

Programma « Samenleving en Toekomst »

Eindverslag – deel « Synthese van het onderzoek»¹

ONDERZOEKSCONTRACT: [TA/01/029](#)

ACRONIEM VAN HET PROJECT: WAGEGAP

TITEL: NAAR EEN VERKLARING VAN DE LOONKLOOF

ONDERZOEKSPLOEG (met vermelding van onderzoeksinstituten en eenheden):

COÖRDINATOR (indien van toepassing): Luc SELS

PROMOTOR(EN): Tom VANDENBRANDE

ONDERZOEKER(S): Sem VANDEKERCKHOVE, Caroline VERMANDERE, Jeroen DELMOTTE

DATUM: 26/05/2011



Deze synthese heeft tot doel de resultaten van het onderzoek op Internet weer te geven.

¹ Zie art. 5.5.2 van het basiscontract.

Links naar de websites waar de werken van de onderzoeksploeg in het kader van het project worden vermeld

www.wagegap.be

Synthese

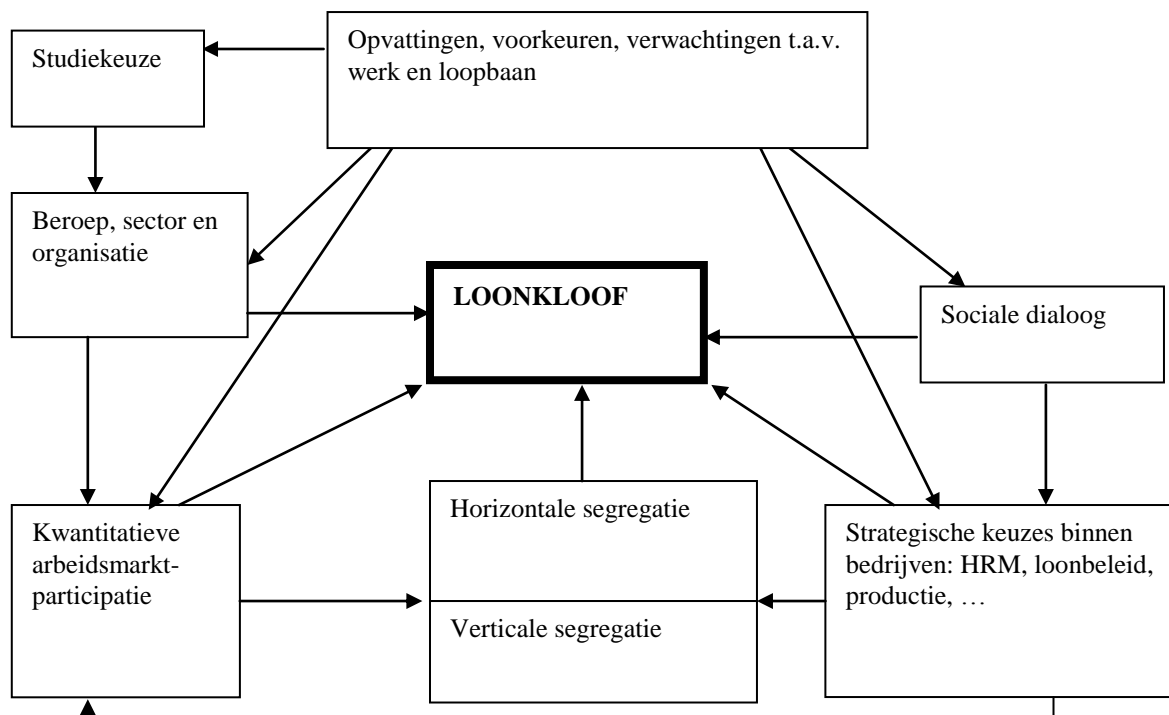
Het WAGEGAP beoogde zowel een verbreding als verdieping van ons inzicht in de loonverschillen tussen mannelijke en vrouwelijke werknemers. Als gevolg van beperkingen bij de dataverzameling en het formuleren van de onderzoeksvragen resulteert het meeste bestaande onderzoek slechts in gedeeltelijke en geïsoleerde conclusies over de genderloonkloof. Wij willen met dit onderzoek de belangrijkste overblijvende vragen op dit domein beantwoorden. Een uitgebreid theoretisch gefundeerd conceptueel kader en de combinatie van verschillende databanken zullen hier de belangrijkste hulpmiddelen bij vormen. Het project werd in vijf stappen uitgevoerd.

We overlopen in deze synthese de belangrijkste mijlpalen uit het onderzoek door middel van deze stappen, en formuleren vervolgens de belangrijkste lessen die we uit dit onderzoek kunnen trekken.

Stap 1. De opbouw van een conceptueel kader.

Voor de opbouw van een conceptueel kader werd gebruik gemaakt van de inzichten van verschillende theoretische stromingen (bv. de human capital theorie, signaal- en segmentatietheorieën). In ons kader worden de loonverschillen verklaard door verschillende factoren. Zo wordt rekening gehouden met verschillen in de arbeidsmarktdeelname (vrouwen werken bijvoorbeeld meer deeltijds) en het gedrag van werknemers, met de selectie- en evaluatiepraktijken binnen ondernemingen, en met de realiteit van een verticaal en horizontaal gesegregeerde arbeidsmarkt (vrouwen werken meer in lager betaalde jobs, sectoren en hiërarchische niveaus). We willen een genuanceerde beeldvorming over de loonkloof opbouwen. Hierbij houden we rekening met zowel de structurele verdelingsprocessen als met genderspecifieke studie- en professionele keuzes.

Gezien het uitgebreide gamma aan verklaringsmodellen in de literatuur blijft het conceptueel kader vrij algemeen, waardoor het op een pragmatische manier kan worden aangepast aan de beschikbare data voor de analyse van loonverschillen tussen mannen en vrouwen.



Stap 2. Beschrijving van (de determinanten van) loonverschillen.

Alle elementen van het conceptueel kader, met name de loonachterstand van vrouwen en de verklarende determinanten, werden in stap twee gemeten worden. Voor elke parameter zal de huidige toestand of score beschreven worden, de verschillen opgemeten (bv. tussen sectoren) en de evolutie geëvalueerd worden. Deze beschrijvingen werden gebaseerd op administratieve databanken, analyses op toevalssteekproeven en databanken van sociale secretariaten.

De univariate analyse levert een eerste en verhelderend inzicht in de determinanten van de gender loonkloof. De gekende loonverschillen tussen mannen en vrouwen werden bevestigd. 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.

Verskillende verklaringmodellen vullen elkaar aan. De beschikbare gegevens laten toe om de loonkloof in België in belangrijke mate te verklaren. Per maand is er een gemiddeld loonverschil van 20-25%, per uur van ongeveer 15%. Grofweg schiet er nog 5-10% onverklaard loonverschil over na het toepassen van het meest performante model.

Stap 3. Verklaring van loonverschillen

Stap 3.1 Decompositie-analyses verdiepen het inzicht

Met behulp van decompositiemethodes (waarbij we doorgaans opteerden voor de Cotton specificatie van de Oaxaca-Blinder methode) onderzochten we verder in welke mate de loonkloof verklaard kan worden door de verschillende variabelen die beschreven werden in stap 2. Individuele keuzefactoren, ongelijke behandeling en genderverschillen in opportuniteitsstructuren werden afzonderlijk en in hun samenhang bestudeerd worden.

De concrete resultaten leveren enkele interessante nieuwe inzichten op in de loonkloof tussen mannen en vrouwen. Vooreerst krijgen we bij het bekijken van de onderzoeksresultaten een illustratie van wat reeds algemeen aangenomen wordt. Met betrekking tot de loonverschillen in human capital en gezinskenmerken. Voor beide clusters van kenmerken zijn de compositie-effecten vrij neutraal, 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.

Meer verrassend zijn de vaststellingen met betrekking tot de arbeidsvoorwaarden en de functiekenmerken. Wat arbeidsvoorwaarden betreft zien we een compositie-effect in het nadeel van vrouwen, toe te schrijven aan het aandeel vrouwen in deeltijdarbeid. Dit wordt evenwel gecontrasteerd door het beloningseffect, dat gunstig is voor vrouwen. Wanneer alle andere kenmerken uit de arbeidssituatie constant gehouden worden, dan blijken vrouwen iets meer beloond te worden voor een gelijkaardig arbeidsvolume dan mannen. Vanuit dit perspectief gaat deeltijds werken niet gepaard met een loonstraf.

Een gelijkaardig resultaat geldt voor de rol van de uitgeoefende functie bij het verklaren van loonverschillen. Het compositie-effect is duidelijk in het nadeel van vrouwen, die meer terug te vinden zijn in lager gehonoreerde functies. Dit verwijst naar een gekende relatie, onder (minder betaalde) secretaresses vinden we veel vrouwen, onder (hoger beloonde) managers meer mannen. Het beloningseffect dat met de uitgeoefende functie samenhangt is dan weer 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) in het voordeel van vrouwen! Dit resultaat moet m.a.w. 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 in de chemische sector.

Stap 3.2 Aanvullende analyses verbreden het inzicht

De bestaande verklarende modellen werden in het onderzoek aangevuld met een aantal bijkomende analyses. Zo werd in een hoofdstuk het negatieve effect van de beslissing om de loopbaan te onderbreken op de loonpositie bevestigd. Vrouwen onderbreken vaker de loopbaan dan mannen, waardoor deze loopbaanbeslissingen een effect hebben op de gender loonkloof.

In een volgend hoofdstuk wordt het begrip beloning in een breder perspectief geplaatst. We illustreerden dat de gender loonkloof groter wordt indien naast het uitbetaalde loon ook extralegale voordelen in de rekening worden meegenomen.

Verder exploreerden we een minder voor de hand liggend verklaringsmodel voor het ontstaan van de gender loonkloof. We hebben nagegaan 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 stelden is het effect van deze conjuncturele schommelingen op de gender loonkloof. 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.

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.

Stap 4. Internationale benchmark

De ECHP laat toe om een internationale benchmarking uit te voeren. De eerder geponeerde decompositie van de gender loonkloof in compositie- en beloningseffecten werd voor andere Europese landen ook uitgevoerd.

Het inzicht in deze verschillende beloning leverde voor de Belgische arbeidsmarkt een originele benadering bij het tot stand komen van loonverschillen tussen mannen en vrouwen op, waarbij we de opvallende beloningseffecten hebben belicht. Niettemin mag de rol van deze effecten 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 beloningseffecten.

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.

Stap 5. De rol van functieclassificatiesystemen

Het onderzoek heeft ten slotte veel geïnvesteerd in het in kaart brengen van de rol van institutionele kenmerken in het ontstaan en/of wegwerken van de gender loonkloof. We hebben meer in het bijzonder nagegaan in welke mate functieclassificatie, een vaak gebruikt middel om de loonkloof aan te pakken, een rol kan spelen bij het aanpakken van de loonkloof.

Er werd een databank ontwikkeld, waarin voor alle Paritaire Comités gedetailleerde informatie werd opgenomen over de aard van het functieclassificatiesysteem dat er gebruikt werd. Door middel van deze databank kon de grote diversiteit binnen Belgische sectoren geïllustreerd worden, en werd nagegaan in welke mate de kwaliteit van een dergelijk systeem op sectoraal niveau gepaard gaat met een beperktere gender loonkloof. Dit verband werd evenwel niet vastgesteld, vermoedelijk omdat de analyse beperkt bleef op sectorniveau en geen rekening hield met de verdeling van mannelijke en vrouwelijke werknemers op verschillende functies en functieniveaus.

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 consultancy-bureau de cijfers uit haar Europese webenquête aangrijpt om het m/v-verschil in jaarloon tussen zelfverkleerde 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.

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.

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.

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 verklaringmodel 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 verhoud 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.

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 functieniveau is één van de belangrijkste loondeterminanten. Verticale seksesegregatie is dan ook een belangrijke factor in de totstandkoming én het voortbestaan van de loonkloof. Meer zelfs, de gender wage gap neemt sterker af als we aspecten van verticale segregatie in rekening brengen dan bij toevoeging van eender welke andere factor.

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

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 ondervetegenwoordigd. Glazen muren zijn er niet enkel binnen het bedrijf, het aandeel vrouwen varieert ook sterk van organisatie tot organisatie. Opnieuw stellen we vast dat vrouwen geconcentreerd zijn in sectoren waar de lonen lager liggen. Oververtegenwoordigd zijn ze in kleinhandel, textielindustrie en gezondheidszorg. Relatief weinig vrouwen vinden hun weg naar nutsbedrijven of de chemische industrie.

Horizontale segregatie is het complexe resultaat van verschillende keuzes (studie- en beroepskeuze, keuze voor deeltijdarbeid, ...) en selectie- en segmentatieprocessen op de arbeidsmarkt. Recent onderzoek wijst overigens uit dat deze horizontale segregatie niet zozeer tot stand komt op de arbeidsmarkt, maar wel in het onderwijs. Of omgekeerd geformuleerd: dat de relatie tussen studiekeuze en beroepskeuze meebrengt dat segregatie in het onderwijs nauwelijks gecorrigeerd wordt op de arbeidsmarkt (Van Puyenbroeck, De Bruyne & Sels, In press 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 diplomaniveau. 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.

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 anciënniteitstoelagen. Bovendien biedt een traditioneel patroon van continue en voltijdse tewerkstelling bij dezelfde of een beperkt aantal werkgevers ook meer verticale loopbaankansen dan een "zigzag-cv". Werkervaring, loyaliteit en commitment zijn nu eenmaal criteria (of verdedigbare voorwendsels) die meespelen bij promotiebeslissingen. Kortom, werkervaring is een indicator van je menselijk kapitaal.

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

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.

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 handleidingen 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 functiewaarderingssysteem 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 nl. 12,30%. Bij PC's waar een vergelijkend systeem van functieclassificatie wordt gehanteerd ligt de gemiddelde loonkloof iets lager nl. op 11,08%. Bij PC's waar er een analytische functieclassificatie gehanteerd wordt, is de gemiddelde loonkloof het laagst nl. 11,04%. Kleine verschillen dus.

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 o.a.: PC209 (PC voor bedienden van de metaal (akkoord is er, CAO zal in 2011 ondertekend worden), PC306 (PC voor het verzekeringswezen (pilotproject + 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 o.a.: 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 seksneutraliteit in functieclassificatie. De aandacht voor seksneutraliteit 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 seksneutraliteit. Alleen al om die reden is een blijvende aandacht voor de ruimere verspreiding van analytische methoden een blijvend aandachtspunt!

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.

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

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.

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.

*

* *