



De loonkloof

tussen vrouwen en mannen in België

Rapport 2015

Inhoudstafel

Intro.....	4
Het rapport 2015	5
1. Algemene loonverschillen.....	6
1.1 De loonkloof in uurlonen en jaarlonen	6
1.2 De loonkloof naar statuut	7
1.2.1 De loonkloof in bruto-uurlonen naar statuut	7
1.2.2 De loonkloof in brutojaarlonen naar statuut	8
1.3. Voltijdse en deeltijdse werknemers.....	9
1.3.1 Gemiddelde brutomaandlonen van voltijdse werknemers	9
1.3.2 Gemiddelde bruto-uurlonen van voltijdse werknemers	11
1.3.3 Gemiddelde brutojaarlonen van voltijdse werknemers	12
1.3.4 Gemiddelde bruto-uurlonen van voltijdse en deeltijdse werknemers.....	13
1.3.5 Gemiddelde brutomaandlonen van voltijdse en deeltijdse werknemers	14
1.4 Extralegale voordelen	15
1.5 Evolutie in de loonkloof	16
1.6 Werkzaamheidsgraad	19
1.7 Enquête en aanvullende schattingen	20
1.7.1 Uitbreiding naar kleine ondernemingen.....	21
1.7.2 Uitbreiding naar onderwijs, gezondheidszorg en socio-culturele sector	22
1.7.3 Uitbreiding naar hele economie	22
2. Aandeel in de totale loonmassa.....	23
2.1 Aandeel van vrouwen en mannen bij werknemers, in de bezoldigde werkdagen en in de loonmassa	23
2.2 Totale loonkloof	24
2.3 Verdeling van vrouwen en mannen over de categorieën van het brutomaandloon	25
3. Ongelijkheidsfactoren.....	27
3.1 Deeltijds werk	27
3.1.1 Loonkloof voor voltijds en deeltijds werkenden.....	27
3.1.2 Deeltijdse arbeidsgraad	28
3.1.3 Verdeling van deeltijds werkende loontrekkende vrouwen en mannen naar reden van deeltijds werk.....	29

3.1.4 Gemiddelde brutomaandlonen van deeltijdse en voltijdse werknemers	30
3.2 Leeftijd	31
3.2.1 Gemiddelde bruto-uurlonen naar leeftijdscategorie en de loonkloof	31
3.2.2 Werkzaamheidsgraad naar leeftijdscategorie	32
3.3 Opleidingsniveau.....	33
3.3.1 Gemiddelde bruto-uurlonen naar opleidingsniveau en de loonkloof	33
3.3.2 Werkzaamheidsgraad naar opleidingsniveau	34
3.4 Burgerlijke staat en gezinssamenstelling	35
3.4.1 Gemiddelde bruto-uurlonen (in euro) naar burgerlijke staat en de loonkloof	35
3.4.2 Gemiddelde bruto-uurlonen (in euro) naar gezinssituatie en de loonkloof.....	36
3.4.3 Werkzaamheidsgraad naar gezinstype	36
3.5 Nationaliteit	38
3.5.1 Gemiddelde bruto-uurlonen en de loonkloof naar nationaliteit in België	38
3.5.2 Gemiddelde loonverschillen in bruto-uurlonen en de loonkloof ten opzichte van Belgische werknemers naar nationaliteit	39
3.5.3 Werkzaamheidsgraad naar huidige nationaliteit en geboorteland.....	40
3.6 Segregatie op de arbeidsmarkt	43
3.6.1 Sectoren	43
3.6.2 Paritaire comités	44
3.6.3 Beroepen.....	44
3.6.4 Glazen plafond	45
3.6.5 Ondernemingsgrootte	48
3.6.6 Loonspanning.....	48
4. De loonkloof verklaren.....	50
4.1 Het verklaarde en het onverklaarde deel van de loonkloof in bruto-uurlonen	50
4.2 Decompositie van de loonkloof: opdeling van het verklaarde deel	52
Samenvatting	54
Beleidsaanbevelingen	60
Bijlagen.....	65
Lijst tabellen.....	82
Lijst grafieken	83

Intro

Dit rapport biedt een overzicht van de loonkloof in België. Het wordt opgesteld door het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen en de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg. De cijfers worden verzorgd door de Algemene Directie Statistiek – Statistics Belgium (ADS) van de Federale Overheidsdienst Economie, KMO, Middenstand en Energie en het Federaal Planbureau.

Er zijn vier categorieën van indicatoren. De algemene loonverschillen geven de loonkloof tussen vrouwen en mannen in de hele economie weer, gebaseerd op een vergelijking van de gemiddelde lonen. Hierbij wordt er dus geen onderscheid gemaakt naar bijvoorbeeld sector, functie of leeftijd. Er wordt enkel rekening gehouden met het effect van deeltijds werk.

Het aandeel in de totale loonmassa is een andere benadering om de loonkloof in zijn geheel te bestuderen: het gaat dan om de verdeling van het totaal aan uitbetaalde lonen tussen vrouwen en mannen.

Er zijn een aantal factoren die de loonongelijkheid in de hand werken, deze ongelijkheidsfactoren omvatten: deeltijds werk, leeftijd, opleiding, burgerlijke staat en gezinssamenstelling, nationaliteit of herkomst en de segregatie op de arbeidsmarkt. In welke mate de loonkloof samenhangt met deze factoren wordt onderzocht in de laatste categorie: de loonkloof verklaren.

In het loonkloofrapport worden enkel officiële gegevensbronnen gebruikt. De berekeningen gebeuren volgens de Europese indicatoren.

Het rapport 2015

Globaal genomen, dat wil zeggen over de hele Belgische economie gemeten, verdient een vrouw per werkuur gemiddeld 9% minder dan een man. Ten opzichte van het voorgaande jaar betekent dit een daling van de loonkloof op basis van uurlonen. Het is belangrijk om de hele genderongelijkheid in beeld te brengen, daarom presenteert dit rapport altijd een tweede globale indicator. De loonkloof op jaarbasis loopt op tot 22%. Op dit vlak kan er van een stagnatie gesproken worden. Het verschil tussen beide cijfers is het effect van deeltijds werk.

In de rapporten van 2013 en 2014 werd reeds vastgesteld dat de kloof tussen voltijd- en deeltijdwerkers ieder jaar groter wordt, terwijl de kloof tussen vrouwen en mannen kleiner wordt, zowel bij deeltijdwerkers als bij voltijdwerkers. Die tendens zet zich door. Dat betekent dat de genderloonkloof over de jaren een minder grote rol gaat spelen in België, wat op zich een positieve evolutie is. Daar staat echter tegenover dat er een kloof groeit tussen de comfortabele kant van de arbeidsmarkt met hoge lonen en voordelen, en de minder interessante, deeltijdse banen die ook op termijn weinig perspectieven bieden. In deze arbeidsmarkt met twee snelheden zijn vrouwen sterk oververtegenwoordigd in die tweede categorie van banen.

Het percentage deeltijds werk is in 2012 gestegen, maar minder sterk dan in 2011. 46,2% van de vrouwelijke werknemers werkt nu deeltijds. Bij de mannen is dit percentage in 2012 gedaald tot 10,1%. Er mag echter niet vergeten worden dat deeltijds werken niet zomaar een kwestie van persoonlijke voorkeur is. Voltijds werk zoeken, is immers geen synoniem voor voltijds werk vinden. 22% van de deeltijds werkende vrouwen en 26% van de deeltijds werkende mannen geeft aan geen voltijds werk te vinden, of geen mogelijkheid te hebben om voltijds te werken binnen de huidige job. Voor 50% van de deeltijds werkende vrouwen en 29% van de deeltijds werkende mannen is de combinatie met het gezinsleven de belangrijkste reden om deeltijds te werken.

Zoals elk jaar onderzoekt dit rapport de verschillende factoren die een rol spelen in de loonkloof en de mate waarin ze daar concreet toe bijdragen. In 2011 was er een opvallende toename van het belang van de factor nationaliteit in de loonkloof. In 2012 blijft deze factor even belangrijk. 9,5% van het verklaarde gedeelte van de genderloonkloof kan worden toegeschreven aan het al dan niet hebben van een buitenlandse nationaliteit.

De cijfers uit het rapport 2015 hebben betrekking op het enquêtejaar 2012.

1. Algemene loonverschillen

1.1 De loonkloof in uurlonen en jaarlonen

In eerste instantie wordt de loonkloof berekend voor alle werknemers op basis van bruto-uurlonen. Op die manier wordt het effect van verschillen in arbeidsduur geneutraliseerd. Om het effect van de arbeidsduur juist wel in beeld te brengen, wordt vervolgens de loonkloof berekend op basis van brutojaarlonen.

Tabel 1: Loonkloof op basis van gemiddelde bruto-uurlonen en brutojaarlonen (2008-2012)

	2008	2009	2010	2011	2012
Loonkloof in uurlonen	11%	11%	10%	10%	9%
Loonkloof in jaarlonen	23%	23%	23%	22%	22%

Bronnen: Federaal Planbureau en ADS, Enquête naar de Structuur en de Verdeling van de Lonen

Over alle sectoren heen verdienen vrouwen per uur gemiddeld 9% minder dan mannen. Op jaarbasis liep dat verschil op tot 22%.

Het is belangrijk om beide cijfers weer te geven, omdat de ongelijke verdeling in arbeidsduur niet genderneutraal is. Het feit dat vrouwen vaker deeltijds werken dan mannen maakt juist een groot deel uit van de ongelijkheid op de arbeidsmarkt. Dit fenomeen hangt samen met een ongelijke verdeling van zorgtaken, maar ook met stereotiepe verwachtingen van de arbeidsmarkt zelf en met de segregatie: heel wat beroepen waarin veel vrouwen tewerkgesteld zijn, zijn georganiseerd in de richting van deeltijds werk, zoals bijvoorbeeld de distributie of de schoonmaak.

Voor het berekenen van de meeste indicatoren wordt gebruik gemaakt van de gegevens uit de Enquête naar de Structuur en de Verdeling van de Lonen. Deze enquête biedt zeer betrouwbare gegevens voor ondernemingen met minstens 10 werknemers uit de industrie en marktdiensten. Om de vier jaar (2006, 2010, ...) wordt de enquête uitgebreid tot de sectoren van het onderwijs, de gezondheidszorg en de socio-culturele sector. Voor het enquêtejaar 2012 werd die uitbreiding niet gemaakt. Het Federaal Planbureau maakt op basis van administratieve gegevens schattingen voor de ontbrekende sectoren en voor de kleine ondernemingen. Onder de hoofding Enquête en schattingen wordt dit meer in detail toegelicht. Op basis van de nieuwe gegevens worden de oude schattingen regelmatig lichtjes bijgesteld.

In 2011 was er nog een lichte stijging van de loonkloof in uurlonen, maar in 2012 daalde de loonkloof licht, zowel in uurlonen als in jaarlonen. Als de cijfers niet worden afgerond is er op basis van uurlonen een daling merkbaar van 10,1% naar 8,8%; op basis van jaarlonen was er een daling van 22,4% naar 22,0%. Globaal genomen moet er echter eerder van een stagnatie gesproken worden.

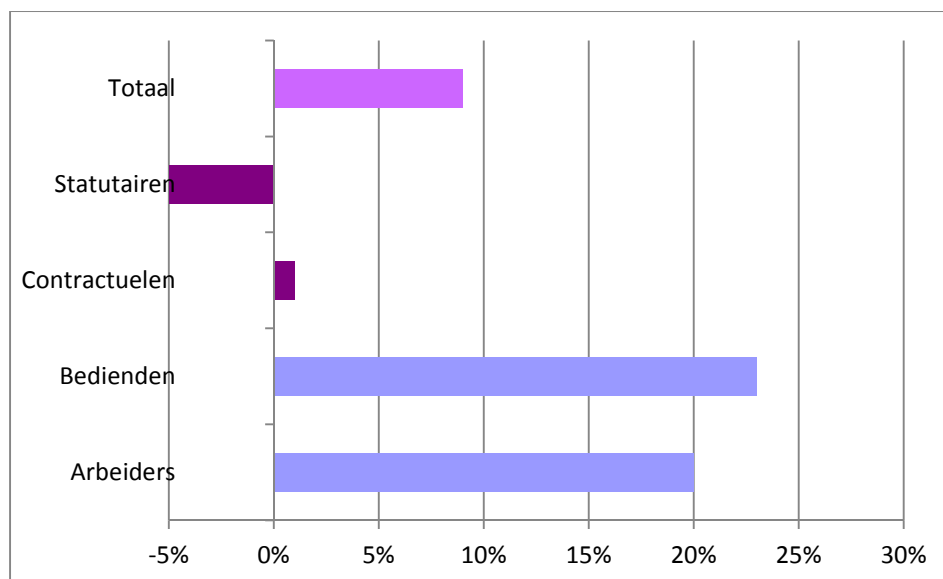
1.2 De loonkloof naar statuut

In de privésector is de loonkloof een stuk groter dan in de publieke sector. Het algemene cijfer ligt ergens tussen beide, zeer uiteenlopende waarden in.

Dat de loonkloof zo sterk verschilt tussen de publieke en de privésector heeft twee belangrijke oorzaken. Ten eerste verloopt de loonvorming er niet op dezelfde wijze: in de openbare sector bestaat er in principe geen individuele looncomponent bovenop de in barema's vastgelegde lonen. Ten tweede is de samenstelling van het personeelsbestand binnen de publieke sector vrij evenwichtig, al bestaat er ook hier een 'glazen plafond' en zijn vrouwen ondervertegenwoordigd aan de top.

1.2.1 De loonkloof in bruto-uurlonen naar statuut

Grafiek 1: Loonkloof op basis van gemiddelde bruto-uurlonen naar statuut (2012)



Bronnen: Federaal Planbureau en ADS, Enquête naar de Structuur en de Verdeling van de Lonen

Als er gekeken wordt naar de loonkloof op basis van bruto-uurlonen bij bedienden en arbeiders, bedroeg de loonkloof bij bedienden 23% en bij arbeiders 20%. Als statutaire en contractuele ambtenaren worden vergeleken zien we bij statutaire ambtenaren een negatieve loonkloof van -5% en bij contractuelen een loonkloof van 1%. Het algemene loonkloofcijfer verbergt dus grote verschillen naar statuut.

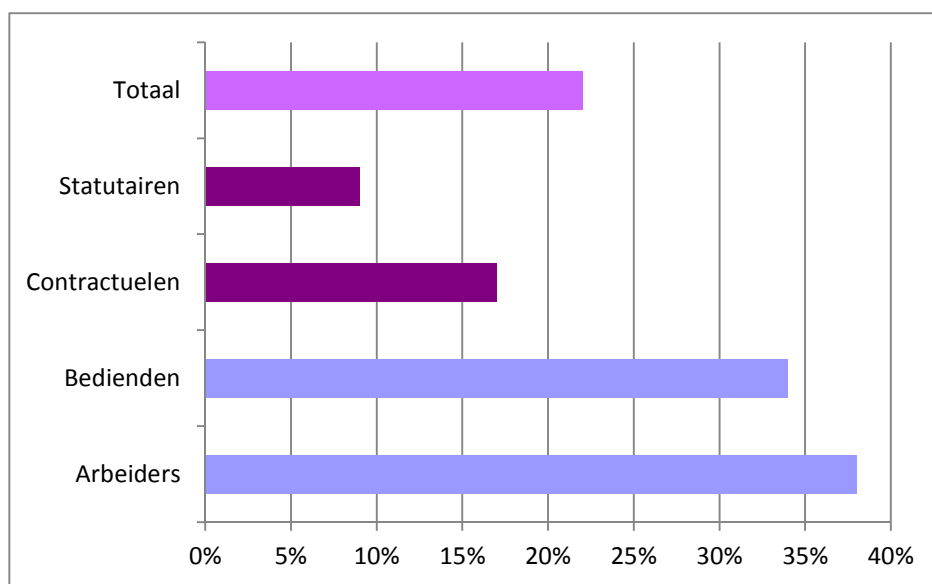
De publieke sector is niet opgenomen in de Enquête naar de Structuur en de Verdeling van de Lonen. De gegevens van het Federaal Planbureau laten wel toe om een onderscheid te maken naar het sociaal zekerheidsstatuut van de werknemer en van de sector van de onderneming. De loonkloof kan op die manier berekend worden voor vastbenoemde ambtenaren, contractuele ambtenaren, arbeiders en bedienden apart. Omdat er in de overheidssector een genderongelijkheid bestaat tussen contractuelen en statutairen (personen met een vaste benoeming) – van de mannelijke

ambtenaren is twee derde vastbenoemd, bij de vrouwen is dat amper de helft – wordt dat onderscheid tussen deze twee statuten opgenomen.

1.2.2 De loonkloof in brutojaarlonen naar statuut

In de loonkloof op basis van bruto-uurlonen is het effect van deeltijds werk grotendeels weggewerkt. Enkel het feit dat deeltijdwerkers gemiddeld lagere uurlonen ontvangen speelt nog mee in de indicator. Bij de loonkloof berekend op basis van jaarlonen speelt het effect van deeltijds werk wel.

Grafiek 2: Loonkloof op basis van gemiddelde brutojaarlonen naar statuut (2012)



Bronnen: Federaal Planbureau en ADS, Enquête naar de Structuur en de Verdeling van de Lonen

In de privésector hadden arbeidsters aan het einde van het jaar 38% minder verdiend dan hun mannelijke collega's. Voor de vrouwelijke bedienden was dat 34%. Voor contractuele ambtenaren was dat 17% en voor het statutair personeel van de overheidsadministratie 9%. Voor alle statuten samen bedroeg de loonkloof op basis van brutojaarlonen 22%.

In vergelijking met 2011 lijkt de loonkloof op jaarbasis in 2012 voor de verschillende statuten te zijn gestagneerd.

1.3. Voltijdse en deeltijdse werknemers

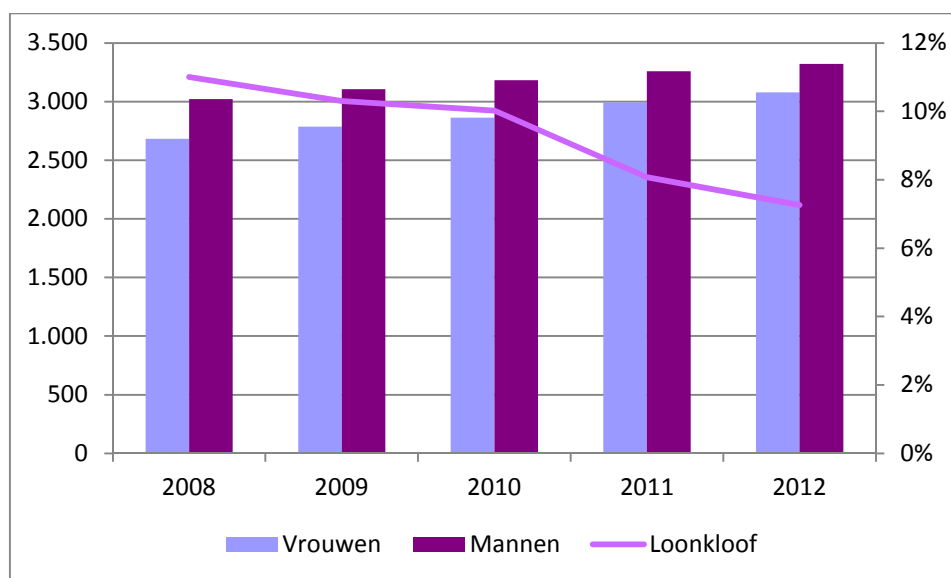
Verschillen tussen de gemiddelde brutolonen van vrouwen en mannen kunnen op een aantal manieren in beeld worden gebracht. De oude officiële indicator op Europees niveau was de loonkloof berekend op basis van de maandlonen van voltijds werkende vrouwen en mannen. Dit is een heel stabiele, betrouwbare indicator. Omdat op die manier de lonen van deeltijdwerkers echter buiten beschouwing werden gelaten, werd de Europese indicator aangepast.

Nu wordt de loonkloof berekend op basis van uurlonen van voltijdse en deeltijdse werknemers samen. Om de impact van deeltijds werken op de maandlonen weer te geven, wordt de loonkloof eveneens berekend op basis van de brutomaandlonen van deeltijds en voltijds werkenden samen. De loonkloof berekend op basis van bruto jaarlonen geeft een zicht op de premies die vrouwelijke en mannelijke werknemers krijgen bovenop hun loon. Om tenslotte een volledige vergelijking te kunnen maken wordt de loonkloof ook geanalyseerd op basis van bruto uurlonen van voltijdse werknemers.

In tegenstelling tot bovenstaande indicatoren worden deze indicatoren enkel op basis van de Enquête naar de Structuur en de Verdeling van de Lonen berekend. Het gaat dus om ondernemingen van minstens 10 werknemers in de sectoren van de industrie en de marktdiensten, of anders geformuleerd om de privésector. De overheidssector en de semipublieke sector (het onderwijs, de gezondheidszorg en de socio-culturele sector) zijn niet opgenomen in deze gegevens.

1.3.1 Gemiddelde brutomaandlonen van voltijdse werknemers

Grafiek 3: Gemiddelde brutomaandlonen van voltijdse werknemers (in euro) en de loonkloof (2008-2012)



Bron: ADS, Enquête naar de Structuur en de Verdeling van de Lonen

In de grafiek zijn de brutomaandlonen van de voltijdse werknemers weergegeven voor de laatste vijf jaar. In 2012 verdienden vrouwen gemiddeld 241 euro minder dan mannen. De loonkloof tussen vrouwen en mannen die voltijds werkten bedroeg 7%. Het brutoloon voor zowel vrouwen als mannen is gestegen ten opzichte van het jaar 2011. Het loon van vrouwen is gemiddeld 84 euro gestegen, dat van mannen 62 euro.

In vergelijking met 2011 is de loonkloof bij voltijds werkenden in 2012 verder gedaald. In 2011 was er als gevolg van een grote stijging in de gemiddelde lonen van vrouwen een markante daling van de loonkloof bij voltijds werkenden geweest. In 2010 bleef deze indicator nagenoeg stabiel ten opzichte van het voorgaande jaar. In 2009 was er een daling ten opzichte van 2008 en 2007, in 2006 was er één ten opzichte van 2004 en 2005.

Tabel 2: Gemiddelde brutomaandlonen van voltijdse werknemers (in euro) en de loonkloof (1999-2012)

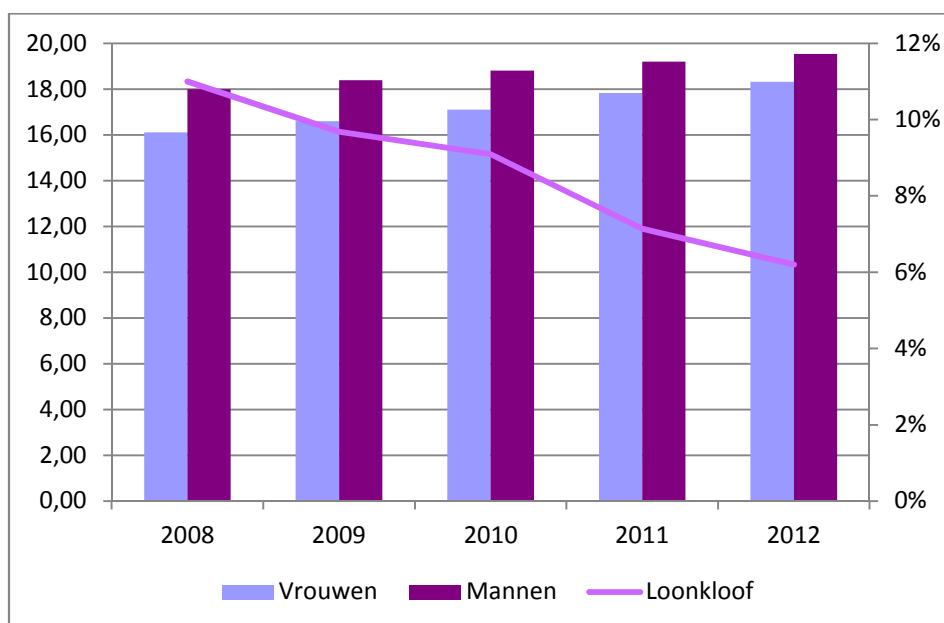
	Vrouwen	Mannen	Loonkloof
1999	1.907	2.341	19%
2000	1.974	2.392	17%
2001	2.099	2.502	16%
2002	2.165	2.529	14%
2003	2.231	2.679	17%
2004	2.343	2.757	15%
2005	2.387	2.807	15%
2006	2.491	2.846	12%
2006* (uitgebreid)	2.501	2.843	12%
2007	2.577	2.918	12%
2008	2.682	3.022	11%
2009	2.785	3.105	10%
2010	2.863	3.182	10%
2010* (uitgebreid)	2.926	3.197	8%
2011	2.995	3.258	8%
2012	3.079	3.320	7%

Bron: ADS, Enquête naar de Structuur en de Verdeling van de Lonen

Bovenstaande tabel toont de evolutie van het brutomaandloon van voltijds werkende mannen en vrouwen en de loonkloof sinds 1999. Het brutoloon kent elk jaar een positieve evolutie, bij vrouwen is die evolutie meestal sterker. Tussen 2008 en 2012 steeg het loon van de vrouwen die voltijds werken met 15%, terwijl dit bij de mannen slechts met 10% steeg. Door deze ongelijke stijging wordt de loonkloof op lange termijn kleiner.

1.3.2 Gemiddelde bruto-uurlonen van voltijdse werknemers

Grafiek 4: Gemiddelde bruto-uurlonen van voltijdse werknemers (in euro) en de loonkloof (2008-2012)



Bron: ADS, Enquête naar de Structuur en de Verdeling van de Lonen

Bovenstaande grafiek geeft de bruto-uurlonen van voltijds werkende vrouwen en mannen weer voor de laatste vijf jaar. Terwijl de uurlonen voor zowel mannen als vrouwen die voltijds werken stegen, was deze stijging iets sterker bij vrouwen, waardoor de loonkloof afneemt. In 2012 bedroeg de loonkloof, zo berekend nog 6%.

De loonkloof berekend op basis van bruto-uurlonen van voltijdse werknemers is steeds iets kleiner dan de loonkloof berekend op basis van brutomaandlonen. Zelfs bij voltijdse werknemers bestaat er immers een verschil in arbeidsduur tussen vrouwen en mannen: mannen werken gemiddeld meer uren dan vrouwen. Een deel van de loonkloof bij de brutomaandlonen kan men dus verklaren door het feit dat mannen meer uren werken per maand en daardoor een hoger maandloon ontvangen.

Tabel 3: Gemiddelde bruto-uurlonen van voltijdse werknemers (in euro) en de loonkloof (1999-2012)

	Vrouwen	Mannen	Loonkloof
1999	11,45	13,75	17%
2000	11,89	14,05	15%
2001	12,56	14,73	15%
2002	12,88	14,89	13%
2003	13,14	15,60	16%
2004	14,15	16,25	13%
2005	14,38	16,68	14%
2006	15,00	16,93	11%
2006* (uitgebreid)	15,24	16,98	10%
2007	15,48	17,36	11%
2008	16,11	18,00	11%
2009	16,60	18,38	10%
2010	17,10	18,81	9%
2010* (uitgebreid)	17,48	18,92	8%
2011	17,82	19,19	7%
2012	18,32	19,53	6%

Bron: ADS, Enquête naar de Structuur en de Verdeling van de Lonen

1.3.3 Gemiddelde brutojaarlonen van voltijdse werknemers

Het is interessant om de brutojaarlonen te bekijken, omdat die kunnen worden onderverdeeld in twee componenten: de twaalf maandlonen enerzijds en de premies anderzijds. De tabel geeft de loonkloof in brutojaarlonen weer opgesplitst in de componenten 'loon' en 'premies'.

Tabel 4: Gemiddelde brutojaarlonen van voltijdse werknemers (in euro) en de loonkloof (2012)

	Jaarlonen totaal	Component lonen	Component premies
Vrouwen	40.585	36.348	4.237
Mannen	43.739	39.290	4.449
Loonkloof	7%	7%	5%

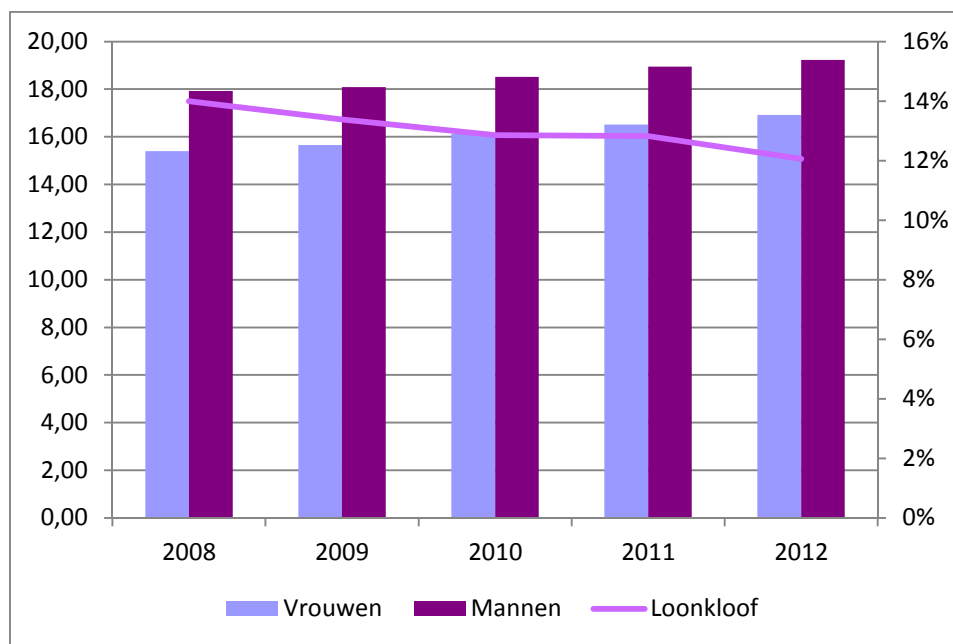
Bron: ADS, Enquête naar de Structuur en de Verdeling van de Lonen

De loonkloof in de premies is steeds beduidend kleiner dan de loonkloof in de gewone maandlonen, dit komt doordat veel premies enerzijds uit een vast deel bestaan en anderzijds uit een deel dat afhankelijk is van het maandloon. Toch leunt de totale loonkloof dicht aan bij de loonkloof voor het component loon, aangezien de premies slechts een beperkt deel van het totale bedrag vertegenwoordigen. Voor de verschillende componenten van het loon, daalde de kloof 0,81 procentpunten. Dit is een veel minder grote daling dan in 2011 toen er een markante daling was van maar liefst 2 procentpunten. In 2010 kon er slechts een lichte daling in de loonkloof worden vastgesteld. In 2009 was er een duidelijke daling in de loonkloof van 1 procentpunt. De cijfers voor 2008 zijn vergelijkbaar met die van 2007 en 2006, maar liggen wel een stuk lager dan in 2004 en 2005.

1.3.4 Gemiddelde bruto-uurlonen van voltijdse en deeltijdse werknemers

De loonkloof op basis van de gemiddelde bruto-uurlonen van voltijdse en deeltijdse werknemers samen bedroeg in 2012 12% voor de industrie en marktdiensten. In 2006 was er na vier jaren van stagnatie een daling in de loonkloof. Tussen 2006 en 2008 was de loonkloof vrij stabiel. In 2009 was er een daling van 1 procentpunt, waarna de kloof tot in 2011 stagneerde op 13%. In 2012 is er opnieuw een daling van 1 procentpunt.

Grafiek 5: Gemiddelde bruto-uurlonen van voltijdse en deeltijdse werknemers (in euro) en de loonkloof (2008-2012)



Bron: ADS, Enquête naar de Structuur en de Verdeling van de Lonen

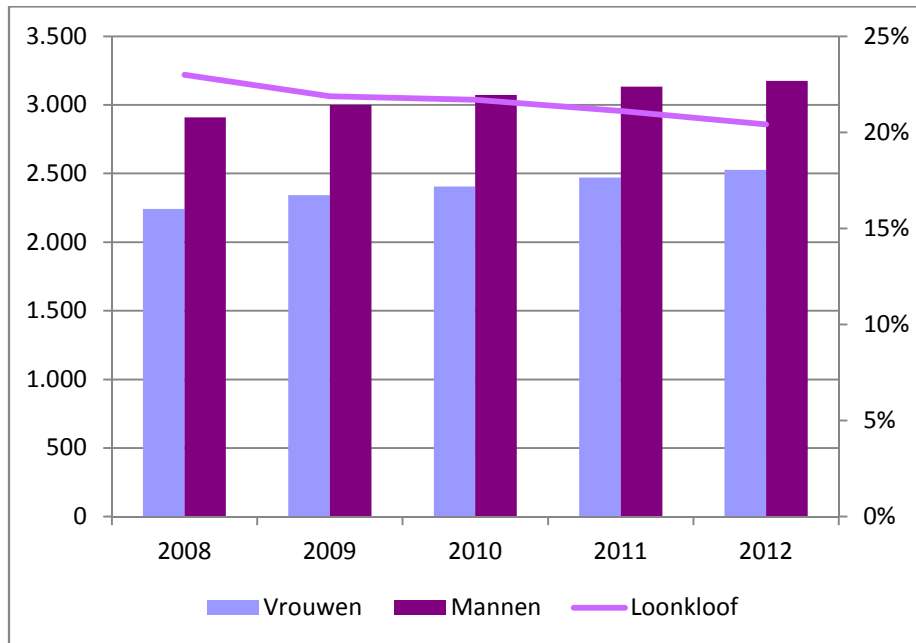
Door de gegevens van deeltijdwerkers mee op te nemen in de berekening wordt de loonkloof een stuk groter. Dat is te verklaren doordat de grote meerderheid van deeltijdwerkers minder goed betaalde vrouwen zijn, zeker in de privésector. Op zich ligt de loonkloof bij deeltijdwerkers gevoelig lager; deeltijds werkende mannen verdienen immers gemiddeld ook een stuk minder per uur dan voltijds werkende mannen. In de berekening van de loonkloof voor voltijdse en deeltijdse werknemers samen wegen de lonen van deeltijds werkende mannen niet erg door, omdat ze een kleine minderheid vormen.

De verschillen tussen deze cijfers en die in de rubriek 'De loonkloof in uurlonen en jaarlonen' worden veroorzaakt door het gebruik van verschillende bronnen. Hier wordt enkel gebruik gemaakt van de enquêtegegevens, terwijl die bij de eerste indicatoren worden aangevuld met schattingen voor de ontbrekende sectoren.

Het effect van deeltijds werk wordt meer in detail bestudeerd bij de ongelijkheidsindicatoren.

1.3.5 Gemiddelde brutomaandlonen van voltijdse en deeltijdse werknemers

Grafiek 6: Gemiddelde brutomaandlonen van voltijdse en deeltijdse werknemers (in euro) en de loonkloof (2008-2012)



Bron: ADS, Enquête naar de Structuur en de Verdeling van de Lonen

De grafiek geeft de gemiddelde brutomaandlonen voor voltijds en deeltijds werkenden samen weer. Op deze manier berekend is de loonkloof aanzienlijk groter dan op basis van bruto-uurlonen. De grotere loonkloof is het gevolg van het feit dat vrouwen sterk oververtegenwoordigd zijn bij de deeltijdwerkers. Het belang van deze indicator is dat er helemaal niet gecorrigeerd wordt voor het effect van deeltijds werk: de genderongelijkheid in arbeidsduur wordt op deze manier mee weerspiegeld in de cijfers.

De loonkloof tussen mannen en vrouwen op basis van de gemiddelde brutomaandlonen van voltijds en deeltijds werkenden samen bedroeg in 2012 20%. Berekend op basis van bruto-uurlonen was dat 12%. Wanneer enkel de brutomaandlonen van voltijdse werknemers in beschouwing worden genomen, bedroeg de loonkloof maar 7%.

De daling in de loonkloof die zich in 2006 in de andere indicatoren aftekende, was in deze indicator veel minder uitgesproken, maar in 2009 was de daling hier wel voelbaar. In 2011 was er opnieuw een daling en die trend werd verdergezet in 2012.

1.4 Extralegale voordelen

Naast hun loon ontvangen sommige werknemers extra voordelen van hun werkgever, zoals een bedrijfswagen of een gsm. Deze extra voordelen maken in principe deel uit van het loon, maar zijn niet opgenomen in de Enquête naar de Structuur en de Verdeling van de Lonen. Uit onderzoek blijkt dat bepaalde voordelen eerder aan mannen dan aan vrouwen worden toegekend. Een aantal van de genderverschillen in deze voordelen kunnen worden belicht op basis van fiscale gegevens. Het gaat dan om de terugbetalingen voor het woon-werkverkeer, de bijdragen voor het aanvullend pensioen en de aandelenopties die werknemers in hun personenbelasting hebben aangegeven. De cijfers hebben betrekking op alle loontrekkenden, dat wil zeggen zowel op de privésector, als op de publieke sector.

Tabel 5: Aandeel loontrekkenden aan wie bepaalde voordelen worden toegekend, het gemiddeld bedrag van deze voordelen (in euro) en de loonkloof (2012)

		Vrouwen	Mannen	Loonkloof
Terugbetaling woon-werkverkeer	Aandeel	51%	58%	
	Gemiddeld bedrag	409,67	481,79	15%
Bijdragen aanvullend pensioen	Aandeel	9%	13%	
	Gemiddeld bedrag	482,65	785,99	39%
Aandelenopties	Aandeel	0,43%	0,95%	
	Gemiddeld bedrag	6.913,58	11.340,08	39%

Bron: ADS, Fiscale statistieken

In 2012 ontvingen 58% van de mannen en 51% van de vrouwen een terugbetaling voor hun woon-werkverkeer. Er was een uitzonderlijk sterke daling van de gemiddelde vergoeding voor woon-werkverkeer. Dit was het geval voor vrouwen, die gemiddeld 49 euro minder kregen dan in 2011, maar de daling was vooral opvallend voor mannen, die gemiddeld 161 euro minder ontvingen dan in 2011. Deze sterke daling bij mannen zorgde voor een aanzienlijke vermindering van de loonkloof. Gemiddeld kregen mannen nu op jaarbasis een vergoeding die 15% hoger lag dan die van vrouwen. In 2011, bedroeg die kloof nog 29%.

Als er naar de bijdragen voor het aanvullend pensioen wordt gekeken, blijkt dat in 2012 13% van de mannen en 9% van de vrouwen een dergelijke bijdrage kregen van hun werkgever. In verhouding ontvingen meer mannen dan vrouwen dus een aanvullend pensioen, maar het grote verschil ligt hier vooral ook in de omvang van de bedragen: voor mannen werd gemiddeld 785,99 euro bijgedragen, voor vrouwen slechts 482,65 euro, met andere woorden 39% minder. Hoewel deze kloof een dalende trend kent, is de genderkloof hier nog steeds groot. Het gaat hier bovendien om een verschil dat veel hoger ligt dan het loonverschil op zich, wat niet zo eenvoudig te verklaren is. Deze

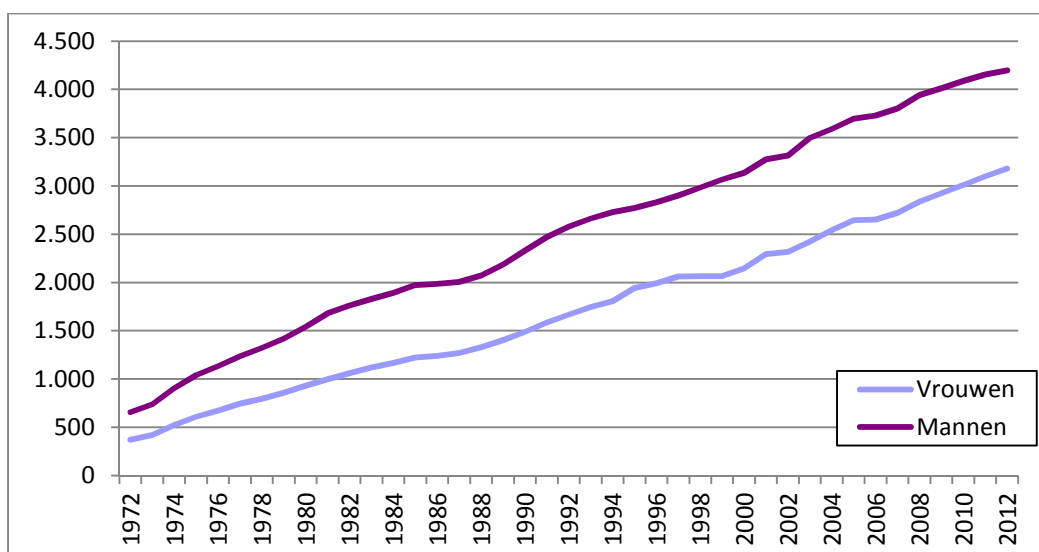
verschillen zijn bijzonder relevant in de context van het pensioendebat. Mannen hebben meer dan twee maal meer kans dan vrouwen om aandelenopties te ontvangen van de werkgever: 0,43% van de vrouwen en 0,95% van de mannen genoot hiervan. Gemiddeld kregen mannen daarbij opties voor een waarde van 11.340,08 euro, vrouwen voor 6.913,58 euro, wat neerkomt op een kloof van 39%. Aangezien aandelenopties vooral aan werknemers met een hogere functie worden toegekend, hangen deze verschillen ook samen met het glazen plafond, met andere woorden met de ondervertegenwoordiging van vrouwen binnen het management van de ondernemingen. Het aandeel vrouwen en mannen dat dit voordeel ontvangt, is licht gestegen ten opzichte van 2011. In 2011 was de genderkloof hier nog met 1 procentpunt gedaald, maar in 2012 steeg de loonkloof opnieuw naar het niveau van 2010. Tussen 2010 en 2012 kan men van een stagnatie spreken.

1.5 Evolutie in de loonkloof

Het is interessant om na te gaan hoe de loonkloof geëvolueerd is op lange termijn. Enkel de gegevens over voltijdse en deeltijdse werknemers in de industrie zijn voldoende vergelijkbaar voor een dergelijke analyse op lange termijn.

Op lange termijn is er een duidelijke stijging in de lonen en een daling in de loonkloof.

Grafiek 7: Gemiddelde brutomaandlonen (in euro) van voltijdse en deeltijdse werknemers in de industrie (1972-2012)



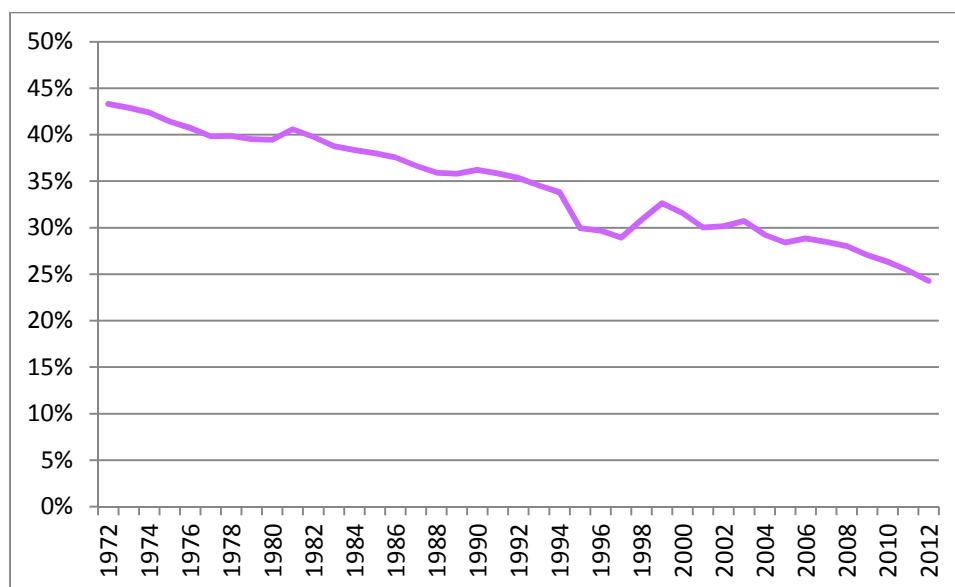
Bronnen: ADS, Enquête naar de Structuur en de Verdeling van de Lonen (vanaf 1999) en de Zesmaandelijks enquête naar de lonen en de wedden

Bovenstaande grafiek bevat de gemiddelde brutomaandlonen van voltijds en deeltijds werkende mannen en vrouwen in de industrie voor de periode van 1972 tot 2012. De grafiek toont aan dat de lonen van mannen zowel als van vrouwen in de loop van de tijd stijgen, maar dat die van de vrouwen sterker stijgen dan die van de mannen. Tussen 1972 en 2012 zijn de lonen van vrouwen immers toegenomen met een factor 8,6, die van mannen met een factor 6,4. Hoewel het loonverschil,

uitgedrukt in euro, groter wordt met de jaren, neemt het procentuele verschil, met andere woorden de loonkloof, af.

De gegevensreeks wordt onderbroken in 1998 en 1999, wat de lichte breuk in de grafieken veroorzaakt.

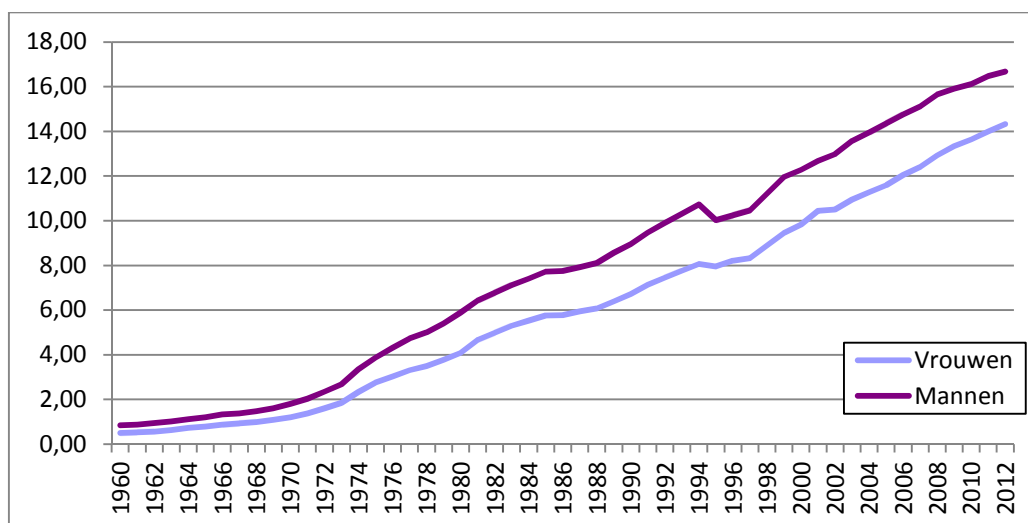
Grafiek 8: Loonkloof op basis van de brutomaandlonen van voltijdse en deeltijdse werknemers in de industrie (1972-2012)



Bronnen: ADS, Enquête naar de Structuur en de Verdeling van de Lonen (vanaf 1999) en de Zesmaandelijksse enquête naar de lonen en de wedden

Doordat de gemiddelde lonen van vrouwen iets meer gestegen zijn dan die van mannen, vertoont de loonkloof een dalende tendens. Terwijl de loonkloof in 1972 nog 43% bedroeg, bedraagt die in 2012 nog 24%. Er zijn verschillende factoren die hiertoe bijdragen. Zo zijn vrouwen steeds meer aanwezig op de arbeidsmarkt in het algemeen, maar ook in functies die vroeger eerder aan mannen werden toegewezen. Bovendien komen vrouwen vandaag met een even hoog, of zelfs een hoger opleidingsniveau op de arbeidsmarkt dan jonge mannen. Verder verwerven de jongste generaties vrouwen ook een langere anciënniteit.

Grafiek 9: Gemiddelde bruto-uurlonen (in euro) van voltijdse en deeltijdse arbeiders in de industrie (1960-2012)

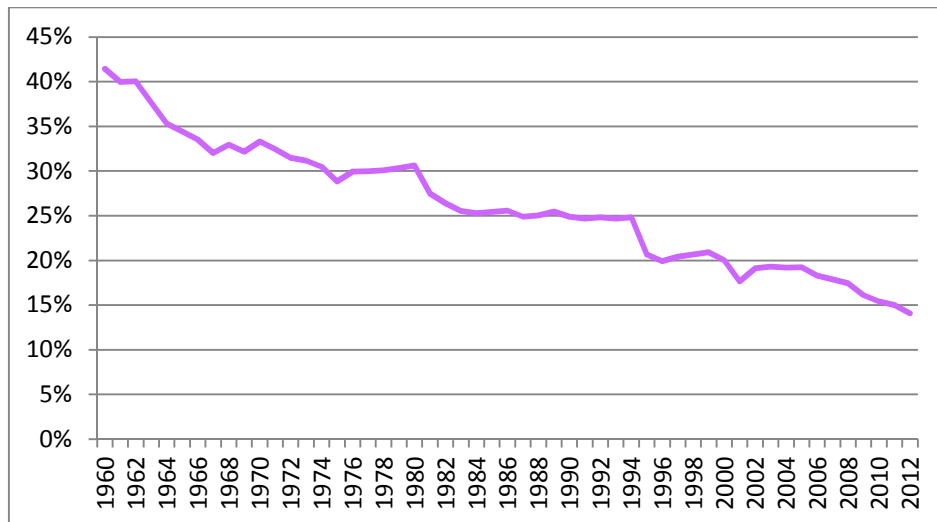


Bronnen: ADS, Enquête naar de Structuur en de Verdeling van de Lonen (vanaf 1999) en de Zesmaandelijksse enquête naar de lonen en de wedden

Voor evolutie in de bruto-uurlonen gaan de gegevens terug tot in de jaren '60, mits een verdere inperking tot de voltijds en deeltijds werkende arbeiders in de industrie. De stijging in de uurlonen is vergelijkbaar met die in de maandlonen. Tussen 1960 en 2012 is het gemiddelde uurloon voor arbeidsters in de industrie toegenomen met een factor 28,9. Voor mannelijke arbeiders was dat een vermenigvuldiging met 19,7.

Zoals voor de brutomaandlonen, wordt ook hier de gegevensreeks onderbroken in 1998 en 1999.

Grafiek 10: Loonkloof op basis van de bruto-uurlonen van voltijds en deeltijds werkende arbeiders in de industrie (1960-2012)



Bronnen: ADS, Enquête naar de Structuur en de Verdeling van de Lonen (vanaf 1999) en de Zesmaandelijksse enquête naar de lonen en de wedden

In 1960 bedroeg de loonkloof op basis van de bruto-uurlonen 41%, tegenover 14% in 2012. De loonkloof op basis van bruto-uurlonen is kleiner dan die voor de maandlonen door het wegvallen van het effect van deeltijds werken.

1.6 Werkzaamheidsgraad

De werkzaamheidsgraad¹ of arbeidsparticipatie, met andere woorden de mate waarin vrouwen en mannen aan het werk zijn, is een belangrijke contextindicator² van de loonkloof: het heeft met andere woorden een indirecte invloed op de loonkloof. Daarom is deze indicator opgenomen in de Europese indicatorenset.

Tabel 6: Werkzaamheidsgraad naar geslacht (2003-2012)

	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
Vrouwen	51,8%	52,6%	53,8%	54,0%	55,3%	56,2%	56,0%	56,5%	56,7%	56,8%
Mannen	67,3%	67,9%	68,3%	67,9%	68,7%	68,6%	67,2%	67,4%	67,1%	66,9%

Bron: ADS, Enquête naar de Arbeidskrachten

¹ De werkzaamheidsgraad slaat op het percentage van de bevolking op actieve leeftijd (15 tot 64 jaar) dat effectief werk heeft.

² *Contextindicator*: Indicator die informatie geeft omtrent de context waarbinnen een andere indicator geïnterpreteerd moet worden. Zo zijn de arbeidsparticipatie van vrouwen en mannen en hun opleidingsniveau belangrijke contextindicatoren bij het vergelijken van de loonkloof tussen de Lidstaten van de Europese Unie.

In 2012 waren 66,9% van de mannen aan het werk, tegenover 56,8% van de vrouwen. In vergelijking met 2011 is de werkzaamheidsgraad voor vrouwen opnieuw zeer licht toegenomen en die voor mannen licht gedaald.

Vanuit het perspectief van gendergelijkheid, zijn gelijke lonen en een goede toegang voor vrouwen tot de arbeidsmarkt beiden belangrijke doelstellingen.

Een toename van de arbeidsparticipatie of werkzaamheidsgraad gebeurt echter dikwijls bij de minder goed betaalde banen, wat in feite de loonkloof doet toenemen. Omgekeerd vormt het gebrek aan vooruitzichten op een goede baan, één van de redenen waarom sommige vrouwen niet naar werk op zoek gaan. Ongelijke lonen en discriminatie op de arbeidsmarkt vormen dus factoren die de ongelijkheid tussen vrouwen en mannen in arbeidsparticipatie mee in stand houden.

1.7 Enquête en aanvullende schattingen

De Enquête naar de Structuur en de Verdeling van de Lonen bevraagt enkel de ondernemingen met minstens 10 werknemers in de sectoren van de industrie³, de handelssector, de horeca, de transportsector, de financiële sector, de immobiële sector en andere diensten aan bedrijven. Sinds 2006 worden de sectoren van het onderwijs, gezondheidszorg en de socio-culturele sector⁴ om de vier jaar opgenomen in de enquête (2006, 2010, 2014, ...).

Op basis van de cijfers van de enquête en administratieve gegevens (afkomstig van de instellingen voor sociale zekerheid) schat het Federaal Planbureau het gemiddelde bruto-uurloon voor alle bedrijfsgroottes en voor de meeste andere sectoren. De oorspronkelijke enquêtegegevens worden hier dus op drie manieren aangevuld: met de ondernemingen met minder dan 10 werknemers, met de sectoren van het onderwijs, de gezondheidszorg en de socio-culturele sector voor de tussenliggende jaren en met de resterende sectoren, namelijk de landbouw en visserij en de overheidsadministratie. Twee sectoren worden hier buiten beschouwing gelaten: de sector van het huishoudpersoneel en de kleine sector van de extraterritoriale organisaties die niet tot de binnenlandse werkgelegenheid behoort (bijvoorbeeld het personeel van de EU of de VN).

³ De industrie omvat de mijnbouw en de vervaardigende industrie, de productie en distributie van elektriciteit, gas en water en de bouw.

⁴ De socio-culturele sector omvat maatschappelijke dienstverlening en de collectieve en persoonlijke diensten.

1.7.1 Uitbreiding naar kleine ondernemingen

Tabel 7: Gemiddelde bruto-uurlonen van voltijdse en deeltijdse werknemers (in euro) en de loonkloof in ondernemingen met minstens 10 werknemers en in ondernemingen met minder dan 10 werknemers (2012)

	Ondernemingen met 10 werknemers of meer	Ondernemingen met minder dan 10 werknemers	Totaal
<i>Industrie en marktdiensten</i>			
Vrouwen	16,91	14,85	16,52
Mannen	19,23	15,52	18,64
Loonkloof	12%	4%	11%

Bronnen: Federaal Planbureau en ADS, Enquête naar de Structuur en de Verdeling van de Lonen

In de sectoren van de industrie en marktdiensten ligt het gemiddelde uurloon in ondernemingen met minder dan 10 werknemers lager dan in ondernemingen met 10 of meer werknemers en dit zowel voor vrouwen als voor mannen. De loonkloof is ook kleiner in ondernemingen met minder dan 10 werknemers (4%) dan in die met 10 of meer werknemers (12%).

Wanneer ondernemingen met minder dan 10 werknemers echter worden opgenomen in de berekening van de loonkloof voor de sectoren in de industrie en marktdiensten, dan zorgt dit contradictorisch slechts voor een lichte daling in de loonkloof. Dit is wat men noemt een compositie-effect: vrouwen werken vaker in kleine bedrijven tegen lage lonen. Bovendien is het bruto-uurloon er gevoelig lager, zowel voor mannen (15,52 euro tegenover 19,23 euro), als voor vrouwen (14,85 euro tegenover 16,91 euro). Het opnemen van dit lager loonsegment drukt de gemiddelde uurlonen bij vrouwen méér dan bij mannen, zodat de globale loonkloof nauwelijks afneemt.

1.7.2 Uitbreiding naar onderwijs, gezondheidszorg en socio-culturele sector

Tabel 8: Gemiddelde bruto-uurlonen van voltijdse en deeltijdse werknemers (in euro) en de loonkloof in ondernemingen met minstens 10 werknemers en in ondernemingen met minder dan 10 werknemers in de industrie en marktdiensten en de semipublieke sectoren (2012)

	Ondernemingen met 10 werknemers of meer	Ondernemingen met minder dan 10 werknemers	Totaal
<i>Industrie, marktdiensten, onderwijs, gezondheidszorg en socio-culturele sector</i>			
Vrouwen	17,51	14,43	17,07
Mannen	19,30	15,46	18,73
Loonkloof	9%	7%	9%

Bronnen: Federaal Planbureau en ADS, Enquête naar de Structuur en de Verdeling van de Lonen

In deze tabel wordt de analyse verder uitgebreid naar de sectoren van het onderwijs, de gezondheidszorg en de socio-culturele sector. Het verschil tussen de gemiddelde uurlonen in ondernemingen met minstens 10 werknemers en ondernemingen met minder dan 10 werknemers blijft ook hier bestaan, al is het minder uitgesproken. De uitbreiding naar bijkomende sectoren doet de loonkloof dalen.

1.7.3 Uitbreiding naar hele economie

Tabel 9: Gemiddelde bruto-uurlonen van voltijdse en deeltijdse werknemers (in euro) en de loonkloof in ondernemingen in alle sectoren (2012)

	Sectoren B tot N	Sectoren B-N,P-S	Sectoren A tot S
	Industrie en markt- diensten	Industrie, markt- diensten, onderwijs, gezondheidszorg en socio-culturele sector	Landbouw en visserij, industrie, marktdiensten, onderwijs, gezondheidszorg, socio-culturele sector en openbaar bestuur
Vrouwen	16,52	17,07	16,80
Mannen	18,64	18,73	18,43
Loonkloof	11%	9%	9%

Bronnen: Federaal Planbureau en ADS, Enquête naar de Structuur en de Verdeling van de Lonen

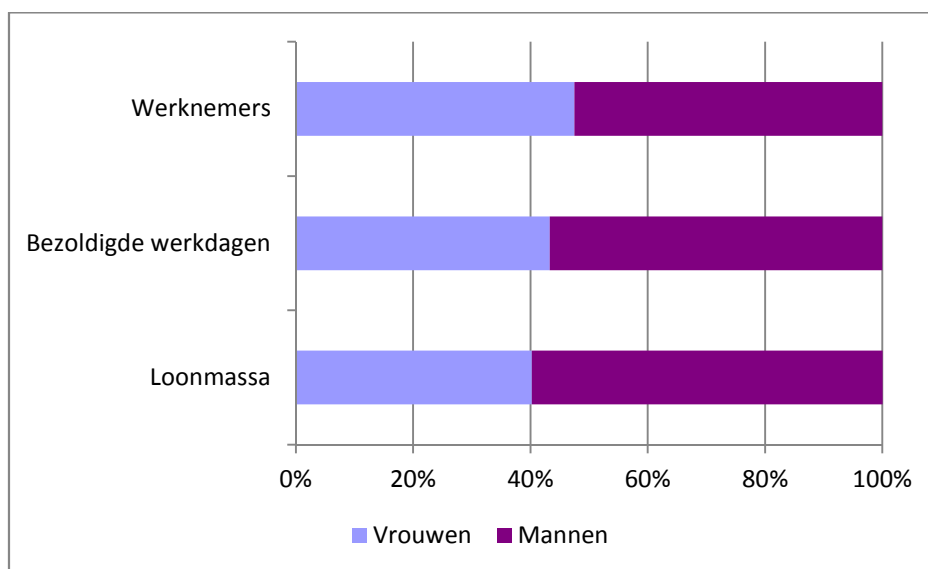
De verdere uitbreiding naar de landbouw, de visserij en het openbaar bestuur doet de resultaten niet erg verschuiven. De gemiddelde bruto-uurlonen blijven voor mannen vergelijkbaar, of ze nu werken in de industrie en marktdiensten of elders, terwijl de gemiddelde bruto-uurlonen van vrouwen hoger liggen als ze in de publieke sector werken.

2. Aandeel in de totale loonmassa

Het is mogelijk om het totaalbedrag voor de loonkloof te berekenen. De verdeling van wat er in een jaar aan lonen werd uitbetaald aan vrouwen en mannen, wordt dan in verhouding gesteld tot de verdeling van het werk. Hierbij wordt er rekening gehouden met de deelname van vrouwen en mannen aan de arbeidsmarkt, of met hun aandeel in het aantal betaalde werkdagen.

2.1 Aandeel van vrouwen en mannen bij werknemers, in de bezoldigde werkdagen en in de loonmassa

Grafiek 11: Aandeel van vrouwen en mannen bij werknemers, in de bezoldigde werkdagen en in de loonmassa (2012)



Bronnen: RSZ; ADS, Enquête naar de Arbeidskrachten

In 2012 werd volgens de gegevens van de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid (RSZ) 110,568 miljard euro aan brutolonen uitbetaald in België. 44,468 miljard euro ging naar vrouwen. Dat komt overeen met 40,22% van de totale loonmassa. In 2011 was dat 39,73%.

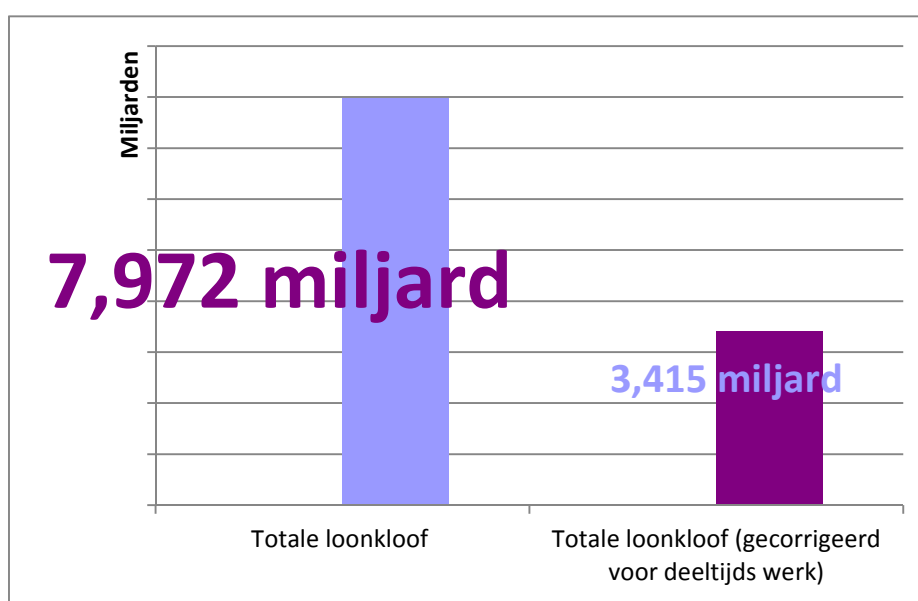
Zoals de grafiek duidelijk aantoont, komt deze ongelijkheid slechts gedeeltelijk overeen met de ongelijkheid tussen vrouwen en mannen in de deelname aan de arbeidsmarkt. Het aandeel vrouwen en mannen bij werknemers bedroeg in 2012 47,50% vrouwen tegenover 52,50% mannen. In 2011 ging het om 47,43% vrouwen tegenover 52,57% mannen.

In 2012 namen vrouwen 43,31% van de betaalde werkdagen⁵ voor hun rekening. In 2010 was hun aandeel gestagneerd, en in 2011 was er zelfs een zeer lichte daling, maar in 2012 steeg het aandeel van vrouwen in de bezoldigde werkdagen opnieuw.

De ongelijkheid tussen vrouwen en mannen in deze drie aspecten evolueert maar zeer traag naar meer gelijkheid; elk jaar gaat een groter deel van de loonmassa naar vrouwen, en stijgt hun deelname aan de arbeidsmarkt, maar de loonongelijkheden verdwijnen niet echt.

2.2 Totale loonkloof

Grafiek 12: Totale loonkloof (in euro) (2012)



Bronnen: RSZ; ADS, Enquête naar de Arbeidskrachten

De totale loonkloof wordt gedefinieerd als het verschil tussen het gedeelte dat vrouwen hadden moeten ontvangen door hun aandeel in de loonarbeid en hun reëel aandeel in de loonmassa. In 2012 was 47,50% van de werknemers vrouw en werden er in totaal 110,568 miljard euro aan lonen uitbetaald. Bij gelijk loon hadden de werkneemsters dus 52,440 miljard euro moeten verdienen. Ze kregen echter 44,468 miljard euro, met andere woorden 7,972 miljard euro minder.

Een deel van de loonkloof is te wijten aan het feit dat vrouwen vaker deeltijds werken dan mannen. Het is mogelijk om dit bedrag te corrigeren door gebruik te maken van het aandeel van de door vrouwen gewerkte betaalde werkdagen in plaats van het aandeel van de vrouwen bij alle werknemers. 43,31% van de betaalde dagen werd door vrouwen gewerkt. Ze hadden dus 47,883 miljard euro moeten verdienen, of 3,415 miljard meer dan de 44,468 miljard die ze effectief

⁵ De betaalde werkdagen van deeltijdse werknemers werden omgezet naar werkdagen naar rata van 7 uur en 36 minuten per werkdag (zijnde 7,6 uren).

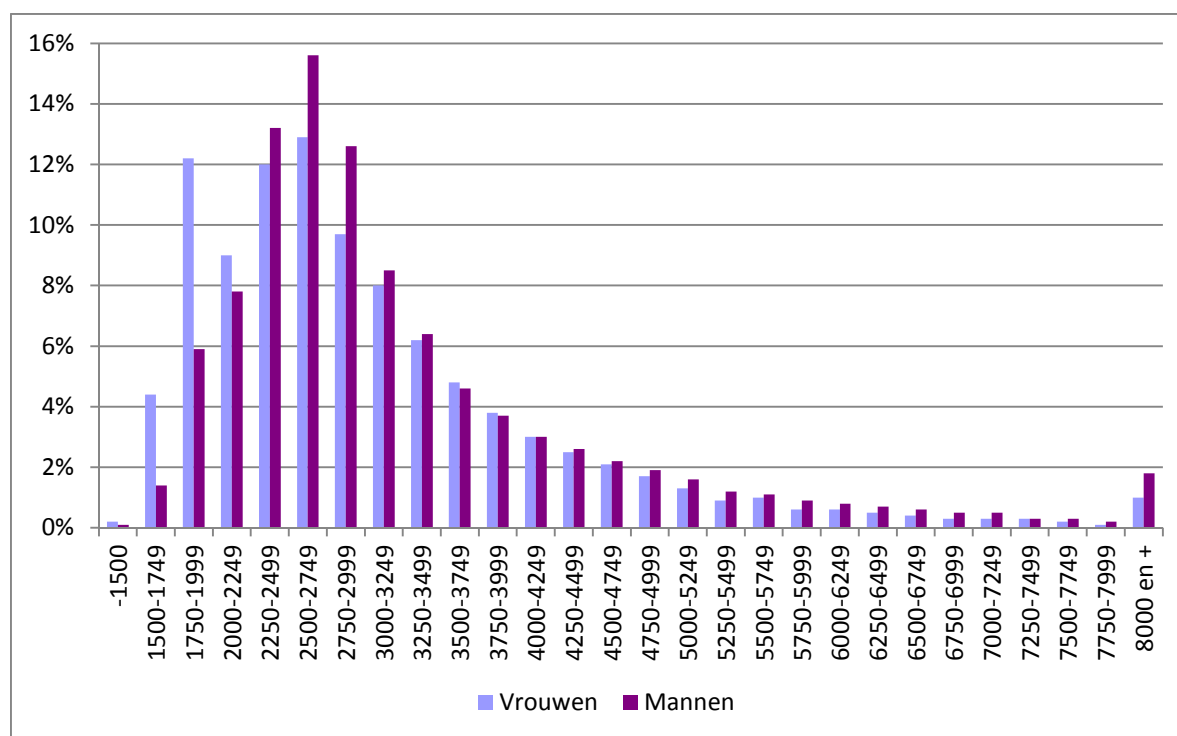
verdienden. Hoewel de totale loonkloof sterk afneemt als men rekening houdt met het feit dat vrouwen vaker deeltijds werken, blijft er een aanzienlijk deel over dat niet het gevolg is van het verschil in het gemiddeld aantal werkuren.

De loonmassa neemt ieder jaar toe. Om een goede vergelijking te maken tussen de jaren, moet er echter rekening gehouden worden met de inflatie. Op basis van de nationale index van de consumptieprijzen kan de loonmassa herberekend worden aan de prijzen van het voorgaande jaar. De gecorrigeerde totale loonsom bedraagt 107,514 miljard euro in 2012. Omgerekend naar de prijzen van 2011 hebben vrouwen 7,752 miljard euro te weinig verdiend, of 3,321 miljard euro gecorrigeerd voor deeltijds werk.

2.3 Verdeling van vrouwen en mannen over de categorieën van het brutomaandloon

De verdeling van voltijds werkende vrouwen en mannen over de verschillende categorieën van het brutomaandloon geeft een duidelijk beeld van de loonkloof. Het valt onmiddellijk op dat vrouwen oververtegenwoordigd zijn in de categorieën lager dan 2.250 euro. Bij de hogere loonschalen is het net omgekeerd.

Grafiek 13: Verdeling van vrouwen en mannen over de categorieën van het brutomaandloon voor voltijdse werknemers (in euro) (2012)



Bron: ADS, Enquête naar de Structuur en de Verdeling van de Lonen

De gegevens in de grafiek hebben betrekking op de industrie en marktdiensten. Het patroon in de verdeling van vrouwen en mannen over de looncategorieën blijft over de jaren erg vergelijkbaar. Toch zijn er enkele kleine verschuivingen.

Eén op vier voltijds werkende vrouwen verdiende minder dan 2.250 euro bruto per maand. Bij de mannen is dat het geval voor één op zes. Dit is zowel voor vrouwen als voor mannen een daling in vergelijking met 2011. In 2012 is er vooral een opvallende daling van het aantal werknemers die tussen 2.000 en de 2.250 euro bruto per maand verdienen. Voor vrouwen is deze daling het grootst (van 14,6% in 2011 naar 9% in 2012). 17% van de voltijds werkende vrouwen en 20% van de voltijds werkende mannen verdiende in 2012 meer dan 4.000 euro bruto per maand. Het percentage vrouwen dat meer dan 5.000 euro bruto per maand ontving, daalde van 3,5% in 2007 naar 3,2% in 2008, maar steeg in 2009 tot 4,0% en tot 4,9% in 2010. In 2011 zagen we een markante stijging van het aantal vrouwen in de hoge loonschalen; hun aandeel nam toe tot 6,7%. In 2012 blijft hun aandeel stijgen tot 7,5%. Het aantal mannen in de hoge loonschalen stijgt ook, maar hun aantallen blijven groter: 6,1% in 2007, 6,6% in 2008, 7,6% in 2009, 9,1% in 2010, 9,9% in 2011 en tot 10,5% in 2012. Een evenwichtige vertegenwoordiging van vrouwen aan de top is bijgevolg nog verre van gerealiseerd.

3. Ongelijkheidsfactoren

3.1 Deeltijds werk

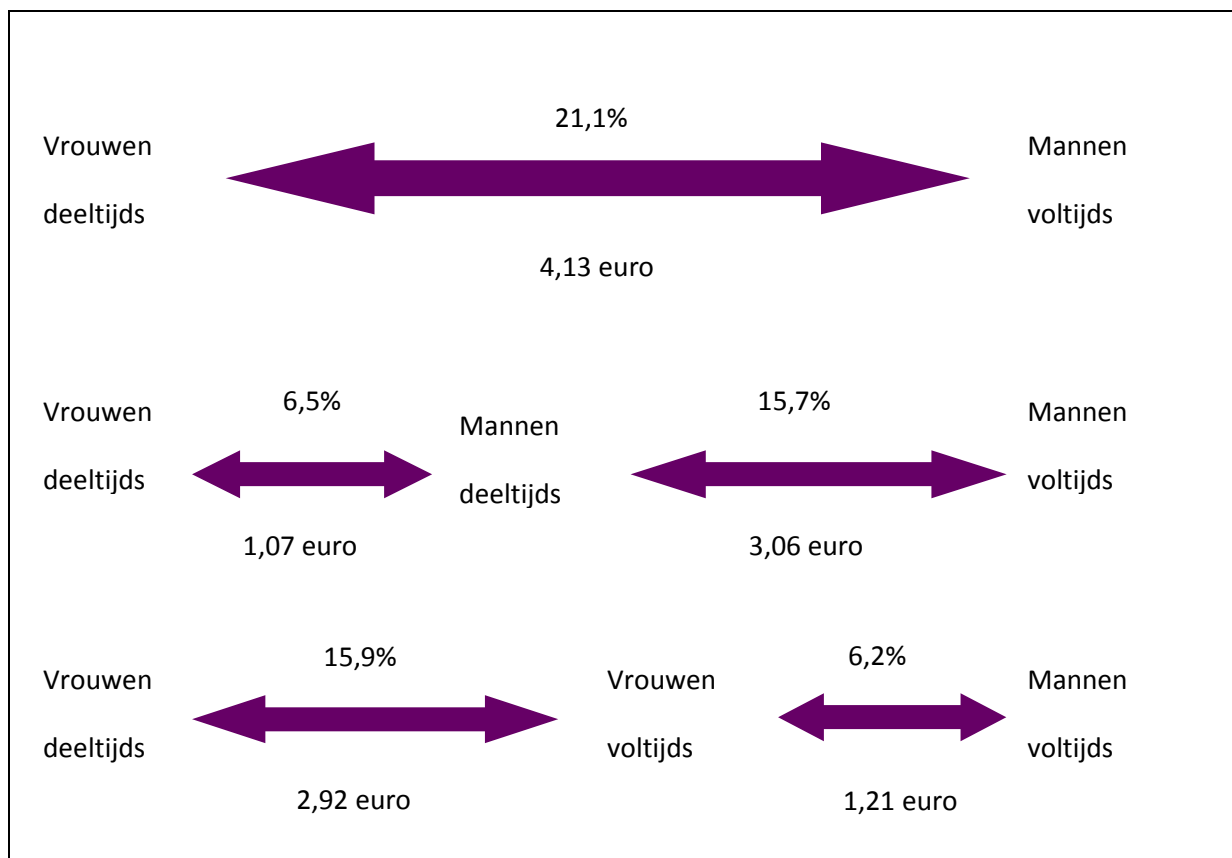
Onder de hoofding algemene loonverschillen wordt besproken hoe groot de impact van deeltijds werken is op de maandlonen en jaarlonen van vrouwen en mannen. De officiële indicator voor deeltijds werk is de vergelijking van de bruto-uurlonen van deeltijds en voltijds werkende vrouwen en mannen.

Er bestaan grote verschillen tussen vrouwen en mannen in deeltijds werk; niet alleen in aantal, maar ook in de redenen om deeltijds te werken.

3.1.1 Loonkloof voor voltijds en deeltijds werkenden

Deeltijdwerkers hebben veelal minder goed betaalde banen dan voltijdse werknemers: het gaat vaak om minder goed betaalde functies in sectoren met lage lonen. Dit geldt zowel voor vrouwen als voor mannen. Deeltijds werkende vrouwen blijken met een dubbele achterstand te kampen: enerzijds als vrouw, anderzijds als deeltijdwerker.

Grafiek 14: Gemiddelde loonverschillen in bruto-uurlonen (in euro) en de loonkloof voor deeltijds werkenden (2012)



Bron: ADS, Enquête naar de Structuur en de Verdeling van de Lonen

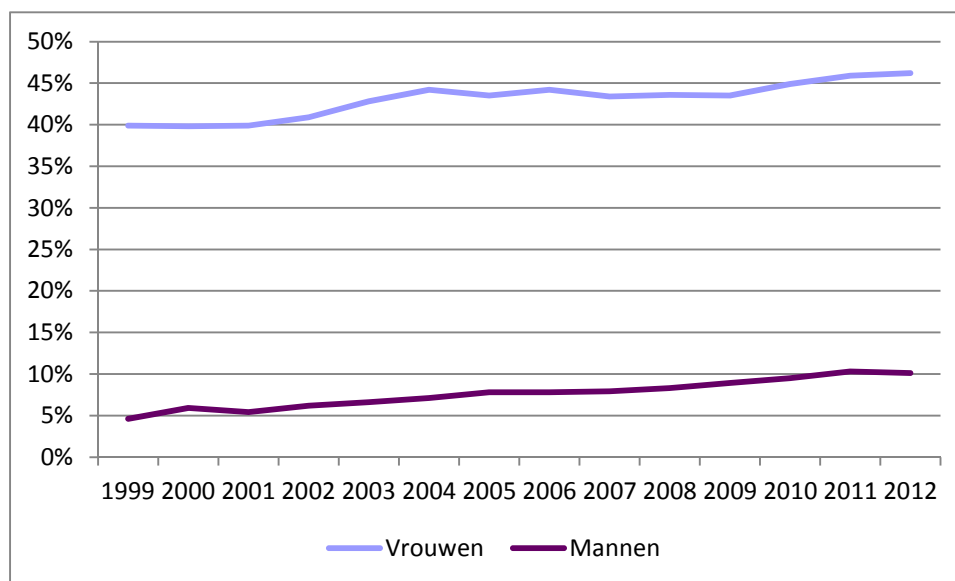
Per uur verdient een deeltijds werkende vrouw in de industrie en marktdiensten gemiddeld 4,13 euro minder dan een voltijds werkende man. Dat komt neer op een loonkloof van 21,1%. Die grote kloof kan op twee manieren verder worden opgedeeld. Enerzijds met deeltijds werkende mannen als vergelijkingspunt, anderzijds met voltijds werkende vrouwen. Ten opzichte van deeltijds werkende mannen is het loonverschil nog 1,07 euro of een kloof van 6,5%. De loonkloof tussen deeltijds en voltijds werkende mannen bedraagt 15,7%. Voltijds werkende vrouwen verdienen gemiddeld per uur 2,92 euro meer dan hun deeltijds werkende seksegenoten, maar 1,21 euro minder dan een voltijds werkende man. Over de jaren wordt het verschil tussen deeltijds en voltijds werkende vrouwen geleidelijk aan groter, terwijl het verschil tussen deeltijds werkende vrouwen en mannen net afneemt. In vergelijking met 2011 steeg in 2012 vooral de kloof tussen deeltijds en voltijds werkende mannen.

3.1.2 Deeltijdse arbeidsgraad

Deeltijds werk is zowel bij vrouwen als bij mannen sterk toegenomen de laatste decennia en het blijft ook stijgen. Dat neemt niet weg dat er een groot verschil blijft bestaan; in 2012 werkte 46,2% van de vrouwelijke loontrekkenden deeltijds en slechts 10,1% van de mannelijke. Dat brengt met zich mee dat wanneer het over deeltijds werk gaat, het veelal over vrouwen gaat. Meer dan vier

vijfde van de deeltijdwerkers is namelijk vrouw. In vergelijking met 1999, is deeltijdarbeid bij vrouwen toegenomen met 13%. Bij mannen is die echter meer dan verdubbeld.

Grafiek 15: Percentage deeltijdarbeid bij loontrekkenden (1999-2012)



Bron: ADS, Enquête naar de Arbeidskrachten

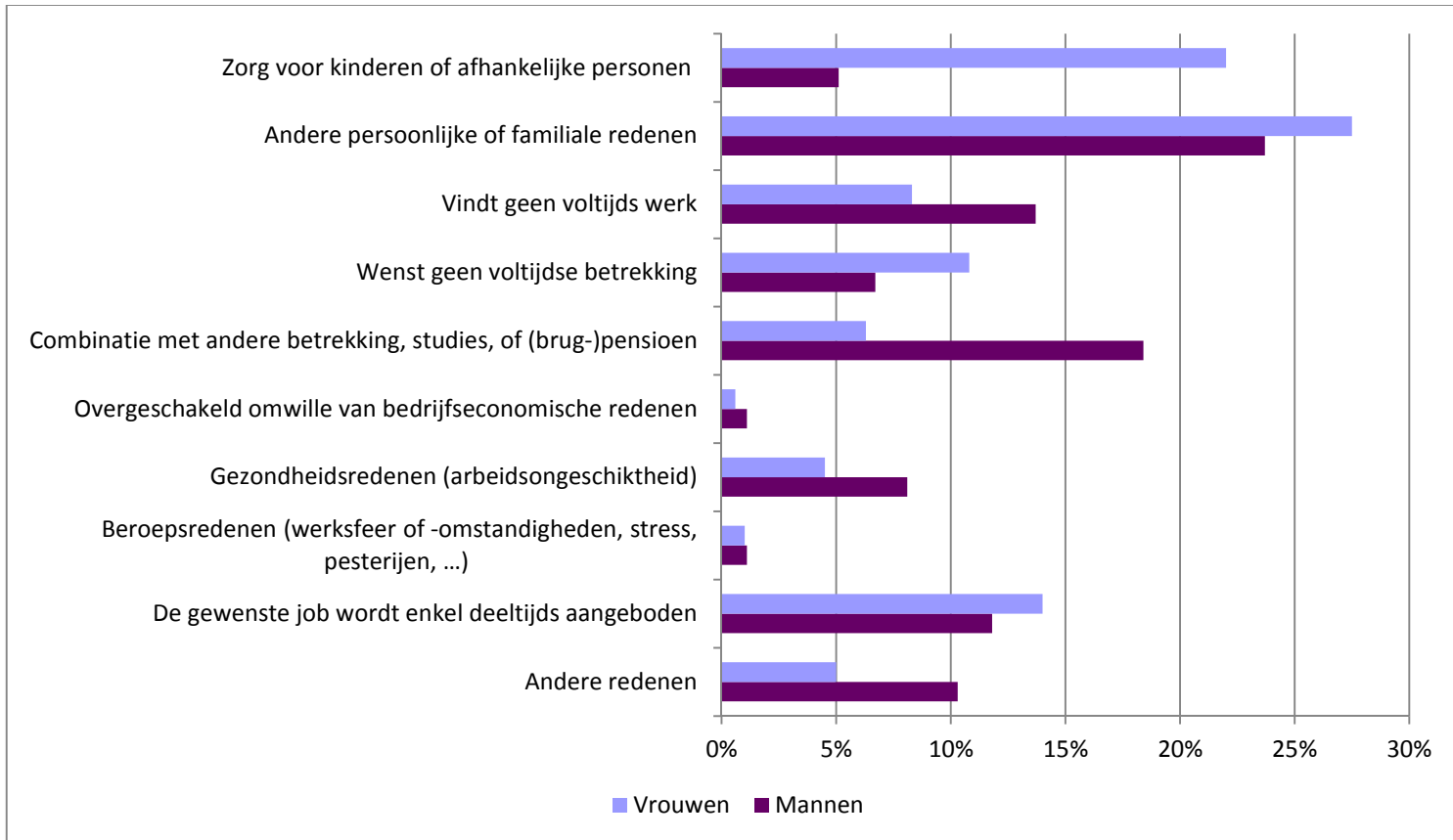
De deeltijdse arbeidsgraad verschilt sterk naargelang de sector van tewerkstelling. Deze cijfers zijn opgenomen in de overzichten van de segregatie op de arbeidsmarkt.

3.1.3 Verdeling van deeltijds werkende loontrekkende vrouwen en mannen naar reden van deeltijds werk

Naast een verschil in aantal, bestaat er ook een groot verschil in de redenen waarom vrouwen en mannen deeltijds werken. In de Enquête naar de Arbeidskrachten wordt hier specifiek naar gevraagd. 8% van de deeltijds werkende vrouwen en 14% van de deeltijds werkende mannen geeft aan geen voltijdse betrekking gevonden te hebben. Voor 50% van de deeltijds werkende vrouwen vormt de combinatie tussen werk en privéleven de hoofdreden om deeltijds te werken. Bij mannen is dit 29%. De zorg voor kinderen, of andere afhankelijke personen wordt hierbij veel vaker door vrouwen vermeld dan door mannen. Toch zien we dat in vergelijking met 2011 er een stijging van 3 procentpunt is in het aantal mannen dat de combinatie tussen werk en privéleven opgeven als reden om deeltijds te werken. Het aantal vrouwen dat deze reden opgeeft is nagenoeg stabiel gebleven.

De combinatie met een andere betrekking, studies, of een (brug-)pensioen wordt dan weer vooral door mannen gemaakt: één op vijf mannelijke deeltijdwerkers geeft één van deze redenen op. Bij vrouwen is dat maar één op vijftien. Slechts 11% van de vrouwelijke en 7% van de mannelijke deeltijdwerkers wenst geen voltijdse betrekking. Bepaalde jobs worden vaak enkel als deeltijdse baan aangeboden: 14% van de vrouwelijke deeltijders en 12% van de mannelijke bevinden zich in deze situatie.

Grafiek 16: Verdeling van deeltijds werkende loontrekkende vrouwen en mannen naar reden van deeltijds werk (2012)



Bron: ADS, Enquête naar de Arbeidskrachten

3.1.4 Gemiddelde brutomaandlonen van deeltijdse en voltijdse werknemers

Deeltijds werkende mannen werken gemiddeld meer uren dan deeltijds werkende vrouwen. Op die manier wordt de loonkloof berekend op basis van maandlonen een stuk groter dan de loonkloof op basis van uurlonen. Voor de industrie en marktdiensten bestaat er een loonkloof van 14% in maandlonen bij deeltijdwerkers. Berekend op basis van uurlonen is dat 6% (grafiek 14). De maandlonen van voltijdwerkers zijn ter vergelijking opgenomen in de tabel 9, de loonkloof bedraagt daar 7%. Het verschil in arbeidsuren is bij voltijdwerkers kleiner.

Tabel 10: Gemiddelde brutomaandlonen van deeltijdse en voltijdse werknemers (in euro) en de loonkloof (2012)

	Deeltijdwerkers	Voltijdwerkers
Vrouwen	1.692	3.079
Mannen	1.970	3.320
Loonkloof	14%	7%

Bron: ADS, Enquête naar de Structuur en de Verdeling van de Lonen

3.2 Leeftijd

Leeftijd speelt een belangrijke rol in de loonopbouw. Enerzijds is leeftijd sterk gekoppeld aan werkervaring en anciënniteit, anderzijds bestaat er ook een generatieverschil: jongere vrouwen zijn gemiddeld hoger opgeleid dan oudere vrouwen en nemen ook meer deel aan de arbeidsmarkt.

Ongeacht de leeftijdscategorie is de werkzaamheidsgraad van vrouwen steeds lager dan die van mannen. Bij jongere werknemers is dit verschil nog relatief klein, maar hij neemt sterk toe met de leeftijd.

3.2.1 Gemiddelde bruto-uurlonen naar leeftijdscategorie en de loonkloof

Het loon stijgt met de leeftijd, zowel voor vrouwen als voor mannen. Daar stopt de gelijkenis, want de wijze waarop het loon evolueert, verschilt aanzienlijk naargelang het geslacht. Terwijl het gemiddelde bruto-uurloon van mannen vrij gelijkmatig stijgt, neigt dat van vrouwen tot stagnatie vanaf de leeftijdscategorie van 35 tot 44 jaar. Het directe gevolg hiervan is een toename van de loonkloof, van 5% voor de 25- tot 34-jarigen naar 9% voor de categorie van 35 tot 44 jaar, 14% voor de 45- tot 54-jarigen naar een maximum van 21% voor de 55- tot 64-jarigen.

Tabel 11: Gemiddelde bruto-uurlonen (in euro) naar leeftijdscategorie en de loonkloof (2012)

	-25 jaar	25-34 jaar	35-44 jaar	45-54 jaar	55-64 jaar
Vrouwen	12,13	14,97	17,81	18,28	18,60
Mannen	13,23	15,74	19,54	21,22	23,45
Loonkloof	8%	5%	9%	14%	21%

Bron: ADS, Enquête naar de Structuur en de Verdeling van de Lonen

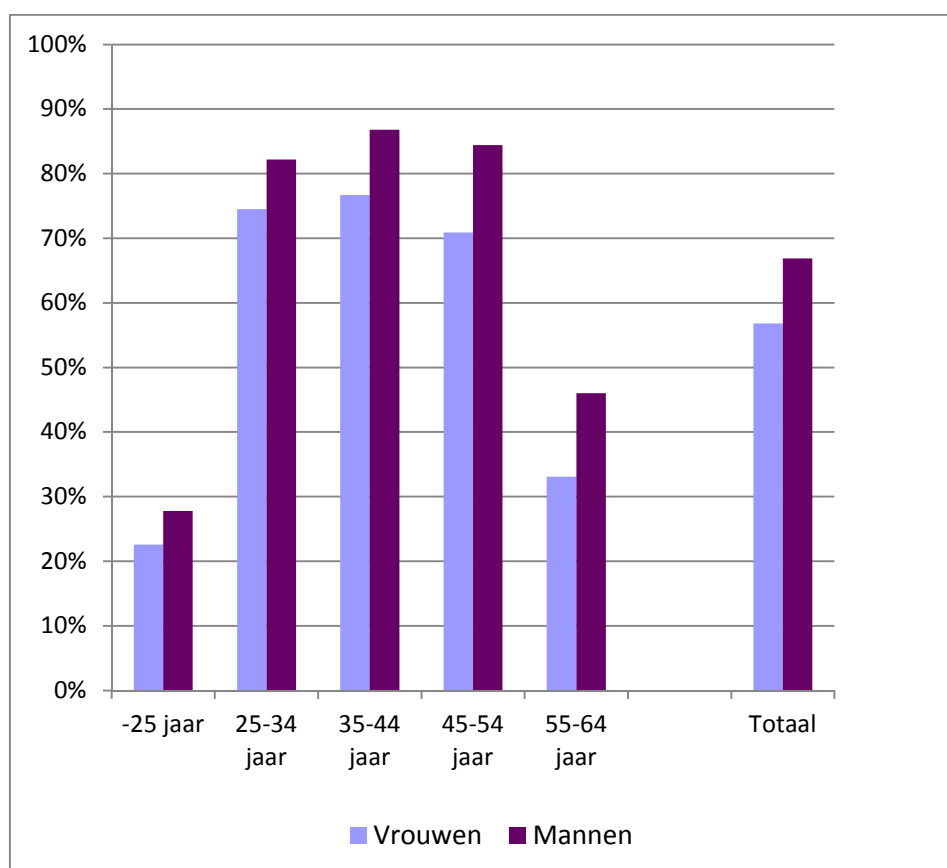
Deze toenemende loonkloof kan verklaard worden door een verschillende evolutie van de carrière van mannen en vrouwen. Vrouwen onderbreken immers vaker hun loopbaan, lijken minder gemakkelijk promotie te maken en hun mogelijkheden om opleidingen te volgen zijn over het algemeen beperkter dan voor mannen. Bovendien blijkt dat het gebrek aan gelijke kansen ook een zichzelf-versterkend effect heeft: vrouwen die zich belemmerd voelen in hun loopbaan, investeren er na verloop van tijd ook minder in.

In de jongste leeftijdscategorie van de -25-jarigen bedraagt de loonkloof in de industrie en marktdiensten 8%. Op die leeftijd studeren er nog veel jongeren. Jongeren die vóór hun 20^e al aan de slag zijn, zijn gewoonlijk niet hoog opgeleid. Bij laagopgeleiden bestaat er een veel sterkere segregatie in sectoren.

3.2.2 Werkzaamheidsgraad naar leeftijdscategorie

Voor alle leeftijdscategorieën ligt de werkzaamheidsgraad van vrouwen lager dan die van mannen. Bij de jongere generaties neemt dat verschil af. Bij de ouderen is het verschil evenwel zeer groot. Slechts 33% van de vrouwen van 55 tot 64 jaar is nog steeds actief op de arbeidsmarkt tegenover 46,0% van de mannen van dezelfde leeftijd.

Grafiek 17: Werkzaamheidsgraad naar leeftijdscategorie (2012)



Bron: ADS, Enquête naar de Arbeidskrachten

In 2009 daalde de werkzaamheidsgraad van mannen aanzienlijk ten opzichte van 2008. In 2010 was er voor de meeste leeftijdscategorieën een licht herstel merkbaar, maar in 2011 daalde de werkzaamheidsgraad van mannen opnieuw lichtjes voor de middelste leeftijdscategorieën. In 2012 zette die dalende trend in de werkzaamheidsgraad zich verder voor de mannen tussen 25 en 44 jaar.

Voor vrouwen daalde de werkzaamheidsgraad in 2009 veel minder uitgesproken en bovendien niet in alle leeftijdscategorieën. In 2010 kon er een lichte stijging worden waargenomen in alle leeftijdscategorieën behalve de jongste. In 2011 was dat omgekeerd: dan nam de werkzaamheidsgraad bij vrouwen lichtjes af bij de 25 tot 44-jarigen, terwijl hij toenam bij de jongeren en ouderen. In 2012 stagneerde de werkzaamheidsgraad van vrouwen in vergelijking met 2011.

3.3 Opleidingsniveau

Hoe hoger het diploma, hoe hoger het loon. Hoewel dit niet voor iedere individuele werknemer in elke situatie opgaat, komt deze wetmatigheid sterk naar voren wanneer naar gemiddelde gegevens over de hele economie wordt gekeken. Niet alleen de lonen stijgen met het diploma, ook de loonkloof neemt toe.

Er bestaan belangrijke verschillen in de arbeidsmarktparticipatie van hoger en lager opgeleide personen. Gemiddeld genomen is de werkzaamheidsgraad hoger bij hoger opgeleide personen, zowel bij vrouwen als bij mannen. Het verschil in de werkzaamheidsgraad tussen vrouwen en mannen is veel groter bij lager opgeleiden.

3.3.1 Gemiddelde bruto-uurlonen naar opleidingsniveau en de loonkloof

Wie ten minste een diploma hoger onderwijs van het lange type heeft, verdient gemiddeld aanzienlijk meer dan anderen. In de industrie en marktdiensten verdienen mannen die maximum een diploma hoger secundair onderwijs hebben, gemiddeld 16,29 euro bruto per uur, terwijl dit bij mannen die minimum een diploma hoger onderwijs van het lange type hebben, oploopt tot gemiddeld 31,10 euro bruto per uur. Bij vrouwen zijn deze cijfers respectievelijk 14,41 en 25,67 euro. Het loonvoordeel van een opleiding is dus groter voor mannen, waardoor de loonkloof het grootst is bij de hoger opgeleiden. Bij de middengroep is dit verschil veel kleiner.

Tabel 12: Gemiddelde bruto-uurlonen (in euro) naar opleidingsniveau en de loonkloof (2012)

	Maximum hoger secundair onderwijs	Hoger onderwijs van het korte type	Minimum hoger onderwijs van het lange type
Vrouwen	14,41	18,79	25,67
Mannen	16,29	21,70	31,10
Loonkloof	12%	13%	18%

Bron: ADS, Enquête naar de Structuur en de Verdeling van de Lonen

De lagere loonkloof bij de laag opgeleiden en de middengroep kan deels verklaard worden door de lagere arbeidsmarktparticipatie van vrouwen. Voor (zeer) laag opgeleide vrouwen die enkel het perspectief hebben van een zeer laag loon – al dan niet in een deeltijdse baan met moeilijke uren, zoals in de distributie- of schoonmaaksector – is buitenshuis gaan werken vaak geen aantrekkelijke optie (meer). Dit geldt binnen die groep wellicht nog het meest voor de meest laaggeschoolden. Hierdoor wordt het gemiddeld loon van laag opgeleide vrouwen die wel aan het werk zijn in feite kunstmatig verhoogd.

Verder moet er worden opmerkt dat achter de brede categorieën van opleidingsniveaus grote verschillen zitten in de gevolgde studierichting. Verschillende studierichtingen worden niet in gelijke mate gewaardeerd. Zo zal een diploma in de exacte wetenschappen op de arbeidsmarkt vaak hoger

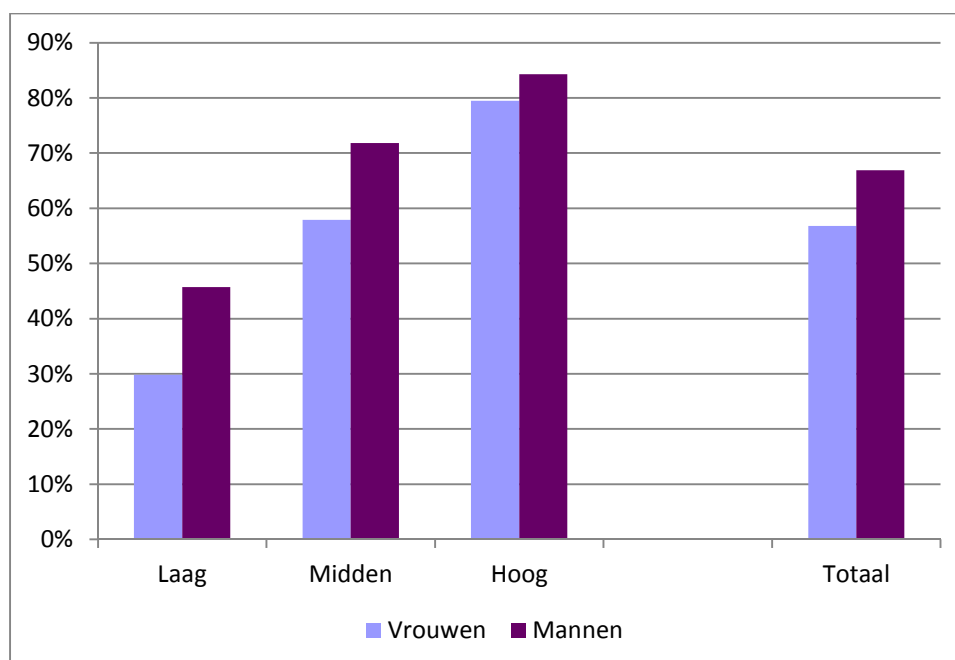
gewaardeerd worden dan een diploma in de humane wetenschappen. Als deze laatste studierichting meer door vrouwen wordt gekozen zal dit een effect hebben op de loonkloof.

3.3.2 Werkzaamheidsgraad naar opleidingsniveau

Hoger opgeleiden hebben vaker een baan dan lager opgeleiden. Dit verschil is vooral groot bij vrouwen. Slechts 29,8% van de laagopgeleide vrouwen is aan het werk, terwijl dit bij hoog opgeleide vrouwen 79,5% is. Dit komt neer op een verschil van 49,7 procentpunten. Bij mannen bedraagt dit verschil tussen hoger en lager opgeleiden slechts 38,6 procentpunten. Van de lager opgeleide mannen is 45,7% aan het werk, van de hoger opgeleide 84,3%. Het verschil in werkzaamheidsgraad tussen vrouwen en mannen is dus kleiner bij hoger opgeleiden.

In vergelijking met 2011 is er zowel voor lageropgeleiden als voor hogeropgeleiden een lichte daling van de werkzaamheidsgraad

Grafiek 18: Werkzaamheidsgraad naar opleidingsniveau (2012)



Bron: ADS, Enquête naar de Arbeidskrachten

3.4 Burgerlijke staat en gezinssamenstelling

De burgerlijke staat en de gezinssamenstelling hebben een andere invloed op de lonen van vrouwen en mannen, en beïnvloeden dus ook de loonkloof.

De burgerlijke staat en de gezinssamenstelling beïnvloeden bovendien ook de deelname van vrouwen en mannen aan de arbeidsmarkt. Met andere woorden, het feit of men al dan niet een koppel vormt, gehuwd is, en kinderen heeft, zal een invloed hebben op de mate waarin vrouwen en mannen (al dan niet deeltijds) aan het werk zijn.

3.4.1 Gemiddelde bruto-uurlonen (in euro) naar burgerlijke staat en de loonkloof

Tabel 13: Gemiddelde bruto-uurlonen (in euro) naar burgerlijke staat en de loonkloof (2012)

	Vrijgezel	Getrouwd	Gescheiden	Weduwe/Weduwnaar
Vrouwen	17,07	18,99	18,65	19,19
Mannen	16,85	21,14	19,29	20,93
Loonkloof	-1%	10%	3%	8%

Bronnen: ADS, Enquête naar de Structuur en de Verdeling van de Lonen en het Rijksregister

De tabel toont de bruto-uurlonen naar burgerlijke staat. De burgerlijke staat heeft vooral een invloed op het loon van mannen. Meer in het bijzonder blijkt het huwelijk een gunstige impact te hebben op hun loon. Terwijl het gemiddelde bruto-uurloon van alleenstaande mannen in de industrie en marktdiensten 16,85 euro bedraagt, loopt dit voor gehuwde mannen op tot 21,14 euro. Dit verschil kan gedeeltelijk verklaard worden door de leeftijd. Een getrouwde man is immers gemiddeld twaalf jaar ouder⁶ dan een alleenstaande man, en leeftijd is positief gecorreleerd met het loon, mensen gaan met andere woorden gemiddeld meer verdienen met het ouder worden. Deze analyse geldt ook voor weduwnaars. Zij zijn gemiddeld twintig jaar ouder dan alleenstaande mannen. Hoewel gescheiden mannen gemiddeld dertien jaar ouder zijn dan alleenstaande mannen, blijkt dit argument voor hen in veel mindere mate op te gaan. Dit toont aan dat leeftijdsverschil het verschil in loon niet volledig verklaart. De gegevens bevestigen evenwel het model van de man als kostwinner. Hoe sterker de familieband, hoe hoger het loon. Mannen met een partner worden blijkbaar nog altijd verondersteld zich meer te kunnen vrijmaken voor hun carrière.

Bij vrouwen varieert het gemiddeld bruto-uurloon minder naargelang de burgerlijke staat. De loonverschillen zijn minder uitgesproken dan bij mannen. In de industrie en marktdiensten verdienen getrouwde vrouwen meer dan alleenstaande en gescheiden vrouwen. In 2012 hadden zij een bruto-uurloon van 18,99 euro tegenover 17,07 euro bij alleenstaande vrouwen en 18,65 euro bij gescheiden vrouwen. Opnieuw speelt leeftijd een rol, zonder alles te kunnen verklaren. Getrouwde vrouwen zijn gemiddeld tien jaar ouder dan alleenstaande vrouwen, gescheiden vrouwen zijn gemiddeld dertien jaar ouder.

⁶ De cijfers over de gemiddelde leeftijden naar burgerlijke staat zijn gebaseerd op de Enquête naar de Structuur en de Verdeling van de Lonen 2006 en gelden voor de werknemers uit de industrie en marktdiensten.

De verschillende invloeden van de burgerlijke staat op het loon van vrouwen en mannen veroorzaken een zeer groot loonverschil voor gehuwden (10%) en zijn zelfs negatief voor alleenstaanden, weliswaar beperkt. Het beperkte loonverschil bij de alleenstaanden wordt onder andere verklaard door het feit dat zij over het algemeen jonger zijn en veeleer aan het begin van hun loopbaan staan, met als gevolg dat factoren als anciënniteit en promoties hun rol nog niet hebben kunnen spelen.

3.4.2 Gemiddelde bruto-uurlonen (in euro) naar gezinssituatie en de loonkloof

Tabel 14: Gemiddelde bruto-uurlonen (in euro) naar gezinssituatie en de loonkloof (2012)

	Alleenstaande zonder kinderen	Alleenstaande met kind(-eren)	Koppel zonder kinderen	Koppel met kind(-eren)
Vrouwen	18,73	17,92	18,77	18,25
Mannen	18,10	18,52	20,90	20,25
Loonkloof	-4%	3%	10%	10%

Bronnen: ADS, Enquête naar de Structuur en de Verdeling van de Lonen en het Rijksregister

De invloed van de gezinssamenstelling op de lonen is min of meer vergelijkbaar met die van de burgerlijke staat. Bij mannen speelt het hebben van een partner een grote rol: mannen met een partner hebben een hoger loon dan alleenstaande mannen. Hier kan het verschil eveneens verklaard worden door het leeftijdseffect. Bij vrouwen is dit effect veel kleiner: het al dan niet hebben van een partner zal het loon van vrouwen nauwelijks beïnvloeden. Het hebben van kinderen heeft dan weer wel effect op het loon van vrouwen, terwijl de aanwezigheid van kinderen bij mannen nauwelijks meespeelt.

Het gevolg van het al dan niet hebben van een partner, of kinderen, is dat de loonkloof:

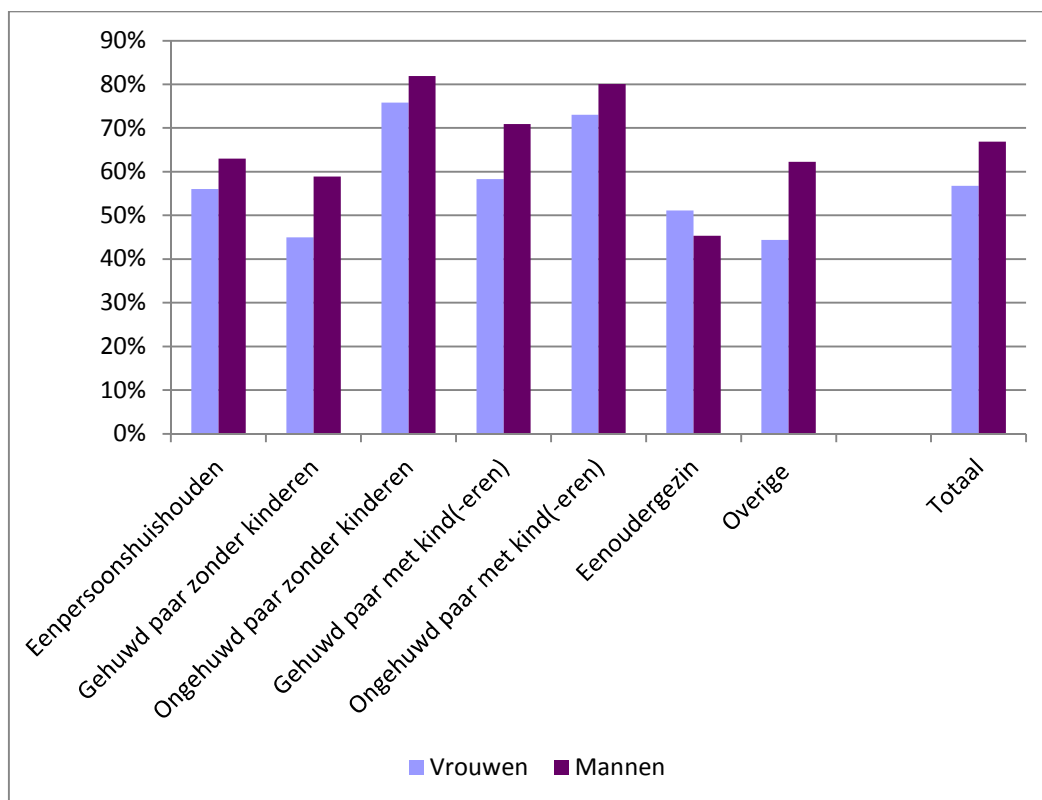
- * voor alleenstaanden zonder kinderen negatief is, met andere woorden in het voordeel van vrouwen speelt;
- * gemiddeld is voor alleenstaanden met kinderen (3%);
- * aanzienlijk groter is voor koppels met of zonder kinderen (10%).

3.4.3 Werkzaamheidsgraad naar gezinstype

De genderverschillen in de werkzaamheidsgraad naar gezinssituatie en burgerlijke staat weerspiegelen grotendeels het traditionele rollenpatroon.. De werkzaamheidsgraad van mannen ligt telkens hoger dan die van vrouwen en het verschil wordt meer uitgesproken binnen het huwelijk⁷. Een opvallende uitzondering hierop is de werkzaamheidsgraad binnen eenoudergezinnen. In 2012 overstijgt de werkzaamheidsgraad van vrouwen in deze categorie die van mannen.

Grafiek 19: Werkzaamheidsgraad naar gezinstype (2012)

⁷ Omwille van een wijziging in de verzameling van de gegevens in verband met de verwantschap, zijn de gegevens in 2012 niet vergelijkbaar met gegevens van voorafgaande jaren.



Bron: ADS, Enquête naar de Arbeidskrachten

Gehuwde vrouwen zijn minder vaak actief op de arbeidsmarkt dan ongehuwde. Van gehuwde vrouwen met kinderen is maar 58,3% aan het werk, terwijl dit bij moeders die niet gehuwd zijn met hun partner 73,0% is. Van de alleenstaande moeders heeft slechts 51,1% een betaalde baan.

Ongehuwde mannen zijn vaker aan het werk dan gehuwden. De hoogste werkzaamheidsgraad is te vinden bij ongehuwde mannen die wel een partner hebben, maar geen kinderen. 81,9% van hen is aan het werk. Komt er een kind, dan daalt de werkzaamheidsgraad tot 80,1%. Van de gehuwde vaders is nog 70,9% aan de slag, van de alleenstaande vaders 45,3%.

De werkzaamheidsgraad van gehuwde vrouwen en mannen zonder kinderen is erg laag. Hier speelt een leeftijdseffect: bij de gehuwde koppels zonder kinderen zijn er veel oudere koppels waarvan de kinderen 'het huis uit zijn'. In de statistieken worden ze geteld als koppels zonder kinderen. De werkzaamheidsgraad van ouderen is over het algemeen lager.

De werkzaamheidsgraad van alleenstaande vrouwen ligt erg dicht bij het algemene gemiddelde voor vrouwen.

3.5 Nationaliteit

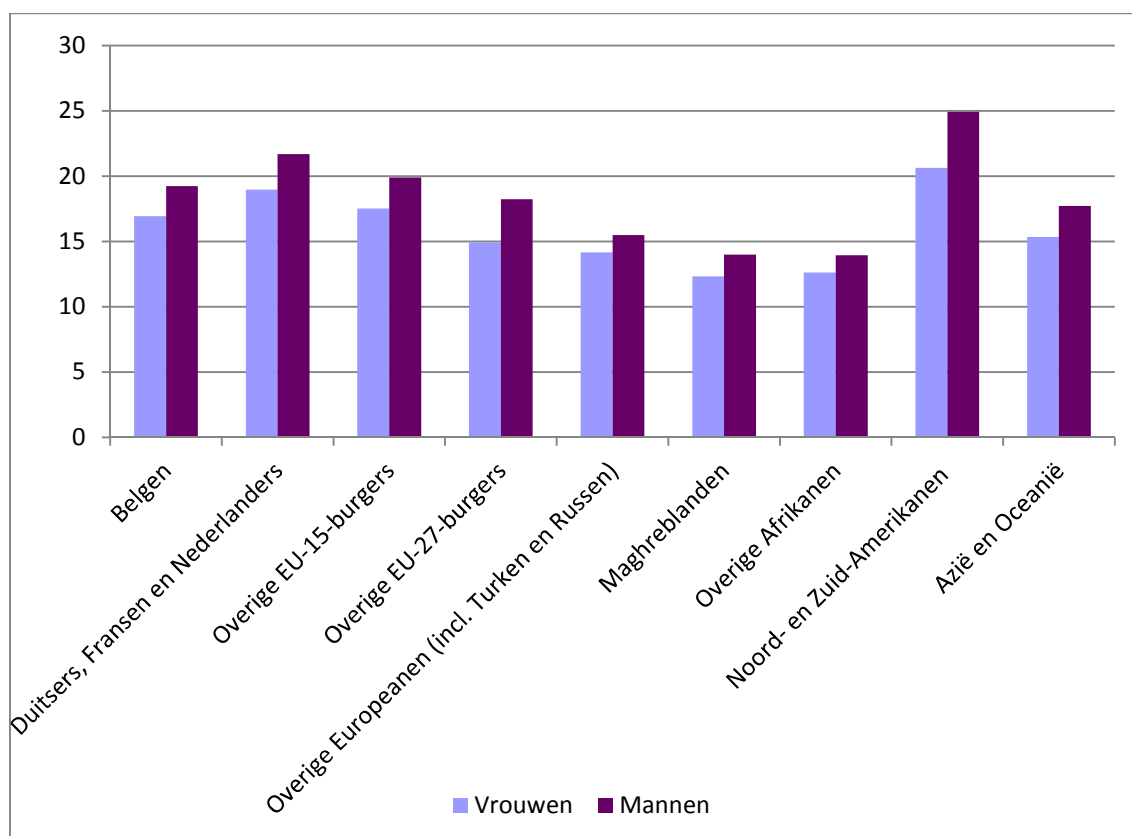
Genderongelijkheid wordt vaak versterkt, of net doorkruist door andere sociale ongelijkheden. Door de gegevens uit de Enquête naar de Structuur en de Verdeling van de Lonen te koppelen aan de nationaliteitsvariabele uit het Rijksregister kan de loonkloof naar nationaliteit worden berekend. Behalve de loonkloof tussen vrouwen en mannen bij de verschillende nationaliteiten in België, wordt ook nagegaan welke loonverschillen er bestaan tussen de werknemers van verschillende nationaliteiten ten opzichte van vrouwen en mannen met de Belgische nationaliteit.

Vooraleer er echter sprake kan zijn van een loonkloof, moeten mensen aan het werk zijn. Een eerste ongelijkheid op de arbeidsmarkt is immers het al dan niet vinden van werk. Er blijken vrij grote verschillen te bestaan in de werkzaamheidsgraad naar nationaliteit. Om het werken met kleine – en dus minder betrouwbare – aantallen te vermijden, werden er categorieën gecreëerd.

3.5.1 Gemiddelde bruto-uurlonen en de loonkloof naar nationaliteit in België

De grafiek geeft de gemiddelde bruto-uurlonen weer voor voltijdse en deeltijdse werknemers naar nationaliteit voor de industrie en marktdiensten. Het gaat voor alle duidelijkheid niet over de loonkloof in die verschillende landen.

Grafiek 20: Gemiddelde bruto-uurlonen (in euro) naar nationaliteit in België (2012)



Bronnen: ADS, Enquête naar de Structuur en de Verdeling van de Lonen en het Rijksregister

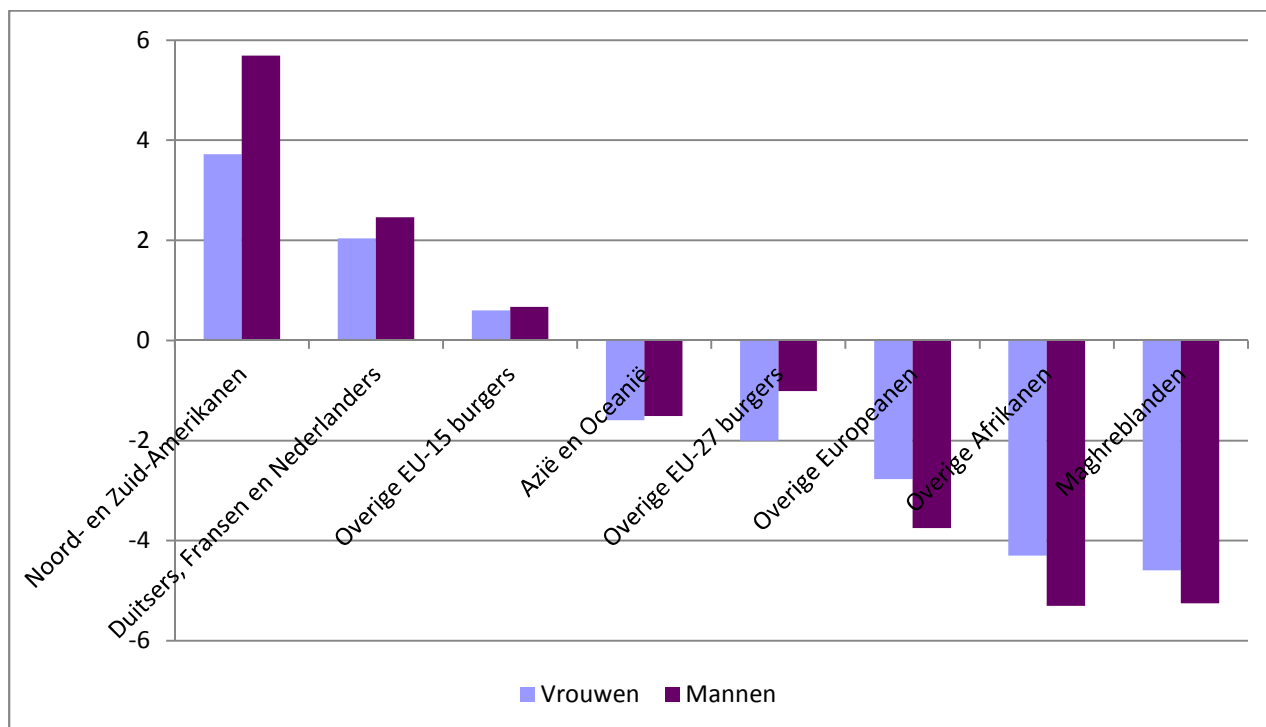
Het valt onmiddellijk op dat de gemiddelde bruto-uurlonen voor bepaalde categorieën van nationaliteiten boven die van de Belgen liggen, zowel voor vrouwen als voor mannen. Het verschil is het grootst voor Noord- en Zuid-Amerikanen, dan voor Duitsers, Nederlanders en Fransen en ten slotte voor werknemers die afkomstig zijn uit de overige ‘oude’ EU-lidstaten. De andere categorieën van nationaliteiten verdienen gemiddeld minder dan de Belgen. Opnieuw is het patroon voor vrouwen en mannen erg vergelijkbaar. De laagste lonen gaan naar de werknemers afkomstig uit de Maghreblanden, gevolgd door die uit de rest van het Afrikaanse continent. Iets beter zijn de lonen van de overige Europeanen. Voor vrouwen die afkomstig zijn uit de overige EU-27 lidstaten liggen de lonen ook vrij laag, die van mannen minder, zodat de loonkloof binnen deze categorie oploopt tot 18% in de industrie en marktdiensten. Een nagenoeg even grote loonkloof wordt gevonden bij de Amerikanen, omwille van het erg hoge gemiddelde mannenloon (17%). De kleinste loonkloven worden teruggevonden bij de overige Europeanen en de overige Afrikanen, waar het gemiddelde vrouwenloon in verhouding niet zoveel lager ligt dan het gemiddelde mannenloon. Dit neemt echter niet weg dat ook hier nog een loonkloof van 9% bestaat. Bij deze slecht betaalde nationaliteiten, verdienen vrouwen dus gemiddeld nog minder dan mannen.

3.5.2 Gemiddelde loonverschillen in bruto-uurlonen en de loonkloof ten opzichte van Belgische werknemers naar nationaliteit

Om grote loonverschillen naar nationaliteit beter in beeld te brengen, worden hier de loonverschillen ten opzichte van de gemiddelde bruto-uurlonen van vrouwen en mannen met de Belgische nationaliteit in een grafiek gezet.

Voor vrouwen met andere nationaliteiten is het gemiddeld bruto-uurloon van Belgische vrouwen als referentiepunt genomen. Met het oog op het wegwerken van alle genderloonkloven, zou in principe het bruto-uurloon van Belgische mannen als referentiepunt moeten gelden. Om de dubbele achterstand te illustreren, is dat niet gebeurd. Er moet evenwel rekening mee worden gehouden dat ‘geen verschil ten opzichte van de Belgen’ voor vrouwen niet op hetzelfde loonniveau ligt dan voor mannen.

Grafiek 21: Gemiddelde loonverschillen (in euro) en de loonkloof ten opzichte van Belgische werknemers naar nationaliteit (2012)



Bronnen: ADS, Enquête naar de Structuur en de Verdeling van de Lonen en het Rijksregister

Vrouwen en mannen uit de Maghreb, de andere Afrikanen en de Europeanen van niet-EU-27-landen hebben een grote loonachterstand ten opzichte van de Belgen. Behalve voor de vrouwen uit de nieuwe EU-lidstaten en Azië en Oceanië, is de achterstand voor vrouwen procentueel even groot of iets kleiner dan die van mannen. Dat neemt uiteraard niet weg dat vrouwen uit deze categorieën telkens nog minder verdienen dan de mannen. De vrouwen uit de Maghreblanden zijn het slechtst af: gemiddeld verdienen zij maar 12,33 euro bruto per uur.

Voor de nationaliteiten die gemiddeld meer verdienen dan de Belgen, is de voorsprong van vrouwen vergelijkbaar met die van mannen, behalve voor de Amerikanen. Amerikaanse vrouwen verdienen gemiddeld 18% meer dan Belgische vrouwen, voor Amerikaanse mannen loopt die voorsprong op tot 23% in de industrie en marktdiensten.

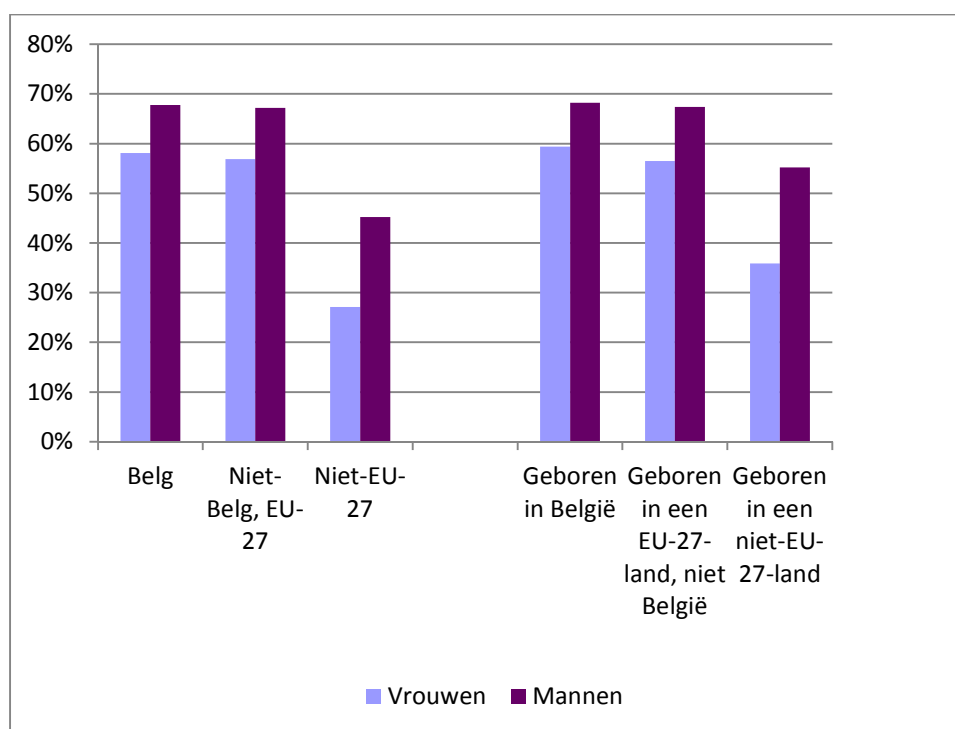
3.5.3 Werkzaamheidsgraad naar huidige nationaliteit en geboorteland

De werkzaamheidsgraad wordt berekend op basis van de Enquête naar de Arbeidskrachten. Die laat minder fijne categorieën van nationaliteit toe, maar biedt wel de mogelijkheid om een analyse te maken naar geboorteland. Discriminatie en nationaliteit vallen immers niet altijd samen. Het onderscheid dat mensen vrij onnadenkend maken tussen autochtonen en allochtonen⁸ is in feite

⁸ Het gebruik van de termen 'autochtoon' en 'allochtoon' in dit rapport houdt geenszins een waardeoordeel in. Om discriminatie te meten is het soms belangrijk om een onderscheid te maken, terwijl dat onderscheid vanuit een anti-discriminatiestandpunt juist irrelevant zou moeten worden. Zolang dat in de praktijk niet gerealiseerd is, blijft het belangrijk ongelijkheid in cijfers te kunnen weergeven.

niet zo makkelijk in statistieken te vatten. Het loopt immers maar zeer ten dele samen met een onderscheid in nationaliteit. Iemand van Marokkaanse afkomst, met de Belgische nationaliteit, wordt veelal als 'allochtoon' beschouwd, terwijl een 'rasechte' Australiër wellicht noch als 'allochtoon', noch als 'autochtoon' bekeken wordt. Wanneer mensen al dan niet bewust discrimineren, baseren ze zich niet op objectieve kenmerken. Dit maakt het meten alleen maar moeilijker. Om dit euvel enigszins te verhelpen werd er hier zowel een onderscheid gemaakt naar huidige nationaliteit, als naar het land van geboorte. Het geboorteland is echter opnieuw slechts een benadering van het eerder subjectieve onderscheid tussen allochtonen en autochtonen.

Grafiek 2214: Werkzaamheidsgraad naar huidige nationaliteit en geboorteland (2012)



Bron: ADS, Enquête naar de Arbeidskrachten

Het opvallendste verschil ten opzichte van het voorgaande jaar (2011) kan men terugvinden bij de personen die een nationaliteit hebben van buiten de EU. Bij deze groep stijgt de werkzaamheidsgraad bij de vrouwen van 25,7% naar 27,1%, terwijl bij de mannen een afname te zien is van 49,3% naar 45,2%, waardoor het verschil tussen mannen en vrouwen daalt met 5,5 procentpunten. Dit betekent echter dat maar goed een vierde van de vrouwen en minder dan de helft van de mannen van buiten de Europese Unie in België een baan heeft. Voor mannen is er weinig verschil tussen Belgen en andere EU-burgers in de werkzaamheidsgraad naar nationaliteit. Bij vrouwen is er wel een verschil: terwijl de werkzaamheidsgraad voor Belgische vrouwen 58,1% is, bedraagt die voor vrouwen uit andere EU-lidstaten nog 56,9%. De werkzaamheidsgraad naar geboorteland geeft een iets ander beeld. Geboren zijn in een niet-EU-land heeft een minder negatief effect op de werkzaamheid dan een nationaliteit hebben van buiten de Europese Unie. De werkzaamheid van vrouwen in deze categorie is 35,9% en voor mannen 55,2%. Het verschil tussen geboorteland en huidige nationaliteit werkt uiteraard in twee richtingen. Mensen van allochtone

afkomst, met de Belgische nationaliteit, zitten in de eerste indeling bij de 'Belgen' en bij de tweede indeling in de categorie 'geboren in een niet-EU-land'. Wellicht kunnen we hieruit opmaken dat allochtonen met de Belgische nationaliteit het op de arbeidsmarkt relatief gezien beter doen dan allochtonen met een niet-Europese nationaliteit, maar minder goed dan autochtonen.

De negatieve impact van een vreemde nationaliteit, of een ander geboorteland op de kansen op werk is telkens groter voor vrouwen dan voor mannen. De achterstand ten opzichte van Belgische vrouwen, of vrouwen die in België geboren zijn, is voor iedere categorie minstens dubbel zo groot als de achterstand van mannen. De genderkloof wordt dus aanzienlijk vergroot door de 'etnische kloof'. Het grootste verschil tussen vrouwen en mannen in werkzaamheid vinden we daardoor terug in de categorie van de niet-EU-burgers. Vrouwen met een niet-EU-nationaliteit hebben maar half zoveel kans op werk als mannen uit die categorie. Op dezelfde manier hebben allochtone vrouwen ook maar half zoveel kans op werk als Belgische vrouwen, of vrouwen uit de andere EU-landen.

3.6 Segregatie op de arbeidsmarkt

Een groot deel van de loonverschillen tussen vrouwen en mannen is toe te schrijven aan de segregatie op de arbeidsmarkt. Ongelijk loon is met andere woorden vaak een kwestie van ongelijk werk: in sommige sectoren worden hogere lonen betaald dan in andere, sommige beroepen verdienen meer, leidinggevend verdienen meer dan uitvoerend personeel en over het algemeen liggen de lonen hoger in grotere bedrijven. Vrouwen zijn vaak oververtegenwoordigd waar er minder te rapen valt. Dat is niet zomaar toevallig, dat is historisch zo gegroeid. Vrouwenwerk wordt stereotiep geassocieerd met ‘zacht’ en economisch minder belangrijk werk. In principe zijn er twee mogelijke pistes om dit deel van de loonkloof aan te pakken, enerzijds de segregatie doorbreken en anderzijds typisch ‘vrouwelijke’ beroepen beter waarderen en dus beter verlonen.

3.6.1 Sectoren

Verschillen tussen sectoren van tewerkstelling spelen een grote rol in loonverschillen tussen vrouwen en mannen. Hierbij zijn een aantal factoren van belang. Er bestaan verschillen in de hoogte van de gemiddelde lonen, in de loonverschillen tussen vrouwen en mannen, maar ook in de verticale segregatie binnen de sectoren (m.a.w. de concentratie van vrouwen in de lager betaalde functies), in de mate waarin vrouwen en mannen deeltijds werken en in de spanning tussen hoge en lage lonen. Wanneer er in een sector over het algemeen een grotere afstand bestaat tussen de hoge en de lage lonen is de genderloonkloof vaak ook groter.

De volledige overzichtstabel van de sectoren is opgenomen in bijlage (tabel 15). De tabel bevat de volgende gegevens per sector: de gemiddelde bruto-uurlonen van voltijds werkende vrouwen en mannen (in euro); de loonkloof; de gemiddelde loonkloof (3 laatste jaren); het aantal voltijdse werknemers in de sector; en het aandeel vrouwen in de sector en bij de leidinggevende beroepen; de deeltijdse arbeidsgraad van vrouwen en mannen; de loonspanning⁹, als de kloof tussen het 5e en het 85e loonpercentiel¹⁰; en de gemiddelde loonspanning (3 laatste jaren). In de tabel zijn de sectoren gerangschikt volgens grootte van de loonkloof.

In de loop van 2008 werd er een nieuwe classificatie van economische sectoren in gebruik genomen (de NACE 2). De nieuwe classificatie is een verbetering, maar bemoeilijkt de vergelijkbaarheid van gegevens over de jaren. Voor 2009 zijn de gegevens beschikbaar in de beide classificaties. De gemiddelden over de jaren worden vanzelfsprekend enkel berekend voor de beschikbare jaren.

Net als de voorgaande jaren is de grootste loonkloof in 2012 terug te vinden in de luchtvaartsector met 33%. De top 5 blijft eveneens identiek en bestaat verder uit de volgende sectoren: de productie en distributie van elektriciteit, gas, stoom en gekoelde lucht; de vervaardiging van

⁹*Loonspanning*: Het verschil tussen hoge en lage lonen in een bepaalde sector. Bij een grote loonspanning verdienen werknemers met hoge lonen in verhouding veel meer dan werknemers met lage lonen. Bij een kleine loonspanning liggen de lonen veel dicht bij elkaar.

¹⁰*Percentiel*: Een punt in een geordende reeks dat een honderdste deel aangeeft. Wanneer men bijvoorbeeld alle lonen rangschikt van laag naar hoog, dan komt het eerste percentiel overeen met het loon waarbij 1% van de werknemers minder verdient en 99% meer. In dit rapport wordt er gewerkt met het 5^e percentiel. Dat komt overeen met het loon waarbij 5% van de lonen lager ligt en 95% hoger. Het 85^e percentiel is dan het loon waarbij 85% van de lonen lager liggen en 15% hoger. De mediaan is het 50^e percentiel, of precies de middelste waarde.

informaticaproducten en van elektronische en optische producten; de vervaardiging van kleding; en de ondersteunende activiteiten voor verzekeringen en pensioenfondsen met loonkloofcijfers tussen 28% en 23% in 2012. Onderaan de ranking zijn er wel wat verschuivingen. In 2012 kan er een loongelijkheid worden vastgesteld in de sectoren van de gespecialiseerde bouwwerkzaamheden; de vervaardiging van metalen in primaire vorm; de vervaardiging en assemblage van motorvoertuigen, aanhangwagens en opleggers; de terbeschikkingstelling van personeel; en de houtindustrie. In een aantal sectoren bestaat een negatieve loonkloof, namelijk in de overige winning van delfstoffen; de vervaardiging van producten van metaal, exclusief machines en apparaten; de vervaardiging van andere transportmiddelen; de vervaardiging van meubelen; de inzameling, verwerking en verwijdering van afval en terugwinning; de bouw van gebouwen en ontwikkeling van projecten, de weg- en waterbouw; het vervoer te land en het vervoer via pijpleidingen; de postdiensten en koeriers; en de beveiligings- en opsporingsdiensten.

In vergelijking met 2011 neemt de loonkloof in de meeste sectoren af.

3.6.2 Paritaire comités

Omdat loononderhandelingen vaak gebeuren op het niveau van paritaire comités, wordt de loonkloof eveneens gegeven per paritair comité. Het gaat hier om brutomaandlonen van voltijdse werknemers.

De overzichtstabel van de paritaire comités is opgenomen in bijlage (tabel 16). De loonkloof daalt in alle paritaire comités, op één na namelijk in paritair comité 311 'Grote kleinhandelzaken'..

Net als in 2010 en 2011 is de grootste genderloonkloof in 2012 bij de arbeiders terug te vinden onder paritair comité 109 'Het kleding- en confectiebedrijf', namelijk 25%. Bij de bedienden is dat onder paritair comité 307 'Makelarij en verzekeringsagentschappen', met 29%.

Niet van alle paritaire comités zijn er jaarlijks gegevens beschikbaar. Dit heeft te maken met de garanties die de Algemene Directie Statistiek en Economische Informatie biedt voor de betrouwbaarheid van de gegevens en de vertrouwelijkheid van de informatie.

3.6.3 Beroepen

Mannen en vrouwen werken niet alleen vaker in bepaalde sectoren, ze concentreren zich ook vaak in bepaalde beroepen. In de Enquête naar de Structuur en de Verdeling van de Lonen wordt er gewerkt met de ISCO-nomenclatuur¹¹, hier beperkt tot twee cijfers. In de loop van 2008 werd er een nieuwe, verbeterde ISCO-nomenclatuur in gebruik genomen. De oude dateert van 1988 en wordt daarom aangeduid met ISCO-88, de nieuwe met ISCO-08. Doordat er met nieuwe categorieën gewerkt is, is de vergelijking met de loonkloofrapporten 2007 tot en met 2011 moeilijk.

Het gaat hier opnieuw over de mensen die voltijds tewerkgesteld zijn in de industrie en marktdiensten.

¹¹ISCO-nomenclatuur: Internationaal classificatiesysteem van beroepen (International Standard Classification of Occupations).

De overzichtstabel van de beroepscategorieën is opgenomen in bijlage (tabel 17). Van iedere beroepscategorie worden de volgende gegevens gepresenteerd: de gemiddelde bruto-uurlonen van voltijds werkende vrouwen en mannen (in euro); de loonkloof; de gemiddelde loonkloof (2010-2012); het aandeel vrouwen in de beroepscategorie; en de deeltijdse arbeidsgraad van vrouwen en mannen.

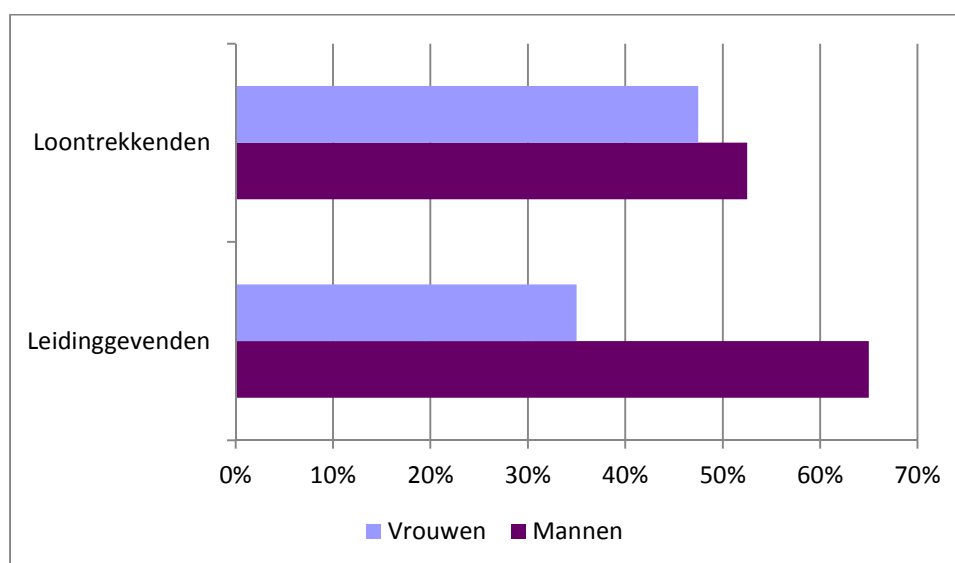
In de nieuwe beroepenclassificatie zijn de categorieën op zich homogener, wat makkelijker te interpreteren resultaten oplevert. De loonkloof is het grootst bij verkopers (16%); specialisten op het gebied van bedrijfsbeheer en administratie; en bedienaars van vaste machines en installaties, beide met 15%. De kleinste loonkloof wordt gevonden bij de bestuurders van voertuigen en bedienaars van mobiele installaties met 1% en bij de bouwarbeiders met 2%. De gegevens over de managers worden in een grafiek gepresenteerd onder de hoofding 'glazen plafond'.

3.6.4 Glazen plafond

Eén van de oorzaken van de loonkloof is de verticale segregatie, of de ondervertegenwoordiging van vrouwen in leidinggevende beroepen. De moeilijke toegang voor vrouwen tot hogere functies en de verminderde kansen op promotie wordt ook wel het 'glazen plafond' genoemd.

3.6.4.1 Aandeel vrouwen en mannen bij leidinggevenden

Grafiek 23: Aandeel vrouwen en mannen bij leidinggevenden (2012)



Bron: ADS, Enquête naar de Arbeidskrachten

De grafiek geeft de ondervertegenwoordiging van vrouwen in leidinggevende beroepen weer op basis van de Enquête naar de Arbeidskrachten. In vergelijking met hun aandeel bij de werknemers (47,5%), zijn er weinig vrouwen in leidinggevende beroepen, namelijk slechts 35%.

Vanaf 2011 wordt bij de codering van de Enquête naar de Arbeidskrachten ook rechtstreeks gebruik gemaakt van de nieuwe ISCO-nomenclatuur. Dat betekent dat de categorie van leidinggevende

beroepen preciezer is afgebakend dan voorheen; minder functies worden met andere woorden geklasseerd als 'leidinggevend'. Vergelijkingen met de bevindingen van voorgaande jaren zijn echter moeilijk.

In de industrie en marktdiensten is het aandeel vrouwelijke leidinggevendenden nog kleiner: 28% bij managers in het hotel- en restaurantwezen, in de detail- en groothandel en op het gebied van andere diensten; 28% bij managers op administratief en commercieel gebied; 18% bij managers op het gebied van productie en gespecialiseerde diensten; en slechts 15% bij directeurs van grote ondernemingen. Zelfs binnen de groep van de leidinggevendenden kan er dus een verticale segregatie worden waargenomen. Deze cijfers zijn gebaseerd op de enquête naar de structuur en de verdeling van de lonen. Ze worden weergegeven in tabel 17 in bijlage.

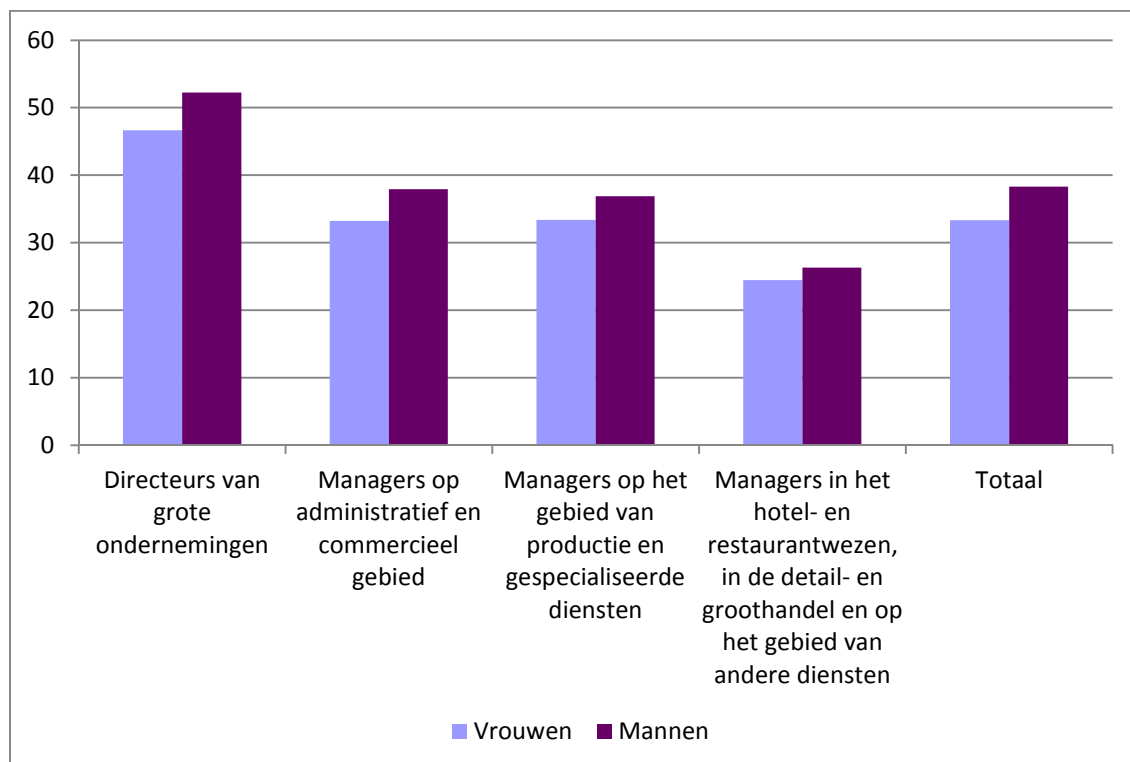
De ondervertegenwoordiging van vrouwen in leidinggevende beroepen kan eveneens worden afgelezen in de overzichtstabel van de sectoren (tabel 15 in bijlage). Het aandeel van vrouwen bij de managers staat vermeld naast het aandeel van vrouwen in de sector. De verticale segregatie wordt steeds uitgedrukt als een relatief tekort; dat wil zeggen in verhouding tot de aanwezigheid van vrouwen in een sector. Wanneer het aandeel vrouwen bij de leidinggevende beroepen overeenkomt met hun aandeel in de sector, kan er van uitgegaan worden dat vrouwen geen specifieke obstakels te overwinnen hebben in hun weg naar de top. Naarmate het verschil groter wordt, is die weg moeilijker.

Voor de meeste sectoren is er een tekort aan vrouwen aan de top. Het glazen plafond is het dikst in de sectoren van de vervaardiging van kleding, met een verschil tussen het aandeel vrouwen bij leidinggevendenden en in de sector van 38 procentpunten; de diensten in verband met gebouwen en landschapsverzorging (34 procentpunten); de reisbureaus, reisorganisatoren, reserveringsbureaus en aanverwante activiteiten (32 procentpunten); de vervaardiging van tabaksproducten (28 procentpunten); de overige industrie (26 procentpunten); en de verzekeringen, herverzekeringen en pensioenfondsen (24 procentpunten). In een aantal sectoren bestaat er een oververtegenwoordiging van vrouwen aan de top: daar is het percentage vrouwen in het management groter dan op de werkvloer.

Over de ondervertegenwoordiging van vrouwen aan de top, bracht het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen in 2013 een rapport uit. Dit rapport kan worden gedownload op de website igvm-iefh.belgium.be.

3.6.4.2 Loonkloof bij leidinggevenden

Grafiek 24: Gemiddelde bruto-uurlonen (in euro) bij leidinggevenden (2012)

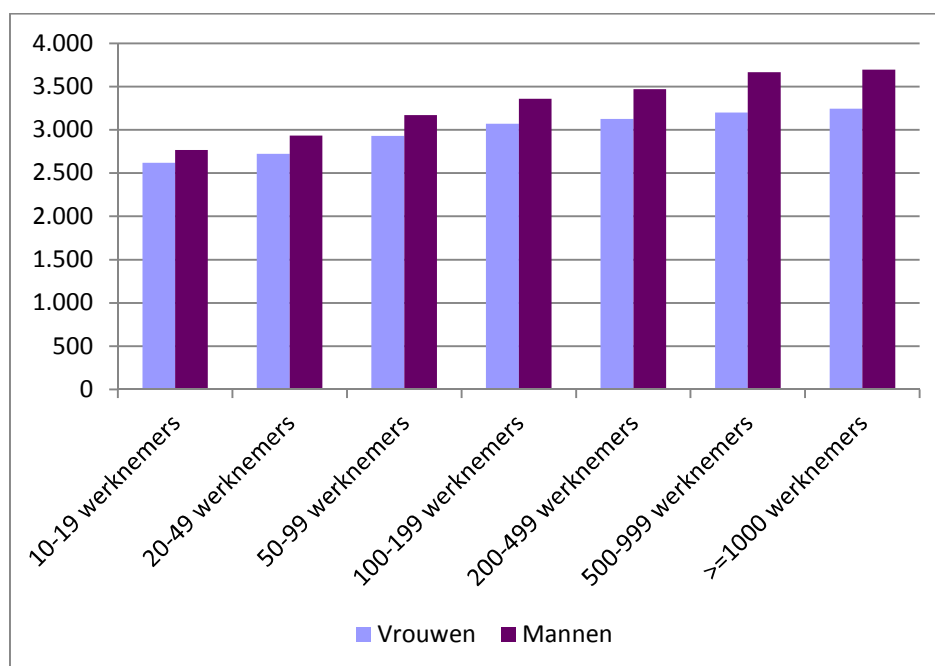


Bron: ADS, Enquête naar de Structuur en de Verdeling van de Lonen

De grafiek geeft de gemiddelde bruto-uurlonen weer bij de leidinggevende beroepen. Er bestaan grote loonverschillen tussen de verschillende categorieën managers. Zo verdient een mannelijke directeur van een grote onderneming in de industrie en marktdiensten gemiddeld per uur bijna het dubbele van een mannelijke manager in de horeca, distributie, of dienstensector, namelijk 52,24 euro tegenover 26,34 euro. Een deel van de loonkloof bij managers kan worden toegeschreven aan deze loonverschillen en de segregatie bij leidinggevenden. Voor alle categorieën van managers samen bedraagt de loonkloof 13%. Binnen iedere categorie varieert de loonkloof van 7% bij de managers in de horeca, distributie, of dienstensector, 10% bij managers in de productie en gespecialiseerde diensten, 11% bij de directeurs van grote ondernemingen en 12% bij managers op administratief en commercieel gebied.

3.6.5 Ondernemingsgrootte

Grafiek 25: Gemiddelde brutomaandlonen (in euro) van voltijdse werknemers naar ondernemingsgrootte (aantal werknemers) (2012)



Bron: ADS, Enquête naar de Structuur en de Verdeling van de Lonen

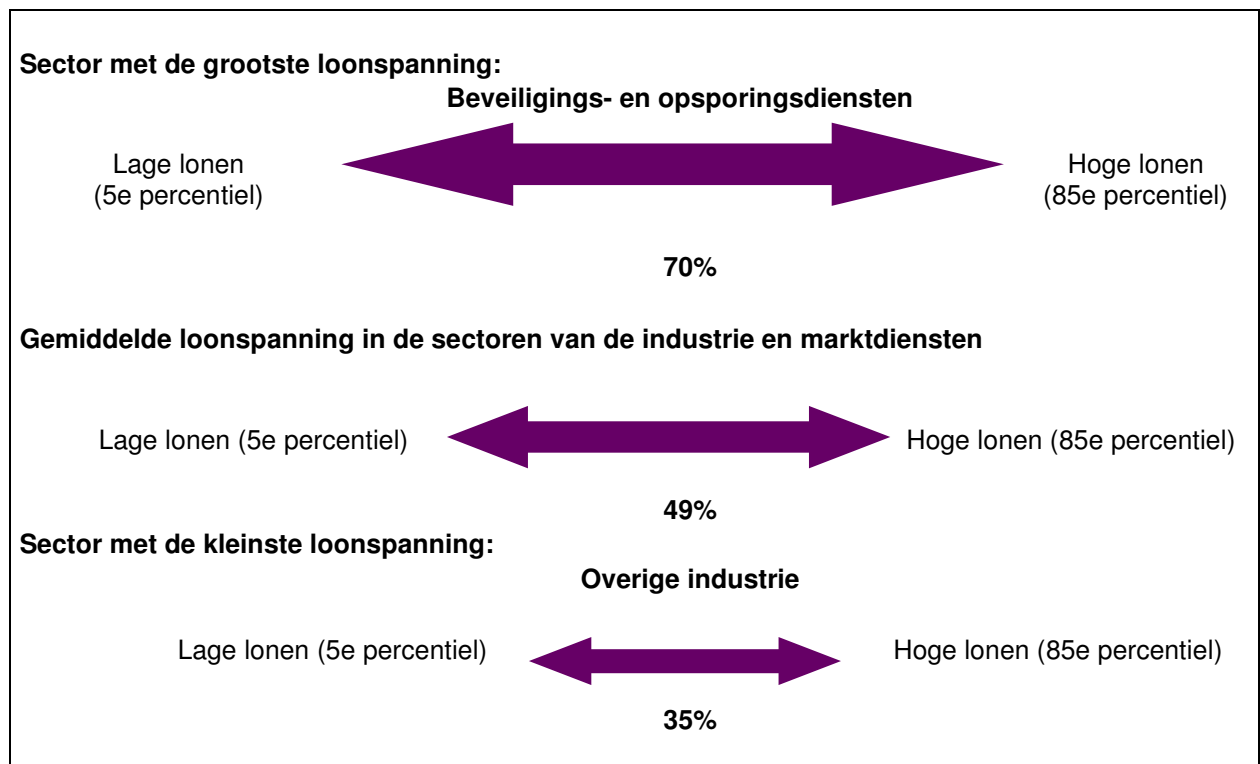
De gemiddelde brutomaandlonen van vrouwen én van mannen lopen op met de grootte van de onderneming. De loonkloof stijgt eveneens met het aantal werknemers in de onderneming, met uitzondering van de ondernemingen met minstens 1.000 werknemers, waar de loonkloof kleiner is dan bij de ondernemingen met 500 tot 999 werknemers, namelijk 12% tegenover 13%. Voor bijna alle bedrijfsgroottes daalt de loonkloof wanneer de sectoren van het onderwijs, de gezondheidszorg en de socio-culturele sector in de analyse worden opgenomen.

3.6.6 Loonspanning

Globaal genomen hangen de loonverschillen tussen vrouwen en mannen samen met de loonspanning, gedefinieerd als het verschil tussen de hoge en de lage lonen, uitgedrukt in een percentage van de hoge lonen. De lage lonen worden bepaald op basis van het 5^{de} loonpercentiel van een sector. Dit is het loon waarbij 5% van alle werknemers in een sector minder verdienen en 95% meer. Als maat voor de hoge lonen wordt het loon genomen waarbij 85% van de werknemers in een sector minder verdienen en 15% meer.

Om al te grote sprongen in de sectoren met weinig werknemers te vermijden, werd per sector een gemiddelde van de loonspanning berekend voor de beschikbare jaren.

Grafiek 26: Loonspanning in de sectoren van de industrie en marktdiensten (2012)



Bron: ADS, Enquête naar de Structuur en de Verdeling van de Lonen

De loonspanning varieert in 2012 van 70% in de sector van de beveiligings- en opsporingsdiensten tot 35% in de overige industrie. De tweede grootste loonspanning bestaat in de sector van de posterie en koerierdienst. Op de derde plaats komt de sector van de luchtvaart. De sectoren van de activiteiten van de hoofdkantoren en adviesbureaus op gebied van bedrijfsbeheer; de weg en waterbouw; en de overige industrie worden gekenmerkt door een kleine loonspanning. Over het algemeen hebben sectoren met een grote loonspanning vaak ook een grote loonkloof tussen vrouwen en mannen. Uitzonderingen hierop waren, binnen de vernoemde sectoren, de beveiligings- en opsporingsdiensten en de posterijen en koeriers, waar geen loonkloof bestaat.

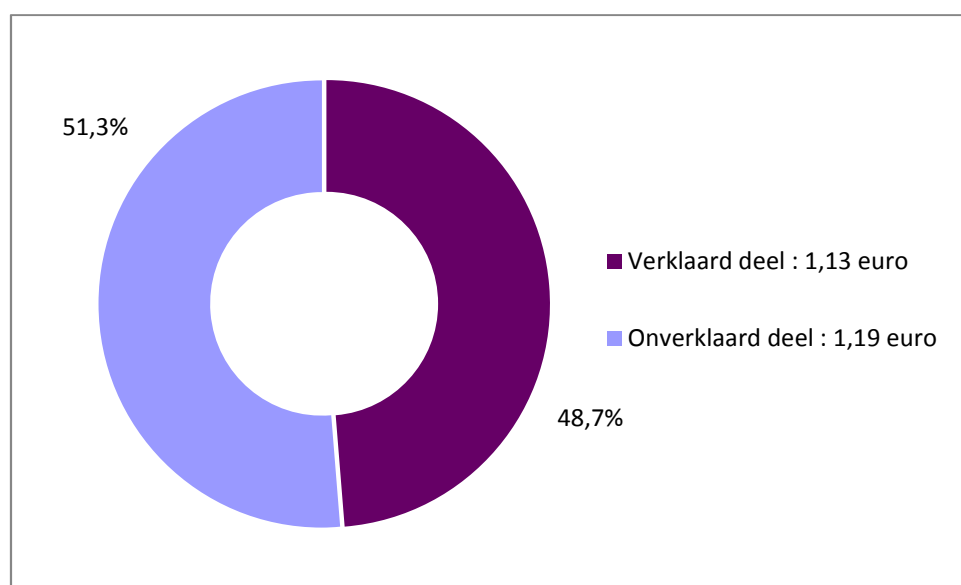
In de rapporten 2007 tot en met 2010 werd de loonspanning aangeduid met het begrip 'algemene loonkloof'.

4. De loonkloof verklaren

De loonkloof tussen vrouwen en mannen hangt samen met tal van kenmerken, zoals leeftijd, opleiding, sector van tewerkstelling, gezinssamenstelling, of nationaliteit. Een deel van de loonkloof kan verklaard worden op basis van de verschillende kenmerken van vrouwelijke en mannelijke werknemers. Dat betekent echter niet dat deze verschillen op zich neutraal zouden zijn; als vrouwen gemiddeld minder verdienen, omdat er minder vrouwen in leidinggevende beroepen terug te vinden zijn, dan is dat een deel van de ongelijkheid. Verklaarde loonverschillen zijn dus geen synoniem voor gerechtvaardigde verschillen.

4.1 Het verklaarde en het onverklaarde deel van de loonkloof in bruto-uurlonen

Grafiek 27: Het verklaarde en het onverklaarde deel van de loonkloof in bruto-uurlonen (in euro's en percenten) (2012)



Bronnen: ADS, Enquête naar de Structuur en de Verdeling van de Lonen en het Rijksregister

De resultaten van de analyse geven aan dat 48,7% van de loonkloof kan verklaard worden op basis van twaalf gedefinieerde factoren. 51,3% kan dus niet verklaard worden.

De resultaten zijn sterk gelijklopend aan die van de voorgaande jaren. In 2011 werd de variabele nationaliteit opgenomen in de analyse. In de rapporten 2009 en 2013 gebeurde de analyse op basis van de uitgebreide enquêtes van 2006 en 2010, m.a.w. met inbegrip van de sectoren van het onderwijs, de gezondheidszorg en de socio-culturele sector.

Het verklaarde gedeelte omvat onder andere de sterke invloed van de verschillende posities van mannen en vrouwen op de arbeidsmarkt, zoals de sterke aanwezigheid van vrouwen in minder goed betaalde sectoren of de minder grote anciënniteit van vrouwen. Verschillen die objectief kunnen vastgesteld worden dus. Dit betekent echter niet dat ze ook gerechtvaardigd zouden zijn: als jonge meisjes systematisch naar opleidingen verwezen worden die minder mogelijkheden bieden op de arbeidsmarkt, of als vrouwen soms geen andere keuze hebben dan deeltijds of in minder aantrekkelijke sectoren te werken, dan kan dit de loonkloof weliswaar verklaren, maar daardoor wordt ze nog niet aanvaardbaar.

Daarnaast blijft er natuurlijk ook het onverklaarde deel van de loonkloof. Zelfs met dezelfde eigenschappen als mannen verdienen vrouwen nog steeds minder. Dit wil zeggen dat een vrouw met dezelfde anciënniteit, dezelfde leeftijd, werkzaam in dezelfde sector met hetzelfde beroep en hetzelfde opleidingsniveau als een man minder verdient dan die man.

‘Verklaard’ betekent verklaarbaar op basis van de in het model opgenomen variabelen. Dat zijn er echter heel wat. De meeste ‘objectieve’ factoren die worden ingeroepen om de loonverschillen tussen vrouwen en mannen te verklaren, zijn opgenomen in de Enquête naar de Structuur en de Verdeling van de Lonen en worden elders in dit rapport ten gronde besproken.

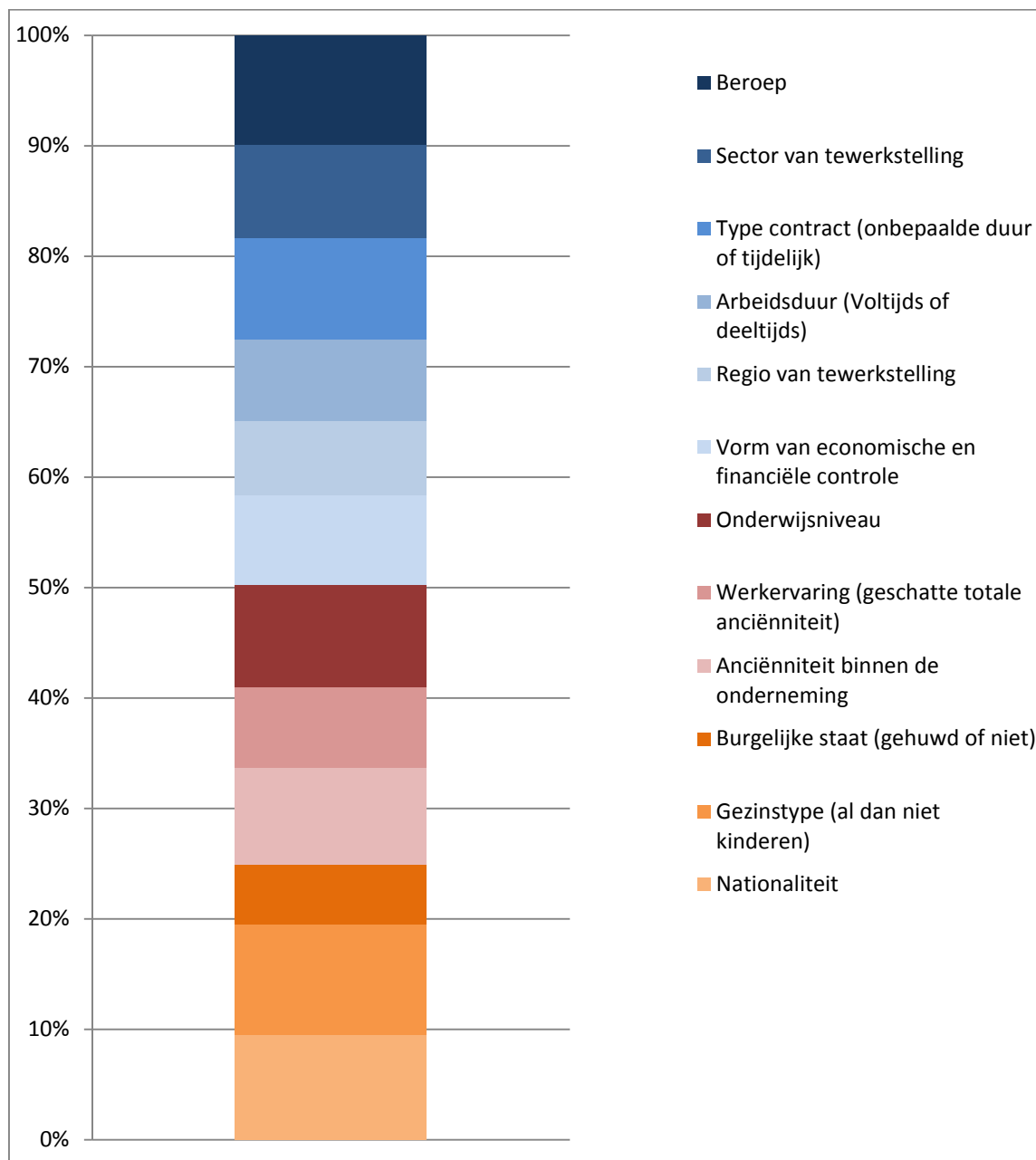
Het onverklaarde deel van de loonkloof kan in theorie opgedeeld worden in twee delen: het nog niet verklaarde deel, dat op basis van extra gegevens ook verklaard zou kunnen worden, en het in essentie onverklaarbare deel, dat een gevolg is van ‘zuivere’ loondiscriminatie. De loonkloof zou inderdaad nog beter verklaard kunnen worden, indien bepaalde gegevens nog meer gedetailleerd zouden zijn. Zo blijkt bijvoorbeeld een universitair diploma minder loonvoordeel op te leveren voor vrouwen. Een analyse van de genderverschillen in diploma’s zou wellicht een extra stuk loonkloof verklaren. Hierbij kunnen twee belangrijke nuancerings worden gemaakt. Enerzijds, bevat het verklaarde deel van de loonkloof ook elementen van discriminatie. Wanneer een vrouw omwille van het feit dat ze kinderen heeft bijvoorbeeld minder kansen krijgt op promotie, omdat er verondersteld wordt dat ze minder beschikbaar zal zijn, terwijl een man dan net meer kansen krijgt, omdat er verondersteld wordt dat hij een zekere maturiteit heeft bereikt, dan resulteert dat in verklaarbare loonverschillen die een gevolg zijn van discriminatie. Anderzijds heeft het opnemen van extra variabelen niet altijd het effect dat het verklaarde deel groter wordt. Wanneer een variabele in het voordeel van vrouwen speelt, wordt het verklaarde deel juist kleiner. Zo zijn vrouwelijke werknemers in sommige Oost-Europese landen gemiddeld hoger opgeleid dan mannen. Wanneer er in de analyse gecontroleerd wordt voor opleidingsniveau, wordt het onverklaarde deel van de loonkloof groter, want die vrouwen hadden – rekening houdend met hun opleidingsniveau – meer moeten verdienen dan mannen.

Het model dat klassiek gebruikt wordt bij de decompositie van de loonkloof is de Oaxaca-Blinder decompositie. Hierbij worden schattingen gemaakt van het vrouwenloon en van het mannenloon op basis van de gekende variabelen. Vervolgens worden beiden in één vergelijking samengebracht om het verschil te onderzoeken.

Uit de statistische parameters blijkt dat de analyse betrouwbaar is en het model solide.

4.2 Decompositie van de loonkloof: opdeling van het verklaarde deel

Grafiek 28: Decompositie van de loonkloof: opdeling van het verklaarde deel (2012)



Bronnen: ADS, Enquête naar de Structuur en de Verdeling van de Lonen en het Rijksregister

Om een gericht beleid te kunnen voeren, is het uiteraard belangrijk om de oorzaken van het probleem te kennen. Het verklaarde deel van de loonkloof kan verder worden opgesplitst: 49,8% van het verklaarbare deel van de loonkloof kan worden toegeschreven aan professionele kenmerken, die samenhangen met de arbeidsplaats, 25,3% aan individuele kenmerken van de werknemer, zoals het opleidingsniveau en de anciënniteit, en 24,9% aan persoonlijke kenmerken van de werknemer die niet direct verband houden met het werk, zoals de gezinssituatie, of de nationaliteit.

49,8% van het verklaarbare deel kan worden toegeschreven aan kenmerken die verwijzen naar de positie van vrouwen en mannen op de arbeidsmarkt en die in brede zin onder de noemer 'segregatie' gevat kunnen worden. Het beroep verklaart 9,9% van de verklaarbare loonkloof, het feit of men al dan niet een betrekking van onbepaalde duur heeft 9,2% en de sector 8,4%. Het plaatje wordt vervolledigd door deeltijds of voltijds werken, de regio van tewerkstelling en de 'vorm van economische en financiële controle'. Die laatste variabele geeft aan of en in welke mate er een vorm van overheidsparticipatie bestaat in het bedrijf.

De persoonlijke kenmerken van de werknemer zijn goed voor 24,9% van de verklaarde loonkloof. Vooral het feit of men al dan niet kinderen heeft, speelt een grote rol (10,0%). Hoewel dit geen verrassend resultaat is, dit is immers te wijten aan de moeilijkheid om werk en gezin te combineren, blijft dit gegeven een uitdaging voor het beleid. Opvallend is ook dat 9,5% van het verklaarde gedeelte van de genderloonkloof kan worden toegeschreven aan het al dan niet hebben van een buitenlandse nationaliteit. Tot slot kan 25,3% van het verklaarbare deel van de loonkloof worden toegeschreven aan individuele kenmerken, zoals opleiding, werkervaring en anciënniteit in de onderneming. Deze resultaten tonen aan dat seksestereotiepe studiekeuzes doorbroken moeten worden en dat het probleem van de minder stabiele en onderbroken loopbaan de nodige aandacht vraagt. Vergeleken met de loonkloof in zijn geheel, dat wil zeggen het verklaarde en het onverklaarde deel samen, wordt het aandeel van de verschillende factoren als volgt: 24% van de loonkloof kan worden toegeschreven aan professionele kenmerken, 12% aan individuele kenmerken en 12% aan persoonlijke kenmerken van de werknemer.

Samenvatting

Hoe groot is de loonkloof?

1. De loonkloof op basis van de bruto-uurlonen van voltijdse en deeltijdse werknemers over alle sectoren heen bedraagt voor 2012 9%.
2. De loonkloof op basis van de brutojaarlonen van voltijdse en deeltijdse werknemers over alle sectoren heen bedraagt voor 2012 22%. In de jaarlonen speelt het effect van deeltijds werk volledig mee.
3. Wanneer de loonkloof op basis van bruto-uurlonen voor voltijdse en deeltijdse werknemers wordt uitgesplitst naar statuut, komen er grote verschillen aan het licht. Voor arbeiders uit de privésector bedraagt de loonkloof 20%, voor bedienden 23%. Voor de contractuelen uit de publieke sector bedraagt de loonkloof 1%, voor de vastbenoemde ambtenaren -5%.
4. Berekend op basis van jaarlonen lopen die cijfers voor arbeiders op tot 38% en voor bedienden tot 34%. Contractuele en statutaire ambtenaren kijken tegen het eind van het jaar aan tegen een loonkloof van respectievelijk 17% en 9%. Het feit dat vrouwen vaker dan mannen deeltijds werken heeft dus een grote impact op de gemiddelde loonverschillen.
5. De loonkloof berekend op basis van de maandlonen voor voltijdse werknemers in de industrie en marktdiensten bedraagt 7%. Tot 2007 was dit de officiële loonkloofindicator.
6. De loonkloof berekend op basis van de maandlonen van voltijdse en deeltijdse werknemers samen bedraagt 20% in de industrie en marktdiensten.
7. De loonkloof in extralegale voordelen loopt aanzienlijk op. Vrouwen hebben minder kans op deze voordelen en ontvangen kleinere bedragen. Werkgevers betalen een aanvullend pensioen voor 9% van de vrouwelijke werknemers en voor 13% van de mannelijke werknemers. De bijdragen voor aanvullende pensioenen liggen voor vrouwen gemiddeld 39% lager dan voor mannen. De tussenkomst in het woon-werkverkeer ligt voor vrouwen gemiddeld 15% lager. Slechts een klein deel van de werknemers krijgt extra voordelen in de vorm van aandelenopties. Mannen hebben echter meer dan tweemaal meer kans op deze voordelen (0,95% van de mannen tegenover 0,43% van de vrouwen). De bedragen voor vrouwen liggen hier 39% lager dan die voor mannen.
8. In vergelijking met 2011 is de werkzaamheidsgraad voor vrouwen licht toegenomen en voor mannen licht afgenomen. Sinds 1999 is de werkzaamheidsgraad van mannen vrij stabiel gebleven, terwijl die van vrouwen een duidelijke groei vertoont.

Daalt de loonkloof?

9. De meeste jaren vertoont de loonkloof een licht dalende trend. In 2012 wordt die daling verder gezet. Voor sommige vrouwen verbetert de situatie dus wel, maar dat is niet voor iedereen het geval.
10. Op langere termijn is er een duidelijke dalende tendens waarneembaar. Op 40 jaar tijd is de loonkloof in de industrie gehalveerd. Op korte termijn is de daling in de algemene loonkloofindicator – met uitzondering van 2006 en 2009 – zeer klein, maar vrij constant.
11. De daling in de loonkloof in 2006 is waarschijnlijk een gevolg van de stijging van het minimumloon in dat jaar. Doordat er in verhouding meer vrouwen werken in de lagere looncategorieën, heeft een algemene maatregel, zoals het optrekken van het minimumloon, een positief effect op de loonkloof.
12. De daling in de loonkloof in 2009 kan een gevolg zijn van de economische crisis en de effecten daarvan op de tewerkstelling van mannen.

De totale loonkloof

13. In 2012 was 47,50% van de werknemers vrouw, ze namen samen 43,31% van de betaalde werkdagen voor hun rekening en ontvingen daarvoor 40,22% van de totale loonmassa (110,568 miljard euro).
14. Op basis van hun aandeel bij de werknemers, hadden alle vrouwen samen 7,972 miljard euro meer moeten verdienen in 2012. Op basis van hun aandeel in de betaalde werkdagen – dus rekening houdend met het feit dat vrouwen vaker deeltijds werken – 3,415 miljard euro.
15. Na een stijging in 2011 daalde de totale loonkloof in 2012 opnieuw.
16. Na een stagnatie in 2011 steeg in 2012 het aandeel vrouwen in de bezoldigde werkdagen opnieuw. De toename van het aantal vrouwen met een baan speelt zich vooral af bij deeltijdse banen.
17. Het percentage vrouwen dat meer dan 5.000 euro bruto per maand ontvangt in de industrie en marktdiensten, daalde van 3,5% in 2007 naar 3,2% in 2008, maar steeg in 2009 tot 4,0% en tot 4,9% in 2010. In 2011 was er een markante stijging tot 6,7%. In 2012 blijft het aandeel vrouwen in deze hoge looncategorieën stijgen tot 7,5%. De toename bij mannen is echter groter: van 6,1% in 2007 naar 6,6% in 2008, 7,6% in 2009, 9,1% in 2010 en 9,9% in 2011. In 2012 steeg het aandeel mannen tot 10,5%. Een evenwichtige vertegenwoordiging van vrouwen aan de top is bijgevolg nog verre van gerealiseerd.

Deeltijds werk

18. Per uur verdient een deeltijds werkende vrouw in de industrie en marktdiensten gemiddeld 21,1% minder dan een voltijds werkende man, 15,9% minder dan een voltijds werkende vrouw en 6,5% minder dan een deeltijds werkende man.
19. Over de jaren wordt het verschil tussen deeltijds en voltijds werkende vrouwen geleidelijk aan groter, terwijl het verschil tussen deeltijds werkende vrouwen en mannen net afneemt. In 2012 zet deze trend zich algemeen gesproken door.
20. Per maand verdient een deeltijds werkende loontrekkende vrouw in de industrie en marktdiensten 14% minder dan een deeltijds werkende loontrekkende man.
21. 46,2% van de vrouwelijke en 10,1% van de mannelijke werknemers werkt deeltijds.
22. In vergelijking met 1999, is deeltijdarbeid bij vrouwen toegenomen met 16%. Bij mannen gaat het om een toename met 120%, dit is met andere woorden meer dan een verdubbeling.
23. Bepaalde jobs worden vaak enkel als deeltijdse baan aangeboden: 14% van de vrouwelijke deeltijders en 12% van de mannelijke bevindt zich in die situatie.

Leeftijd

24. De loonkloof neemt toe met de leeftijd en bedraagt 21% bij de 55-plussers en 14% bij de 45 tot 54-jarigen in de industrie en marktdiensten.
25. Het verschil in werkzaamheidsgraad tussen vrouwen en mannen neemt ook toe met de leeftijd.
26. Over de jaren neemt het verschil in werkzaamheidsgraad tussen vrouwen en mannen voor de verschillende leeftijdscategorieën geleidelijk aan af.

Opleidingsniveau

27. Zowel de lonen, als de loonkloof nemen toe bij een hoger opleidingsniveau. De loonkloof is het grootst bij hogeropgeleiden, namelijk 18% in de industrie en marktdiensten.
28. De werkzaamheidsgraad van vrouwen en mannen neemt toe met het opleidingsniveau. Het verschil tussen vrouwen en mannen in werkzaamheidsgraad wordt kleiner naarmate het opleidingsniveau toeneemt.

Burgerlijke staat en gezinssamenstelling

29. De burgerlijke staat heeft vooral een invloed op het loon van mannen. Het gemiddelde bruto-uurloon van alleenstaande mannen in de industrie en marktdiensten is 16,85 euro in 2012, tegenover 21,14 euro voor getrouwde mannen. Het verschil in gemiddelde leeftijd kan dit verschil slechts gedeeltelijk verklaren.
30. De verschillende invloeden van de burgerlijke staat op het loon van vrouwen en mannen zorgen ervoor dat het loonverschil zeer groot is voor gehuwden (10%) en bijna onbestaande voor vrijgezellen (1%).
31. Bij mannen speelt het hebben van een partner een grote rol: mannen die samenleven met een partner hebben een hoger loon dan alleenstaanden. De aanwezigheid van kinderen speelt voor mannen nauwelijks mee.
32. Voor vrouwen beïnvloedt het al dan niet hebben van een partner het loon dan weer nauwelijks. Kinderen maken wel een verschil: bij vrouwen met kinderen ligt het gemiddelde uurloon lager dan bij vrouwen zonder kinderen.
33. De impact van deze verschillende factoren zorgt ervoor dat de loonkloof hoog is voor koppels (met of zonder kinderen) (10%) en gemiddeld voor alleenstaanden met kinderen (3%). Voor alleenstaanden zonder kinderen valt de loonkloof in 2012 opnieuw negatief uit: vrouwen in die situatie verdienen gemiddeld zelfs meer dan mannen.
34. De werkzaamheidsgraad van mannen ligt voor elke burgerlijke staat hoger dan die van vrouwen, behalve bij de eenoudergezinnen is dit niet het geval. Het verschil wordt meer uitgesproken binnen het huwelijk.
35. In 2012 stagneren de meeste werkzaamheidsgraden naar gezinstype. Bij de ongehuwde koppels zonder kinderen is er een daling waarneembaar voor zowel vrouwen als mannen, wat niet wegneemt dat dit het gezinstype blijft met de hoogste werkzaamheidsgraden (76% voor vrouwen, 82% voor mannen).

Nationaliteit

36. Duitsers, Fransen, Nederlanders en Amerikanen die in België werken, verdienen gemiddeld meer dan de Belgen zelf; vooral voor mannen blijkt het om goed betaalde banen te gaan. Voor deze categorieën van nationaliteiten bestaat er een loonkloof van respectievelijk 13% voor de drie buurlanden en 17% voor de Amerikanen.
37. Voor de werknemers uit de Maghreblanden en de rest van Afrika liggen de gemiddelde bruto-uurlonen van vrouwen en mannen het laagst. Vrouwen verdienen respectievelijk nog 12% en 9% minder dan mannen in die categorieën.

38. Vrouwen en mannen uit de Maghreb, de andere Afrikanen en de Europeanen van niet-EU-27-landen (inclusief de Turken en de Russen) hebben een grote loonachterstand ten opzichte van de Belgen.
39. Na de vrij sterke daling in de werkzaamheidsgraad in 2009, kan er in 2010 een licht herstel worden opgetekend. Die trend zet zich niet echt door in 2011 en 2012. De werkzaamheidsgraad is vooral gedaald voor mannen met een nationaliteit van buiten de EU.
40. Voor mensen met een nationaliteit van buiten de Europese Unie, bedraagt de werkzaamheid voor mannen slechts 45% en voor vrouwen 27%. Dit betekent dat minder dan de helft van de mannen en slechts een vierde van de vrouwen van buiten de Europese Unie in België een baan heeft.
41. Vrouwen met een niet-EU-nationaliteit hebben nog niet half zoveel kans op werk als Belgische vrouwen, of vrouwen uit de andere EU-landen. De genderkloof wordt dus aanzienlijk vergroot door de 'etnische kloof'.

Segregatie op de arbeidsmarkt

42. Net als in de voorgaande jaren was de grootste loonkloof in 2012 terug te vinden in de luchtvaartsector, met 33%.
43. De top 5 blijft identiek en bestaat verder uit de volgende sectoren: de productie en distributie van elektriciteit, gas, stoom en gekoelde lucht; de vervaardiging van informaticaproducten en van elektronische en optische producten; de vervaardiging van kleding; en de ondersteunende activiteiten voor verzekeringen en pensioenfondsen met loonkloofcijfers tussen 28% en 23% in 2012.
44. De loonkloof is het grootst bij verkopers (16%); specialisten op het gebied van bedrijfsbeheer en administratie (15%); en bedienaars van vaste machines en installaties (eveneens 15%).
45. In vergelijking met hun aandeel bij de werknemers (47,5%), zijn er te weinig vrouwen in leidinggevende beroepen, namelijk slechts 35%.
46. In de industrie en marktdiensten is het aandeel vrouwen nog kleiner: 28% bij managers in het hotel- en restaurantwezen, in de detail- en groothandel en op het gebied van andere diensten, 28% bij managers op administratief en commercieel gebied, 18% bij managers op het gebied van productie en gespecialiseerde diensten en slechts 15% bij directeurs van grote ondernemingen. Zelfs binnen de groep van de leidinggevendenden kan er dus een verticale segregatie worden waargenomen.

47. Voor de industrie en marktdiensten nemen de gemiddelde brutomaandlonen van vrouwen én van mannen toe naargelang de grootte van de onderneming. De loonkloof stijgt eveneens met het aantal werknemers in de onderneming, met uitzondering van de ondernemingen met minstens 1.000 werknemers, waar de loonkloof kleiner is dan bij de ondernemingen met 500 tot 999 werknemers.
48. Het verschil tussen hoge en lage lonen is het grootst (70%) bij de beveiligings- en opsporingsdiensten en het kleinst in de overige industrie (35%).

De loonkloof verklaren?

49. 48,7% van het loonverschil kan verklaard worden op basis van gekende factoren. 51,3% kan niet verklaard worden.
50. Van het verklaarde deel kan 50% worden toegeschreven aan kenmerken die verwijzen naar de positie van vrouwen en mannen op de arbeidsmarkt. Het beroep verklaart 10% van de verklaarde loonkloof en de sector 8%.
51. Het al dan niet hebben van kinderen blijkt goed te zijn voor 10% van de verklaarde loonkloof.
52. Van het verklaarde deel van de loonkloof kan slechts 25% worden toegeschreven aan individuele kenmerken van de werknemer, zoals opleiding, werkervaring, anciënniteit in de onderneming.

Beleidsaanbevelingen

Sinds 2007 publiceert het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen, tussen 2007 en 2011 en opnieuw in 2015 in samenwerking met de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg, jaarlijks een rapport over de loonkloof tussen vrouwen en mannen. In het allereerste rapport bedroeg de loonkloof berekend op basis van uurlonen 12%¹². In het rapport 2015 is de kloof 3 procentpunt gedaald en bedraagt 9%¹³. Met dit resultaat zit België ver onder het Europees gemiddelde van 16%. Deze bemoedigende cijfers mogen ons echter de uitdagingen voor de toekomst niet uit het oog doen verliezen.

De toename van de werkzaamheidsgraad bij vrouwen is een grote uitdaging die moet worden aangegaan indien we de werkgelegenheidsdoelstelling willen bereiken die ons land in het kader van de strategie Europa 2020¹⁴ is aangegaan. Een stijging van de werkzaamheidsgraad van vrouwen moet echter tegelijk worden aangepakt met het streven naar een gelijk loon.

Een vergelijking met andere Europese landen leert dat er inderdaad een verband bestaat tussen de werkzaamheidsgraad van vrouwen en de loonkloof. Er kan worden opgemerkt dat de landen waar de loonkloof nog kleiner is dan in België, behoren tot een groep waar de arbeidsmarktparticipatie van vrouwen relatief gering is, vaak landen waar de invloed van het traditionele rollenpatroon nog erg sterk doorweegt. De landen met een hoge loonkloof slagen er vaak wel in om veel vrouwen op de arbeidsmarkt te integreren.

In België zegt de loonkloof op basis van uurlonen bovendien niet alles. Als de loonkloof op basis van jaarlonen wordt berekend, en er dus ook rekening wordt gehouden met deeltijds werk, is de loonkloof veel groter (22%) en is er de laatste jaren een stagnatie.

Een belangrijk deel van de verklaring voor de loonkloof ligt dan ook bij deeltijds werk, waar nog steeds een overwicht aan vrouwen is. 46,2% van de vrouwelijke werknemers werkt deeltijds ten opzichte van 10,1% van de mannelijke werknemers.

Vandaag de dag blijven de loonongelijkheden tussen voltijdse werknemers (in meerderheid mannen) en deeltijdse werknemers (vaker vrouwen) dus belangrijk.

In het algemeen moet daarom gestreefd worden naar een gelijke verdeling van de loonmassa tussen vrouwen en mannen. Als de werkzaamheidsgraad en de arbeidstijd gelijk verdeeld worden tussen vrouwen en mannen, dan zal dit ook leiden tot een gelijke verdeling van de loonmassa.

De loonkloof is vandaag meer dan ooit het zichtbare deel van de ijsberg, waarbij een moeilijk toegankelijke arbeidsmarkt slechts weinig kansen biedt aan laaggeschoolden, mensen van vreemde

¹² Rapport 2007 gebaseerd op de gegevens van 2004.

¹³ Rapport 2015 gebaseerd op de gegevens van 2012.

¹⁴ Europa 2020 is het tienjarenplan voor groei en werkgelegenheid van de EU, dat in 2010 van start is gegaan. Hiermee wil de EU niet alleen de crisis, waarvan de economie nu geleidelijk herstelt, te boven komen, maar ook de problemen van ons groeimodel aanpakken en de voorwaarden scheppen voor slimme en duurzame groei voor iedereen.

origine, langdurig werklozen, werknemers die herintreden of op wat hogere leeftijd een nieuw baan zoeken,... . Vrouwen die tot deze groepen behoren worden meervoudig getroffen.

Daarnaast maakt dit rapport ook duidelijk dat de loonkloof zoals die vandaag overblijft diep verankerd zit in de structuur van onze arbeidsmarkt – en in onze samenleving. Het gaat om de loonkloof die het gevolg is van verschillende keuzes die meisjes en jongens maken op school, keuzes die vaak van al in het kleuteronderwijs worden gestuurd. Deze loonkloof zit ook ingebed in de sectorale segregatie van onze arbeidsmarkt. Ze zit bovendien ingebakken in de organisatie van onze samenleving, waarin een gezin waar beide ouders voltijds werken nog steeds niet evident is. Het is een diepgewortelde loonkloof, die alleen met een volgehouden lange termijnstrategie kan worden aangepakt, op verschillende beleidsniveaus en in samenwerking met de sociale partners.

1. De loonkloofwet toepassen en werken in de richting van genderneutrale functieclassificaties

De focus van het beleid om de genderloonkloof aan te pakken lag in de voorbije 15 jaar voornamelijk op het genderneutraal maken van de functieclassificaties. Die heeft uiteindelijk geleid tot de “Loonkloofwet” van 22 april 2012. De wet verplicht de paritaire comités om hun functieclassificaties door de AD Collectieve Arbeidsbetrekkingen van de FOD Werkgelegenheid te laten screenen. In dat kader werden ondertussen door 85 verschillende comités meer dan 150 gecoördineerde versies van de geldende functieclassificaties neergelegd – waarbij sommige sectoren van de gelegenheid gebruik hebben gemaakt om een nieuwe CAO hierover af te sluiten.

De screening is volop aan de gang en kan er toe leiden dat een aantal paritaire comités verplicht worden hun functieclassificatie(s) te herzien, omdat ze aan onvoldoende criteria voor genderneutraliteit beantwoorden. De sociale partners doen er goed aan om de aanbeveling niet te negeren en hiermee aan de slag te gaan, door zelf ook de eigen classificatie te evalueren en indien nodig te herzien. De bestrijding van de loonkloof zou ook een permanent thema moeten worden binnen de sociale dialoog in de publieke sector. Hiervoor zou een systeem moeten worden ingevoerd op basis van de loonkloofwet van 2012 en aangepast aan de specifieke kenmerken van de publieke sector.

Op ondernemingsniveau legt de wet een tweejaarlijkse analyse van de bezoldigingsstructuur op, die aan de ondernemingsraad of vakbondsvertegenwoordiging moet worden voorgelegd. Dit verslag moet meer worden dan een verplicht nummer, en daadwerkelijk worden aangewend om binnen de ondernemingen een discussie op gang te brengen. De overheid moet bovendien beter uitleggen hoe deze tool werkt zodat hij optimaal zou kunnen worden ingezet. Er bestaat met name in de praktijk nogal wat verwarring over directe discriminatie (manifest ongelijk loon voor hetzelfde werk) – wat wellicht een zeldzaamheid is – en indirecte discriminatie, waarin op zich “gelijke” regels tot een ongelijke uitkomst voor vrouwen en mannen leiden. De verslagen kunnen vervolgens aanleiding geven tot de opmaak van een actieplan, in het kader waarvan eventueel ook een bemiddelaar in de onderneming kan worden aangeduid. Ook daarvoor zou een goede informatievoorziening wenselijk zijn.

Zowel op bedrijfsniveau als op het vlak van onderzoek is het belangrijk om over meer precieze cijfers te beschikken. Het is daarom jammer dat de verslagen die binnen de onderneming worden

opgemaakt enkel binnen de onderneming zullen worden gebruikt en nergens worden “neergelegd”. Het zou met name nuttig zijn om de beschikbare informatie uit de analyseverslagen te kunnen gebruiken om enkele statistische hiaten op te vullen. Zo zou bijvoorbeeld een meer gedetailleerde studie over de impact van de bedrijfseigen functieclassificaties mogelijk worden (een analyse die ook buiten het loonkloofdebat van belang zou zijn) en zou dit instrument op zich kunnen worden bijgestuurd. Ook inzake de extralegale voordelen schiet de statistische informatie op dit moment tekort en zouden de gegevens uit de verslagen een meer complete analyse mogelijk maken.

2. Het evenwicht tussen werk en gezin verbeteren en de werkloosheidsval bestrijden

Deeltijdse arbeid is één van de voornaamste oorzaken van de loonkloof. Tussen 2008 en 2013 is het aandeel van deeltijds werk in de totale werkgelegenheid blijven toenemen en dit zowel bij mannen als bij vrouwen, in België en elders in Europa.

Als er naar de redenen voor deeltijdse arbeid wordt gekeken, dan valt het op dat vrouwen in ons land veel vaker dan mannen de combinatie tussen werk en privéleven opgeven (52% ten opzichte van 30%) en de zorg voor kinderen of andere afhankelijke personen (1 vrouw op 6 ten opzichte van 1 man op 14). Anderzijds wensen slechts 12% van de vrouwelijk en 8% van de mannelijke deeltijdwerkers geen voltijdse betrekking. Tot slot worden bepaalde functies enkel deeltijds aangeboden: 10% van de vrouwen en 9% van de mannen die deeltijds werken bevinden zich in een dergelijke positie.

Niet alleen de combinatie tussen werk en gezin steunt nog steeds op de vrouw, ook de arbeidsmarkt blijft stereotiepe verwachtingen hebben. Een werkgever zal gemakkelijker begrijpen dat een vrouw verlof neemt om voor een ziek kind te zorgen of haar arbeidstijd vermindert om familiale redenen, terwijl van een man verwacht wordt dat hij nog steeds voorrang geeft aan zijn carrière.

Bovendien is het financieel soms interessanter deeltijds te werken in plaats van voltijds, met of zonder aanvullende uitkering, enerzijds gezien de kosten die werken met zich meebrengt (vervoer, kinderopvang, ...) en anderzijds gezien het geringe verschil tussen de vervangingsinkomens en het minimumloon.

De werkloosheidsval speelt ook bij huishoudens waarvan één lid een vervangingsinkomen krijgt. Gezien de gevolgen zowel op fiscaal vlak als op het vlak van de sociale zekerheid, wordt de partner van een persoon die een vervangingsinkomen krijgt onvoldoende aangemoedigd om een baan te aanvaarden.

Daarnaast moet de combinatie werk-gezinsleven verder ondersteund worden. Voldoende, kwaliteitsvolle en betaalbare kinderopvang is op dat vlak prioritair. Op dit moment worden de meer betaalbare opvangplaatsen in België vaak ingenomen door meer begoede ouders. Een tegenover de overheid afdwingbaar recht op een betaalbare en kwalitatieve opvangplaats zou hierbij een grote stap vooruit kunnen vormen. Bovendien dient het kinderopvangstelsel, net als andere sectoren van de samenleving, beter te worden afgestemd op diverse gezinsvormen (alleenstaande ouders, nieuw samengestelde gezinnen...) en op meer flexibele werkvormen.

Naast opvang moeten de bestaande verloven, bedoeld om zorgtaken op te kunnen nemen, behouden worden en moet hun flexibiliteit verbeterd worden. Deze verloven moeten het voor

werknemers mogelijk maken werk en gezin beter te combineren, dit door hun arbeidstijd tijdelijk te beperken, maar hen te blijven beschouwen als voltijdse werknemers. Het betreft tijdskredieten en thematische verloven, waaronder het ouderschapsverlof. Deze verloven moeten er voor zorgen dat de band van de werknemers met de arbeidsmarkt behouden blijft en dat zij met andere woorden aan de slag kunnen blijven. Meer flexibiliteit binnen de bestaande systemen is hiervoor noodzakelijk.

Tenslotte is het aantal mannen dat deze verloven opneemt nog weinig talrijk en worden zij vaak gestigmatiseerd. Het is nochtans algemeen aanvaard dat meer gelijkheid tussen vrouwen en mannen in een professionele context vooral bereikt kan worden door een grotere betrokkenheid van mannen in de privésfeer.

3. Onze arbeidsmarkt toegankelijker en dynamischer maken

Onze arbeidsmarkt is minder toegankelijk en minder mobiel dan in veel andere EU-landen, zeker in vergelijking met die met een hogere tewerkstellingsgraad dan in België. We slagen er daardoor onvoldoende in om de juiste man en zeker de juiste vrouw tijdig op de juiste plaats te krijgen. Dat is niet goed voor de betrokkenen zelf, voor hun werkgevers en uiteindelijk voor de gehele Belgische economie. Eigenlijk wordt onze hele arbeidsmarkt gekenmerkt door talrijke barrières: van baan, sector of bedrijf veranderen wordt op allerlei manieren ontmoedigd. Voor vrouwen enten zich daarop ook nog eens “sticky floors” en “glass ceilings”. Deze barrières zorgen er voor dat vrouwen niet kunnen opklimmen naar de hoogste niveaus binnen de bedrijfshiërarchie. De Europese Unie vraagt België om de mobiliteit op de arbeidsmarkt te verbeteren. Doordat de mobiliteit beperkt blijft, blijft ook de segregatie behouden. Deze segregatie is een beslissende factor in het voortbestaan van de loonkloof.

Om tot een meer dynamische arbeidsmarkt te komen zijn er hervormingen nodig. Bij het nemen van maatregelen is een gender mainstreaming¹⁵ perspectief van bij de eerste beleidsvoorbereidende stappen tot aan de laatste uitvoeringsmaatregel een noodzakelijke voorwaarde is om effectief tot een gelijke arbeidsmarktparticipatie te komen.

4. De vertegenwoordiging van vrouwen in besluitvormingsorganen binnen bedrijven

De vraag naar genderdiversiteit in de economische besluitvorming is op verscheidene vlakken interessant.

In 2011 nam België een wet aan teneinde de vertegenwoordiging van vrouwen in de raden van bestuur van publieke instellingen en beursgenoteerde bedrijven te garanderen. Deze wet voert voor alle leden van de raad van bestuur een quotum in van ten minste één derde leden van het minder vertegenwoordigde geslacht.

De wet voorziet ook dat beursgenoteerde bedrijven in hun jaarverslag een overzicht geven van de inspanningen die werden geleverd om het quotum te bereiken. Er zijn bovendien sancties in geval van niet-naleving van deze bepalingen, zoals de nietigheid van de benoeming of de opschorting van de financiële voordelen.

¹⁵ Gender mainstreaming bestaat uit het (re)organiseren, verbeteren, ontwikkelen en evalueren van beleidsprocessen op zo'n manier dat het perspectief van gendergelijkheid wordt geïntegreerd in alle beleidsdomeinen en op alle beleidsniveaus door de actoren die normaal dat beleid maken.

Deze wet bewijst reeds haar effectiviteit. Zo is het aandeel vrouwen in de raden van bestuur binnen de BEL 20 tussen 2011 en 2014 van 11% naar 22% geëvolueerd.

Om deze cijfers in positieve zin te laten evolueren zou er zowel een monitoring van de wet moeten worden voorzien als begeleidende maatregelen. Bovendien zou de wet moeten worden uitgebreid naar grote niet-beursgenoteerde bedrijven.

Bovendien zouden er ook bindende bepalingen moeten worden aangenomen om de vertegenwoordiging van vrouwen binnen directiecomités van grote bedrijven te verhogen. Hier is het aandeel vrouwen op dit moment nog lager dan in de raden van bestuur (13% van de leidinggevenden volgens de website van de FOD Justitie).

5. Segregatie van bij de wortel aanpakken

De ongelijke vertegenwoordiging van mannen en vrouwen in heel wat sectoren en beroepen vindt duidelijk haar oorsprong in seksestereotypen die al op zeer jonge leeftijd vorm krijgen. Om deze stereotypen tegen te gaan moet binnen de kinderopvang en het onderwijs (kleuter-, lager, secundair en hoger onderwijs) aan het bewustzijn hieromtrent worden gewerkt. Bovendien is expliciete aandacht hiervoor ook binnen de studiekeuzebegeleiding noodzakelijk. Een goed genderevenwicht binnen het onderwijzend en opvoedend personeel, op alle niveaus, zou alvast een belangrijk signaal zijn. De gemeenschappen in ons land zouden zich sterker kunnen inschakelen in internationale campagnes om bijvoorbeeld vrouwelijke studenten aan te zetten om te kiezen voor STEM-opleidingen (Science, Technology, Engineering, Mathematics). Deze sectoren hebben het in het algemeen moeilijk om hun vacatures ingevuld te krijgen. Het is dan ook belangrijk om al het beschikbare talent te benutten en meer vrouwen aan te trekken.

Ook bij de arbeidsmarktactoren zelf vereist de aanpak van segregatie de nodige aandacht. Het volstaat niet dat vacatures de obligate “(M/V)”-vermelding meekrijgen. Zowel de openbare werkgelegenheidsdiensten (VDAB, Forem, Actiris en ADG) als de private actoren (interim- en invoegbedrijven) moeten er ook actief naar streven om in alle soorten banen zowel vrouwen als mannen kansen te bieden. Ook in het aanbod van stages en opleidingen moet segregatie worden vermeden. In dat verband zou het nuttig zijn om, mogelijk in het kader van de Loonkloofwet, de door de Fondsen voor Bestaanszekerheid verstrekte of betaalde vorming op de genderneutraliteit te toetsen en te bekijken of vormingen evenredig worden aangeboden aan vrouwen en mannen.

Bijlagen

Tabel 15: Overzicht van de sectoren van de industrie en marktdiensten, het onderwijs, de gezondheidszorg en de socio-culturele sector

Deze tabel bevat: de gemiddelde bruto-uurlonen van voltijds werkende vrouwen en mannen (in euro); de loonkloof; de gemiddelde loonkloof (3 laatste jaren); het aantal voltijdse werknemers in de sector; en het aandeel vrouwen in de sector en bij de leidinggevende beroepen; de deeltijdse arbeidsgraad van vrouwen en mannen; de loonspanning, de kloof tussen het 5e en het 85e loonpercentiel; en de gemiddelde loonspanning (3 laatste jaren).

De cijfers hebben betrekking op werknemers in de industrie en marktdiensten, het onderwijs, de gezondheidszorg en de socio-culturele sector, uit ondernemingen met minstens 10 werknemers in België.

2012						
NACE	Sector	Loon vrouwen	Loon mannen	Loonkloof	Gemiddelde loonkloof (2010-2012)	Aantal werknemers
51	Luchtvaart	18,54	27,68	33%	34%	2.971
35	Productie en distributie van elektriciteit, gas, stoom en gekoelde lucht	19,47	26,93	28%	29%	18.260
26	Vervaardiging van informaticaproducten en van elektronische en optische producten	16,87	23,31	28%	28%	15.101
14	Vervaardiging van kleding	15,32	20,40	25%	25%	4.311
66	Ondersteunende activiteiten voor verzekeringen en pensioenfondsen	21,88	28,23	22%	23%	10.359
79	Reisbureaus, reisorganisatoren, reserveringsbureaus en aanverwante activiteiten	16,14	20,46	21%	22%	4.296
50	Vervoer over water	17,90	22,74	21%	22%	595
82	Administratieve en ondersteunende activiteiten ten behoeve van kantoren en overige zakelijke activiteiten	18,35	23,15	21%	21%	15.483
64	Financiële dienstverlening, exclusief verzekeringen en pensioenfondsen	22,61	27,98	19%	20%	61.468
12	Vervaardiging van tabaksproducten	17,16	21,16	19%	20%	989

Vervolg van tabel 15

2012							
Aandeel vrouwen	Aandeel vrouwen in leiding-gevende beroepen	Deeltijdse arbeids- graad vrouwen	Deeltijdse arbeids- graad mannen	Loon- spanning	Gemiddelde loon- spanning (2010-2012)	Sector	NACE
34%	22,2%	24%	10%	66%	67%	Luchtvaart	51
23%	13,0%	19%	5%	55%	58%	Productie en distributie van elektriciteit, gas, stoom en gekoelde lucht	35
32%	11,5%	25%	4%	39%	39%	Vervaardiging van informaticaproducten en van elektronische en optische producten	26
77%	39,3%	27%	11%	49%	50%	Vervaardiging van kleding	14
48%	25,3%	32%	6%	56%	58%	Ondersteunende activiteiten voor verzekeringen en pensioenfondsen	66
66%	34,5%	22%	19%	48%	48%	Reisbureaus, reisorganisatoren, reserveringsbureaus en aanverwante activiteiten	79
27%	13,8%	18%	5%	65%	66%	Vervoer over water	50
60%	37,1%	27%	9%	45%	49%	Administratieve en ondersteunende activiteiten ten behoeve van kantoren en overige zakelijke activiteiten	82
43%	23,8%	34%	10%	53%	54%	Financiële dienstverlening, exclusief verzekeringen en pensioenfondsen	64
52%	23,7%	41%	10%	50%	48%	Vervaardiging van tabaksproducten	12

Vervolg van tabel 15

2012						
NACE	Sector	Loon vrouwen	Loon mannen	Loonkloof	Gemiddelde loonkloof (2010-2012)	Aantal werknemers
70	Activiteiten van hoofdkantoren; Adviesbureaus op het gebied van bedrijfsbeheer	25,98	31,87	18%	20%	25.576
21	Vervaardiging van farmaceutische grondstoffen en producten	21,96	26,71	18%	19%	22.429
27	Vervaardiging van elektrische apparatuur	17,02	20,36	16%	17%	15.575
32	Overige industrie	15,35	18,36	16%	17%	4.096
61	Telecommunicatie	20,12	23,88	16%	17%	22.240
15	Vervaardiging van leer en van producten van leer	15,35	18,21	16%	17%	997
65	Verzekeringen, herverzekeringen en pensioenfondsen	22,17	26,23	15%	17%	19.768
58	Uitgeverijen	19,84	23,45	15%	16%	8.328
13	Vervaardiging van textiel	14,70	17,33	15%	16%	17.968
19	Vervaardiging van cokes en van geraffineerde aardolieproducten	26,34	30,95	15%	16%	3.216
68	Exploitatie van en handel in onroerend goed	18,02	21,11	15%	15%	3.741
17	Vervaardiging van papier en van papierwaren	16,82	19,52	14%	15%	10.984
60	Programmeren en uitzenden van radio- en televisieprogramma's	22,13	25,28	12%	14%	7.297
62	Ontwerpen en programmeren van computerprogramma's, computerconsultancy-activiteiten en aanverwante activiteiten	21,50	24,51	12%	13%	29.620
75	Veterinaire diensten	19,01	21,58	12%	13%	509
72	Speur- en ontwikkelingswerk op wetenschappelijk gebied	24,05	27,27	12%	13%	9.032

Vervolg van tabel 15

2012							NACE
Aandeel vrouwen	Aandeel vrouwen in leiding-gevende beroepen	Deeltijdse arbeids- graad vrouwen	Deeltijdse arbeids- graad mannen	Loon- spanning	Gemiddelde loon- spanning (2010-2012)	Sector	
38%	32,0%	27%	4%	37%	39%	Activiteiten van hoofdkantoren; Adviesbureaus op het gebied van bedrijfsbeheer	70
50%	32,0%	24%	6%	51%	53%	Vervaardiging van farmaceutische grondstoffen en producten	21
27%	9,3%	26%	9%	49%	49%	Vervaardiging van elektrische apparatuur	27
52%	26,3%	32%	7%	35%	33%	Overige industrie	32
27%	26,1%	23%	14%	42%	43%	Telecommunicatie	61
41%	28,5%	26%	3%	53%	51%	Vervaardiging van leer en van producten van leer	15
50%	26,4%	32%	8%	52%	54%	Verzekeringen, herverzekeringen en pensioenfondsen	65
49%	29,8%	23%	9%	43%	43%	Uitgeverijen	58
34%	12,1%	23%	10%	49%	46%	Vervaardiging van textiel	13
17%	16,0%	17%	3%	63%	67%	Vervaardiging van cokes en van geraffineerde aardolieproducten	19
48%	30,4%	35%	9%	51%	52%	Exploitatie van en handel in onroerend goed	68
21%	9,2%	21%	8%	50%	50%	Vervaardiging van papier en van papierwaren	17
38%	35,4%	7%	5%	43%	43%	Programmeren en uitzenden van radio- en televisieprogramma's	60
21%	17,9%	23%	4%	44%	47%	Ontwerpen en programmeren van computerprogramma's, computerconsultancy-activiteiten en aanverwante activiteiten	62
49%	30,0%	41%	5%	47%	48%	Veterinaire diensten	75
40%	38,6%	20%	5%	40%	41%	Speur- en ontwikkelingswerk op wetenschappelijk gebied	72

Vervolg van tabel 15

2012						
NACE	Sector	Loon vrouwen	Loon mannen	Loonkloof	Gemiddelde loonkloof (2010-2012)	Aantal werknemers
20	Vervaardiging van chemische producten	20,96	23,76	12%	13%	39.082
63	Dienstverlenende activiteiten op het gebied van informatie	19,71	22,34	12%	13%	5.281
18	Drukkerijen, reproductie van opgenomen media	16,88	19,11	12%	13%	11.075
52	Opslag en vervoerondersteunende activiteiten	17,80	20,13	12%	12%	40.209
55	Verschaffen van accommodatie	13,91	15,72	12%	13%	14.975
39	Sanering en ander afvalbeheer	16,00	18,08	12%	12%	604
71	Architecten en ingenieurs; Technische testen en toetsen	21,06	23,75	11%	12%	25.008
73	Reclamewezen en marktonderzoek	20,90	23,49	11%	12%	6.353
81	Diensten in verband met gebouwen; Landschapsverzorging	15,24	17,06	11%	12%	81.586
47	Detailhandel	14,79	16,51	10%	11%	120.560
33	Reparatie en installatie van machines en apparaten	17,04	18,89	10%	11%	7.751
22	Vervaardiging van producten van rubber of kunststof	17,09	18,93	10%	11%	19.662
10	Vervaardiging van voedingsmiddelen	16,08	17,81	10%	11%	56.182
56	Eet- en drinkgelegenheden	13,62	14,91	9%	9%	22.686
74	Overige gespecialiseerde wetenschappelijke en technische activiteiten	17,42	18,87	8%	8%	1.789
11	Vervaardiging van dranken	17,53	18,94	7%	9%	8.811

Vervolg van tabel 15

2012							
Aandeel vrouwen	Aandeel vrouwen in leiding-gevende beroepen	Deeltijdse arbeids- graad vrouwen	Deeltijdse arbeids- graad mannen	Loon- spanning	Gemiddelde loon- spanning (2010-2012)	Sector	NACE
22%	16,5%	22%	7%	51%	55%	Vervaardiging van chemische producten	20
32%	25,4%	32%	8%	43%	47%	Dienstverlenende activiteiten op het gebied van informatie	63
26%	13,9%	29%	9%	54%	55%	Drukkerijen, reproductie van opgenomen media	18
30%	20,5%	24%	11%	51%	52%	Opslag en vervoerondersteunende activiteiten	52
52%	37,5%	34%	12%	43%	40%	Verschaffen van accommodatie	55
9%	7,4%	47%	4%	62%	63%	Sanering en ander afvalbeheer	39
28%	21,5%	27%	6%	41%	41%	Architecten en ingenieurs; Technische testen en toetsen	71
45%	37,1%	23%	9%	39%	41%	Reclamewezen en marktonderzoek	73
68%	34,1%	78%	30%	61%	62%	Diensten in verband met gebouwen; Landschapsverzorging	81
55%	35,0%	58%	23%	50%	49%	Detailhandel	47
10%	9,6%	22%	4%	51%	52%	Reparatie en installatie van machines en apparaten	33
17%	11,9%	25%	7%	50%	50%	Vervaardiging van producten van rubber of kunststof	22
31%	23,7%	35%	8%	45%	45%	Vervaardiging van voedingsmiddelen	10
43%	27,9%	72%	46%	45%	42%	Eet- en drinkgelegenheden	56
49%	49,2%	32%	5%	42%	44%	Overige gespecialiseerde wetenschappelijke en technische activiteiten	74
18%	20,3%	25%	5%	48%	46%	Vervaardiging van dranken	11

Vervolg van tabel 15

2012						
NACE	Sector	Loon vrouwen	Loon mannen	Loonkloof	Gemiddelde loonkloof (2010-2012)	Aantal werknemers
46	Groothandel en handelsbemiddeling	19,33	20,80	7%	8%	121.408
37	Afvalwaterafvoer	18,92	20,32	7%	8%	1.868
23	Vervaardiging van andere niet-metaalhoudende minerale producten	17,16	18,31	6%	7%	23.192
69	Rechtskundige en boekhoudkundige dienstverlening	19,46	20,70	6%	7%	8.947
36	Winning, behandeling en distributie van water	19,11	19,96	4%	5%	6.972
77	Verhuur en lease	19,48	20,32	4%	6%	4.603
59	Productie van films en video- en televisieprogramma's, maken van geluidsopnamen en uitgeverijen van muziekopnamen	15,91	16,43	3%	4%	2.278
28	Vervaardiging van machines, apparaten en overige werktuigen	17,97	18,52	3%	4%	31.195
45	Groot- en detailhandel in en onderhoud en reparatie van motorvoertuigen en motorfietsen	17,17	17,63	3%	4%	32.922
16	Houtindustrie	14,88	15,27	3%	3%	7.457
78	Terbeschikkingstelling van personeel	16,72	17,13	2%	4%	100.416
29	Vervaardiging en assemblage van motorvoertuigen, aanhangwagens en opleggers	18,54	18,88	2%	2%	30.043
24	Vervaardiging van metalen in primaire vorm	19,79	20,15	2%	3%	25.731

Vervolg van tabel 15

2012							
Aandeel vrouwen	Aandeel vrouwen in leiding-gevende beroepen	Deeltijdse arbeids- graad vrouwen	Deeltijdse arbeids- graad mannen	Loon- spanning	Gemiddelde loon- spanning (2010-2012)	Sector	NACE
33%	23,9%	26%	5%	52%	54%	Groothandel en handelsbemiddeling	46
26%	37,4%	10%	4%	47%	48%	Afvalwaterafvoer	37
14%	16,2%	26%	5%	50%	49%	Vervaardiging van andere niet-metaalhoudende minerale producten	23
60%	52,8%	23%	6%	46%	48%	Rechtskundige en boekhoudkundige dienstverlening	69
24%	14,5%	15%	4%	48%	48%	Winning, behandeling en distributie van water	36
28%	16,1%	21%	4%	46%	46%	Verhuur en lease	77
37%	48,0%	40%	18%	50%	50%	Productie van films en video- en televisieprogramma's, maken van geluidsopnamen en uitgeverijen van muziekopnamen	59
12%	7,7%	24%	5%	46%	46%	Vervaardiging van machines, apparaten en overige werktuigen	28
17%	10,8%	28%	4%	52%	52%	Groot- en detailhandel in en onderhoud en reparatie van motorvoertuigen en motorfietsen	45
12%	12,6%	37%	8%	41%	40%	Houtindustrie	16
44%	40,0%	42%	14%	55%	57%	Terbeschikkingstelling van personeel	78
14%	11,2%	21%	4%	44%	42%	Vervaardiging en assemblage van motorvoertuigen, aanhangwagens en opleggers	29
8%	14,8%	20%	4%	49%	49%	Vervaardiging van metalen in primaire vorm	24

Vervolg van tabel 15

2012						
NACE	Sector	Loon vrouwen	Loon mannen	Loonkloof	Gemiddelde loonkloof (2010-2012)	Aantal werknemers
43	Gespecialiseerde bouwwerkzaamheden	16,02	16,17	1%	9%	61.581
80	Beveiligings- en opsporingsdiensten	16,77	16,74	0%	9%	12.541
53	Posterijen en koeriers	16,42	16,32	-1%	8%	27.137
25	Vervaardiging van producten van metaal, exclusief machines en apparaten	17,07	16,95	-1%	5%	41.312
38	Inzameling, verwerking en verwijdering van afval; terugwinning	17,11	16,95	-1%	9%	10.943
42	Weg- en waterbouw	16,77	16,61	-1%	4%	25.468
31	Vervaardiging van meubelen	14,97	14,80	-1%	3%	10.144
30	Vervaardiging van andere transportmiddelen	19,67	19,30	-2%	14%	8.321
49	Vervoer te land en vervoer via pijpleidingen	17,39	16,40	-6%	-2%	68.305
8	Overige winning van delfstoffen	19,91	18,60	-7%	6%	1.910
41	Bouw van gebouwen en ontwikkeling van projecten	18,69	17,28	-8%	12%	38.574

Vervolg van tabel 15

2012							
Aandeel vrouwen	Aandeel vrouwen in leidinggevende beroepen	Deeltijdse arbeidsgraad vrouwen	Deeltijdse arbeidsgraad mannen	Loonspanning	Gemiddelde loonspanning (2010-2012)	Sector	NACE
8%	9,6%	34%	2%	39%	41%	Gespecialiseerde bouwwerkzaamheden	43
15%	6,1%	37%	14%	70%	51%	Beveiligings- en opsporingsdiensten	80
30%	22,9%	42%	21%	67%	50%	Posterijen en koeriers	53
13%	8,7%	31%	5%	48%	46%	Vervaardiging van producten van metaal, exclusief machines en apparaten	25
17%	17,8%	24%	3%	55%	50%	Inzameling, verwerking en verwijdering van afval; terugwinning	38
6%	10,4%	29%	2%	39%	44%	Weg- en waterbouw	42
15%	11,6%	29%	5%	41%	52%	Vervaardiging van meubelen	31
10%	15,4%	15%	7%	47%	48%	Vervaardiging van andere transportmiddelen	30
12%	17,7%	34%	12%	50%	64%	Vervoer te land en vervoer via pijpleidingen	49
10%	6,5%	21%	10%	47%	58%	Overige winning van delfstoffen	8
6%	16,9%	28%	4%	43%	48%	Bouw van gebouwen en ontwikkeling van projecten	41

Bron: ADS, Enquête naar de Structuur en de Verdeling van de Lonen

Tabel 16: Gemiddelde brutomaandlonen (in euro) en de loonkloof per paritair comité

De tabel bevat naast de loonkloof, ook de gemiddelde loonkloof voor de 5 laatste jaren.

De cijfers hebben betrekking op voltijdse werknemers in de industrie en marktdiensten, uit ondernemingen met minstens 10 werknemers in België.

2012					
PC	Arbeiders	Loon vrouwen	Loon mannen	Loonkloof	Gemiddelde loonkloof (2008-2012)
100	Aanvullend P.C. voor de werklieden	2.816	3.166	11%	13%
109	Het kleding- en confectiebedrijf	2.324	3.086	25%	26%
111	Metaal-, machine- en elektrische bouw	2.896	3.166	9%	10%
112	Het garagebedrijf	2.865	2.928	2%	3%
115	Het glasbedrijf	2.729	3.094	12%	13%
116	Scheikundige nijverheid	3.262	3.773	14%	15%
118	Voedingsnijverheid	2.642	3.111	15%	17%
119	Handel in voedingswaren	2.397	2.594	8%	11%
120	Textielnijverheid en het breiwerk	2.431	2.859	15%	13%
121	Schoonmaak	2.439	2.571	5%	11%
124	Het bouwbedrijf	2.761	2.831	2%	5%
126	Stoffering en houtbewerking	2.399	2.547	6%	6%
130	Drukkerij, grafische kunst en dagbladbedrijf	2.926	3.240	10%	9%
136	Papier- en kartonbewerking	2.600	3.023	14%	13%
140	Vervoer en logistiek	2.691	2.608	-3%	5%
149	Aan metaal-, machine- en elektrische bouw verwante sectoren	2.666	2.872	7%	4%
302	Het hotelbedrijf	2.214	2.337	5%	7%
311	Grote kleinhandelszaken	2.359	2.475	5%	6%

Vervolg van tabel 16

PC	Bedienden	2012			Gemiddelde loonkloof (2008-2012)
		Loon vrouwen	Loon mannen	Loonkloof	
200	Aanvullend P.C. voor de bedienden	2.085	2.371	12%	14%
201	Zelfstandige kleinhandel	2.272	2.553	11%	13%
202	Bedienden uit de kleinhandel in voedingswaren	3.387	3.921	14%	15%
207	Bedienden uit de scheikundige nijverheid	2.958	3.210	8%	9%
209	Bedienden uit de metaalfabrikatennijverheid	3.681	3.859	5%	7%
210	Bedienden van de ijzernijverheid	3.972	5.011	21%	22%
211	Bedienden uit de petroleumnijverheid en -handel	2.422	2.862	15%	17%
214	Bedienden van de textielnijverheid en het breiwerk	2.341	3.215	27%	29%
215	Bedienden van het kleding en confectiebedrijf	3.014	3.162	5%	6%
218	Aanvullend nationaal P.C. voor de bedienden	2.773	3.091	10%	12%
220	Bedienden uit de voedingsnijverheid	3.061	3.382	9%	11%
221	Bedienden uit de papiernijverheid	2.558	2.951	13%	14%
222	Bedienden uit de papier en kartonbewerking	2.822	2.860	1%	2%
226	Bedienden uit de internationale handel, het vervoer en de logistiek	2.272	2.427	6%	8%
302	Het hotelbedrijf	3.438	4.016	14%	15%
306	Het verzekeringswezen	3.086	4.316	28%	30%
307	Makelarij en verzekeringsagentschappen	3.678	4.561	19%	21%
310	Banken	2.364	2.518	6%	6%
311	Grote kleinhandelszaken	2.085	2.371	12%	14%

Bron: ADS, Enquête naar de Structuur en de Verdeling van de Lonen

Tabel 17: Overzicht van de beroepscategorieën in de industrie en marktdiensten, het onderwijs, de gezondheidszorg en de socio-culturele sector

Deze tabel bevat: de gemiddelde bruto-uurlonen van voltijds werkende vrouwen en mannen (in euro); de loonkloof; het aandeel vrouwen in de beroepscategorie; en de deeltijdse arbeidsgraad van vrouwen en mannen.

De cijfers hebben betrekking op werknemers in de industrie en marktdiensten, het onderwijs, de gezondheidszorg en de socio-culturele sector, uit ondernemingen met minstens 10 werknemers in België.

2012					
ISCO	Beroepen	Loon vrouwen	Loon mannen	Loonkloof	Gemiddelde loonkloof (2010-2012)
11	Directeurs van grote ondernemingen	45,36	51,29	12%	13%
12	Managers op administratief en commercieel gebied	32,31	37,25	13%	14%
13	Managers op het gebied van productie en gespecialiseerde diensten	32,47	36,22	10%	11%
14	Managers in het hotel- en restaurantwezen, in de detail- en groothandel en op het gebied van andere diensten	23,82	25,91	8%	8%
21	Wetenschappers en ingenieurs	23,81	26,83	11%	12%
24	Specialisten op het gebied van bedrijfsbeheer en administratie	24,08	28,61	16%	20%
25	Specialisten op het gebied van informatie- en communicatietechnologie	23,70	26,05	9%	10%
26	Juristen, sociale wetenschappers en scheppende en uitvoerende kunstenaars	23,51	26,03	10%	13%
31	Technici op het gebied van wetenschap en techniek	19,36	21,46	10%	10%
33	Ondersteunend personeel op het gebied van bedrijfsbeheer en administratie	19,00	20,99	9%	11%
34	Ondersteunend personeel op juridisch, maatschappelijk en cultureel gebied	16,71	17,79	6%	8%
35	Technici op het gebied van informatie en communicatietechnologie	18,27	19,66	7%	8%
41	Administratief medewerkers	15,55	17,04	9%	10%
42	Klantenbediendend personeel	15,44	17,14	10%	10%

Vervolg van tabel 17

2012				
Aandeel vrouwen	Deeltijdse arbeidsgraad vrouwen	Deeltijdse arbeidsgraad mannen	Beroepen	ISCO
12%	11%	4%	Directeurs van grote ondernemingen	11
26%	15%	3%	Managers op administratief en commercieel gebied	12
17%	15%	4%	Managers op het gebied van productie en gespecialiseerde diensten	13
28%	9%	4%	Managers in het hotel- en restaurantwezen, in de detail- en groothandel en op het gebied van andere diensten	14
16%	17%	3%	Wetenschappers en ingenieurs	21
38%	16%	4%	Specialisten op het gebied van bedrijfsbeheer en administratie	24
18%	19%	4%	Specialisten op het gebied van informatie- en communicatietechnologie	25
48%	19%	7%	Juristen, sociale wetenschappers en scheppende en uitvoerende kunstenaars	26
14%	20%	6%	Technici op het gebied van wetenschap en techniek	31
49%	27%	5%	Ondersteunend personeel op het gebied van bedrijfsbeheer en administratie	33
62%	26%	7%	Ondersteunend personeel op juridisch, maatschappelijk en cultureel gebied	34
19%	24%	6%	Technici op het gebied van informatie en communicatietechnologie	35
60%	29%	9%	Administratief medewerkers	41
60%	38%	10%	Klantenbediendend personeel	42

Vervolg van tabel 17

		2012			
ISCO	Beroepen	Loon vrouwen	Loon mannen	Loonkloof	Gemiddelde loonkloof (2010-2012)
43	Administratief personeel in de boekhouding, financiën, loonadministratie en magazijniers	16,00	17,55	9%	9%
44	Ander administratief personeel	14,63	15,73	7%	8%
51	Medewerkers persoonlijke dienstverlening	13,00	14,84	12%	13%
52	Verkopers	13,28	15,89	16%	15%
54	Personeel op het gebied van de openbare orde en de dienstverlening	15,33	16,71	8%	8%
71	Bouwarbeiders, met uitzondering van elektriciens	14,93	15,39	3%	7%
72	Metaalarbeiders, machinemonteurs en dergelijke	14,63	16,45	11%	14%
73	Ambachtslieden en drukkerijmedewerkers	14,35	16,99	16%	14%
74	Elektriciens en elektronici	14,14	16,51	14%	13%
75	Ambachtslieden in de voedingsindustrie, de houtbewerking, de kledingindustrie en andere ambachtslieden	12,97	14,42	10%	9%
81	Bedienaars van vaste machines en installaties	14,29	17,11	16%	16%
82	Assembleurs	14,33	16,97	16%	16%
83	Bestuurders van voertuigen en bedienaars van mobiele installaties	15,07	15,33	2%	7%
91	Huishoudelijke hulpen en schoonmakers	12,55	14,10	11%	12%
93	Ongeschoolde arbeiders in de mijnbouw, de bouwnijverheid, de civieltechnische werken, de industrie en het transport	13,60	15,74	14%	15%
96	Vuilnisophalers en -verwerkers en andere elementaire beroepen	13,25	14,59	9%	12%

Vervolg van tabel 17

2012				
Aandeel vrouwen	Deeltijdse arbeidsgraad vrouwen	Deeltijdse arbeidsgraad mannen	Beroepen	ISCO
43%	28%	10%	Administratief personeel in de boekhouding, financiën, loonadministratie en magazijniers	43
41%	31%	17%	Ander administratief personeel	44
40%	58%	33%	Medewerkers persoonlijke dienstverlening	51
66%	60%	21%	Verkopers	52
13%	20%	10%	Personeel op het gebied van de openbare orde en de dienstverlening	54
1%	36%	4%	Bouwarbeiders, met uitzondering van elektriciens	71
4%	28%	4%	Metaalarbeiders, machinemonteurs en dergelijke	72
22%	30%	7%	Ambachtslieden en drukkerijmedewerkers	73
6%	16%	5%	Elektriciens en elektronici	74
23%	29%	10%	Ambachtslieden in de voedingsindustrie, de houtbewerking, de kledingindustrie en andere ambachtslieden	75
17%	27%	8%	Bedienaars van vaste machines en installaties	81
17%	24%	8%	Assembleurs	82
5%	22%	10%	Bestuurders van voertuigen en bedienaars van mobiele installaties	83
75%	79%	34%	Huishoudelijke hulpen en schoonmakers	91
18%	35%	10%	Ongeschoolde arbeiders in de mijnbouw, de bouwnijverheid, de civieltechnische werken, de industrie en het transport	93
25%	51%	13%	Vuilnisophalers en -verwerkers en andere elementaire beroepen	96

Bron: ADS, Enquête naar de Structuur en de Verdeling van de Lonen

Lijst tabellen

Tabel 1: Loonkloof op basis van gemiddelde bruto-uurlonen en brutojaarlonen (2008-2012)	6
Tabel 2: Gemiddelde brutomaandlonen van voltijdse werknemers (in euro) en de loonkloof (1999-2012)	10
Tabel 3: Gemiddelde bruto-uurlonen van voltijdse werknemers (in euro) en de loonkloof (1999-2012)	11
Tabel 4: Gemiddelde brutojaarlonen van voltijdse werknemers (in euro) en de loonkloof (2012)	12
Tabel 5: Aandeel loontrekkenden aan wie bepaalde voordelen worden toegekend, het gemiddeld bedrag van deze voordelen (in euro) en de loonkloof (2012)	15
Tabel 6: Werkzaamheidsgraad naar geslacht (2003-2012)	19
Tabel 7: Gemiddelde bruto-uurlonen van voltijdse en deeltijdse werknemers (in euro) en de loonkloof in ondernemingen met minstens 10 werknemers en in ondernemingen met minder dan 10 werknemers (2012)	21
Tabel 8: Gemiddelde bruto-uurlonen van voltijdse en deeltijdse werknemers (in euro) en de loonkloof in ondernemingen met minstens 10 werknemers en in ondernemingen met minder dan 10 werknemers in de industrie en marktdiensten en de semipublieke sectoren (2012)	22
Tabel 9: Gemiddelde bruto-uurlonen van voltijdse en deeltijdse werknemers (in euro) en de loonkloof in ondernemingen in alle sectoren (2012)	22
Tabel 10: Gemiddelde brutomaandlonen van deeltijdse en voltijdse werknemers (in euro) en de loonkloof (2012)	30
Tabel 11: Gemiddelde bruto-uurlonen (in euro) naar leeftijdscategorie en de loonkloof (2012)	31
Tabel 12: Gemiddelde bruto-uurlonen (in euro) naar opleidingsniveau en de loonkloof (2012)	33
Tabel 13: Gemiddelde bruto-uurlonen (in euro) naar burgerlijke staat en de loonkloof (2012)	35
Tabel 14: Gemiddelde bruto-uurlonen (in euro) naar gezinssituatie en de loonkloof (2012)	36
Tabel 15: Overzicht van de sectoren van de industrie en marktdiensten, het onderwijs, de gezondheidszorg en de socio-culturele sector	66
Tabel 16: Gemiddelde brutomaandlonen (in euro) en de loonkloof per paritair comité	76
Tabel 17: Overzicht van de beroepscategorieën in de industrie en marktdiensten, het onderwijs, de gezondheidszorg en de socio-culturele sector	78

Lijst grafieken

Grafiek 1: Loonkloof op basis van gemiddelde bruto-uurlonen naar statuut (2012)	7
Grafiek 2: Loonkloof op basis van gemiddelde brutojaarlonen naar statuut (2012)	8
Grafiek 3: Gemiddelde brutomaandlonen van voltijdse werknemers (in euro) (2008-2012)	9
Grafiek 4: Gemiddelde bruto-uurlonen van voltijdse werknemers (in euro) (2008-2012)	11
Grafiek 5: Gemiddelde bruto-uurlonen van voltijdse en deeltijdse werknemers (in euro) (2008-2012)	13
Grafiek 6: Gemiddelde brutomaandlonen van voltijdse en deeltijdse werknemers (in euro) (2008-2012)	14
Grafiek 7: Gemiddelde brutomaandlonen (in euro) van voltijdse en deeltijdse werknemers in de industrie (1972-2012)	16
Grafiek 8: Loonkloof op basis van de brutomaandlonen van voltijdse en deeltijdse werknemers in de industrie (1972-2012)	17
Grafiek 9: Gemiddelde bruto-uurlonen (in euro) van voltijdse en deeltijdse arbeiders in de industrie (1960-2012)	18
Grafiek 10: Loonkloof op basis van de bruto-uurlonen van voltijds en deeltijds werkende arbeiders in de industrie (1960-2012)	19
Grafiek 11: Aandeel van vrouwen en mannen bij werknemers, in de bezoldigde werkdagen en in de loonmassa (2012)	23
Grafiek 12: Totale loonkloof (in euro) (2012)	24
Grafiek 13: Verdeling van vrouwen en mannen over de categorieën van het brutomaandloon voor voltijdse werknemers (in euro) (2012)	25
Grafiek 14: Gemiddelde loonverschillen in bruto-uurlonen (in euro) en de loonkloof voor deeltijds werkenden (2012)	28
Grafiek 15: Percentage deeltijdarbeid bij loontrekkenden (1999-2012)	29
Grafiek 16: Verdeling van deeltijds werkende loontrekkende vrouwen en mannen naar reden van deeltijds werk (2012)	30
Grafiek 17: Werkzaamheidsgraad naar leeftijdscategorie (2012)	32
Grafiek 18: Werkzaamheidsgraad naar opleidingsniveau (2012)	34
Grafiek 19: Werkzaamheidsgraad naar gezinstype (2012)	37
Grafiek 20: Gemiddelde bruto-uurlonen (in euro) naar nationaliteit in België (2012)	38

Grafiek 21: Gemiddelde loonverschillen (in euro) en de loonkloof ten opzichte van Belgische werknemers naar nationaliteit (2012)	40
Grafiek 22: Werkzaamheidsgraad naar huidige nationaliteit en geboorteland (2012)	41
Grafiek 23: Aandeel vrouwen en mannen bij leidinggevenden (2012)	45
Grafiek 24: Gemiddelde bruto-uurlonen (in euro) bij leidinggevenden (2012)	46
Grafiek 25: Gemiddelde brutomaandlonen (in euro) van voltijdse werknemers naar ondernemingsgrootte (aantal werknemers) (2012)	47
Grafiek 26: Loonspanning in de sectoren van de industrie en marktdiensten (2012)	48
Grafiek 27: Het verklaarde en het onverklaarde deel van de loonkloof in bruto-uurlonen (in euro's en percenten) (2012)	50
Grafiek 28: Decompositie van de loonkloof: opdeling van het verklaarde deel (2012)	52

Colofon

Samenstelling

Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen

Ernest Blerotstraat 1, 1070 Brussel

T 02 233 41 75 – F 02 233 40 32

gelijkheid.manvrouw@igvm.belgie.be

<http://igvm-iefh.belgium.be>

Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg

Algemene Directie Werkgelegenheid en Arbeidsmarkt

Ernest Blerotstraat 1, 1070 Brussel

In samenwerking met

Algemene Directie Statistiek – Statistics Belgium

FOD Economie, KMO, Middenstand en Energie

North Gate, Koning Albert II-laan 16, 1000 Brussel

www.statbel.fgov.be

Federaal Planbureau

Kunstlaan 47-49, 1000 Brussel

www.plan.be

Verantwoordelijke uitgever

Michel Pasteel, Directeur van het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen

Ernest Blerotstraat 1, 1070 Brussel

T 02 233 41 75 – F 02 233 40 32

gelijkheid.manvrouw@igvm.belgie.be

<http://igvm-iefh.belgium.be>

Auteurs

Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen en Dietert De Vos (FOD WASO)

Verwerking gegevens

Pieter Vermeulen, AnjaTermote en Lien Tam Co (ADS)

Koen Hendrickx en Maritza Lopez-Novella (FPB)

Depotnummer

D/2015/10.043/2