

De loonkloof

tussen vrouwen en mannen in België

Rapport 2012

Inhoudstafel

| | |
|---|----|
| Het rapport 2012 | 5 |
| 1. Algemene loonverschillen..... | 6 |
| 1.1 De loonkloof in uurlonen en jaarlonen..... | 6 |
| 1.2 De loonkloof naar statuut | 6 |
| 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..... | 8 |
| 1.3.1 Gemiddelde brutomaandlonen van voltijdse werknemers | 9 |
| 1.3.2 Gemiddelde bruto-uurlonen van voltijdse werknemers | 10 |
| 1.3.3 Gemiddelde brutojaarlonen van voltijdse werknemers | 10 |
| 1.3.4 Gemiddelde bruto-uurlonen van voltijdse en deeltijdse werknemers..... | 11 |
| 1.3.5 Gemiddelde brutomaandlonen van voltijdse werknemers | 12 |
| 1.4 Extralegale voordelen | 13 |
| 1.5 Evolutie in de loonkloof | 14 |
| 1.6 Werkzaamheidsgraad | 18 |
| 1.7 Enquête en schattingen | 19 |
| 1.7.1 Uitbreiding tot kleine ondernemingen | 20 |
| 1.7.2 Uitbreiding tot onderwijs, gezondheidszorg en socio-culturele sector..... | 20 |
| 1.7.3 Uitbreiding tot hele economie..... | 21 |
| 2. Aandeel in de totale loonmassa..... | 22 |
| 2.1 Aandeel van vrouwen en mannen bij werknemers, in de bezoldigde werkdagen en in de loonmassa | 22 |
| 2.2 Totale loonkloof..... | 23 |
| 2.3 Verdeling van vrouwen en mannen over de categorieën van het brutomaandloon | 24 |
| 3. Ongelijkheidsfactoren..... | 26 |
| 3.1 Deeltijds werk | 26 |
| 3.1.1 Loonkloof voor voltijds en deeltijds werkenden..... | 26 |
| 3.1.2 Deeltijdse arbeidsgraad | 27 |
| 3.1.3 Verdeling van deeltijds werkende loontrekkende vrouwen en mannen naar reden van deeltijds werk..... | 28 |
| 3.1.4 Gemiddelde bruto-maandlonen van deeltijdse en voltijdse werknemers | 29 |

| | |
|---|----|
| 3.2 Leeftijd | 29 |
| 3.2.1 Gemiddelde bruto-uurlonen naar leeftijdscategorie en de loonkloof | 30 |
| 3.2.2 Werkzaamheidsgraad naar leeftijdscategorie | 30 |
| 3.2.3 Loonkloof naar leeftijd en anciënniteit bij 25- tot 30-jarigen | 31 |
| 3.3 Opleidingsniveau..... | 32 |
| 3.3.1 Gemiddelde bruto-uurlonen naar opleidingsniveau en de loonkloof | 32 |
| 3.3.2 Werkzaamheidsgraad naar opleidingsniveau | 33 |
| 3.4 Burgerlijke staat en gezinssamenstelling | 34 |
| 3.4.1 Gemiddelde bruto-uurlonen (in euro) naar burgerlijke staat en de loonkloof | 34 |
| 3.4.2 Gemiddelde bruto-uurlonen (in euro) naar gezinssituatie en de loonkloof..... | 35 |
| 3.4.3 Werkzaamheidsgraad naar gezinstype | 36 |
| 3.5 Nationaliteit | 37 |
| 3.5.1 Gemiddelde bruto-uurlonen en de loonkloof naar nationaliteit in België | 37 |
| 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 | 41 |
| 3.6.1 Sectoren | 42 |
| 3.6.2 Paritaire comités | 43 |
| 3.6.3 Beroepen..... | 43 |
| 3.6.4 Glazen plafond | 44 |
| 3.6.4.1 Aandeel vrouwen en mannen bij leidinggevenden | 44 |
| 3.6.4.2 Loonkloof bij leidinggevenden..... | 46 |
| 3.6.5 Ondernemingsgrootte | 47 |
| 3.6.6 Loonspanning..... | 47 |
| 4. De loonkloof verklaren..... | 49 |
| 4.1 Het verklaarde en het onverklaarde deel van de loonkloof in bruto-uurlonen | 49 |
| 4.2 Decompositie van de loonkloof: opdeling van het verklaarde deel | 51 |
| Samenvatting | 53 |
| Beleidsaanbevelingen | 58 |
| Lijst tabellen..... | 78 |
| Lijst grafieken..... | 79 |

Dit rapport biedt een overzicht van de loonkloof in België. Het wordt opgesteld door het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen. De cijfers worden verzorgd door de Algemene Directie Statistiek en Economische Informatie van de Federale Overheidsdienst Economie, KMO, Middenstand en Energie en het Federaal Planbureau.

De inhoud van dit rapport kan binnenkort eveneens geraadpleegd worden op de site www.loonkloof.be.

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. Er zijn een aantal factoren die de ongelijkheid 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. In de rubriek Methodologie van de website wordt dit meer in detail toegelicht.

Het rapport 2012

Een vrouw verdient per werkuur gemiddeld 9% minder dan een man. Heel wat vrouwen werken deeltijds, zodat de loonkloof op jaarbasis oploopt tot 22%.

In vergelijking met het voorgaande jaar vertonen de loonkloofcijfers in dit rapport een dalende trend. Voor bijna alle indicatoren bedraagt die daling 1 procentpunt. Een uitzondering op deze regel zijn de contractuele ambtenaren, voor wie de loonkloof berekend in uurlonen stabiel blijft en berekend in jaarlonen lichtjes toeneemt.

In extralegale voordelen neemt de kloof tussen vrouwen en mannen toe. Door de economische crisis worden er minder extralegale voordelen toegekend. Het aandeel vrouwen dat een terugbetaling in het woon-werkverkeer ontvangt en het aandeel vrouwen dat aandelenopties ontvangt, is sterker gedaald dan de aandelen mannen die deze voordelen ontvangen. Het verschil in de bedragen van aandelenopties is wel afgenomen, waardoor de kloof 34% wordt. Voor de bijdragen van de werkgever aan aanvullende pensioenen is de kloof nagenoeg dezelfde gebleven, namelijk 42%.

De economische crisis doet zich verder ook voelen in een daling van de werkzaamheidsgraad. Vooral bij mannen is die vrij groot met 1,4 procentpunt. Bij vrouwen daalt de werkzaamheidsgraad voor het eerst sinds jaren lichtjes. Door de daling in de werkzaamheidsgraad van mannen, neemt het verschil tussen vrouwen en mannen af. Voor de drie opleidingsniveaus is de daling in werkzaamheidsgraad, zowel voor mannen als voor vrouwen nagenoeg dezelfde. Er bestaan wel duidelijke verschillen naar gezinstype: alleenstaande mannen en alleenstaande ouders worden in verhouding vaker getroffen. Dat geldt ook voor niet-Belgen, en mensen die niet in België geboren zijn. De meest kwetsbare groepen op de arbeidsmarkt lijken dus het slachtoffer te worden van het "last hired, first fired"-fenomeen.

Berekend in arbeidsdagen kan er een globale daling worden vastgesteld van 2,69%. De daling is het sterkst bij de mannelijke arbeiders: in deze categorie daalde het aantal werkdagen met 8,41%. Dat betekent niet dat 8,41% van de arbeiders zijn baan verloor, het systeem van tijdelijke werkloosheid heeft hier een deel van ondervangen.

De cijfers uit het rapport 2012 hebben betrekking op het enquêtejaar 2009.

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 dat effect juist wel in beeld te brengen, wordt de loonkloof berekend op basis van brutojaarlonen.

Tabel 1: Loonkloof op basis van gemiddelde bruto-uurlonen en brutojaarlonen (2005-2009)

| | 2006 | 2007 | 2008 | 2009 |
|------------------------|------|------|------|------|
| Loonkloof in uurlonen | 11% | 11% | 10% | 9% |
| Loonkloof in jaarlonen | 25% | 24% | 23% | 22% |

Bronnen: Federaal Planbureau en ADSEI, 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 loopt 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. Het hangt samen met de ongelijke verdeling van zorgtaken, maar ook met stereotiepe verwachtingen op 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.

Ten opzichte van de voorgaande jaren is de loonkloof in 2009 zowel in uurlonen als in jaarlonen verder gedaald.

Voor het berekenen van de meeste indicatoren wordt gebruikt 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. 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.

1.2 De loonkloof naar statuut

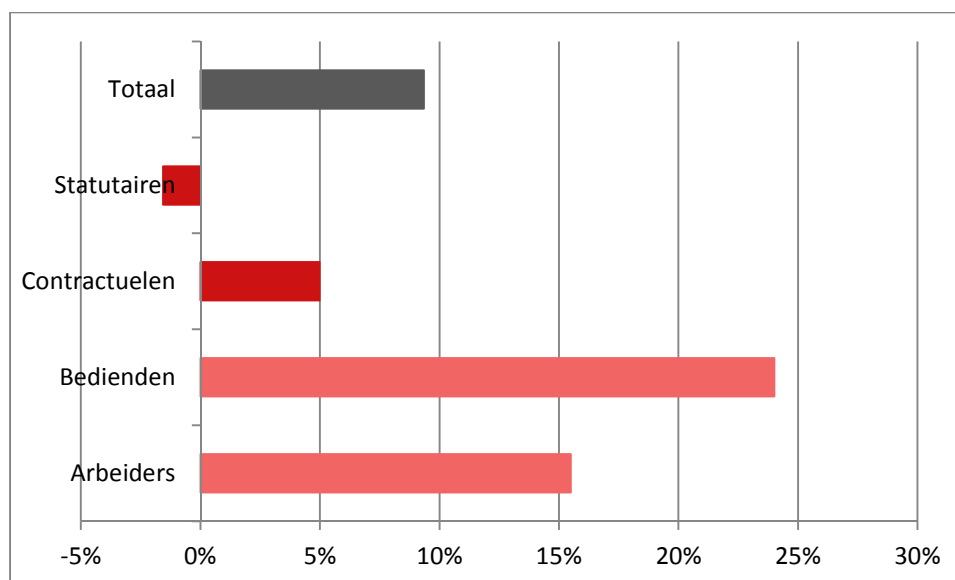
In de privésector is de loonkloof een stuk groter dan in de publieke sector. Het algemene cijfer ligt ergens tussen de beide, zeer uiteenlopende waarden in.

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 (2009)



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

De loonkloof op basis van bruto-uurlonen bedraagt bij bedienden 24% en bij arbeiders 15%. Bij statutaire ambtenaren is er een kleine negatieve de loonkloof, maar bij contractuelen gaat het om 5%. Het algemene loonkloofcijfer verbergt dus grote verschillen naar statuut. De gegevens voor de afgelopen jaren vertonen een licht dalende trend.

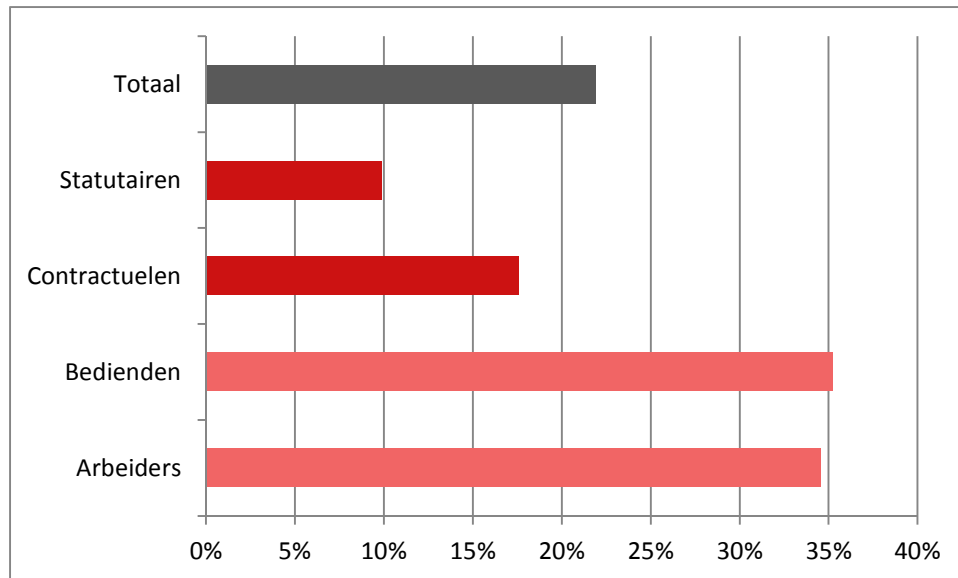
De sector van het openbaar bestuur is niet opgenomen in de Enquête naar de Structuur en de Verdeling van de Lonen. De gegevens van het Federaal Planbureau laten wel toe om een onderscheid te maken naar het sociaal zekerheidsstatuut van de werknemer en van de sector van de onderneming. De loonkloof kan op die manier berekend worden voor ambtenaren¹, arbeiders en bedienden apart. Omdat er in de overheidssector een genderongelijkheid bestaat op het vlak van de vaste benoeming - van de mannelijke ambtenaren is tweederde vastbenoemd, bij de vrouwen is dat amper de helft - wordt dat onderscheid tussen deze twee statuten in de overheid opgenomen.

¹ De term 'ambtenaar' wordt hier gebruikt in de brede betekenis van werknemer in de publieke sector.

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 op basis van jaarlonen speelt het effect van deeltijds werk wel.

Grafiek 2: Loonkloof op basis van gemiddelde brutojaarlonen naar statuut (2009)



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

In de privésector hebben zowel arbeidsters als vrouwelijke bedienden aan het einde van het jaar 35% minder verdiend dan hun mannelijke collega's. Voor contractuele ambtenaren is dat 18% en voor het statutair personeel van de overheidsadministratie 10%. Voor alle statuten samen bedraagt de loonkloof op basis van brutojaarlonen 22%.

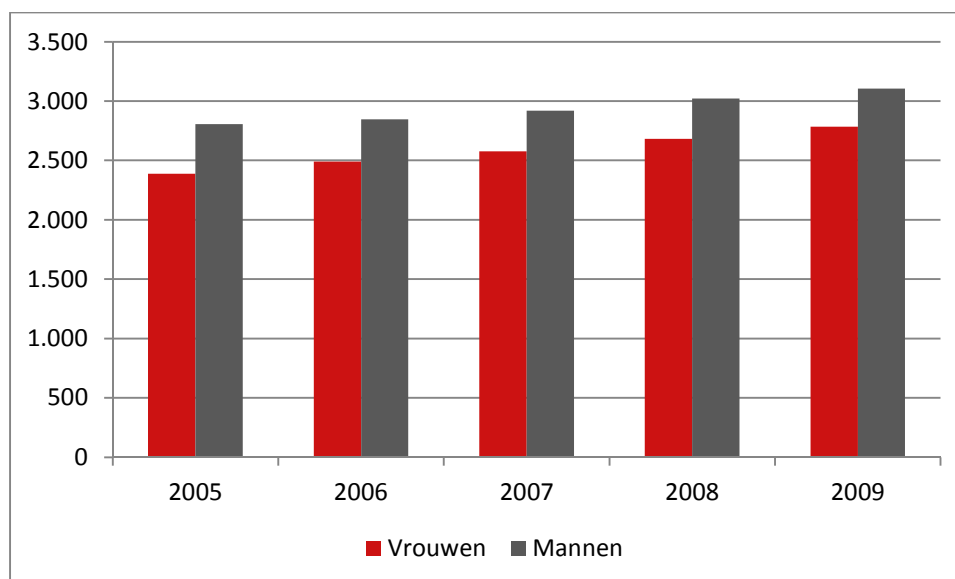
Over de jaren vertoont ook de loonkloof in jaarlonen voor de verschillende statuten een licht dalende trend.

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 kloonkloof 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.

1.3.1 Gemiddelde brutomaandlonen van voltijdse werknemers

Grafiek 3: Gemiddelde brutomaandlonen van voltijdse werknemers (in euro) (2005-2009)



Bron: ADSEI, 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 2009 verdienden vrouwen gemiddeld 320 euro minder dan mannen. De loonkloof tussen vrouwen en mannen bedroeg 10%. Het brutoloon voor zowel vrouwen als mannen is gestegen ten opzichte van het jaar 2008. Het loon van vrouwen is gemiddeld 103 euro gestegen, dat van mannen 83 euro. Er kan dus een daling worden vastgesteld in de loonkloof ten opzichte van 2008. De cijfers voor 2008 zijn vergelijkbaar met die van 2007 en 2006. In 2006 was er een daling ten opzichte van 2004 en 2005.

Tabel 2: Gemiddelde brutomaandlonen van voltijdse werknemers (in euro) en de loonkloof (1999-2009)

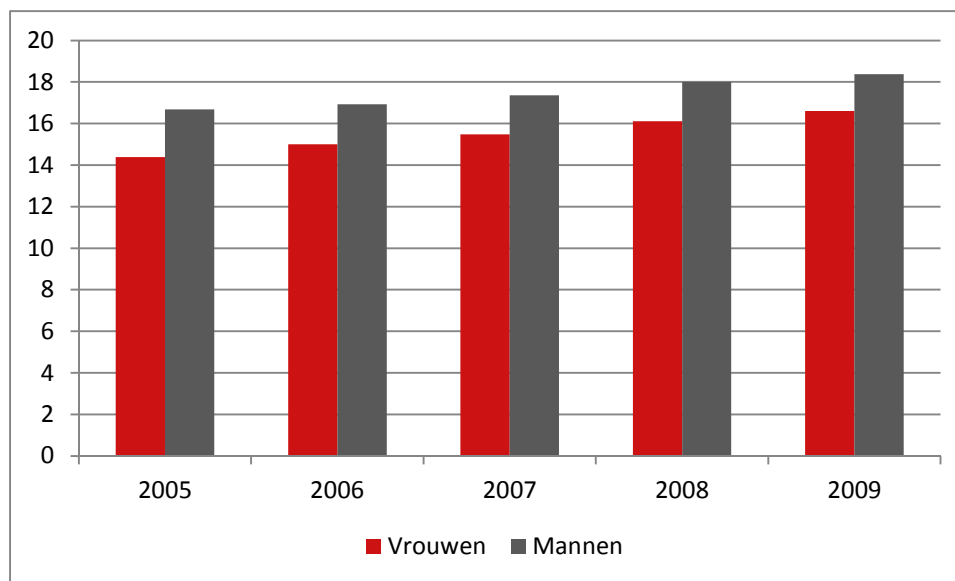
| | Vrouwen | Mannen | Loonkloof |
|-------------------|---------|--------|-----------|
| 1999 | 1.907 | 2.341 | 19% |
| 2000 | 1.974 | 2.392 | 17% |
| 2001 | 2.099 | 2.502 | 16% |
| 2002 | 2.165 | 2.529 | 14% |
| 2003 | 2.231 | 2.679 | 17% |
| 2004 | 2.343 | 2.757 | 15% |
| 2005 | 2.387 | 2.807 | 15% |
| 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% |

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

De 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 2005 en 2009 steeg het loon van de vrouwen die voltijds werken met 17%, terwijl dit bij de mannen slechts met 11% 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) (2005-2009)



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

Deze 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 stijgen, is deze stijging iets sterker bij vrouwen, waardoor de loonkloof afneemt. In 2009 is er voor het eerst in jaren een vrij duidelijke daling van 1 procentpunt.

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.

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 3: Gemiddelde brutojaarlonen van voltijdse werknemers (in euro) en de loonkloof (2009)

| | Jaarlonen totaal | Component lonen | Component premies |
|-----------|------------------|-----------------|-------------------|
| Vrouwen | 36.511 | 32.654 | 3.857 |
| Mannen | 40.626 | 36.450 | 4.176 |
| Loonkloof | 10% | 10% | 8% |

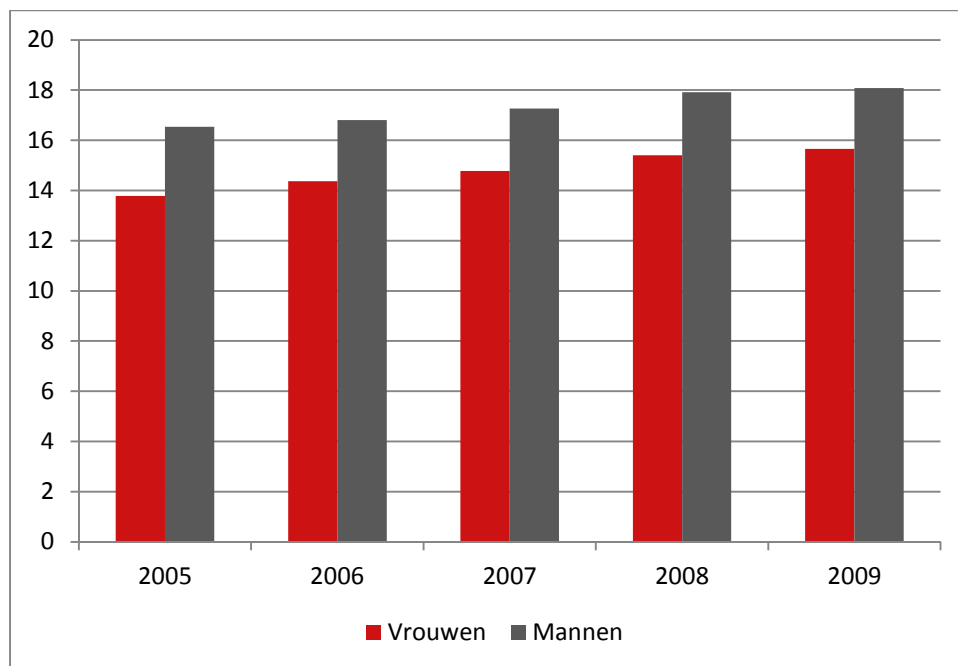
Bron: ADSEI, Enquête naar de Structuur en de Verdeling van de Lonen

De loonkloof in de premies is steeds beduidend kleiner dan de loonkloof in de gewone maandlonen, dit komt doordat veel premies uit een vast deel bestaan en 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 (ongeveer 10%). Ook hier kan voor de verschillende componenten van het loon een daling in de loonkloof worden vastgesteld 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 bedraagt in 2009 13% voor de industrie en marktdiensten. Dit is een daling van 1 procentpunt. In 2006 was er na vier jaren van stagnatie een daling in de loonkloof. Tussen 2006 en 2008 was de loonkloof vrij stabiel.

Grafiek 5: Gemiddelde bruto-uurlonen van voltijdse en deeltijdse werknemers (in euro) (2005-2009)



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

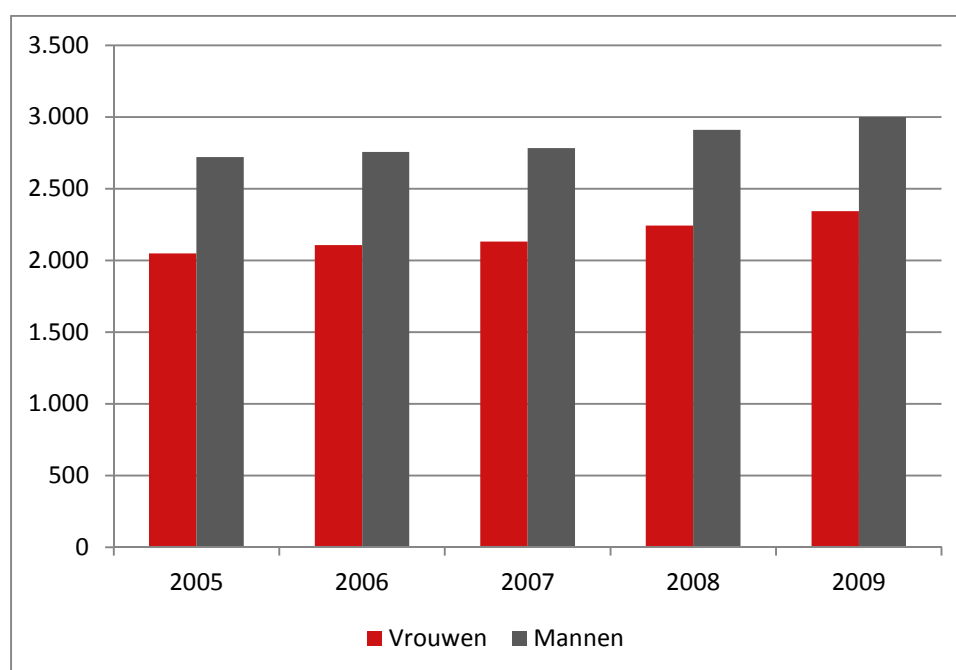
Door de gegevens van deeltijdwerkers mee op te nemen in de berekening wordt de loonkloof groter. Dat is te verklaren doordat de grote meerderheid van deeltijdwerkers minder goed betaalde vrouwen zijn, zeker in de privésector. Op zich ligt de loonkloof bij deeltijdwerkers gevoelig lager; deeltijds werkende 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.

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

1.3.5 Gemiddelde brutomaandlonen van voltijdse werknemers

Grafiek 6: Gemiddelde brutomaandlonen van voltijdse en deeltijdse werknemers (in euro) (2005-2009)



Bron: ADSEI, 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. Naast de impact die deeltijds werken heeft op de uurlonen van vrouwen en mannen, is er vanzelfsprekend ook een groot verschil in de gemiddelde maandlonen van deeltijds en voltijds werkenden. Aangezien vrouwen sterk oververtegenwoordigd bij de deeltijdwerkers, leidt dit tot een grotere loonkloof. Het belang van deze indicator ligt in het feit 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 2009 22%. Berekend op basis van bruto-uurlonen was dat 13%. Wanneer enkel de bruto-maandlonen van voltijdse werknemers in beschouwing worden genomen, bedraagt de loonkloof 10%.

Terwijl de daling in de loonkloof die zich in de andere indicatoren aftekent in 2006, in deze indicator veel minder uitgesproken is, is de daling in 2009 hier wel voelbaar.

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. 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.

Tabel 4: Aandeel loontrekkenden aan wie bepaalde voordelen worden toegekend, het gemiddeld bedrag van deze voordelen (in euro) en de loonkloof (2009)

| | | Vrouwen | Mannen | Loonkloof |
|--------------------------------|------------------|----------|----------|-----------|
| Terugbetaling woon-werkverkeer | Aandeel | 48% | 55% | |
| | Gemiddeld bedrag | 435,08 | 607,25 | 28% |
| Bijdragen aanvullend pensioen | Aandeel | 9% | 12% | |
| | Gemiddeld bedrag | 440,66 | 763,06 | 42% |
| Aandelenopties | Aandeel | 0,23% | 0,64% | |
| | Gemiddeld bedrag | 4.745,96 | 7.192,25 | 34% |

Bron: ADSEI, Fiscale statistieken

55% van de mannen en 48% van de vrouwen ontvangen een terugbetaling voor het woon-werkverkeer. Gemiddeld krijgen de mannen op jaarbasis een vergoeding die 28% hoger ligt dan die van vrouwen. De crisis doet zich hier voelen: het aandeel werknemers dat een terugbetaling ontvangt, is gedaald. Bij vrouwen is die daling echter een stuk groter. Ontving in 2008 53% van de vrouwelijke werknemers dit voordeel, dan is dat in 2009 nog slechts 48%. Bij mannen is er een daling van 56% naar 55%. De genderkloof is hier dus toegenomen.

De werkgevers betalen bijdragen voor een aanvullend pensioen aan 12% van de mannen en 9% van de vrouwen. In verhouding ontvangen dus meer mannen dan vrouwen een aanvullend pensioen,

maar het grote verschil ligt hier vooral ook in de omvang van de bedragen: voor mannen wordt gemiddeld 763,06 euro bijgedragen, voor vrouwen slechts 440,66euro, met andere woorden 42% minder. De genderkloof is hier dus zeer 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. In vergelijking met 2008 is er een lichte daling van het aandeel vrouwen en mannen dat dit voordeel ontvangt.

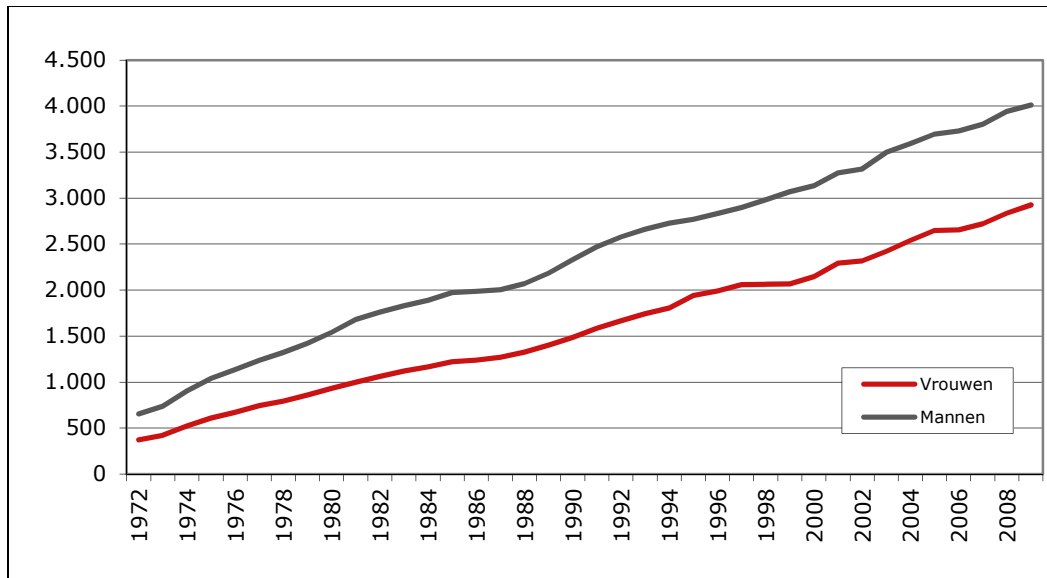
Mannen hebben bijna drie maal meer kans dan vrouwen om aandelenopties te ontvangen van de werkgever: 0,23% van de vrouwen en 0,64% van de mannen genoot hiervan. Gemiddeld kregen mannen daarbij opties voor een waarde van 7.192,25 euro, vrouwen voor 4.745,96 euro, wat neerkomt om een kloof van 34%. Aangezien 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. Ook voor dit extra voordeel is er een daling in het aandeel vrouwen en mannen dat het ontvangt ten opzichte van 2008. De genderkloof in de waarde van de toegekende aandelen is kleiner geworden. In 2009 bedraagt het gemiddeld verschil tussen wat een vrouw en een man ontvangt nog 2.446,29 euro. De genderkloof in het aandeel ontvangers van het voordeel is echter toegenomen. In 2008 hadden vrouwelijke werknemers nog de helft van de kans van mannelijke werknemers om aandelenopties te ontvangen, in 2009 is dat nog een derde.

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 (1972-2009)

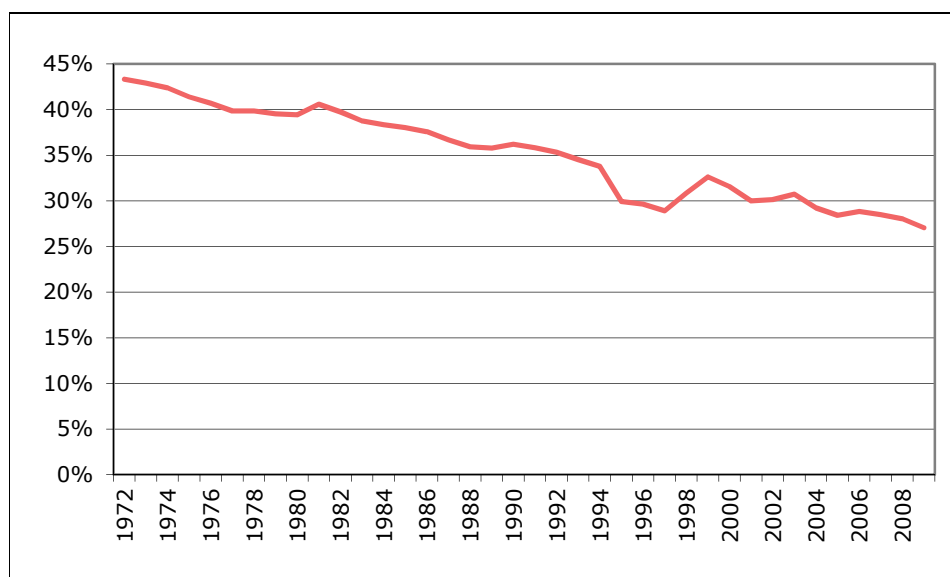


Bronnen: ADSEI, Enquête naar de Structuur en de Verdeling van de Lonen (vanaf 1999) en de Zesmaandelijks enquête naar de lonen en de wedden

De grafiek bevat de gemiddelde brutomaandlonen van voltijds en deeltijds werkende mannen en vrouwen in de industrie voor de periode van 1972 tot 2009. De grafiek toont aan dat de lonen van mannen zowel als van vrouwen in de loop van de tijd stijgen, maar die van de vrouwen stijgen sterker dan die van de mannen. Tussen 1972 en 2009 zijn de lonen van vrouwen immers toegenomen met een factor 6,9. Die van mannen met een factor 5,1. 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.

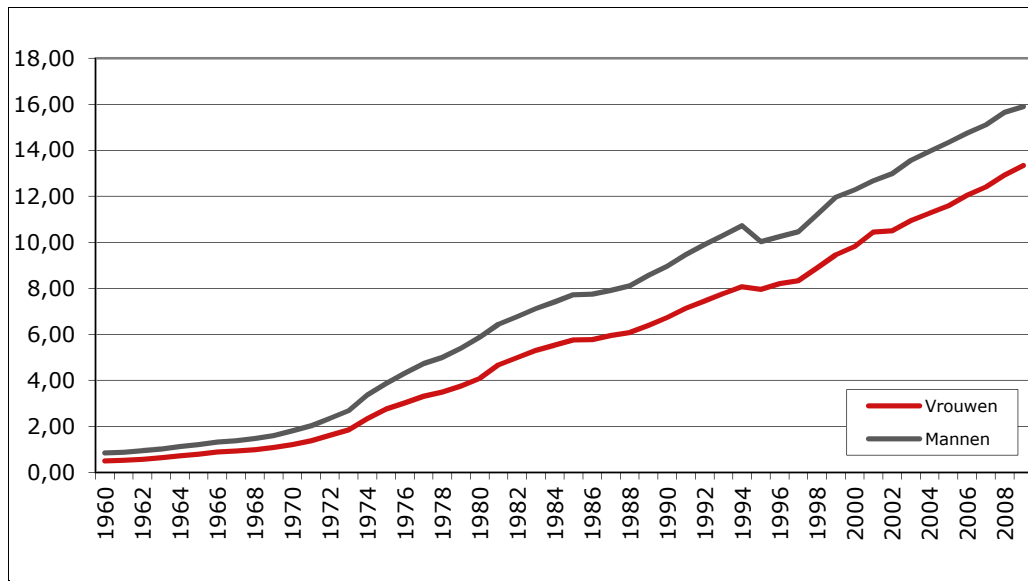
Grafiek 8: Loonkloof op basis van de brutomaandlonen van voltijdse en deeltijdse werknemers in de industrie (1972-2009)



Bronnen: ADSEI, Enquête naar de Structuur en de Verdeling van de Lonen (vanaf 1999) en de Zesmaandelijke 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 2009 nog 27%. 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 (1960-2009)

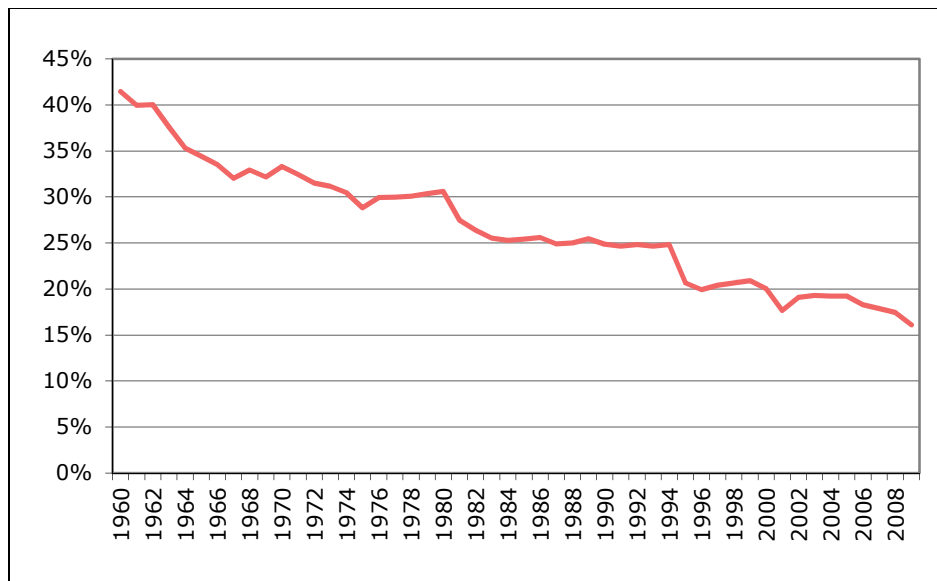


Bronnen: ADSEI, Enquête naar de Structuur en de Verdeling van de Lonen (vanaf 1999) en de Zesmaandelijkse enquête naar de lonen en de wedden

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 2009 is het gemiddelde uurloon voor arbeidsters in de industrie toegenomen met een factor 25,9. Voor mannelijke arbeiders was dat een vermenigvuldiging met 17,8.

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 (1960-2009)



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

In 1960 bedroeg de loonkloof op basis van de bruto-uurlonen 41%, tegenover 16% in 2009. 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 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 5: Werkzaamheidsgraad naar geslacht (2001-2009)

| | 2001 | 2002 | 2003 | 2004 | 2005 | 2006 | 2007 | 2008 | 2009 |
|---------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| Vrouwen | 51,0% | 51,4% | 51,8% | 52,6% | 53,8% | 54,0% | 55,3% | 56,2% | 56,0% |
| Mannen | 68,8% | 68,3% | 67,3% | 67,9% | 68,3% | 67,9% | 68,7% | 68,6% | 67,2% |

Bron: ADSEI, Enquête naar de Arbeidskrachten

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 2009 waren 67,2% van de mannen aan het werk, tegenover 56,0% van de vrouwen. Tot 2008 blijft de werkzaamheidsgraad van mannen vrij stabiel, terwijl die van vrouwen steeds verder toeneemt. In 2009 is er echter een daling van de werkzaamheidsgraad. Vooral bij mannen is die vrij groot met 1,4 procentpunt. Bij vrouwen daalt de werkzaamheidsgraad voor het eerst sinds jaren lichtjes.

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.

In de vergelijking van loonkloofcijfers tussen landen, vormt de werkzaamheidsgraad, of arbeidsparticipatie een belangrijke contextindicator. Daarom werd deze indicator opgenomen in de Europese set. De loonkloof en de arbeidsparticipatie van vrouwen wordt ook besproken in de rubriek Europa van de website.

De werkzaamheidsgraad wordt eveneens berekend naar leeftijd, naar opleidingsniveau, naar gezinssituatie en burgerlijke staat en naar nationaliteit en geboorteland.

1.7 Enquête en 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 immobiliënsector 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 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 blijven nog buiten beschouwing: de sector van het huishoudpersoneel en de kleine sector van de extraterritoriale organisaties (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 tot kleine ondernemingen

Tabel 6: 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 (2009)

| | Ondernemingen met 10 werknemers of meer | Ondernemingen met minder dan 10 werknemers | Totaal |
|-----------|---|--|--------|
| Vrouwen | 15,66 | 13,89 | 15,33 |
| Mannen | 18,08 | 14,81 | 17,58 |
| Loonkloof | 13% | 6% | 13% |

Bronnen: Federaal Planbureau en ADSEI, 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 (6%) dan in die met 10 of meer werknemers (13%).

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 enigszins contradictoer vaak voor een lichte stijging in de loonkloof. Dit is wat men noemt een compositie-effect: vrouwen werken vaker in kleine bedrijven tegen lage lonen. Hun aandeel in het arbeidsvolume, met andere woorden in het totaal aantal gepresteerde werkuren, ligt in kleine ondernemingen hoger, namelijk 35,8% tegen 29,3% elders. Bovendien is het bruto-uurloon er gevoelig lager, zowel voor mannen (14,81 euro tegenover 18,08 euro), als voor vrouwen (13,89 euro tegenover 15,66 euro). Het opnemen van dit lager loonsegment drukt de gemiddelde uurlonen bij vrouwen méér dan bij mannen, zodat de globale loonkloof licht toeneemt. De impact van dit effect is echter niet alle jaren even groot. De laatste jaren neemt de loonkloof zelfs licht af wanneer de kleine ondernemingen in de berekening worden opgenomen.

1.7.2 Uitbreiding tot onderwijs, gezondheidszorg en socio-culturele sector

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 in de industrie en marktdiensten en de semipublieke sectoren (2009)

| | Ondernemingen met 10 werknemers of meer | Ondernemingen met minder dan 10 werknemers | Totaal |
|-----------|---|--|--------|
| Vrouwen | 16,68 | 13,54 | 16,23 |
| Mannen | 18,41 | 14,84 | 17,89 |
| Loonkloof | 9% | 9% | 9% |

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

In deze tabel wordt de analyse verder uitgebreid tot 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.

In vergelijking tussen de 'klassieke' private sectoren, namelijk de industrie en marktdiensten, bestaat er in de 'semi-openbare' sectoren, namelijk het onderwijs, de gezondheidszorg en de socio-culturele sector, een vrij grote loonkloof in de kleine ondernemingen. De loonkloof bedraagt daar 18% tegenover 14% in de ondernemingen met meer dan 10 werknemers.

Wanneer deze gegevens worden opgenomen in de berekening van de loonkloof over de sectoren heen, wordt de loonkloof echter kleiner, omdat met het onderwijs de hoge uurlonen van veel vrouwen in de berekening worden opgenomen. Uurlonen worden immers berekend op basis van de maandlonen en de arbeidsduur. Voor het onderwijs worden hierbij de uren voor de klas aangevuld met uren lesvoorbereiding en andere schoolse activiteiten. Het resultaat van de berekening blijft echter erg hoog liggen. Omwille van de vergelijkbaarheid van de gegevens worden deze correcties op Europees niveau overigens niet gemaakt.

1.7.3 Uitbreiding tot hele economie

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 alle sectoren (2009)

| | Sectoren C tot K | Sectoren C-K, M, N & O | Sectoren A tot O |
|-----------|------------------|------------------------|------------------|
| Vrouwen | 15,33 | 16,23 | 15,90 |
| Mannen | 17,58 | 17,89 | 17,54 |
| Loonkloof | 13% | 9% | 9% |

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

De verdere uitbreiding tot de landbouw, de visserij en het openbaar bestuur doet de resultaten niet erg verschuiven. De gemiddelde bruto-uurlonen blijven voor mannen quasi identiek, 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. Dit is vooral te wijten aan de hoge uurlonen in het onderwijs.

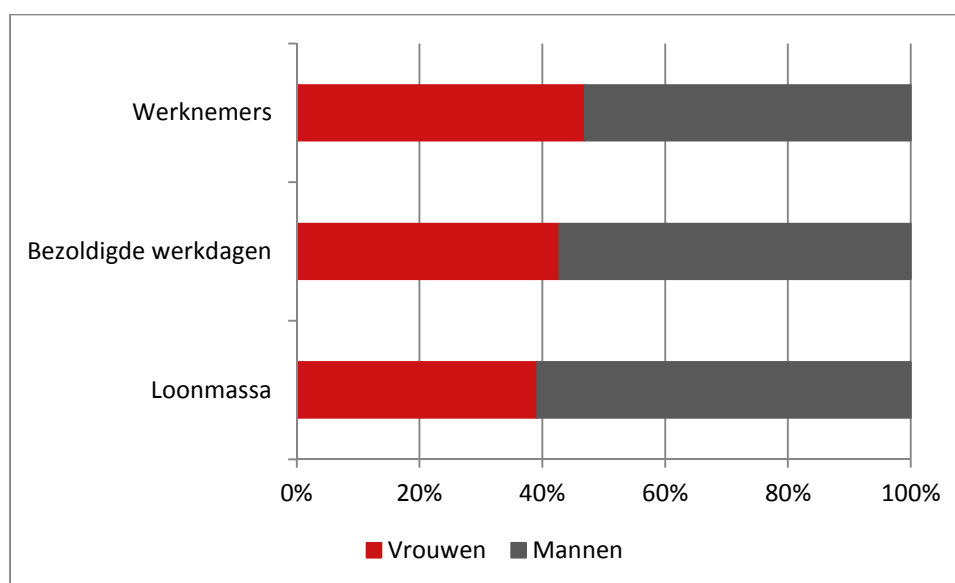
2. Aandeel in de totale loonmassa

Het is mogelijk om het totaalbedrag voor de loonkloof te berekenen. De verdeling tussen vrouwen en mannen van wat er in een jaar aan lonen werd uitbetaald, 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.

Een zeer duidelijke manier om het ongelijke aandeel van vrouwen en mannen in de totale loonmassa weer te geven is de verdeling van voltijdse werknemers over de verschillende categorieën van het brutomaandloon. Vrouwen zijn oververtegenwoordigd in de lagere looncategorieën. In de hogere looncategorieën is er een overwicht van mannen.

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 (2009)



Bronnen: RSZ; ADSEI, Enquête naar de Arbeidskrachten

In 2009 werd volgens de gegevens van de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid (RSZ) 101.207.828.050 euro aan brutolonen uitbetaald in België. 39,620 miljard euro ging naar vrouwen. Dat komt overeen met 39,15% van de totale loonmassa. In 2008 was dat 38,15%.

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 van

vrouwen en mannen bij werknemers bedroeg in 2009 46,91% vrouwen tegenover 53,09% mannen. In 2008 ging het om 46,45% en 53,55%.

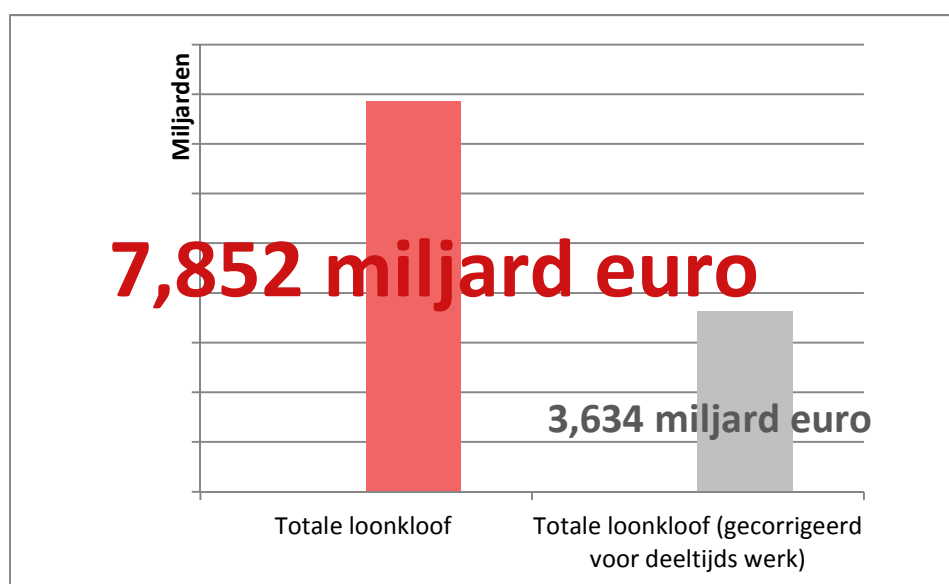
In 2009 namen vrouwen 42,74% van de betaalde werkdagen⁵ voor hun rekening. Dit aandeel is maar licht gestegen in vergelijking met 2008 toen dit percentage 41,72% bedroeg.

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

In 2009 verdienden alle vrouwelijke werknemers in België 7,852 miljard euro te weinig. Wanneer er rekening wordt gehouden met het feit dat vrouwen vaker deeltijds werken, verdienden ze samen nog steeds 3,634 miljard euro te weinig.

Grafiek 12: Totale loonkloof (in euro) (2009)



Bronnen: RSZ; ADSEI, Enquête naar de Arbeidskrachten

De totale loonkloof wordt gedefinieerd als het verschil tussen het gedeelte dat de vrouwen hadden moeten ontvangen door hun aandeel in de loonarbeid en hun reëel aandeel in de loonmassa. In 2009 was 46,91% van de werknemers vrouw en werd 101.207.828.050 euro aan lonen uitbetaald. Bij gelijk loon hadden de werkneemsters dus 47,472 miljard euro moeten verdienen. Ze kregen echter 39,620 miljard euro, met andere woorden 7,852 miljard euro minder.

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).

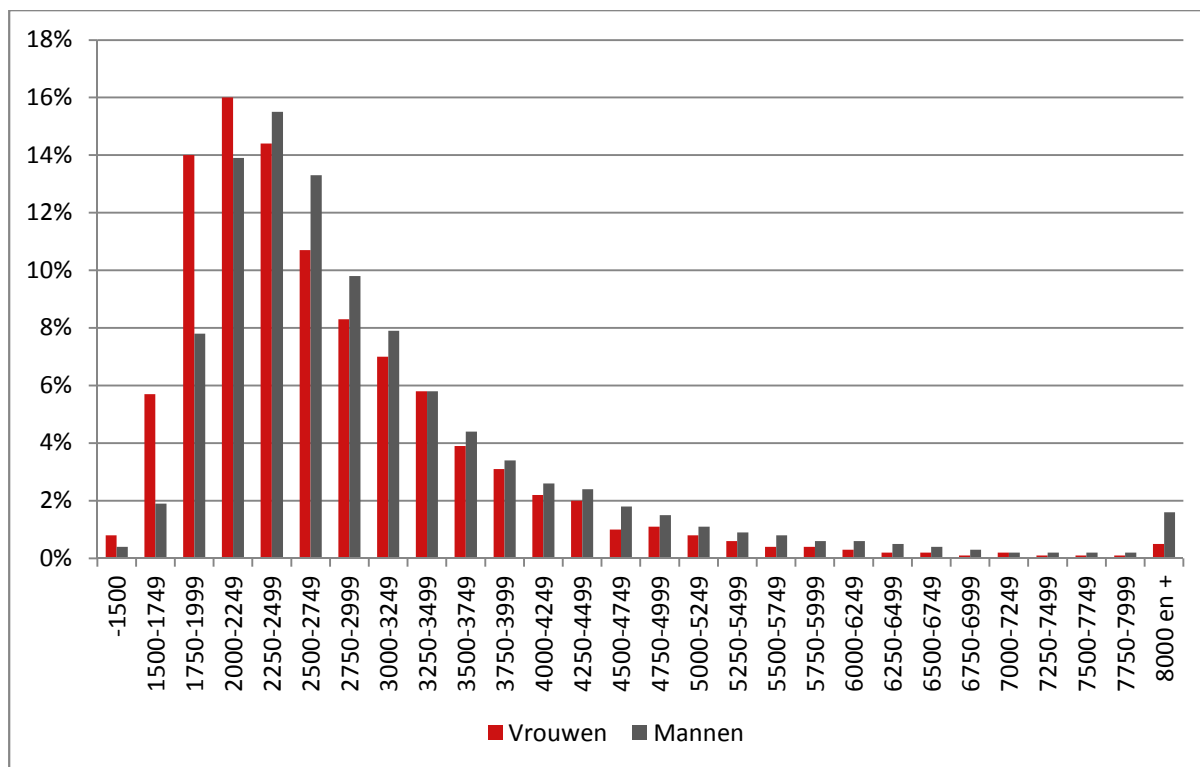
Een deel van de loonkloof is te wijten aan het feit dat vrouwen vaker deeltijds werken dan mannen. Het is mogelijk om dit bedrag te corrigeren door gebruik te maken van het aandeel van de door vrouwen gewerkte betaalde werkdagen in plaats van het aandeel van de vrouwen bij alle werknemers. 42,74% van de betaalde dagen werd door vrouwen gewerkt. Ze hadden dus 43,253 miljard euro moeten verdienen, of 3,634 miljard meer dan de 39,620 miljard die ze effectief 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. In 2009 was de economische crisis echter bijzonder voelbaar, waardoor de loonmassa ten opzichte van 2008 nauwelijks toenam: een stijging met een schamele 0,34%. Zoals elders in dit rapport vermeld, daalde de werkgelegenheid. Ook het aantal gewerkte dagen lag een stuk lager dan in 2008. De globale daling van 2,69%, was het sterkst bij de mannelijke arbeiders: in deze categorie daalde het aantal werkdagen met 8,41%. Dit vertaalde zich in een duidelijke afname van de totale loonkloof. Gecorrigeerd voor arbeidsduur is de afname een stuk kleiner: alle Belgische werkneemsters samen verdienden in 2009 vijfhonderd miljoen minder te weinig dan het jaar ervoor, maar moesten daar meer werkdagen voor presteren. 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. 2009 was echter een uitzonderlijk jaar; de nationale index van consumptieprijzen lag zelfs iets lager dan in 2008, zodat de totale loonkloof toeneemt, wanneer er wordt gecorrigeerd voor de evolutie in de prijzen. De gecorrigeerde totale loonsom bedraagt 101.262.407.141euro in 2009. Omgerekend naar de prijzen van 2008 hebben vrouwen 7,856 miljard euro te weinig verdiend, of 3,636 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) (2009)



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

De verdeling over de looncategorieën van 2009 is vergelijkbaar met die van 2008. Er kan voor vrouwen in de looncategorieën tussen 1500 en 2000 euro bruto per maand een lichte tendens worden waargenomen in de richting van iets hogere lonen, voor mannen situeert die tendens zich eerder in de hogere looncategorieën, maar is minder uitgesproken.

Eén op vijf voltijds werkende vrouwen verdiende minder dan 2.000 euro bruto per maand. Bij de mannen is dat maar het geval voor één man op tien. De helft van de vrouwen en vier op tien mannen verdienen minder dan 2.500 euro bruto per maand. 17% van de voltijds werkende vrouwen en 24% van de voltijds werkende mannen verdiende in 2009 meer dan 3500 euro bruto per maand. Het percentage vrouwen dat meer dan 5.000 euro bruto per maand ontvangt, daalde van 3,5% in 2007 naar 3,2% in 2008, maar steeg in 2009 tot 4,0%. De toename bij mannen is echter groter: van 6,1% in 2007 naar 6,6% in 2008 en 7,6% in 2009. De situatie van vrouwen in de hoge loonschalen is dus verre van verbeterd. Hoewel meer vrouwen doorstromen naar de hoge loonschalen, stromen mannen nog altijd makkelijker door, waardoor vrouwen sterk ondervertegenwoordigd blijven aan de top.

3. Ongelijkheidsfactoren

3.1 Deeltijds werk

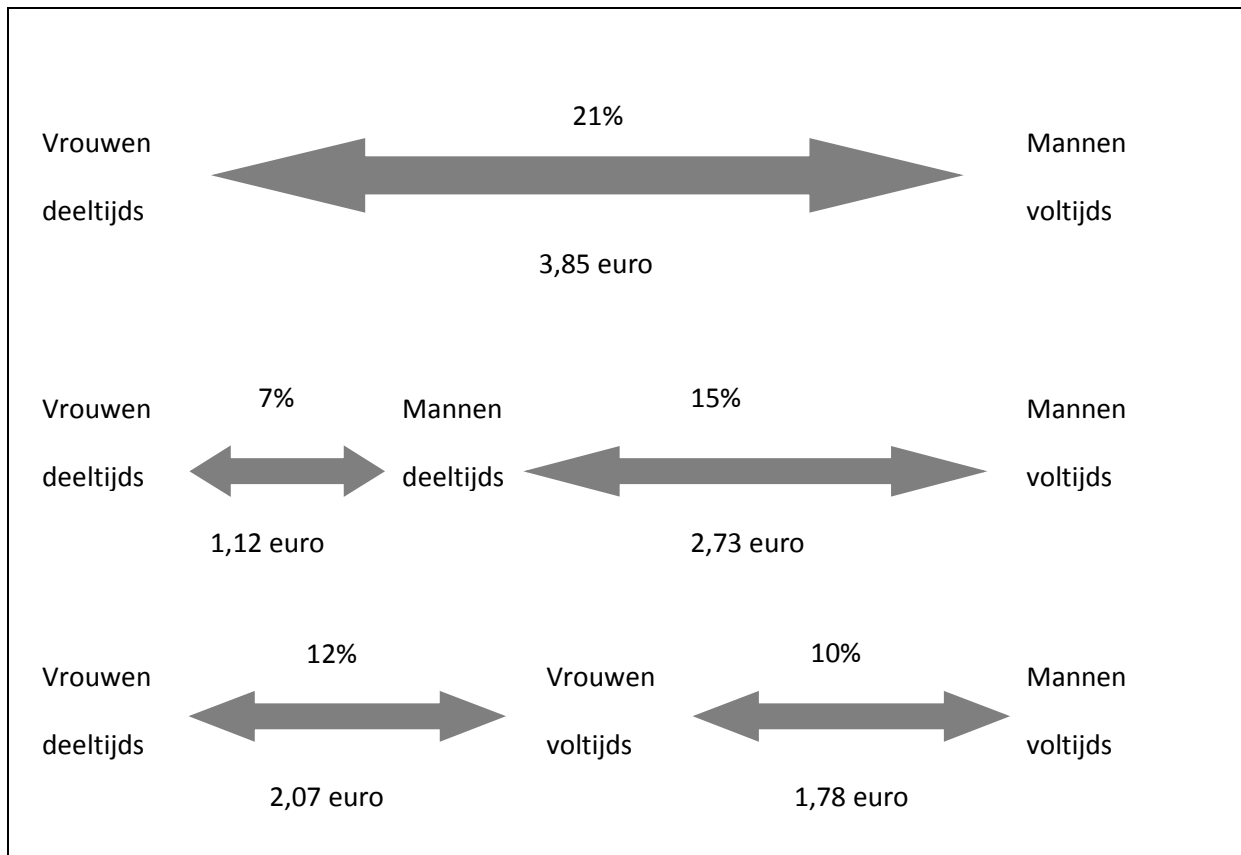
Onder de hoofding algemene loonverschillen wordt besproken hoe groot de impact van deeltijds werken is op de maandlonen en jaarlonen van vrouwen en mannen. De officiële indicator voor deeltijds werk is de vergelijking van de bruto-uurlonen van deeltijds en voltijds werkende vrouwen en mannen.

Er bestaan grote verschillen tussen vrouwen en mannen in deeltijds werk; niet alleen in aantal, maar ook in de redenen om deeltijds te werken. Omdat dit belangrijke elementen zijn in het debat, worden de gegevens hierover gepresenteerd.

3.1.1 Loonkloof voor voltijds en deeltijds werkenden

Deeltijds werkers hebben veelal minder goed betaalde banen: 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 (2009)



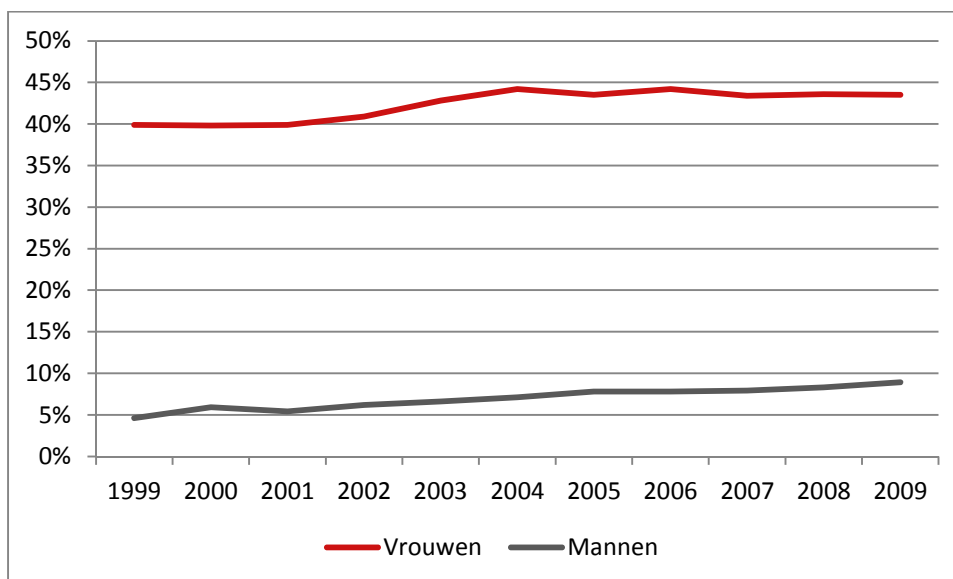
Bron: ADSEI, Enquête naar de Structuur en de Verdeling van de Lonen

Per uur verdient een deeltijds werkende vrouw gemiddeld 3 euro 85 cent minder dan een voltijds werkende man. Dat komt neer op een loonkloof van 21%. 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 euro 12 cent, of een kloof van 7%. De loonkloof tussen deeltijds en voltijds werkende mannen bedraagt 15%. Voltijds werkende vrouwen verdienen gemiddeld per uur 2 euro 7 cent meer dan hun deeltijds werkende seksegenoten, maar 1 euro 78 cent minder van een voltijds werkende man.

3.1.2 Deeltijdse arbeidsgraad

Deeltijds werk is zowel bij vrouwen als bij mannen sterk toegenomen de laatste decennia. Dat neemt niet weg dat er een groot verschil blijft bestaan; in 2009 werkte 43,5% van de vrouwelijke loontrekkenden deeltijds en slechts 8,9% 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.

Grafiek 15: Percentage deeltijdarbeid bij loontrekkenden (1999-2009)



Bron: ADSEI, Enquête naar de Arbeidskrachten

De deeltijdse arbeidsgraad verschilt sterk naargelang de sector van tewerkstelling. Deze cijfers zijn opgenomen in de overzichten onder 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. 11% van de deeltijds werkende vrouwen en 16% van de deeltijds werkende mannen geeft aan geen voltijdse betrekking gevonden te hebben. Voor 56% van de deeltijds werkende vrouwen vormt de combinatie tussen werk en privéleven de hoofdreden om deeltijds te werken. Bij mannen is dit één derde. De zorg voor kinderen, of andere afhankelijke personen wordt hierbij veel vaker door vrouwen vermeld dan door mannen. De combinatie met een andere betrekking, studies, of een (brug-)pensioen wordt dan weer vooral door mannen gemaakt: één op zes mannelijke deeltijdwerkers geeft één van deze redenen op. Bij vrouwen is dat maar één op twintig. Slechts 11% van de vrouwelijke en 10% van de mannelijke deeltijdwerkers wenst geen voltijdse betrekking.

Grafiek 16: Verdeling van deeltijds werkende loontrekkende vrouwen en mannen naar reden van deeltijds werk (2009)



Bron: ADSEI, Enquête naar de Arbeidskrachten

3.1.4 Gemiddelde bruto-maandlonen 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 16% in maandlonen bij deeltijdwerkers. Berekend op basis van uurlonen is dat 7%.

Tabel 9: Gemiddelde brutomaandlonen van deeltijdse en voltijdse werknemers (in euro) en de loonkloof (2009)

| | Deeltijdwerkers | Voltijdwerkers |
|-----------|-----------------|----------------|
| Vrouwen | 1.574 | 2.785 |
| Mannen | 1.873 | 3.105 |
| Loonkloof | 16% | 10% |

Bron: ADSEI, 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 gelijkheid, 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 6% voor de 25- tot 34-jarigen naar 10% voor de categorie van 35 tot 44 jaar, 15% voor de 45- tot 54-jarigen naar een maximum van 21% voor de 55- tot 64-jarigen.

Tabel 10: Gemiddelde bruto-uurlonen (in euro) naar leeftijdscategorie en de loonkloof (2009)

| | -25 jaar | 25-34 jaar | 35-44 jaar | 45-54 jaar | 55-64 jaar |
|-----------|----------|------------|------------|------------|------------|
| Vrouwen | 11,23 | 13,82 | 16,43 | 16,92 | 17,34 |
| Mannen | 12,47 | 14,66 | 18,29 | 19,87 | 22,02 |
| Loonkloof | 10% | 6% | 10% | 15% | 21% |

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

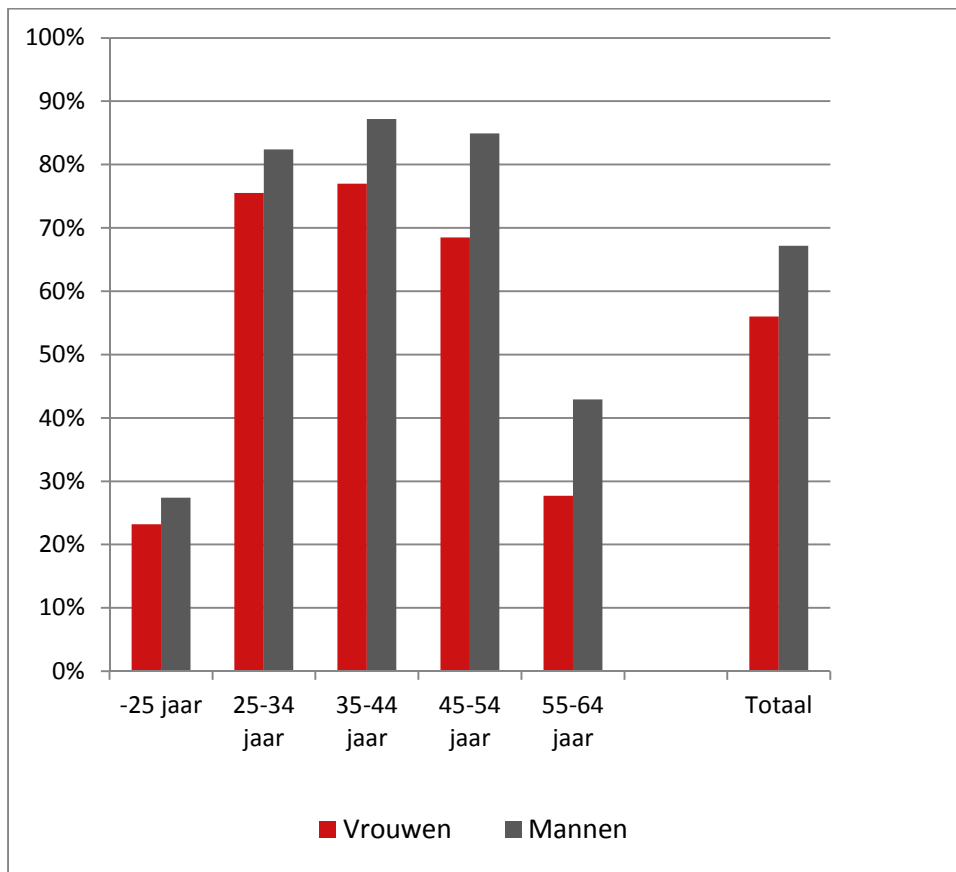
Deze toenemende loonkloof kan verklaard worden door een verschillende evolutie van de carrière van mannen en vrouwen. Vrouwen onderbreken immers vaker hun loopbaan, lijken minder gemakkelijk promotie te maken en hun mogelijkheden om opleidingen te volgen zijn over het algemeen beperkter dan voor mannen.

In de jongste leeftijdscategorie van de -25-jarigen bedraagt de loonkloof 10%. 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. Uit de cijfers onder de hoofding 25- tot 30-jarigen blijkt dat er bij jongeren die op hun 25-26 jaar al 6 of 7 jaar aan het werk zijn, een loonkloof bestaat van 17%.

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 27,7% van de vrouwen van 55 tot 64 jaar is nog steeds actief op de arbeidsmarkt tegenover 42,9% van de mannen van dezelfde leeftijd.

Grafiek 17: Werkzaamheidsgraad naar leeftijdscategorie (2009)



Bron: ADSEI, Enquête naar de Arbeidskrachten

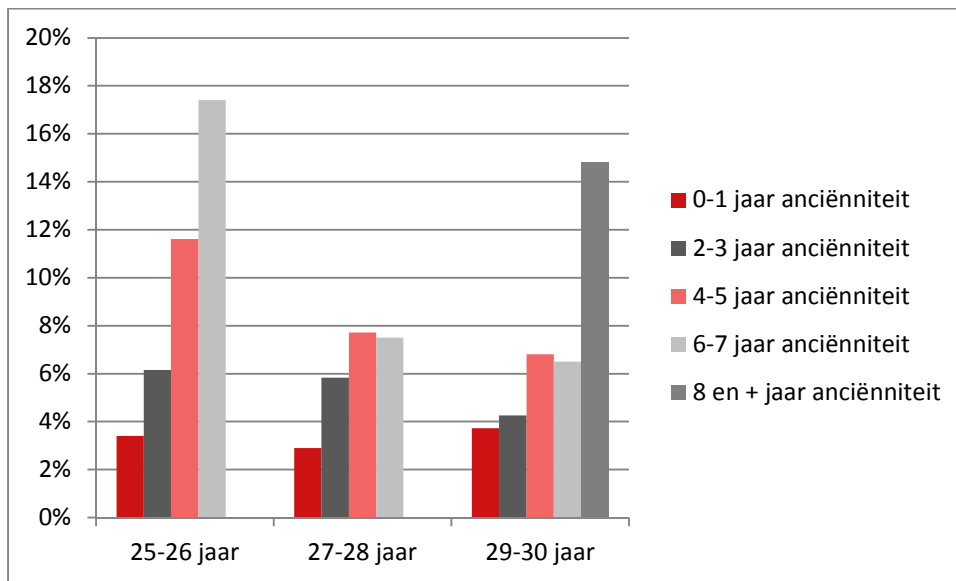
Door de daling in de werkzaamheidsgraad van mannen, neemt het verschil tussen vrouwen en mannen af. In de leeftijdscategorieën van 45 tot 64 jaar neemt de werkzaamheidsgraad van vrouwen zelfs toe, al neemt dat niet weg dat het verschil met mannen niet in die categorieën het grootst blijft.

Tot 2010 werd deze indicator apart berekend voor voltijdse en deeltijdse werknemers. In de tabellen op de website zijn alle gegevens opgenomen. De grafieken van de rapporten 2007 tot en met 2010 bevatten enkel de gegevens van de voltijdse werknemers. De actualisering van de indicatoren in 2010 wordt uitgebreid toegelicht in de rubriek Methodologie van de website.

3.2.3 Loonkloof naar leeftijd en anciënniteit bij 25- tot 30-jarigen

Om in te schatten of de loonkloof verdwijnt met het instromen van nieuwe generaties werknemers op de arbeidsmarkt, is het nuttig om na te gaan hoe de loonverschillen evolueren met de jaren werkervaring binnen de leeftijdsklasse van jongeren van 25 tot 30 jaar.

Grafiek 18: Loonkloof naar leeftijd en anciënniteit bij 25- tot 30-jarigen (2009)



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

Voor de jongeren van 25 tot 26 jaar stijgt de loonkloof met de anciënniteit, hoe lang ze met andere woorden al aan de slag zijn, hoe groter de loonkloof. Voor de 27-28-jarigen en de 29-30-jarigen is dit effect minder duidelijk. Over de jaren is het patroon wel stabiel.

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 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. Mannen die maximum een diploma hoger secundair onderwijs hebben, verdienen gemiddeld 15,42 euro bruto per uur, terwijl dit bij mannen die minimum een diploma hoger onderwijs van het lange type hebben, oploopt tot gemiddeld 29,14 euro bruto per uur. Bij vrouwen zijn deze cijfers respectievelijk 13,53 en 23,61 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 11: Gemiddelde bruto-uurlonen (in euro) naar opleidingsniveau en de loonkloof (2009)

| | Maximum hoger secundair onderwijs | Hoger onderwijs van het korte type | Minimum hoger onderwijs van het lange type |
|-----------|-----------------------------------|------------------------------------|--|
| Vrouwen | 13,53 | 17,22 | 23,61 |
| Mannen | 15,42 | 20,28 | 29,14 |
| Loonkloof | 12% | 15% | 19% |

Bron: ADSEI, 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.

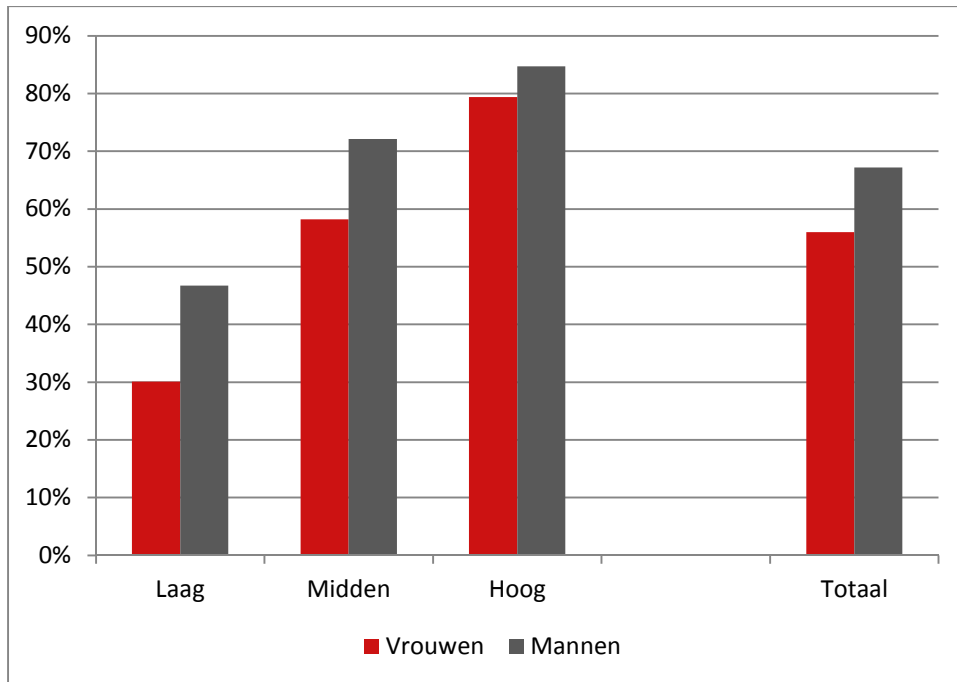
Tot 2010 werd deze indicator apart berekend voor voltijdse en deeltijdse werknemers. In de tabellen op de website zijn alle gegevens opgenomen. De grafieken van de rapporten 2007 tot en met 2010 bevatten enkel de gegevens van de voltijdse werknemers. De actualisering van de indicatoren in 2010 wordt uitgebreid toegelicht in de rubriek Methodologie van de website.

3.3.2 Werkzaamheidsgraad naar opleidingsniveau

Hoger opgeleiden hebben vaker een baan dan lager opgeleiden. Dit verschil is vooral groot bij vrouwen. Slechts 30,1% van de laagopgeleide vrouwen is aan het werk, terwijl dit bij hoog opgeleide vrouwen 79,4% is. Dit komt neer op een verschil van 49,3 procentpunten. Bij mannen bedraagt dit verschil tussen hoger en lager opgeleiden slechts 38,0 procentpunten. Van de lager opgeleide mannen is 46,7% aan het werk, van de hoger opgeleide 84,7%. Het verschil in werkzaamheidsgraad tussen vrouwen en mannen is dus kleiner bij hoger opgeleiden.

In vergelijking met 2008 daalt de werkzaamheidsgraad voor alle categorieën. Bij mannen is de daling sterker, maar er is geen verschil naar opleidingsniveau, noch bij vrouwen, noch bij mannen.

Grafiek 19: Werkzaamheidsgraad naar opleidingsniveau (2009)



Bron: ADSEI, 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/of 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 12: Gemiddelde bruto-uurlonen (in euro) naar burgerlijke staat en de loonkloof (2009)

| | Vrijgezel | Getrouwd | Gescheiden | Weduwe/Weduwenaar |
|-----------|-----------|----------|------------|-------------------|
| Vrouwen | 15,55 | 17,21 | 16,84 | 17,49 |
| Mannen | 15,88 | 19,83 | 18,11 | 19,84 |
| Loonkloof | 2% | 13% | 7% | 12% |

Bronnen: ADSEI, 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 het loon van mannen. Terwijl het gemiddelde bruto-uurloon van alleenstaande mannen 15,88 euro bedroeg, liep dit voor gehuwde mannen op tot 19,83 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. Getrouwde vrouwen verdienen meer dan alleenstaande en gescheiden vrouwen. In 2009 hadden zij een bruto-uurloon van 17,21 euro tegenover 15,55 euro bij alleenstaande vrouwen en 16,84 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.

De verschillende invloeden van de burgerlijke staat op het loon van vrouwen en mannen veroorzaken een zeer groot loonverschil voor gehuwden (13%) en een relatief beperkt verschil voor alleenstaanden (2%). 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 kunnen spelen hebben.

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

Tabel 13: Gemiddelde bruto-uurlonen (in euro) naar gezinssituatie en de loonkloof (2009)

| | Alleenstaande zonder kinderen | Alleenstaande met kind(-eren) | Koppel zonder kinderen | Koppel met kind(-eren) |
|-----------|-------------------------------|-------------------------------|------------------------|------------------------|
| Vrouwen | 17,13 | 16,25 | 16,84 | 16,38 |
| Mannen | 17,13 | 17,47 | 19,57 | 19,02 |
| Loonkloof | 0% | 7% | 14% | 14% |

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

De invloed van de gezinssamenstelling op de lonen min of meer vergelijkbaar is 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

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.

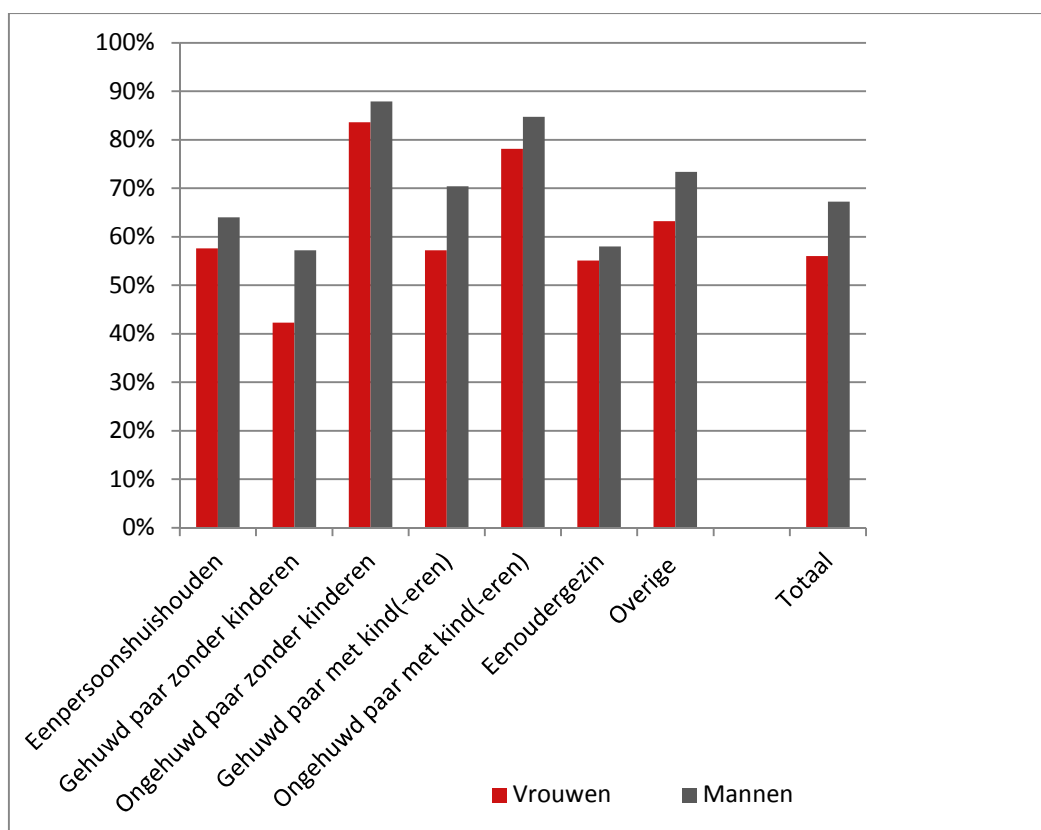
wel effect op het loon van vrouwen, terwijl de aanwezigheid van kinderen bij mannen nauwelijks meespeelt.

Het gevolg van de verschillende impact van deze factoren, namelijk het al dan niet hebben van een partner, of kinderen, is dat de loonkloof voor alleenstaanden zonder kinderen onbestaande is, gemiddeld voor alleenstaanden met kinderen (7%) en aanzienlijk groter voor koppels met of zonder één of meer kinderen (14%). In vergelijking met 2008 is de loonkloof ook hier overal gedaald.

3.4.3 Werkzaamheidsgraad naar gezinstype

De gendersverschillen 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 huwelijk.

Grafiek 20: Werkzaamheidsgraad naar gezinstype (2009)



Bron: ADSEI, Enquête naar de Arbeidskrachten

Gehuwde vrouwen zijn minder vaak actief op de arbeidsmarkt dan ongehuwde. Van gehuwde vrouwen met kinderen is maar 57,2% aan het werk, terwijl dit bij moeders die niet gehuwd zijn met hun partner 78,1% is. Van de alleenstaande moeders heeft slechts 55,2% 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. 87,9% van hen is

aan het werk. Komt er een kind, dan daalt de werkzaamheidsgraad tot 84,7%. Van de gehuwde vaders is nog 70,4% aan de slag, van de alleenstaande vaders 58,0%.

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 werkzaamheidsgraden van alleenstaande vrouwen en mannen liggen erg dicht bij de algemene gemiddelden.

In 2009 daalde de werkzaamheidsgraad van vrouwen en mannen voor de meeste gezinstypes. De sterkste daling kan worden vastgesteld bij alleenstaande mannen: van 67,6% in 2008 naar 64,0% in 2009. Bij alleenstaande vrouwen neemt de werkzaamheidsgraad verder toe van 56,7% naar 57,6%, waardoor het verschil in deze categorie kleiner wordt. De werkzaamheidsgraad daalt verder duidelijk voor alleenstaande ouders, terwijl die al naar de lage kant was.

3.5 Nationaliteit

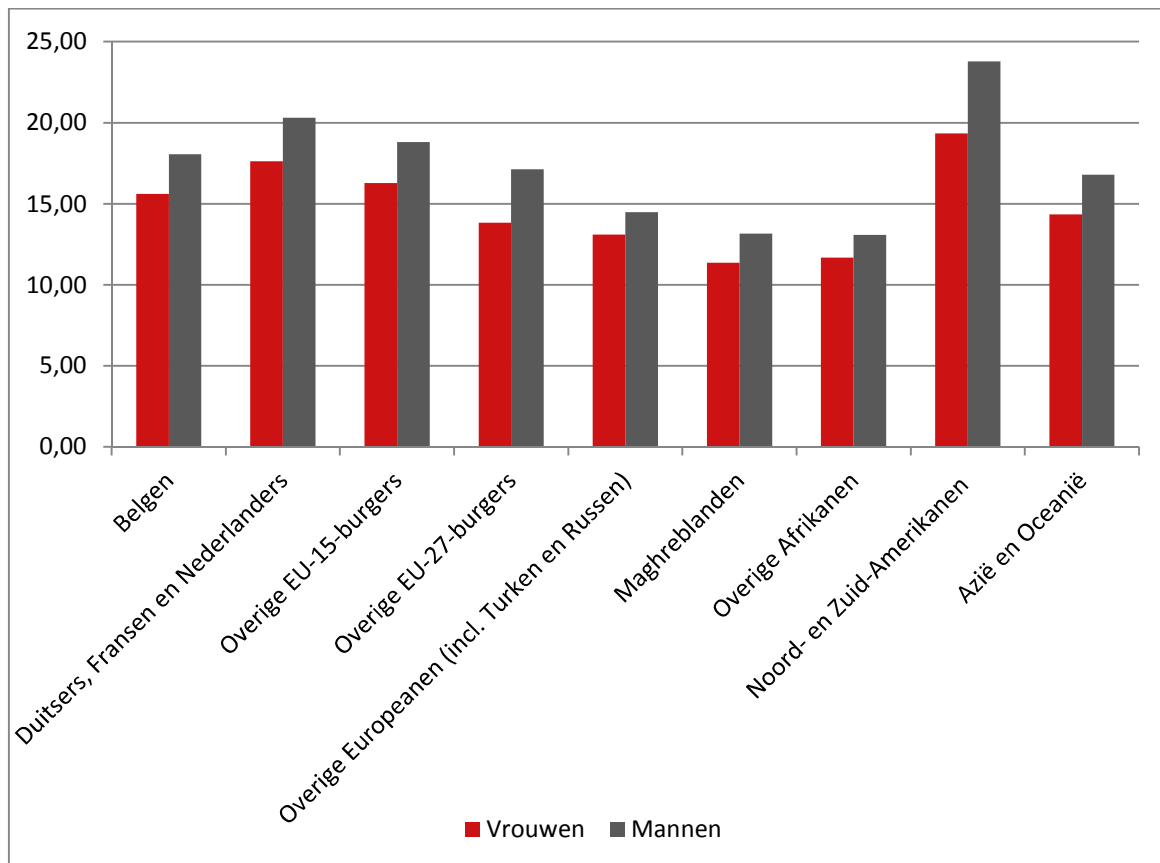
Genderongelijkheid wordt vaak versterkt, of net doorkruist door andere sociale ongelijkheden. Door de gegevens uit de Enquête naar de Structuur en de Verdeling van de Lonen te koppelen aan de nationaliteitsvariabele uit het Rijksregister kan de loonkloof naar nationaliteit worden berekend. Behalve de 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 van alle sectoren die in de enquête werden opgenomen, met andere woorden voor de industrie en marktdiensten. Het gaat voor alle duidelijkheid niet over de loonkloof in die verschillende landen.

Grafiek 21: Gemiddelde bruto-uurlonen (in euro) naar nationaliteit in België (2009)



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

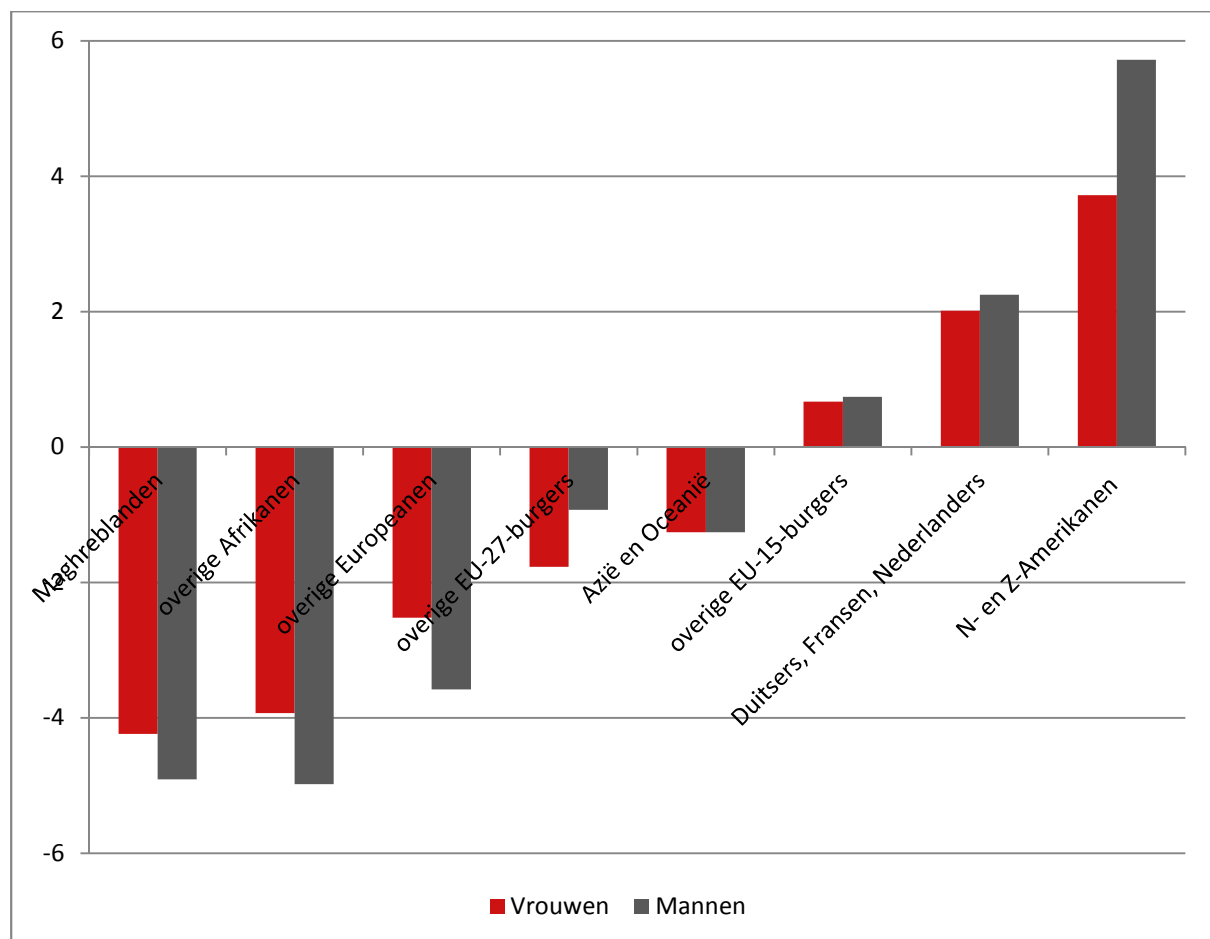
Het valt onmiddellijk op dat de gemiddelde bruto-uurlonen voor bepaalde categorieën van nationaliteiten boven die van de Belgen liggen, zowel voor vrouwen als voor mannen. Het verschil is het grootst voor Noord- en Zuid-Amerikanen, dan voor Duitsers, Nederlanders en Fransen en ten slotte voor werknemers 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, een categorie die naast Turken vooral ook Russen omvat. 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 19%. Een bijna even grote loonkloof wordt gevonden bij de Amerikanen, omwille van het erg hoge gemiddelde mannenloon. 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 respectievelijk 10% en 11% 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 22: Gemiddelde loonverschillen (in euro) en de loonkloof ten opzichte van Belgische werknemers naar nationaliteit (2009)



Bronnen: ADSEI, 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 (inclusief de Turken en de Russen) hebben een grote loonachterstand ten opzichte van de Belgen.

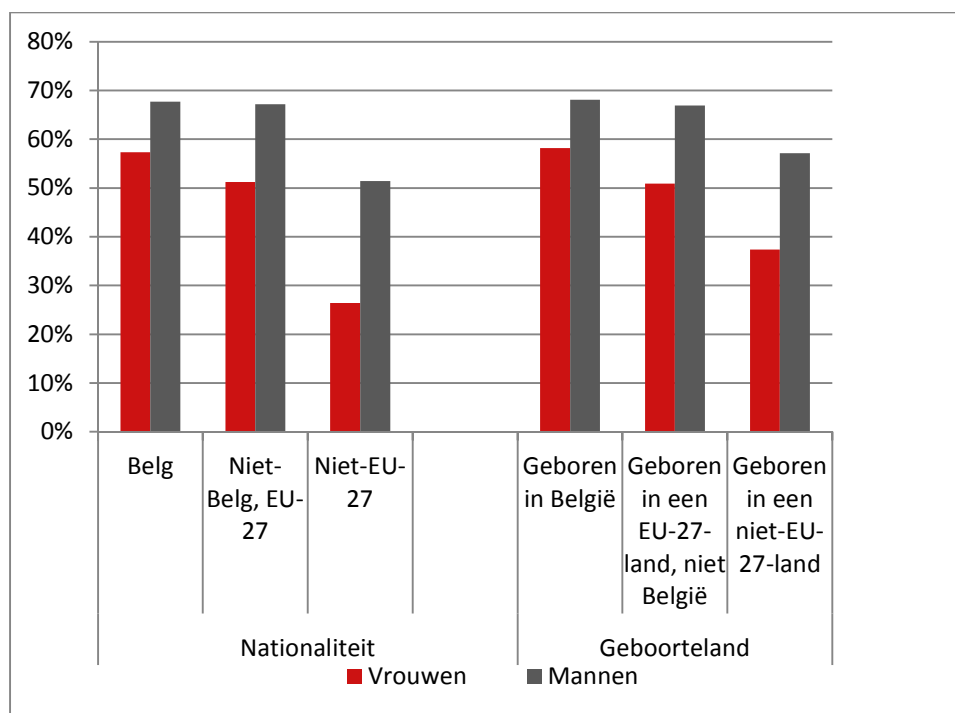
Behalve voor de vrouwen uit de nieuwe EU-lidstaten, is de achterstand voor vrouwen procentueel even groot of iets kleiner dan die van mannen. Dat neemt uiteraard niet weg dat vrouwen uit deze categorieën telkens nog minder verdienen dan de mannen. De vrouwen uit de Maghreblanden zijn het slechtst af: gemiddeld verdienen zij maar 11 euro en 37 cent 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 24% meer dan Belgische vrouwen, voor Amerikaanse mannen loopt die voorsprong op tot 32%.

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 allochtonen is in feite 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 23: Werkzaamheidsgraad naar huidige nationaliteit en geboorteland (2009)



Bron: ADSEI, Enquête naar de Arbeidskrachten

In 2009 is de werkzaamheidsgraad vooral bij mannen gedaald. De daling is veel groter bij de niet-Belgen, of ze nu uit een andere EU-27-Lidstaat afkomstig zijn, of niet.

Tot vorig jaar was er in de werkzaamheidsgraad naar nationaliteit voor mannen omzeggens geen verschil tussen Belgen en andere EU-burgers. In 2009 is de werkzaamheidsgraad van Belgen 1 procentpunt gedaald tot 68% en van de andere Europeanen drie procentpunten tot 67%. Voor Belgische vrouwen is er geen daling, voor de andere Europese vrouwen wel, zodat het verschil in werkzaamheidsgraad nog verder is toegenomen. Terwijl de werkzaamheidsgraad voor Belgische vrouwen 57% is, bedraagt die voor vrouwen uit andere EU-lidstaten nog 51%. Voor mensen met een nationaliteit van buiten de Europese Unie, daalt de werkzaamheid voor mannen van 54% naar 51% en voor vrouwen van 27% tot een schamele 26%. Dit betekent dat maar goed de helft van de mannen en een vierde van de vrouwen van buiten de Europese Unie in België een baan heeft.

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 37% en voor mannen 57%. 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 daling in de werkzaamheidsgraad situeert zich in deze cijfers hoofdzakelijk bij de mannen die niet in België geboren zijn.

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, leidinggevenden 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. 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, met andere woorden 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.

Op de website kunnen de volgende gegevens worden opgezocht per sector: de gemiddelde bruto-uurlonen van voltijds werkende vrouwen en mannen (in euro); de loonkloof; de gemiddelde loonkloof (5 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 loonspanning⁷, als de kloof tussen het 5e en het 85e loonpercentiel⁸; en de gemiddelde loonspanning (5 laatste jaren).

De volledige overzichtstabel van de sectoren van de industrie en marktdiensten is opgenomen in bijlage.

Het overzicht bevat de gemiddelde bruto-uurlonen van voltijds werkende vrouwen en mannen en de loonkloof in de sectoren van de industrie en marktdiensten. Voor het rapport 2009 (het enquêtejaar 2006) zijn ook gegevens beschikbaar voor het onderwijs, de gezondheidszorg en de socio-culturele sector. Aangezien voor sommige categorieën het aantal werknemers vrij klein is, werden sterke fluctuaties vastgesteld in de cijfers over de verschillende jaren. Er kunnen ook sprongen verwacht worden in de sectoren waar de tewerkstelling niet stabiel is over de jaren. Om deze fluctuaties op te vangen, werd ook een gemiddelde loonkloof berekend over 5 jaar. Per sector wordt verder het aantal voltijdse werknemers aangegeven, het percentage vrouwen onder alle werknemers en onder de leidinggevende functies en het percentage vrouwelijke en mannelijke werknemers die deeltijds werken in de sector. Verder wordt ook de algemene loonkloof weergegeven, berekend als het verschil tussen het 5^{de} en het 85^{ste} loonpercentiel en het gemiddelde van deze loonverschillen voor de laatste 5 jaar. In de tabel zijn de sectoren gerangschikt volgens grootte van de loonkloof.

De grootste loonkloof is terug te vinden in de luchtvaartsector met 35% in 2009. De top 5 bestaat verder uit de volgende sectoren: de gas- en elektriciteitssector, de vervaardiging van kleding en bont, de fabrikanten van kantoormachines en computers en de hulpbedrijven van de financiële

⁷ *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 dichterbij elkaar.

⁸ *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.

instellingen met loonkloofcijfers tussen 25% en 30% in 2009. De laagste loonkloven zijn te vinden in de sectoren van de metaalverwerking, de houtindustrie en de vervaardiging van artikelen van hout, kurk, riet en vlechtwerk, de bouwsector, het wegtransport en de overige winning van delfstoffen. In deze sectoren werken weinig vrouwen.

De cijfers voor 2009 zijn erg vergelijkbaar met die van 2008. De loonkloof daalt in een aantal sectoren, maar lang niet in allemaal. Over het geheel genomen neemt de werkgelegenheid toe, al blijken de houtindustrie en het vervoer over land wel sterk door de crisis getroffen.

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.

Op de website kunnen de gegevens worden opgezocht per paritair comité.

De overzichtstabel van de paritaire comités is opgenomen in bijlage.

Net als bij de sectoren, daalt de loonkloof in een aantal paritaire comités. Al zijn er geen spectaculaire verschuivingen. Over het algemeen leunt de loonkloof voor 2009 zeer dicht aan bij die van 2008, 2007 en 2006 en dit zowel voor de arbeiders als voor de bedienden. Op langere termijn is er wel een lichte, dalende trend.

Bij de arbeiders is de grootste genderloonkloof in 2009 terug te vinden onder paritair comité 109 'Het kleding- en confectiebedrijf', namelijk 27%. Bij de bedienden is dat onder paritair comité 307 'Makelarij en verzekeringsagentschappen', met 30%.

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-nomenclatuur⁹, 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 vorige jaren moeilijk.

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

⁹ *ISCO-nomenclatuur*: Internationaal classificatiesysteem van beroepen (International Standard Classification of Occupations).

Van iedere beroepscategorie worden de volgende gegevens gepresenteerd: 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.

Op de website kunnen de gegevens worden opgezocht per beroepscategorie.

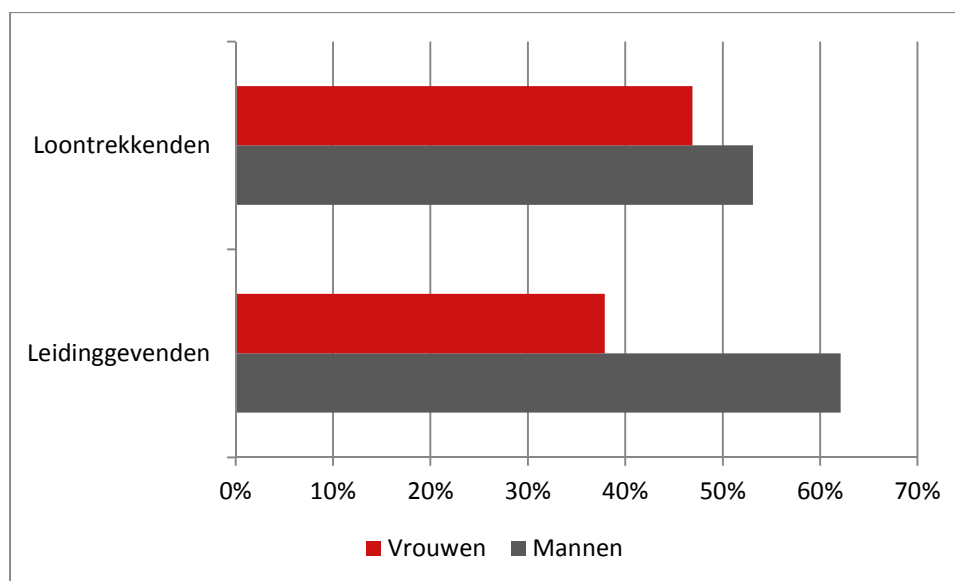
De overzichtstabel van de beroepscategorieën is opgenomen in bijlage. In de nieuwe beroepenclassificatie zijn de categorieën op zich homogener, wat makkelijker te interpreteren resultaten oplevert. De loonkloof is het grootst bij verkopers, specialisten op het gebied van bedrijfsbeheer en administratie en bedienaars van vaste machines en installaties, namelijk 18%. De kleinste loonkloof wordt gevonden bij de bouwarbeiders met 5% en de bestuurders van voertuigen en bedienaars van mobiele installaties met 3%. 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 ondervetegenwoordiging 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 leidinggevend

Grafiek 24: Aandeel vrouwen en mannen bij leidinggevend (2009)



Bron: ADSEI, Enquête naar de Arbeidskrachten

De grafiek geeft de ondervetegenwoordiging van vrouwen in leidinggevende beroepen weer op basis van de Enquête naar de Arbeidskrachten. In vergelijking met hun aandeel bij de werknemers (46,9%), zijn er te weinig vrouwen in leidinggevende beroepen, namelijk slechts 37,9%.

In de industrie en marktdiensten is dat aandeel nog kleiner: 28% bij managers in het hotel- en restaurantwezen, in de detail- en groothandel en op het gebied van andere diensten, 22% bij managers op administratief en commercieel gebied, 17% bij managers op het gebied van productie en gespecialiseerde diensten en slechts 11% bij directeurs van grote ondernemingen. Zelfs binnen de groep van de leidinggevenden kan er dus een verticale segregatie worden waargenomen.

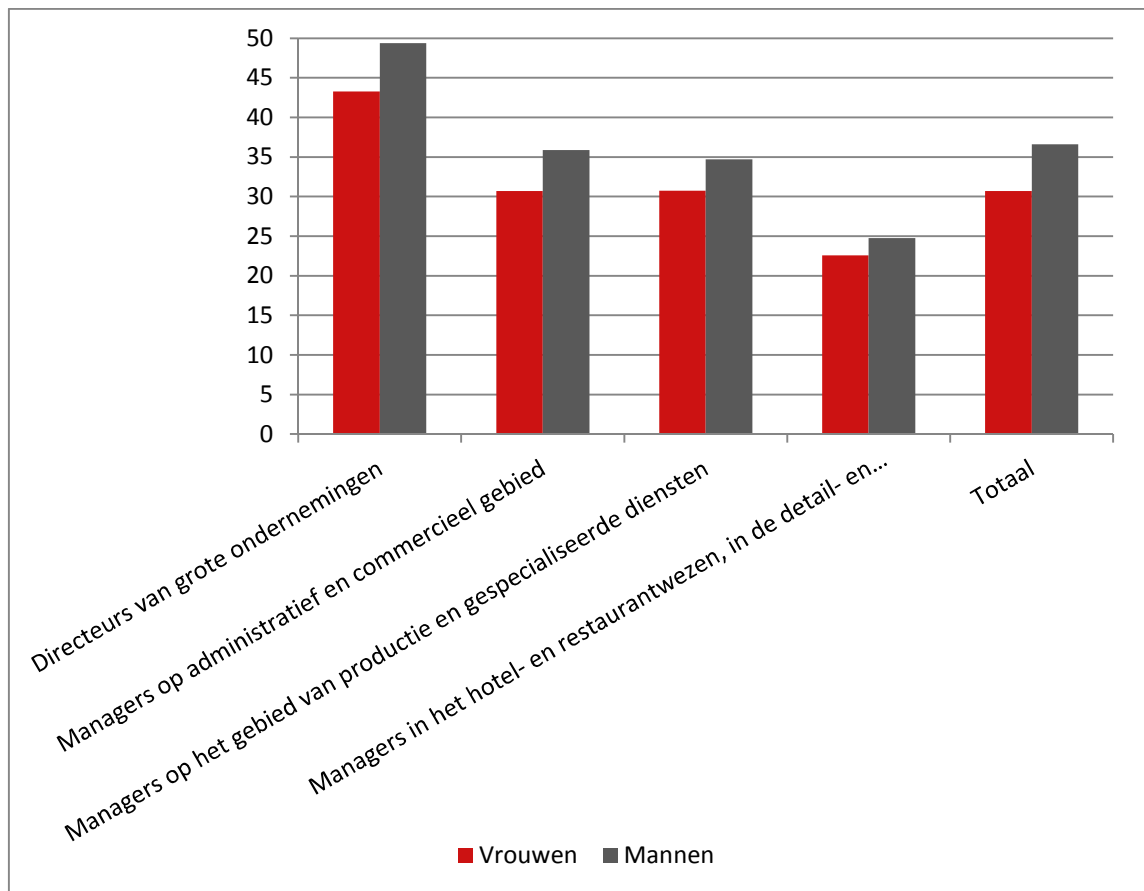
De ondervertegenwoordiging van vrouwen in leidinggevende beroepen kan eveneens worden afgelezen in de overzichtstabel van de sectoren. Het aandeel van vrouwen bij de managers staat vermeld naast het aandeel van vrouwen in de sector. De verticale segregatie wordt steeds uitgedrukt als een relatief tekort; 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 bijna alle sectoren is er een tekort aan vrouwen aan de top. Uitzonderingen op deze regel is de post en telecommunicatie. In sommige sectoren, zoals de metallurgie, het vervoer over land en de bouw, bestaat er een oververtegenwoordiging van vrouwen aan de top: daar is het percentage vrouwen in het management groter dan op de werkvloer. Het glazen plafond is het dikst in de sectoren van de vervaardiging van kantoormachines en computers, de winning, zuivering en distributie van zuiver water, het vervoer over water, de vervaardiging van textiel en de vervaardiging van medische apparatuur van precisie- en optische instrumenten en van uurwerken.

Over de ondervertegenwoordiging van vrouwen aan de top, bracht het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen in 2009 een rapport uit. Dit rapport kan worden gedownload op de website www.igvm.belgium.be.

3.6.4.2 Loonkloof bij leidinggevenden

Grafiek 25: Gemiddelde bruto-uurlonen (in euro) bij leidinggevenden (2009)

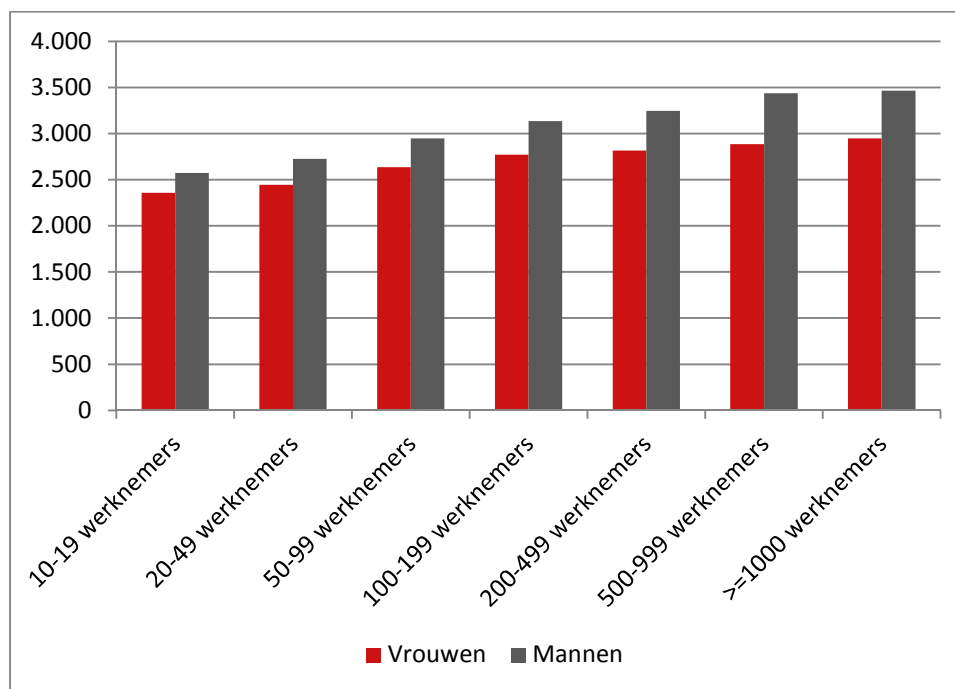


Bron: ADSEI, Enquête naar de Structuur en de Verdeling van de Lonen

De grafiek geeft de loonkloof weer bij de leidinggevende beroepen. Er bestaan grote loonverschillen tussen de verschillende categorieën managers. Zo verdient een mannelijke directeur van een grote onderneming gemiddeld per uur bijna het dubbele van een mannelijke manager in de horeca, distributie, of dienstensector, namelijk 49,39 euro tegenover 24,77 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 16%. Binnen iedere categorie is de loonkloof kleiner en varieert van 9% bij de managers in de horeca, distributie, of dienstensector, 11% bij managers in de productie en gespecialiseerde diensten, 12% bij de directeurs van grote ondernemingen en 14% bij managers op administratief en commercieel gebied.

3.6.5 Ondernemingsgrootte

Grafiek 26: Gemiddelde brutomaandlonen (in euro) van voltijdse werknemers naar ondernemingsgrootte (aantal werknemers) (2009)



Bron: ADSEI, 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 15% tegenover 16%. Voor alle bedrijfsgroottes daalt de loonkloof in 2009 met ongeveer een procentpunt.

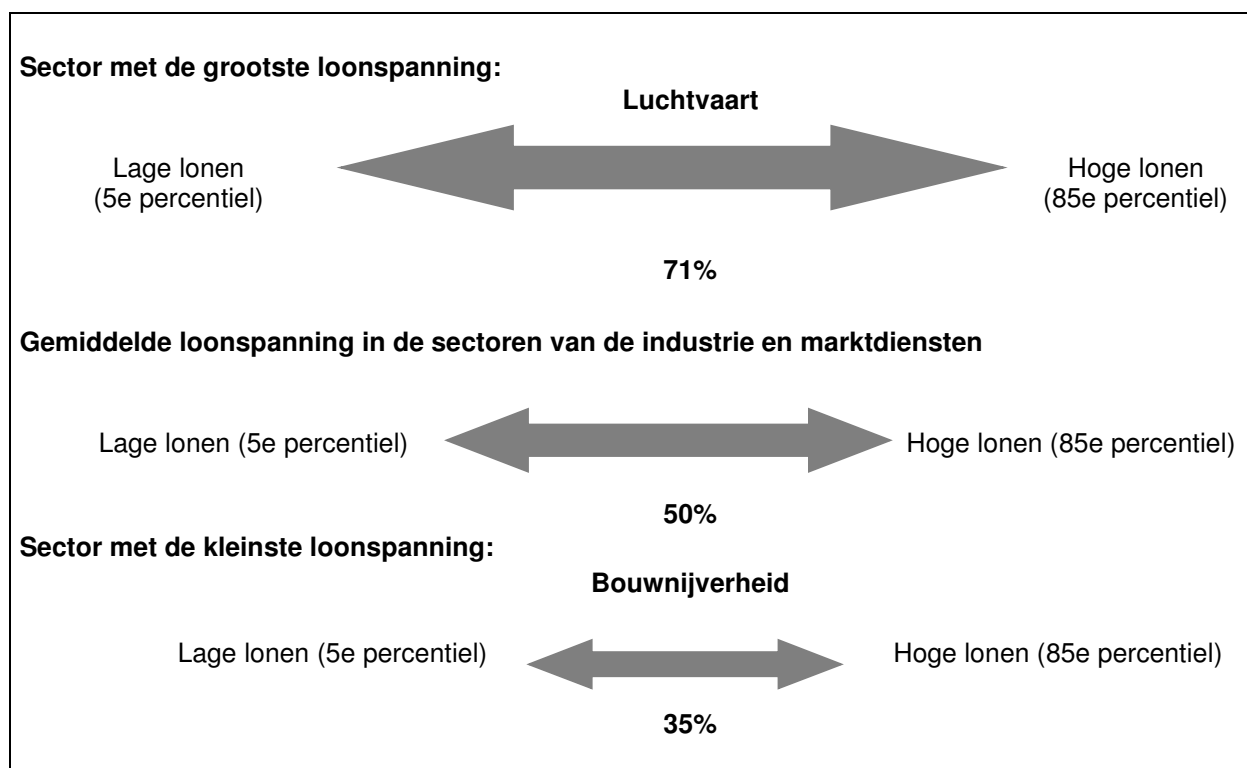
3.6.6 Loonspanning

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 de 5^{de} loonpercentiel¹⁰ 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.

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.

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

Grafiek 27: Loonspanning in de sectoren van de industrie en marktdiensten (2009)



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

De loonspanning varieert van 71% in de luchtvaart tot 35% in de bouwsector. De tweede grootste loonspanning bestaat in hulpbedrijven i.v.m. financiële instellingen. Op de derde plaats komt de sector van de vervaardiging van cokes, geraffineerde aardolieproducten en splijt- en kweekstoffen. De sectoren van de vervaardiging van meubels en de houtverwerking en de bouwnijverheid worden gekenmerkt door een kleine loonspanning. De sector met de grootste loonspanning heeft ook de grootste loonkloof. De twee sectoren met de kleinste loonspanning hebben ook een zeer kleine loonkloof. Het verband tussen beide geldt evenwel niet voor iedere sector.

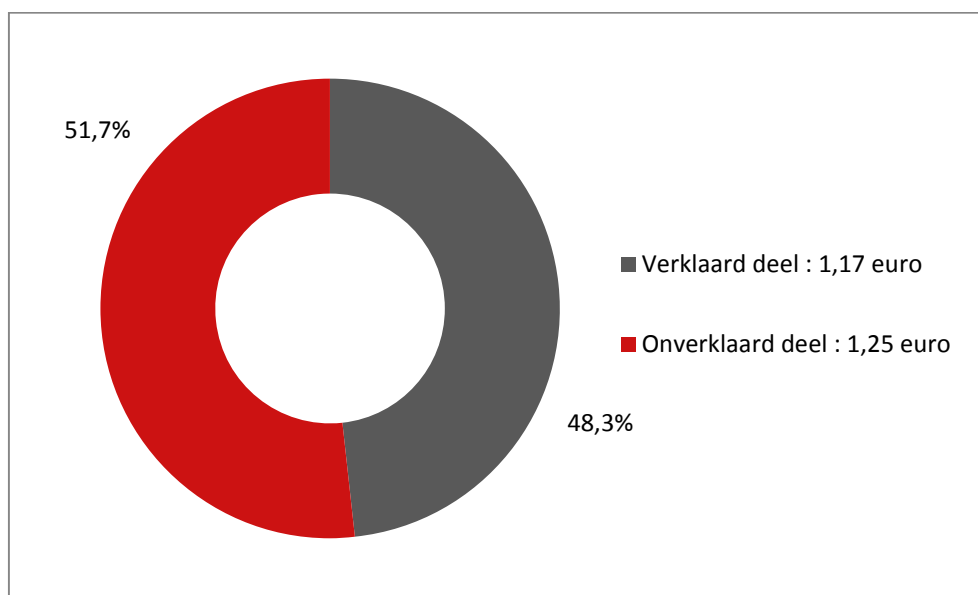
In de rapporten 2007 tot en met 2010 werd de loonspanning aangeduid met het begrip 'algemene loonkloof'.

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 gerechtvaardigd.

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

Grafiek 28: Het verklaarde en het onverklaarde deel van de loonkloof in bruto-uurlonen (in euro's en procenten) (2009)



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

De resultaten van de analyse geven aan dat 48% van de loonkloof kan verklaard worden op basis van twaalf gedefinieerde factoren. 52% kan dus niet verklaard worden.

De resultaten zijn gelijkaardig aan die van de voorgaande jaren. In 2010 werd de variabele nationaliteit opgenomen in de analyse en in 2009 gebeurde de analyse op basis van de uitgebreide enquête 2006, 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.

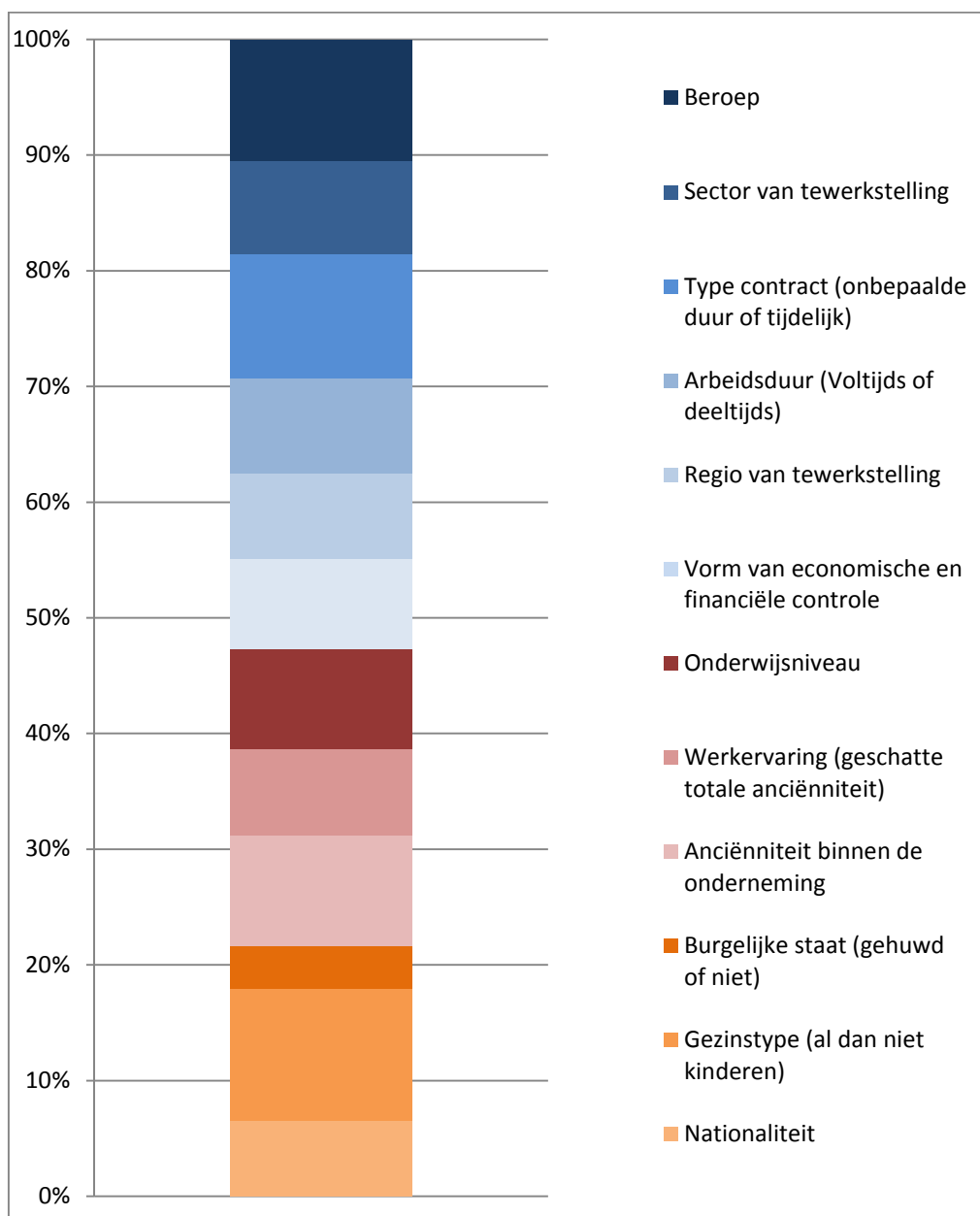
Het onverklaarde deel van de loonkloof bestaat in feite uit twee delen: het nog niet verklaarde deel, dat op basis van extra gegevens ook verklaard zou kunnen worden, en het in essentie onverklaarbare deel, dat een gevolg is van ‘zuivere’ loondiscriminatie. De loonkloof zou inderdaad nog beter verklaard zou 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.

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 29: Decompositie van de loonkloof: opdeling van het verklaarde deel (2009)



Bronnen: ADSEI, 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: 53% van het verklaarbare deel van de loonkloof kan worden toegeschreven aan professionele kenmerken, die samenhangen met de arbeidsplaats, 26% aan individuele kenmerken van de werknemer, zoals het opleidingsniveau en de anciënniteit, en 22% aan persoonlijke kenmerken van de werknemer die niet direct verband houden met het werk, zoals de gezinssituatie, of de nationaliteit.

53% 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 11% van de verklaarbare loonkloof, het feit of men al dan niet een betrekking van onbepaalde duur heeft 11% en de sector 8%. 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 22% van de verklaarde loonkloof. Vooral het feit of men al dan niet kinderen heeft, speelt een grote rol (11%). 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 7% van het verklaarde gedeelte van de genderloonkloof kan worden toegeschreven aan het al dan niet hebben van een buitenlandse nationaliteit.

Tot slot kan 26% 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: 25% van de loonkloof kan worden toegeschreven aan professionele kenmerken, 12% aan individuele kenmerken en 11% aan persoonlijke kenmerken van de werknemer.

In het rapport 2010 werd nationaliteit bij de 'individuele kenmerken' van de werknemer gerekend. In navolging van de geactualiseerde indicatorenlijst van 2010, wordt die hier bij 'persoonlijke' kenmerken gerekend. Het betreft dan kenmerken van de werknemer die in principe geen verband houden met het werk op zich.

Er werd bij de analyse een nieuwe beroepenclassificatie gebruikt. Dit heeft nauwelijks impact gehad op de resultaten.

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 2009 9%.
2. De loonkloof op basis van de brutojaarlonen van voltijdse en deeltijdse werknemers over alle sectoren heen, bedraagt voor 2009 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 15%, voor bedienden 24%. Voor de contractuelen uit de publieke sector bedraagt de loonkloof 5%, voor de vastbenoemde ambtenaren -2%.
4. Berekend op basis van jaarlonen lopen die cijfers voor arbeiders en bedienden op tot 35%. Contractuele en statutaire ambtenaren kijken tegen het eind van het jaar aan tegen een loonkloof van respectievelijk 18% en 10%. 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 bedraagt 10%. Tot 2007 was dit de officiële loonkloofindicator.
6. De loonkloof berekend op basis van de maandlonen van voltijdse en deeltijdse werknemers samen bedraagt 22%.
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 12% van de mannelijke werknemers. De bijdragen voor aanvullende pensioenen liggen voor vrouwen gemiddeld 42% lager dan voor mannen. De tussenkomst in het woon-werkverkeer ligt voor vrouwen gemiddeld 28% lager. Slechts een klein deel van de werknemers krijgt extra voordelen in de vorm van aandelenopties. Mannen hebben echter bijna driemaal meer kans op deze voordelen (0,64% van de mannen tegenover 0,23% van de vrouwen). De bedragen voor vrouwen liggen hier 34% lager dan die voor mannen.
8. De crisis doet zich voelen in de extralegale voordelen. Het aandeel vrouwen en mannen dat voordelen ontvangt, daalt. In de terugbetaling van het woon-werkverkeer en in de aandelenopties neemt de genderkloof daardoor toe.

Daalt de loonkloof?

9. Voor bijna alle indicatoren daalt de loonkloof in 2009 ten opzichte van 2008 met ongeveer 1 procentpunt.
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 – 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.

De totale loonkloof

13. In 2009 was 46,91% van de werknemers vrouw, ze namen samen 42,74% van de betaalde werkdagen voor hun rekening en ontvingen daarvoor 39,15% van de totale loonmassa (101.207.828.050 euro).
14. Op basis van hun aandeel bij de werknemers, hadden alle vrouwen samen 7,852 miljard euro meer moeten verdienen in 2009. Op basis van hun aandeel in de betaalde werkdagen – dus rekening houdend met het feit dat vrouwen vaker deeltijds werken – 3,634 miljard euro.
15. In 2009 was er een duidelijke afname van de totale loonkloof. Gecorrigeerd voor arbeidsduur is de afname een stuk kleiner: alle Belgische werkneemsters samen verdienden in 2009 vijfhonderd miljoen minder te weinig dan het jaar ervoor, maar moesten daar meer werkdagen voor presteren.
16. Van de vrouwen die voltijds werken, verdienen er één op vijf minder dan 2.000 euro bruto per maand. Bij mannen is dit slechts voor één op tien het geval.
17. 7,6% van de mannen die voltijds werken, verdient meer dan 5000 euro bruto per maand, terwijl slechts 4,0% van de vrouwen een dergelijk loon heeft. Hoewel meer vrouwen doorstromen naar de hoge loonschalen, stromen mannen nog altijd makkelijker door, waardoor vrouwen sterk ondervertegenwoordigd blijven aan de top.

Deeltijds werk

18. Per uur verdient een deeltijds werkende vrouw in de industrie en marktdiensten gemiddeld 21% minder dan een voltijds werkende man, 12% minder dan een voltijds werkende vrouw en 7% minder dan een deeltijds werkende man.

19. Per maand verdient een deeltijds werkende loontrekkende vrouw 16% minder dan een deeltijds werkende loontrekkende man.
20. 43,5% van de vrouwelijke en 8,9% van de mannelijke werknemers werkt deeltijds.
21. Slechts 11% van de vrouwelijke en 10% van de mannelijke deeltijds werkende loontrekkenden wenst geen voltijdse betrekking.

Leeftijd

22. De loonkloof neemt toe met de leeftijd en bedraagt 21% bij de 55-plussers en 15% bij de 45 tot 54-jarigen.
23. Het verschil in werkzaamheidsgraad tussen vrouwen en mannen neemt ook toe met de leeftijd.
24. Over de jaren neemt het verschil in werkzaamheidsgraad tussen vrouwen en mannen voor de verschillende leeftijdscategorieën geleidelijk aan af.

Opleidingsniveau

25. Zowel de lonen, als de loonkloof nemen toe bij een hoger opleidingsniveau. De loonkloof is het grootst bij hogeropgeleiden, namelijk 19%.
26. 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

27. De burgerlijke staat heeft vooral een invloed op het loon van mannen. Het gemiddelde bruto-uurloon van alleenstaande mannen is 15,88 euro in 2009, tegenover 19,83 euro voor getrouwde mannen. Het verschil in gemiddelde leeftijd kan dit verschil slechts gedeeltelijk verklaren.
28. De verschillende invloeden van de burgerlijke staat op het loon van vrouwen en mannen zorgen ervoor dat het loonverschil zeer groot is voor gehuwden (13%) en relatief beperkt voor vrijgezellen (2%).
29. 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.

30. 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.
31. De impact van deze verschillende factoren zorgt ervoor dat de loonkloof uiteindelijk voor alleenstaanden zonder kinderen onbestaande is, gemiddeld voor alleenstaanden met kinderen (7%) en hoog voor koppels (met of zonder kinderen) (14%).
32. De werkzaamheidsgraad van mannen ligt voor elke burgerlijke staat hoger dan die van vrouwen, en het verschil wordt meer uitgesproken binnen het huwelijk.
33. In 2009 daalde de werkzaamheidsgraad van vrouwen en mannen voor de meeste gezinstypes. De sterkste daling kan worden vastgesteld bij alleenstaande mannen en alleenstaande vaders en moeders.

Nationaliteit

34. 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 19% voor de Amerikanen.
35. 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 14% en 11% minder dan mannen in die categorieën.
36. 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.
37. In 2009 is de werkzaamheidsgraad vooral bij mannen gedaald. De daling is veel groter bij de niet-Belgen, of ze nu uit een andere EU-27-Lidstaat afkomstig zijn, of niet.
38. Voor mensen met een nationaliteit van buiten de Europese Unie, daalt de werkzaamheid voor mannen tot 51% en voor vrouwen tot 26%. Dit betekent dat slechts de helft van de mannen en slechts een vierde van de vrouwen van buiten de Europese Unie in België een baan heeft.
39. Vrouwen met een niet-EU-nationaliteit hebben nog niet half zoveel kans op werk als mannen uit die categorie. Op dezelfde manier hebben deze vrouwen ook 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

40. Net als in 2008 en 2007, was de grootste loonkloof in 2009 terug te vinden in de luchtvaartsector. De top 5 wordt eveneens samengesteld door dezelfde sectoren als vorig jaar.
41. Andere sectoren met een grote loonkloof zijn de sector van de productie en distributie van elektriciteit, gas, stoom en warm water, de vervaardiging van kleding en bont, de sector van de vervaardiging van kantoormachines en computers en de hulpbedrijven van de financiële instellingen.
42. De loonkloof is het grootst bij verkopers, specialisten op het gebied van bedrijfsbeheer en administratie en bedienaars van vaste machines en installaties, namelijk 18%.
43. In vergelijking met hun aandeel bij de werknemers (46,9%), zijn er te weinig vrouwen in leidinggevende beroepen, namelijk slechts 37,9%.
44. In de industrie en marktdiensten is dat aandeel nog kleiner: 28% bij managers in het hotel- en restaurantwezen, in de detail- en groothandel en op het gebied van andere diensten, 22% bij managers op administratief en commercieel gebied, 17% bij managers op het gebied van productie en gespecialiseerde diensten en slechts 11% bij directeurs van grote ondernemingen. Zelfs binnen de groep van de leidinggevendenden kan er dus een verticale segregatie worden waargenomen.
45. 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.
46. Het verschil tussen hoge en lage lonen is het grootst in de luchtvaartsector en het kleinst in de bouwnijverheid.

De loonkloof verklaren?

47. 48% van het loonverschil kan verklaard worden op basis van gekende factoren. 52% kan niet verklaard worden.
48. Van het verklaarde deel kan 53% worden toegeschreven aan kenmerken die verwijzen naar de positie van vrouwen en mannen op de arbeidsmarkt. Het beroep verklaart 11% van de verklaarde loonkloof en de sector 8%.
49. Het al dan niet hebben van kinderen blijkt goed te zijn voor 11% van de verklaarde loonkloof.
50. Van het verklaarde deel van de loonkloof kan slechts 26% worden toegeschreven aan individuele kenmerken, zoals opleiding, werkervaring, anciënniteit in de onderneming.

Beleidsaanbevelingen

De loonkloof in België vertoont een licht dalende trend. Bovendien doet ons land het in de Europese context relatief goed, wanneer het effect van deeltijds werk buiten beschouwing wordt gelaten. Dat neemt evenwel niet weg dat de loonverschillen tussen vrouwen en mannen hardnekkig zijn. Het gaat om een structureel probleem waaraan een complex samenspel van factoren ten grondslag ligt. Een beleid dat zich richt op het terugdringen van de kloof is daarom per definitie een werk van lange adem, waarbij de overheden en de sociale partners op verschillende niveaus hun verantwoordelijkheid moeten nemen. Met de goedkeuring van de wet ter bestrijding van de loonkloof tussen mannen en vrouwen op 8 maart 2012 werd een belangrijke stap gezet. De concrete uitvoering ervan blijft een eerste uitdaging voor het toekomstige beleid.

Op basis van de vaststellingen uit de jaarlijkse loonkloofrapporten formuleert het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen een aantal beleidsaanbevelingen.

1. Alle functieclassificaties in de sectoren en ondernemingen moeten worden gescreend op hun genderneutraliteit, en zo nodig worden aangepast.

Een deel van de ongelijkheid in het gemiddelde loon van vrouwen en mannen ligt in de historisch scheefgegroeide systemen van verloning.

De basis van de loonvorming in de paritaire comités zijn de functieclassificaties, waarin de kenmerken van elke functie worden vastgelegd en gekoppeld aan een loonbarema. Vanzelfsprekend blijft het belangrijk om de functieclassificaties te analyseren op hun genderneutraliteit en indien nodig te herzien. Het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen heeft in de loop der jaren samen met de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg en de sociale partners een aantal instrumenten ontwikkeld die werkgevers en werknemers moeten helpen de eigen functieclassificaties te onderzoeken op mogelijke verborgen discriminaties. Deze instrumenten kunnen gratis worden aangevraagd op het Instituut, of worden gedownload via de website van het EVA-project (www.igvm.be).

Hoewel er uitdrukkelijk voor moet worden gewaarschuwd dat de loonkloof niet kan worden herleid tot het bestaan van dergelijke functieclassificaties alleen, is de genderneutraliteit ervan een essentieel onderdeel van een loonkloofbeleid. De collectieve arbeidsovereenkomst 25ter, die van kracht is sinds 9 juli 2008 en die via een Koninklijk Besluit algemeen bindend werd verklaard, legt sectoren en ondernemingen op de systemen van functiewaardering en loonclassificatie te toetsen aan de verplichting van genderneutraliteit. In CAO 25bis, van kracht sinds 19 december 2001, lag de klemtoon nog sterk op informeren en sensibiliseren. Er is dus alleszins een belangrijke stap gezet. Met de wet van 8 maart 2012 ter bestrijding van de loonkloof worden paritaire comités verplicht hun functieclassificaties te laten screenen door de Algemene Directie Collectieve Arbeidsbetrekkingen van de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg. Functieclassificaties evalueren en herzien is een arbeidsintensief proces, waar de nodige middelen voor moeten worden vrijgemaakt.

2. Stereotiepe studiekeuzes moeten worden ontmoedigd, onder meer door in het onderwijs van jongs af aan het bewustzijn rond de fundamentele gelijkheid van vrouwen en mannen te stimuleren.

De vertegenwoordiging van mannen en vrouwen in de verschillende economische sectoren blijft onevenwichtig. Aan de basis hiervan liggen hardnekkige seksestereotypen. Hoewel het niet aan inzicht ontbreekt, blijft de strijd hiertegen moeizaam. We pleiten er dan ook voor dat de overheid op verschillende niveaus bewust een voorbeeldfunctie zou vervullen en een gelijke aanwezigheid van vrouwen en mannen in de verschillende functies zou nastreven, in het bijzonder voor de leidinggevende posities.

Hoewel het onderwijs geen federale bevoegdheid is, is het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen ervan overtuigd dat het van wezenlijk belang is om het bewustzijn rond man/vrouwgelijkheid te blijven stimuleren van jongs af aan. Dat wil zeggen, van in het kleuteronderwijs. Onderwijzend en opvoedend personeel vormen hierbij een evidente doelgroep. Een meer gelijke vertegenwoordiging van mannen in deze sectoren zou hierbij ongetwijfeld een grote stap in de goede richting betekenen.

3. De arbeidsbemiddelingsdiensten moeten erover waken dat al hun maatregelen zowel op vrouwen als op mannen gericht zijn en dat vacatures altijd zowel aan mannen als vrouwen worden aangeboden.

Arbeidsbemiddelingsdiensten (VDAB, Forem, Actiris, ADG) kunnen het realiseren van meer gelijkheid op de arbeidsmarkt in de praktijk concreet bevorderen door genderbewust om te gaan met de bestaande segregatie op de arbeidsmarkt en door voldoende kritisch in te spelen op verwachtingen van werkgevers en werkzoekenden. Het aanbieden van jobs aan vrouwen en mannen (de bewuste (M/V) in vacatures) is overigens wettelijk verplicht.

4. Drempels die de toegang tot de arbeidsmarkt belemmeren, moeten worden weggewerkt.

Een aantal obstakels belemmeren een vlotte loopbaanopbouw. Vrouwen worden hier vaker mee geconfronteerd dan mannen. De arbeidsmarkt van morgen vereist bovendien vlotte overgangen van de ene baan naar de andere, maar ook een eenvoudige (her)inschakeling en mogelijkheden om werk, gezin en privéleven beter te combineren.

5. In dat kader moet de werkloosheidsval, met name voor de partners van personen die van een vervangingsinkomen leven, worden aangepakt.

Drempels die de arbeidsmarkt afschermen – en die vrouwen vaak meer belemmeren – dienen te worden weggewerkt. Daarbij moet ondermeer gedacht worden aan de werkloosheidsval die het voor de partner van wie van een vervangingsinkomen leeft vaak onaantrekkelijk maakt om een baan te zoeken, en aan de hoge (para-)fiscaliteit die op de lage lonen drukt. Ook de arbeidsreglementering, ondermeer de regels die in de sectoren werden onderhandeld, moet

worden nagekeken op onnodige beperkingen die de aanwerving afremmen. Meer in het algemeen moet het beleid overigens worden afgestemd op alle gezinsvormen, met name ook op alleenstaande ouders.

6. Een goede regeling voor ouderschapsverlof is noodzakelijk. Het moet ook beter over beide partners verdeeld worden.

Ouderschapsverlof speelt een belangrijke rol bij het behoud van de band met de arbeidsmarkt wanneer er kinderen worden geboren. De uitbreiding van dit stelsel moet samengaan met het meer flexibel maken ervan, zodat het ook kan worden gebruikt voor korte periodes, voor afzonderlijke afwezigheidsdagen, of op een langere termijn. Naar het voorbeeld van de Scandinavische landen stellen we bovendien voor om het verlof aan beide ouders samen toe te kennen en het gebruik ervan voorwaardelijk te maken aan een evenwichtige spreiding, zodat het enkel kan worden opgenomen wanneer beide ouders minstens een deel ervan gebruiken. Op die manier wordt ook een duidelijk signaal gegeven omtrent de verdeling van de gezinstaken tussen beide ouders. Omwille van het belang van het behoud van de band met de arbeidsmarkt, zijn we overigens van oordeel dat tussen twee langere periodes van ouderschapsverlof een terugkeer naar de arbeidsmarkt van enkele maanden verplicht moet worden gesteld.

7. Kwaliteitsvolle en betaalbare kinderopvang moet een recht worden.

Ook een uitgebreid netwerk van mogelijkheden voor kwaliteitsvolle kinderopvang is van essentieel belang. Opnieuw naar het voorbeeld van Noord-Europa stellen we voor om een afdwingbaar recht op een opvangplaats in te voeren ten aanzien van de (lokale of regionale) overheid. Bovendien moet een 'Matteüseffect' vermeden worden, waarbij de meer betaalbare opvangplaatsen worden ingenomen door meer begoede ouders – die zich immers vaak sneller inschrijven voor een opvangplaats. Het volledig gratis maken van alle kinderopvang zou op dit vlak uiteraard de meest doortastende oplossing zijn.

8. Om het glazen plafond te doorbreken moeten verdere maatregelen genomen worden.

De wet van 28 juli 2011, verschenen in het Belgisch Staatsblad op 14 september 2011, voorziet een geleidelijke invoering van de verplichting tot minimumvertegenwoordiging van vrouwen in de raden van bestuur van de autonome overheidsbedrijven, de genoteerde vennootschappen en de Nationale Loterij. Na een overgangperiode van 6 jaar moet minstens één derde van de leden van de raden van bestuur tot het ander geslacht horen.

Deze wet is een belangrijke stap in de goede richting. Het blijft evenwel noodzakelijk om ook de ondervertegenwoordiging aan te pakken van vrouwen in de raden van bestuur van ondernemingen die niet op de beurs genoteerd zijn.

Bovendien bestaat er ook een belangrijke ondervertegenwoordiging van vrouwen in het operationele management van overheidsinstellingen, maatschappelijke organisaties en ondernemingen.

9. Investerings in de opleidingen aan werknemers moeten evenwichtig verdeeld zijn.

Bij het aanbieden van opleidingen aan werknemers, moeten vrouwen en mannen evenredig aan bod komen. Dit geldt zowel voor opleidingen binnen de onderneming als voor externe opleidingen.

10. Er moet meer transparantie gecreëerd worden in verband met individuele loononderhandelingen.

Individuele loononderhandelingen werken de loonkloof vaak in de hand. Meer transparantie over de mogelijkheden en sensibilisering rond de inzet hiervan, is aangewezen. Duidelijke informatie moet individuele loononderhandelingen ook meer openlijk bespreekbaar maken, zowel bij werknemers als bij werkgevers en zowel bij vrouwen als bij mannen.

11. Aandacht voor kwetsbare groepen op de arbeidsmarkt.

Laaggeschoolde vrouwen, allochtone vrouwen, alleenstaande moeders... worden op de arbeidsmarkt geconfronteerd met een dubbele achterstand. Maatregelen om de achterstand van die kwetsbare groepen weg te werken zijn daarom van primordiaal belang. Er moet hierbij over de gender mainstreaming van het beleid worden gewaakt, dat wil zeggen dat er in het arbeidsmarktbeleid steeds rekening moet gehouden worden met de effecten op mannen én op vrouwen.

12. Verschillende statistische instrumenten moeten worden versterkt om de loonkloof beter in kaart te brengen.

Het feit dat België over goede loongegevens beschikt, neemt niet weg dat er nog een aantal hiaten in de gegevens zitten. Zo kan de loonkloof in de extra voordelen die bovenop het loon komen, slechts ten dele belicht worden en een aantal sectoren wordt maar vierjaarlijks bevraagd in de Enquête naar de Structuur en de Verdeling van de Lonen.

De wet van 8 maart 2012 voorziet in de uitsplitsing van een aantal rubrieken in de sociale balans naar geslacht. Daardoor zal het "bedrag van de voordelen bovenop het loon" beter in kaart gebracht kunnen worden.

De Enquête naar de Structuur en de Verdeling van de Lonen wordt in België jaarlijks georganiseerd en dat biedt een grote meerwaarde voor de analyse van de loonkloof – en uiteraard niet enkel daarvoor. We betreuren evenwel dat er besloten werd om slechts elke vier

jaar de sectoren van het onderwijs, de gezondheidszorg en de socioculturele sector op te nemen in de enquête. De gegevens voor deze sectoren, waar verhoudingsgewijs veel vrouwen aan de slag zijn, bieden immers een grote meerwaarde.

Bijlagen

Tabel 14: Overzicht van de sectoren van de industrie en marktdiensten

Deze tabel bevat: de gemiddelde bruto-uurlonen van voltijds werkende vrouwen en mannen (in euro); de loonkloof; de gemiddelde loonkloof (5 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, als de kloof tussen het 5e en het 85e loonpercentiel; en de gemiddelde loonspanning (5 laatste jaren).

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

| 2009 | | | | | | |
|------|---|--------------|-------------|-----------|----------------------------------|-------------------|
| NACE | Sector | Loon vrouwen | Loon mannen | Loonkloof | Gemiddelde loonkloof (2005-2009) | Aantal werknemers |
| 62 | Luchtvaart | 17,30 | 26,63 | 35% | 36% | 2.387 |
| 40 | Productie en distributie van elektriciteit, gas, stoom en warm water | 17,50 | 24,85 | 30% | 32% | 16.307 |
| 18 | Vervaardiging van kleding en bontnijverheid | 13,98 | 19,50 | 28% | 29% | 3.990 |
| 30 | Vervaardiging van kantoormachines en computers | 13,27 | 18,05 | 26% | 28% | 836 |
| 67 | Hulpbedrijven i.v.m. financiële instellingen | 19,61 | 26,09 | 25% | 26% | 7.660 |
| 32 | Vervaardiging van audio-, video- en telecommunicatieapparatuur | 17,96 | 22,98 | 22% | 22% | 10.503 |
| 61 | Vervoer over water | 16,20 | 20,62 | 21% | 25% | 912 |
| 65 | Financiële instellingen | 20,89 | 26,52 | 21% | 23% | 52.300 |
| 16 | Vervaardiging van tabaksproducten | 15,76 | 19,97 | 21% | 22% | 1.108 |
| 33 | Vervaardiging van medische apparatuur van precisie- en optische instrumenten en van uurwerken | 15,14 | 19,00 | 20% | 21% | 6.018 |
| 19 | Leernijverheid en vervaardiging van schoeisel | 13,94 | 17,06 | 18% | 18% | 1.195 |

Vervolg van tabel 14

| 2009 | | | | | | | |
|-----------------|--|---------------------------------|--------------------------------|--------------|-------------------------------------|---|------|
| Aandeel vrouwen | Aandeel vrouwen in leidinggevende beroepen | Deeltijdse arbeidsgraad vrouwen | Deeltijdse arbeidsgraad mannen | Loonspanning | Gemiddelde loonspanning (2005-2009) | Sector | NACE |
| 31% | 16,3% | 28% | 7% | 71% | 68% | Luchtvaart | 62 |
| 24% | 12,5% | 19% | 3% | 63% | 63% | Productie en distributie van elektriciteit, gas, stoom en warm water | 40 |
| 76% | 39,9% | 31% | 13% | 47% | 50% | Vervaardiging van kleding en bontnijverheid | 18 |
| 29% | 0,0% | 50% | 4% | 52% | 51% | Vervaardiging van kantoormachines en computers | 30 |
| 45% | 24,3% | 31% | 5% | 65% | 63% | Hulpbedrijven i.v.m. financiële instellingen | 67 |
| 26% | 11,6% | 25% | 3% | 59% | 60% | Vervaardiging van audio-, video- en telecommunicatieapparatuur | 32 |
| 24% | 0,0% | 11% | 10% | 57% | 54% | Vervoer over water | 61 |
| 39% | 24,3% | 40% | 9% | 58% | 58% | Financiële instellingen | 65 |
| 53% | 18,4% | 47% | 12% | 45% | 48% | Vervaardiging van tabaksproducten | 16 |
| 29% | 4,7% | 33% | 5% | 53% | 54% | Vervaardiging van medische apparatuur van precisie- en optische instrumenten en van uurwerken | 33 |
| 43% | 23,5% | 26% | 3% | 52% | 54% | Leernijverheid en vervaardiging van schoeisel | 19 |

Vervolg van tabel 14

| 2009 | | | | | | |
|------|---|--------------|-------------|-----------|----------------------------------|-------------------|
| NACE | Sector | Loon vrouwen | Loon mannen | Loonkloof | Gemiddelde loonkloof (2005-2009) | Aantal werknemers |
| 31 | Vervaardiging van elektrische machines en apparaten | 15,49 | 18,89 | 18% | 19% | 18.742 |
| 66 | Verzekeringswezen | 20,45 | 24,73 | 17% | 18% | 18.341 |
| 23 | Vervaardiging van cokes, geraffineerde aardolieproducten en splijt- en kweekstoffen | 22,87 | 27,65 | 17% | 18% | 4.298 |
| 74 | Overige zakelijke dienstverlening | 16,08 | 19,37 | 17% | 18% | 154.647 |
| 17 | Vervaardiging van textiel | 13,51 | 16,26 | 17% | 19% | 23.738 |
| 21 | Papier- en kartonnijverheid | 15,37 | 18,39 | 16% | 18% | 11.650 |
| 73 | Speur- en ontwikkelingswerk | 19,14 | 22,75 | 16% | 16% | 12.904 |
| 63 | Vervoerondersteunende activiteiten | 15,85 | 18,71 | 15% | 17% | 37.282 |
| 24 | Chemische nijverheid | 19,47 | 22,97 | 15% | 16% | 62.246 |
| 72 | Informatica en aanverwante activiteiten | 19,44 | 22,55 | 14% | 14% | 30.307 |
| 25 | Rubber- en kunststoffennijverheid | 15,59 | 17,94 | 13% | 14% | 19.138 |
| 22 | Uitgeverijen, drukkerijen en reproductie van opgenomen media | 16,93 | 19,40 | 13% | 13% | 21.852 |
| 52 | Kleinhandel, exclusief auto's en motorrijwielen; reparatie consumentenartikelen | 13,40 | 15,33 | 13% | 14% | 88.270 |
| 15 | Vervaardiging van voedingsmiddelen en dranken | 14,70 | 16,75 | 12% | 13% | 62.004 |
| 55 | Hotels en restaurants | 12,48 | 14,17 | 12% | 12% | 30.834 |

Vervolg van tabel 14

| 2009 | | | | | | | |
|-----------------|--|---------------------------------|--------------------------------|--------------|-------------------------------------|---|------|
| Aandeel vrouwen | Aandeel vrouwen in leidinggevende beroepen | Deeltijdse arbeidsgraad vrouwen | Deeltijdse arbeidsgraad mannen | Loonspanning | Gemiddelde loonspanning (2005-2009) | Sector | NACE |
| 20% | 8,9% | 27% | 10% | 49% | 48% | Vervaardiging van elektrische machines en apparaten | 31 |
| 47% | 21,2% | 32% | 6% | 58% | 58% | Verzekeringswezen | 66 |
| 17% | 11,8% | 18% | 4% | 63% | 59% | Vervaardiging van cokes, geraffineerde aardolieproducten en splijt- en kweekstoffen | 23 |
| 42% | 27,0% | 47% | 16% | 58% | 59% | Overige zakelijke dienstverlening | 74 |
| 36% | 5,6% | 25% | 10% | 40% | 42% | Vervaardiging van textiel | 17 |
| 21% | 13,0% | 22% | 7% | 49% | 49% | Papier- en kartonnijverheid | 21 |
| 40% | 26,7% | 24% | 4% | 63% | 63% | Speur- en ontwikkelingswerk | 73 |
| 35% | 22,7% | 24% | 14% | 52% | 52% | Vervoerondersteunende activiteiten | 63 |
| 26% | 20,6% | 29% | 9% | 58% | 58% | Chemische nijverheid | 24 |
| 22% | 17,1% | 37% | 4% | 59% | 59% | Informatica en aanverwante activiteiten | 72 |
| 20% | 12,0% | 27% | 11% | 47% | 50% | Rubber- en kunststoffennijverheid | 25 |
| 32% | 20,3% | 29% | 10% | 50% | 51% | Uitgeverijen, drukkerijen en reproductie van opgenomen media | 22 |
| 48% | 35,5% | 60% | 21% | 46% | 47% | Kleinhandel, exclusief auto's en motorrijwielen; reparatie consumentenartikelen | 52 |
| 25% | 19,3% | 36% | 8% | 43% | 45% | Vervaardiging van voedingsmiddelen en dranken | 15 |
| 41% | 29,0% | 66% | 39% | 37% | 39% | Hotels en restaurants | 55 |

Vervolg van tabel 14

| 2009 | | | | | | |
|------|---|--------------|-------------|-----------|----------------------------------|-------------------|
| NACE | Sector | Loon vrouwen | Loon mannen | Loonkloof | Gemiddelde loonkloof (2005-2009) | Aantal werknemers |
| 37 | Recuperatie en recycleerbaar afval | 12,68 | 14,27 | 11% | 12% | 1.622 |
| 70 | Vervoer en handel in onroerende goederen | 16,46 | 18,50 | 11% | 12% | 5.942 |
| 64 | Post en telecommunicatie | 16,78 | 18,73 | 10% | 11% | 55.974 |
| 51 | Groothandel en handelsbemiddeling, exclusief de handel in auto's en motorrijwielen | 17,42 | 19,37 | 10% | 12% | 109.975 |
| 26 | Vervaardiging van overige niet-metaalhoudende minerale producten | 15,63 | 17,08 | 8% | 9% | 23.946 |
| 41 | Winning, zuivering en distributie van zuiver water | 17,35 | 18,66 | 7% | 6% | 3.636 |
| 50 | Verkoop en reparatie van auto's en motorrijwielen; kleinhandel in motorbrandstoffen | 15,88 | 16,86 | 6% | 7% | 32.796 |
| 36 | Vervaardiging van meubels; overige industrie | 13,51 | 14,32 | 6% | 6% | 13.652 |
| 35 | Vervaardiging van overige transportmiddelen | 17,58 | 18,47 | 5% | 6% | 11.248 |
| 34 | Vervaardiging en assemblage van auto's, aanhangwagens en opleggers | 17,07 | 17,86 | 4% | 6% | 38.875 |
| 29 | Vervaardiging van machines, apparaten en werktuigen | 16,65 | 17,27 | 4% | 6% | 34.056 |

Vervolg van tabel 14

| 2009 | | | | | | | |
|-----------------|--|---------------------------------|--------------------------------|--------------|-------------------------------------|---|------|
| Aandeel vrouwen | Aandeel vrouwen in leidinggevende beroepen | Deeltijdse arbeidsgraad vrouwen | Deeltijdse arbeidsgraad mannen | Loonspanning | Gemiddelde loonspanning (2005-2009) | Sector | NACE |
| 23% | 7,5% | 23% | 5% | 40% | 42% | Recuperatie en recycleerbaar afval | 37 |
| 37% | 24,9% | 34% | 11% | 56% | 57% | Vervoer en handel in onroerende goederen | 70 |
| 30% | 30,4% | 37% | 16% | 54% | 53% | Post en telecommunicatie | 64 |
| 31% | 20,4% | 30% | 6% | 58% | 58% | Groothandel en handelsbemiddeling, exclusief de handel in auto's en motorrijwielen | 51 |
| 10% | 8,6% | 22% | 6% | 45% | 47% | Vervaardiging van overige niet-metaalhoudende minerale producten | 26 |
| 26% | 0,0% | 12% | 3% | 46% | 48% | Winning, zuivering en distributie van zuiver water | 41 |
| 17% | 9,8% | 30% | 7% | 48% | 49% | Verkoop en reparatie van auto's en motorrijwielen; kleinhandel in motorbrandstoffen | 50 |
| 20% | 6,3% | 38% | 3% | 36% | 36% | Vervaardiging van meubels; overige industrie | 36 |
| 7% | 11,4% | 13% | 9% | 46% | 46% | Vervaardiging van overige transportmiddelen | 35 |
| 12% | 10,7% | 22% | 6% | 40% | 42% | Vervaardiging en assemblage van auto's, aanhangwagens en opleggers | 34 |
| 11% | 7,1% | 24% | 7% | 44% | 44% | Vervaardiging van machines, apparaten en werktuigen | 29 |

Vervolg van tabel 14

| 2009 | | | | | | |
|------|---|--------------|-------------|-----------|----------------------------------|-------------------|
| NACE | Sector | Loon vrouwen | Loon mannen | Loonkloof | Gemiddelde loonkloof (2005-2009) | Aantal werknemers |
| 71 | Verhuur zonder bedieningspersoneel | 16,27 | 16,83 | 3% | 3% | 4.541 |
| 27 | Metallurgie | 18,26 | 18,75 | 3% | 4% | 31.478 |
| 28 | Vervaardiging van producten van metaal | 15,56 | 15,91 | 2% | 3% | 46.647 |
| 20 | Houtindustrie en vervaardiging van artikelen van hout, kurk, riet en vlechtwerk | 14,23 | 14,19 | 0% | -2% | 9.396 |
| 45 | Bouwnijverheid | 15,46 | 15,37 | -1% | 1% | 117.973 |
| 60 | Vervoer over land | 15,59 | 15,07 | -3% | -3% | 77.450 |
| 14 | Overige winning van delfstoffen | 17,94 | 17,00 | -6% | -2% | 2.387 |

Vervolg van tabel 14

| 2009 | | | | | | | |
|-----------------|--|---------------------------------|--------------------------------|--------------|-------------------------------------|---|------|
| Aandeel vrouwen | Aandeel vrouwen in leidinggevende beroepen | Deeltijdse arbeidsgraad vrouwen | Deeltijdse arbeidsgraad mannen | Loonspanning | Gemiddelde loonspanning (2005-2009) | Sector | NACE |
| 25% | 17,2% | 26% | 3% | 54% | 54% | Verhuur zonder bedieningspersoneel | 71 |
| 6% | 15,7% | 20% | 6% | 48% | 51% | Metallurgie | 27 |
| 10% | 6,4% | 33% | 5% | 41% | 42% | Vervaardiging van producten van metaal | 28 |
| 11% | 10,0% | 33% | 11% | 35% | 36% | Houtindustrie en vervaardiging van artikelen van hout, kurk, riet en vlechtwerk | 20 |
| 5% | 9,0% | 40% | 4% | 35% | 37% | Bouwnijverheid | 45 |
| 10% | 16,8% | 37% | 16% | 46% | 48% | Vervoer over land | 60 |
| 10% | 8,4% | 24% | 12% | 41% | 48% | Overige winning van delfstoffen | 14 |

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

Tabel 15: 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 en deeltijdse werknemers in de industrie en marktdiensten, uit ondernemingen met minstens 10 werknemers in België.

| | | 2009 | | | Gemiddelde loonkloof (2005-2009) |
|-----|---|--------------|-------------|-----------|----------------------------------|
| PC | Arbeiders | Loon vrouwen | Loon mannen | Loonkloof | |
| 100 | Aanvullend P.C. voor de werklieden | 2.579 | 2.982 | 14% | 15% |
| 109 | Het kleding- en confectiebedrijf | 2.102 | 2.883 | 27% | 28% |
| 111 | Metaal-, machine- en elektrische bouw | 2.652 | 2.981 | 11% | 12% |
| 112 | Het garagebedrijf | 2.633 | 2.746 | 4% | 5% |
| 115 | Het glasbedrijf | 2.509 | 2.925 | 14% | 15% |
| 116 | Scheikundige nijverheid | 2.989 | 3.561 | 16% | 17% |
| 117 | Petroleumnijverheid en -handel | 3.558 | 4.450 | 20% | 21% |
| 118 | Voedingsnijverheid | 2.413 | 2.870 | 16% | 17% |
| 119 | Handel in voedingswaren | 2.230 | 2.455 | 9% | 10% |
| 120 | Textielnijverheid en het breiwerk | 2.249 | 2.738 | 18% | 19% |
| 121 | Schoonmaak | 2.175 | 2.355 | 8% | 9% |
| 124 | Het bouwbedrijf | 2.533 | 2.642 | 4% | 6% |
| 126 | Stoffering en houtbewerking | 2.210 | 2.388 | 7% | 8% |
| 130 | Drukkerij, grafische kunst en dagbladbedrijf | 2.691 | 3.047 | 12% | 13% |
| 136 | Papier- en kartonbewerking | 2.400 | 2.824 | 15% | 15% |
| 140 | Vervoer en logistiek | 2.492 | 2.459 | -1% | -1% |
| 149 | Aan metaal-, machine- en elektrische bouw verwante sectoren | 2.426 | 2.664 | 9% | 10% |
| 302 | Het hotelbedrijf | 2.056 | 2.202 | 7% | 8% |
| 306 | Het verzekeringswezen | 3.304 | 3.830 | 14% | 14% |
| 310 | Banken | 3.365 | 4.162 | 19% | 20% |
| 311 | Grote kleinhandelszaken | 2.203 | 2.365 | 7% | 7% |

Vervolg van tabel 15

| PC | Bedienden | Loon vrouwen | Loon mannen | Loonkloof | Gemiddelde loonkloof (2005-2009) |
|--------|---|--------------|-------------|-----------|----------------------------------|
| 200 | Aanvullend P.C. voor de bedienden | 2.934 | 3.580 | 18% | 19% |
| 201 | Zelfstandige kleinhandel | 1.940 | 2.266 | 14% | 16% |
| 202 | Bedienden uit de kleinhandel in voedingswaren | 2.120 | 2.460 | 14% | 15% |
| 207 | Bedienden uit de scheikundige nijverheid | 3.150 | 3.746 | 16% | 17% |
| 209 | Bedienden uit de metaalfabrikatennijverheid | 2.749 | 3.050 | 10% | 11% |
| 210 | Bedienden van de ijzernijverheid | 3.434 | 3.723 | 8% | 9% |
| 211 | Bedienden uit de petroleumnijverheid en -handel | 3.683 | 4.775 | 23% | 24% |
| 214 | Bedienden van de textielnijverheid en het breiwerk | 2.255 | 2.730 | 17% | 19% |
| 215 | Bedienden van het kleding en confectiebedrijf | 2.169 | 3.067 | 29% | 30% |
| 218 | Aanvullend nationaal P.C. voor de bedienden | 2.802 | 3.012 | 7% | 8% |
| 220 | Bedienden uit de voedingsnijverheid | 2.566 | 2.948 | 13% | 14% |
| 221 | Bedienden uit de papiernijverheid | 2.844 | 3.208 | 11% | 13% |
| 222 | Bedienden uit de papier en kartonbewerking | 2.390 | 2.806 | 15% | 16% |
| 226 | Bedienden uit de internationale handel, het vervoer en de logistiek | 2.612 | 2.685 | 3% | 4% |
| 302 | Het hotelbedrijf | 2.120 | 2.304 | 8% | 9% |
| 306 | Het verzekeringswezen | 3.249 | 3.805 | 15% | 15% |
| 307 | Makelarij en verzekeringsagentschappen | 2.911 | 4.152 | 30% | 30% |
| 310 | Banken | 3.425 | 4.367 | 22% | 22% |
| 311 | Grote kleinhandelszaken | 2.238 | 2.395 | 7% | 7% |
| 315.02 | Paritair subcomité voor de luchtvaartmaatschappijen | 2.996 | 3.914 | 23% | 24% |

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

Tabel 16: Overzicht van de beroepscategorieën in de industrie en marktdiensten

Deze tabel bevat: de gemiddelde bruto-uurlonen van voltijds werkende vrouwen en mannen (in euro); de loonkloof; de gemiddelde loonkloof (5 laatste jaren); 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, uit ondernemingen met minstens 10 werknemers in België.

| 2009 | | | | |
|-------------|--|---------------------|--------------------|------------------|
| ISCO | Beroepen | Loon vrouwen | Loon mannen | Loonkloof |
| 11 | Directeurs van grote ondernemingen | 43,25 | 49,39 | 12% |
| 12 | Managers op administratief en commercieel gebied | 30,68 | 35,86 | 14% |
| 13 | Managers op het gebied van productie en gespecialiseerde diensten | 30,75 | 34,68 | 11% |
| 14 | Managers in het hotel- en restaurantwezen, in de detail- en groothandel en op het gebied van andere diensten | 22,58 | 24,77 | 9% |
| 21 | Wetenschappers en ingenieurs | 22,16 | 25,13 | 12% |
| 24 | Specialisten op het gebied van bedrijfsbeheer en administratie | 22,76 | 27,78 | 18% |
| 25 | Specialisten op het gebied van informatie- en communicatietechnologie | 22,43 | 24,92 | 10% |
| 26 | Juristen, sociale wetenschappers en scheppende en uitvoerende kunstenaars | 22,05 | 24,70 | 11% |
| 31 | Technici op het gebied van wetenschap en techniek | 17,88 | 20,20 | 11% |
| 33 | Ondersteunend personeel op het gebied van bedrijfsbeheer en administratie | 18,10 | 20,46 | 12% |
| 34 | Ondersteunend personeel op juridisch, maatschappelijk en cultureel gebied | 15,63 | 16,83 | 7% |
| 35 | Technici op het gebied van informatie en communicatietechnologie | 17,12 | 18,76 | 9% |
| 41 | Administratief medewerkers | 14,61 | 16,11 | 9% |
| 42 | Klantenbediendend personeel | 14,45 | 16,31 | 11% |
| 43 | Administratief personeel in de boekhouding, financiën, loonadministratie en magazijniers | 15,07 | 16,71 | 10% |
| 44 | Ander administratief personeel | 13,80 | 15,11 | 9% |
| 51 | Medewerkers persoonlijke dienstverlening | 12,46 | 14,55 | 14% |
| 52 | Verkopers | 12,53 | 15,37 | 18% |
| 54 | Personeel op het gebied van de openbare orde en de dienstverlening | 14,28 | 15,70 | 9% |
| 71 | Bouwarbeiders, met uitzondering van elektriciens | 14,04 | 14,78 | 5% |

Vervolg van tabel 16

| 2009 | | | | |
|------------------------|--|---------------------------------------|--|-------------|
| Aandeel vrouwen | Deeltijdse arbeidsgraad vrouwen | Deeltijdse arbeidsgraad mannen | Beroepen | ISCO |
| 11% | 11% | 4% | Directeurs van grote ondernemingen | 11 |
| 22% | 15% | 3% | Managers op administratief en commercieel gebied | 12 |
| 17% | 14% | 2% | Managers op het gebied van productie en gespecialiseerde diensten | 13 |
| 28% | 10% | 4% | Managers in het hotel- en restaurantwezen, in de detail- en groothandel en op het gebied van andere diensten | 14 |
| 15% | 18% | 3% | Wetenschappers en ingenieurs | 21 |
| 36% | 15% | 3% | Specialisten op het gebied van bedrijfsbeheer en administratie | 24 |
| 17% | 17% | 3% | Specialisten op het gebied van informatie- en communicatietechnologie | 25 |
| 46% | 17% | 4% | Juristen, sociale wetenschappers en scheppende en uitvoerende kunstenaars | 26 |
| 14% | 21% | 6% | Technici op het gebied van wetenschap en techniek | 31 |
| 51% | 29% | 5% | Ondersteunend personeel op het gebied van bedrijfsbeheer en administratie | 33 |
| 66% | 24% | 7% | Ondersteunend personeel op juridisch, maatschappelijk en cultureel gebied | 34 |
| 19% | 22% | 5% | Technici op het gebied van informatie en communicatietechnologie | 35 |
| 60% | 28% | 6% | Administratief medewerkers | 41 |
| 61% | 40% | 10% | Klantenbediendend personeel | 42 |
| 45% | 29% | 11% | Administratief personeel in de boekhouding, financiën, loonadministratie en magazijniers | 43 |
| 42% | 28% | 16% | Ander administratief personeel | 44 |
| 40% | 59% | 33% | Medewerkers persoonlijke dienstverlening | 51 |
| 65% | 61% | 21% | Verkopers | 52 |
| 14% | 17% | 6% | Personeel op het gebied van de openbare orde en de dienstverlening | 54 |
| 2% | 38% | 7% | Bouwarbeiders, met uitzondering van elektriciens | 71 |

Vervolg van tabel 16

| ISCO | Beroepen | Loon vrouwen | Loon mannen | Loonkloof |
|------|---|--------------|-------------|-----------|
| 72 | Metaalarbeiders, machinemonteurs en dergelijke | 13,78 | 15,80 | 13% |
| 73 | Ambachtslieden en drukkerijmedewerkers | 13,48 | 16,32 | 17% |
| 74 | Elektriciens en elektronici | 13,12 | 15,70 | 16% |
| 75 | Ambachtslieden in de voedingsindustrie, de houtbewerking, de kledingindustrie en andere ambachtslieden | 12,36 | 13,98 | 12% |
| 81 | Bedienaars van vaste machines en installaties | 13,57 | 16,52 | 18% |
| 82 | Assembleurs | 13,48 | 16,21 | 17% |
| 83 | Bestuurders van voertuigen en bedienaars van mobiele installaties | 13,92 | 14,35 | 3% |
| 91 | Huishoudelijke hulpen en schoonmakers | 11,54 | 13,16 | 12% |
| 93 | Ongeschoolde arbeiders in de mijnbouw, de bouwnijverheid, de civieltechnische werken, de industrie en het transport | 12,69 | 14,97 | 15% |
| 96 | Vuilnisophalers en -verwerkers en andere elementaire beroepen | 12,32 | 13,58 | 9% |

Vervolg van tabel 16

| Aandeel vrouwen | Deeltijdse arbeidsgraad vrouwen | Deeltijdse arbeidsgraad mannen | Beroepen | ISCO |
|-----------------|---------------------------------|--------------------------------|---|------|
| 4% | 30% | 6% | Metaalarbeiders, machinemonteurs en dergelijke | 72 |
| 23% | 31% | 8% | Ambachtslieden en drukkerijmedewerkers | 73 |
| 9% | 12% | 4% | Elektriciens en elektronici | 74 |
| 24% | 31% | 13% | Ambachtslieden in de voedingsindustrie, de houtbewerking, de kledingindustrie en andere ambachtslieden | 75 |
| 16% | 28% | 10% | Bedienaars van vaste machines en installaties | 81 |
| 18% | 26% | 8% | Assembleurs | 82 |
| 5% | 23% | 10% | Bestuurders van voertuigen en bedienaars van mobiele installaties | 83 |
| 72% | 81% | 35% | Huishoudelijke hulpen en schoonmakers | 91 |
| 16% | 37% | 9% | Ongeschoolde arbeiders in de mijnbouw, de bouwnijverheid, de civieltechnische werken, de industrie en het transport | 93 |
| 28% | 53% | 14% | Vuilnisophalers en -verwerkers en andere elementaire beroepen | 96 |

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

Lijst tabellen

| | |
|--|----|
| Tabel 1: Loonkloof op basis van gemiddelde bruto-uurlonen en brutojaarlonen (2005-2008) | 6 |
| Tabel 2: Gemiddelde brutomaandlonen van voltijdse werknemers (in euro) en de loonkloof (1999-2009) | 9 |
| Tabel 3: Gemiddelde brutojaarlonen van voltijdse werknemers (in euro) en de loonkloof (2009) | 11 |
| Tabel 4: Aandeel loontrekkenden aan wie bepaalde voordelen worden toegekend, het gemiddeld bedrag van deze voordelen (in euro) en de loonkloof (2009) | 13 |
| Tabel 5: Werkzaamheidsgraad naar geslacht (2001-2009) | 18 |
| Tabel 6: 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 (2009) | 20 |
| 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 in de industrie en marktdiensten en de semipublieke sectoren (2009) | 20 |
| 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 alle sectoren (2009) | 21 |
| Tabel 9: Gemiddelde brutomaandlonen van deeltijdse en voltijdse werknemers (in euro) en de loonkloof (2009) | 29 |
| Tabel 10: Gemiddelde bruto-uurlonen (in euro) naar leeftijdscategorie en de loonkloof (2009) | 30 |
| Tabel 11: Gemiddelde bruto-uurlonen (in euro) naar opleidingsniveau en de loonkloof (2009) | 33 |
| Tabel 12: Gemiddelde bruto-uurlonen (in euro) naar burgerlijke staat en de loonkloof (2009) | 34 |
| Tabel 13: Gemiddelde bruto-uurlonen (in euro) naar gezinssituatie en de loonkloof (2009) | 35 |
| Tabel 14: Overzicht van de sectoren van de industrie en marktdiensten | 64 |
| Tabel 15: Gemiddelde brutomaandlonen (in euro) en de loonkloof per paritair comité | 72 |
| Tabel 16: Overzicht van de beroeps categorieën in de industrie en marktdiensten | 74 |

Lijst grafieken

| | |
|---|----|
| Grafiek 1: Loonkloof op basis van gemiddelde bruto-uurlonen naar statuut (2009) | 7 |
| Grafiek 2: Loonkloof op basis van gemiddelde brutojaarlonen naar statuut (2009) | 8 |
| Grafiek 3: Gemiddelde brutomaandlonen van voltijdse werknemers (in euro) (2005-2009) | 9 |
| Grafiek 4: Gemiddelde bruto-uurlonen van voltijdse werknemers (in euro) (2005-2009) | 10 |
| Grafiek 5: Gemiddelde bruto-uurlonen van voltijdse en deeltijdse werknemers (in euro) (2005-2009) | 11 |
| Grafiek 6: Gemiddelde brutomaandlonen van voltijdse en deeltijdse werknemers (in euro) (2005-2009) | 12 |
| Grafiek 7: Gemiddelde brutomaandlonen (in euro) van voltijdse en deeltijdse werknemers in de industrie (1972-2009) | 15 |
| Grafiek 8: Loonkloof op basis van de brutomaandlonen van voltijdse en deeltijdse werknemers in de industrie (1972-2009) | 16 |
| Grafiek 9: Gemiddelde bruto-uurlonen (in euro) van voltijdse en deeltijdse arbeiders in de industrie (1960-2009) | 17 |
| Grafiek 10: Loonkloof op basis van de bruto-uurlonen van voltijds en deeltijds werkende arbeiders in de industrie (1960-2009) | 18 |
| Grafiek 11: Aandeel van vrouwen en mannen bij werknemers, in de bezoldigde werkdagen en in de loonmassa (2009) | 22 |
| Grafiek 12: Totale loonkloof (in euro) (2009) | 23 |
| Grafiek 13: Verdeling van vrouwen en mannen over de categorieën van het brutomaandloon voor voltijdse werknemers (in euro) (2009) | 25 |
| Grafiek 14: Gemiddelde loonverschillen in bruto-uurlonen (in euro) en de loonkloof voor deeltijds werkenden (2009) | 27 |
| Grafiek 15: Percentage deeltijdarbeid bij loontrekkenden (1999-2009) | 28 |
| Grafiek 16: Verdeling van deeltijds werkende loontrekkende vrouwen en mannen naar reden van deeltijds werk (2009) | 29 |
| Grafiek 17: Werkzaamheidsgraad naar leeftijdscategorie (2009) | 31 |
| Grafiek 18: Loonkloof naar leeftijd en anciënniteit bij 25- tot 30-jarigen (2009) | 32 |
| Grafiek 19: Werkzaamheidsgraad naar opleidingsniveau (2009) | 34 |
| Grafiek 20: Werkzaamheidsgraad naar gezinstype (2009) | 36 |

| | |
|--|----|
| Grafiek 21: Gemiddelde bruto-uurlonen (in euro) naar nationaliteit in België (2009) | 38 |
| Grafiek 22: Gemiddelde loonverschillen (in euro) en de loonkloof ten opzichte van Belgische werknemers naar nationaliteit (2009) | 39 |
| Grafiek 23: Werkzaamheidsgraad naar huidige nationaliteit en geboorteland (2009) | 40 |
| Grafiek 24: Aandeel vrouwen en mannen bij leidinggevenden (2009) | 44 |
| Grafiek 25: Gemiddelde bruto-uurlonen (in euro) bij leidinggevenden (2009) | 46 |
| Grafiek 26: Gemiddelde brutomaandlonen (in euro) van voltijdse werknemers naar ondernemingsgrootte (aantal werknemers) (2009) | 47 |
| Grafiek 27: Loonspanning in de sectoren van de industrie en marktdiensten (2009) | 48 |
| Grafiek 28: Het verklaarde en het onverklaarde deel van de loonkloof in bruto-uurlonen (in euro's en procenten) (2009) | 49 |
| Grafiek 29: Decompositie van de loonkloof: opdeling van het verklaarde deel (2009) | 51 |

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
www.igvm.belgium.be

In samenwerking met

Algemene Directie Statistiek en Economische Informatie
FOD Economie, KMO, Middenstand en Energie
WTCIII, Simon Bolivarlaan 30, 1000 Brussel
Communicatieverantwoordelijke : Freddy Verkruyssen
T 02 277 70 76 – freddy.verkruyssen@economie.fgov.be
www.statbel.fgov.be

Federaal Planbureau
Kunstlaan 47-49, 1000 Brussel
www.plan.be

Uitgever

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
www.igvm.belgium.be

Auteur

Hildegard Van Hove (IGVM)

Verwerking gegevens

Pieter Vermeulen, Anja Termote, Lien Tam Co (ADSEI)
Koen Hendrickx, Bart Hertveldt, Maritza Lopez-Novella en Bart Van den Cruyce (FPB)

Vertaling

Jan Droessaert en Julie Wuytens (IGVM)

Depotnummer

D/2012/10.043/6