

De loonkloof in de overheidsector

Tom Vandenbrande & Fernando Pauwels, HIVA
31 juli 2007

Het project ‘dicht de loonkloof’ wil de manier waarop sectoren de loonkloof aanpakken bestuderen in een aantal speerpuntsectoren. Met behulp van deze selectieve informatie willen we een beter inzicht krijgen in strategieën die effectief een impact kunnen hebben op het wegwerken van loonsverschillen tussen mannen en vrouwen. De geselecteerde sectoren zijn de voeding, de chemie, de distributie en de overheid.

In deze bijdrage wordt de loonkloof van een van deze sectoren kort gedeut. Ten minste twee opmerkingen zijn hier op hun plaats:

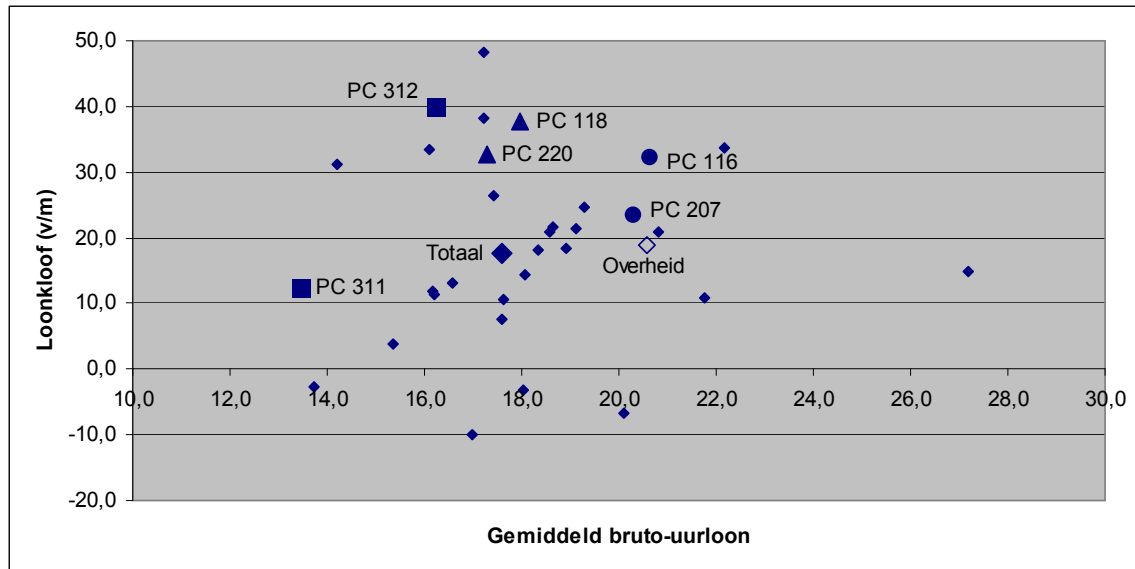
- Deze situering is vrij summier, omdat (1) het aantal respondenten per sector al bij al beperkt is en (2) de redenen waarom er een loonkloof bestaat in de meeste sectoren gelijkaardig is. Daarom verwijzen we graag naar de bespreking van de loonkloof in alle sectoren samen.
- Deze situering is gebaseerd op een select aantal antwoorden van werknemers aan de loonwijzerenquête. Dit laat uiteraard al toe om een aantal relevante analyses rond loonsverschillen in een sector uit te voeren, maar moet aangevuld worden met kwalitatieve informatie uit de sector zelf over hoe de loonvorming er plaats vindt.

1. Positionering van de vier speerpuntsectoren

Figuur 1 geeft voor alle sectoren met meer dan 50 respondenten in de loonwijzerbevraging weer hoe het gesteld is met de loonkloof, en het gemiddelde loonniveau in de sector. We belichten in deze de positie van de geselecteerde speerpuntsectoren.

In de voedingssector (met het PC 118 voor arbeiders en PC 220 voor de bedienden, samen 304 respondenten in de loonwijzerbevraging), heeft met een gemiddelde loonkloof van 33,5% een vrij groot loonverschil voor de mannen en vrouwen in de sector. Zowel voor arbeiders als bedienden blijkt deze loonkloof manifest. Het loonniveau in de sector ligt met 17 tot 18 euro per uur op een gemiddeld niveau.

De chemie (met het PC 116 voor arbeiders en het PC 207 voor bedienden, samen 511 respondenten) betaalt hoge lonen aan zijn werknemers. Het gemiddelde loon ligt zowel voor arbeiders als voor bedienden hoger dan 20 euro per uur. Maar ook de loonsverschillen tussen mannen en vrouwen zijn aanzienlijk. Gemiddeld ligt het brutuurloon van vrouwen in de chemie 25% lager dan dat van mannen.



Bron: Loonwijzer, ontlading 1-9 (gewogen gegevens)

Figuur .1 *het gemiddelde bruto-uurloon en de loonkloof in de verschillende sectoren (België; 2005-2006)*

De distributie stellen we samen uit PC 311 (van de grote kleinhandelszaken) en PC 312 (van de warenhuizen). Met 219 respondenten is dit binnen dit bestek de sector met het kleinste aantal antwoorden in de loonwijzerbevraging. Dit zorgt voor een iets grotere betrouwbaarheidsmarge, en kan de reden zijn voor de uiteenlopende loonkloof bij de twee PC's. De gemiddelde loonkloof binnen de distributie ligt op 29,4%, het algemeen loonniveau is er met 13,5 tot 16,2 euro per uur eerder laag

De overheidssector (die werd samengesteld uit de 1370 werknemers die antwoorden dat ze hun PC niet kennen, maar wel weten dat ze tewerkgesteld zijn in NACE 75) heeft met ruim 20 euro per uur een vrij gunstig gemiddeld loonniveau. Ook de loonkloof is er met 18,9% niet verwaarloosbaar.

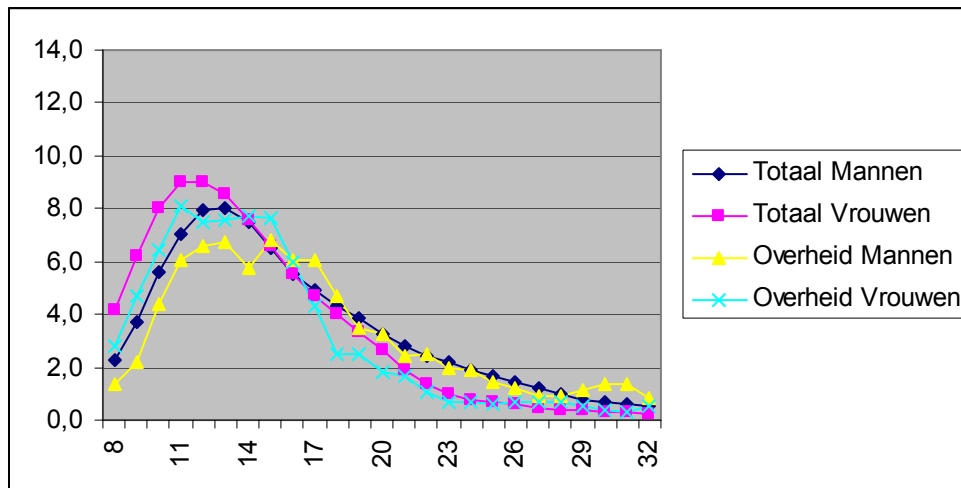
Het bestaan van een loonkloof betekent niet dat mannen en vrouwen voor hetzelfde werk een verschillend loon ontvangen. De loonverschillen tussen mannen en vrouwen kunnen voor een belangrijk deel verklaard worden. Vaak hebben mannen een hogere anciënniteit dan vrouwen, zijn ze sterker aanwezig in het kader van bedrijven, werken ze in grotere bedrijven, of in beter betaalde beroepen. Deze en andere factoren zorgen ervoor dat mannen gemiddeld genomen een hoger loon ontvangen dan vrouwen.

In wat volgt proberen we voor de speerpuntsectoren een aantal van deze verklarende effecten aan te reiken. In een laatste paragraaf controleren we de loonkloof voor deze beperkte selectie van kenmerken en gaan we na hoe groot de loonkloof blijft na deze selectieve correctie.

2. Verdeling van de lonen van mannen en vrouwen in de overheid

Een eerste beeld van de reden achter de loonkloof krijgen we al door de loonspreiding van mannelijke en vrouwelijke werknemers te bekijken. In de totale werkgelegenheid verdienen het meest vrouwen ongeveer 15-16 euro, bij mannen is 17 euro het meest geciteerde loon. De looncurve bij mannen waaiert iets meer naar de hoge lonen uit dan dat het geval is bij de vrouwen. De loonkloof heeft dus twee componenten: de middenklasse van mannen verdient een hoger loon, en tegelijkertijd zijn er ook meer uitzonderingen die een hoog loon verdienen.

In de overheid worden deze twee aspecten allebei geaccentueerd. De looncurve bij vrouwen heeft een top op een iets lager loon. Een deel van de achtergrond voor de loonkloof in de overheidssector is dus dat de grote groep mannen een hoger loon ontvangt dan de grote groep vrouwelijke medewerkers. Maar ook de brede rechterkant bij de mannelijke curve is opvallend. De loonkloof in de overheidssector wordt dus vermoedelijk ook ten dele bepaald door een grote groep mannen die zeer hoge lonen ontvangt. Zo krijgt van de mannen maar liefst 15% een loon van 22 euro en meer, terwijl slechts 7% van de vrouwen een dergelijk loon krijgt.



Bron: Loonwijzer, ontlading 1-9 (gewogen gegevens)

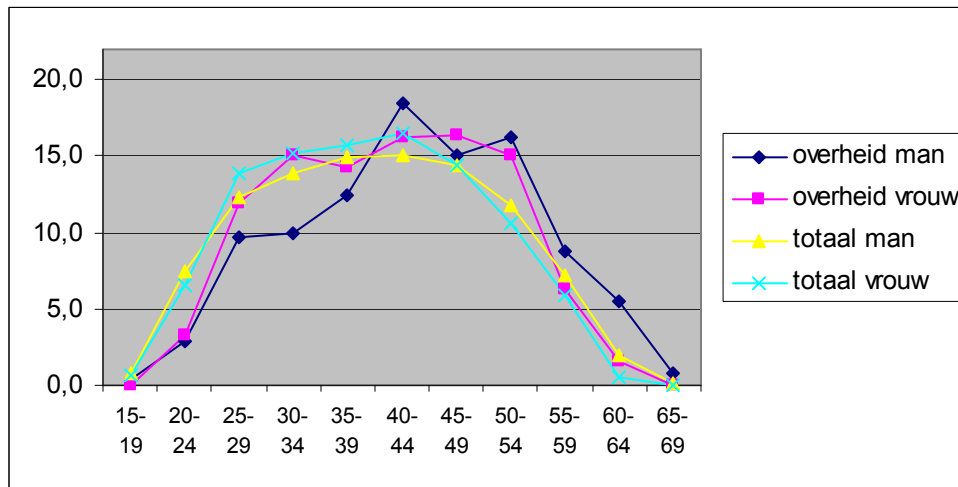
Figuur .2 *het bruto-uurloon van mannen en vrouwen in de overheidssector (België; 2005-2006)*

3. Profiel van de mannen en vrouwen in de overheid

De leeftijd van mannen en vrouwen

Net zoals bij de volledige groep werknemers is er een beperkt verschil in de leeftjidsverdeling van mannen en vrouwen in de overheid. Vrouwen hebben iets meer overheidsmedewerkers in de jongste leeftijdsgroepen, terwijl mannen iets meer medewerkers hebben van 50 jaar en ouder. Gezien meer ervaren werknemers een hoger

loon krijgen, kan dit ten dele verklaren waarom de loonkloof ook in de overheidssector manifest is.



Bron: Loonwijzer, ontlading 1-9 (gewogen gegevens)

Figuur .3 De leeftijd van mannen en vrouwen in de overheidssector (België; 2005-2006)

Positie in het bedrijf

De positie die een werknemer bekleedt in het bedrijf is belangrijk voor zijn of haar loon. Zo verdienen kaderleden een veel hoger loon dan bedienden of arbeiders. Het is dan ook van belang rekening te houden met het aandeel werknemers dat tot het kader van een bedrijf behoort.

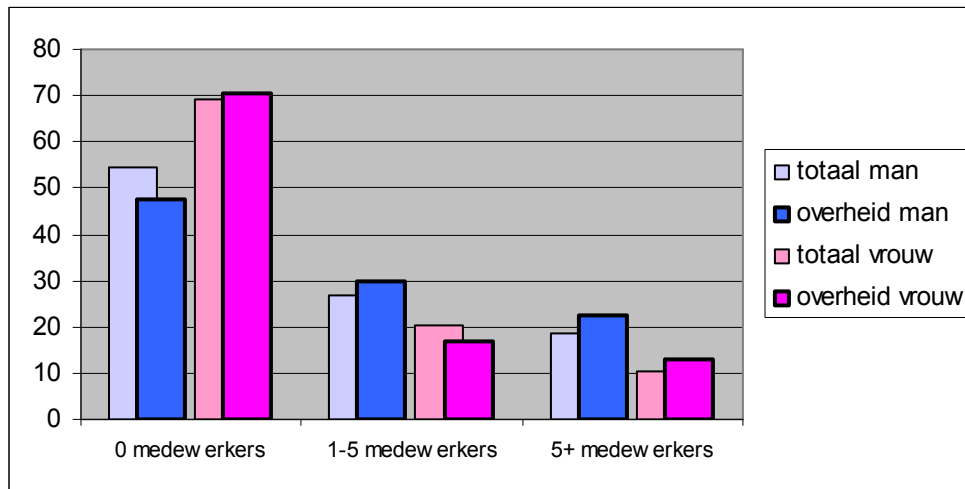
Overheidsdiensten zijn doorgaans grotere structuren dan privébedrijven, met een kleinere groep managers. Dit uit zich ook in het relatief beperkt aandeel medewerkers in kaderfuncties. Toch is de kans om tot deze groep te behoren in de overheid sterk gendergekleurd. Van de mannen verklaart 6,5% tot het kader te behoren, van de vrouwen slechts 1,5%. Dit kan dus een van de redenen zijn voor het gemiddeld hoger loon van mannen in overheidsdiensten.

Tabel 1 Aandeel kaderleden onder mannen en vrouwen in de 4 speerpuntsectoren (België; 2005-2006)

	man	vrouw	totaal
chemie	12,0	14,2	12,5
voeding	8,3	9,1	8,5
distributie	16,2	11,4	13,7
overheid	6,5	1,5	4,1
totaal	11,6	5,9	9,1

Bron: Loonwijzer, ontlading 1-9 (gewogen gegevens)

Een beperkt aandeel 'kaderleden' impliceert niet dat hiërarchie afwezig is in de overheid. Er zijn zelfs meer dan gemiddeld werknemers die verklaren aan medewerkers leiding te geven. Maar ook hier zijn er belangrijke verschillen tussen mannen en vrouwen. Van de vrouwen verklaart 70% geen leiding te geven, van de mannen zou minder dan de helft van de medewerkers géén leiding geven aan medewerkers. Mannen werken dus vaker in leidinggevende functies dan vrouwen. Het ligt dan ook in de lijn van de verwachting dat mannen gemiddelde een iets hoger loon hebben dan vrouwen.



Bron: Loonwijzer, ontlading 1-9 (gewogen gegevens)

Figuur .4 *Het aantal medewerkers van mannen en vrouwen in de overheidssector (België; 2005-2006)*

Een vakbond in het bedrijf

Ondernemingen waar een vakbond aanwezig is bieden betere arbeidsomstandigheden en –voorwaarden aan. Doorgaans werken mannen vaker in dergelijke (vaak grotere) bedrijven, wat ten dele verklaart waarom het gemiddelde loon van mannen iets hoger ligt dan dat van vrouwen. In de overheid is de vakbond doorgaans duidelijk aanwezig in bedrijven. Toch werken iets meer vrouwen in diensten waar de vakbond niet duidelijk aanwezig is.

Tabel 2 *Het aandeel mannen en vrouwen in bedrijven met een vakbond in de 4 speerpuntsectoren (België; 2005-2006)*

	man	vrouw	totaal
chemie	91,3	80,9	88,9
voeding	86,9	77,0	84,4
distributie	81,0	69,2	74,9
overheid	89,2	73,3	81,8
totaal	63,6	54,5	59,7

Bron: Loonwijzer, ontlading 1-9 (gewogen gegevens)

4. Effect op de loonkloof van een aantal (groepen van) kenmerken

Om de impact van verschillende factoren beter te kunnen plaatsen meten we het effect op de loonverschillen tussen mannen en vrouwen door middel van een logistische regressie met het uurloon van werknemers als afhankelijke variabele. We gaan in dit bestek niet in op de technische details, maar nemen enkel de resultaten van de analyse op.

	Overheid	Alle sectoren samen
Bruto-loonkloof	18,5% ¹	16,6%
Invloed van persoonskenmerken (leeftijd, ervaring, opleiding)	-4,1 ppt	-
Invloed van huishoudens- en participatiekenmerken (rol huishouden, deeltijdarbeid)	-8,1 ppt	-8,2 ppt
Invloed van bedrijfsgrootte, aandeel vrouwen in het bedrijf	-3,0 ppt	-1,8 ppt
Invloed van positie in het bedrijf (al dan niet kaderlid, aantal medewerkers, complexiteit van de functie)	-2,9 ppt	-3,0 ppt
Invloed van vakbonds aanwezigheid in het bedrijf	-0,9 ppt	-1,7 ppt

De belangrijkste hoger geciteerde aspecten komen ook uit deze analyses naar boven. Mannen zijn gemiddeld genomen iets ouder en hebben iets meer ervaring. Dit verklaart al een stuk van de loonkloof in de overheidssector. Als de leeftijdsverdeling van de mannelijke en vrouwelijke werknemers in de chemie vergelijkbaar met elkaar zou zijn, dan vermindert de loonkloof met vier procentpunten.

Hoger werd al aangegeven dat relatief weinig vrouwen doorgroeien tot kaderfuncties en dat ze minder vaak dan mannen terechtkomen in leidinggevende functies. Vertikale segregatie, of het feit dat mannen in hogere functies werken dan vrouwen, speelt in de overheid dan ook belangrijke rol. Het feit dat mannen meer tot het kader behoren en in complexere functies met meer medewerkers werken pompt de loonkloof met 3 procentpunten op. Het glazen plafond bestaat in de overheid wel degelijk, en wat meer is, zorgt er ook voor dat het gemiddelde loon van mannen hoger ligt dan dat van vrouwen.

¹ De omvang van de loonkloof in deze tabel is niet noodzakelijk gelijk aan de omvang van de loonkloof in figuur 1. Dit komt omdat de berekening van elkaar verschilt. In figuur 1 is de loonkloof berekend op basis van het gemiddelde loon van mannen en vrouwen. In deze tabel is het resultaat opgenomen van de berekende loonkloof op basis van de coëfficiënten van de regressie-analyse die de determinanten van loonverschillen schat. De schatting op basis van het regressiemodel zal het belang van de hoogste lonen onderschatten. Bij deze veelverdieners zijn het meest mannen. Dit heeft twee gevolgen. (1) Algemeen zal het geraamde loon op basis van de coëfficiënten van het regressiemodel iets lager liggen dan het gemiddelde loon dat we in realiteit observeren. (2) Deze onderschatting is iets belangrijker bij mannen dan bij vrouwen, wat resulteert in een lichte onderschatting van de loonkloof.

Horizontale segregatie, het feit dat mannen bv. in grotere organisaties werken (die hogere lonen uitbetalen), speelt in de overheid eveneens een belangrijke rol. Vrouwen werken vaker in kleinere organisaties, en hebben gemiddeld dan ook een iets lager loon. Deze verschillende spreiding is goed voor een toename van de loonkloof met 3 procentpunten.

Net als in andere sectoren is de belangrijkste verklaring voor loonverschillen tussen mannen en vrouwen de reden dat vrouwen andere verantwoordelijkheden opnemen in het huishouden, en hierdoor een participatiepatroon aan de dag leggen waarbij meer deeltijdarbeid en loopbaanonderbrekingen voorkomen. Dit alles zorgt ervoor dat de loonkloof van mannen en vrouwen maar liefst 8 procentpunten hoger ligt dan wanneer mannen en vrouwen op het vlak van arbeidsparticipatie een gelijk patroon zouden volgen.

Nog dit, al deze redenen samen zijn van belang voor het verklaren van de loonkloof in de overheidssector. Na het in rekening brengen van deze verschillende factoren worden loonverschillen tussen mannen en vrouwen zelfs verwaarloosbaar klein. In de overheidssector kan de loonkloof m.a.w. aangepakt worden door op deze verschillende aspecten in te spelen: verticale en horizontale segregatie, een verschillend participatiepatroon, en het profiel van mannelijke en vrouwelijke medewerkers gelijktrekken.