

De loonkloof in de distributie

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:

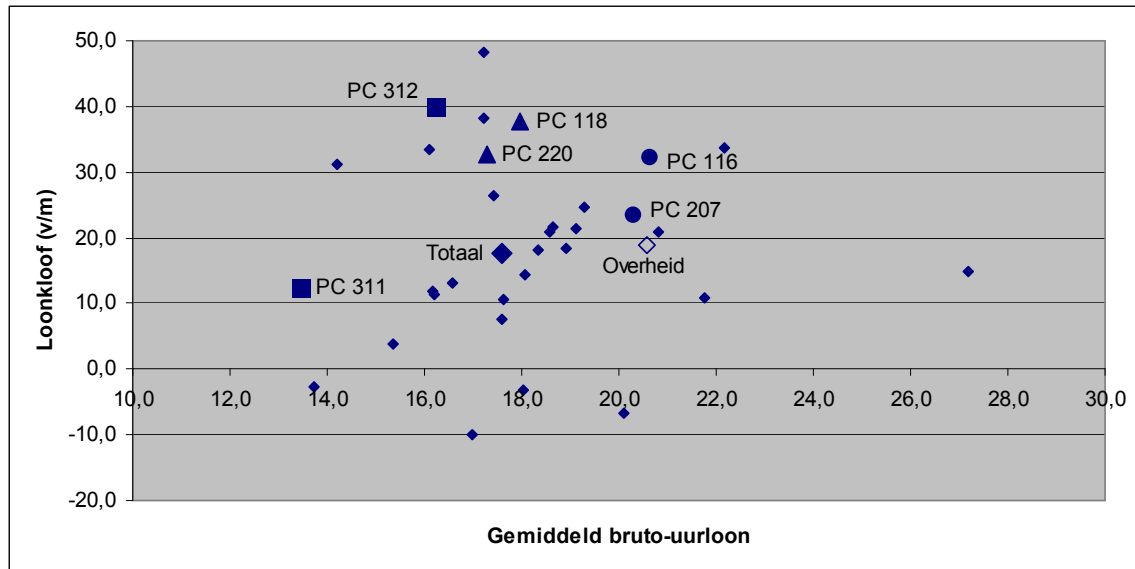
- Deze situering is vrij summier, omdat (1) het aantal respondenten per sector al bij al beperkt is en (2) de redenen waarom er een loonkloof bestaat in de meeste sectoren gelijkaardig is. Daarom verwijzen we graag naar de bespreking van de loonkloof in alle sectoren samen.
- Deze situering is gebaseerd 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 bruto-uurloon 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.

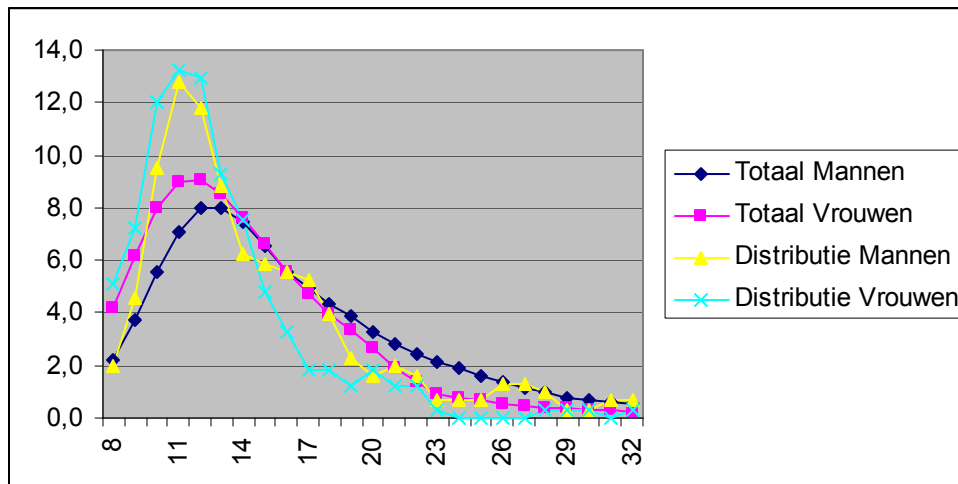
Het bestaan van een loonkloof betekent niet dat mannen en vrouwen voor hetzelfde werk een verschillend loon ontvangen. De loonverschillen tussen mannen en vrouwen kunnen voor een belangrijk deel verklaard worden. Vaak hebben mannen een hogere anciënniteit dan vrouwen, zijn ze sterker aanwezig in het 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 distributie

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 distributie lijkt vooral de tweede component aanwezig. De beloningscurve van mannen waaiert duidelijk hoger uit aan de rechterkant. Dit indiceert dat er relatief veel meer mannen zijn die een bijzonder hoog loon krijgen. Loonverschillen zullen mogelijk vooral kunnen toegeschreven worden aan het feit dat de toplonen hoofdzakelijk voor mannen zijn voorbehouden in deze sector. De eerste component, een algemeen verschillend beloningsniveau van de grote groep werknemers, lijkt minder prominent in de distributie. Dit geeft aan dat de meeste mannen en vrouwen in deze sector een gelijkaardig loon krijgen.



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

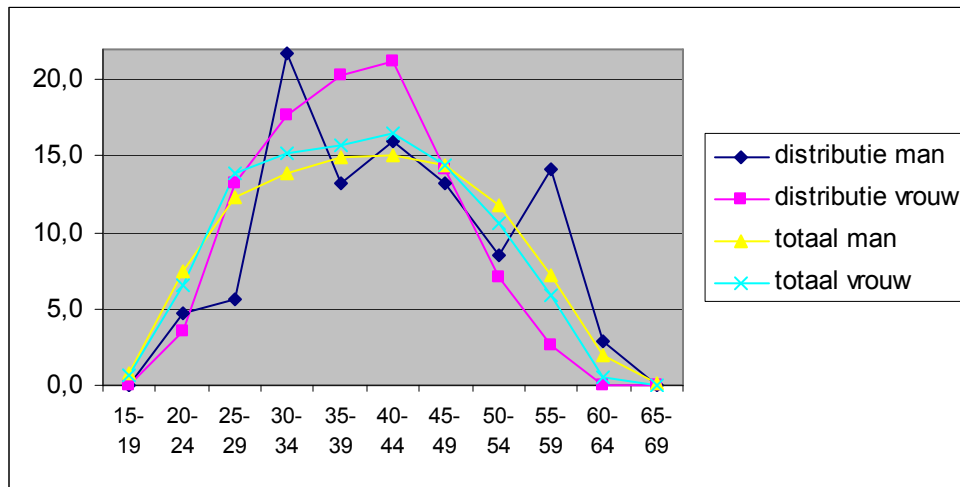
Figuur .2 *het bruto-uurloon van mannen en vrouwen in de distributie (België; 2005-2006)*

3. Profiel van de mannen en vrouwen in de distributie

De leeftijd van mannen en vrouwen

De leeftijdsverdeling van mannen en vrouwen in de distributie verschilt duidelijk. Bij de vrouwen zijn er relatief veel dertigers, en een stuk minder 45-plussers. Er zijn weliswaar een pak meer mannen in de leeftijdsgroep 30-34 jaar, maar vooral het groter aandeel oudere mannen (van 55 jaar en ouder) valt op. Gezien meer ervaren werknemers een

hoger loon krijgen, kan dit ten dele verklaren waarom de loonkloof in de distributie zo uitgesproken is.



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

Figuur .3 De leeftijd van mannen en vrouwen in de distributie (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.

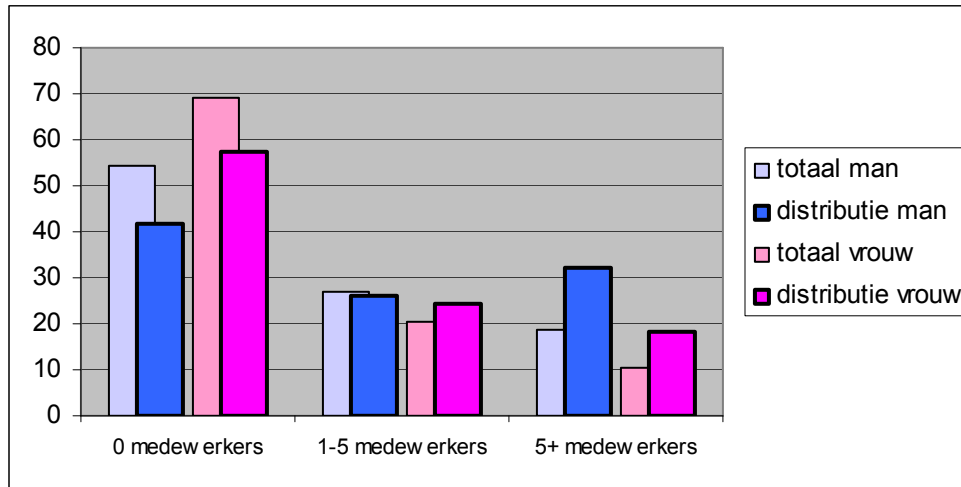
Gemiddeld genomen telt de distributie met één op acht kaderleden een omvangrijke groep in dit statuut. Het aandeel mannen in een kaderfunctie is wel duidelijk hoger dan het aandeel vrouwen dat kaderlid is in de distributie. Dit kan dus een van de redenen zijn voor het gemiddeld hoger loon van mannen in deze sector.

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)

In de lijn van het voorgaande ligt de informatie over het aantal werknemers waar men leiding aan geeft. Gemiddeld genomen nemen meer mannen en vrouwen een leidinggevende rol op, maar het blijft zo dat mannen hier sterker dan vrouwen in vertegenwoordigd zijn. Leidinggeven wordt gehonoreerd op het loonbriefje, het lijkt dan ook logisch dat mannen gemiddeld (iets) meer verdienen dan vrouwen in de distributie.



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

Figuur .4 *Het aantal medewerkers van mannen en vrouwen in de distributie (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 distributie is de vakbond doorgaans duidelijk aanwezig in bedrijven. Toch werken iets meer vrouwen in bedrijven zonder vakbond.

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.

	Distributie	Alle sectoren samen
Bruto-loonkloof	24,5% ¹	16,6%
Invloed van persoonskenmerken (leeftijd, ervaring, opleiding)	-5,0 ppt	-
Invloed van huishoudens- en participatiekenmerken (rol huishouden, deeltijdarbeid)	-8,2 ppt	-8,2 ppt
Invloed van bedrijfsgrootte, aandeel vrouwen in het bedrijf	-3,5 ppt	-1,8 ppt
Invloed van positie in het bedrijf (al dan niet kaderlid, aantal medewerkers, complexiteit van de functie)	-1,9 ppt	-3,0 ppt
Invloed van vakbonds aanwezigheid in het bedrijf	-3,1 ppt	-1,7 ppt

De belangrijkste hoger geciteerde aspecten komen ook uit deze analyses naar boven. Mannen zijn gemiddeld genomen iets ouder in de distributie. Dit verklaart voor de gehele economie niet dat mannen en vrouwen een verschillend loon krijgen, maar in deze sector is het wel degelijk een belangrijke determinant voor loonverschillen. In het geval er geen leeftijdsverschil zou zijn tussen mannen en vrouwen in de distributie, dan waren de loonverschillen meteen 5 procentpunten minder groot geweest.

Hoger werd al aangegeven dat mannen in de distributie gemakkelijker doorgroeien naar kaderfuncties en leiding geven aan andere medewerkers. We verwachten dan ook dat verticale segregatie, of het feit dat mannen in hogere functies werken dan vrouwen, in deze sector een grote rol speelt in het verklaren van de loonkloof. Merkwaardig genoeg is het effect al bij al gematigd. Het feit dat mannen in 'hogere' functies dan vrouwen fungeren zorgt ervoor dat het loonverschil tussen de gemiddelde man en de gemiddelde vrouw met 2 procentpunten toeneemt.

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 bedrijven werken (die hogere lonen uitbetalen), speelt in de distributie dan weer wel een belangrijke rol. Dit zal o.a. verklaren waarom een gelijkmatige vakbonds aanwezigheid in de distributie de loonkloof met meer dan 3 procentpunten kan doen afnemen. Vakbonden zijn om gekende redenen immers minder sterk aanwezig in KMO's, waar meer vrouwen werken en de lonen gemiddelde genomen lager liggen.

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.