



VERSLAG

CRB 2021-0102

De loonkloof tussen vrouwen en mannen

CCE
Conseil Central de l'Economie
Centrale Raad voor het Bedrijfsleven
CRB



Verslag over de loonkloof tussen mannen en vrouwen

**Brussel
22.01.2021**

Context

De wet van 22 april 2012 ter bestrijding van de loonkloof tussen mannen en vrouwen maakte van de genderverschillen in verloning een ‘permanent thema van het sociaal overleg’. In de wet van 12 juli 2013 werd gepreciseerd dat de Centrale Raad voor het Bedrijfsleven om de twee jaar in de even jaren een analyse zou publiceren van de ontwikkeling van de loonkloof tussen mannen en vrouwen. Artikel 5 van de wet van 19 maart 2017 tot wijziging van de wet van 26 juli 1996 tot bevordering van de werkgelegenheid en tot preventieve vrijwaring van het concurrentievermogen schrijft nu voor dat deze analyse elk jaar moet worden verricht.

Dit jaar geeft het verslag van de CRB over de loonkloof eerst de meest recente beschikbare statistieken over de genderongelijkheden op de arbeidsmarkt weer om het fenomeen van de loonkloof tussen mannen en vrouwen in België (en in vergelijking met de buurlanden) vanuit verschillende invalshoeken te bekijken. Punt 2 presenteert de analyse die het Instituut voor de Gelijkheid van Vrouwen en Mannen (IVGM) heeft gemaakt in zijn rapport van 2017, waarin een onderscheid wordt gemaakt tussen het verklaarde en het onverklaarde deel van de loonkloof in België. Op basis van de eerste twee punten beschrijven we in het derde hoofdstuk van het verslag kort de lopende werkzaamheden van de CRB die tot doel hebben de in de punten 1 en 2 gemaakte diagnose te verdiepen en de oorzaken van de loonkloof te onderzoeken teneinde economische beleidsaanbevelingen te kunnen formuleren. Ten slotte gaan we in het laatste hoofdstuk even in op de analyses die de fod WASO heeft uitgevoerd betreffende de genderneutraliteit van de functieclassificaties in de cao's.

1. De loonkloof in cijfers

1.1 De loonkloof in jaarlonen en uurlonen

Er bestaan verschillende manieren om de verschillen in verloning tussen mannen en vrouwen te meten. In deze tekst wordt de nadruk gelegd op de lonen en dus niet op het bredere concept ‘inkomen’. Er wordt met andere woorden geen rekening gehouden met de verschillen in andere inkomstenbronnen dan het loon, zoals sociale uitkeringen, inkomen uit kapitaal of het inkomen van zelfstandigen. Maar ook op die manier verschillen de cijfers over de loonkloof naargelang de bron en de berekeningswijze. Er bestaat dus niet “één” loonkloof.

Volgens de door Eurostat berekende indicatoren over de Belgische economie in haar geheel, verdiende een vrouw in 2018 gemiddeld 5,8% per gewerkt uur minder dan een man¹. In 2010 bedroeg dat cijfer 10,2%, wat erop wijst dat de loonkloof op basis van de uurlonen de voorbije jaren beduidend kleiner is geworden. Op jaarbasis, daarentegen, bedroeg de loonkloof in 2018 23,9% (Eurostat, 2020a).

Het Instituut voor de Gelijkheid tussen Vrouwen en Mannen (IGVM) maakt in zijn rapport over de loonkloof (2019) een onderscheid tussen de gecorrigeerde en de ongecorrigeerde loonkloof, rekening houdend met de arbeidsduur.² Tot voor kort baseerde het IGVM zich daarvoor op cijfers van de enquête naar de structuur en de verdeling van de lonen (SES), die door het Federaal Planbureau werden aangevuld met gegevens uit administratieve bronnen voor de ontbrekende sectoren en de ondernemingen met minder dan tien werknemers. Het IGVM ontwikkelde echter een nieuwe

¹ Eurostat neemt de ondernemingen met minder dan 10 werknemers en sommige sectoren, waaronder de openbare sector, niet in zijn berekeningen op.

² De recentste cijfers van het IGVM dateren van zijn rapport van 2019 (het nieuwe rapport wordt verwacht in het eerste kwartaal van 2021); het gaat dus om dezelfde cijfers als die welke in het verslag 2020 van de CRB werden gepubliceerd.

methodologie en gebruikt sinds 2019 administratieve gegevens van de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid (RSZ) in plaats van de gegevens uit de SES. De vroegere berekening van de loonkloof op basis van in de enquête gerapporteerde bruto-uurlonen werd vervangen door een berekening op basis van de reële brutojaarlonen, gecorrigeerd voor arbeidsduur. Die twee wijzigingen zorgen voor een breuk in de tijdreeks. De door het IGVM berekende loonkloof is bovendien fors groter dan die welke Eurostat aangeeft³.

De ongecorrigeerde loonkloof geeft dus het verschil weer in het gemiddelde brutojaarloon dat vrouwen en mannen verdienen. Die loonkloof bedroeg 23,7% in 2017. De gecorrigeerde loonkloof, van zijn kant, bedroeg 9,6% (volgens de nieuwe berekeningsmethode van het IGVM) in 2017. Er werd een daling opgetekend tegenover 2016 (resp. 23,9% en 10,1%, zie Tabel 1-1). Deze daling is een voortzetting van de trend van de voorbije tien jaar (ongeacht de methode die wordt gebruikt om de loonkloof te berekenen).

Tabel 1-1: De loonkloof in België, 2007-2017

	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Ongecorrigeerde loonkloof	24,0%	23,0%	23,0%	22,8%	22,0%	21,8%	20,9%	20,6%	24,2%	23,9%	23,7%
Gecorrigeerde loonkloof	12,0%	11,0%	11,0%	9,8%	9,7%	8,6%	8,0%	7,6%	10,5%	10,1%	9,6%

Noot: Breuk in de tijdreeks tussen 2014 en 2015; correctie voor de arbeidsduur op basis van vte's vanaf 2015

Bron: IGVM, op basis van de enquête naar de structuur en de verdeling van de lonen en adm. gegevens, voor de cijfers t.e.m. 2014; IGVM, op basis van de adm. gegevens van de RSZ voor de cijfers vanaf 2015

In tegenstelling met de gecorrigeerde loonkloof houdt de ongecorrigeerde loonkloof geen rekening met de genderverschillen op het vlak van de gepresteerde arbeidstijd. Het verschil tussen beide cijferreeksen is toe te schrijven aan het effect van de deeltijdse arbeid. In de loop der jaren verkleint de loonkloof die wordt berekend op basis van de uurlonen sterker dan die op basis van de jaarlonen.

Voor een vergelijking met onze Europese bureaus moet worden gekeken naar de cijfers van Eurostat, ook al zijn deze door de methodologie en de gebruikte gegevens (uitsluiting van sommige sectoren en van de ondernemingen met minder dan 10 werknemers) minder representatief dan de cijfers van het IGVM (Tabel 1-2).

³ Het rapport 2019 van het IGVM preciseert wat volgt: "De correctie voor arbeidsduur is gebaseerd op RSZ-gegevens over voltijdse equivalenten, dat wil zeggen reële arbeidsprestaties. De berekening van arbeidsuren brengt altijd een zekere vertekening met zich mee, zeker in de publieke sector. De verschillende manieren om voor de onderwijssector de arbeidsuren te corrigeren, zijn weinig bevredigend gebleken. In de voltijdse equivalenten zitten correcties voor geen volledige trimester aan het werk geweest zijn, voor deeltijds werk en voor periodes van afwezigheid die niet gedekt zijn door een loon. Iemand die aan het werk is, telt als 1 arbeidsplaats, maar telt slechts als 1 voltijdse equivalent als die persoon effectief zoveel gewerkt heeft als in die bepaalde sector geldt als een voltijdse betrekking. Heeft die werknemer maar halftijds gewerkt, telt die als 0,5 voltijdse equivalent. Als die veel betaalde uren gewerkt heeft, kan die persoon als meer dan 1 voltijdse equivalent tellen. Over het algemeen liggen de voltijdse equivalenten lager dan het aantal werknemers en doet het corrigeren van de loonkloof voor arbeidsduur de loonkloof effectief dalen."

Tabel 1-2: De uurloonkloof (gecorrigeerd voor de arbeidsduur) in internationaal perspectief, 2007-2018

	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Duitsland	22.8%	22.8%	22.6%	22.3%	22.4%	22.7%	22.1%	22.3%	21.8%	21.1%	20.4%	20.1%
Nederland	19.3%	18.9%	18.5%	17.8%	18.6%	17.6%	16.6%	16.2%	16.1%	15.6%	15.1%	14.7%
Frankrijk	17.3%	16.9%	15.2%	15.6%	15.7%	15.6%	15.5%	15.5%	15.3%	15.5%	15.6%	15.8%
EU28				17.1%	17.1%	17.4%	16.8%	16.6%	16.4%	16.0%	15.6%	15.0%
België	10.1%	10.2%	10.1%	10.2%	9.4%	8.3%	7.5%	6.6%	6.4%	6.0%	5.8%	5.8%

Noot: voorlopige gevens voor 2018 voor de EU-28

Bron: Eurostat (2020), op basis van de enquête naar de structuur en de verdeling van de lonen

De uurloonkloof is in België al geruime tijd heel wat kleiner dan in de buurlanden. Duitsland is de minst goede leerling van de klas, met een loonkloof van 20,1%. Bovendien kan worden opgemerkt dat de loonkloof in Duitsland, en in mindere mate in Frankrijk, redelijk stabiel blijft doorheen de tijd, terwijl hij in Nederland (-23,8%) en vooral in België (-42,6%) sinds 2007 aanzienlijk kleiner is geworden.

1.2 De loonkloof bij alternatieve verloningsvormen

In 2017 liet de fod Sociale zekerheid in kaart brengen welke verschillende verloningspraktijken momenteel bestaan, en wat de verschillen zijn tussen de diverse categorieën van werknemers en sectoren. De RSZ en de FOD Sociale Zekerheid extrapoleerden in samenwerking met SD Worx en de Antwerp Management School data uit 2018 over deze alternatieve verloningsvormen naar de 2,9 miljoen werknemers in de privésector (fod Sociale zekerheid, 2019). Ze onderzochten onder meer het gebruik van maaltijdcheques, aandelen of warrants, bedrijfswagens, loonbonussen (cao 90), woon-werkverkeer met eigen wagen, ecocheques, woon-werkverkeer met openbaar vervoer, fietsvergoedingen, telefoon en internet, aanvullende kinderbijslagen en winstpremies. De studie toonde aan dat de sector waarin de werknemer actief is de grootste verklarende factor is voor het al dan niet ontvangen van alternatieve loonvoordelen. Maar ook het geslacht blijkt een rol te spelen. Tabel 1-3 geeft een overzicht.

Tabel 1-3: Alternatieve verloningsvormen

	Vrouw	Man
Privégebruik bedrijfswagen (voordeel in natura)	11,6%	24,7%
Werkgeverstussenkomst woon-werkverplaatsingen met eigen wagen	53,6%	48,0%
Fietsvergoeding	12,5%	10,0%
Werkgeverstussenkomst woon-werkverplaatsingen met openbaar vervoer	11,0%	6,1%
Ecocheques	32,3%	50,4%
Niet-recurrente resultaatsgebonden voordelen (cao 90)	15,2%	29,8%
Aandelen of warrants	4,2%	6,4%
Maaltijdcheques	61,9%	68,4%
Winstpremie	1,2%	2,1%
Aanvullende kinderbijslag	2,4%	2,6%
Bellen en surfen	13,5%	25,3%

Noot: de cijfers hebben betrekking op het kalenderjaar 2018.

Bron: fod Sociale zekerheid (2019)

8 van de 11 onderzochte loonvoordelen worden vaker toegekend aan mannen dan aan vrouwen. Zo merken we dat mannen meer dan vrouwen gebruik maken van een bedrijfswagen, dat ze vaker ecocheques en niet-recurrente resultaatsgebonden voordelen ontvangen, en dat de werkgever vaker tegemoetkomt in hun telefoon- en internetkosten. Tegenover het feit dat mannen veelvuldiger een bedrijfswagen gebruiken, staat dat vrouwen dan weer vaker een werkgeverstegemoetkoming genieten voor woon-werkverplaatsingen met de eigen wagen, de fiets en het openbaar vervoer. Bovendien blijkt uit de gegevens van de databank over de aanvullende pensioenen (Sigedis-DB2P, 2020) dat 42% van de werkende vrouwen op 1 januari 2020 rechten voor een aanvullend pensioen opbouwde. Voor de mannen ging het om 58%.

De bovenstaande gegevens zijn brutogegevens. Dat wil zeggen dat Tabel 1-3 geen rekening houdt met de sector, de leeftijd, de omvang van de onderneming en het statuut (arbeider-bediende)⁴. Er werd daarom ook een logistische regressie uitgevoerd, die wel rekening houdt met de genoemde factoren en met de relatieve kans op een resultaat (i.c. het al dan niet ontvangen van een bepaald voordeel) ten opzichte van een bepaald referentiepunt (i.c. iemand met dezelfde kenmerken, maar van het andere geslacht). Het resultaat van die logistische regressie is weergegeven in Tabel 1-4.

Tabel 1-4: Odds ratio's voor de verschillende alternatieve verloningsvormen

	Vrouw - man	Man - vrouw	P (Wald's test)
Privégebruik bedrijfswagen	0,35	2,86	< 0,001
Werkgeverstussenkomst WWV met eigen wagen	1,52	0,66	< 0,001
Fietsvergoeding	0,86	1,16	< 0,001
Werkgeverstussenkomst WWV met openbaar vervoer	1,44	0,69	< 0,001
Ecocheques	0,69	1,45	< 0,001
Niet-recurrente resultaatsgebonden voordelen (cao 90)	0,74	1,35	< 0,001
Aandelen of warrants	0,75	1,33	< 0,001
Maaltijdcheques	1,10	0,91	< 0,001
Winstpremie	0,45	2,22	< 0,001
Aanvullende kinderbijslag	0,82	1,22	< 0,001

Noot: de cijfers hebben betrekking op het kalenderjaar 2018. Met logistische regressie kan worden berekend hoe waarschijnlijk het is dat de ene groep, tegenover de andere, een welbepaalde alternatieve verloningsvorm geniet, waarbij wordt gecontroleerd op leeftijd, sector, omvang van de onderneming en statuut.

Bron: fod Sociale zekerheid (2019)

De resultaten in de tabel moeten worden geïnterpreteerd als volgt: in de kolom vrouw-man staat de waarschijnlijkheid dat een vrouw, tegenover een man, een welbepaalde alternatieve verloningsvorm ontvangt, rekening houdend met leeftijd, sector, omvang van de onderneming en statuut. Een vrouw heeft met andere woorden statistisch gezien 0,35 keer de kans van een man om het voordeel 'privégebruik bedrijfswagen' te ontvangen als verloningsvorm. Omgekeerd hebben vrouwen statistisch gezien bijvoorbeeld 1,10 keer meer de kans dan mannen om maaltijdcheques te krijgen.

⁴ We hebben ook geen gegevens over de keuzen die vrouwen maken in het kader van cafetariaplannen. Het is mogelijk dat vrouwen vaker andere beloningsvormen, bv. bijkomende verlofdagen, kiezen.

1.3 De loonkloof in de privésector en in de openbare sector

Volgens de berekeningen die het IGVM op basis van de RSZ-gegevens maakt, was de loonkloof in 2017 veel groter in de privésector dan in de openbare sector. Hoewel de loonkloof in de openbare sector wel degelijk bestaat (6% met correctie voor de arbeidsduur en 17,5% zonder), bedraagt hij in de privésector immers 12,9% met correctie en loopt hij op tot 28,2% zonder correctie voor de arbeidsduur.

Tabel 1-5: Loonkloof op basis van de brutojaarlonen in de privésector en in de openbare sector, met en zonder correctie voor de arbeidsduur (België, 2017)

	Privésector	Openbare sector	Alle sectoren
Met correctie voor de arbeidsduur	12.9%	6.0%	9.6%
Zonder correctie voor de arbeidsduur	28.2%	17.5%	23.7%

Bron: IGVM (2019)

1.4 De loonkloof volgens het statuut

De loonkloof is het kleinst bij de statutaire ambtenaren, wat vrij normaal is, aangezien ze zijn onderworpen aan loonschalen en functieclassificaties die vrij precies en uniform zijn in de hele openbare sector. Het verschil in loonkloof met en zonder correctie voor de arbeidsduur is het kleinst voor vrouwelijke en mannelijke bedienden. Zonder correctie voor de arbeidsduur verdienen arbeidsters bijna twee keer minder dan arbeiders (loonkloof van 42%). Deze cijfers houden geen rekening met sectorverschillen, wat betekent dat het waargenomen verschil een brutoverschil is en deels zou kunnen worden verklaard door sectorverschillen of andere factoren (zoals die welke zijn vermeld in punt 2 van dit verslag).

Tabel 1-6: Loonkloof op basis van de brutojaarlonen volgens het statuut, met en zonder correctie voor de arbeidsduur (België, 2017)

	Arbeid(st)ers	Bedienden (M/V)	Statutaire ambtenaren
Met correctie voor de arbeidsduur	18.9%	20.0%	3.8%
Zonder correctie voor de arbeidsduur	42.0%	32.1%	11.6%

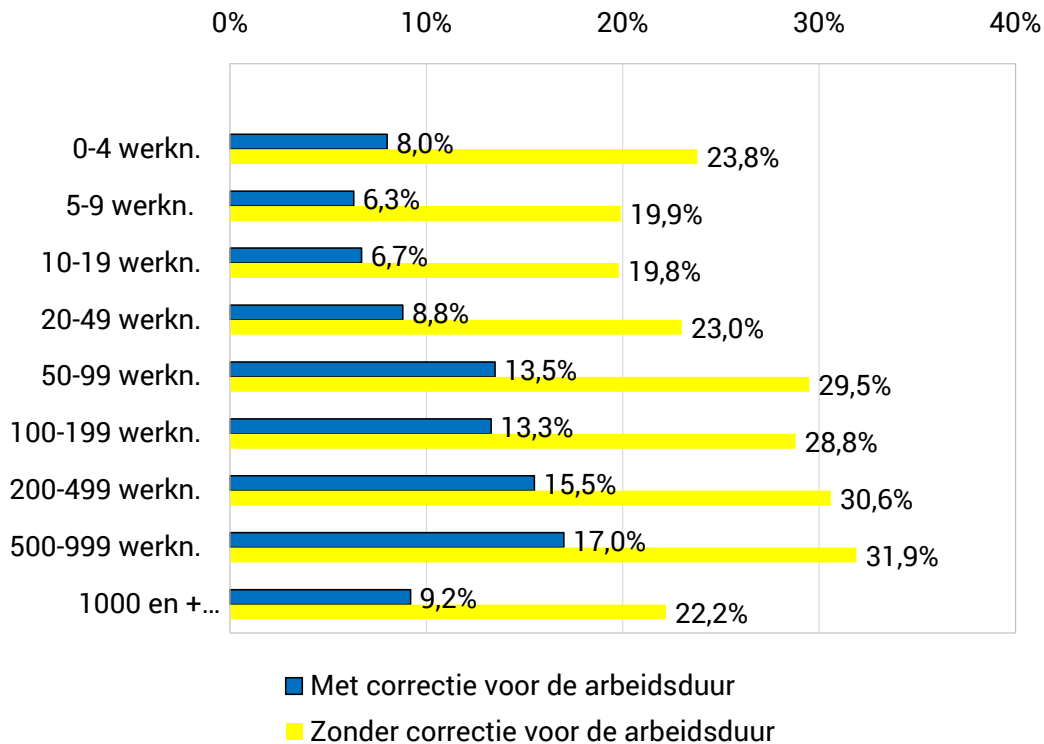
Noot: De personen die werken voor de overheid met een arbeidsovereenkomst maken hier deel uit van de arbeid(st)ers of van de vrouwelijke en mannelijke bedienden.

Bron: IGVM (2019)

1.5 De loonkloof volgens de omvang van de onderneming

Als we de loonkloof bekijken in functie van de omvang van de onderneming, constateren we dat hij met correctie voor de arbeidsduur het kleinst is voor de ondernemingen met 5 tot 9 werknemers. Zonder correctie voor de arbeidsduur is de loonkloof het kleinst in de ondernemingen met 10 tot 19 werknemers. Vanaf 20 werknemers lijkt het fenomeen zich eerder te versterken (met en zonder correctie voor de arbeidsduur) en de grootste loonkloof (17% met en 31,9% zonder correctie) wordt waargenomen in de ondernemingen met 500 tot 999 werknemers (IGVM, 2019). Voor de grote ondernemingen met meer dan 1000 werknemers is de loonkloof weer aanzienlijk kleiner: 9,2% met correctie en 22,2% zonder correctie.

Grafiek 1-1: Loonkloof op basis van de brutojaarlonen volgens de omvang van de onderneming, met en zonder correctie voor de arbeidsduur (België, 2017)

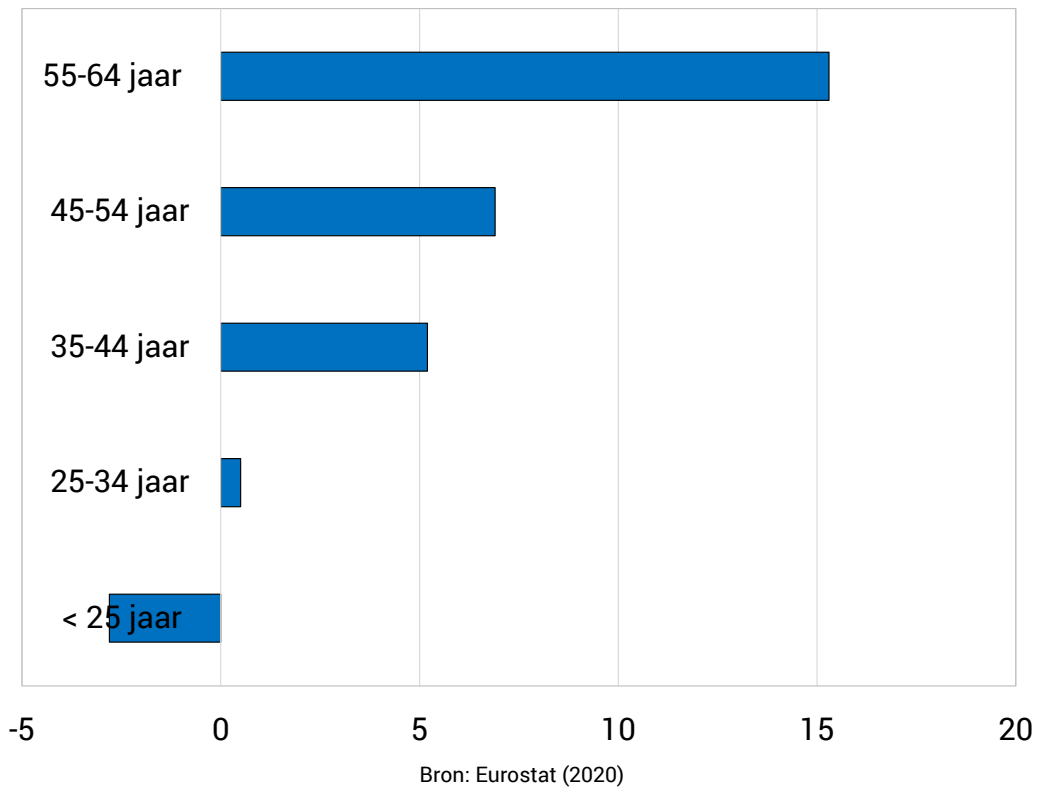


Bron: IGVM (2019)

1.6 De loonkloof in functie van de leeftijd

Uit de navolgende grafiek blijkt dat de vrouwen op dit ogenblik de arbeidsmarkt in België eerder met een loonvoordeel op de mannen betreden. Dat voordeel vermindert en verdwijnt uiteindelijk met de leeftijd (om een aantal redenen die het kader van dit verslag overstijgen, maar die meer in detail zullen worden geanalyseerd binnen het raam van toekomstige werkzaamheden van de CRB, zoals werd uitgelegd in punt 3 van dit verslag). Dit is al een feit voor de 25- tot 34-jarigen, ook al is het verschil (0,5%) niet zeer groot. Aan het einde van hun loopbaan verdienen vrouwen uiteindelijk 15,3% per gewerkt uur minder dan mannen. De negatieve ontwikkeling van de lonen van vrouwen in vergelijking met die van mannen in de loop van hun carrière zou het gevolg kunnen zijn van een generatie-effect en dat gegeven houdt de hoop levendig dat de generatie vrouwen die vandaag de dag de arbeidsmarkt betreedt een meer egalitaire ontwikkeling zal doormaken. Andere bekende effecten die de verschillen tussen de loopbanen van mannen en vrouwen beïnvloeden (zoals de gevolgen van het moederschap) temperen dat optimisme wel wat. Dit toont aan dat het ook belangrijk is na te gaan wat het effect is van kinderen op de loopbaan en op de ontwikkeling van de lonen van vrouwen.

Grafiek 1-2: Uurloonkloof (niet aangepast)⁵ in functie van de leeftijd (België, 2018)



1.7 De loonkloof in functie van de sector

Zoals we al diverse keren in dit verslag hebben vermeld, vertoont de loonkloof grote sectorverschillen. De recentste cijfers van het IGVM ter zake (2019) zijn opgenomen in de navolgende tabel. We zien dat de loonkloof sterk verschilt van de ene sector tot de andere, zowel met als zonder correctie voor de arbeidsduur. De niet gecorrigeerde loonkloof is in alle sectoren in het voordeel van de mannen. Na correctie voor de arbeidsduur wordt de loonkloof negatief (is hij m.a.w. in het voordeel van de vrouwen) in de sector productie en distributie van water, afval- en afvalwaterbeheer en sanering, in de bouwnijverheid en in de sector vervoer en opslag.

⁵ De niet aangepaste uurloonkloof wordt gedefinieerd als het verschil tussen het gemiddelde bruto-uurloon van vrouwelijke loontrekkers en dat van mannelijke loontrekkers als percentage van het gemiddelde bruto-uurloon van mannelijke loontrekkers. Hij wordt berekend voor de ondernemingen met 10 of meer werknemers.

Tabel 1-7: De loonkloof in brutojaarlonen naar NACE-sectie (1 digit) (2017)

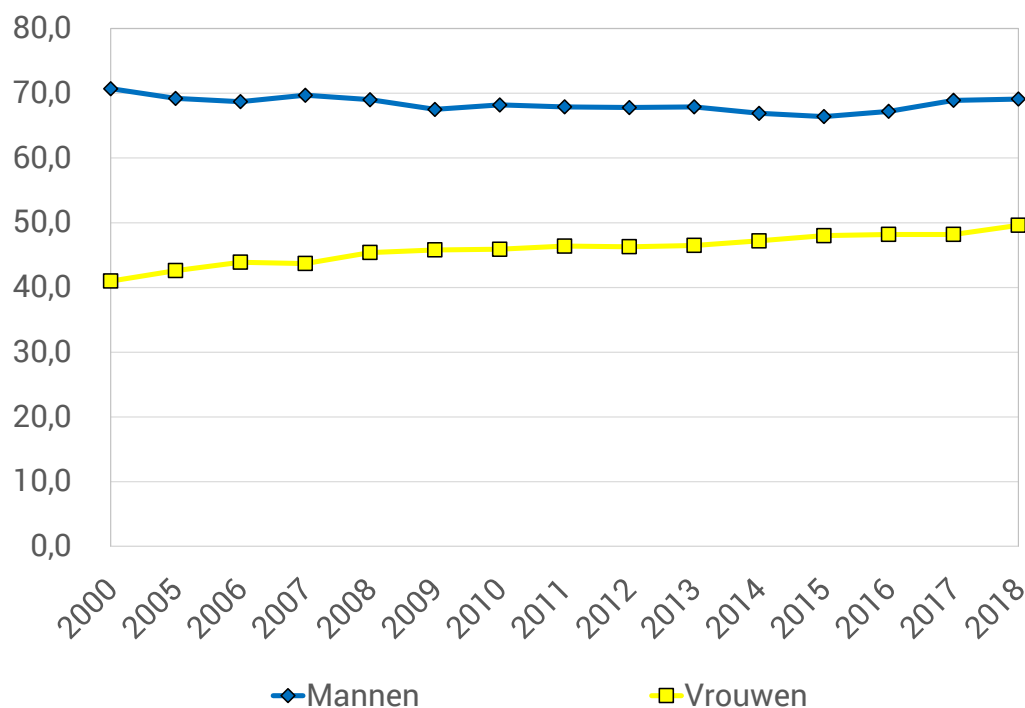
	Ongecorrigeerd voor arbeidsduur	Gecorrigeerd voor arbeidsduur
Landbouw, bosbouw en visserij	18,7%	4,9%
Industrie	19,3%	9,0%
Productie en distributie van water,elektriciteit, gas, stoom en gekoelde lucht	25,5%	17,8%
Distributie van water; afval- en afvalwaterbeheer en sanering	1,0%	-6,2%
Bouwnijverheid	3,8%	-2,9%
Groot-en detailhandel; reparatie van auto's en motorfietsen	30,1%	17,7%
Vervoer en opslag	6,2%	-0,6%
Verschaffen van accommodatie en maaltijden	22,7%	5,2%
Informatie en communicatie	19,2%	10,9%
Financiële activiteiten en verzekeringen	31,3%	21,8%
Exploitatie van en handel in onroerend goed	22,5%	10,5%
Vrije beroepen en wetenschappelijke en technische activiteiten	26,3%	17,6%
Administratieve en ondersteunende diensten	36,8%	16,3%
Openbaar bestuur en defensie; verplichte sociale verzekeringen	24,2%	9,4%
Onderwijs	10,3%	8,0%
Menselijke gezondheidszorg en maatschappelijke dienstverlening	21,3%	4,6%
Kunst, amusement en recreatie	12,7%	3,3%
Overige diensten	27,7%	19,3%
Huishoudens als werkgever van huishoudelijk personeel	16,3%	4,6%

Bron: rapport IGVM (2019), RSZ-gegevens van 2017

1.8 De verschillen in werkgelegenheidsgraad

In voltijdequivalenten (vte's) ligt de werkzaamheidsgraad van vrouwen onder die van mannen, ondanks de zeer positieve evolutie in de voorbije jaren. Volgens de gegevens van de OESO bedroeg de werkzaamheidsgraad in vte's van vrouwen 49,6% en die van mannen (die een stabielere stijging doet optekenen) 69,1% in 2018 (zie Grafiek 1-3). Zonder aanpassing voor de arbeidstijd bedroeg de werkzaamheidsgraad in 2019 volgens de OESO-gegevens 66,5% voor vrouwen en 74,5% voor mannen. Het verschil tussen beide cijfers is toe te schrijven aan het effect van de deeltijdse arbeid.

De werkzaamheidsgraad heeft geen rechtstreekse impact op de loonkloof, maar brengt wel aan het licht dat vrouwen gemiddeld minder werken dan mannen. De omvang van de deeltijdse arbeid bij vrouwen is een belangrijke factor van de niet voor de arbeidsduur gecorrigeerde loonkloof tussen mannen en vrouwen die in de statistieken in punt 1 wordt geconstateerd. In 2019 werkte 41,6% van de vrouwen deeltijds, tegenover slechts 10,3% van de mannen (Statbel, 2020).

Grafiek 1-3: Ontwikkeling van de werkzaamheidsgraad in voltijdequivalenten (België, 15-64 jaar)

Bron: OESO (2020)

2. Het verklaarde en het onverklaarde deel van de loonkloof

De hierboven beschreven gemiddelde loonkloof is voor een deel het resultaat van verschillen tussen de kenmerken van mannelijke en vrouwelijke werknemers, zoals de leeftijd, de sector waarin men actief is enz. Om de loonkloof beter te begrijpen, is het nuttig om de lonen ceteris paribus te vergelijken en met andere woorden rekening te houden met de kenmerken van de werknemers. Op basis van het principe “gelijk loon voor gelijk werk” is het in België nu immers al lang wettelijk verboden mannen en vrouwen verschillend te behandelen op loonvlak. Twee werknemers met dezelfde kenmerken en dezelfde job moeten op dezelfde manier worden verloned. De loonkloof die op de Belgische arbeidsmarkt blijft bestaan, wordt berekend voor alle werknemers, ongeacht de kenmerken van de uitgeoefende jobs en de sector waarin ze actief zijn. Het Instituut voor de Gelijkheid van Vrouwen en Mannen schat dat ongeveer 48% van de loonkloof kan worden verklaard door de verschillende posities die vrouwen en mannen op de arbeidsmarkt innemen.

Een vergelijking tussen twee groepen (vrouwen en mannen) wordt meestal gemaakt aan de hand van een Oaxaca-Blinderdecompositie. Die functioneert volgens het volgende principe: er wordt afzonderlijk voor mannen en voor vrouwen een regressievergelijking berekend met als afhankelijke variabele het bruto-uurloon en als onafhankelijke variabele kenmerken die mogelijk verklarende factoren zijn voor het verschil in loon tussen mannen en vrouwen (zoals het opleidingsniveau, de sector of het gezinstype). Het verschil in de geobserveerde factoren (bv. vrouwen werken gemiddeld vaker in een bepaalde sector) wordt het ‘verklaarde’ deel van de vergelijking genoemd. Wat overblijft, noemt men het ‘onverklaarde’ deel en is het resultaat van factoren die buiten de observatie vallen (dus niet in de regressievergelijking zijn opgenomen), of van een mogelijke discriminatie in het nadeel van vrouwelijke werknemers.

Dat loonverschillen verklaard kunnen worden, betekent niet noodzakelijk dat ze gerechtvaardigd zijn. Dat er bv. gemiddeld minder vrouwen actief zijn in leidinggevende functies⁶ mag dan wel een deel van de loonkloof verklaren, het feit op zich dat vrouwen minder goed vertegenwoordigd zijn in die functies blijft een vorm van ongelijkheid op de arbeidsmarkt. Dat vrouwen een negatieve carrière-impact ondervinden door kinderen te krijgen (omdat verondersteld wordt dat ze minder beschikbaar zullen zijn) terwijl dat voor mannen net omgekeerd is (omdat ze geacht worden een zekere maturiteit te hebben bereikt) is eveneens een vorm van discriminatie (IGVM, 2017). De impact van de traditionele rolverdeling tussen mannen en vrouwen speelt hier wellicht een overheersende rol. In dat kader is het mogelijk dat sommige vrouwen ertoe worden gebracht keuzes te maken die een negatieve impact hebben op hun loonniveau (de sector waarin ze werken, (tijdelijke) terugtrekking uit de arbeidsmarkt ...) zonder dat dit rechtstreeks verband houdt met vormen van discriminatie in de ondernemingen.

Het loonkloofrapport van het IGVM van 2017 bevat een Oaxaca-Blinderdecompositie waarmee wordt getracht de bruto-uurloonkloof te verklaren op basis van twaalf variabelen die zijn ingedeeld in drie groepen: verdeling op de arbeidsmarkt, werkrelevante kenmerken en persoonlijke kenmerken van de werknemer (IGVM, 2017, p. 52).

In Tabel 2-1 wordt de loonkloof uitgesplitst in functie van diverse kenmerken. Volgens het IGVM (2017) bedroeg het verschil in brutoloon tussen mannen en vrouwen in 2014 gemiddeld 1,68 euro per uur, wat neerkomt op 8,5%⁷ van het gemiddelde uurloon van een man. 0,81 euro of ongeveer de helft van de totale loonkloof is toe te schrijven aan verschillen op het vlak van segregatie op de arbeidsmarkt, werkrelevante kenmerken en persoonlijke kenmerken. 0,87 euro kan niet worden verklaard op basis van de kenmerken die in de decompositie zijn vervat. Zoals al werd aangehaald, spelen andere kenmerken waarvoor geen gegevens in de vergelijking konden worden opgenomen hier mogelijk een rol. Blijft ook de mogelijkheid dat, in bepaalde gevallen, een vrouw met exact dezelfde kenmerken minder verdient dan een man. De vraag of de sectorale verdeling van vrouwelijke en mannelijke jobs - de belangrijkste factor in de verklaring van de loonkloof - het gevolg is van keuzes die vrouwen en mannen maken, dan wel op een of andere manier het resultaat is van de genderspecifieke structuren en normen binnen ons samenlevingsmodel is onderwerp van debat. Het is dan ook de bedoeling dat de CRB in het kader van toekomstige werkzaamheden analyseert in hoeverre echt van (gender)segregatie op de arbeidsmarkt kan worden gesproken en wat de onderliggende mechanismen ervan zijn.

⁶ Uit cijfers van het IGVM (2018) blijkt bv. dat in 2017 gemiddeld 26,8% vrouwen en 73,2% mannen zetelden in de raden van bestuur van beursgenoteerde bedrijven, sommige autonome overheidsbedrijven en de Nationale Loterij. In 2008 bestonden diezelfde raden van bestuur gemiddeld slechts voor 8,2% uit vrouwen.

⁷ Het IGVM voert de decompositie uit op basis van de niet-gecorrigeerde gegevens uit de SES, wat het verschil met het cijfer in Tabel 1-1 verklaart.

Tabel 2-1: Decompositie van de uurloonkloof, 2014

	%	€
Loonkloof	8,5%	1,68
Onverklaard deel	4,4%	0,87
Verklaard deel, waarvan:	4,1%	0,81
Segregatie op de arbeidsmarkt		
Beroep	0,8%	0,16
Sector van tewerkstelling	0,6%	0,12
Type contract	0,2%	0,04
Arbeidsduur	0,2%	0,05
Regio van tewerkstelling	-0,2%	-0,04
Publieke of private sector	0,2%	0,05
Werk-relevante kenmerken		
Onderwijsniveau	0,6%	0,11
Werkervaring	0,5%	0,10
Anciënniteit binnen de onderneming	0,3%	0,06
Privékenmerken werknemer		
Burgelijke staat	0,1%	0,02
Gezinstype	0,6%	0,11
Nationaliteit	0,2%	0,03

Bron: IGVM (2017) op basis van de enquête naar de structuur en de verdeling van de lonen van 2014. Aangezien de enquête naar de structuur en de verdeling van de lonen om de vier jaar plaatsvindt, is het mogelijk dat het IGVM deze berekeningen op basis van de gegevens van 2018 bijwerkt in zijn volgende rapport.

Van het verklaarde deel van de loonkloof (81 eurocent per uur) kan 38 eurocent worden toegewezen aan kenmerken die zijn gelieerd aan de positie van vrouwen en mannen op de arbeidsmarkt ('verdeling'). 27 eurocent wordt verklaard door werkrelevante kenmerken en de overige 16 eurocent heeft te maken met persoonlijke kenmerken van de werknemer.

Binnen de kenmerken die zijn gebundeld onder de noemer 'verdeling op de arbeidsmarkt' lijken vooral de functie (16 eurocent) en de sector waarin men werkt (12 eurocent) een belangrijke rol te spelen. Vrouwen oefenen door de band genomen minder lucratieve beroepen uit en werken vaker in minder goed betaalde sectoren. De oorzaken van deze ongelijke verdeling staan ter discussie en zullen, zoals werd opgemerkt in punt 3 van dit verslag, worden onderzocht in het kader van de toekomstige werkzaamheden in de CRB.

Wat de werkrelevante kenmerken betreft, valt op dat het opleidingsniveau een deel van de loonkloof verklaart, en dit terwijl een groter aandeel van de werkende vrouwen dan van de mannen een diploma hoger onderwijs behaalde, behalve boven de 60 jaar⁸. Het waargenomen effect is wellicht zelfs onderschat, want de variabele opleidingsniveau geeft geen informatie over de gekozen studierichtingen en specialisaties. Het effect van verschillende studierichtingen bij mannen en vrouwen wordt daarentegen waarschijnlijk (minstens voor een deel) weerspiegeld in het sectoreffect, aangezien de keuze van een studierichting een invloed heeft op de bedrijfssectoren waar de werknemers terechtkomen. Binnen de categorie 'middengekwalificeerde' personen met enkel een diploma secundair onderwijs is het bijvoorbeeld zo dat vrouwen gemiddeld vaker een diploma algemeen secundair onderwijs hebben terwijl mannen een technische of beroepsopleiding genoten.

⁸ In België heeft 55,2% van de werkende vrouwen van 30 tot 34 jaar een diploma hoger onderwijs, tegenover 39,8% van de werkende mannen in dezelfde leeftijdsgroep (Statbel, 2020).

Ook in het hoger onderwijs zijn er grote verschillen: in 2018 bv. waren 88,2% van de houders van een ICT-diploma mannen en 11,2% vrouwen (Eurostat, 2020b). Zowel in het secundair als in het hoger onderwijs leidt de weg die mannen volgen gemiddeld naar beter betaalde functies op de arbeidsmarkt.

Op het gebied van werkervaring hebben vrouwen gemiddeld minder lange loopbanen dan mannen. Dat heeft te maken met de rolverdeling in gezinnen: de zgn. thematische verloven (ouderschapsverlof, verlof voor medische bijstand en palliatief verlof) worden in een ruime meerderheid van de gevallen (69%) genomen door vrouwen (RVA, 2017, p. 110). De variabele die in de bovenstaande decompositie werd geanalyseerd is echter de 'potentiële werkervaring', berekend op basis van de leeftijd van werkenden, aangezien men niet over informatie beschikt over de werkelijke werkervaring. Omdat de participatie op de arbeidsmarkt hoger is bij vrouwen van 30 tot 35 jaar dan bij vrouwen van 55 tot 59 jaar, ligt de gemiddelde leeftijd – en bijgevolg ook de 'potentiële ervaring' van vrouwen op de arbeidsmarkt - lager dan die van mannen, wat zich vertaalt in een gemiddeld lager loon voor vrouwen.

Het gezinstype (de relationele status en het al dan niet hebben van kinderen) is de belangrijkste verklarende factor van de loonkloof binnen de persoonlijke kenmerken van de werknemer. Hier valt op dat mannen in een relatie en met kinderen dikwijls tot de hoge inkomenscategorieën behoren, terwijl dat bij vrouwen net de alleenstaanden zonder kinderen zijn. Opnieuw lijkt de perceptie omtrent de rol binnen het gezin gevolgen te hebben voor de posities op de arbeidsmarkt.

3. Werkprogramma komende jaren

In 2021 is het de bedoeling gerichte beleidsaanbevelingen te formuleren die de ongelijkheden tussen mannen en vrouwen op de arbeidsmarkt moeten verkleinen en de loonkloof moeten terugdringen. De loonkloof zal daarom worden geanalyseerd vanuit twee invalshoeken. Uit de analyses die in de voorgaande jaren werden gemaakt, is immers gebleken dat bepaalde elementen in het bijzonder een impact hebben op de loonkloof: de werkzaamheidsgraad en het deeltijds werk, en de beroepskeuze.

Eenzijds zullen dus de werkzaamheidsgraad en de deeltijdse arbeid worden onderzocht. De verschillen tussen mannen en vrouwen op dit gebied zullen in kaart worden gebracht, evenals de oorzaken van deze verschillen. Anderzijds zullen de verschillen tussen mannen en vrouwen op het vlak van beroepskeuze worden bestudeerd. Welke verschillen bestaan er en hoe kunnen ze worden verklaard?

We zullen vervolgens proberen te identificeren welke instrumenten kunnen worden gebruikt om die oorzaken te analyseren (door ons bv. te baseren op voorbeelden van goede praktijken in andere Europese of OESO-landen) en ten slotte aanbevelingen over die instrumenten proberen te formuleren.

4. Analyse van de functieclassificaties

De wet van 22 april 2012 ter bestrijding van de loonkloof verplicht de paritaire comités om de genderneutraliteit van functieclassificaties te respecteren in de cao's. Als een functieclassificatie door de FOD WASO als niet-neutraal wordt beschouwd, krijgt het paritair comité in kwestie twee jaar om de classificatie aan te passen. Als die aanpassingen volgens de FOD niet volstaan, krijgt het paritair comité nog eens drie maanden om de situatie recht te zetten. Is er na die drie maanden nog altijd niets aan de situatie veranderd, dan wordt het paritair comité op een openbare "name-and-shamelijst" geplaatst. Alle bestaande en nieuwe functieclassificaties worden gecontroleerd aan de hand van een meetinstrument dat de fod WASO en de KU Leuven samen hebben ontwikkeld.

De analyse die de fod WASO uitvoerde en die werd afgesloten op 1 december 2019 wees uit dat zo goed als alle paritaire comités de wet naleven en over genderneutrale functieclassificaties beschikken. Op de "name-and-shamelijst" staan 6 paritaire comités die niet neutrale functieclassificaties hebben en 5 paritaire comités die niet konden worden gecontroleerd omdat de functieclassificaties niet naar de administratie werden gestuurd.⁹ De 6 paritaire comités met niet neutrale classificaties zijn goed voor 5,7% van de werkgelegenheid in België (Bel-first (Bureau Van Dijk), 2019). Het aantal betrokken jobs ligt daar zelfs onder, aangezien de problemen met de functieclassificatie voor sommige paritaire comités slechts betrekking hebben op enkele subdomeinen.

⁹ Voor meer informatie, zie: <https://werk.belgie.be/nl/themas/gelijkheid-en-non-discriminatie/gelijkheid-vrouwen-mannen-de-loonkloof>.

5. Bibliografie

CENTRALE RAAD VOOR HET BEDRIJFSLEVEN (2019), Verslag over de loonkloof tussen vrouwen en mannen

CENTRALE RAAD VOOR HET BEDRIJFSLEVEN (2020), Verslag over de loonkloof tussen vrouwen en mannen

DATABANK AANVULLENDE PENSIOENEN (DB2P) (2020), Cijfers over aanvullende pensioenen, via SIGEDIS

EIGE (2020), Gender Equality Index : digitalisation and the future of work

EUROSTAT (2020a), Gender pay gap in unadjusted form, <https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/tesem180/default/table>

EUROSTAT (2020b), Graduates by education level, programme orientation, sex and field of education, https://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=educ_uoe_grad02&lang=en

FOD SOCIALE ZEKERHEID (2019), Extrapolatie van de bedragen van de verschillende alternatieve verloningsvormen, die in de voorgaande studie (2017) werden geïdentificeerd, naar de gehele populatie van loontrekkenden onderworpen aan Belgische sociale zekerheid in de privésector

FOD WERKGELEGENHEID, ARBEID EN SOCIAAL OVERLEG (2020), Gelijkheid Vrouwen-Mannen: de loonkloof, <https://werk.belgie.be/nl/themas/gelijkheid-en-non-discriminatie/gelijkheid-vrouwen-mannen-de-loonkloof>

INSTITUUT VOOR DE GELIJKHEID VAN VROUWEN EN MANNEN (2017), De loonkloof tussen vrouwen en mannen in België, rapport 2017

INSTITUUT VOOR DE GELIJKHEID VAN VROUWEN EN MANNEN (2019), De loonkloof tussen vrouwen en mannen in België, rapport 2019

OECD (2020), Full-time equivalent employment rate, by sex, <https://stats.oecd.org/index.aspx?queryid=54749>

RIJKSDIENST VOOR ARBEIDSVOORZIENING (2017), jaarverslag

STATBEL (2020), Aandeel 30-34-jarigen dat een diploma van het hoger onderwijs heeft behaald, <https://statbel.fgov.be/nl/themas/werk-opleiding/opleidingen-en-onderwijs/onderwijsniveau#panel-12>