



VERSLAGEN

CRB 2020-0623

Verslag over de loonkloof tussen vrouwen en mannen

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





De loonkloof tussen vrouwen en mannen

Inhoudsopgave

1. Context	3
2. De loonkloof in cijfers	3
2.1 De ongecorrigeerde en de gecorrigeerde loonkloof	3
2.2 De loonkloof bij alternatieve verloningsvormen	5
3. Werkprogramma komende jaren	6

Lijst van tabellen

Tabel 2-1: De loonkloof in België.....	4
Tabel 2-2: De uurloonkloof in internationaal perspectief, 2007-2017	4
Tabel 2-3: Alternatieve verloningsvormen.....	5
Tabel 2-4: Odds ratio's voor de verschillende alternatieve verloningsvormen.....	6

1. 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 evolutie 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.

Pro memorie: vanwege een inhoudelijke herziening van het loonkloofrapport van het IGVM zal de nota over de loonkloof dit jaar uitzonderlijk in verkorte versie verschijnen. In de komende jaren zullen verschillende factoren onder de loep worden genomen die bijdragen tot de ongelijkheid tussen mannen en vrouwen op de arbeidsmarkt in het algemeen, en tot de loonkloof in het bijzonder. Hoofdstuk 3 van de voorliggende nota gaat kort in op de elementen die volgend jaar aan bod zullen komen.

2. De loonkloof in cijfers

2.1 De ongecorrigeerde en de gecorrigeerde loonkloof

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 verschillen in andere inkomstenbronnen dan het loon, zoals sociale uitkeringen, inkomen uit kapitaal, of het inkomen van zelfstandigen.

Bovendien moet worden opgemerkt dat verschillen in loon slechts één onderdeel vormen van een ruimere ongelijkheid die bestaat tussen mannen en vrouwen op de arbeidsmarkt. Zo lag de werkzaamheidsgraad van vrouwen in 2018 nog steeds 8,4 procentpunten lager dan die van mannen (65,5% tegenover 73,9%; Eurostat (2019a)).

De loonkloof kan op verschillende manieren worden uitgedrukt. Het Instituut voor de Gelijkheid tussen Vrouwen en Mannen (IGVM) maakt in zijn rapport over de loonkloof (2019) een onderscheid tussen de gecorrigeerde en ongecorrigeerde loonkloof, rekening houdend met arbeidsduur. 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 methodologie en gebruikt sinds dit jaar administratieve gegevens afkomstig van de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid (RSZ) in plaats van enquêtegegevens uit de SES. De vroegere berekening van de loonkloof op basis van in de enquête gerapporteerde bruto-uurlonen wordt vervangen door een berekening op basis van de reële brutojaarlonen, gecorrigeerd voor arbeidsduur. Die twee wijzigingen zorgen voor een breuk in de tijdreeks. Daarnaast bevat het vernieuwde loonkloofrapport niet langer cijfers over extralegale voordelen zoals bijdragen aan het aanvullende pensioen¹ of bedrijfswagens (IGVM, 2019, blz. 7).

¹ Uit cijfers van de databank aanvullende pensioenen (DB2P) blijkt wel dat de gemiddelde pensioenreserve bij mannen (26.703,44 €) in 2018 bijna het dubbele was van die bij vrouwen (14.436,29 €).

De ongecorrigeerde loonkloof geeft het verschil weer in het gemiddelde brutojaarloon dat vrouwen en mannen verdienen. Die loonkloof bedroeg 23,7% in 2017. Er wordt een lichte daling opgetekend tegenover 2016 (23,9%; zie Tabel 2-1).

Tabel 2-1: De loonkloof in België

	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 tijdreeks tussen 2014 en 2015; correctie voor arbeidsduur a.d.h.v. VTE vanaf 2015.

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

De ongecorrigeerde loonkloof houdt geen rekening met de genderverschillen op het vlak van gewerkte uren. In de realiteit is het echter zo dat vrouwen gemiddeld vaker deeltijds werken dan mannen, en binnen de deeltijdse regimes gemiddeld minder uren werken. Bovendien zijn vrouwen meer actief in sectoren waar minder voltijdse contracten beschikbaar zijn en er dus meer sprake is van onvrijwillig deeltijds werk². Ook dat zijn factoren van ongelijkheid. Door de jaarlonen te corrigeren voor arbeidsduur wordt rekening gehouden met de verschillen in gemiddelde arbeidsduur tussen mannen en vrouwen. Het IGVM corrigeert de brutojaarlonen voor de reële arbeidsprestaties, uitgedrukt in voltijdequivalenten.

Uit Tabel 2-1 blijkt dat de loonkloof met meer dan twee derde wordt gereduceerd wanneer rekening wordt gehouden met het verschil in arbeidsduur. Gecorrigeerd voor arbeidsduur verdienen mannen 9,6% meer dan vrouwen (in 2016: 10,1%).

Ook Eurostat publiceert cijfers over de loonkloof. Deze cijfers zijn minder representatief dan de cijfers van het IGVM, aangezien Eurostat enkel rekening houdt met ondernemingen met minstens 10 werknemers, en een aantal sectoren zoals de publieke sector niet meeneemt in de steekproef. Desalniettemin hebben de loonkloofgegevens van Eurostat hun waarde: ze maken een internationale vergelijking mogelijk (zie Tabel 2-2).

Tabel 2-2: De uurloonkloof in internationaal perspectief, 2007-2017

	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Duitsland	22,8%	22,8%	22,6%	22,3%	22,4%	22,7%	22,1%	22,3%	22,0%	21,5%	21,0%
Nederland	19,3%	18,9%	18,5%	17,8%	18,6%	17,6%	16,5%	16,1%	16,1%	15,6%	15,2%
Frankrijk	17,3%	16,9%	15,2%	15,6%	15,7%	15,6%	15,5%	15,5%	15,3%	15,2%	15,4%
EU28				17,1%	17,1%	17,4%	16,8%	16,6%	16,5%	16,3%	16,0%
België	10,1%	10,2%	10,1%	10,2%	9,4%	8,3%	7,5%	6,6%	6,5%	6,1%	6,0%

Noot: voorlopige gegevens voor Duitsland (2015 t.e.m. 2017), Frankrijk (2016 en 2017) en de EU28 (2015 t.e.m. 2017)

Bron: Eurostat (2019), o.b.v. enquête naar de structuur en de verdeling van de lonen

² Zo bestaat de groep met werkenden die deeltijds werken en aangeven langer te kunnen en willen werken voor zo'n 70% uit vrouwen (Eurostat 2018).

De uurloonkloof ligt in België al geruime tijd heel wat lager dan in de buurlanden. Duitsland is de slechtste leerling van de klas, met een loonkloof van 21%. Bovendien kan worden opgemerkt dat de loonkloof in Duitsland, en in mindere mate ook in Frankrijk, redelijk stabiel blijft doorheen de tijd, terwijl ze in Nederland (-21%) en vooral in België (-40%) sinds 2007 relatief sterker afnam.

2.2 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 diverse categorieën van werknemers en verschillende sectoren op het vlak van die praktijken. 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-werk met eigen wagen, ecocheques, woon-werk met openbaar vervoer, fietsvergoedingen, bellen en surfen, aanvullende kinderbijlagen en winstpremies.

De studie toonde aan dat de sector van tewerkstelling de grootste verklarende factor is voor het al dan niet ontvangen van alternatieve loonvoordelen. Maar ook het geslacht blijkt een rol te spelen. Tabel 2-3 geeft een overzicht.

Tabel 2-3: 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: cijfers hebben betrekking op het kalenderjaar 2018.

Bron: FOD Sociale Zekerheid (2019)

8 van de 11 onderzochte loonvoordelen worden vaker uitgereikt aan mannen dan aan vrouwen. Zo merken we dat mannen meer dan vrouwen gebruik maken van een bedrijfswagen, ze vaker ecocheques en niet-recurrente resultaatsgebonden voordelen ontvangen, en de werkgever vaker tussenkomt in hun kosten voor bellen en internet.

Dat mannen veelvuldiger van bedrijfswagens gebruik maken, staat dan weer in contrast met het feit dat vrouwen dan weer vaker een werkgeverstussenkomst genieten voor woon-werkverplaatsingen met de eigen wagen, de fiets en het openbaar vervoer.

De bovenstaande gegevens zijn brutogegevens. Dat wil zeggen dat in Tabel 2-3 niet gecontroleerd wordt voor sector, leeftijd, omvang van de organisatie en statuut (arbeider-bediende). Er werd daarom ook een logistische regressie uitgevoerd, die wel rekening houdt met de elementen en de relatieve kans op een uitkomst (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 2-4.

Tabel 2-4: 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 resultaatgebonden 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: cijfers hebben betrekking op het kalenderjaar 2018

Bron: FOD Sociale Zekerheid (2019)

De resultaten in de tabel moeten als volgt worden geïnterpreteerd: in de kolom vrouw-man staat de verhouding tussen de kans dat een vrouw een bepaalde alternatieve verloningsvorm ontvangt, rekening houdend met leeftijd, sector, organisatiegrootte en statuut. Een vrouw heeft met andere woorden statistisch 0,35 keer de kans van mannen om 'privégebruik bedrijfswagen' te ontvangen als verloningsvorm. Omgekeerd hebben mannen statistisch dan weer bijvoorbeeld 2,22 keer de kans van vrouwen om vergoed te worden met een winstpremie.

3. Werkprogramma komende jaren

In 2020 is het de bedoeling om in de nota over de loonkloof tot gerichte beleidsaanbevelingen te komen die de ongelijkheid 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 de werkzaamheidsgraad en het deeltijds werk worden onderzocht. De verschillen tussen mannen en vrouwen op dit gebied zullen in kaart worden gebracht, evenals de oorzaken voor deze verschillen. Vervolgens zal worden getracht de instrumenten te identificeren waarmee deze oorzaken kunnen worden aangepakt om dan tot slot tot aanbevelingen te komen omtrent deze instrumenten.

Anderzijds zullen de verschillen tussen mannen en vrouwen op het vlak van beroepskeuze bestudeerd worden. Eenzelfde opzet wordt daarbij gehanteerd als voor de werkzaamheidsgraad en het deeltijds werk. Welke verschillen bestaan er tussen mannen en vrouwen op het vlak van beroepskeuze? Wat verklaart deze verschillen? Welke instrumenten bestaan er om vrouwen meer te doen doorstromen naar goedbetaalde sectoren en beroepen en hoe kunnen we deze instrumenten daartoe het best inzetten?

Bronnen

DATABANK AANVULLENDE PENSIOENEN (DB2P; 2018), Cijfers over aanvullende pensioenen, Via https://www.db2p.be/home?change_locale=nl_BE.

EUROSTAT (2018), Supplementary indicators to unemployment - annual data. Via http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=lfsi_sup_a&lang=en.

EUROSTAT (2019a), Employment and activity by sex and age (LFS), https://ec.europa.eu/eurostat/web/products-datasets/-/lfsi_emp_a.

EUROSTAT (2019b), Gender pay gap, <https://ec.europa.eu/eurostat/web/products-datasets/-/tesem180>.

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.

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