

De loonkloof in de voedingsector

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:

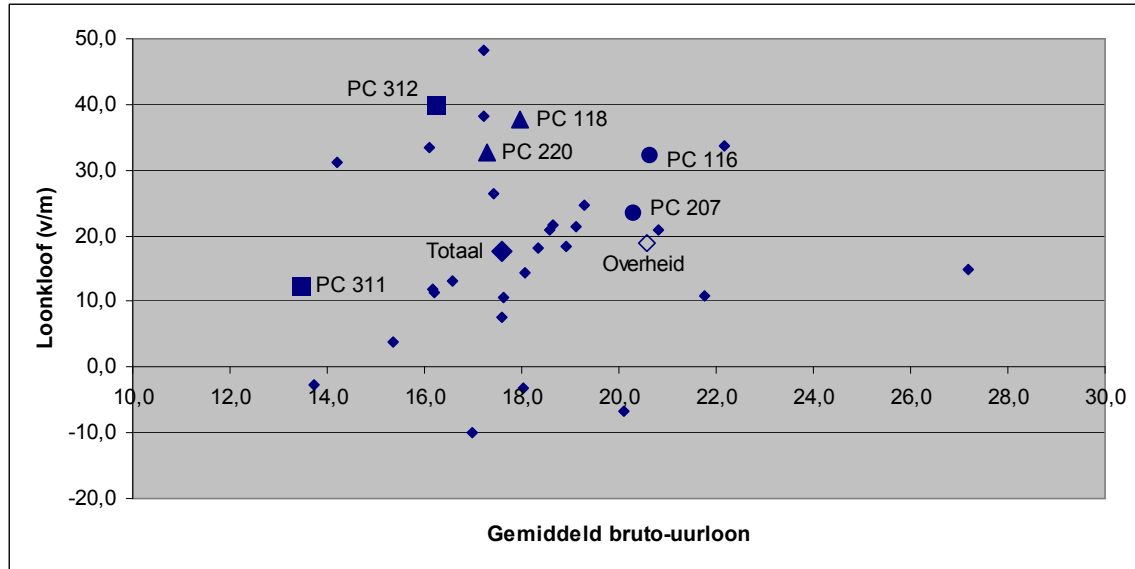
- Deze situering is vrij summier, omdat (1) het aantal respondenten per sector al bij al beperkt is en (2) de redenen waarom er een loonkloof bestaat in de meeste sectoren gelijkaardig is. Daarom verwijzen we graag naar de bespreking van de loonkloof in alle sectoren samen.
- Deze situering is gebaseerd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

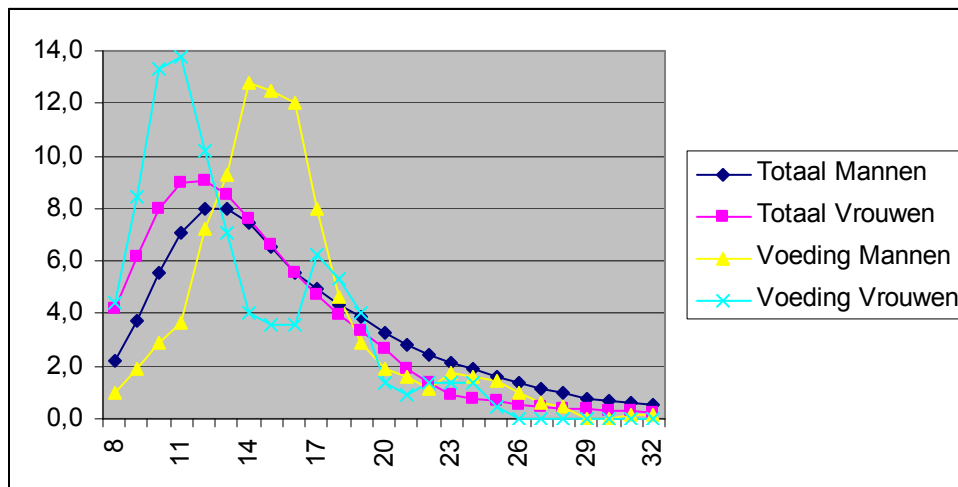
Het bestaan van een loonkloof betekent niet dat mannen en vrouwen voor hetzelfde werk een verschillend loon ontvangen. De loonverschillen tussen mannen en vrouwen kunnen voor een belangrijk deel verklaard worden. Vaak hebben mannen een hogere anciënniteit dan vrouwen, zijn ze sterker aanwezig in het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

Een eerste beeld van de reden achter de loonkloof krijgen we door de loonspreiding van mannelijke en vrouwelijke werknemers te bekijken. In de totale werkgelegenheid verdienen het meest vrouwen ongeveer 15-16 euro gemiddeld per uur, 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 voeding speelt vooral de eerste component een belangrijke rol. De looncurve bij vrouwen heeft een top op een opmerkelijk laag loon, terwijl het loon van de meeste mannen net hoger ligt dan wat er in alle sectoren samen uitbetaald wordt aan mannelijke werknemers. De looncurve van mannen en vrouwen waaiert aan de rechterkant ongeveer gelijkmatig uit bij mannen en vrouwen in de voeding. Met andere woorden geeft deze curve aan dat de loonkloof in de voeding verklaard wordt door het feit dat de grote groep van mannelijke werknemers een hoger loon krijgt dan de grote groep van vrouwen. Op het eerste zicht geeft de grafiek aan dat er in deze sector sprake is van een algemeen verschillende verloning van mannen en vrouwen.



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

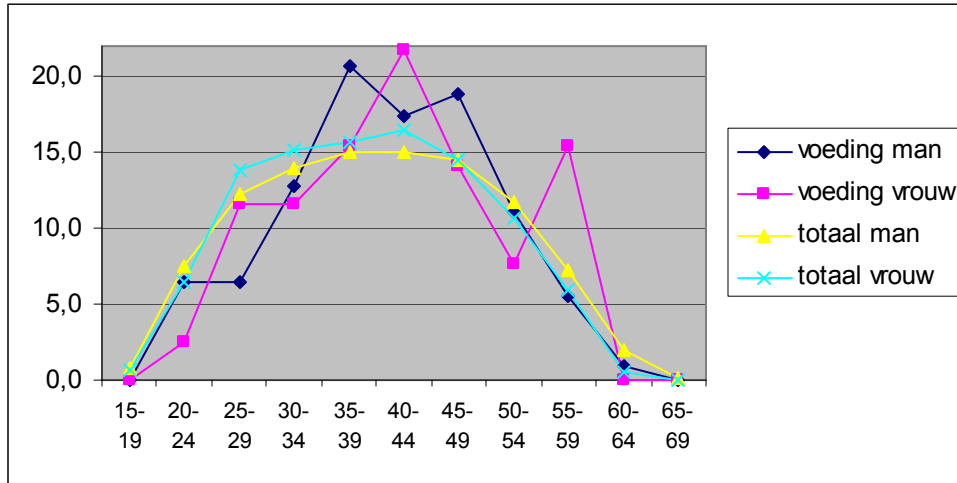
Figuur .2 *het bruto-uurloon van mannen en vrouwen in de voedingsector (België; 2005-2006)*

3. Profiel van de mannen en vrouwen in de voeding

De leeftijd van mannen en vrouwen

De leeftijdsverdeling van mannen en vrouwen in de voedingsector verschilt niet op een duidelijke manier. Er blijken onder de vrouwelijke respondenten iets meer oudere en jongere werknemers, terwijl mannen dan weer iets sterker vertegenwoordigd zijn bij de

groepen 35-39 jaar en 45-49 jaar. We zien in deze leeftijdsverdeling weinig redenen voor het feit dat mannen gemiddeld genomen een hoger loon dan vrouwen ontvangen in de voeding.



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

Figuur .3 de leeftijd van mannen en vrouwen in de voedingsector (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.

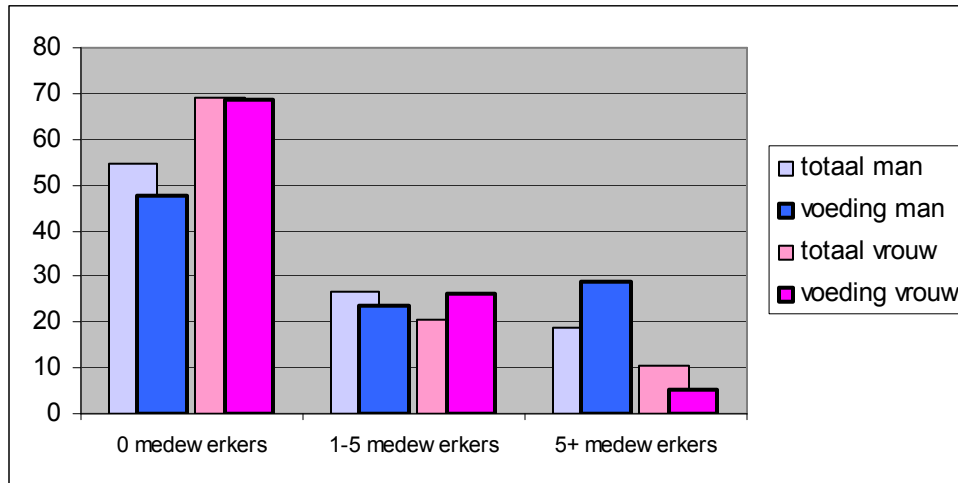
Gemiddeld genomen telt de voeding met één op twaalf kaderleden een vrij gemiddeld aandeel werknemers in dit statuut. Het aandeel vrouwen in een kaderfunctie is zelfs nog iets hoger dan het aandeel mannen dat kaderlid is in de voeding. Dit kan dus niet meteen een reden zijn voor het gemiddeld hoger loon 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)

Wel van belang is het aandeel werknemers waar men leiding aan geeft. Net zoals in de gemiddelde sector ligt het aandeel vrouwen dat in een leidinggevende functie werkt lager dan het aandeel mannen in een leidinggevende positie. Vooral de groep die meer dan 5 medewerkers aanstuurt blijkt een stuk hoger bij de mannen (ongeveer één op drie) dan bij vrouwen (met ongeveer één op twintig).



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

Figuur .4 *Het aantal medewerkers van mannen en vrouwen in de voedingsector (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 voeding 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.

	Voeding	Alle sectoren samen
Bruto-loonkloof	26,3% ¹	16,6%
Invloed van persoonskenmerken (leeftijd, ervaring, opleiding)	-0,6 ppt	-
Invloed van huishoudens- en participatiekenmerken (rol huishouden, deeltijdarbeid)	-4,2 ppt	-8,2 ppt
Invloed van bedrijfsgrootte, aandeel vrouwen in het bedrijf	-2,6 ppt	-1,8 ppt
Invloed van positie in het bedrijf (al dan niet kaderlid, aantal medewerkers, complexiteit van de functie)	-1,7 ppt	-3,0 ppt
Invloed van vakbonds aanwezigheid in het bedrijf	-1,5 ppt	-1,7 ppt

De belangrijkste hoger geciteerde aspecten komen ook uit deze analyses naar boven. Mannen zijn in veel sectoren iets ouder en hebben iets meer ervaring. In de voedingsector is dit minder manifest het geval. Dit verklaart dan ook nauwelijks loonverschillen tussen mannen en vrouwen.

Hoger werd al aangegeven dat relatief veel vrouwen tot het kader van het bedrijf behoren in deze sector. Vertikale segregatie, of het feit dat mannen in hogere functies werken dan vrouwen, speelt in deze sector dan ook een iets beperktere rol dan in andere sectoren. Voor alle sectoren samen zorgt het feit dat mannen meer tot het kader behoren en in complexere functies met meer medewerkers werken voor een groei van de loonkloof met 3 procentpunten. In de voeding lijkt het glazen plafond iets brozer, maar ook hier wordt 1,7 procentpunt van de loonverschillen toegeschreven aan het feit dat mannen in 'hogere' functies dan vrouwen werken. Vooral het verschil in leidinggevende functies lijkt bijzonder groot in de voedingsector. Mannen functioneren opvallend vaker in leidinggevende functies in deze sector, wat mogelijk ook een belangrijke verklaring is

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.

voor het algemeen hogere beloningsniveau dat we bij de mannelijke werknemers in deze sector hebben teruggevonden.

Horizontale segregatie, het feit dat mannen bv. in grotere bedrijven werken (die hogere lonen uitbetalen), speelt in de voeding dan weer wel een belangrijke rol. Dit zal o.a. verklaren waarom een gelijkmatige vakbonds aanwezigheid in de voeding de loonkloof met meer dan 2 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. Toch is de impact hiervan in de voedingsector matiger dan in de gemiddelde sector. Het verschillende participatiepatroon zorgt ervoor dat de loonkloof van mannen en vrouwen maar 4 procentpunten hoger ligt dan wanneer mannen en vrouwen op het vlak van arbeidsparticipatie een gelijk patroon zouden volgen. In de gemiddelde sector loopt dit effect op tot maar liefst 8 procentpunten.