de belangrijkste loons- en arbeidsvoorwaarden zijn geregeld voor werknemers in de sector waarvoor het PC bevoegd is. PC's zijn dus steeds bevoegd voor een specifieke sector. Soms is een PC alleen bevoegd voor de arbeiders in die sector, soms alleen voor bedienden in die sector en soms voor zowel arbeiders als bedienden in die sector. Zo is bv. de voedingsnijverheid PC118 bevoegd voor arbeiders in de voedingsnijverheid en PC 220 voor de bedienden in de voedingsnijverheid. Maar in de horeca is PC 302 bevoegd voor zowel de arbeiders als de bedienden in die sector. PC's hebben een nummer. Begint het nummer met '1' dan is het PC uitsluitend bevoegd voor arbeiders in de betreffende sector, begint het nummer met '2' dan is het PC uitsluitend bevoegd voor bedienden in de betreffende sector en begint het nummer met '3' dan is het PC bevoegd voor zowel arbeiders als bedienden in de betreffende sector. Naast PC's bestaan in een aantal sectoren ook Paritaire Subcomités (PsC's). PsC's zijn

slechts voor een deel van de sector bevoegd, bijvoorbeeld PsC 149.02 is alleen bevoegd voor koetswerkbedrijven (en niet voor garagebedrijven). De PsC's in ons onderzoek opereren allemaal autonoom, als volwaardige PC's. Daarom wordt ten aanzien van de onderzoekseenheden in ons onderzoek geen nader onderscheid gemaakt tussen PC's en PsC's.

11.2.2 Steekproef

PC's werden geselecteerd op basis van de tewerkstelling. Hiervoor werd gebruik gemaakt van een lijst van paritaire comités (zie Martens et al., 2002).³⁴ Daarnaast werden nog een aantal paritaire comités toegevoegd omwille van hun specifiek karakter met betrekking tot functieclassificatie. In totaal werden 74 PC's (en sub-PC's)³⁵36 weerhouden: 40 arbeidersPC's, 16 bediendenPC's en 18 gemeente PC's.

In tabel 1 staat een overzicht per paritair comité en sector naar de werkgelegenheid. Zowel cijfers voor het Vlaams Gewest als voor België komen aan bod. Algemeen genomen kunnen we stellen dat we met dit onderzoek uitspraken doen over 75% van de loontrekkenden of 90% van de loontrekkenden waar er een PC aanwezig is.

³⁴ Martens, A., Van Gyes, G. & van der Hallen, P. (2002). De vakbond in de 21ste eeuw. Leuven: HIVA.

³⁵ PC 118 bestaat uit 29 subcomités. 5 van de 29 subcomités hanteren elk een eigen vergelijkend systeem. Het gaat om de volgende subPC's: (1) 118.01 Subsector maalterijen en ondernemingen van roggebloem (2) 118.02 Deegwaren, bijproducten van graangewassen en rijstpellerijen, (3) 118.03 Bakkerijen en banketbakkerijen en verbruikzalen bij een banketbakkerijen (4) 118.111 Pluimveeslachterijen en (5) 118.20 Veevoerders. Deze PC's nemen we dus apart op in de analyse. 2 subPC's hanteren eenzelfde analytisch systeem. Het gaat om (1) 118.21 aardappelverwerkende nijverheid en (2) 118.22 aardappelschilbedrijven. Deze worden samen opgenomen. De andere 22 subPC's nemen we samen op aangezien ze allen hetzelfde vergelijkend systeem hanteren. In totaal tellen we dus 7.

³⁶ Bij sub-PC 140.03 en PC140.06 wordt er telkens een onderscheid gemaakt tussen rijdend en niet-rijdend personeel. Deze twee sub-PC's laten we dus voor vier meetellen.

Tabel 11.1 Aantal loontrekkenden naar sectorgroep en paritair comité in het Vlaams Gewest en België, 2009³⁷

Sectorgroep	Nummer PC	Benaming PC	Vlaams Gewest: aantal loontrekkenden (% van totaal in sector)	België: aantal loontrekkenden (% van totaal in sector)
Bouw	124	Het bouwbedrijf	98 786	161 003
		Totaal	98 786 (=100,0%)	161 003 (=100,0%)
		Algemeen totaal	98 786	161 003
Chemie & petroleum	116	Scheikundige nijverheid	32 411	44 786
	207	Bedienden uit de scheikundige nijverheid	47 603	73 591
	211	Bedienden uit de petroleum-nijverheid en -handel	4 143	5 179
		Totaal	84 157 (=98,9%)	123 556 (=99,2%)
		Algemeen totaal	85 136	124 608
Diensten aan ondernemingen & personen ³⁸	121	Schoonmaak	19 907	37 774
	317	Bewakings- en/of toezichtsdiensten	7 755	14 089
	322	Uitzendarbeid	50 953	148 582
	322.01	Erkende ondernemingen voor buurtwerken of -diensten	36 464	-
		Totaal	115 079 (=78,6%)	200 445 (=78,5%)
		Algemeen totaal	146 333	255 488

³⁷ De sector 'papier en kartonsector' (9.112 Vlaamse loontrekkenden; 13.900 Belgische loontrekkenden), de primaire sector (15.583 Vlaamse loontrekkenden; 26.486 Belgische loontrekkenden) en de overheidsectoren of sectoren zonder PC (387.830 Vlaamse loontrekkenden; 688.020 Belgische loontrekkenden) werden niet bevraagd.

³⁸ Grote PC's in deze sector zoals PC 314 (kappersbedrijf en schoonheidszorgen: 8.772 Vlaamse loontrekkenden; 15.541 Belgische loontrekkenden), PC 336 (vrije beroepen: 11.205 Vlaamse loontrekkenden; 18.445 Belgische loontrekkenden) werden niet bevraagd.

Tabel 11.1 Aantal loontrekkenden naar sectorgroep en paritair comité in het Vlaams Gewest en België, 2009³⁹

Sectorgroep	Nummer PC	Benaming PC	Vlaams Gewest: aantal loontrekkenden (% van totaal in sector)	België: aantal loontrekkenden (% van totaal in sector)
Distributie	119	Handel in voedingswaren	21 976	34 619
	201	Zelfstandige kleinhandel	51 271	85 988
	202	Bedienden uit de kleinhandel in voedingswaren	28 244	49 832
	311	Grote kleinhandelszaken	24 466	42 839
	312	Warenhuizen	5 477	13 393
		Totaal	131 434 (=94,1%)	226 671 (93,2%)
Financiële sector ⁴⁰		Algemeen totaal	139 677	243 247
	306	Het verzekeringswezen	14 717	34 631
	310	Banken	40 674	62 954
		Totaal	55 391 (=77,4%))	87 585 (77,1%)
Gas en elektriciteit		Algemeen totaal	71 529	113 585
	326	Gas- en elektriciteitsbedrijf	10 913	18 107
		Totaal	10 913 (=100,0%)	18 107 (=100,0%)
Horeca, sport & ontspanning		Algemeen totaal	10 913	18 107
			63 837	112 917
	302	Het hotelbedrijf		
	333	Toeristische attracties	474	796
	223	Sport	764	1 176
		Totaal	65 075 (=99,5%)	114 889 (=99,3%)
Houtnijverheid		Algemeen totaal	65 376	115 732
	126	Stoffering en houtbewerking	13 957	17 712
		Totaal	13 957 (=86,7%)	17 712 (=82,0%)
		Algemeen totaal	16 092	21 600

³⁹ De sector 'papier en kartonsector' (9.112 Vlaamse loontrekkenden; 13.900 Belgische loontrekkenden), de primaire sector (15.583 Vlaamse loontrekkenden; 26.486 Belgische loontrekkenden) en de overheidsectoren of sectoren zonder PC (387.830 Vlaamse loontrekkenden; 688.020 Belgische loontrekkenden) werden niet bevraagd.

⁴⁰ Een groot PC in deze sector, namelijk PC 307 (makelarij en verzekeringsagentschappen; 7.257 Vlaamse loontrekkenden; 11.075 Belgische loontrekkenden) werd niet bevraagd.

Tabel 11.1 Aantal loontrekkenden naar sectorgroep en paritair comité in het Vlaams Gewest en België, 2009⁴¹

Sectorgroep	Nummer PC	Benaming PC	Vlaams Gewest: aantal loontrekkenden (% van totaal in sector)	België: aantal loontrekkenden (% van totaal in sector)
Kleding- en textiel-industrie ⁴²	109	Kleding- en confectiebedrijf	7 756	9 517
	120	Textielnijverheid en breiwerk	14 817	19 681
		Bedienden van de textielnijverheid en het breiwerk	4 355	4 891
	214	Bedienden van het kleding- en confectiebedrijf	4 329	5 490
	215	<i>Totaal</i>	31 257 (=82,7%)	39 579 (=80,8%)
		Algemeen totaal	37 810	49 014
Media, drukkerij- en uitgeverijsector		Drukkerij-, grafische kunst- en dagbladbedrijf	8 083	11 148
	130	Audiovisuele sector	2 552	3 900
	227	Filmbedrijf	823	1 892
	303	<i>Totaal</i>	11 458 (=100,0%)	16 940 (=100,0%)
		Algemeen totaal	11 458	16 940
Metaalindustrie	104	IJzernijverheid	4 378	11 316
	105	Non-ferro metalen	4 157	4 877
		Metaal-, machine- en elektrische bouw	100 350	139 929
	111	Het garagebedrijf	16 190	27 186
	112	de terugwinning van metalen (metaalrecuperatie)	937	1 658
	142.01			
	149.01	Elektriciens	15 093	49 235 ⁴³
	149.02	koetswerk	2 494	-

⁴¹ De sector 'papier en kartonsector' (9.112 Vlaamse loontrekkenden; 13.900 Belgische loontrekkenden), de primaire sector (15.583 Vlaamse loontrekkenden; 26.486 Belgische loontrekkenden) en de overheidsectoren of sectoren zonder PC (387.830 Vlaamse loontrekkenden; 688.020 Belgische loontrekkenden) werden niet bevraagd.

⁴² PC 110 (textielverzorging: 5.014 Vlaamse loontrekkenden; 7.079 Belgische loontrekkenden) werd niet bevraagd.

⁴³ Dit is de som van PC149.01, PC 149.02 en 149.04.

Tabel 11.1 Aantal loontrekkenden naar sectorgroep en paritair comité in het Vlaams Gewest en België, 2009⁴⁴

Sectorgroep	Nummer PC	Benaming PC	Vlaams Gewest: aantal loontrekkenden (% van totaal in sector)	België: aantal loontrekkenden (% van totaal in sector)
	149.04	Paritair subcomité voor metaalhandel	12 544	-
	209	Bedienden uit de metaalfabrikatennijverheid	47 162	68 287
	210	Bedienden uit de ijzernijverheid	2 292	5 611
	224	Non-ferro metalen	2 374	2 915
		<i>Totaal</i>	207 971 (=99,8%)	311 014 (=99,9%)
		Algemeen totaal	208 343	311 027
Social profit ⁴⁵	304	Vermakelijkheidsbedrijf	2 318	4 256
	318	diensten voor gezins- en bejaardenhulp	26 377	36 408
	319	Opvoedings- en huisvestingsinrichtingen en -diensten	34 941	56 204
	327	Beschutte werkplaatsen en sociale werkplaatsen	23 858	34 059
	329	Socio-culturele sector	18 901	40 860
	330 ⁴⁶	Gezondheidsinrichtingen en -diensten	135 352	214 724
		<i>Totaal</i>	241 747 (=90,0%)	386 511 (=89,3%)
		Algemeen totaal	268 503	432 738
Steen- en glasindustrie	106	Cementbedrijf	5 723	7 522
	115	Het glasbedrijf	2 452	6 433
		<i>Totaal</i>	8 175 (=75,7%)	13 955 (=67,3%)
		Algemeen totaal	10 797	20 735

⁴⁴ De sector 'papier en kartonsector' (9.112 Vlaamse loontrekkenden; 13.900 Belgische loontrekkenden), de primaire sector (15.583 Vlaamse loontrekkenden; 26.486 Belgische loontrekkenden) en de overheidsectoren of sectoren zonder PC (387.830 Vlaamse loontrekkenden; 688.020 Belgische loontrekkenden) werden niet bevraagd.

⁴⁵ Grote PC's in deze sector zoals PC 152 (gesubsidieerde inrichtingen van het vrij onderwijs; 7.531 Vlaamse loontrekkenden; 10.676 Belgische loontrekkenden), PC 331 (Vlaamse welzijns- en gezondheidssector; 7.786 loontrekkenden en Franstalige, Duitstalige en bicommunautaire welzijns- en gezondheidssector; 7.692 loontrekkenden) en PC 337 (non-profitsector: 9.665 Vlaamse loontrekkenden; 16.470 Belgische loontrekkenden) werden niet bevraagd.

⁴⁶ Vroegere PC 305.

Tabel 11.1 Aantal loontrekkenden naar sectorgroep en paritair comité in het Vlaams Gewest en België, 2009⁴⁷

Sectorgroep	Nummer PC	Benaming PC	Vlaams Gewest: aantal loontrekkenden (% van totaal in sector)	België: aantal loontrekkenden (% van totaal in sector)
Vervoer, transport & logistiek ⁴⁸			49 541	77 719
	140	Vervoer en logistiek		
		Bedienden uit de internationale handel, het vervoer en de logistiek	35 504	42 810
	226			
		<i>Totaal</i>	85 045 (=75,3%)	120 529 (=74,3%)
		Algemeen totaal	112 876	162 299
Voedingsindustrie	118	Voedingsnijverheid	38 960	59 029
	133	Tabaksbedrijf	1 109	1 191
		Bedienden uit de voedingsnijverheid	18 056	24 212
	220			
		<i>Totaal</i>	58 125 (=100,0%)	84 432 (=100,0%)
		Algemeen totaal	58 125	84 432
Overige			16 007	26 677
	100	Aanvullend PC voor de werklieden		
	200	Aanvullend PC voor de bedienden	27 710	50 866
	218	Aanvullend nationaal PC voor de bedienden (ANPCB)	267 479	404 796
		<i>Totaal</i>	311 196 (=99,9%)	482 339 (=99,8%)
		Algemeen totaal	311 610	483 139

⁴⁷ De sector 'papier en kartonsector' (9.112 Vlaamse loontrekkenden; 13.900 Belgische loontrekkenden), de primaire sector (15.583 Vlaamse loontrekkenden; 26.486 Belgische loontrekkenden) en de overheidsectoren of sectoren zonder PC (387.830 Vlaamse loontrekkenden; 688.020 Belgische loontrekkenden) werden niet bevraagd.

⁴⁸ Grote PC's in deze sector zoals PC 301 (havenbedrijf: 11.787 Vlaamse loontrekkenden; 12.041 Belgische loontrekkenden) en PC 328 (stads- en streekvervoer; 10.693 Vlaamse loontrekkenden; 20.509 Belgische loontrekkenden) werden niet bevraagd.

Tabel 11.1 Aantal loontrekkenden naar sectorgroep en paritair comité in het Vlaams Gewest en België, 2009⁴⁹

Sectorgroep	Nummer PC	Benaming PC	Vlaams Gewest: aantal loontrekkenden (% van totaal in sector)	België: aantal loontrekkenden (% van totaal in sector)
Totaal loontrekkende onderzoek			1 529 766 =74,0% van absoluut totaal =91,2% van relatief totaal	2 405 267 =72,0% van absoluut totaal =90,6% van relatief totaal
Totaal populatie (2-1)			1 678 059	2 654 080
Totaal geen PC			387 830	688 020
Totaal loontrekkenden (absoluut totaal)			2 065 889	3 342 100

11.3 Resultaten

11.3.1 Verschillende soorten van functiewaarderingssystemen

In 14 van de 74 paritaire comités (18,9%) bestaat er *geen sectorale functieclassificatie*. Bij 41 van de 74 paritaire comités hanteert men een *vergelijkend systeem* (55,4%). Bij 19 van de 74 paritaire comités beschikt men over een *analytisch systeem* (25,7%). Tabel 11.2 geeft meer informatie over het gebruik van de verschillende types functieclassificatie in de bij het onderzoek betrokken PC's. Voor een uitgebreide duiding van de systemen in de besproken PC's verwijzen we naar een onderzoekspaper (Delmotte, 2011).

⁴⁹ De sector 'papier en kartonsector' (9.112 Vlaamse loontrekkenden; 13.900 Belgische loontrekkenden), de primaire sector (15.583 Vlaamse loontrekkenden; 26.486 Belgische loontrekkenden) en de overheidsectoren of sectoren zonder PC (387.830 Vlaamse loontrekkenden; 688.020 Belgische loontrekkenden) werden niet bevraagd.

Tabel 11.2

Soort systeem	PC's
Geen Sectorale functieclassificatie (14)	100, 104, 105, 106.03, 116, 140.01 (rijdend personeel), 140.02 (rijdend personeel), 140.06 (rijdend personeel) 200, 210, 223, 322, 322.01, 333
Sectorale functieclassificatie: vergelijkend systeem (41)	106.01, 106.02, 111.03, 112, 115 (met 2 subcomité's), 118 (met 22 subcomités), 118.01, 118.02, 118.03, 118.111, 118.20, 119, 121, 124, 126, 130.01, 133, 140.03 (rijdend personeel), 140.06 (niet-rijdend personeel), 142.01, 149.01, 149.02, 149.04, 201, 202, 202.01, 207, 209, 211, 303.03, 306, 310, 311, 312, 317, 318.02, 319.01, 326, 327.01, 329.01, 330 (vroegere 305)
Sectorale functieclassificatie: analytisch systeem (19)	109, 111.01, 111.02, 118 (met 2 subcomité's), 118.21 en 118.22), 120, 130.02, 140.03 (niet rijdend personeel), 140.05, 140.08, 214, 215, 218, 220, 224, 226, 227, 302, 304, 327.03

11.3.2 FC index

Op basis van de aard van de verschillende systemen hebben we een 'functieclassificatie-index' ontwikkeld, die een indicatie geeft van de kwaliteit van het functieclassificatiesysteem in een PC. Om tot de index te komen werden acht 'goede praktijken' met betrekking tot functieclassificatie geïnventariseerd. Voor ieder PC wordt deze score op acht weergegeven. Het 'soort systeem' (vergelijkend of analytisch) wordt niet opgenomen aangezien het juist de bedoeling is na te gaan of er een verband is tussen de hoogte van de FC-index en het hanteren van een vergelijkend dan wel een analytisch systeem.

De index is opgebouwd uit acht vragen (variabelen). Het gaat om de volgende acht vragen, waarbij een positief antwoord telkens één punt oplevert en een negatief antwoord niets.

1. Bestaat er een sectorale functieclassificatie? (vraag 3 van de vragenlijst)
2. Moet sectoraal systeem van functieclassificatie verplicht worden toegepast? (vraag 5 van de vragenlijst)
3. Worden voorbeeldfuncties beschreven in functiebeschrijvingen? (vraag 15A van de vragenlijst)
4. Is de functieclassificatie recent geactualiseerd (recent= sinds 2000) of dateert het systeem van na 2000? (vraag 18 en vraag 19 van de vragenlijst)
5. Bevat de sectorale functiewaarderingssystemen bepalingen omtrent de mogelijkheid van een beroepsprocedure? (vraag 20 van de vragenlijst)
6. Bestaat er binnen dit PC een technische werkgroep? (vraag 21 van de vragenlijst)

7. Bestaan er akkoorden omtrent het onderhoud van het systeem? (vraag 22 van de vragenlijst)
8. Is er in dit PC ooit aandacht geweest voor het specifieke aspect van seksneutraliteit in functieclassificatie? (vraag 25 van de vragenlijst)

In de onderstaande tabel kan men de score voor elk PC vinden. Een rode kleur betekent dat het PC in kwestie 'slecht' scoort op de index (waarde 0/8, 1/8, 2/8 en 3/8), een oranje kleur betekent dat het PC in kwestie 'matig' scoort op de index (waarde 4/8 en 5/8) en een groene kleur betekent dat het PC in kwestie 'goed' scoort op de index (waarde 6/8, 7/8 en 8/8).

Tabel 11.3 Score Paritaire Comités

Nummer	Omschrijving	Score op 8
GEEN SECTORCLASSIFICATIE		
100	Aanvullend Paritair Comité (A.P.C.) voor de werklieden	0
104	Paritair Comité voor de ijzernijverheid	0
105	Paritair Comité voor de non-ferro metalen	0
106.03	Paritair comité voor de vezelcement	0
116	Paritair Comité voor de scheikundige nijverheid	0
140.01 (rijdend personeel)	Paritair comité voor het vervoer: subsectors autobussen en autocars	0
140.02 (rijdend personeel)	Paritair comité voor het vervoer (subsector taxi's) (rij- dend personeel)	0
140.06 (rijdend personeel)	Paritair comité voor het vervoer (subsector taxi's) (rij- dend personeel)	0
200	Aanvullend Paritair Comité (A.P.C) voor de bedienden	0
210	Paritair Comité voor de bedienden van de ijzernijver- heid	0
223	Nationaal Paritair Comité voor de sport	0
322	Paritair comité voor de uitzendarbeid	0
322.01	Paritair subcomité voor erkende ondernemingen die buurtwerken of –diensten leveren (dienstencheques)	0
333	Paritair Comité voor toeristische attracties	0
VERGELIJKENDE SYSTEMEN: gemiddeld 3,12/8		
106.01	Paritair subcomité voor de cementfabrieken	2
106.02	Paritair subcomité voor de betonindustrie	4
111.03	Paritair comité voor de montage van bruggen en meta- len gebinten	7
112	Paritair comité voor het garagebedrijf	8
115	Paritair Comité voor het glasbedrijf -Subsector 115.03 (spiegelmakerij en fabricatie van kunstramen) -Subsector 115.09 (aanvullend glas)	4
118	Paritair comité voor de voedingsnijverheid	1
118.01	Paritair comité voor de voedingsnijverheid Subsector maalderijen en ondernemingen van rogge- bloem	1
118.02	Paritair comité voor de voedingsnijverheid Deegwaren, bijproducten van graangewassen en rijst- pellerijen	2

Tabel 11.4 Score Paritaire Comités. Vervolg

VERGELIJKENDE SYSTEMEN: gemiddeld 3,12/8		
118.03	Paritair comité voor de voedingsnijverheid Bakkerijen en banketbakkerijen en verbruikzalen bij een banketbakkerijen	2
118.111	Paritair comité voor de voedingsnijverheid Pluimveeslachterijen	2
118.20	Paritair comité voor de voedingsnijverheid Veevoerders	2
119	Paritair comité voor de groot- en kleinhandel in voedingswaren	4
121	Paritair comité voor schoonmaak- en ontsmettingsondernemingen	4
124	Paritair comité voor het bouwbedrijf	4
126	Paritair comité voor stoffering en de houtbewerking	3
130.01	Paritair comité voor drukkerij en grafische kunst	4
133	Paritair comité voor het tabaksbedrijf -133.01 Subsector van de sigarettenfabrieken en gemengde ondernemingen -133.02 Subsector van de ondernemingen in rook-, pruim- en snuiftabak -133.03 Subsector van de ondernemingen die sigaren en cigarello's vervaardigen	2
140.03 (rijdend personeel)	Paritair comité voor het vervoer (subsector wegvervoer en logistiek voor rekening van derden) (rijdend personeel) (vroegere PC 140.04 en PC 140.09)	3
140.06 (niet-rijdend personeel)	Paritair comité voor het vervoer (subsector taxi's) (garagepersoneel)	2
142.01 ⁵⁰	Paritair subcomité voor de terugwinning van metalen (metaalrecuperatie)	2
149.01 ⁵¹	Paritair subcomité voor de Elektriciens	3
149.02	Paritair subcomité voor het koetswerk	2
149.04	Paritair subcomité voor de metaalhandel	2
201	Paritair comité voor de zelfstandige kleinhandel PC 201 met < 20WN PC 201 met > 20WN en dito regeling voor PC 202.01: middelgrote voedingszaken van >20-<50 WN	3
202	Paritair comité voor bedienden uit de kleinhandel in voedingswaren (groter dan 20 maar kleiner dan 49 werknemers) en	3

⁵⁰ PC 142 werkt wel maar speelt in de praktijk een zeer beperkte rol. De CAO-onderhandelingen situeren zich volledig in de paritaire subcomités die werden opgericht.

⁵¹ PC 149 werkt wel maar speelt in de praktijk een zeer beperkte rol. De CAO-onderhandelingen situeren zich volledig in de paritaire subcomités die werden opgericht.

Tabel 11.5 Score Paritaire Comités. Vervolg

VERGELIJKENDE SYSTEMEN: gemiddeld 3,12/8		
202.01	Paritair subcomité voor middelgrote levensmiddelenbedrijven (groter dan 50 werknemers)	3
207	Paritair comité voor de bedienden uit de scheikundige nijverheid	4
209	Paritair comité voor de bedienden van de metaal	2 ⁵²
211	Paritair comité voor de bedienden uit de petroleumnijverheid en -handel	4
303.03	Paritair comité voor de exploitatie van bioscoopzalen	2
306	Paritair comité voor het verzekeringswezen	3 ⁵³
310	Paritair comité voor de banken ⁵⁴	3
311	Paritair comité voor de grote kleinhandelszaken	3
312	Paritair comité voor de warenhuizen	3
317	Paritair comité voor de bewakingsdiensten	4
318.02	Paritair comité voor de diensten voor gezins- en bejaardenhulp: bedienden Vlaamse Gemeenschap	3
319.01	Paritair comité voor opvoedings- en huisvestingsinrichtingen en -diensten (Vlaamse Gemeenschap) ⁵⁵	3
326	Paritair Comité voor gas- en elektriciteitsbedrijf	5
327.01	Paritair comité voor beschutte en sociale werkplaatsen (Vlaamse Gemeenschap)	3
329.01	Paritair comité voor de socio-culturele sector (Vlaamse Gemeenschap)	3
330 (vroegere 305)	Paritair comité voor gezondheidsinrichtingen en -diensten	4

⁵² Er is een sectoraal akkoord over de invoering van een analytische classificatie. De actualisatie werd in 2009 afgerond. Vanaf 2011 zal er analytisch systeem gehanteerd worden.

⁵³ Er is een akkoord over de invoering van een analytische classificatie. De gesprekken lopen momenteel (na een pilootproject). De CAO van de nieuwe classificatie zou in 2011 moeten gepubliceerd worden.

⁵⁴ Arbeiders= minimum. Arbeiders worden vaak gelijkgeschakeld met bedienden.

⁵⁵ Sinds de CAO van 22/1/2007 krijgen alle arbeiders een bediendestatuu.

Tabel 11.6 Score Paritaire Comités. Vervolg

ANALYTISCHE SYSTEMEN: gemiddeld 6,63/8		
109	Paritair comité voor het kledings- en confectiebedrijf	8
111.01 & 111.02	Paritair comité voor de metaal-, machine- en elektrische bouw (exclusief Oost en West-Vlaanderen)	6
111.01 & 111.02	Paritair comité voor de metaal-, machine- en elektrische bouw (Oost en West-Vlaanderen)	7
118.21 118.22	Paritair comité voor de voedingsnijverheid: aardappel-verwerkende nijverheid en de aardappelschilbedrijven	7
120	Paritair comité voor de textielnijverheid en breiwerk	8
130.02	Paritair comité voor dagbladen	8
140.08	Paritair comité voor het vervoer (subsector afhandeling op luchthavens) (officieus subcomité. PC140.08 is eigenlijk een werkgroep binnen PC 140)	3
PC 140.03 (niet rijdend personeel)	Paritair comité voor het vervoer (subsector wegvervoer en logistiek voor rekening van derden) (niet-rijdend personeel) (vroegere PC 140.04 en PC 140.09)	7
PC 140.05	Paritair comité voor het vervoer (subsector verhuisondernemingen)	2
214	Paritair comité voor de bedienden uit de textielnijverheid en breiwerk	7
215	Paritair comité voor de bedienden uit het kleding en confectiebedrijf	6
218	Aanvullend nationaal paritair comité voor bedienden	7
220	Paritair comité voor de bedienden uit de voedingsnijverheid	8
224	Paritair comité voor de bedienden van de non-ferro metalen	5
226	Paritair comité voor de bedienden uit de internationale handel en aanverwante sectoren	8
227	Paritair comité voor de audiovisuele sector	8
302	Paritair comité voor het hotelbedrijf (horeca)	8
304	Paritair comité voor het vermakelijkheidsbedrijf	6
327.03	Paritair comité voor beschutte werkplaatsen (Waalse Gewest en Duitstalige gemeenschap)	7

11.3.3 Vijftien opvallende vaststellingen op een rij

Op basis van de inventaris van FC-systemen kunnen enkele relevante conclusies getrokken worden over het gebruik van functieclassificatiesystemen in de Belgische sectoren. We overlopen puntsgewijs de belangrijkste vaststellingen.

1. In 48 van de 74 PC's (64,9%) moet het sectoraal systeem van functieclassificatie verplicht worden toegepast. Er zijn geen verschillen in het al dan niet verplichtend

- karakter van de functieclassificatie tussen wanneer er analytisch systeem van functieclassificatie gehanteerd wordt, (ja: 16/19; neen: 3/19) dan wanneer er een vergelijkend systeem van functieclassificatie gehanteerd wordt (ja: 32/41; neen: 9/41).
2. In een aantal sectoren bestaan er geen CAO's inzake functieclassificatie. Deze sectoren hanteren dus *geen sectoraal systeem van functieclassificatie*. Dit is het geval voor ongeveer één vijfde van de bevraagde PC's (14/74). Voorbeelden zijn onder andere: PC100 (aanvullend PC voor werklieden), PC104 (PC voor ijzernijverheid), PC200 (aanvullend PC voor bedienden), PC210 (PC voor bedienden in de ijzernijverheid) en PC322 (PC voor uitzendarbeid).
 3. Als we kijken naar 'het type' *vergelijkend systeem* dat wordt gehanteerd dan valt vooreerst op dat in 39 van de 41 PC's er gewerkt wordt met *een indeling in vooraf bepaalde klassen*. Geen enkel PC hanteert de *paarsgewijze vergelijking*.⁵⁶ Bij twee PC's is er sprak van *ranking*⁵⁷ (PC 326: PC voor gas en elektriciteitsbedrijf en PC 130.01: PC voor drukkerij en grafische kunst).
 4. Bij de PC met *een indeling in vooraf bepaalde klassen* kan een onderscheid gemaakt worden in drie soorten: (a) een systeem van klasseomschrijving, (b) een systeem gebaseerd op een opsomming van functies (functietitels) en (c) een systeem gebaseerd op een opsomming van taken (activiteiten). Een combinatie van deze drie systemen is mogelijk. Van de PC's met een indeling in vooraf bepaalde klassen maakt een systeem gebaseerd op *een opsomming van functies (functietitels)* (33/41) de grootste groep uit. Andere frequent gehanteerde systemen zijn *een systeem van klasseomschrijving* (21/41) en een systeem gebaseerd op *een opsomming van taken (activiteiten)* (19/41).
 5. *Het analytisch systeem van functieclassificatie is nog niet ingeburgerd*. Van de geanalyseerde PC's hanteert slechts één vierde (19/74) een analytisch systeem van functieclassificatie. Voorbeelden zijn onder andere: PC218 (aanvullend nationaal comité voor bedienden: ORBA-methode), PC220 (PC voor bedienden uit voedingsnijverheid: ORBA-methode), PC226 (PC voor bedienden uit internationale handel en aanverwante sectoren: CSB Agoria Classificatiesysteem voor bedienden), PC304 (PC voor vermakkelijkheidsbedrijf: Hay-methode), PC109 (PC voor kledings- en confectiebedrijf: FUWAC-methode), PC302 (PC voor hotelbedrijf: methode Berenschot). In 9 van de 74 PC's wordt er gewerkt met *een verspreid bureausysteem*. Dit is een standaard systeem dat ter beschikking gesteld wordt door consultants of adviesbureaus (bv. Hay, Berenschot, Orba, ...). Bij 6 PC's gaat het om het systeem van *ORBA(Optimor)* (oa. PC218: aanvullend nationaal comité voor bedienden, PC220: PC voor bedienden uit

⁵⁶ Paarsgewijze vergelijking: 'alle functies worden twee aan twee vergeleken. De functie die als zwaarste wordt ingeschat, krijgt telkens één punt. Als alle vergelijkingen zijn voltrokken, worden voor elke functie de punten opgeteld. Op basis daarvan wordt dan een volledige rangschikking opgemaakt.'

⁵⁷ Ranking: 'alle functies worden 'gerangschikt' op basis van de interne beleving van niveauverhoudingen.'

- voedingsnijverheid). Bij twee PC's gaat het om de *Hay-methode* onder andere bij PC304 (PC voor vermakkelijkheidsbedrijf). In één PC gaat het om de *methode Berenschot*: PC302 (PC voor hotelbedrijf).
6. In de helft van de bevraagde PC's (30/60) worden de voorbeeldfuncties niet beschreven in functiebeschrijvingen. Deze classificaties zijn dus zeer beperkt opgesteld. Op te merken valt dat wanneer er analytisch systeem van functieclassificatie gehanteerd wordt, de voorbeeldfuncties vaker beschreven zijn in functiebeschrijvingen (ja: 16/19; neen: 3/19) dan wanneer er een vergelijkend systeem van functieclassificatie gehanteerd wordt (ja: 14/41; neen: 27/41).
 7. Er bestaan nog *sterk verouderde en achterhaalde systemen* van functieclassificatie. Niettegenstaande het merendeel van de sectoren wel een functieclassificatie bezit, blijkt dat heel wat functieclassificaties al lange tijd niet meer werden aangepast of geactualiseerd. Veel functieclassificaties gebruiken zeer vage omschrijvingen van functies, die soms helemaal verouderd zijn. Daarnaast vertonen ze lacunes als het gaat over nieuwe functies die er na de invoering van de functieclassificatie zijn bijgekomen (denk bijvoorbeeld aan functies in de informaticasector). Men hanteert vaak functieomschrijvingen die andere competenties bevatten dan de vaardigheden die nu in de sector noodzakelijk zijn. Een grote schoonmaak lijkt in veel gevallen noodzakelijk. Het behoud van een functieclassificatiesysteem zonder realistisch referentiekader verhoogt het risico op willekeur van de werkgever bij het bepalen van de klasse (en dus ook het loon). Daarnaast maakt het ontbreken van een geactualiseerde functieclassificatie het de werknemer moeilijk om aan te tonen dat hij/zij in een andere categorie thuishoort. Voorbeelden hiervan zijn onder andere: PC126 (PC voor stoffering en houtbewerking: de sectorale functieclassificatie dateert van 1978), PC207 (PC voor bedienden uit scheikundige nijverheid: de sectorale functieclassificatie dateert van 1947). PC119 (PC voor groot en kleinhandel in voedingswaren: CAO 13 juli 1977), PC121 (PC voor schoonmaak- en ontsmettingsondernemingen: CAO 1969), PC306 (PC voor verzekeringswezen: CAO 19 februari 1979), PC310 (PC voor banken: CAO 17 februari 1977).
 8. In een aantal PC's zijn er de laatste twee jaar *recente actualisaties van het functieclassificatiesysteem* gebeurd. Voorbeelden zijn onder andere: PC112 (PC voor garagebedrijf: CAO 24 april 2010), PC218 (Aanvullend nationaal PC voor bedienden: CAO 29 september 2009), PC226 (PC voor bedienden uit de internationale handel en aanverwante sectoren: CAO 6 september 2010)
 9. In een aantal PC's zijn de *gesprekken aan de gang om tot een analytisch systeem over te gaan*. Voorbeelden zijn onder andere: PC111.03 (PC voor de montage van bruggen en metalen gebinten: CAO 26 mei 2008), PC118.09 (subPC groenten), PC118.17 (subPC koffiebranderijen en cichoreibranderijen), PC130.01 (PC Voor drukkerij- en grafische kunst: onderhandelingen zijn afgesprongen), PC207 (PC voor bedienden uit de scheikundige nijverheid (nog geen akkoord), PC209 (PC voor bedienden van de metaal (akkoord is er, CAO zal in 2011 ondertekend worden). PC211 (PC voor bedienden uit petroleumnijverheid en –

- handel (gesprekken zijn afgesprongen), PC306 (PC voor het verzekeringswezen(pilootproject + gesprekken aan de gang), PC310 (PC voor de banken: besprekingen aan de gang).
10. In het overgrote deel van de PC bestaan er met betrekking tot functieclassificatie *geen akkoorden of zijn er geen afspraken gemaakt met betrekking tot het onderhoud van het systeem*. Van de 60 PC's die over een sectorale functieclassificatie beschikken, zijn er slechts bij een derde van de gevallen (19/60 PC's) afspraken gemaakt met betrekking tot onderhoud van het systeem. Op te merken valt dat wanneer er analytisch systeem van functieclassificatie gehanteerd wordt, er vaker (ja: 14/19; neen: 5/19) akkoorden zijn gemaakt met betrekking tot het onderhoud van het systeem dan wanneer er een vergelijkend systeem van functieclassificatie gehanteerd wordt (ja: 5/41; neen: 34/41).
 11. Binnen de PC's wordt de checklist die door het EVA project (*analytische EVAluatie van functies*) werd ontwikkeld, bijna nooit gebruikt bij het opstellen van functieclassificatiesystemen. In twee op drie van de PC's (37/60) wordt deze checklist niet gebruikt en bij een derde van de bevraagde PC's (21/60 PC's) is deze checklist niet bekend. In slechts twee PC's wordt het EVA checklist gebruikt. Opvallend is dat bij PC's die een analytisch systeem hanteren eveneens deze checklist niet gebruiken of niet kennen.
 12. Bij iets meer dan de helft van de PC's (35/60) is er in het PC ooit *aandacht geweest voor het specifieke aspect van sekseneutraliteit in functieclassificatie*. De aandacht voor sekseneutraliteit in functieclassificatie is sterker aanwezig in PC's waar een analytisch systeem van functieclassificatie gehanteerd wordt (ja: 13/19; neen: 6/19) dan wanneer vergelijkend systeem van functieclassificatie gehanteerd wordt (ja: 10/41; neen: 31/41).
 13. In een derde van de bevraagde PC's (18/60) bevatten de sectorale functiewaarderingssystemen *bepalingen omtrent de mogelijkheid van een beroepsprocedure*. Op te merken valt dat wanneer er analytisch systeem van functieclassificatie gehanteerd wordt, de bepalingen omtrent de mogelijkheid van een beroepsprocedure vaker voorkomen (ja: 16/19; neen: 3/19) dan wanneer er vergelijkend systeem van functieclassificatie gehanteerd wordt (ja: 2/41; neen: 39/41).
 14. In 20 van de 74 bevraagde PC's (27,0%) bestaat binnen het paritair comité een *technische werkgroep*.⁵⁸ Op te merken valt dat wanneer er analytisch systeem van functieclassificatie gehanteerd wordt, de technische werkgroep vaker bestaat (ja: 15/19; neen: 4/19) dan wanneer er een vergelijkend systeem van functieclassificatie gehanteerd wordt (ja: 5/41; neen: 36/41).
 15. Als we kijken naar de *FC (functieclassificatie) index* dan valt het vooral op de analytische systemen veel sterker scores op de goede praktijken (zoals actuali-

⁵⁸ De technische werkgroep is samengesteld uit functieclassificatiedeskundigen van de vakbonden en werkgeversafgevaardigden (functieclassificatie-deskundigen en/of HR-verantwoordelijken uit bedrijven) die technisch het volledige project opvolgen, uitwerken, bewaken, ... al of niet samen met een consultant.

satie, onderhoudsprocedure, aandacht voor gender, ...) dan de vergelijkende systemen. Bij de analytische systemen scoort men gemiddeld 6,63/8, bij vergelijkend systemen ligt dit gemiddelde op 3,12/8.

De hoofdconclusie van dit onderzoek situeert zich op twee vlakken: Op de eerste plaats valt het op dat **heel wat functieclassificaties verouderd zijn en niet analytisch van aard zijn**, wat de gevaren op verborgen vormen van discriminatie gevoelig kan verhogen. Op de tweede plaats is het duidelijk dat wanneer men een **analytisch systeem gehanteerd wordt, er meer 'beste praktijken' aan bod komen**. We denken hier onder meer aan: het beschrijven van voorbeeldfuncties in functiebeschrijvingen, de mogelijkheid van een beroepsprocedure, het bestaan van een technische werkgroep, het bestaan van akkoorden omtrent het onderhoud van het systeem, de aandacht voor het specifieke aspect van seksenneutraliteit.

In een volgend hoofdstuk zal er een link worden gelegd tussen deze 'goede praktijken' en de aanwezigheid van de loonkloof op PC-niveau. In dat hoofdstuk gaan we na of er een relatie bestaat tussen de kwaliteit van de functieclassificatie in een sector en de diepte van de gender loonkloof.

HOOFDSTUK 12

DE INVLOED VAN FUNCTIECLASSIFICATIE OP DE GENDER LOONKLOOF. EEN ONDERZOEK OP BASIS VAN RSZ-DATA OP PARITAIR COMITE NIVEAU

12.1 Inleiding

Het voorgaande hoofdstuk ging dieper in op het onderzoek naar functieclassificatie binnen verschillende Paritaire Comités (PC's). Uit dat onderzoek bleek dat er twee aspecten van cruciaal belang zijn om de sterkte van de functieclassificatiesystemen te bepalen: (a) de methode van functieclassificatie- en waardering (soort systeem) en (b) de toepassing van de systemen of met andere woorden de omkaderende procedures die worden gehanteerd om functies te waarderen. Belangrijke procedurele kenmerken van sterke systemen zijn objectieve, door alle partijen goedgekeurde functiebeschrijvingen, functieanalisten die voldoende zijn opgeleid en getraind om functies objectief en sekseneutraal te waarderen, de aandacht voor sekseneutraliteit bij de omzetting van de functierangorde in functieklassen, het up-to-date zijn van het systeem, en een beroeps- en onderhoudsprocedure.

Het doel van dit hoofdstuk is na te gaan *wat de impact is van functieclassificatie op de loonkloof*. We gaan met andere woorden na *of er een relatie bestaat tussen de kwaliteit van de functieclassificatie in een sector en de diepte van de gender loonkloof*. Hiervoor werden de data van het onderzoek naar functieclassificatie (zie vorig hoofdstuk) gekoppeld aan RSZ loongegevens op PC-niveau.

Dit hoofdstuk bestaat uit vier delen. In het eerste deel staan we kort stil bij het gebruikte databestand. In deel twee staan de descriptieve analyses centraal. Hier worden de resultaten met betrekking tot functieclassificatie gekoppeld aan de loongegevens op PC-niveau. In het derde deel proberen we aan de hand van geaggregeerde RSZ data na te gaan *wat de impact is van functieclassificatie op de loonkloof*. We sluiten dit onderzoek af met de belangrijkste conclusies.

12.2 Databestand

Er werd een steekproef van arbeidsplaatsen uit de DMFA-gegevens van 31 december 2008 aangevraagd bij de RSZ. Drie stappen werden gevolgd om tot de steekproef te komen:

1. *STAP 1.* Alle ondernemingen waarvan minstens 10% van de jobs onder één van de geselecteerde PC's valt werden weerhouden (alle PC's uit het onderzoek naar functieclassificatie dat in hoofdstuk 11 werden weerhouden).
2. *STAP 2.* Ondernemingen werden in een kruistabel naar PC en ondernemingsgrootte (gecentraliseerd niveau) verdeeld.
3. Uit elke kruising werden ad random de volgende ondernemingen geselecteerd:
 - alle ondernemingen met 100 of meer arbeidsplaatsen;
 - 50% van de ondernemingen met 50-99 arbeidsplaatsen;
 - 20% van de ondernemingen met 10-49 arbeidsplaatsen;
 - 10% van de ondernemingen met minder dan 10 arbeidsplaatsen.
4. *STAP 3.* Alle arbeidsplaatsen uit de geselecteerde ondernemingen, samen met de hieronder opgesomde variabelen voor het betrokken kwartaal (31/12/2008) werden weerhouden.

Variabelen:

- Loonmassa
- Geslacht werknemer
- Arbeidsvolume (uitgedrukt in VTE)
- Organisatiegrootte: steekproefgroep
- Sector: NACE 2008 van de hoofdactiviteit
- Arbeidsregime (voltijds, deeltijds, speciaal, onbepaald)
- Leeftijd werknemer
- Paritair (sub)comité

12.3 Functieclassificatie en de loonkloof op PC-niveau: descriptieve analyse

Voor ieder paritair comité (PC) werd in hoofdstuk 11 een functieclassificatie-index (FC-index), die een indicatie geeft van *de kwaliteit (sterkte) van het functieclassificatiesysteem*. Herinner dat het 'soort systeem' (vergelijkend of analytisch) niet werd opgenomen in de index zelf.

In de onderstaande tabel werd de score op de FC-index gekoppeld aan loongegevens op bedrijfsniveau. De volgende informatie werd er samengebald:

- *Het soort systeem.* Er zijn drie mogelijkheden: (a) er is geen sectoraal functieclassificatiesysteem aanwezig (GF), (b) er wordt een vergelijkend systeem van functieclassificatie gehanteerd (VF) of (c) er wordt een analytisch systeem van functieclassificatie gehanteerd (AF).
- *De score op de FC-index* (op basis van de resultaten van hoofdstuk 11). Een rode kleur betekent dat het PC in kwestie ‘slecht’ scoort op de index (waarde 0/8, 1/8, 2/8 en 3/8), een oranje kleur betekent dat het PC in kwestie ‘matig’ scoort op de index (waarde 4/8 en 5/8) en een groene kleur betekent dat het PC in kwestie ‘goed’ scoort op de index (waarde 6/8, 7/8 en 8/8).
- *De bruto VET kwartaallonen voor mannen en vrouwen.* De lonen hebben betrekking op bruto kwartaallonen in euro’s (vierde kwartaal 2008). Omdat mannen en vrouwen niet even veel uren (betaald) werk verrichten en we toch willen controleren voor arbeidsduur, werken we met voltijds equivalente lonen (VET). De analyses hebben dus betrekking op bruto voltijds equivalente kwartaallonen.
- *De rekenkundige loonkloof.* Dit is de loonkloof op basis van het rekenkundig gemiddelde (= de som van alle lonen gedeeld door het aantal respondenten). In dit hoofdstuk berekenen we de loonkloof opnieuw 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.
- *De meetkundige loonkloof.* Dit is de loonkloof op basis 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). Deze methode is bovendien erg waardevol bij grote steekproeven omdat hier de kans op uitschieters niet te verwaarlozen is.
- *De gecorrigeerde meetkundige loonkloof.* Dit is de loonkloof op basis van het meetkundig gemiddelde. Er werd ook gecontroleerd voor (a) leeftijd, (b) sector, (c) regime en (d) organisatiegrootte.

Belangrijk om weten is dat:

- Er telkens werd *gewogen naar organisatiegrootte* omwille van de stratificatie van de steekproef naar organisatiegrootte.
- Wanneer er geen cijfers beschikbaar waren naar paritairesubcomité de FC index score werd berekend als een gemiddelde van de scores op de FC index voor de verschillende subPC's (=GEM).
- Voor sommige PC's de loonkloof niet kon berekend worden omdat er (a) geen informatie aanwezig was met betrekking tot de organisatiegrootte (= de weegfactor) of (b) omdat er enkel op PC-niveau loongegevens beschikbaar waren maar niet voor de subPc's.

Tabel 12.1 Loonkloof naar Paritair Comité

Nr.	Omschrijving	Soort systeem GF= geen secto- raal systeem VF= Vergelijkend systeem AF= analytisch systeem	FC- index (score op 8)	Bruto VET kwartaal- loon mannen (in euro's)	Bruto VET kwartaal- loon vrouwen (in euro's)	Rekenkundige loonkloof = loonkloof op basis van het rekenkundig gemiddelde	Meetkundige loonkloof = loonkloof op basis van het meetkun- dig gemid- delde	Gecorrigeerde meet- kundige loonkloof= loonkloof op basis van het meetkundig ge- middelde. Gecontroleerd voor leeftijd, sector, regime en organisatiegrootte
100	Aanvullend Paritair Comité (A.P.C.) voor de werklieden	GF	0	5 946,11	5 275,96	11,27	9,40	9,41
104	Paritair Comité voor de ijzernijverheid	GF	0	10 183,07	8 394,38	17,57	18,30	17,15
105	Paritair Comité voor de non-ferro metalen	GF	0	8 742,93	8 126,72	7,05	6,78	12,18
106.01	Paritair subcomité voor de cementfabrieken	VF	2	10 631,36	7 887,69	25,81	25,63	27,70
106.02	Paritair subcomité voor de betonindustrie	VF	4	8 018,54	6 767,41	15,60	15,93	12,08
106.03	Paritair comité voor de vezelcement	GF	0	Geen cijfers in RSZ-data over organisatiegrootte				
109	Paritair comité voor het kledings- en confec- tiebedrijf	AF	8	Geen cijfers in RSZ-data over organisatiegrootte				
111	Paritair comité voor de metaal-, machine- en elektrische bouw	VF/AF	7 (GEM)	7 717,96	7 026,96	8,95	8,47	11,09
111.01 & 111.02	Paritair comité voor de metaal-, machine- en elektrische bouw (exclusief Oost- en West-Vlaanderen)	AF	6	Er zijn enkel cijfers beschikbaar voor het PC 111 in het algemeen. Naar subPC kan er geen loonkloof worden berekend.				

Tabel 12.1 Loonkloof naar Paritair Comité. Vervolg

Nr.	Omschrijving	Soort systeem GF= geen secto- raal systeem VF= Vergelijkend systeem AF= analytisch systeem	FC- index (score op 8)	Bruto VET kwartaal- loon mannen (in euro's)	Bruto VET kwartaal- loon vrouwen (in euro's)	Rekenkundige loonkloof = loonkloof op basis van het rekenkundig gemiddelde	Meetkundige loonkloof = loonkloof op basis van het meetkun- dig gemid- delde	Gecorrigeerde meet- kundige loonkloof= loonkloof op basis van het meetkundig ge- middelde. Gecontroleerd voor leeftijd, sector, regime en organisatiegrootte.
111.01 & 111.02	Paritair comité voor de metaal-, machine- en elektrische bouw (Oost- en West-Vlaanderen)	AF	7	Er zijn enkel cijfers beschikbaar voor het PC 111 in het algemeen. Naar subPC kan er geen loonkloof worden berekend.				
111.03	Paritair comité voor de montage van bruggen en metalen gebinten	VF	7	Er zijn enkel cijfers beschikbaar voor het PC 111 in het algemeen. Naar subPC kan er geen loonkloof worden berekend.				
112	Paritair comité voor het garagebedrijf	VF	8	7 005,14	6 865,09	2,00	7,02	10,77
115	Paritair Comité voor het glasbedrijf -Subsector 115.03 (spiegelma- kerij en fabricatie van kunst- ramen) -Subsector 115.09 (aanvullend glas)	VF	4	8 441,10	6 444,43	23,65	23,42	19,90
116	Paritair Comité voor de scheikundige nijverheid	GF	0	8 662,94	7 043,30	18,70	17,92	20,36
118	Paritair comité voor de voe- dingsnijverheid	VF/AF	3 (GEM)	7 174,63	6 447,13	10,14	9,35	10,23

Tabel 12.1 Loonkloof naar Paritair Comité. Vervolg

Nr.	Omschrijving	Soort systeem GF= geen sectoraal systeem VF= Vergelijkend systeem AF= analytisch systeem	FC-index (score op 8)	Bruto VET kwartaalloon mannen (in euro's)	Bruto VET kwartaalloon vrouwen (in euro's)	Rekenkundige loonkloof = loonkloof op basis van het rekenkundig gemiddelde	Meetkundige loonkloof = loonkloof op basis van het meetkundig gemiddelde	Gecorrigeerde meetkundige loonkloof= loonkloof op basis van het meetkundig gemiddelde. Gecontroleerd naar leeftijd, sector, regime en organisatiegrootte.
118.01	Paritair comité voor de voedingsnijverheid. Subsector maalderijen en ondernemingen van roggebloem	VF	1	Er zijn enkel cijfers beschikbaar voor het PC 118 in het algemeen. Naar subPC kan er geen loonkloof worden berekend.				
118.02	Paritair comité voor de voedingsnijverheid. Deegwaren,;bijproducten van graangewassen en rijstpellerijen	VF	2	Er zijn enkel cijfers beschikbaar voor het PC 118 in het algemeen. Naar subPC kan er geen loonkloof worden berekend.				
118.03	Paritair comité voor de voedingsnijverheid. Bakkerijen en banketbakkerijen en verbruikzalen bij een banketbakkerijen	VF	2	Er zijn enkel cijfers beschikbaar voor het PC 118 in het algemeen. Naar subPC kan er geen loonkloof worden berekend.				
118.111	Paritair comité voor de voedingsnijverheid. Pluimveeslachterijen	VF	2	Er zijn enkel cijfers beschikbaar voor het PC 118 in het algemeen. Naar subPC kan er geen loonkloof worden berekend.				
118.20	Paritair comité voor de voedingsnijverheid. Veevoerders	VF	2	Er zijn enkel cijfers beschikbaar voor het PC 118 in het algemeen. Naar subPC kan er geen loonkloof worden berekend.				
118.21 118.22	Paritair comité voor de voedingsnijverheid: aardappelverwerkende nijverheid en de aardappelschilbedrijven	AF	7	Er zijn enkel cijfers beschikbaar voor het PC 118 in het algemeen. Naar subPC kan er geen loonkloof worden berekend.				

Tabel 12.1 Loonkloof naar Paritair Comité. Vervolg

Nr.	Omschrijving	Soort systeem GF= geen sectoraal systeem VF= Vergelijkend systeem AF= analytisch systeem	FC-index (score op 8)	Bruto VET kwartaalloon mannen (in euro's)	Bruto VET kwartaalloon vrouwen (in euro's)	Rekenkundige loonkloof = loonkloof op basis van het rekenkundig gemiddelde	Meetkundige loonkloof = loonkloof op basis van het meetkundig gemiddelde	Gecorrigeerde meetkundige loonkloof= loonkloof op basis van het meetkundig gemiddelde. Gecontroleerd naar leeftijd, sector, regime en organisatiegrootte.
119	Paritair comité voor de groot- en kleinhandel in voedingswaren	VF	4	6 419,73	5 803,29	9,60	9,42	10,25
120	Paritair comité voor de textielnijverheid en breiwerk	AF	8	7 442,01	5 980,58	19,64	19,67	18,37
121	Paritair comité voor schoonmaak- en ontsmettingsondernemingen	VF	4	6 800,11	6 117,46	10,04	8,88	6,11
124	Paritair comité voor het bouwbedrijf	VF	4	6 631,85	6 154,98	7,19	7,37	3,69
126	Paritair comité voor stoffering en de houtbewerking	VF	3	6 958,55	6 395,53	8,09	7,07	8,18
130	Paritair comité voor drukkerij en dagbladen	VF/AF	6 (GEM)	9 143,28	7 277,93	20,40	20,03	17,43
130.01	Paritair comité voor drukkerij en grafische kunst	VF	4	Er zijn enkel cijfers beschikbaar voor het PC 130 in het algemeen. Naar subPC kan er geen loonkloof worden berekend.				
130.02	Paritair comité voor dagbladen	AF	8	Er zijn enkel cijfers beschikbaar voor het PC 130 in het algemeen. Naar subPC kan er geen loonkloof worden berekend.				

Tabel 12.1 Loonkloof naar Paritair Comité. Vervolg

Nr.	Omschrijving	Soort systeem GF= geen sectoraal systeem VF= Vergelijkend systeem AF= analytisch systeem	FC-index (score op 8)	Bruto VET kwartaalloon mannen (in euro's)	Bruto VET kwartaalloon vrouwen (in euro's)	Rekenkundige loonkloof = loonkloof op basis van het rekenkundig gemiddelde	Meetkundige loonkloof = loonkloof op basis van het meetkundig gemiddelde	Gecorrigeerde meetkundige loonkloof= loonkloof op basis van het meetkundig gemiddelde. Gecontroleerd naar leeftijd, sector, regime en organisatiegrootte.
133	Paritair comité voor het tabaksbedrijf -133.01 Subsector van de sigarettenfabrieken en gemengde ondernemingen -133.02 Subsector van de ondernemingen in rook-, pruim- en snuiftabak -133.03 Subsector van de ondernemingen die sigaren en cigarello's vervaardigen	VF	2	7 944,90	6 858,94	13,67	13,33	12,05
140	Paritair comité voor vervoer	VF/AF	2 (GEM)	7 171,02	6 584,09	8,18	8,08	6,66
140.01 (rijdend personeel)	Paritair comité voor het vervoer: subsectors autobussen en autocars NB	GF	0	Er zijn enkel cijfers beschikbaar voor het PC 140 in het algemeen. Naar subPC kan er geen loonkloof worden berekend.				
140.02 (rijdend personeel)	Paritair comité voor het vervoer (subsector taxi's) (rijdend personeel) NB	GF	0	Er zijn enkel cijfers beschikbaar voor het PC 140 in het algemeen. Naar subPC kan er geen loonkloof worden berekend.				

Tabel 12.1 Loonkloof naar Paritair Comité. Vervolg

Nr.	Omschrijving	Soort systeem GF= geen sectoraal systeem VF= Vergelijkend systeem AF= analytisch systeem	FC-index (score op 8)	Bruto VET kwartaalloon mannen (in euro's)	Bruto VET kwartaalloon vrouwen (in euro's)	Rekenkundige loonkloof = loonkloof op basis van het rekenkundig gemiddelde	Meetkundige loonkloof = loonkloof op basis van het meetkundig gemiddelde	Gecorrigeerde meetkundige loonkloof= loonkloof op basis van het meetkundig gemiddelde. Gecontroleerd naar leeftijd, sector, regime en organisatiegrootte.
PC 140.03 (niet rijdend personeel)	Paritair comité voor het vervoer (subsector wegvervoer en logistiek voor rekening van derden) (niet-rijdend personeel) (vroegere PC 140.04 en PC 140.09)	AF	7	Er zijn enkel cijfers beschikbaar voor het PC 140 in het algemeen. Naar subPC kan er geen loonkloof worden berekend.				
140.03 (rijdend personeel)	Paritair comité voor het vervoer (subsector wegvervoer en logistiek voor rekening van derden) (rijdend personeel) (vroegere PC 140.04 en PC 140.09)	VF	3	Er zijn enkel cijfers beschikbaar voor het PC 140 in het algemeen. Naar subPC kan er geen loonkloof worden berekend.				
PC 140.05	Paritair comité voor het vervoer (subsector verhuisondernemingen)	AF	2	Er zijn enkel cijfers beschikbaar voor het PC 140 in het algemeen. Naar subPC kan er geen loonkloof worden berekend.				
140.06 (rijdend personeel)	Paritair comité voor het vervoer (subsector taxi's) (rijdend personeel) NB	GF	0	Er zijn enkel cijfers beschikbaar voor het PC 140 in het algemeen. Naar subPC kan er geen loonkloof worden berekend.				

Tabel 12.1 Loonkloof naar Paritair Comité. Vervolg

Nr.	Omschrijving	Soort systeem GF= geen sectoraal systeem VF= Vergelijkend systeem AF= analytisch systeem	FC-index (score op 8)	Bruto VET kwartaalloon mannen (in euro's)	Bruto VET kwartaalloon vrouwen (in euro's)	Rekenkundige loonkloof = loonkloof op basis van het rekenkundig gemiddelde	Meetkundige loonkloof = loonkloof op basis van het meetkundig gemiddelde	Gecorrigeerde meetkundige loonkloof = loonkloof op basis van het meetkundig gemiddelde. Gecontroleerd naar leeftijd, sector, regime en organisatiegrootte.
140.06 (niet-rijdend personeel)	Paritair comité voor het vervoer (subsector taxi's) (garagepersoneel)	VF	2	Er zijn enkel cijfers beschikbaar voor het PC 140 in het algemeen. Naar subPC kan er geen loonkloof worden berekend.				
140.08	Paritair comité voor het vervoer (subsector afhandeling op luchthavens) (officieus subcomité. PC140.08 is eigenlijk een werkgroep binnen PC 140)	AF	3	Er zijn enkel cijfers beschikbaar voor het PC 140 in het algemeen. Naar subPC kan er geen loonkloof worden berekend.				
142.01	Paritair subcomité voor de terugwinning van metalen (metaalrecuperatie)	VF	2	Geen cijfers in RSZ-data over organisatiegrootte				
149.01	Paritair subcomité voor de Elektriciens	VF	3	7 089,10	6 274,23	11,49	8,41	11,90

Tabel 12.1 Loonkloof naar Paritair Comité. Vervolg

Nr.	Omschrijving	Soort systeem GF= geen sectoraal systeem VF= Vergelijkend systeem AF= analytisch systeem	FC-index (score op 8)	Bruto VET kwartaalloon mannen (in euro's)	Bruto VET kwartaalloon vrouwen (in euro's)	Rekenkundige loonkloof = loonkloof op basis van het rekenkundig gemiddelde	Meetkundige loonkloof = loonkloof op basis van het meetkundig gemiddelde	Gecorrigeerde meetkundige loonkloof = loonkloof op basis van het meetkundig gemiddelde. Gecontroleerd naar leeftijd, sector, regime en organisatiegrootte.
149.02	Paritair subcomité voor het koetswerk	VF	2	Geen cijfers in RSZ-data over organisatiegrootte				
149.04	Paritair subcomité voor de metaalhandel	VF	2	7 200,99	6 206,48	13,81	12,50	12,18
200	Aanvullend Paritair Comité (A.P.C) voor de bedienden	GF	0	12 062,59	9 405,79	22,03	19,12	13,99
201	Paritair comité voor de zelfstandige kleinhandel PC 201 met < 20WN PC 201 met > 20WN en dito regeling voor PC 202.01: middelgrote voedingszaken van >20-<50 WN	VF	3	6 322,73	5 546,54	12,28	9,91	8,42

Tabel 12.1 Loonkloof naar Paritair Comité. Vervolg

Nr.	Omschrijving	Soort systeem GF= geen sectoraal systeem VF= Vergelijkend systeem AF= analytisch systeem	FC-index (score op 8)	Bruto VET kwartaalloon mannen (in euro's)	Bruto VET kwartaalloon vrouwen (in euro's)	Rekenkundige loonkloof = loonkloof op basis van het rekenkundig gemiddelde	Meetkundige loonkloof = loonkloof op basis van het meetkundig gemiddelde	Gecorrigeerde meetkundige loonkloof = loonkloof op basis van het meetkundig gemiddelde. Gecontroleerd naar leeftijd, sector, regime en organisatiegrootte.
202	Paritair comité voor bedienden uit de kleinhandel in voedingswaren (groter dan 20 maar kleiner dan 49 werknemers) en	VF	3	7 202,33	6 127,19	14,93	11,45	10,20
202.01	Paritair subcomité voor middelgrote levensmiddelenbedrijven (groter dan 50 werknemers)	VF	3	Er zijn enkel cijfers beschikbaar voor PC-nummer 202, niet voor dit subPC				
207	Paritair comité voor de bedienden uit de scheikundige nijverheid	VF	4	14 255,64	10 838,79	23,97	21,29	16,41
209	Paritair comité voor de bedienden van de metaal	VF	2 ¹	12 137,77	9 676,98	20,27	19,08	18,00
210	Paritair Comité voor de bedienden van de ijzernijverheid	GF	0	13 909,83	11 690,48	15,96	15,39	10,18

Tabel 12.1 Loonkloof naar Paritair Comité. Vervolg

Nr.	Omschrijving	Soort systeem GF= geen sectoraal systeem VF= Vergelijkend systeem AF= analytisch systeem	FC-index (score op 8)	Bruto VET kwartaalloon mannen (in euro's)	Bruto VET kwartaalloon vrouwen (in euro's)	Rekenkundige loonkloof = loonkloof op basis van het rekenkundig gemiddelde	Meetkundige loonkloof = loonkloof op basis van het meetkundig gemiddelde	Gecorrigeerde meetkundige loonkloof = loonkloof op basis van het meetkundig gemiddelde. Gecontroleerd naar leeftijd, sector, regime en organisatiegrootte.
211	Paritair comité voor de bedienden uit de petroleumnijverheid en -handel	VF	4	19 576,87	15 326,39	21,71	19,60	19,40
214	Paritair comité voor de bedienden uit de textielnijverheid en breiwerk	AF	7	13 163,22	9 421,95	28,42	25,78	21,94
215	Paritair comité voor de bedienden uit het kleding en confectiebedrijf	AF	6	11 983,85	9 243,39	22,87	19,65	16,52
218	Aanvullend nationaal paritair comité voor bedienden	AF	7	10 892,49	8 647,78	20,61	17,00	13,67
220	Paritair comité voor de bedienden uit de voedingsnijverheid	AF	8	12 349,39	9 893,99	19,88	18,31	15,24
223	Nationaal Paritair Comité voor de sport	GF	0	Er zijn enkel RSZ cijfers voor mannen beschikbaar waardoor de loonkloof niet berekend kan worden.				

Tabel 12.1 Loonkloof naar Paritair Comité. Vervolg

Nr.	Omschrijving	Soort systeem GF= geen sectoraal systeem VF= Vergelijkend systeem AF= analytisch systeem	FC-index (score op 8)	Bruto VET kwartaalloon mannen (in euro's)	Bruto VET kwartaalloon vrouwen (in euro's)	Rekenkundige loonkloof = loonkloof op basis van het rekenkundig gemiddelde	Meetkundige loonkloof = loonkloof op basis van het meetkundig gemiddelde	Gecorrigeerde meetkundige loonkloof = loonkloof op basis van het meetkundig gemiddelde. Gecontroleerd naar leeftijd, sector, regime en organisatiegrootte.
224	Paritair comité voor de bedienden van de non-ferro metalen	AF	5	13 923,62	11 312,32	18,75	16,12	11,68
226	Paritair comité voor de bedienden uit de internationale handel en aanverwante sectoren	AF	8	11 323,31	8 938,51	21,06	16,98	1,49
227	Paritair comité voor de audiovisuele sector	AF	8	10 047,51	9 311,30	7,33	3,10	3,20
302	Paritair comité voor het hotelbedrijf (horeca)	AF	8	6 137,13	5 944,79	3,13	2,55	3,65
303	Paritair comité voor het filmbedrijf	VF	2	12 715,93	11 237,50	11,63	6,24	11,21
303.03	Paritair comité voor de exploitatie van bioscoopzalen	VF	2	Er zijn enkel cijfers beschikbaar voor het PC 303 in het algemeen. Naar subPC kan er geen loonkloof worden berekend.				

Tabel 12.1 Loonkloof naar Paritair Comité. Vervolg

Nr.	Omschrijving	Soort systeem GF= geen sectoraal systeem VF= Vergelijkend systeem AF= analytisch systeem	FC-index (score op 8)	Bruto VET kwartaalloon mannen (in euro's)	Bruto VET kwartaalloon vrouwen (in euro's)	Rekenkundige loonkloof = loonkloof op basis van het rekenkundig gemiddelde	Meetkundige loonkloof = loonkloof op basis van het meetkundig gemiddelde	Gecorrigeerde meetkundige loonkloof = loonkloof op basis van het meetkundig gemiddelde. Gecontroleerd naar leeftijd, sector, regime en organisatiegrootte.
304	Paritair comité voor het vermakelijkheidsbedrijf	AF	6	9 165,24	8 184,37	10,70	7,18	4,65
306	Paritair comité voor het verzekeringswezen	VF	3 ⁵⁹	13 249,91	10 328,21	22,05	18,54	15,84
310	Paritair comité voor de banken	VF	3	14 462,66	11 798,14	18,42	16,08	14,35
311	Paritair comité voor de grote kleinhandelszaken	VF	3	7 216,77	6 194,19	14,17	10,28	7,95
312	Paritair comité voor de warenhuizen	VF	3	7 529,81	7 091,94	5,82	3,71	3,95
317	Paritair comité voor de bewakingsdiensten	VF	4	8 390,79	8 141,03	2,98	1,33	0,89

⁵⁹ Er is een akkoord over de invoering van een analytische classificatie. De gesprekken lopen momenteel (na een pilootproject). De CAO van de nieuwe classificatie zou in 2011 moeten gepubliceerd worden.

Tabel 12.1 Loonkloof naar Paritair Comité. Vervolg

Nr.	Omschrijving	Soort systeem GF= geen sectoraal systeem VF= Vergelijkend systeem AF= analytisch systeem	FC-index (score op 8)	Bruto VET kwartaalloon mannen (in euro's)	Bruto VET kwartaalloon vrouwen (in euro's)	Rekenkundige loonkloof = loonkloof op basis van het rekenkundig gemiddelde	Meetkundige loonkloof = loonkloof op basis van het meetkundig gemiddelde	Gecorrigeerde meetkundige loonkloof = loonkloof op basis van het meetkundig gemiddelde. Gecontroleerd naar leeftijd, sector, regime en organisatiegrootte.
318	Paritair comité voor de diensten voor gezins- en bejaardenhulp: bedienden	VF	3	6 254,08	6 027,62	3,62	3,05	0,94
318.02	Paritair comité voor de diensten voor gezins- en bejaardenhulp: bedienden Vlaamse Gemeenschap	VF	3	Er zijn enkel cijfers beschikbaar voor het PC 318 in het algemeen. Naar subPC kan er geen loonkloof worden berekend.				
319	Paritair comité voor opvoedings- en huisvestingsinrichtingen en – diensten	VF	3	8 991,76	8 841,76	1,67	1,33	3,60
319.01	Paritair comité voor opvoedings- en huisvestingsinrichtingen en – diensten (Vlaamse Gemeenschap)	VF	3	Er zijn enkel cijfers beschikbaar voor het PC 319 in het algemeen. Naar subPC kan er geen loonkloof worden berekend.				
322	Paritair comité voor de uitzendarbeid	GF	0	Geen cijfers in RSZ-data over organisatiegrootte				

Tabel 12.1 Loonkloof naar Paritair Comité. Vervolg

Nr.	Omschrijving	Soort systeem GF= geen sectoraal systeem VF= Vergelijkend systeem AF= analytisch systeem	FC-index (score op 8)	Bruto VET kwartaalloon mannen (in euro's)	Bruto VET kwartaalloon vrouwen (in euro's)	Rekenkundige loonkloof = loonkloof op basis van het rekenkundig gemiddelde	Meetkundige loonkloof = loonkloof op basis van het meetkundig gemiddelde	Gecorrigeerde meetkundige loonkloof = loonkloof op basis van het meetkundig gemiddelde. Gecontroleerd naar leeftijd, sector, regime en organisatiegrootte.
322.01	Paritair subcomité voor erkende ondernemingen die buurtwerken of – diensten leveren (dienstencques)	GF	0	Geen cijfers in RSZ-data over organisatiegrootte				
326	Paritair Comité voor gas- en elektriciteitsbedrijf	VF	5	Er zijn geen RSZ-cijfers beschikbaar (voor dit PC werden er geen cijfers opgevraagd)				
327	Paritair comité voor beschutte en sociale werkplaatsen	VF/AF	5 (GEM)	6 051,13	5 634,73	6,88	5,70	5,10
327.01	Paritair comité voor beschutte en sociale werkplaatsen (Vlaamse Gemeenschap)	VF	3	Er zijn enkel cijfers beschikbaar voor PC-nummer 327, niet voor dit subPC				
327.03	Paritair comité voor beschutte werkplaatsen (Waal- se Gewest en Duitstalige gemeenschap)	AF	7	Er zijn enkel cijfers beschikbaar voor PC-nummer 327, niet voor dit subPC				
329.01	Paritair comité voor de socio-culturele sector (Vlaamse Gemeenschap)	VF	3	Geen cijfers in RSZ-data over organisatiegrootte				

Tabel 12.1 Loonkloof naar Paritair Comité. Vervolg

Nr.	Omschrijving	Soort systeem GF= geen sectoraal systeem VF= Vergelijkend systeem AF= analytisch systeem	FC-index (score op 8)	Bruto VET kwartaalloon mannen (in euro's)	Bruto VET kwartaalloon vrouwen (in euro's)	Rekenkundige loonkloof = loonkloof op basis van het rekenkundig gemiddelde	Meetkundige loonkloof = loonkloof op basis van het meetkundig gemiddelde	Gecorrigeerde meetkundige loonkloof = loonkloof op basis van het meetkundig gemiddelde. Gecontroleerd naar leeftijd, sector, regime en organisatiegrootte.
330 (vroegere 305)	Paritair comité voor gezondheidsinrichtingen en -diensten	VF	4	Er zijn geen RSZ-cijfers beschikbaar (voor dit PC werden er geen cijfers opgevraagd)				
333	Paritair Comité voor toeristische attracties	GF	0	6 566,21	6 233,86	5,06	2,89	2,84
TOTAAL				8 748,31	7 546,44	13,74	10,98	8,18

¹ Er is een sectoraal akkoord over de invoering van een analytische classificatie. De actualisatie werd in 2009 afgerond. Vanaf 2011 zal er analytisch systeem gehanteerd worden.

De resultaten in tabelvorm laten zien dat het gemiddeld bruto-kwartaalloon voor mannen (8.748,31 euro) hoger ligt dan dat van vrouwen (7.546,44EUR). Vrouwen verdienen dus minder dan mannen. De loonkloof (op basis van het rekenkundig gemiddelde) bedraagt **13,74%**. Dat betekent dus dat vrouwen met andere woorden gemiddeld 86,26% verdienen van wat hun mannelijke collega's verdienen. Belangrijk om op te merken is dat de loonkloof die we op basis van de RSZ-data vinden in de buurt ligt van de loonkloof die we vonden op basis van de analyses op de Vacature-salarisenquête (2008), namelijk 14,28%. (Wanneer de we loonkloof berekenen op basis van het meetkundig gemiddelde komen we uit op 10,98%.)

Indien bovendien gecontroleerd wordt voor: (a) leeftijd werknemer, (b) sector, (c) organisatiegrootte en (d) arbeidsregime daalt de loonkloof tot **8,18%**.

12.4 Functieclassificatie-index (FC-index) en de loonkloof: geaggregeerde data op PC-niveau

Om de relatie te analyseren tussen functieclassificatie en de loonkloof werden de data geaggregeerd. Er werd met andere woorden een bestand gemaakt op PC-niveau. In totaal hadden we voor 47 PC's loongegevens.

In de onderstaande tabel koppelen we door middel van een variantie-analyse de gegevens van het functieclassificatie-onderzoek aan de cijfers met betrekking op de loonkloof. Er wordt hierbij nagegaan of de gemiddelde loonkloof verschilt voor beide variabelen van functieclassificatie (enerzijds het soort functieclassificatie en anderzijds de score op de functieclassificatie-index).

Tabel 12.2 Loonkloof naar functieclassificatie (geaggregeerde data op PC-niveau)

<i>Gecorrigeerde loonkloof=loonkloof op basis van het meetkundig gemiddelde. Gecontroleerd naar leeftijd, sector, regime en organisatiegrootte.</i>	
Soort functieclassificatie (zonder overlappingen)*	%
Geen functieclassificatie (GF) (n=7)	12,30
Vergelijkend systeem (VF) (n=24)	11,08
Analytisch systeem (AF) (n=10)	11,04
<i>F-waarde</i>	<i>0,10 (p=0,9024)</i>
Functieclassificatie-index score (op 8) (zonder overlappingen)*	
Score 0 (n=7)	12,30
Score 1(n=0)	(geen enkel PC had een score van 1/8)
Score 2(n=6)	14,63
Score 3(n=11)	8,69
Score 4(n=8)	11,09
Score 5(n=2)	8,39
Score 6(n=3)	12,87
Score 7(n=3)	15,57
Score 8(n=6)	8,79
<i>F-waarde</i>	<i>0,98 (p=0,4598)</i>
TOTAAL (n=47 PC's)	11,15

* Zonder overlappingen betekent dat de loonkloof hier enkel berekend wordt voor die PC's waar er slechts één soort van sectorale functieclassificatie voorkomt. PC's waar die bestaan uit subPC's met verschillende systemen (bv. PC 140 waar bij de subcomité's de drie soorten functieclassificatie voorkomen (geen functieclassificatie, vergelijkend systeem en analytisch systeem) worden niet opgenomen in de analyse.

Uit de bovenstaande tabel blijkt dat de gemiddelde loonkloof over alle PC's heen op 11,15% ligt. Bij PC's waar geen functieclassificatie gehanteerd wordt, is de gemiddelde loonkloof het hoogst namelijk 12,30%. Bij PC's waar een vergelijkend systeem van functieclassificatie wordt gehanteerd ligt de gemiddelde loonkloof iets lager namelijk op 11,08%. Bij PC's waar er een analytische functieclassificatie gehanteerd wordt, is de gemiddelde loonkloof het laagst namelijk 11,04%. Toch moeten we vaststellen dat de gemiddelde loonkloof niet significant verschilt tussen de drie systemen.

Wanneer we de score op functieclassificatie (die een indicatie geeft van de kwaliteit van het functieclassificatiesysteem) koppelen aan de loonkloof, stellen we geen

lineaire relatie vast. De gender loonkloof wordt volgens deze bevindingen niet beïnvloed door de sterke van een functieclassificatiesysteem.

In de onderstaande tabel worden de resultaten van twee regressie-analyses gesynthetiseerd. Als afhankelijke variabele wordt hierbij steeds de gecorrigeerde loonkloof opgenomen. (Deze loonkloof werd gecontroleerd naar leeftijd, sector, regime en organisatiegrootte.) Als onafhankelijke variabele nemen we in model 1 de functieclassificatiescore (op 8) op en in model twee het soort systeem.

Tabel 12.3 Regressie analyse met gecorrigeerde loonkloof als afhankelijke variabele en functieclassificatie-index als onafhankelijke variabele (n=47)

R ² =0.007	Parameter Estimate	Standardized Estimate	T-value
Intercept	11,945	0	7,18
Functieclassificatie-index score (op 8)	-0,210	-0,085	0,57 (n.s.)

* p≤0,05; ** p≤0,01; *** p≤0,001.

n.s.= niet significant.

Uit de bovenstaande regressie-analyse kunnen we negatief verband optekenen van de functieclassificatiescore (= hoe hoger deze score, hoe meer best practices op het vlak van functieclassificatie) op de gecorrigeerde loonkloof. Dit betekent dat de loonkloof lager ligt naarmate een PC hoger scoort op de functieclassificatie-index. De relaties zijn echter niet significant.

Tabel 12.4 Regressie analyse met gecorrigeerde loonkloof als afhankelijke variabele en soort systeem van functieclassificatie als onafhankelijke variabele (n=42)

R ² =0.005	Parameter Estimate	Standardized Estimate	T-value
Intercept	12,297	0,0	5,04
Vergelijkend systeem	-1,221	-0,095	-0,44 (n.s.)
Analytisch systeem	-1,269	-0,087	-0,40 (n.s.)

* p≤0,05; ** p≤0,01; *** p≤0,001.

n.s.= niet significant.

Bij het soort systeem is 'geen sectorale functieclassificatie de vervoersector de referentiegroep.

Uit de bovenstaande regressie-analyse kunnen we negatief verband optekenen van de het vergelijkend systeem en het analytisch systeem op de gecorrigeerde loonkloof. Dit betekent dat in vergelijking met die PC's waar geen sectorale functieclassificatie gehanteerd wordt, PC's die een vergelijkend systeem of analy-

tisch systeem hanteren een lagere gecorrigeerde loonkloof hebben. Ook hier zijn de relaties echter niet significant.

We kunnen dus algemeen concluderen dat *functieclassificatie (soort systeem en score op 'best practices')* geen impact heeft op de loonkloof.

Een *nuancering* is hier zeker op zijn plaats. Op de eerste plaats hebben de gegevens m.b.t. functieclassificatie betrekking op gegevens die verzameld werden op sectorniveau (PC-niveau). We hebben geen gegevens van de toepassing van functieclassificatie op bedrijfsniveau. Een bevraging m.b.t. functieclassificatie op bedrijfsniveau dringt zich dus op. Op de tweede plaats is het belangrijk om op te merken dat er bij de analyses van de loonkloof geen rekening werd gehouden met twee erg belangrijke factoren namelijk functie en functieniveau. Deze factoren komen in onderzoek vaak naar voor als één van de belangrijkste verklaringen voor de loonkloof. Op basis van de RSZ-databank hebben we echter geen indicatie van de functie en het functieniveau van mannen en vrouwen.

12.5 Conclusie

Het doel van deze uitdieping was na te gaan wat de impact is van functieclassificatie op de loonkloof. Hiervoor werden de data van het onderzoek naar functieclassificatie (zie vorig hoofdstuk) gekoppeld aan loongegevens op PC-niveau. Op die manier is het mogelijk om na te gaan wat de impact is van de factor 'functieclassificatie' op de loonkloof.

Uit het onderzoek komen drie belangrijke conclusies naar voor:

- De RSZ-data bevestigen nogmaals het bestaan van een gender loonkloof. Vrouwen verdienen minder dan mannen. De loonkloof bedraagt 13,74%, en is vergelijkbaar met de loonkloof die we eerder vonden op basis van andere databestanden. Indien we bij de berekening van de loonkloof controleren voor de leeftijd van de werknemer, de sector, de organisatiegrootte en het arbeidsregime daalt de loonkloof tot 8,18%.
- Wanneer we de gegevens van het functieclassificatie-onderzoek koppelen aan de cijfers met betrekking op de loonkloof, stellen we vast dat de gemiddelde loonkloof niet significant verschilt tussen de drie onderscheiden systemen (geen sectorale functieclassificatie, vergelijkend systeem en analytisch systeem). Bij PC's waar geen functieclassificatie gehanteerd wordt, is de gemiddelde loonkloof met 12,30% het hoogst. Bij PC's waar een vergelijkend systeem van functieclassificatie wordt gehanteerd ligt de gemiddelde loonkloof iets lager, namelijk op 11,08%. Bij PC's waar er een analytische functieclassificatie gehanteerd wordt, is de gemiddelde loonkloof het laagst (11,04%).
- We vinden bovendien geen relatie tussen de score op functieclassificatie (FC index, een indicatie van de sterkte of de kwaliteit van de functieclassificatie) en

de loonkloof in een sector. We moeten op basis van deze verkenning dus concluderen dat functieclassificatie geen impact heeft op de gender loonkloof.

DEEL 4

CONCLUSIES

HOOFDSTUK 13

LESSEN UIT HET ONDERZOEK

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 wel 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 deze conclusie trekken we enkele overkoepelende lessen in verband met de loonkloof. We baseren ons daarbij vanzelfsprekend in eerste instantie op de conclusies uit het Wagegap project.

13.1 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 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 75 euro stellen.

De kloof wordt overigens nog 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. Loopbaangerelateerde 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.

13.2 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.

In dit project hebben we 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.

13.3 Naast compositie-effecten spelen ook beloningseffecten.

We gaan echter nog een stapje verder. We hebben niet alleen geprobeerd om een zo groot mogelijk aandeel van de loonkloof te 'verklaren'. We hebben in dat verklaringswerk ook de elementen uit het verklaringsmodel zoveel mogelijk opgesplitst in twee aparte effecten, een compositie-effect en een beloningseffect (op basis van zogenaamde decompositiemethoden).

Het *compositie-effect* geeft aan in welke mate loonverschillen kunnen toegewezen worden aan het feit dat mannen en vrouwen in andere functies, bedrijven, beroepen, ... werken, een verschillende opleidingsachtergrond hebben, andere verwachtingen hebben ten aanzien van arbeid, etc. 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 leveren enkele interessante nieuwe inzichten op in de loonkloof tussen mannen en vrouwen. Kijken we naar de bijdrage van verschillen in opleidingsachtergrond 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 toe 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.

13.4 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 functie-niveau is één van de belangrijkste loondeterminanten. Verticale seksegregatie 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 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.

Enige 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. M.a.w. werken vrouwen vaker als manager in een verzorgingsinstelling, mannen eerder als manager in de chemische sector.

13.5 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, 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. Rela-

tief 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 bij Labour Economics). Let wel, conform met wat we hoger stelden, willen we ook hier beklemtonen dat de loonkloof nauwelijks nog een kwestie is van verschillen in diploma-niveau. Het schoentje knelt bij de afstudeerrichting. 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 grote getale kiezen voor 'zachtere' richtingen, die minder perspectieven openen op lucratieve loopbanen in goedbetalende sectoren.

13.6 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 gelijkwaardig 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 merkelijk 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 bij Gender Work & Organisation).

13.7 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 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.

13.8 Het (beperkte) belang van functieclassificaties

Heel wat bedrijven passen voor minstens een deel van hun personeel een systeem van functiewaardering en -classificatie toe. Functieclassificaties vinden in België doorgaans hun oorsprong en grondslag in sectorale akkoorden (Sels & De Winne, 2005). Organisaties kunnen ook zelf een classificatie uitwerken. Dit kan gaan van een opdeling van het personeel in categorie I en categorie II tot vuistdikke hand-leidingen met academisch aandoende argumentaties voor de beslissing een klinisch laborant hoger in te schalen dan een boekhouder-accountant.

Functieclassificatie heeft in het loonkloofdebat altijd veel aandacht gekregen. Ze kan inderdaad wel impact hebben. Er zijn zelfs rechtstreekse effecten mogelijk. Denk aan de baas die een vrouwelijke werknemer zonder enige objectieve rechtvaardigingsgrond minder betaalt dan haar mannelijke collega's. Of die een func-

tiewaarderingsstelsysteem zo ontwerpt of manipuleert dat typische vrouwenfuncties te laag worden ingeschaald. We duiden deze ongeoorloofde praktijken aan met de term waarderingsdiscriminatie. Dit laat het onderscheid toe met toegangsdiscriminatie, de latente en manifeste discriminaties op het vlak van de selectie van werknemers.

De federale overheid heeft via het EVA-project de voorbije jaren tijd en middelen geïnvesteerd in de studie, het ontwerp en de verspreiding van zogenaamde analytische functieclassificatiesystemen. Dergelijke systemen bieden meer garanties op genderneutraliteit dan bijvoorbeeld rankings of paarsgewijze vergelijkingen. Of praktijken van functieclassificatie een grote rol spelen in het verklaren van de loonkloof durven we sterk te betwijfelen. Dat blijkt onder meer al uit de vaststelling dat in België compositie-effecten veel belangrijker zijn dan beloningseffecten. Dat blijkt ook, zij het zuiver indicatief, wanneer we de gegevens van ons functieclassificatie-onderzoek koppelen aan cijfers met betrekking op de loonkloof (geaggregeerde RSZ-data). We stellen dan immers vast dat de gemiddelde loonkloof niet significant verschilt tussen de drie systemen (geen sectorale functieclassificatie, vergelijkend systeem en analytisch systeem). Bij PC's waar geen functieclassificatie gehanteerd wordt, is de gemiddelde loonkloof het hoogst namelijk 12,30%. Bij PC's waar een vergelijkend systeem van functieclassificatie wordt gehanteerd ligt de gemiddelde loonkloof iets lager namelijk op 11,08%. Bij PC's waar er een analytische functieclassificatie gehanteerd wordt, is de gemiddelde loonkloof het laagst namelijk 11,04%. Kleine verschillen dus.

13.9 Functieclassificatie anno 2011: geen mooi plaatje

Dat neemt echter niet weg dat een goede functieclassificatie sowieso een belangrijk element van billijkheid en consistentie in het beloningsbeleid vormt. Genderneutraliteit is daar onlosmakelijk mee verbonden. Ondanks dit belang, binnen en buiten het debat over genderneutraliteit, is het niet zo goed gesteld met de praktijk van functieclassificatie. Ten eerste moeten we vaststellen dat er in een aantal sectoren geen CAO's inzake functieclassificatie bestaan. Deze sectoren hanteren dus geen sectoraal systeem van functieclassificatie. Dit is het geval voor ongeveer één vijfde van de in dit project bevraagde PC's. Ten tweede kunnen we concluderen dat het analytisch systeem van functieclassificatie nog lang niet ingeburgerd is. Van de geanalyseerde PC's hanteert slechts één vierde een analytisch systeem van functieclassificatie. Hierdoor zouden verborgen vormen van discriminatie toch wel meer spel kunnen krijgen. Hoopgevend is wel dat er in een aantal PC's wel gesprekken aan de gang zijn om tot een analytisch systeem over te gaan. Voorbeelden zijn onder andere: PC209 (PC voor bedienden van de metaal (akkoord is er, CAO zal in 2011 ondertekend worden)), PC306 (PC voor het verzekeringswe-

zen(pilootproject + gesprekken aan de gang), PC310 (PC voor de banken: besprekingen aan de gang).

Het is duidelijk dat er nog heel wat sterk verouderde en achterhaalde systemen van functieclassificatie bestaan. Heel wat functieclassificaties zijn al lange tijd niet meer aangepast of geactualiseerd. Veel functieclassificaties gebruiken zeer vage omschrijvingen van functies, die soms erg verouderd zijn. Daarnaast vertonen ze lacunes als het gaat over nieuwe functies die er na de invoering van de functieclassificatie zijn bijgekomen (denk aan functies in de informaticasector). Men hanteert vaak functieomschrijvingen die andere competenties bevatten dan de vaardigheden die nu in de sector noodzakelijk zijn. Het behoud van een functieclassificatiesysteem zonder realistisch referentiekader verhoogt het risico op fouten bij het bepalen van de klasse (en dus ook het loon). Voorbeelden hiervan zijn onder andere: PC207 (PC voor bedienden uit scheikundige nijverheid: de sectorale functieclassificatie dateert van 1947). PC119 (PC voor groot- en kleinhandel in voedingswaren: CAO 13 juli 1977), PC121 (PC voor schoonmaak- en ontsmettingsondernemingen: CAO 1969). In het overgrote deel (twee op drie) van de PC's zijn er geen akkoorden of zijn er geen afspraken gemaakt met betrekking tot het onderhoud van het systeem.

Bij iets meer dan de helft van de PC's is er in het PC ooit aandacht geweest voor het specifieke aspect van seksenneutraliteit in functieclassificatie. De aandacht voor seksenneutraliteit in functieclassificatie is sterker aanwezig in PC's waar er een analytisch systeem van functieclassificatie gehanteerd wordt dan wanneer er vergelijkend systeem van functieclassificatie gehanteerd wordt. Wanneer er een analytisch systeem gehanteerd wordt, komen er meer 'beste praktijken' (omkaderende procedures, FC index) aan bod. We denken hier onder meer aan: het beschrijven van voorbeeldfuncties in functiebeschrijvingen, de mogelijkheid van een beroepsprocedure, het bestaan van een technische werkgroep, het bestaan van akkoorden omtrent het onderhoud van het systeem, de aandacht voor het specifieke aspect van seksenneutraliteit. Alleen al om die reden is een blijvende aandacht voor de ruimere verspreiding van analytische methoden een blijvend aandachtspunt!

13.10 De loonkloof verklaren is niet hetzelfde als de loonkloof goedpraten.

Afsluitend willen we dit rapport nog graag de juiste 'toon' meegeven. We hebben het vaak gehad over 'verklaring' en 'decompositie' van de loonkloof. Het is echter niet omdat we de loonkloof kunnen verklaren en ontleden, dat we ze ook meteen kunnen rechtvaardigen. 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 m/v-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.

13.11 Het onverklaarde deel is niet noodzakelijk de 'discriminatiefactor'.

De verleiding is bovendien 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 het verklaringsmodel 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 (zogenaaamde waarderingsdiscriminatie), maar het is onmogelijk om het gewicht van dergelijke praktijken te kwantificeren. De gecorrigeerde loonkloof is bijgevolg wél een black box.

12.12 Discriminatie is makkelijker aanwijsbaar dan bewijsbaar.

Objectieve determinanten van de loonkloof zijn zeker niet zo onschuldig als ze op het eerste zicht lijken. En het bij voorbaat verdachte onverklaarde loonkloofgedeelte is niet per definitie onverklaarbaar en problematisch, in de zin dat het ook genderverschillen bevat die we niet in rekening hebben gebracht. Een kwantitatieve inschatting van het discriminatiegehalte blijft dan ook erg moeilijk. Onuitgesproken vooroordelen, verdoken selectiemechanismen, schijnbare willekeur bij promoties, onevenwichtige functieclassificaties en in hun uitwerking niet-sekseneutrale 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.

12.13 Maar discriminatie is beperkt in België

Maar laat ons toch eindigen met een positieve boodschap. Hoewel we voorgaande nuances echt wel heel ernstig nemen, moeten we ook af en toe waarderende uitspraken over de aard van de loonkloof durven doen. De hoger geschetste bevindingen suggereren ons inziens in elk geval dat loondiscriminatie in België minimaal is, zeker wanneer we dit in een internationaal perspectief bekijken. Er is de vaststelling dat, na het toepassen van de diverse verklaringsmodellen, nauwelijks nog een paar procenten loonverschil overblijven op de Belgische arbeidsmarkt. Dat zegt *op zich* niet veel. Maar het zegt wel veel als we ze combineren met de vaststelling dat de compositie-effecten veel belangrijker zijn dan de beloningseffecten. Dit betekent immers zoveel als dat mannen en vrouwen voor een gelijkaardige positie in België niet of nauwelijks verschillend beloond worden. Overigens, we hebben vastgesteld dat deze beperkte verschillende beloning tussen mannen en vrouwen in België niet systematisch in het nadeel van vrouwen gebeurt. Niet dat hiermee het probleem van de baan is. Ook compositie-effecten leiden immers tot systematische ongelijkheid in beloning. Conclusie: wie verder de loonkloof in België wil aanpakken zal in de toekomst vooral moeten inzetten op het bevorderen van een *gelijkaardige* participatie van mannen en vrouwen op de arbeidsmarkt. Een taak die begint bij de studiekeuze in het onderwijs.

BIBLIOGRAFIE

- Albrecht J., van Vuuren A. & Vroman S. (2004), *Decomposing the Gender Wage Gap in the Netherlands with Sample Selection Adjustments*, Tinbergen Institute Discussion paper.
- Baerts A. & Deschacht N. (2009), *De m/v carrièrekloof: promotiekansen van vrouwen en mannen in België*, Eindrapport van het MAPO-project, POD Wetenschapsbeleid, Brussel.
- Baltagi B.H. & Blien U. (1998), 'The German wage curve: evidence from the IAB employment sample', *Economics Letters*, 61, p. 135-142.
- Barry U., Bettio F., Figueiredo H., Grimshaw D., Maier F. & Plasman R. (2001), 'Indicators on gender gaps in pay and income.', *Indicators on gender equality in the EES*, Manchester, p. 74-100.
- Becker G. (1971), *The Economics of Discrimination (2nd edition)*, University of Chicago Press, Chicago.
- 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*, Instituut voor de Gelijkheid van Vrouwen en Mannen, Brussel.
- Bevers T., De Spiegeleire M., Gilbert V. & Van Hove H. (2009), *De loonkloof tussen vrouwen en mannen in België - Rapport 2010*, Instituut voor de Gelijkheid van Vrouwen en Mannen, Brussel.
- Bevers T., Gilbert V. & Van Hove H. (2008), *De loonkloof tussen vrouwen en mannen in België*, Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen, Brussel, 85 p.
- Blanchflower D.G. & Oswald A.J. (1989), *The Wage Curve*, Working Paper, National Bureau of Economic Research, Cambridge (MA).
- Blanchflower D.G. & Oswald A.J. (1995) 'An Introduction to the Wage Curve', *The Journal of Economic Perspectives*, 9 (3), p. 153-167.
- Blackburn R.M., Browne J., Brooks B. & Jarman J. (2002), 'Explaining gender segregation', *British Journal of Sociology*, vol. 53, n° 4, p. 513-536.
- Blau F. & Kahn L. (2000), 'Gender differences in Pay', *Journal of Economic Perspectives*, jrg. 14, n° 4, p. 75-99.
- Blau F. & Kahn L. (2007), 'The gender pay gap: Have Women Gone as Far as They Can?', *Academy of Management Perspectives*, February 2007, p. 7-23.

- Blinder A.S. (1973), 'Wage Discrimination: Reduced Form and Structural Variables', *Journal of Human Resources*, jrg. 8, n° 4, p. 436-465.
- Booghmans M. (2006), *Profiel van de onderbroken loopbaan*, Eindrapport Steunpunt WAV, december 2006.
- Card D. (1995) 'The Wage Curve: A Review', *Journal of Economic Literature*, 33 (2), p. 785-799.
- Clar M., Dregen C. & Ramos R. (2007), *Wage Flexibility and Labour Market Institutions: A meta-analysis*, IZA Discussion paper.
- Commission of the European Communities (2003), 'Gender pay gaps in European labour markets – Measurement, analysis and policy implications', *Commission Staff Working Paper*, SEC (2003) 937, 39 p.
- Cotton J. (1988), 'On the Decomposition of Wage Differentials', *The Review of Economics and Statistics*, 70:2, p. 236-243.
- Delmotte J., Sels L., Vandekerckhove S. & Vandenbrande T. (2010), *De samenstelling van de loonkloof in België, een onderzoek op basis van de Vacature Salarisenquête 2008*, FBE Research paper, HIVA-K.U.Leuven, Leuven.
- Du Caju Ph., Fuss C. & Wintr L. (2007), *Downward real wage rigidity for different workers and firms. An evaluation for Belgium using the IWFP procedure*, Working Paper, European Central Bank.
- Du Caju Ph., Fuss C. & Wintr L. (2009), *Understanding sectoral differences in downward real wage rigidity. Workforce composition, institutions, technology and competition*, Working Paper, European Central Bank.
- Europese Commissie, Eurydice en Eurostat (2000), *Key data on education in Europe*, Luxemburg.
- Eurofound (2010), *Addressing the gender pay gap: Government and social partner actions*, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, EF/10/18/EN.
- Federaal Ministerie van Tewerkstelling en Arbeid, Directie Gelijke Kansen (2000). *Evaluatie en classificatie van functies. Instrumenten voor gelijk loon*. Brussel: Federaal Ministerie van Tewerkstelling en Arbeid.
- Fontana M. & Wood A. (2000), 'Modeling the Effects of Trade on Woman, at Work and at Home', *World Development*, 28 (7), July 2000, p. 1 173-1 190.
- Hanson G. (1997), 'Increasing Returns, Trade and the Regional Structure of Wages', *The Economic Journal*, vol. 107 (Jan. 1997), p. 113-133.
- Heckman J.J. (1979), *Sample Selection Bias as a Specification Error*. *Econometrica*, 47(1), p. 153-161, doi:10.2307/1912352.
- Herremans W. (2006), *De arbeidsmarkt voorbij. Een analyse van de uittredepatronen bij vijftigplussers*, Eindrapport WAV, Steunpunt WAV, Leuven, 33 p.
- Heylen F. (2004), *Macro-economie*, Garant, Antwerpen.
- Holden S. & Wulfsberg F. (2009), 'How strong is the macroeconomic case for downward real wage rigidity', *Journal of Monetary Economics*, 56 (4), p. 605-615.
- IGVM (Instituut voor Gelijke kansen van Vrouwen en Mannen) (2006). *Sekseneutrale functieclassificatie. Handleiding (EVA-project)*. Brussel: IGVM.

- IMF (2005), *Article IV consultation. Belgium 2004*, IMF Country Report, International Monetary Fund, Washington.
- ITUC (2008), *The global gender pay gap*, ITUC Report, Brussel, 54 p.
- IVGM (2010), *De loonkloof tussen vrouwen en mannen in België*, rapport 2010.
- Janssens S. & Konings J. (1998), 'One more wage curve: the case of Belgium', *Economics Letters*, 60, p. 223–227.
- Jones F.L. (1983), 'On Decomposing the Wage Gap: A Critical Comment on Blinder's Method', *The Journal of Human Resources*, 18(1), p. 126–130, doi:10.2307/145660.
- Juhn C., Murphy K. & Pierce B. (1993), 'Wage inequality and the rise in returns to skill', *Journal of Political Economy*, 101, p. 410–441.
- Koenker R. & Hallock K.F. (2001), 'Quantile Regression', *Journal of Economic Perspectives*, 15 (4), p. 143–156.
- Konings J. (2005), 'Worden vrouwen gediscrimineerd op de arbeidsmarkt? Een micro-econometrische analyse voor België', *Leuvense Economische Standpunten*, 2005, n° 108, Departement Economie, K.U.Leuven, 16 p.
- Krugman P. (1991), 'Increasing Returns and Economic Geography', *The Journal of Political Economy*, vol. 99, n° 3. (Juni 1991), pp. 483–499.
- Ma Y & Chu Ng Y (2008) 'Bootstrapping statistical inferences of decomposition methods for gender earnings differentials', *Applied Economics*, 40, p. 1 583–1 593.
- Machado J.A.F. & Mata J. (2005), 'Counterfactual decomposition of changes in wage distributions using quantile regression', *Journal of Applied Econometrics*, 20(4), p. 445–465. doi:10.1002/jae.788.
- Montuenga-Gómez V., García I. & Fernández M. (2003), 'Wage flexibility: evidence from five EU countries based on the wage curve', *Economics Letters*, 78, p. 169–174.
- Montuenga-Gómez V.M. & Ramos-Parrenño J.M. (2005), 'Reconciling the wage curve and the Philips curve', *Journal of Economic Surveys*, 19(5), p. 735–764.
- Mysíková M. (2009), *The Gender Wage Gap in Central European Countries*, Institute of Economic Studies, Charles University, Prague.
- Nestić D. (2007), *Differing Characteristics or Differing Rewards: What is Behind the Gender Wage Gap in Croatia?*, EIZ Working Papers, Institute of Economics, Zagreb.
- Neumark D. (1988), 'Employers' discriminatory behavior and the estimation of wage discrimination', *Journal of Human Resources*, 23 (3), p. 279–295.
- Nicodemo C. (2009), *Gender Pay Gap and Quantile Regression in European Families*. IZA Discussion Papers, Institute for the Study of Labor, Bonn.
- Nijkamp P. & Poot J. (2005), 'The last word on the wage curve', *Journal of Economic Surveys*, 19 (3), p. 421–450.
- Oaxaca R. (1973), 'Male-Female Wage Differentials in Urban Labor Markets', *International Economic Review*, jrg. 14, n° 3, October 1973, p. 693–709.
- Oaxaca R.L. & Ransom M.R. (1994), 'On discrimination and the decomposition of wage differentials', *Journal of Econometrics*, 61:1, p. 5–21.

- Oostendorp R.H. (2004), 'Globalization and the gender wage gap', *World Bank Policy Research Working Paper*, n° 3 256, april 2004, 49 p.
- Pauwels F. & Vandenbrande T. (2006), Achtergrondnota. *Welke factoren bepalen de hoogte van het loon, en hoe groot is de onverklaarde loonkloof tussen mannen en vrouwen?*, <http://www.vrouwenloonwijzer.be>
- Pfeifer C. & Sohr T. (2008), 'Analysing the Gender Wage Gap Using Personnel Records of a Large German Company', *IZA Discussion paper series* n° 3 533, Bonn, 66 p.
- Plantenga J. & Remery C. (2006), *The gender pay gap. Origins and policy responses. A comparative review of thirty European countries*, Equal Opportunities Unit of the European Commission, 49 p.
- Reimers C.W. (1983) 'Labor market discrimination against hispanic and Black Men', *Review of Economics and Statistics*, 65 (4), p. 570-579.
- Rubery J., Grimshaw D. & Figueiredo H. (2005), 'How to close the gender pay gap in Europe: towards the gender mainstreaming of pay policy', *Industrial Relations Journal*, jrg. 36, n° 3, p. 184-213.
- Rycx F. (2003), 'Industry wage differentials and the bargaining regime in a corporatist country', *International Journal of Manpower*, 24 (4), p. 347-366.
- Sanz-de-Galdeano & Turunen (2006) 'The euro area Wage Curve', *Economics Letters*, 92, p. 93-98.
- Schweitzer M. (2007), *Wage flexibility in Britain: some micro and macro evidence*, Bank of England Working paper 331, <http://www.bankofengland.co.uk/publications/workingpapers/wp331.pdf>
- Shore T.H., Taschian A. & Adams J.S. (1997), 'The role of gender in a developmental assessment center', *Journal of Social Behaviour & Personality*, n° 12, p. 191-203.
- Sels L. (2008), *Waarom vrouwen beter verdienen (maar mannen meer krijgen)*, slide show.
- Silber J. & Weber M. (1999), 'Labor market discrimination: Are there significant differences between the various decomposition procedures?', *Applied Economics*, 31, p. 359-365
- Sneesens H.R. & Drèze J.H. (1986), 'A discussion of Belgian Unemployment, Combining Traditional Concepts and Disequilibrium Econometrics', *Economica*, 53 (suppl.), p. S89-S119.
- Steunpunt WSE (2008), 'De aanwervingskansen van vijftigplussers', *Arbeidsmarktfacts*, mei 2008.
- Theunissen G. & Sels L. (2006), *Waarom vrouwen beter verdienen (maar mannen meer krijgen). Een kritisch essay over de sekseloonkloof*, Acco, Leuven, 103 p.
- Theunissen G, Verbruggen M, Forrier A. & Sels L. (2007), 'Career sidestep, wage stepback? The impact of different types of career breaks on wages', *WSE Report 2007*, n° 1, Research Centre for Organisation Studies, Faculteit ETEW, K.U.Leuven en Steunpunt Werk en Sociale Economie, 22 p.
- Turunen J. (1998), 'Disaggregated wage curves in the United States: evidence from panel data of young workers', *Applied Economics*, 30 (12), p. 1 665-1 677.

- 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.
- Vandekerckhove S. & Vandenbrande T. (2009), 'De analyse van loonkloven in België', conference paper studiedag *Bitches, Babes en Business*.
- Vandekerckhove S., Vermandere C., Vandenbrande T. & Sels L. (2009), *Methodologische noot: decompositietechnieken voor loonkloofanalyse*, Wage Gap discussion paper.
- Vandenbrande T. & Pauwels F. (2006), 'Loopbaanbreuken: effect op loon en positie in het bedrijf', *Over.Werk, Tijdschrift van het Steunpunt WAV*, nr. 4, p. 84-92.
- Vandenbrande T. & Pauwels F. (2008), *Waarom vrouwen minder verdienen dan mannen. Of hoe ten dele verklaard kan worden waarom vrouwen gemiddeld 17% minder verdienen voor een uur werken dan mannen*, HIVA-K.U.Leuven, Leuven, 31 p.
- Vanderbiesen, W. (2006), 'De lonen in Vlaanderen', *Eindrapport WAV, Steunpunt WAV*, Leuven, 31 p.
- Van der Hallen P. (1997), 'Gelijk belonen en sekseneutraal waarderen', in K. Van Hoof, *De arbeidsmarktonderzoekersdag, Verslagboek*, Steunpunt WAV, Leuven, 355 p.
- Vermandere C., Vandenbrande T., Delmotte, J. & Sels L. (2010), *Genderloonverschillen in België*, paper in opdracht van de Raad van de Gelijke Kansen voor Mannen en Vrouwen.
- Vermandere C., Vandekerckhove S., Vandenbrande T. & Sels L. (2009), *Een internationale vergelijking van de loonkloof. Descriptieve analyse*, Wage Gap discussion paper.
- Vermandere C., Vandekerckhove S., Vandenbrande T. & Sels L. (2008). *Naar een verklaring van de loonkloof. Aanvangsrapport*, HIVA-KU Leuven, Leuven, 40 p.
- Vermandere C. (2003), 'Loonspreiding over de sectoren', in Steunpunt WAV en VIONA SSA, *De arbeidsmarkt in Vlaanderen, Jaarboek 2003*, Garant, Antwerpen, p. 227-235.
- Vermandere C. (2004), 'Het verdiende loon', in Steunpunt WAV en VIONA SSA, *De arbeidsmarkt in Vlaanderen, Jaarboek 2004*, Garant, Antwerpen, p. 107-115.
- Weichselbaumer D. & Winter-Ebmer R. (2007), 'The effects of competition and equal treatment laws on gender wage differentials', *Economic Policy*, 2007, p. 236-387.
- Weichselbaumer D. & Winter-Ebmer R. (2005), 'A meta-analysis of the international gender wage gap', *Journal of Economic Surveys*, 19 (3), p. 479-511.
- World Economic Forum (2010), *The Corporate Gender Gap*, report 2010.