



De loonkloof

tussen vrouwen en mannen in België
Rapport 2021

Inhoudstafel

Intro	4
Het rapport 2021	5
1. De loonkloof	7
1.1 De loonkloof gecorrigeerd en niet gecorrigeerd voor arbeidsduur	7
1.2 Aandeel in de totale loonmassa	8
1.2.1 Aandeel van vrouwen en mannen bij werknemers, in de bezoldigde werkdagen en in de loonmassa	8
1.2.2 Totale loonkloof	9
1.2.3 Verdeling van vrouwen en mannen over de categorieën van het brutomaandloon	9
1.3 Voltijdse en deeltijdse werknemers	10
1.3.1 Gemiddelde brutomaandlonen van voltijdse werknemers	11
1.3.2 Gemiddelde bruto-uurlonen van voltijdse werknemers	13
1.3.3 Gemiddelde brutojaarlonen van voltijdse werknemers	14
1.3.4 Gemiddelde bruto-uurlonen van voltijdse en deeltijdse werknemers	14
1.3.5 Gemiddelde brutomaandlonen van voltijdse en deeltijdse werknemers	16
1.4 De loonkloof naar statuut	16
1.4.1 De loonkloof naar statuut, gecorrigeerd voor arbeidsduur	17
1.4.2 De loonkloof naar statuut, niet-gecorrigeerd voor arbeidsduur	18
1.5 Extralegale voordelen	19
1.6 Evolutie in de loonkloof	20
1.7 Werkzaamheidsgraad	23
1.8 De Enquête naar de Structuur en de Verdeling van de Lonen en de RSZ-gegevens	24
1.8.1 De loongegevens	26
1.8.2 Aantal arbeidsplaatsen en voltijdse equivalenten	26
1.8.3 Een SES-afbakening in RSZ-gegevens	28
2. Ongelijkheidsfactoren	29
2.1 Deeltijds werk	29
2.1.1 Loonkloof voor voltijds en deeltijds werkenden	29
2.1.2 Deeltijdse arbeidsgraad	30
2.1.3 Verdeling van deeltijds werkende loontrekkende vrouwen en mannen naar reden van deeltijds werk	31
2.1.4 Gemiddelde brutomaandlonen van deeltijdse en voltijdse werknemers	32
2.2 Leeftijd	33
2.2.1 Gemiddelde bruto-uurlonen naar leeftijdscategorie en de loonkloof	33
2.2.2 Werkzaamheidsgraad naar leeftijdscategorie	34
2.3 Scholingsgraad	34

2.3.1 Gemiddelde bruto-uurlonen naar scholingsgraad en de loonkloof.....	35
2.3.2 Werkzaamheidsgraad naar opleidingsniveau	36
2.4 Burgerlijke staat en gezinssamenstelling	36
2.4.1 Gemiddelde bruto-uurlonen (in euro) naar burgerlijke staat en de loonkloof.....	37
2.4.2 Gemiddelde bruto-uurlonen (in euro) naar gezinssituatie en de loonkloof.....	38
2.4.3 Gemiddelde bruto-uurlonen (in euro) naar aantal kinderen en de loonkloof.....	38
2.4.4 Werkzaamheidsgraad naar gezinstype	39
2.5 Nationaliteit.....	40
2.5.1 Gemiddelde bruto-uurlonen en de loonkloof naar nationaliteit in België	40
2.5.2 Gemiddelde loonverschillen in bruto-uurlonen en de loonkloof ten opzichte van Belgische werknemers naar nationaliteit	42
2.5.3 Werkzaamheidsgraad naar huidige nationaliteit en geboorteland	43
2.6 Segregatie op de arbeidsmarkt	44
2.6.1 Sectoren	44
2.6.2 Paritaire comités	46
2.6.3 Beroepen.....	46
2.6.4 Glazen plafond	46
2.6.5 Ondernemingsgrootte	49
2.6.6 Loonspanning.....	49
3. De loonkloof verklaren	51
3.1 Het verklaarde en het onverklaarde deel van de loonkloof in bruto-uurlonen	51
3.2 Decompositie van de loonkloof: opdeling van het verklaarde deel.....	53
4. Internationale indicatoren	55
4.1 Eurostats unadjusted gender pay gap.....	55
4.3 De Gender Equality Index van het European Institute for Gender Equality (EIGE).....	56
4.4 De Gender Wage Gap van de OESO	58
Samenvatting.....	59
Beleidsaanbevelingen.....	65
Bijlagen	75
Lijst tabellen	85
Lijst grafieken.....	86

Intro

Dit rapport biedt een overzicht van de loonkloof tussen vrouwen en mannen in België. Het uitgebreide rapport wordt vierjaarlijks gepubliceerd. De volledige indicatorenset is erin opgenomen. De tussenliggende jaren wordt een beknoptere rapportage uitgebracht. Door jaarlijks loonkloofcijfers te publiceren is het mogelijk om de evolutie van de loonkloof in België op te volgen.

Het loonkloofrapport wordt opgesteld door het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen en de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg. De cijfers worden hoofdzakelijk verzorgd door de Algemene Directie Statistiek – Statistics Belgium (Statbel) van de Federale Overheidsdienst Economie, KMO, Middenstand en Energie. Daarnaast worden er cijfers gebruikt van de Rijksdienst voor Sociale zekerheid (RSZ). Tot het rapport 2017 leverde ook het Federaal Planbureau cijfers toe. Sindsdien ondersteunt het de samenstelling van het loonkloofrapport via methodologisch advies.

Er zijn verschillende 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.

Er zijn een aantal factoren die de loonongelijkheid in de hand werken, deze ongelijkheidsfactoren omvatten: deeltijds werk, leeftijd, opleiding, burgerlijke staat en gezinssamenstelling, nationaliteit of herkomst en de segregatie op de arbeidsmarkt. In het tweede hoofdstuk worden die in detail besproken. In welke mate de loonkloof samenhangt met deze factoren wordt onderzocht in het derde hoofdstuk: de loonkloof verklaren. Omwille van de frequente infovragen over het thema werd een vierde hoofdstuk toegevoegd waarin gelijkenissen en verschillen tussen een aantal internationaal gebruikte loonkloofindicatoren worden besproken.

De basisformule om de loonkloof te berekenen is het verschil tussen het gemiddeld loon van mannen en het gemiddeld loon van vrouwen, uitgedrukt als een percentage van het gemiddeld loon van mannen:

$$\frac{\text{gemiddeld loon van mannen} - \text{gemiddeld loon van vrouwen}}{\text{gemiddeld loon van mannen}}$$

Wanneer cijfers verschillen heeft dat soms te maken met de berekeningswijze. Veel vaker gaat het om verschillen in de gebruikte gegevens.

In het loonkloofrapport worden enkel officiële gegevensbronnen gebruikt. De berekeningen gebeuren volgens de Europese indicatoren. Voor het berekenen van de meeste indicatoren wordt gebruik gemaakt van de gegevens uit de Enquête naar de Structuur en de Verdeling van de Lonen. Deze enquête biedt zeer betrouwbare gegevens voor ondernemingen met minstens 10 werknemers uit de industrie en marktdiensten. Om de vier jaar (2006, 2010, 2014, 2018) wordt de enquête uitgebreid tot de sectoren van het onderwijs, de gezondheidszorg en de socio-culturele sector. Voor het enquêtejaar 2018 werd die uitbreiding gemaakt. De vierjaarlijkse uitgebreide loonkloofrapporten vallen samen met de jaren dat er uitgebreide enquêtegegevens beschikbaar zijn. Dit rapport heeft betrekking op het datajaar 2018. De meeste cijfers in dit rapport hebben dus betrekking op de uitgebreide enquête, dat wil zeggen de industrie en marktdiensten en het onderwijs, de

gezondheidszorg en de socio-culturele sector. Wanneer het nodig is om duidelijk een onderscheid te maken, wordt de uitgebreide enquête aangegeven met een asterisk: 2018*.

Om de loonkloof te kunnen berekenen voor alle werknemers over alle sectoren en ondernemingsgroottes worden gegevens van de sociale zekerheid gebruikt. In paragraaf 1.8 wordt de methodologie meer in detail toegelicht.

Het rapport 2021

Globaal genomen, dat wil zeggen over de hele Belgische economie gemeten, verdient een vrouw gemiddeld 9,2% minder dan een man, als er gecorrigeerd wordt voor arbeidsduur. Ten opzichte van het voorgaande jaar betekent dit een lichte daling. Het is belangrijk om de hele genderongelijkheid in beeld te brengen, daarom presenteert dit rapport altijd een tweede globale indicator. De loonkloof op jaarbasis, zonder correctie voor arbeidsduur, loopt op tot 23,1%. Ook op dit vlak kan er eveneens slechts van een lichte daling gesproken worden. Het verschil tussen beide cijfers is het effect van deeltijds werk.

2018 was een goed jaar inzake tewerkstelling. Voor bijna alle categorieën is de werkzaamheidsgraad toegenomen ten opzichte van 2014. De impact die de covid19-pandemie op de loonkloofcijfers zal hebben, is moeilijk te voorspellen. Die zou wel eens aanzienlijk kunnen zijn. De tewerkstelling is immers een belangrijke factor in de loonkloof: vrouwen en mannen die (tijdelijk) geen werk hebben, zijn niet vertegenwoordigd in het loonkloofcijfer. De impact van de coronacrisis is bovendien erg verschillend voor verschillende sectoren. De toename in de tewerkstelling in 2018 heeft geen aardverschuivingen teweeggebracht in de loonkloofcijfers: die blijven geleidelijk dalen, zoals in de voorgaande jaren.

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

Het frequent deeltijds werken van vrouwen is veruit de belangrijkste factor in de loonkloof. Dat weerspiegelt zich in het grote verschil tussen de loonkloofcijfers al dan niet gecorrigeerd voor arbeidsduur. Het percentage deeltijdwerk bedraagt in 2018 43,5% van de vrouwelijke werknemers en 11,0% van de mannelijke. Er mag ook niet vergeten worden dat deeltijds werken niet zomaar een kwestie van persoonlijke voorkeur is. Voltijds werk zoeken, is immers geen synoniem voor voltijds werk vinden. 16,5% van de deeltijds werkende vrouwen en mannen geeft aan dat hun job niet voltijds wordt aangeboden. Voor 45% van de deeltijds werkende vrouwen en 28% van de deeltijds werkende mannen is de combinatie met het gezinsleven de belangrijkste reden om deeltijds te werken.

De minder makkelijk te meten loonkloof in extralegale delen ligt al jaren een stuk hoger dan die in de meer gereguleerde lonen en blijkt erg resistent tegen beleidsinspanningen. Voor de werkgeversbijdragen aan de aanvullende pensioenen ligt die kloof op 32,3%.

Zoals elk jaar onderzoekt dit rapport de verschillende factoren die een rol spelen in de loonkloof en de mate waarin ze daar concreet toe bijdragen.

1. De loonkloof

1.1 De loonkloof gecorrigeerd en niet gecorrigeerd voor arbeidsduur

Om een duidelijk beeld te krijgen van wat de loonkloof precies inhoudt, is het belangrijk om de berekening te baseren op zoveel volledig mogelijke loongegevens. Sinds 2019 berekent het Instituut de loonkloof op basis van gegevens van de Sociale Zekerheid. Het voordeel is dat die cijfers zowat alle loontrekkenden omvatten, met inbegrip van de statutaire ambtenaren. De loonkloof wordt berekend op basis van gemiddelde brutojaarlonen. Enerzijds worden die brutojaarlonen berekend op basis van arbeidsplaatsen en anderzijds op basis van voltijdse equivalenten. In het eerste geval gaat het om wat vrouwen en mannen gemiddeld verdienen op een jaar, in het tweede geval is dat bedrag gecorrigeerd voor verschillen in arbeidsduur en wordt er met een theoretisch gemiddeld brutojaarloon gewerkt. Eén van de belangrijke genderverschillen op de arbeidsmarkt is immers het verschil in gemiddelde arbeidsduur. Vrouwen werken veel vaker deeltijds en voltijds werkende vrouwen werken gemiddeld minder uren dan voltijds werkende mannen. Vanzelfsprekend heeft dat een grote impact op wat vrouwen gemiddeld verdienen. Door de loonkloof te berekenen op basis van jaarlonen wordt dat verschil duidelijk in beeld gebracht. Wanneer dan de correctie gemaakt wordt voor arbeidsduur, valt op hoe groot het aandeel van deeltijds werk in de loonkloof wel is. In de loonkloof gecorrigeerd voor arbeidsduur, wordt het effect van de verschillen in arbeidsduur volledig buiten beschouwing gelaten. Tot 2017 werd deze indicator berekend op basis van bruto-urloon. De wijzigingen in de methodologie worden in detail toegelicht in paragraaf 1.8.

Tabel 1: Loonkloof op basis van gemiddelde brutojaarlonen, met en zonder correctie voor arbeidsduur (2014-2018)

	2014	2015	2016	2017	2018
Loonkloof gecorrigeerd voor arbeidsduur	10,7%	10,4%	9,9%	9,4%	9,2%
Loonkloof niet gecorrigeerd voor arbeidsduur	24,3%	24,0%	23,7%	23,4%	23,1%

Bron: RSZ (berekening IGVM)

Over alle sectoren heen verdienen vrouwen in 2018 gemiddeld 9,2% minder dan mannen wanneer er gecorrigeerd wordt voor arbeidsduur. In 2014 was dit nog 10,7%. De daling is zeer geleidelijk. In 2018 lijkt ze wat af te vlakken. Zonder de correctie voor arbeidsduur is de daling constanter maar ook zeer traag. De loonkloof niet gecorrigeerd voor arbeidsduur daalde van 24,3% in 2014 naar 23,1% in 2018.

De loonkloof na correctie voor arbeidsduur is vooral een rechtstreeks gevolg van de loonproblematiek: vrouwen worden voor dezelfde job minder betaald, functies waarin veel vrouwen tewerkgesteld zijn, worden typisch minder gewaardeerd en gemiddeld slechter betaald. Daarentegen wijst de nog grotere loonkloof zonder correctie voor arbeidsduur vooral op de nog steeds ongelijke verdeling van zorgtaken in onze maatschappij, waardoor vrouwen vaker deeltijds werken dan mannen, maar ook met stereotiepe verwachtingen op de arbeidsmarkt zelf en met de segregatie: heel wat beroepen waarin vrouwen tewerkgesteld zijn, zijn georganiseerd in de richting van deeltijds werk, bijvoorbeeld in de distributie of de schoonmaak. Deeltijds werk wordt in detail besproken in paragraaf 2.1.

1.2 Aandeel in de totale loonmassa

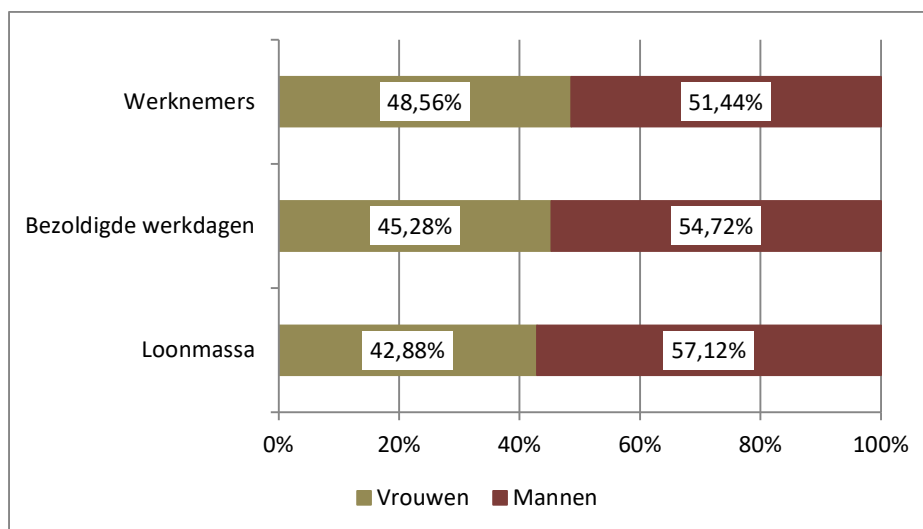
Het is mogelijk om de loonkloof tussen vrouwen en mannen te berekenen in een totaalbedrag. De verdeling van wat er in een jaar aan lonen werd uitbetaald aan vrouwen en mannen, wordt dan in verhouding gesteld tot de verdeling van al het betaald werk samen. Hierbij wordt er rekening gehouden met de deelname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

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

In 2018 bedroeg het aandeel vrouwelijke werknemers op de arbeidsmarkt 48,56%, tegenover 48,49% in 2014. Bij de mannen daalde dit percentage bijgevolg van 51,51% in 2014 naar 50,57% in 2018. Ieder jaar schuift de verdeling heel langzaam op in de richting van een gelijke verdeling bij werknemers, m.a.w. van evenveel vrouwen als mannen op de arbeidsmarkt.

Die meer gelijke aanwezigheid op de arbeidsmarkt vertaalt zich niet in een meer gelijke verdeling van het aantal bezoldigde werkdagen. Wanneer die berekend worden op basis van de voltijdse equivalenten, bedraagt het aandeel van vrouwen daarin maar 45,28%.¹ Daar is de verdeling veel minder gelijk. Het aandeel van vrouwen in de betaalde lonen bedraagt 42,88%. Ook daar is er over de jaren een positieve evolutie. In 2014 lag dit nog 2 procentpunten lager (40,89%).

Grafiek 1: Aandeel van vrouwen en mannen bij werknemers, in de bezoldigde werkdagen en in de loonmassa (2018)



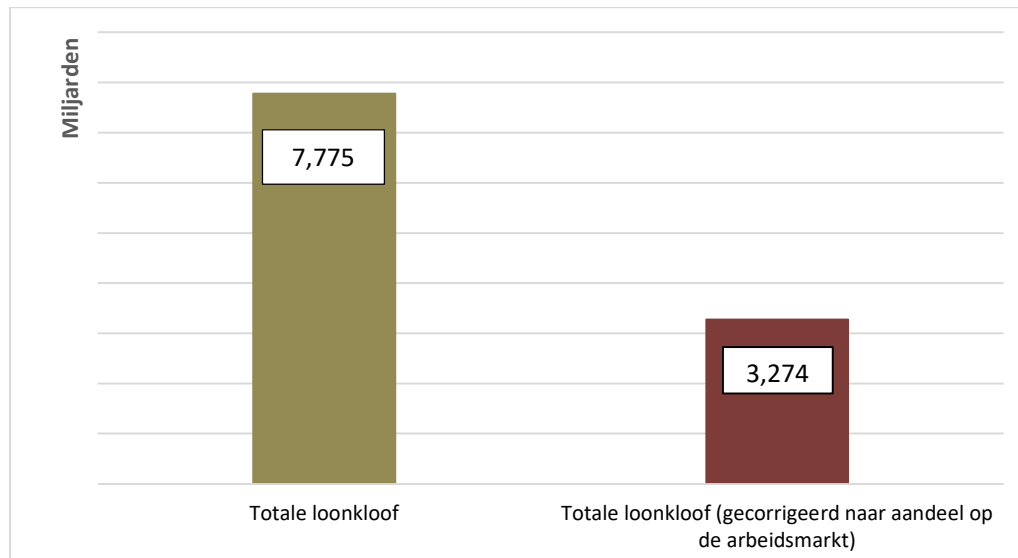
Bronnen: RSZ (berekeningen FOD WASO en IGVM) en Statbel, Enquête naar de arbeidskrachten

¹ Als dezelfde berekeningswijze wordt aangehouden als in de vorige rapporten, bedraagt het aandeel vrouwen 43,59%. Voor de berekening van het aantal bezoldigde werkdagen werden de gewerkte uren van personen die deeltijds werken omgezet naar gewerkte dagen door het totale aantal gewerkte uren te delen door 7,6, dit komt neer op 7uur 36 minuten voor 1 werkdag.

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

1.2.2 Totale loonkloof

Grafiek 2: Totale loonkloof (in miljarden euro) (2018)



Bronnen: RSZ; Statbel, Enquête naar de arbeidskrachten

De totale loonkloof wordt gedefinieerd als het verschil tussen de loonmassa die vrouwen hadden moeten verdienen op basis van hun aandeel in de loonarbeid en hun werkelijke loonmassa. In 2018 was 48,56% van de werknemers vrouw en werden er in totaal 137,226 miljard euro aan lonen uitbetaald. Bij gelijk loon hadden de werkneemsters dus 66,637 miljard euro moeten verdienen (namelijk 48,56% van 137,226 miljard euro). Ze ontvingen echter 58,862 miljard euro, met andere woorden 7,775 miljard euro minder.

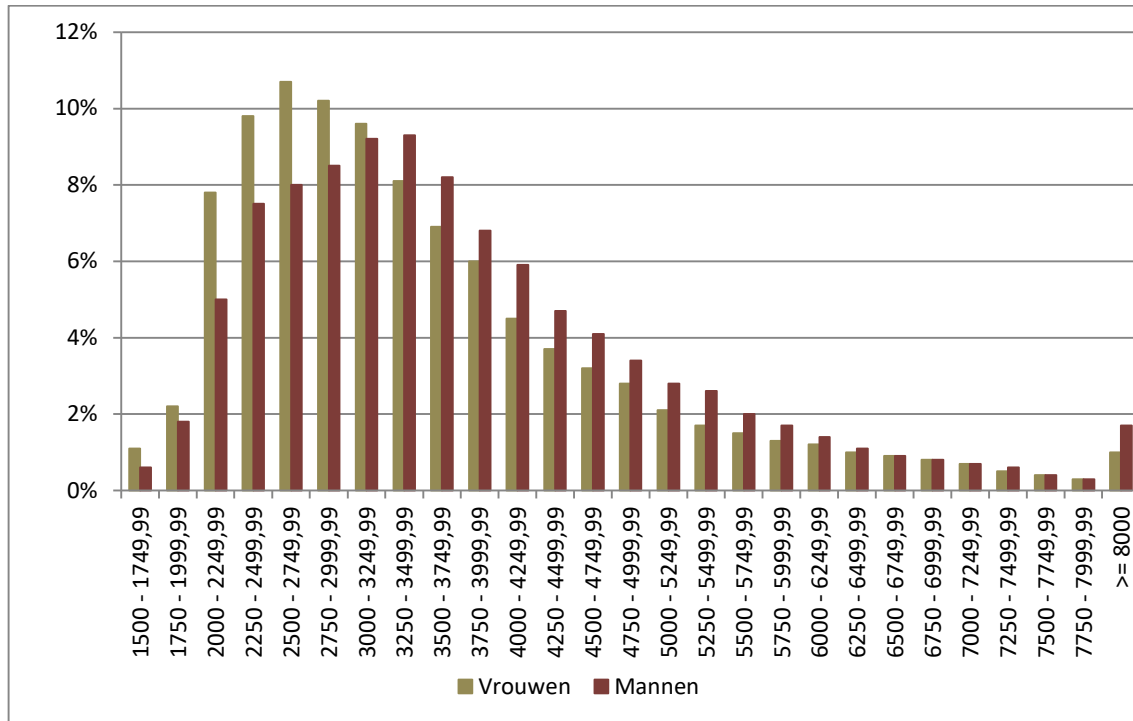
Een deel van deze loonkloof is te wijten aan het feit dat vrouwen vaker deeltijds werken dan mannen. Het is mogelijk om dit bedrag te corrigeren door gebruik te maken van het aandeel van vrouwen in de betaalde werkdagen in plaats van hun aandeel bij alle werknemers. 45,28% van de betaalde dagen werd door vrouwen gewerkt. Ze hadden dus 62,136 miljard euro (namelijk 45,28% van 137,226 miljard euro) moeten verdienen, of 3,274 miljard euro meer dan de 58,862 miljard euro 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, maar een verschil in gemiddeld uurloon.

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

De verdeling van voltijds werkende vrouwen en mannen over de verschillende looncategorieën geeft een duidelijk beeld van de loonkloof.

Grafiek 3: Verdeling van vrouwen en mannen over de categorieën van het brutomaandloon voor voltijdse werknemers (in euro) (2018)



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

De gegevens in bovenstaande grafiek hebben betrekking op de industrie en marktdiensten, het onderwijs, de gezondheidssector en de socio-culturele sector.

Het valt op dat vrouwen oververtegenwoordigd zijn in de categorieën lager dan 3.250 euro, terwijl er procentueel meer mannen in de hogere loonschalen terecht komen.

11,1% van de vrouwen verdiende in 2018 minder dan 2.250 euro bruto per maand terwijl bij de mannen slechts 7,4% minder dan 2.250 euro bruto per maand verdiende.

27,6% van de voltijds werkende vrouwen en 35,1% van de voltijds werkende mannen verdiende in 2018 meer dan 4.000 euro bruto per maand. 13,4% van de vrouwen en 17,0% van de mannen ontving meer dan 5.000 euro bruto per maand.

1.3 Voltijdse en deeltijdse werknemers

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

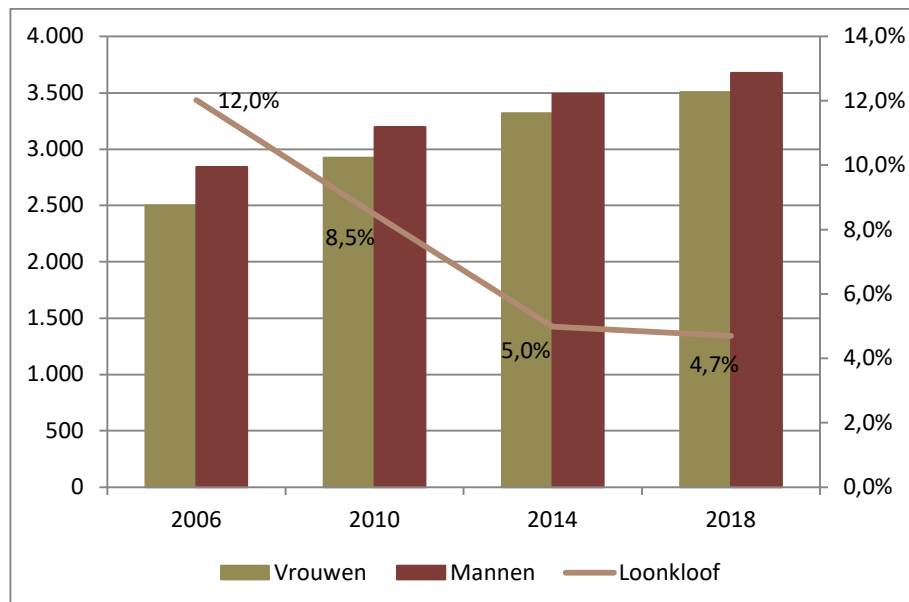
Nu wordt de loonkloof berekend op basis van uurlonen van voltijdse en deeltijdse werknemers samen. Om de impact van deeltijds werken op de maandlonen weer te geven, wordt de loonkloof

eveneens berekend op basis van de brutomaandlonen van deeltijds en voltijds werkenden samen. Bij de loonkloof berekend op basis van brutojaarlonen wordt ook een opdeling gemaakt voor premies die vrouwelijke en mannelijke werknemers krijgen bovenop hun loon. Om ten slotte een volledige vergelijking te kunnen maken wordt de loonkloof ook geanalyseerd op basis van bruto uurlonen van voltijdse werknemers.

In tegenstelling tot de cijfers in rubrieken 1.1 en 1.2 worden deze indicatoren enkel op basis van de Enquête naar de Structuur en de Verdeling van de Lonen berekend. Het gaat dus om ondernemingen van minstens 10 werknemers in de sectoren van de industrie en de marktdiensten, of anders geformuleerd om de privésector, en voor het enquêtejaar 2018 eveneens in de semipublieke sector (het onderwijs, de gezondheidszorg en de socio-culturele sector). De overheidssector is niet opgenomen in deze gegevens.

1.3.1 Gemiddelde brutomaandlonen van voltijdse werknemers

Grafiek 4: Gemiddelde brutomaandlonen van voltijdse werknemers (in euro) en de loonkloof in de uitgebreide enquête (2006, 2010, 2014, 2018)



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

In bovenstaande grafiek zien we de gemiddelde brutomaandlonen van voltijds werkende mannen en vrouwen voor de uitgebreide enquête van 2006, 2010, 2014 en 2018. Voltijds werkende mannen verdienden in 2018 gemiddeld 3.679 euro bruto per maand, vrouwen verdienden gemiddeld 173 euro minder (3.506 euro bruto per maand). De constante daling over de jaren (342 euro verschil in 2006, 271 euro verschil in 2010 en 174 euro verschil in 2014) lijkt dus nu tot stilstand te komen.

De loonkloof voor voltijdse werknemers daalt in 2018 verder naar 4,7%. Dat is minder snel dan de jaren voordien. Deze lichte daling is bovendien volledig toe te schrijven aan de stijging in de lonen. In euro's uitgedrukt blijft het loonverschil immers even groot.

Onderstaande 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 zowel bij vrouwen als mannen. De evolutie is bij vrouwen echter meestal sterker. Tussen 2010 en 2014 steeg het gemiddeld brutomaandloon van voltijds werkende vrouwen in de uitgebreide enquête met 13%, terwijl deze stijging bij mannen slecht 9% bedroeg. Opnieuw valt echter op dat deze inhaalbeweging bijna stilvalt. Tussen 2014 en 2018 steeg is het gemiddeld brutomaandloon van voltijds werkende vrouwen in de uitgebreide enquête met 5,6%, terwijl dit bij mannen met 5,3% toenam.

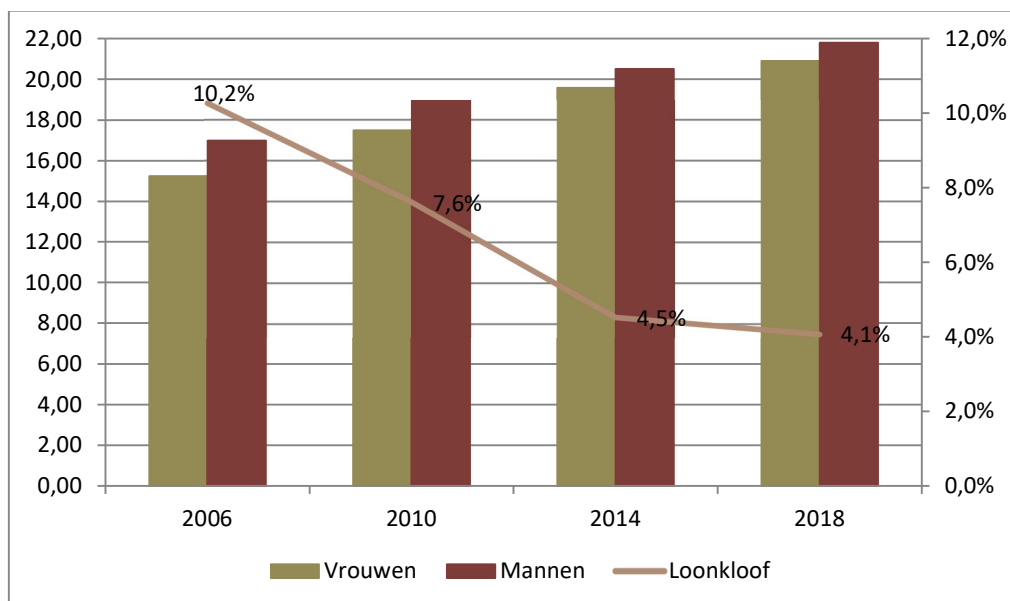
Tabel 2: Gemiddelde brutomaandlonen van voltijdse werknemers (in euro) en de loonkloof (1999-2018)

	Vrouwen	Mannen	Verschil	Loonkloof
1999	1.907	2.341	434	18,5%
2000	1.974	2.392	418	17,5%
2001	2.099	2.502	403	16,1%
2002	2.165	2.529	364	14,4%
2003	2.158	2.666	508	19,1%
2004	2.343	2.757	414	15,0%
2005	2.387	2.807	420	15,0%
2006	2.491	2.846	355	12,5%
2006* (uitgebreid)	2.501	2.843	342	12,0%
2007	2.577	2.918	341	11,7%
2008	2.682	3.022	340	11,3%
2009	2.785	3.105	320	10,3%
2010	2.863	3.182	319	10,0%
2010* (uitgebreid)	2.926	3.197	271	8,5%
2011	2.995	3.258	263	8,1%
2012	3.079	3.320	241	7,3%
2013	3.137	3.356	219	6,5%
2014	3.252	3.471	219	6,3%
2014* (uitgebreid)	3.319	3.493	174	5,0%
2015	3.289	3.502	213	6,1%
2016	3.354	3.540	186	5,3%
2017	3.424	3.608	184	5,1%
2018	3.511	3.699	188	5,1%
2018* (uitgebreid)	3.506	3.679	173	4,7%

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

1.3.2 Gemiddelde bruto-uurlonen van voltijdse werknemers

Grafiek 5: Gemiddelde bruto-uurlonen van voltijdse werknemers (in euro) en de loonkloof in de uitgebreide enquête (2006, 2010, 2014, 2018)



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

Bovenstaande grafiek geeft de bruto-uurlonen van voltijds werkende vrouwen en mannen weer voor de uitgebreide enquête van 2006, 2010, 2014 en 2018. Terwijl de uurlonen voor zowel vrouwen als mannen die voltijds werken, stegen, was deze stijging iets sterker bij vrouwen, waardoor de loonkloof afneemt. Deze daling is echter veel minder uitgesproken in 2018. Tussen 2014 en 2018 steeg het gemiddeld uurloon van voltijds werkende vrouwen met 7%, terwijl deze stijging bij de mannen 6% bedroeg. Hierdoor daalde de loonkloof de laatste jaren slechts licht, in 2018 bedroeg deze nog 4,1%. In de tabel hieronder kunnen we zien dat deze loonkloof sinds 1999 sterk ingekrompen is.

De loonkloof 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 per maand werken en daardoor een hoger maandloon ontvangen.

Tabel 3: Gemiddelde bruto-uurlonen van voltijdse werknemers (in euro) en de loonkloof (1999-2018)

	Vrouwen	Mannen	Verschil	Loonkloof
1999	11,45	13,75	2,30	16,7%
2000	11,89	14,05	2,16	15,4%
2001	12,56	14,73	2,17	14,7%
2002	12,88	14,89	2,01	13,5%
2003	13,00	15,61	2,61	16,7%

2004	14,15	16,25	2,10	12,9%
2005	14,38	16,68	2,30	13,8%
2006	15,00	16,93	1,93	11,4%
2006* (uitgebreid)	15,24	16,98	1,74	10,2%
2007	15,48	17,21	1,73	10,1%
2008	16,11	17,85	1,74	9,7%
2010	16,60	18,31	1,71	9,3%
2010	17,10	18,81	1,71	9,1%
2010* (uitgebreid)	17,48	18,92	1,44	7,6%
2011	17,82	19,19	1,37	7,1%
2012	18,32	19,53	1,21	6,2%
2013	18,67	19,74	1,07	5,4%
2014	19,43	20,57	1,14	5,5%
2014* (uitgebreid)	19,58	20,51	0,93	4,5%
2015	19,60	20,69	1,09	5,3%
2016	19,96	20,93	0,97	4,6%
2017	20,42	21,35	0,93	4,4%
2018	20,86	21,87	1,01	4,6%
2018* (uitgebreid)	20,91	21,80	0,89	4,1%

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

1.3.3 Gemiddelde brutojaarlonen van voltijdse werknemers

Wanneer we de gemiddelde jaarlonen bekijken, kan er een onderscheid gemaakt worden tussen de twaalf maandlonen en de premies. Onderstaande tabel geeft de loonkloof weer in brutojaarlonen opgesplitst in de componenten 'loon' en 'premies'.

Tabel 4: Gemiddelde brutojaarlonen van voltijdse werknemers (in euro) en de loonkloof (2018)

	Jaarlonen totaal	Component lonen	Component premies
Vrouwen	46.003	41.557	4.446
Mannen	48.269	43.620	4.649
Loonkloof	4,7%	4,7%	4,4%

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

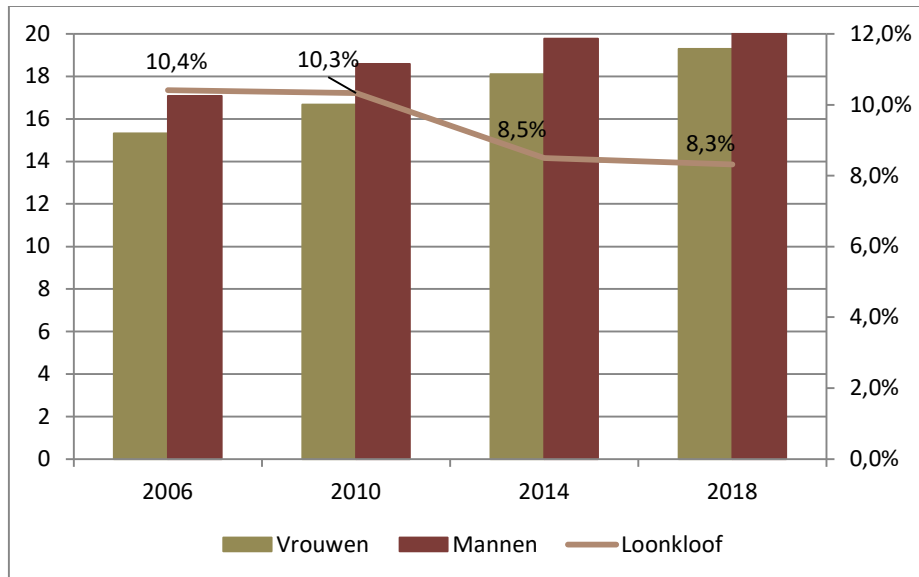
De loonkloof in de premies is steeds kleiner dan de loonkloof in de gewone maandlonen, dit komt omdat veel premies enerzijds uit een vast deel bestaan en anderzijds uit een deel dat afhankelijk is van het maandloon. Toch leunt de totale loonkloof dicht aan bij de loonkloof voor de component lonen, aangezien de premies slechts een heel beperkt deel van het totale jaarloon vertegenwoordigen. In 2006 bedroeg de loonkloof voor de uitgebreide enquête nog 11,6% voor de jaarlonen, in 2010 nog 8,4%, in 2014 5,1%. In 2018 nog 4,7%. Er is dus al een hele weg afgelegd, maar de afname in de loonkloof lijkt zich nu wat te stagneren.

1.3.4 Gemiddelde bruto-uurlonen van voltijdse en deeltijdse werknemers

Door de gegevens van deeltijdwerkers mee op te nemen in de berekening wordt de loonkloof een stuk groter. Dit is te verklaren doordat de grote meerderheid van de deeltijdwerkers minder goed betaalde vrouwen zijn, zeker in de privésector. Deeltijds werkende mannen worden gemiddeld per uur ook een stuk minder betaald dan voltijds werkende mannen. In de berekening van de loonkloof

voor voltijdse en deeltijdse werknemers samen, wegen de lonen van deeltijds werkende mannen echter niet door, aangezien ze een kleine minderheid vormen.

Grafiek 6: Gemiddelde bruto-uurlonen van voltijdse en deeltijdse werknemers (in euro) en de loonkloof in de uitgebreide enquête (2006, 2010, 2014, 2018)

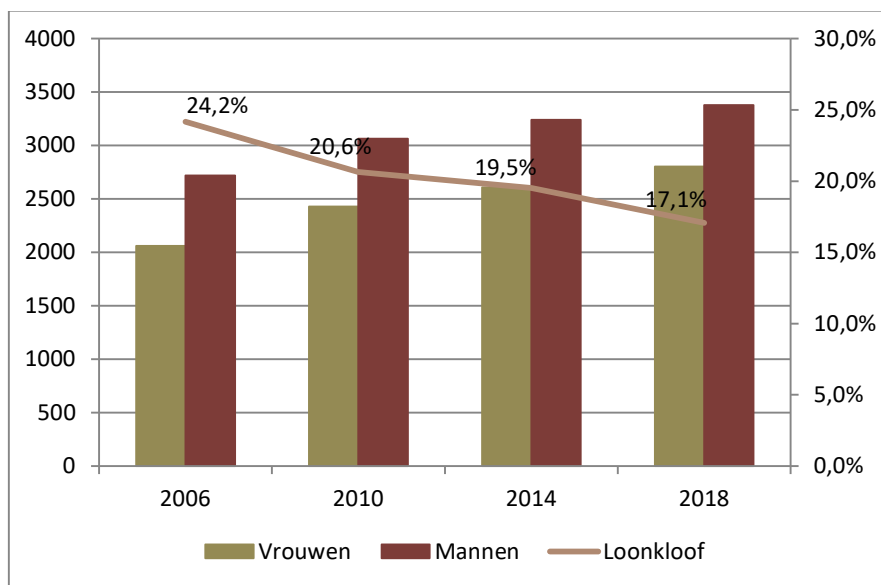


Bron: Statbel, Enquête naar de Structuur en de Verdeling van de Lonen

De loonkloof op basis van de gemiddelde bruto-uurlonen van voltijdse en deeltijdse werknemers samen bedroeg in 2018 voor de uitgebreide enquête 8,3%. Mannen verdienden gemiddeld 21,05 euro bruto per uur, terwijl dit bij vrouwen gemiddeld 19,30 euro bedroeg. In 2014 bedroeg de loonkloof nog 8,5%, in 2010 10,3% en in 2006 10,4%.

1.3.5 Gemiddelde brutomaandlonen van voltijdse en deeltijdse werknemers

Grafiek 7: Gemiddelde brutomaandlonen van voltijdse en deeltijdse werknemers (in euro) en de loonkloof in de uitgebreide enquête (2006, 2010, 2014, 2018)



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

De loonkloof tussen mannen en vrouwen op basis van de gemiddelde brutomaandlonen van voltijds en deeltijds werkenden samen bedroeg in 2018 voor de uitgebreide enquête 17,1%. Berekend op basis van bruto-uurlonen was dat slechts 8,5%. Voltijds en deeltijds werkende mannen samen verdienden in 2018 gemiddeld 3.380 euro bruto per maand, vrouwen verdienden gemiddeld veel minder doordat het aandeel vrouwen bij deeltijdse werknemers veel hoger ligt, zij verdienden gemiddeld 2.803 euro bruto per maand, een verschil van 577 euro per maand.

1.4 De loonkloof naar statuut

Omdat de lonen in de publieke sector strikter geregeld zijn, is de loonkloof in de privésector gewoonlijk groter. De publieke sector is drie op vier jaren niet opgenomen in de Enquête naar de Structuur en de Verdeling van de Lonen. In de jaren van de uitgebreide sectoren komen er via het onderwijs, de gezondheidszorg en de socio-culturele sector die onder andere door lokale besturen worden beheerd, wel heel wat werknemers uit de publieke sector in de enquête terecht. De overheidsadministratie in strikte zin, wordt nooit opgenomen, zelfs niet in de uitgebreide enquêtes.

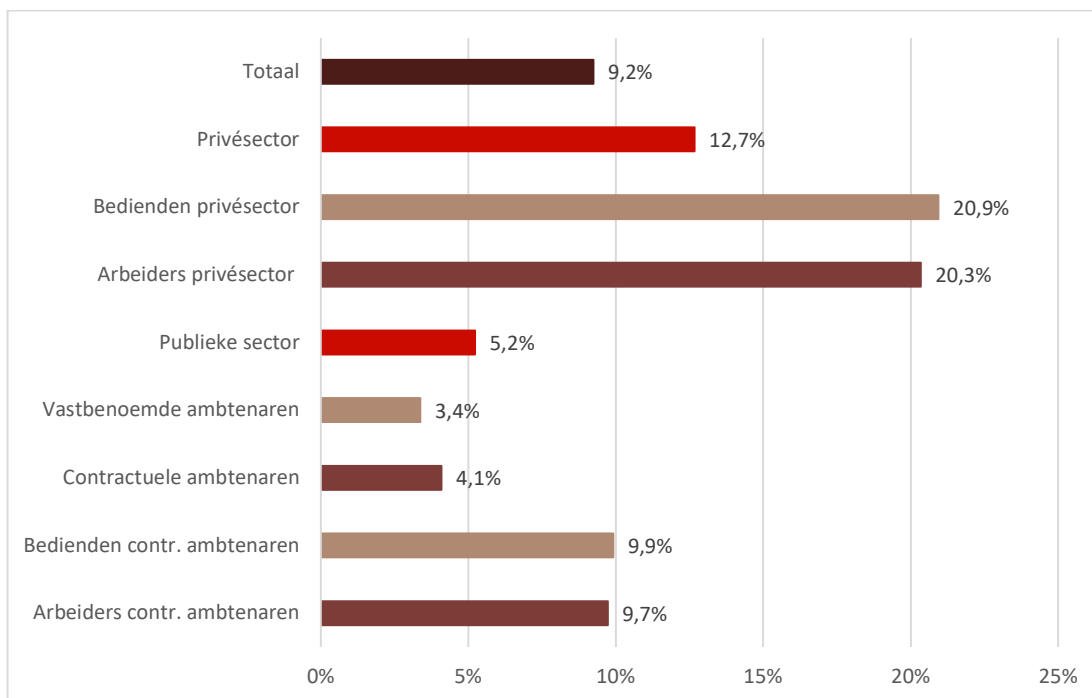
Sinds 2018 berekent het Instituut jaarlijks loonkloofcijfers op basis van de gegevens van de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid (RSZ) (meer hierover in paragraaf 1.8). De RSZ-gegevens laten gemakkelijk toe om een onderscheid te maken naar het sociaal zekerheidsstatuut van de werknemer en naar de sector van de onderneming. De loonkloof kan op die manier berekend worden voor de verschillende statuten apart.

In deze paragraaf wordt eerst de loonkloof besproken gecorrigeerd voor arbeidsduur. Die is vergelijkbaar met de loonkloof in bruto-uurlonen. Daarna volgt de loonkloof niet-gecorrigeerd voor

arbeidsduur. Die is vergelijkbaar met de loonkloof in brutojaarlonen. De methodologie wordt in detail toegelicht in paragraaf 1.8.

1.4.1 De loonkloof naar statuut, gecorrigeerd voor arbeidsduur

Grafiek 8: De loonkloof naar statuut, gecorrigeerd voor arbeidsduur (2018)



Bron: RSZ (berekening IGVM)

De loonkloof bedraagt in België 9,2% over alle sectoren heen. In de privésector bedraagt ze 12,7%. In de publieke sector 5,2%. Als de verdere uitsplitsing gemaakt wordt, blijkt hoe complex de materie soms is. Zowel binnen de privésector, als binnen de publieke sector neemt de loonkloof aanzienlijk toe als het onderscheid tussen arbeiders en bedienden wordt opgenomen. Dat komt door een combinatie van twee factoren: 1) gemiddeld verdienen bedienden meer dan arbeiders en 2) bij mannen zijn er ongeveer evenveel arbeiders als bedienden, maar bij vrouwen zijn bedienden sterk in de meerderheid. Wanneer alle lonen samen worden genomen om de loonkloof te berekenen, worden dus in feite voor een groot deel de bediendenlonen van vrouwen vergeleken met de arbeiderslonen van mannen. Die zijn enerzijds lager dan de bediendenlonen van mannen en anderzijds een stuk hoger dan de arbeiderslonen van vrouwen. Door de uitsplitsing komt deze vrij grote loonsegregatie aan het licht.

In de privésector bestaat er zowel bij de arbeiders als bij de bedienden een loonkloof van iets meer dan 20%, als er gecorrigeerd wordt voor arbeidsduur. Tussen arbeiders en bedienden bestaat er ook een kloof: mannelijke arbeiders verdienen gemiddeld 15% minder dan vrouwelijke bedienden. Vrouwelijke arbeidsters verdienen nog een stuk minder. Zelfs omgerekend naar voltijdse equivalenten (gecorrigeerd voor arbeidsduur) bedraagt het gemiddelde brutojaarloon voor arbeidsters maar 26.000 euro. Voor velen blijft dat echter een theoretisch bedrag, omdat maar 25%

van de arbeidsters in de privésector voltijds werkt. 70% van hen werkt deeltijds en 5% zijn uitzendkrachten.

In de publieke sector heb je naast arbeiders en bedienden, die samen de contractuele ambtenaren vormen, ook de categorie van de vastbenoemde ambtenaren. De loonkloof is daar een heel stuk kleiner: maar 3,4%. Mannen worden makkelijker vastbenoemd: 55% van de mannelijke ambtenaren is vastbenoemd, tegenover 47% van de vrouwelijke ambtenaren. Op de loonkloof bij vastbenoemden zit mogelijk een selectie-effect, als vrouwen minder makkelijk een vaste benoeming krijgen, vallen wellicht eerder de minder-goed verdienenden af. De verhouding tussen arbeiders en bedienden is bij de contractuele ambtenaren minder ongelijk dan in de privésector: 11% van de vrouwelijke ambtenaren heeft een arbeidersstatuut, tegenover 15% van de mannelijke. Terwijl de loonkloof bij contractuele ambtenaren samen 4,1% bedraagt, loopt die op tot bijna 10% wanneer de uitsplitsing gemaakt wordt tussen arbeiders en bedienden. In de publieke sector werkt eveneens 71% van de arbeidsters deeltijds. Er zijn bij de overheid heel weinig uitzendkrachten aan de slag. 29% van de arbeidsters werkt er voltijds.

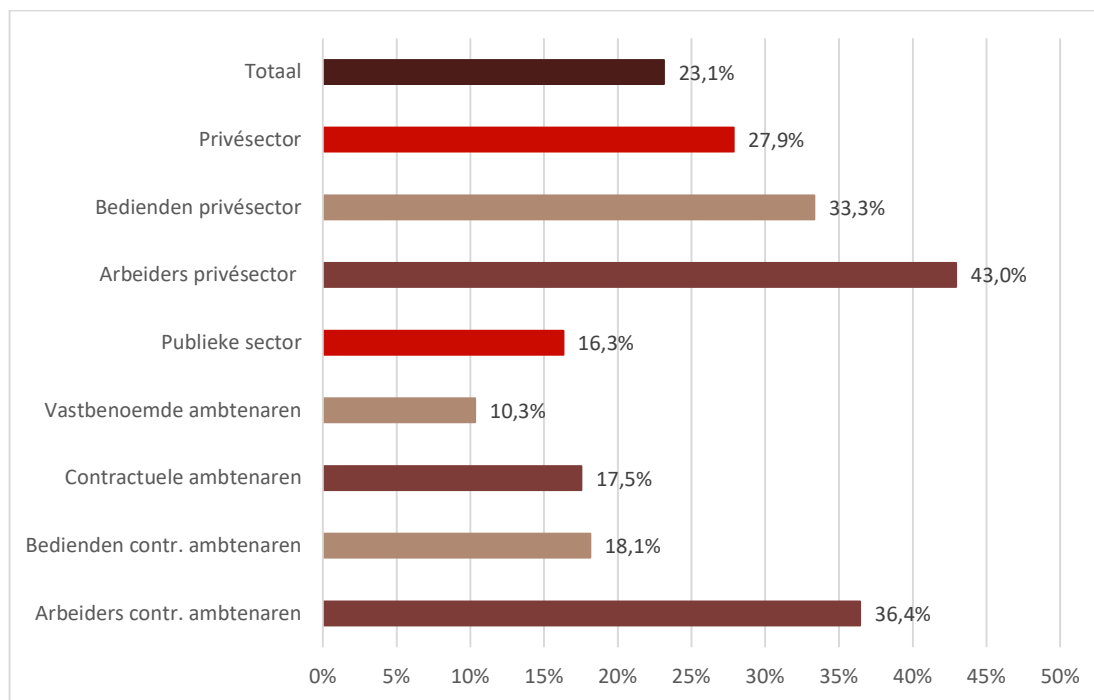
1.4.2 De loonkloof naar statuut, niet-gecorrigeerd voor arbeidsduur

Een groot deel van het genderverschil in de lonen is te wijten aan het feit dat vrouwen veel vaker deeltijds werken dan mannen. Hun gemiddelde brutojaarlonen liggen daardoor een heel stuk lager als er niet gecorrigeerd wordt voor arbeidsduur. Het belang van deze tweede indicator ligt in het zichtbaar maken van dit genderverschil. Hij sluit ook dicht aan bij de werkelijkheid, want het gaat uiteindelijk over wat vrouwen en mannen in de praktijk verdienen, niet om een theoretisch loon, berekend op voltijdse equivalenten. Als er niet gecorrigeerd wordt voor arbeidsduur, speelt het effect van deeltijds werk dus volledig mee. De gemiddelde brutojaarlonen vallen dan lager uit, de loonkloof een heel stuk hoger.

Ongecorrigeerd voor arbeidsduur bedraagt de loonkloof in België 23,1%. 27,9% in de privésector en 16,3% in de publieke sector. Dat is aanzienlijk. Ook hier wordt de loonkloof nog een stuk groter als het onderscheid tussen arbeiders en bedienden wordt gemaakt. De deeltijdse arbeidsgraad bij arbeidsters ligt zeer hoog, zodat de kloof daar groeit tot 43,0% in de privésector en 36,4% in de publieke sector. Het is niet zo dat mannelijke arbeiders riantere lonen zouden ontvangen, maar de lonen van arbeidsters liggen zeer laag. Zonder correctie voor arbeidsduur, is het gemiddelde brutojaarloon voor een arbeidster in de privésector maar 15.561,91 euro. Bij de overheid is dat met 15.738,90 euro nauwelijks beter.

Zonder correctie voor arbeidsduur bedraagt de loonkloof in brutojaarlonen bij vastbenoemde ambtenaren 10,3% en bij contractuele ambtenaren 17,5%. Bij bedienden in de privésector loopt de loonkloof op tot 33,3%, bij de overheid is dat 18,1%.

Grafiek 9: De loonkloof naar statuut, niet gecorrigeerd voor arbeidsduur (2018)



Bron: RSZ (berekening IGVM)

1.5 Extralegale voordelen

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

Tabel 5: Aandeel loontrekkenden aan wie bepaalde voordelen worden toegekend, het gemiddeld bedrag van deze voordelen (in euro) en de loonkloof (2018)

		Vrouwen	Mannen	Loonkloof
Terugbetaling woon-werkverkeer	Aandeel	54,9%	62,4%	
	Gemiddeld bedrag	€ 429,14	€ 503,48	14,8%
Bijdragen aanvullend pensioen	Aandeel	8,9%	12,3%	
	Gemiddeld bedrag	€ 530,39	€ 783,32	32,3%

Bron: Statbel, Fiscale statistieken

In 2018 ontvingen 62,4% van de mannen en 54,9% van de vrouwen een terugbetaling voor hun woon-werkverkeer. Dat is een stijging ten opzichte van 2014, maar de genderkloof is even groot

gebleven. Mannen ontvingen gemiddeld 503,48 euro terwijl vrouwen gemiddeld 429,14 euro ontvingen. De loonkloof was in 2018 14,8% voor de terugbetalingen voor woon-werkverkeer. Ten opzichte van 2014 is dit cijfer licht toegenomen.

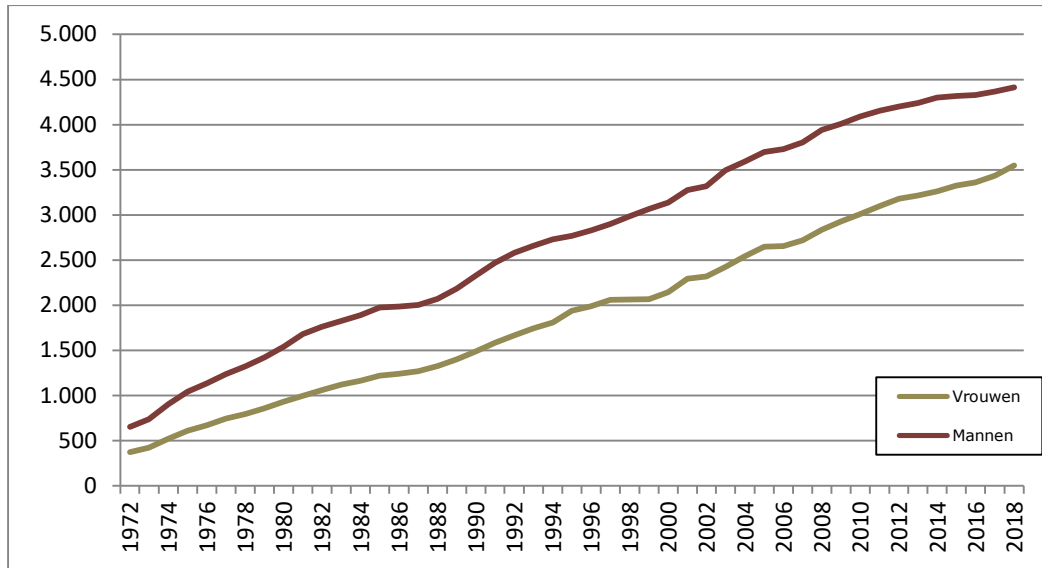
Als er naar de bijdragen voor het aanvullend pensioen wordt gekeken, blijkt dat in 2018, net als in 2014 en 2013, 12% van de mannen en 9% van de vrouwen een dergelijke bijdrage kregen van hun werkgever. In verhouding ontvingen meer mannen dan vrouwen dus een aanvullend pensioen, maar het grote verschil ligt hier vooral ook in de omvang van de bedragen: voor mannen werd gemiddeld 783,32 euro bijgedragen, voor vrouwen slechts 530,39 euro, met andere woorden 32,3% minder. Over de jaren neemt deze kloof langzaam af, maar de genderkloof blijft erg 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.

Aandelenopties die door de werkgever worden toegekend, kunnen niet langer berekend worden op basis van de fiscale statistieken.

1.6 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.

Grafiek 10: Gemiddelde brutomaandlonen (in euro) van voltijdse en deeltijdse werknemers in de industrie (1972-2018)



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

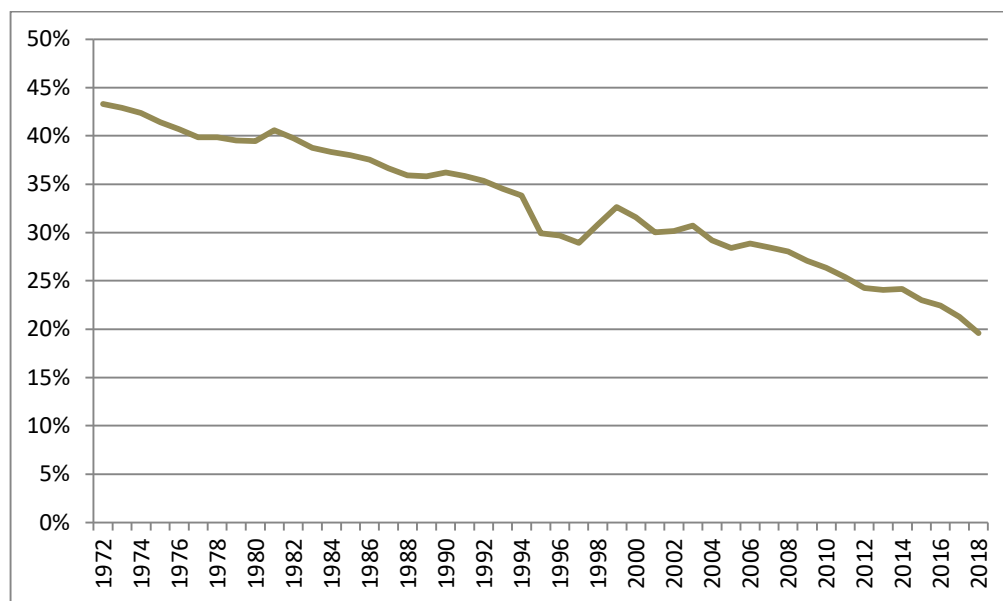
Op bovenstaande grafiek is duidelijk te zien dat de brutomaandlonen van voltijds en deeltijds werkende vrouwen en mannen op lange termijn een stijgende evolutie kennen. Hoewel het op het eerste zicht lijkt dat het loon van vrouwen en mannen steeds meer uit elkaar groeien, is er toch een

negatieve evolutie te zien in de loonkloof. Procentueel stijgt het gemiddelde loon van vrouwen namelijk sneller dat het gemiddelde loon van mannen. Het loon van vrouwen is sinds 1972 toegenomen met een factor 8,6, die van mannen met een factor 5,7.

Het loonverschil, uitgedrukt in euro, wordt sinds 2010 ook kleiner. Het gemiddelde brutomaandloon van mannen steeg tussen 2010 en 2018 met 323 euro, terwijl het gemiddelde brutomaandloon van vrouwen in 2018 536 euro hoger lag dan in 2010.

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

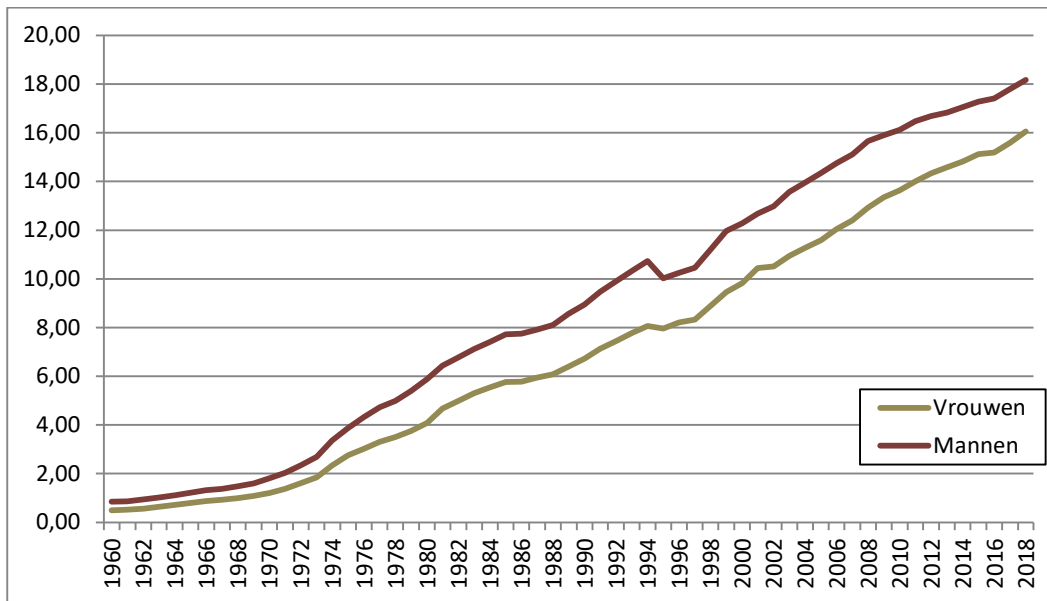
Grafiek 11: Loonkloof op basis van de brutomaandlonen van voltijdse en deeltijdse werknemers in de industrie (1972-2018)



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

Doordat de gemiddelde lonen van vrouwen iets meer zijn gestegen dan die van mannen, vertoont de loonkloof een dalende tendens. Terwijl de loonkloof in 1972 nog 43% bedroeg, bedraagt die in 2018 nog 20%. 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 zelf een hoger opleidingsniveau op de arbeidsmarkt dan jonge mannen. Verder verwerven de jongste generaties vrouwen ook een langere anciënniteit.

Grafiek 12: Gemiddelde bruto-uurlonen (in euro) van voltijdse en deeltijdse arbeiders in de industrie (1960-2018)



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

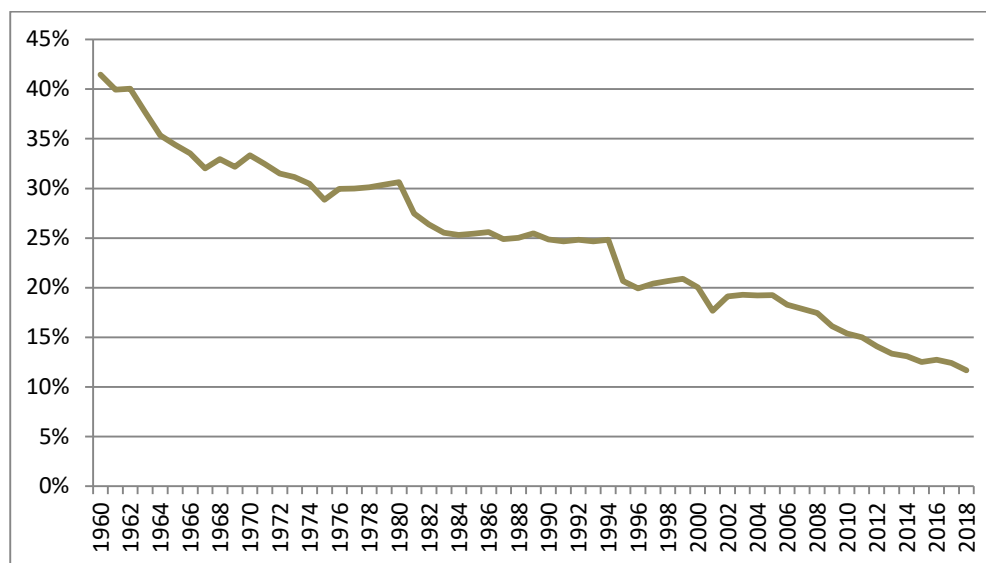
Voor de gegevens in de bruto-uurlonen gaan de gegevens terug tot in de jaren '60, mits een verdere inperking tot de voltijdse en deeltijds werkende arbeiders in de industrie. De stijging in de uurlonen is vergelijkbaar met die in de maandlonen. Tussen 1960 en 2018 is het gemiddelde uurloon voor arbeidsters in de industrie toegenomen met een factor 32,4. Voor mannelijke arbeiders was dat een vermenigvuldiging met 21,5.

Tussen 2012 en 2018 steeg het gemiddelde uurloon van arbeidsters in de industrie met 1,72 euro, terwijl de arbeiders een gemiddelde stijging van 1,49 euro kenden.

Hoewel de loonkloof geleidelijk aan kleiner wordt, neemt het loonverschil in uurlonen, uitgedrukt in euro, niet ieder jaar af. In 2018 bedroeg het loonverschil in uurlonen voor arbeiders en arbeidsters in de industrie gemiddeld nog altijd 2,12 euro.

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

Grafiek 13: Loonkloof op basis van de bruto-uurlonen van voltijdse en deeltijdse werknemers in de industrie (1960-2018)



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

In 1960 bedroeg de loonkloof op basis van bruto-uurlonen 41%, tegenover 12% in 2018. De loonkloof op basis van bruto-uurlonen is kleiner dan die voor de maandlonen door het wegvallen van het effect van deeltijds werken.

1.7 Werkzaamheidsgraad

De werkzaamheidsgraad meet het aandeel werkenden in de bevolking (tussen 15 en 64 jaar). Dit is een belangrijke contextindicator² van de loonkloof: het heeft met andere woorden een indirecte invloed op de loonkloof. Daarom is deze indicator opgenomen in de Europese indicatorenset.

Tabel 6: Werkzaamheidsgraad naar geslacht (1999, 2009-2018)

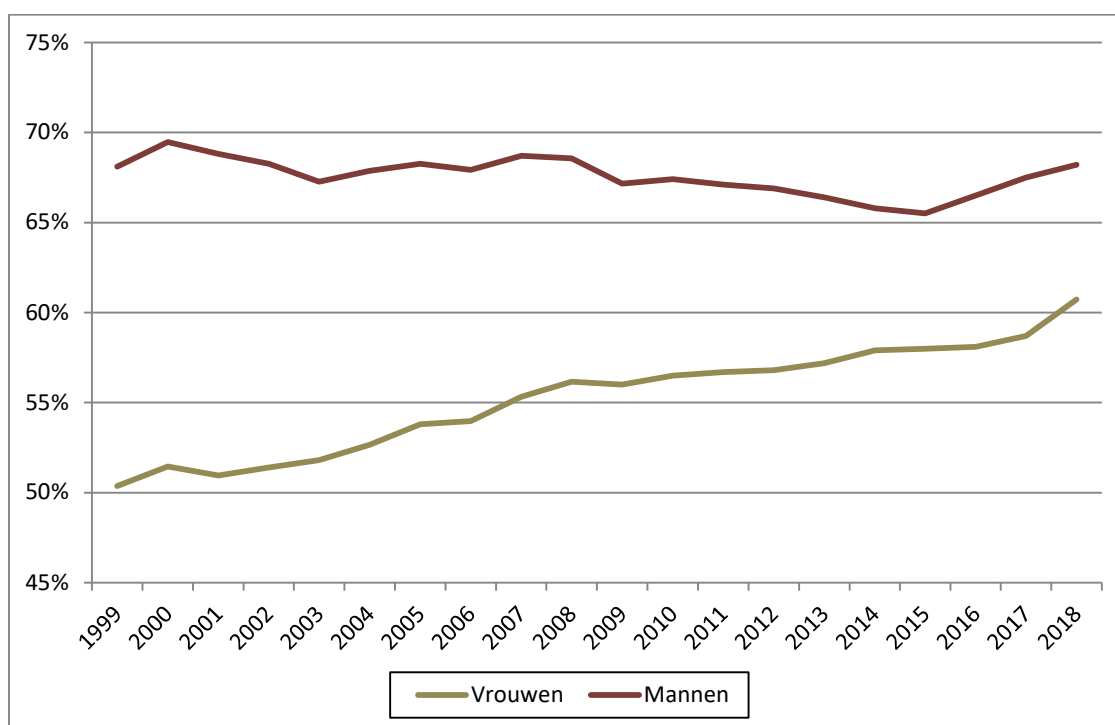
	1999	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Vrouwen	50,4%	56,0%	56,5%	56,7%	56,8%	57,2%	57,9%	58,0%	58,1%	58,7%	60,7%
Mannen	68,1%	67,2%	67,4%	67,1%	66,9%	66,4%	65,8%	65,5%	66,5%	67,5%	68,2%

Bron: Statbel, Enquête naar de Arbeidskrachten

In 2018 waren 68,2% van de mannen op beroepsleeftijd aan het werk, tegenover 60,7% van de vrouwen. In vergelijking met 1999 is de werkzaamheidsgraad van mannen opnieuw op ongeveer dezelfde hoogte, nadat ze jarenlang lager was. De werkzaamheidsgraad van vrouwen is sinds 1999 toegenomen met meer dan 10 procentpunt. Ten opzichte van 2017 is de tewerkstelling van vrouwen tussen 15 en 64 jaar met 2 procentpunt toegenomen. Die van mannen met 0,7 procentpunt.

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

Grafiek 14: Werkzaamheidsgraad naar geslacht (1999-2018)



Bron: Statbel, Enquête naar de Arbeidskrachten

Vanuit het perspectief van gendergelijkheid, zijn zowel gelijke lonen als een goede toegang tot de arbeidsmarkt voor vrouwen belangrijke doelstellingen. Een toename van de aanwezigheid van vrouwen op de arbeidsmarkt gebeurt dikwijls bij de minder goed betaalde banen, wat de loonkloof juist doet toenemen. Omgekeerd vormt het gebrek aan vooruitzichten op een behoorlijk betaalde baan voor sommige vrouwen een obstakel om 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 België heeft de toename van de tewerkstelling van vrouwen de laatste decennia niet geleid tot een toename in de loonkloof. Vrouwen zijn in België vaak hoog opgeleid. Dat geldt zeker voor de jongere generaties.

1.8 De Enquête naar de Structuur en de Verdeling van de Lonen en de RSZ-gegevens

De Enquête naar de Structuur en de Verdeling van de Lonen be vraagt enkel de ondernemingen met minstens 10 werknemers in de sectoren van de industrie³, de handel, 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 (2010, 2014, 2018, ...).

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.

Tot 2017 werden deze hiaten in de gegevens opgevuld door schattingen van het Federaal Planbureau. Op basis van de cijfers van de enquête en administratieve gegevens (geleverd door de instellingen voor sociale zekerheid) maakte het Federaal Planbureau schattingen voor het gemiddelde bruto-uur- en jaarloon voor alle bedrijfsgroottes en voor de meeste andere sectoren. De oorspronkelijke enquêtegegevens werden 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 bleven nog buiten beschouwing: de sector van het huishoudpersoneel en de kleine sector van de extraterritoriale organisaties (bijvoorbeeld het personeel van de EU).

In 2017 werden de belangrijkste bronnen van de loonkloofrapportages, de Enquête naar de Structuur en de Verdeling van de Lonen (SES)⁵ en de RSZ-databanken aan een grondige herstructurering onderworpen. In de cijfers treedt er daardoor onvermijdelijk een breuk op: de loonkloofcijfers vanaf 2017 zijn niet volledig vergelijkbaar met die van ervoor.

In de Enquête naar de Structuur en de Verdeling van de Lonen werden een aantal wijzingen in de methodologie doorgevoerd. De belangrijkste wijziging betreft een aanzienlijke reductie in het aantal vragen. Enkel de informatie die niet op een kwaliteitsvolle manier uit de databanken van de overheid kan worden gehaald, wordt nog bevestigd. Daarnaast werd ook de steekproefmethode aangepast. Binnen de geselecteerde vestingen van ondernemingen maakt Statbel voortaan in de mate van het mogelijke zelf de selectie van werknemers over wie er informatie wordt verzameld.⁶

Een belangrijke reden voor deze herstructurering was de integratie van de databanken van de Sociale Zekerheid. Die integratie creëerde echter ook de mogelijkheid om met deze gegevens rechtstreeks aan de slag te gaan.

De RSZ-databanken worden samengesteld op basis van informatie die relevant is voor de sociale zekerheid. Het grote voordeel is dat nagenoeg alle werknemers, met inbegrip van de statutaire ambtenaren, erin opgenomen zijn. De gegevens zijn volledig en erg betrouwbaar. Het nadeel is dat er een aantal gegevens ontbreken die in de loonkloofrapporten worden gebruikt. Indicatoren die niet berekend kunnen worden op basis van de RSZ-databanken zijn de loonkloof naar opleidingsniveau, gezinssituatie, burgerlijke staat en beroepscategorie. Een decompositie maken is niet mogelijk op basis van de geaggregeerde RSZ-gegevens. Op zich gaat het om indicatoren waarvan na jaren monitoring gesteld kan worden dat ze weinig evolueren in de tijd. Dat neemt niet weg dat het belangrijke indicatoren zijn die best periodiek berekend worden. In overleg met de partners werd er voor geopteerd om de uitgebreide loonkloofrapporten vierjaarlijks te publiceren, op basis van de Enquête naar de Structuur en de Verdeling van de Lonen, aangevuld met RSZ-gegevens en de tussenliggende jaren enkel een beknopte monitoring te publiceren op basis van de RSZ-gegevens. De vierjaarlijkse publicatie valt samen met de jaren wanneer er uitgebreide data beschikbaar zijn (2021, 2025, ...).

⁵ SES staat voor Structure of Earnings Survey. Dat is de Engelse benaming voor de Enquête naar de Structuur en de Verdeling van de Lonen.

⁶ Meer informatie op de website van Statbel:

statbel.fgov.be/sites/default/files/files/documents/Deelnemers%20enqu%C3%AAtes/loonenuete/Handleiding_Loonenu%C3%AAt_2018_NL.pdf

1.8.1 De loongegevens

De RSZ-loongegevens worden in hun verschillende componenten gegeven: gewone lonen, verbrekingsvergoedingen, wachtlonen en forfaitaire lonen. In principe wordt de loonkloof zo bruto mogelijk berekend met inbegrip van alle mogelijke vormen van verloningen. In de praktijk zijn hier een aantal beperkingen bij. Voor een aantal aspecten kunnen er immers problematische vertekeningen optreden. Ontslagvergoedingen kunnen voor grote uitschieters zorgen in de cijfers voor de jaren met grote collectieve ontslagen, zeker wanneer er binnen sectoren wordt gerekend. Daarom worden ze beter niet in de berekening van de loonkloofcijfers opgenomen. Voor de lonen van de arbeiders wordt er een correctie gemaakt, omdat hun enkelvoudig vakantiegeld niet in de loongegevens is opgenomen. De premies, ten slotte, worden eveneens buiten beschouwing gelaten, omdat ze niet voor alle werknemers op eenzelfde manier in de data zitten. Soms worden eindejaarspremie's en vakantiegelden via fondsen betaald, waardoor ze soms moeilijk zijn toe te kennen aan specifieke sectoren en werknemers. In de loonkloofberekeningen op basis van de SES-Enquête sluit Statbel eveneens de verbrekingsvergoeding uit bij de berekening van het loon, maar neemt naast de gewone bezoldiging, het forfaitloon en het wachtloon, wel de premies op. Dat is al een eerste punt waarop de methodologieën licht verschillen.

Het opnemen van de wachtlonen kan de loonkloof in bepaalde sectoren doen dalen. Wachtlonen zijn de vergoedingen die chauffeurs krijgen voor de tijd dat ze moeten wachten terwijl hun vrachtwagen geladen of gelost wordt. De wachtvergoedingen voor chauffeurs uit de transportsector liggen een stuk lager dan de uurlonen wanneer ze effectief aan het rijden zijn. Omdat de chauffeurs meestal mannen zijn, maakt dit de loonkloof erg klein en soms negatief, wanneer er gecorrigeerd wordt voor arbeidsduur.

De extralegale voordelen zitten vaak niet in de RSZ-gegevens. Voor enkele worden er solidariteitsbijdragen betaald. Soms zijn die op niveau van de werkgever, zoals bij de 2^e pijler pensioensbijdragen. Bedrijfswagens worden eveneens belast op niveau van de onderneming en niet op niveau van de werknemer die het voordeel geniet. De loonkloofberekeningen op basis van RSZ-gegevens bevatten geen extralegale voordelen. Die zijn ook niet opgenomen in de SES-enquête. In de vierjaarlijkse uitgebreide loonkloofrapporten worden de extralegale voordelen door Statbel berekend op basis van fiscale gegevens (zie paragraaf 1.5).

De RSZ-gegevens bevatten in principe het volledige brutojaarloon. In de SES-enquête wordt er met een referentiemaand gewerkt, namelijk oktober. Het uitgangspunt is dat oktober de meest 'gewone' maand van het jaar is wat tewerkstelling betreft. Er nemen dan weinig mensen verlof en er zijn geen specifieke uitschieters in de tewerkstelling. De brutolonen en het aantal gewerkte dagen of uren van de geselecteerde werknemers worden uit de RSZ-gegevens gehaald. Hoewel de enquête eveneens vertrekt van de RSZ-gegevens is deze afbakening van een referentiemaand een tweede verschilpunt in de methodologie.

1.8.2 Aantal arbeidsplaatsen en voltijdse equivalenten

Behalve loongegevens, bevatten de RSZ-cijfers ook kwartaalcijfers voor het aantal arbeidsplaatsen en voltijdse equivalenten. De gemiddelde brutojaarlonen worden berekend door het totaal aan

uitbetaalde lonen aan vrouwen en mannen te delen door het aantal werkende vrouwen en mannen. Om te corrigeren voor arbeidsduur wordt de deler vervangen voltijdse equivalenten.

Kwartaalcijfers zijn de tewerkstellingscijfers op de laatste dag van een kwartaal. Voor het aantal arbeidsplaatsen in het jaar worden kwartaalgemiddelden berekend. Het laatste kwartaal van het voorgaande jaar en het laatste kwartaal van het lopende jaar tellen hierin elk voor de helft mee. Werken met kwartaalgemiddelden is op zich betrouwbaar en het is de best mogelijke benadering van de werkelijkheid. De meeste sectoren hebben ook een vrij stabiele tewerkstelling. Voor sectoren met een structurele groei of daling in aantal werknemers is het opnemen van het laatste kwartaal van het voorgaande jaar wel belangrijk. Het cijfer is alleen problematisch als er veel gelegenheidstewerkstelling is op piekmomenten die niet noodzakelijk samenvallen met de momentopnamen (de laatste dag van het kwartaal) en bij veel verloop. Gelegenheidsarbeid blijkt vooral in de landbouwsector en de horeca grote fluctuaties met zich mee te brengen.

De landbouw is voor de loonkloof sowieso een wat aparte sector. De meeste arbeid gebeurt er in een zelfstandigenstatuut. Loonarbeid is op zich al een de uitzondering. Van de loonarbeid is drie vierde gelegenheidsarbeid, vaak met buitenlandse arbeiders, zoals voor de fruitpluk. Zij krijgen in de RSZ-cijfers een forfaitair loon dat artificieel laag ligt, omdat deze arbeiders vaak niet geïnteresseerd zijn in het opbouwen van socialezekerheidsrechten in België. De loonkloof voor de landbouwsector is daarom niet altijd betrouwbaar of makkelijk te interpreteren. Voor de horeca is er een gelijkaardig probleem met gelegenheidswerkers en flexijobs. Om dit te vermijden wordt gelegenheidsarbeid buiten beschouwing gelaten in het berekenen van de loonkloof. Gelegenheidswerknemers is geen synoniem voor interim-arbeid. Die is wel opgenomen in de berekening van de loonkloofcijfers. Het werken met kwartaalgemiddelden van arbeidsplaatsen en het buiten beschouwing laten van gelegenheidsarbeid is opnieuw een verschil in methodologie ten opzichte van de loonkloofcijfers die berekend worden op basis van de SES-enquête.

Wanneer er gewerkt wordt met RSZ-gegevens, wordt de berekening van de loonkloof op basis van bruto-uurlonen vervangen door een berekening op basis van de brutojaarlonen, gecorrigeerd voor arbeidsduur. Voor wat de indicator beoogt, is dat een correctere weergave. De correctie voor arbeidsduur is gebaseerd op RSZ-gegevens over voltijdse equivalenten, dat wil zeggen reële arbeidsprestaties. De berekening van arbeidsuren brengt altijd een zekere vertekening met zich mee, zeker in de publieke sector. De verschillende manieren om voor de onderwijssector de arbeidsuren te corrigeren, zijn weinig bevredigend gebleken. In de voltijdse equivalenten zitten correcties voor drie vormen van minder dan voltijds gewerkt hebben: 1) geen volledige trimester aan het werk geweest zijn, 2) deeltijdse werk en 3) periodes van afwezigheid die niet gedekt zijn door een loon.⁷ Iemand die aan het werk is, telt als 1 arbeidsplaats, maar telt slechts als 1 voltijdse equivalent als die persoon effectief zoveel gewerkt heeft als in die bepaalde sector geldt als een voltijdse betrekking. Heeft die werknemer maar halftijds gewerkt, telt die als 0,5 voltijdse equivalent. Als die werknemer veel betaalde uren gewerkt heeft, kan die in principe als meer dan 1 voltijdse equivalent tellen. Over het algemeen liggen de voltijdse equivalenten lager dan het aantal werknemers en doet het corrigeren van de loonkloof voor arbeidsduur de loonkloof effectief dalen.

⁷ Meer informatie: <https://www.rsz.be/gemeenschappelijke-variabelen>

Er werd in de Belgische loonkloofrapporten geopteerd om telkens twee cijfers te presenteren: een loonkloof in brutojaarlonen, waarin het effect van deeltijds werk volledig zichtbaar was, en een loonkloof in bruto-uurlonen, waaruit de verschillen in arbeidsduur tussen vrouwen en mannen weg gefilterd waren. Diezelfde logica wordt aangehouden in de berekening van de loonkloof op basis van RSZ-gegevens: een loonkloofcijfer met een correctie voor arbeidsduur en een loonkloofcijfer zonder die correctie. Hoewel het idee achter de indicator hetzelfde is, wijkt de berekeningswijze iets af, wat opnieuw een verschil betekent.

1.8.3 Een SES-afbakening in RSZ-gegevens

Om de cirkel rond te maken, is het mogelijk om de afbakening van de SES-enquête toe te passen op de RSZ-data en daarmee de loonkloof te berekenen. Het gaat dan enkel om een loonkloof gecorrigeerd voor arbeidsduur, die vergelijkbaar is met de loonkloof in bruto-uurlonen.

Tabel 7: 'Eurostat-indicator' op basis van RSZ-gegevens (2018)

	Gecorrigeerde loonkloof (op basis van VTE's)
Eurostat-indicator (B-N)	14,3%
Eurostat-indicator (B-N, P-S)	10,1%

Bron: RSZ (berekeningen IGVM)

Wanneer de loonkloof berekend wordt voor ondernemingen met 10 of meer werknemers in de sectoren van de industrie en marktdiensten (de NACE-sectoren B tot en met N) op basis van RSZ-data resulteert dat in een loonkloofcijfer van 14,3%. Voor een uitgebreide enquête (de NACE-sectoren B tot en met N en P tot en met S) is de loonkloof op die manier 10,1%. In de semipublieke sectoren, namelijk het onderwijs, de gezondheidszorg en de socio-culturele sector, liggen de gemiddelde lonen voor vrouwen iets hoger. Bovendien zijn vrouwen in de minderheid in de strikte privésector, met andere woorden de industrie en marktdiensten. Ze maken er maar een derde uit van de voltijdse equivalenten.

2. Ongelijkheidsfactoren

De loonongelijkheid wordt in de hand gewerkt door verschillende factoren. In dit hoofdstuk bekijken we de invloed die deeltijds werk, leeftijd, opleiding, burgerlijke staat en gezinssamenstelling, nationaliteit of herkomst en de segregatie op de arbeidsmarkt, hebben op de loonkloof tussen vrouwen en mannen.

2.1 Deeltijds werk

Deeltijds werk heeft een belangrijke invloed op de loonkloof. In het eerste hoofdstuk werd reeds 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 het deeltijds werk van vrouwen en mannen, niet alleen in aantal deeltijds werkenden, maar ook in de redenen om deeltijds te werken. Vanuit het perspectief van de gendergelijkheid zijn dat belangrijke elementen in het debat.

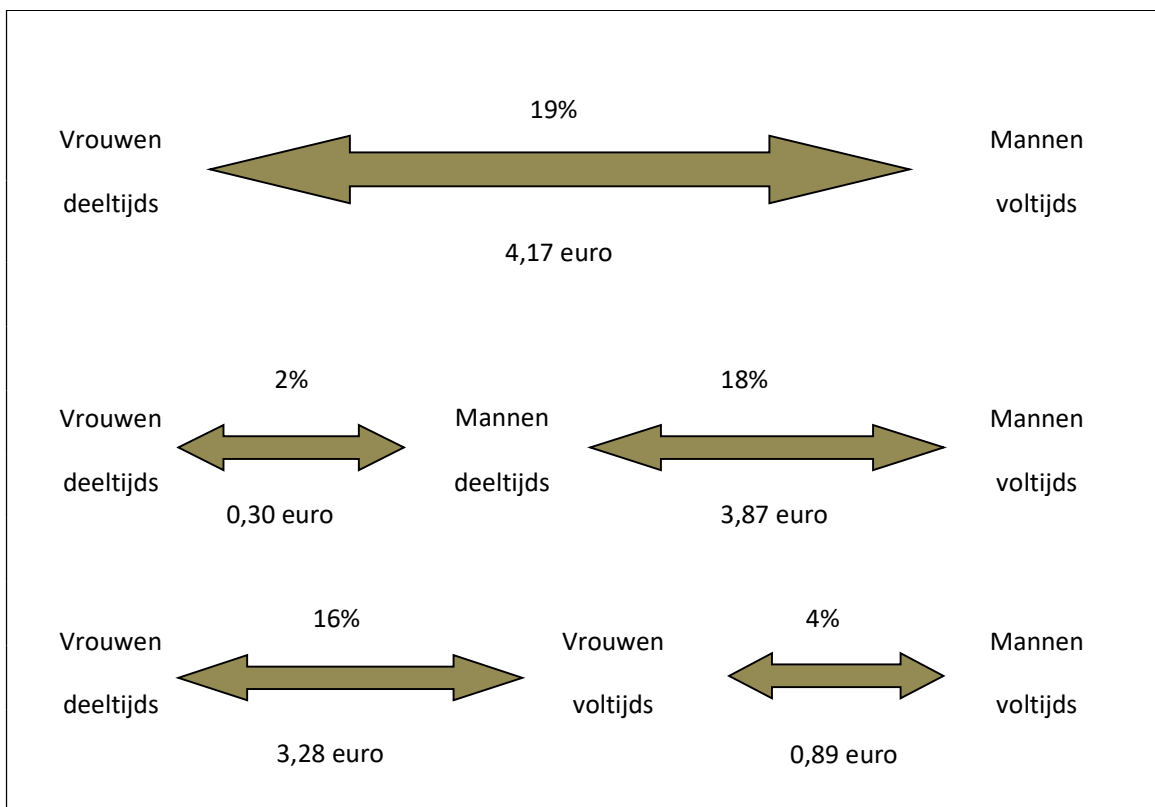
2.1.1 Loonkloof voor voltijds en deeltijds werkenden

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

Per uur verdient een deeltijds werkende vrouw in de industrie en marktdiensten, het onderwijs, de gezondheidszorg en de socio-culturele sector, gemiddeld 4,17 euro minder dan een voltijds werkende man. Wat neerkomt op een loonkloof van 19%. 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 0,30 euro of een kloof van 2%. De loonkloof tussen deeltijds en voltijds werkende mannen bedraagt 18%. Voltijds werkende vrouwen verdienen gemiddeld per uur 3,28 euro meer dan hun deeltijds werkende seksegenoten, maar 0,89 euro minder dan een voltijds werkende man.

In vergelijking met 2014, het vorige jaar waarin er met de uitgebreide enquête werd gewerkt, steeg in 2018 de kloof tussen deeltijds werkende vrouwen en voltijds werkende mannen van 17% naar 19%. Het loonverschil tussen deeltijdswerkers en voltijdswerkers nam zowel bij vrouwen als bij mannen toe. Enkel de loonkloof tussen voltijds werkende vrouwen en voltijds werkende mannen is gedaald van 5% naar 4%. De evolutie die al eerder was waar te nemen, wordt dus doorgezet: de kloof tussen deeltijds en voltijds wordt steeds groter, terwijl de kloof tussen deeltijds werkende vrouwen en mannen kleiner wordt en die tussen voltijds werkende vrouwen en mannen eveneens.

Grafiek 15: Gemiddelde loonverschillen in bruto-uurlonen (in euro) en de loonkloof, tussen voltijds en deeltijds werkenden en naar geslacht (2018)



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

Als een onderscheid gemaakt wordt naar percentage deeltijd, blijkt de loonkloof kleiner naarmate het om een kleinere deeltijdse baan gaat. Bij vrouwen en mannen die halftijds of minder werken, bedraagt de kloof slechts 1,4% of 21 eurocent. Bij deeltijdwerkers die 4/5^e of meer werken, is de kloof 4,4% en het loonverschil per uur 89 eurocent.

Tabel 8: Gemiddelde bruto-uurlonen van deeltijdse werknemers (in euro) en de loonkloof naar percentage deeltijdse tewerkstelling (2018)

	50% of minder	50% à 80%	80% of meer
Vrouwen	14,63	16,65	18,93
Mannen	14,84	17,00	19,81
Loonkloof	1,4%	2,1%	4,4%

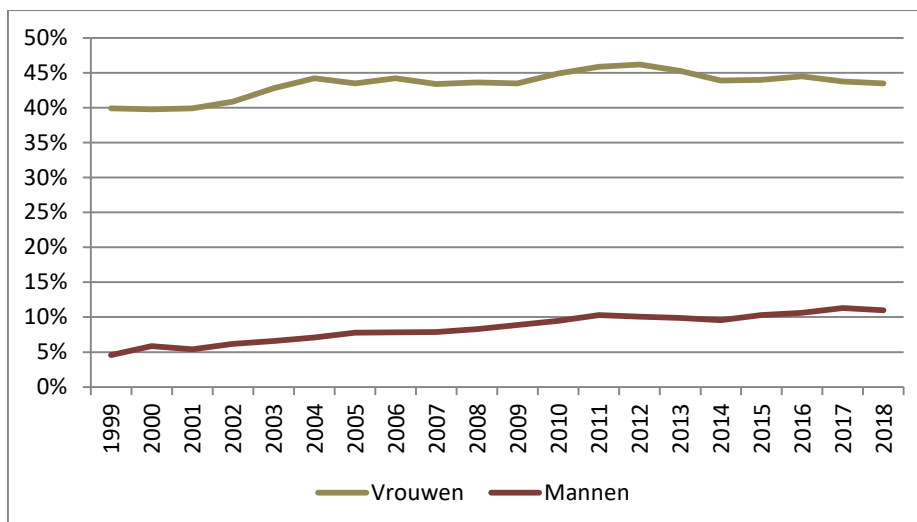
Bron: Statbel, Enquête naar de Structuur en de Verdeling van de Lonen

2.1.2 Deeltijdse arbeidsgraad

De laatste decennia is deeltijds werk zowel bij vrouwen als bij mannen toegenomen, maar de stijging is bij de mannen veel duidelijker. In vergelijking met 1999, is deeltijdarbeid bij vrouwen toegenomen met 9%. Bij mannen is dit percentage meer dan verdubbeld (+139%). Voor vrouwen komt dit neer op

een stijging met 3,6 procentpunten (van 39,9% naar 43,5%) en voor mannen met 6,4 procentpunten (van 4,6% naar 11,0%).

Grafiek 16: Percentage deeltijdarbeid bij loontrekkenden (1999-2018)



Bron: Statbel, Enquête naar de Arbeidskrachten

Toch blijft er een groot verschil bestaan; in 2018 werkte 43,5% van de vrouwelijke loontrekkenden deeltijds tegenover slechts 11,0% van de mannelijke. Deeltijds werk heeft dus veelal betrekking op vrouwen.

De deeltijdse arbeidsgraad verschilt sterk naargelang de sector van tewerkstelling. Deze cijfers zijn opgenomen in de overzichten van de segregatie op de arbeidsmarkt (tabel 18, 19 en 20).

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

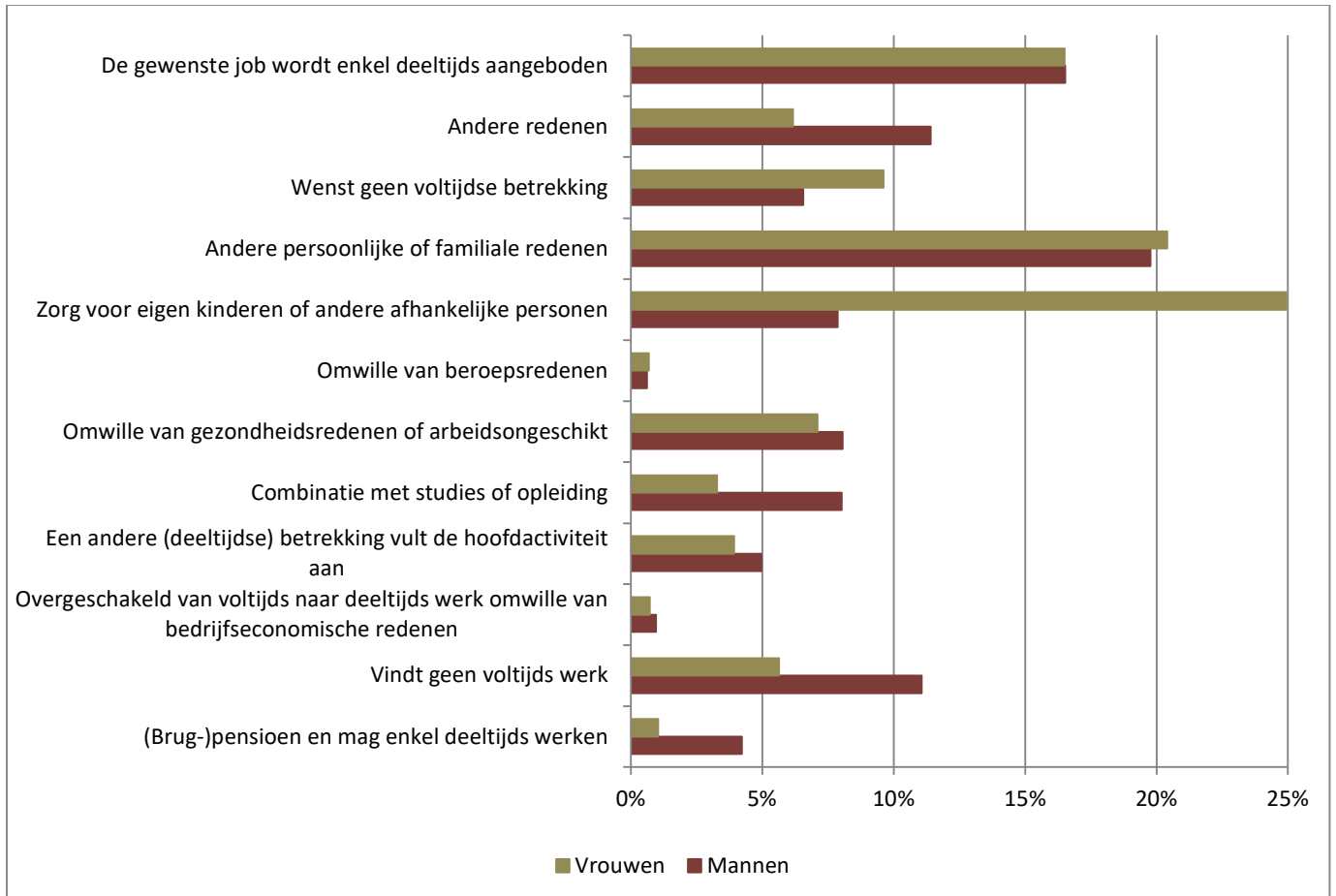
Naast een verschil in aantal, bestaat er ook een groot verschil in de redenen waarom vrouwen en mannen deeltijds werken. In de Enquête naar de Arbeidskrachten wordt hier specifiek naar gevraagd. Voor veel mensen is deeltijds werk een noodoplossing. 6% van de deeltijds werkende vrouwen en 11% van de deeltijds werkende mannen gaf aan geen voltijdse betrekking te hebben gevonden. Voor 16,5% van zowel de vrouwen als de mannen wordt de gewenste job enkel deeltijds aangeboden.

Voor 45% van de deeltijds werkende vrouwen vormde de combinatie tussen werk en privéleven de hoofdreden om deeltijds te werken. Bij mannen was dit 28%. De zorg voor kinderen of andere afhankelijke personen werd hierbij veel vaker door vrouwen dan door mannen vermeld. Ten opzichte van 2014 is dit percentage bij vrouwen wel afgenomen (49% in 2014) terwijl dit bij mannen is gestegen (23% in 2014). Er is dus een voorzichtige evolutie naar een minder ongelijke verdeling van zorg.

De combinatie met een andere betrekking, studies, of een (brug-)pensioen werd dan weer vooral door mannen gemaakt: 17% mannelijke deeltijdwerkers gaf één van deze redenen op. Bij vrouwen

was dat maar 8%. 10% van de vrouwelijke en 7% van de mannelijke deeltijdwerkers wenste geen voltijdse betrekking.

Grafiek 17: Verdeling van deeltijds werkende loontrekkende vrouwen en mannen naar reden van deeltijds werk (2018)



Bron: Statbel, Enquête naar de Arbeidskrachten

2.1.4 Gemiddelde brutomaandlonen van deeltijdse en voltijdse werknemers

Deeltijds werkende mannen werken gemiddeld meer uren dan deeltijds werkende vrouwen. Op die manier wordt de loonkloof berekend op basis van maandlonen een stuk groter dan de loonkloof op basis van uurlonen. De loonkloof in maandlonen tussen deeltijdwerkers bedraagt in 2018 nog 4%, in 2014 nog 7% en in 2010 9%. De maandlonen van voltijdwerkers zijn ter vergelijking opgenomen in de tabel.

Tabel 9: Gemiddelde brutomaandlonen van deeltijdse en voltijdse werknemers (in euro) en de loonkloof (2018)

	Deeltijdwerkers	Voltijdwerkers
Vrouwen	1.918	3.506
Mannen	1.996	3.679
Loonkloof	3,9%	4,7%

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

2.2 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 in grotere mate 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 het neemt sterk toe met de leeftijd.

2.2.1 Gemiddelde bruto-uurlonen naar leeftijdscategorie en de loonkloof

Het loon stijgt met de leeftijd, zowel voor vrouwen als voor mannen. Daar stopt de gelijkenis, want de wijze waarop het loon evolueert, verschilt aanzienlijk naargelang het geslacht. Terwijl het gemiddelde bruto-uurloon van mannen vrij gelijkmatig stijgt, neigt dat van vrouwen tot stagnatie vanaf de leeftijdscategorie van 35 tot 44 jaar. Het directe gevolg hiervan is een toename van de loonkloof, van 2% voor de 25- tot 34-jarigen, naar 7% voor de categorie van 35 tot 44 jaar, 9% voor de 45- tot 54-jarigen, naar een maximum van 16% voor de 55- tot 64-jarigen.

Tabel 10: Gemiddelde bruto-uurlonen (in euro) naar leeftijdscategorie en de loonkloof (2018)

	-25 jaar	25-34 jaar	35-44 jaar	45-54 jaar	55-64 jaar
Vrouwen	13,83	17,09	20,08	21,89	22,52
Mannen	14,06	17,30	21,64	24,09	26,79
Loonkloof	1,6%	1,2%	7,2%	9,1%	15,9%

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

In vergelijking met de uitgebreide enquête van 2014 blijft de loonkloof ongeveer gelijk bij alle leeftijdscategorieën.

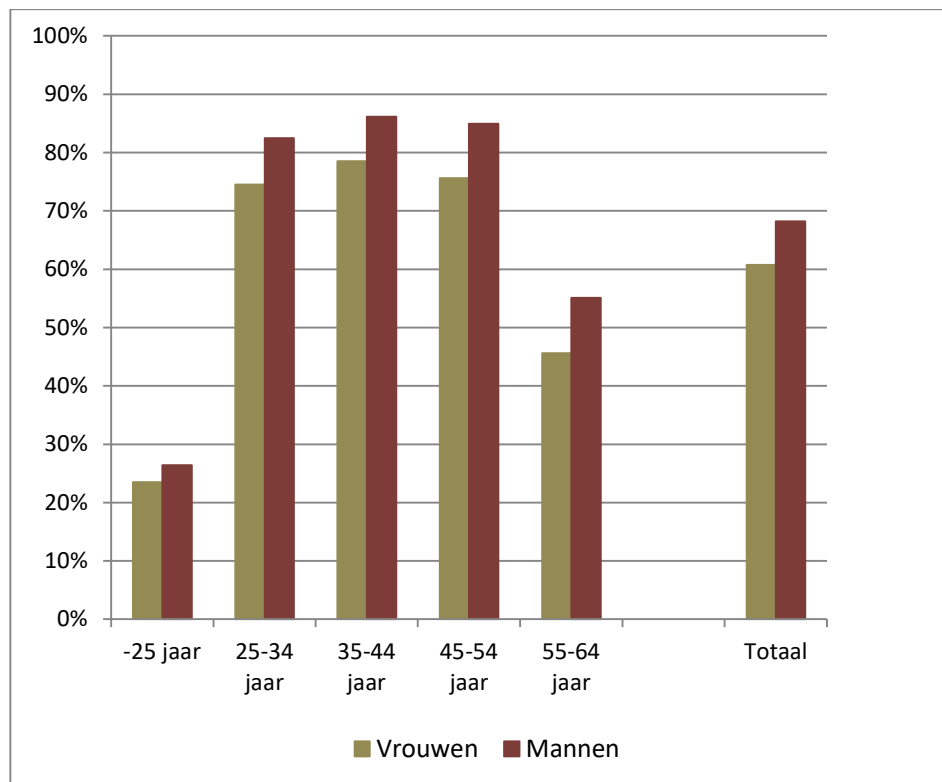
De toenemende loonkloof kan verklaard worden door een verschillende evolutie van de carrière van mannen en vrouwen. Vrouwen onderbreken vaker hun loopbaan, lijken minder gemakkelijk promotie te maken en hun mogelijkheden om opleidingen te volgen zijn over het algemeen beperkter dan voor mannen. Bovendien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

De jongere vrouwen zijn ook beter gewapend tot de arbeidsmarkt toegetreden met een gemiddeld hoger opleidingsniveau en zijn zich beter bewust van de risico's van deeltijds werk en andere gendervalkuilen.

2.2.2 Werkzaamheidsgraad naar leeftijdscategorie

Voor alle leeftijdscategorieën ligt de werkzaamheidsgraad van vrouwen lager dan die van mannen. Globaal genomen neemt het verschil over de jaren wel af. Tussen 2014 en 2018 is de tewerkstelling voor alle leeftijdscategorieën toegenomen, behalve voor de vrouwen tussen 25 en 34 jaar. De sterkste toename is te vinden in de oudste categorie. In 2014 was slechts 37% van de vrouwen van 55 tot 64 jaar nog steeds actief op de arbeidsmarkt tegenover 48,5% van de mannen van dezelfde leeftijd. In 2018 zijn die deze cijfers gestegen tot respectievelijk 45,6% en 55,1%.

Grafiek 18: Werkzaamheidsgraad naar leeftijdscategorie (2018)



Bron: Statbel, Enquête naar de Arbeidskrachten

2.3 Scholingsgraad

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. Maar niet alleen de lonen stijgen met het diploma, ook de loonkloof neemt toe.

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

2.3.1 Gemiddelde bruto-uurlonen naar scholingsgraad en de loonkloof

Wie ten minste een masterdiploma heeft, verdient gemiddeld aanzienlijk meer dan anderen. In de industrie en marktdiensten, het onderwijs, de gezondheidszorg en de socio-culturele sector verdienen mannen die maximum een diploma hoger secundair onderwijs hebben, gemiddeld 17,36 euro bruto per uur, terwijl dit bij mannen die minimum een masterdiploma hebben, oploopt tot gemiddeld 33,20 euro bruto per uur. Bij vrouwen zijn deze cijfers respectievelijk 15,95 en 28,42 euro. Het loonvoordeel van een opleiding is dus groter voor mannen, waardoor de loonkloof het grootst is bij de hoger opgeleiden. Die bedraagt bij hen 14%, tegenover 10% bij de midden-geschoolden en 8% bij de mensen met maximum een diploma secundair onderwijs.

Tabel 11: Gemiddelde bruto-uurlonen (in euro) naar opleidingsniveau en de loonkloof (2018)

	Maximum hoger secundair onderwijs	Bachelor	Master
Vrouwen	15,95	21,44	28,42
Mannen	17,36	23,88	33,20
Loonkloof	8,1%	10,2%	14,4%

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

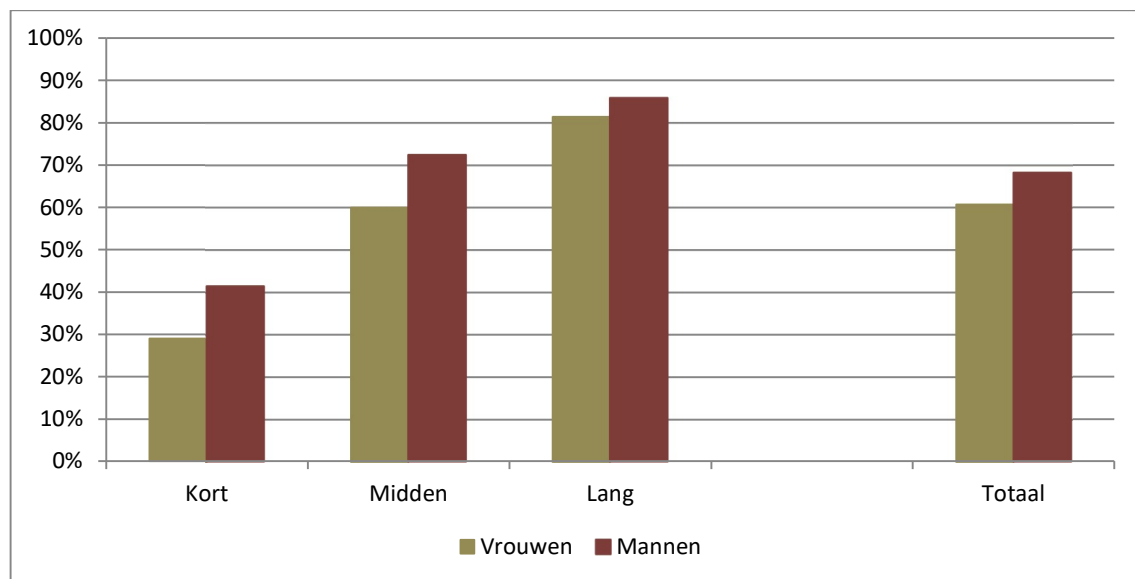
De lagere loonkloof bij de korter geschoolden kan verklaard worden door de lonen die voor mannen ook een stuk lager liggen. Verder bestaat er ook een selectie-effect. Kortgeschoolde vrouwen zijn vaker niet actief op de arbeidsmarkt. Ze hebben immers weinig kansen en enkel het perspectief van een zeer laag loon, al dan niet in een deeltijdse baan met moeilijke uren, zoals in de distributie- of schoonmaaksector. Daardoor is buitenshuis gaan werken vaak geen aantrekkelijke optie, of zelfs helemaal niet haalbaar. Dit geldt binnen die groep wellicht nog het meest voor de kortst geschoolden. 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.

2.3.2 Werkzaamheidsgraad naar opleidingsniveau

Langgeschoolden hebben vaker een baan dan kortgeschoolden. Dit verschil is vooral groot bij vrouwen. Slechts 29% van de kortgeschoolde vrouwen is aan het werk, terwijl dit bij langgeschoolde vrouwen 81,4% is. Dit komt neer op een verschil van 52,4 procentpunten. Bij mannen bedraagt dit verschil tussen kort-en langgeschoolden 44,4 procentpunten. Van de kortgeschoolde mannen is 41,4% aan het werk, van de langgeschoolde 85,8%. Het verschil in werkzaamheidsgraad tussen vrouwen en mannen is dus aanzienlijk kleiner bij langgeschoolden. Ten opzichte van 2014 is de werkzaamheidsgraad bij kortgeschoolde vrouwen en mannen nog verder gedaald (bij vrouwen met 1,1 procentpunt, bij mannen met 2,3 procentpunten), terwijl er bij midden- en langgeschoolde vrouwen en mannen een stijging is in de werkzaamheidsgraad.

Grafiek 19: Werkzaamheidsgraad naar scholingsniveau (2018)



Bron: Statbel, Enquête naar de Arbeidskrachten

2.4 Burgerlijke staat en gezinssamenstelling

De burgerlijke staat en de gezinssamenstelling beïnvloeden de lonen verschillend voor vrouwen en mannen. Dat weerspiegelt zich dus ook in de loonkloof.

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

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

Tabel 12: Gemiddelde bruto-uurlonen (in euro) naar burgerlijke staat en de loonkloof (2018)

	Vrijgezel	Getrouwd	Gescheiden	Weduwe/Weduwenaar
Vrouwen	19,40	21,57	21,72	21,80
Mannen	18,90	23,40	22,30	23,79
Loonkloof	-2,6%	7,8%	2,6%	8,4%

Bronnen: Statbel, 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 een grotere invloed op het loon van mannen. Meer in het bijzonder blijkt het huwelijk een gunstige impact te hebben op hun loon. Terwijl het gemiddelde bruto-uurloon van alleenstaande mannen in de industrie en marktdiensten, het onderwijs, de gezondheidszorg en de socio-culturele sector 18,90 euro bedraagt, loopt dit voor gehuwde mannen op tot 23,40 euro. Dit verschil kan gedeeltelijk verklaard worden door de leeftijd. Een getrouwde man is immers gemiddeld twaalf jaar ouder⁸ 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 weduwenaars. Zij zijn gemiddeld twintig jaar ouder dan alleenstaande mannen. De gegevens bevestigen het stereotype van de man als kostwinner. Hoe sterker de familieband, hoe hoger het loon. Mannen met een partner worden mogelijk nog altijd verondersteld zich meer te kunnen vrijmaken voor hun carrière.

Bij vrouwen varieert het gemiddelde bruto-uurloon minder naargelang de burgerlijke staat; de loonverschillen zijn minder uitgesproken dan bij mannen. In de industrie en marktdiensten, het onderwijs, de gezondheidszorg en de socio-culturele sector verdienen getrouwde vrouwen meer dan alleenstaande en gescheiden vrouwen. In 2018 hadden zij een bruto-uurloon van 21,57 euro tegenover 19,40 euro bij alleenstaande vrouwen en 21,72 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 groot loonverschil voor gehuwden (8%) en zijn beperkt negatief voor alleenstaanden. Het beperkte loonverschil bij de alleenstaanden wordt onder andere verklaard door het feit dat zij over het algemeen jonger zijn en veeleer aan het begin van hun loopbaan staan, met als gevolg dat factoren als anciënniteit en promoties hun rol nog niet hebben kunnen spelen.

⁸ 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.

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

Tabel 13: Gemiddelde bruto-uurlonen (in euro) naar gezinssituatie en de loonkloof (2018)

	Alleenstaande zonder kinderen	Alleenstaande met kind(-eren)	Koppel zonder kinderen	Koppel met kind(-eren)
Vrouwen	22,07	20,75	21,07	20,90
Mannen	20,55	21,27	23,25	22,52
Loonkloof	-7,4%	2,4%	9,4%	7,2%

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

Mannen verdienen het meest als ze een partner hebben, maar geen kinderen. Vrouwen verdienen gemiddeld het meest als ze alleenstaande zijn en geen kinderen hebben. Alleenstaande moeders verdienen het minst.

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

Het gevolg van het al dan niet hebben van een partner, of kinderen, is dat de loonkloof voor alleenstaanden zonder kinderen negatief is, met andere woorden in het voordeel van vrouwen speelt (-7%), klein is voor alleenstaanden ouders (2%) en aanzienlijk groter is voor koppels met of zonder kinderen (7% en 9%).

2.4.3 Gemiddelde bruto-uurlonen (in euro) naar aantal kinderen en de loonkloof

Tabel 14: Gemiddelde bruto-uurlonen (in euro) naar aantal kinderen en de loonkloof (2018)

	Geen kinderen	Eén kind	Twee kinderen	Minstens drie kinderen
Vrouwen	21,59	20,22	21,31	21,04
Mannen	21,91	21,23	22,60	22,46
Loonkloof	1,5%	4,8%	5,7%	6,3%

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

De gemiddelde lonen liggen het laagst voor vrouwen en mannen met één kind. Mannen met twee kinderen verdienen gemiddeld het meest. Vrouwen verdienen gemiddeld het meest als ze geen kinderen hebben.

Bij de vrouwen en mannen zonder kinderen zien we dat de loonkloof heel klein is (1,5%), globaal gezien verdienen vrouwen en mannen zonder kinderen dus ongeveer evenveel bruto per uur. Ook al

weten we uit de analyse hierboven dat er binnen deze groep grotere verschillen zijn afhankelijk van de gezinssituatie. Wanneer het aantal kinderen toeneemt van geen kind naar één kind en van één kind naar twee kinderen, vergroot de loonkloof aanzienlijk (4,8% en 5,7%). Na het tweede kind, is het bijkomend effect van een extra kind op de loonkloof minder groot (van 5,7% naar 6,3%).

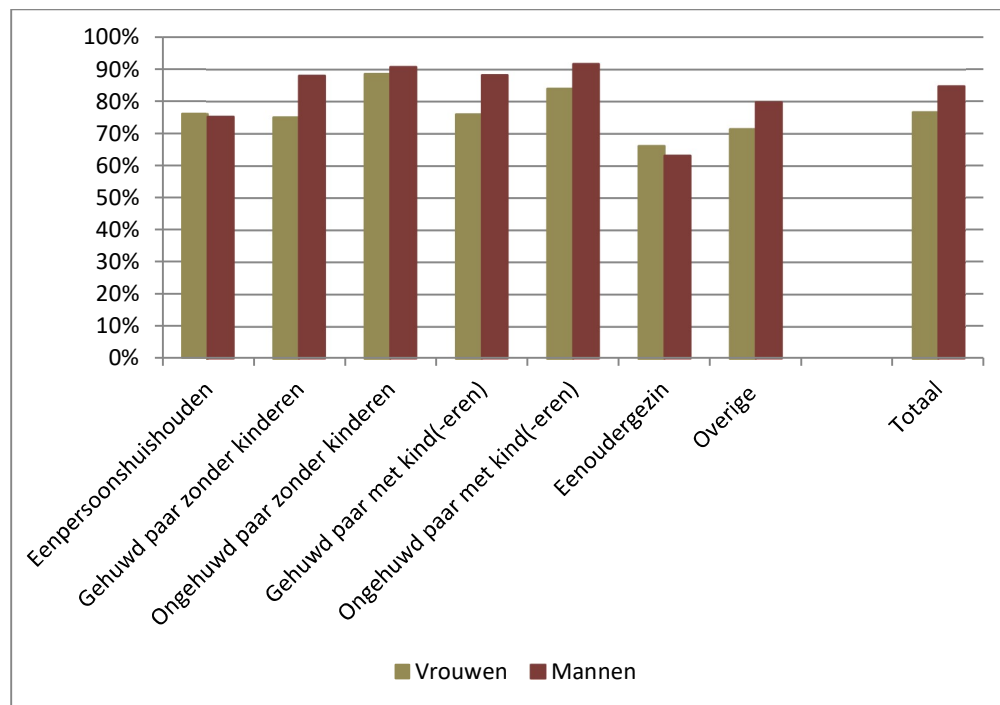
2.4.4 Werkzaamheidsgraad naar gezinstype

Om een goede vergelijking mogelijk te maken, wordt de werkzaamheidsgraad bekeken voor de leeftijdsgroep van 25 tot en met 49 jaar. Op die manier worden vrouwen en mannen van wie de kinderen niet langer thuis wonen niet in de cijfers opgenomen.

Er zitten grote verschillen in de werkzaamheidsgraad van vrouwen en mannen naar gezinssituatie en burgerlijke staat.⁹ Een opvallende evolutie is dat de werkzaamheidsgraad bij eenoudergezinnen en eenpersoonshuishoudens hoger is voor vrouwen dan voor mannen. Voor alle andere types ligt die van mannen hoger.

De werkzaamheidsgraad van eenoudergezinnen ligt zowel voor vrouwen (66,3%) als voor mannen (62,3%) laag.

Grafiek 20: Werkzaamheidsgraad naar gezinstype (25 tem 49-jarigen) (2018)



Bron: Statbel, Enquête naar de Arbeidskrachten

Gehuwde vrouwen zijn minder vaak actief op de arbeidsmarkt dan ongehuwde. Van gehuwde vrouwen met kinderen is maar 76,1% aan het werk, terwijl dit bij moeders die niet gehuwd zijn met

⁹ Omwille van een verbeterde bevraging van de verwantschap tussen gezinsleden, zijn de gegevens vanaf 2012 niet zomaar vergelijkbaar met gegevens van voorafgaande jaren.

hun partner 84,1% is. Gehuwde vrouwen zonder kinderen hebben een werkzaamheidsgraad van 75,2%, tegenover 88,7% bij ongehuwde vrouwen met een partner en geen kinderen.

De hoogste werkzaamheidsgraad is te vinden bij ongehuwde mannen die een partner hebben en kinderen. 91,7% van hen is aan het werk. Van de gehuwde vaders is nog 88,2% aan de slag. Gehuwde mannen zonder kinderen zijn in 88,0% van de gevallen aan het werk, tegenover 90,7% bij de ongehuwde mannen zonder kinderen.

2.5 Nationaliteit

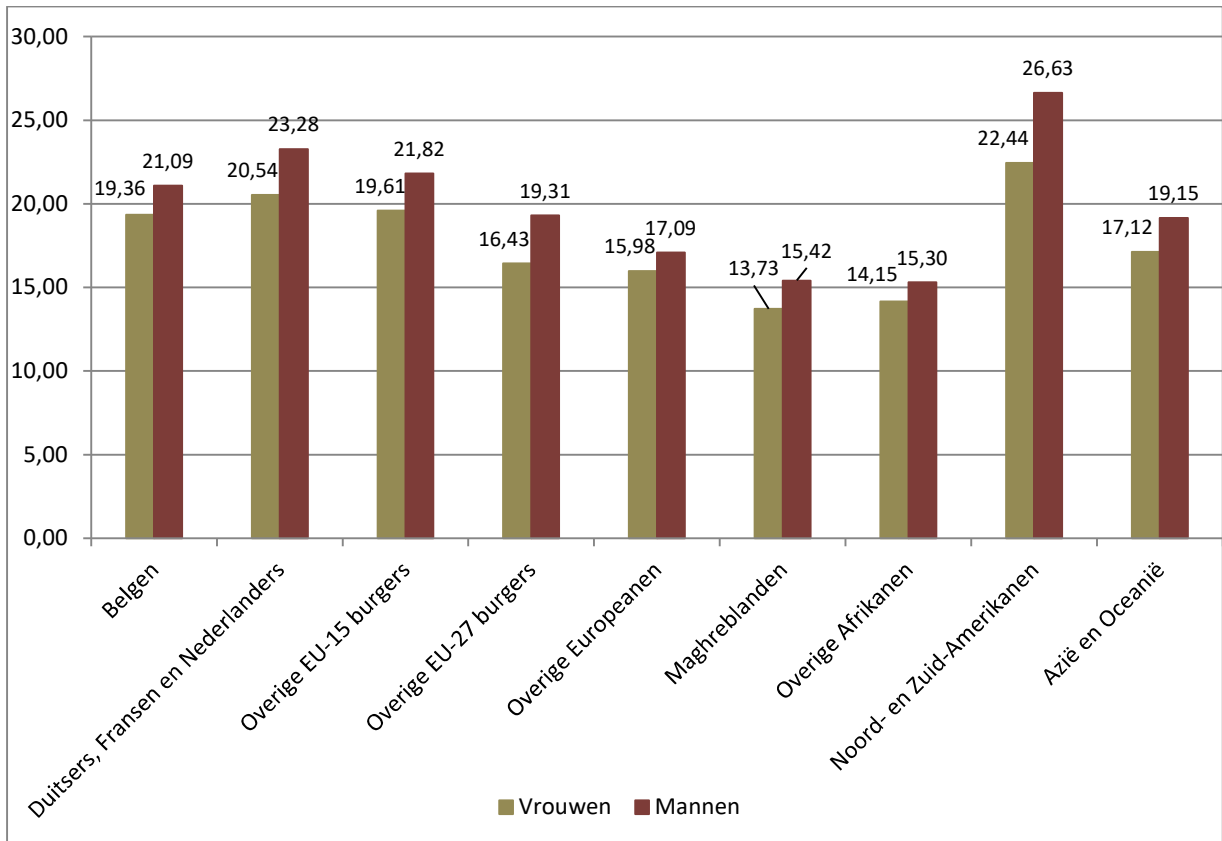
Genderongelijkheid wordt vaak versterkt, of net doorkruist door andere sociale ongelijkheden. Door de gegevens uit de Enquête naar de Structuur en de Verdeling van de Lonen te koppelen aan de nationaliteitsvariabele uit het Rijksregister kan de loonkloof naar nationaliteit worden berekend. Behalve de 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.

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

Onderstaande grafiek geeft de gemiddelde bruto-uurlonen weer voor voltijdse en deeltijdse werknemers naar nationaliteit voor de industrie en marktdiensten, het onderwijs, de gezondheidszorg en de socio-culturele sector. Het gaat voor alle duidelijkheid niet over de loonkloof in die verschillende landen.

Grafiek 21: Gemiddelde bruto-uurlonen (in euro) naar nationaliteit in België (2018)



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

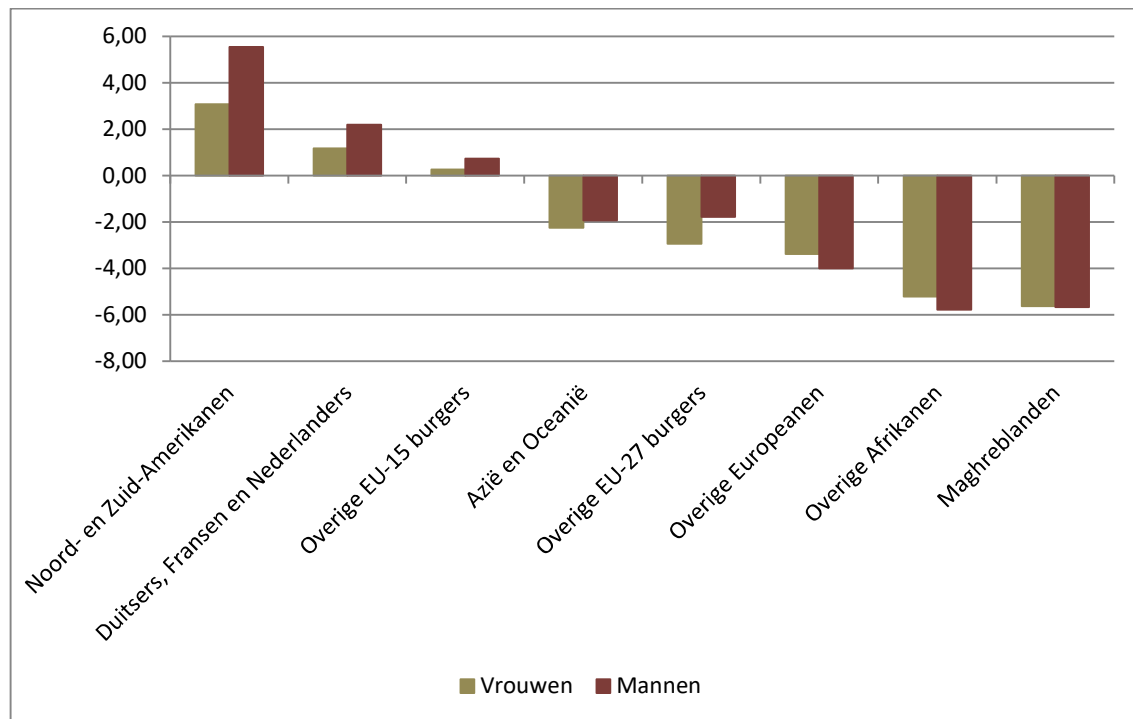
Het valt onmiddellijk op dat de gemiddelde bruto-uurlonen voor bepaalde categorieën van nationaliteiten boven die van de Belgen liggen, zowel voor vrouwen als voor mannen. Het verschil is het grootst voor Noord- en Zuid-Amerikanen, vervolgens voor Duitsers, Nederlanders en Fransen en ten slotte voor 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 Maghreblieden, gevolgd door die uit de rest van het Afrikaanse continent. Iets beter zijn de lonen van de overige Europeanen. Voor vrouwen die afkomstig zijn uit de overige EU-27 lidstaten liggen de lonen ook vrij laag, die van mannen minder, zodat de loonkloof binnen deze categorie oploopt tot 14,9%. Een iets grotere loonkloof wordt gevonden bij de Amerikanen, omwille van het erg hoge gemiddelde mannenloon (15,7%). 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 6% à 7% bestaat. Bij deze slecht betaalde nationaliteiten, verdienen vrouwen dus gemiddeld nog minder dan mannen.

2.5.2 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 (2018)



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

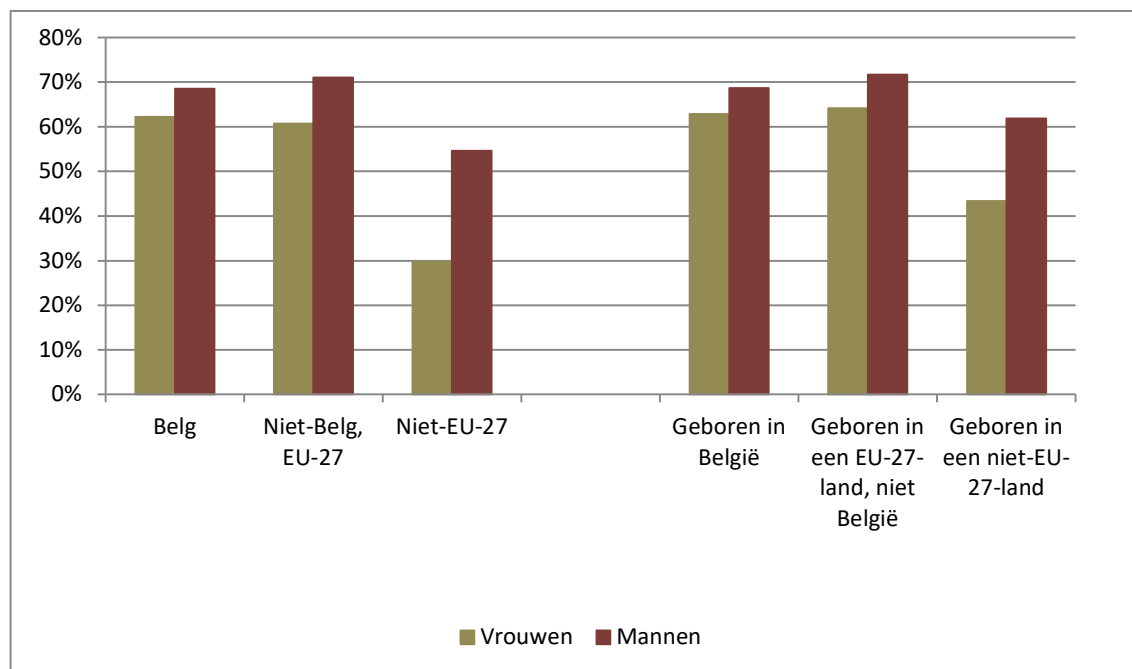
Vrouwen en mannen uit de Maghreb, de andere Afrikanen en de Europeanen van niet-EU-27-landen hebben een grote loonachterstand ten opzichte van de Belgen. Behalve voor de vrouwen uit de nieuwe EU-lidstaten en Azië en Oceanië, is de achterstand voor vrouwen procentueel even groot of iets kleiner dan die van mannen. Dat neemt uiteraard niet weg dat vrouwen uit deze categorieën telkens nog minder verdienen dan de mannen. De vrouwen uit de Maghreblanden zijn het slechtst af: gemiddeld verdienen zij maar 13,73 euro bruto per uur.

Voor de nationaliteiten die gemiddeld meer verdienen dan de Belgen, is de voorsprong van vrouwen vergelijkbaar met die van mannen, behalve voor de Amerikanen. Amerikaanse vrouwen verdienen gemiddeld 13,7% meer dan Belgische vrouwen, voor Amerikaanse mannen loopt die voorsprong op tot 20,8% in de industrie en marktdiensten, het onderwijs, de gezondheidszorg en de socio-culturele sector.

2.5.3 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 op basis van migratie-achtergrond is in feite niet zo eenvoudig in statistieken te vatten vermits het maar zeer ten dele samenloopt met een onderscheid in nationaliteit. Iemand van Marokkaanse afkomst maar met de Belgische nationaliteit, wordt veelal als een minderheid beschouwd, terwijl een 'rasechte' Australiër wellicht niet op dezelfde manier 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 dat mensen maken naar migratie-achtergrond.

Grafiek 23: Werkzaamheidsgraad naar huidige nationaliteit en geboorteland (2018)



Bron: Statbel, Enquête naar de Arbeidskrachten

Bij de vrouwen met een nationaliteit van buiten de EU steeg de werkzaamheidsgraad in 2018 verder tot 29,8%, bij de mannen steeg die naar 54,6%. Dit betekent echter nog steeds dat maar iets meer dan een vierde van de vrouwen en iets meer dan de helft van de mannen van buiten de Europese

Unie in België een baan heeft. Zowel voor mannen als voor vrouwen is er weinig verschil tussen Belgen en andere EU-burgers in de werkzaamheidsgraad naar nationaliteit. Terwijl de werkzaamheidsgraad voor Belgische vrouwen 62,2% is, bedraagt die voor vrouwen uit andere EU-lidstaten nog 60,7%.

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 43,4% en voor mannen 61,9%. Het verschil tussen geboorteland en huidige nationaliteit werkt uiteraard in twee richtingen. Mensen met een migratie-achtergrond, 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 mensen met een migratie-achtergrond en de Belgische nationaliteit het op de arbeidsmarkt relatief gezien beter doen dan mensen met een niet-Europese nationaliteit, maar minder goed dan Belgen met een Belgische achtergrond.

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 vrouwen met een migratie-achtergrond ook maar half zoveel kans op werk als Belgische vrouwen, of vrouwen uit de andere EU-landen. De stratificatie van de arbeidsmarkt naar de origine en migratieachtergrond van personen wordt meer in detail besproken in het socio-economisch monitoringrapport van de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg en Unia.¹⁰

2.6 Segregatie op de arbeidsmarkt

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

2.6.1 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

¹⁰ De *Socio-economische monitoring 2019. Arbeidsmarkt en origine*, FOD WASO & Unia kan worden gedownload via: <https://werk.belgie.be/nl/publicaties/socio-economische-monitoring-2019-arbeidsmarkt-en-origine>.

segregatie binnen de sectoren (m.a.w. de concentratie van vrouwen in de lager betaalde functies), in de mate waarin vrouwen en mannen deeltijds werken en in de spanning tussen hoge en lage lonen. Wanneer er in een sector over het algemeen een grotere afstand bestaat tussen de hoge en de lage lonen is de genderloonkloof vaak ook groter.

De volledige overzichtstabel van de sectoren is opgenomen in bijlage (tabel 18). De tabel bevat de volgende gegevens per sector: de gemiddelde bruto-uurlonen van voltijds werkende vrouwen en mannen (in euro); de loonkloof; de gemiddelde loonkloof (3 laatste jaren); het aantal voltijdse werknemers in de sector; en het aandeel vrouwen in de sector en bij de leidinggevende beroepen; de deeltijdse arbeidsgraad van vrouwen en mannen; de loonspanning¹¹, als de kloof tussen het 5e en het 85e loonpercentiel¹²; en de gemiddelde loonspanning (3 laatste jaren). In de tabel zijn de sectoren gerangschikt volgens grootte van de loonkloof.

In de loop van 2008 werd er een nieuwe classificatie van economische sectoren in gebruik genomen (de NACE Rev. 2). De nieuwe classificatie is een verbetering, maar bemoeilijkt de vergelijkbaarheid van gegevens over de jaren. Voor 2010 zijn de gegevens beschikbaar in de beide classificaties. De gemiddelden over de jaren worden vanzelfsprekend enkel berekend voor de beschikbare jaren.

Net als de voorgaande jaren is de grootste loonkloof in 2018 terug te vinden in de luchtvaartsector met 30,9%. De top 4 blijft eveneens identiek en bestaat verder uit de volgende sectoren: de productie en distributie van elektriciteit, gas, stoom en gekoelde lucht; de vervaardiging van informaticaproducten en van elektronische en optische producten en de vervaardiging van kleding (met loonkloofcijfers tussen 27% en 22%). De 5^e grootste loonkloof vinden we in 2018 terug bij de reisbureaus met 20%. Onderaan de ranking zijn er wel wat verschuivingen. In 2018 kan er een loongelijkheid worden vastgesteld in de sectoren van de vervaardiging van metalen in primaire vorm; de vervaardiging en assemblage van motorvoertuigen, aanhangwagens en opleggers; de houtindustrie; weg- en waterbouw; gespecialiseerde bouwwerkzaamheden en sport, ontspanning en recreatie.

In een aantal sectoren bestaat een negatieve loonkloof, namelijk in de beveiligings- en opsporingsdiensten; de posten en koeriers; de vervaardiging van producten van metaal, exclusief machines en apparaten; de inzameling, verwerking en verwijdering van afval en terugwinning; de vervaardiging van meubelen; de vervaardiging van andere transportmiddelen; het vervoer te land en het vervoer via pijpleidingen; de overige winning van delfstoffen; en de bouw van gebouwen en ontwikkeling van projecten; de maatschappelijke dienstverlening met huisvesting; de creatieve activiteiten, kunst en amusement en de reparatie van computers en consumentenartikelen.

¹¹*Loonspanning*: Het verschil tussen hoge en lage lonen in een bepaalde sector. Bij een grote loonspanning verdienen werknemers met hoge lonen in verhouding veel meer dan werknemers met lage lonen. Bij een kleine loonspanning liggen de lonen veel dicht bij elkaar.

¹²*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.

2.6.2 Paritaire comités

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

De overzichtstabel van de paritaire comités is opgenomen in bijlage (tabel 19).

Net als in de voorbije jaren is de grootste genderloonkloof in 2018 bij de arbeiders terug te vinden onder paritair comité 109 'Het kleding- en confectiebedrijf', namelijk 23%. Bij de bedienden is dat onder paritair comité 307 'Makelarij en verzekeringsagentschappen', met 27%.

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

2.6.3 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-nomenclatuur¹³, hier beperkt tot twee cijfers.

Het gaat hier opnieuw over de mensen die voltijds tewerkgesteld zijn in de industrie en marktdiensten, het onderwijs, de gezondheidszorg en de socio-culturele sector.

De overzichtstabel van de beroeps categorieën is opgenomen in bijlage (tabel 20). Van iedere beroeps categorie worden de volgende gegevens gepresenteerd: de gemiddelde bruto-uurlonen van voltijds werkende vrouwen en mannen (in euro); de loonkloof; het aandeel vrouwen in de beroeps categorie; en de deeltijdse arbeidsgraad van vrouwen en mannen.

De loonkloof is het grootst bij specialisten op het gebied van gezondheidszorg (23,2%); verkopers (en specialisten op het gebied van bedrijfsbeheer en administratie; en bedienaars van vaste machines en installaties (respectievelijk 14,1% en 13,4%). De kleinste loonkloof wordt gevonden bij de bestuurders van voertuigen en bedienaars van mobiele installaties met 0,3% en bij de bouwarbeiders met 0,8%. De gegevens over de managers worden in een grafiek gepresenteerd onder de hoofding 'glazen plafond'.

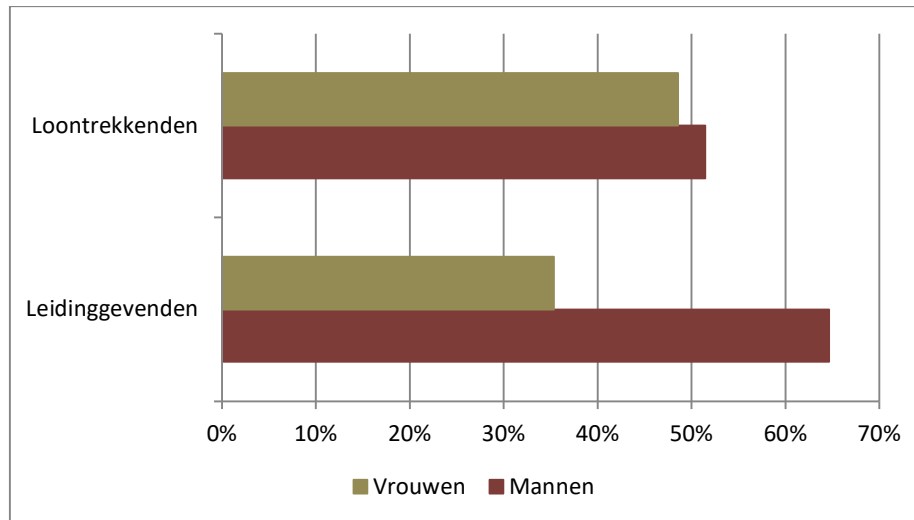
2.6.4 Glazen plafond

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

¹³ ISCO-nomenclatuur: Internationaal classificatiesysteem van beroepen (International Standard Classification of Occupations).

2.6.4.1 Aandeel vrouwen en mannen bij leidinggevenden

Grafiek 24: Aandeel vrouwen en mannen bij leidinggevenden (2018)



Bron: Statbel, Enquête naar de Arbeidskrachten

De grafiek geeft de ondervertegenwoordiging van vrouwen in leidinggevende beroepen weer op basis van de Enquête naar de Arbeidskrachten. In vergelijking met hun aandeel bij de werknemers (48,6%), zijn er weinig vrouwen in leidinggevende beroepen, namelijk slechts 35,3%.

Vanaf 2011 wordt bij de codering van de Enquête naar de Arbeidskrachten ook rechtstreeks gebruik gemaakt van de nieuwe ISCO-nomenclatuur. Dat betekent dat de categorie van leidinggevende beroepen preciezer is afgebakend dan voorheen; minder functies worden met andere woorden geklasseerd als 'leidinggevend'. Vergelijkingen met de bevindingen van voorgaande jaren zijn echter moeilijk.

In de industrie en marktdiensten, het onderwijs, de gezondheidszorg en de socio-culturele sector is het aandeel vrouwelijke leidinggevenden nog kleiner: 21,5% bij managers in het hotel- en restaurantwezen, in de detail- en groothandel en op het gebied van andere diensten; 18,1% bij managers op administratief en commercieel gebied; 18,2% bij managers op het gebied van productie en gespecialiseerde diensten; en slechts 14,7% bij directeurs van grote ondernemingen. Zelfs binnen de groep van de leidinggevenden kan er dus een verticale segregatie worden waargenomen. Deze cijfers zijn gebaseerd op de enquête naar de structuur en de verdeling van de lonen. Ze worden weergegeven in tabel 18 in bijlage.

De ondervertegenwoordiging van vrouwen in leidinggevende beroepen kan eveneens worden afgelezen in de overzichtstabel van de sectoren (tabel 18 in bijlage). Het aandeel van vrouwen bij de managers staat vermeld naast het aandeel 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 ervan uitgegaan worden dat vrouwen geen specifieke obstakels te

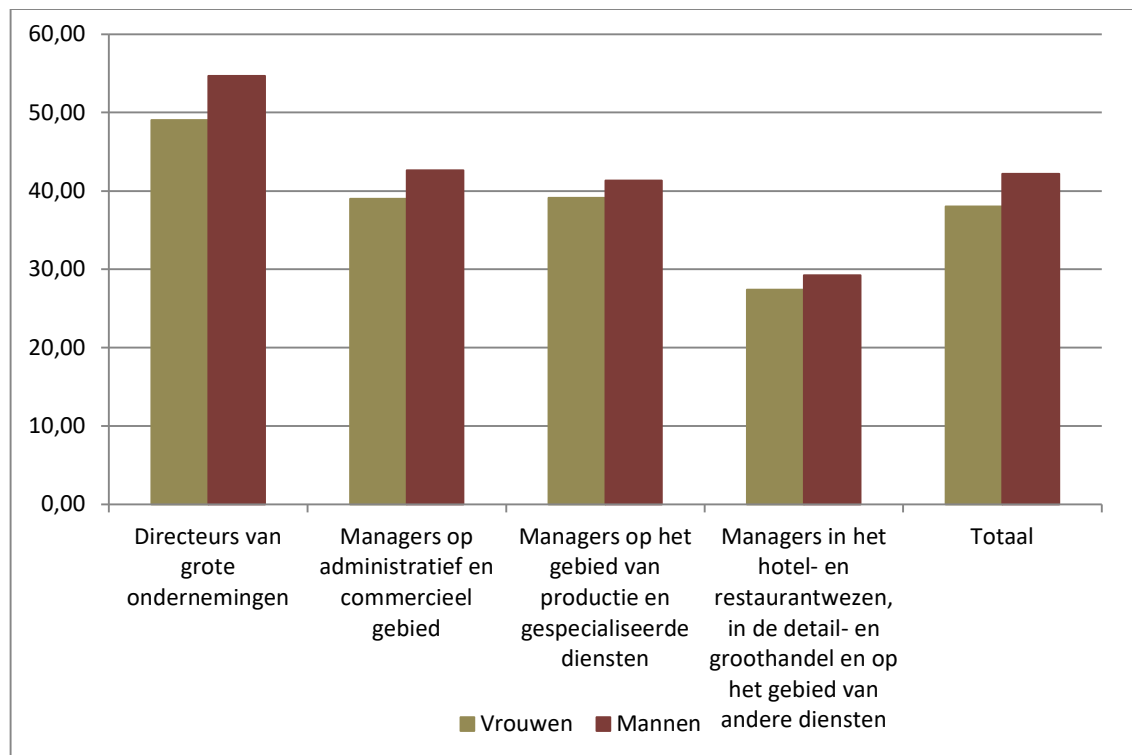
overwinnen hebben in hun weg naar de top. Naarmate het verschil groter wordt, is die weg moeilijker.

Voor de meeste sectoren is er een tekort aan vrouwen aan de top. Het glazen plafond is het dikst in de sector van de vervaardiging van producten van rubber of kunststof, met een verschil tussen het aandeel vrouwen bij leidinggevenden en in de sector van 8 procentpunten. In 2014 was het grootste verschil te zien in de sector van de vervaardiging van kleding, toen was het verschil tussen het aandeel vrouwen in de sector en het aandeel vrouwen bij leidinggevenden 41 procentpunten. In een aantal sectoren bestaat er een oververtegenwoordiging van vrouwen aan de top: daar is het percentage vrouwen in het management groter dan op de werkvloer.

De vergelijking van deze bevindingen met de voorgaande jaren is moeilijk, omdat er wijzigingen zijn doorgevoerd in de methodologie. Het gaat hier immers over heel kleine aantallen binnen een steekproef. In sommige sectoren met heel weinig werknemers (en dus een heel beperkt aantal leidinggevenden) kan het al dan niet selecteren van enkele individuen al resulteren in een verschillend percentage vrouwen bij leidinggevenden. Sinds de loonstruurenuquête van 2017 wordt voor deze gegevens de tweetrapssteekproef volledig door Statbel uitgevoerd, waardoor binnen de vestigingen enkele stratificatiecriteria zoals leeftijd, loonklasse en geslacht in de trekking kunnen geïntegreerd worden, dit zorgt ervoor dat de selectie van werknemers binnen de vestigingen (2^e fase van de tweetrapssteekproef) op een meer objectieve manier gebeurt.

2.6.4.2 Loonkloof bij leidinggevenden

Grafiek 25: Gemiddelde bruto-uurlonen (in euro) bij leidinggevenden (2018)



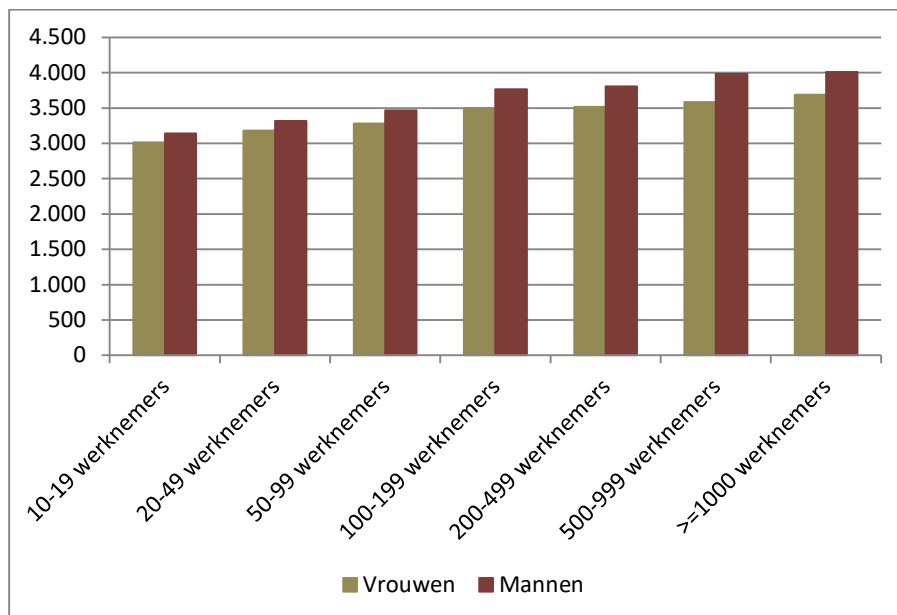
Bron: Statbel, Enquête naar de Structuur en de Verdeling van de Lonen

De loonkloof tussen vrouwen en mannen in België. Rapport 2021

De grafiek geeft de gemiddelde bruto-uurlonen weer bij de leidinggevende beroepen. Er bestaan grote loonverschillen tussen de verschillende categorieën managers. Zo verdient een mannelijke directeur van een grote onderneming in de industrie en marktdiensten, het onderwijs, de gezondheidszorg en de socio-culturele sector gemiddeld per uur bijna 90% meer dan een mannelijke manager in de horeca, distributie, of dienstensector, namelijk 54,70 euro tegenover 29,24 euro. Een deel van de loonkloof bij managers kan worden toegeschreven aan deze loonverschillen en de segregatie bij leidinggevendenden. Voor alle categorieën van managers samen bedraagt de loonkloof 9,8%. Binnen iedere categorie varieert de loonkloof van 5,4% bij managers in de productie en gespecialiseerde diensten, 6,3% bij de managers in de horeca, distributie, of dienstensector, 8,5% bij managers op administratief en commercieel gebied en 10,3% bij de directeurs van grote ondernemingen.

2.6.5 Ondernemingsgrootte

Grafiek 26: Gemiddelde brutomaandlonen (in euro) van voltijdse werknemers naar ondernemingsgrootte (aantal werknemers) (2018)



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

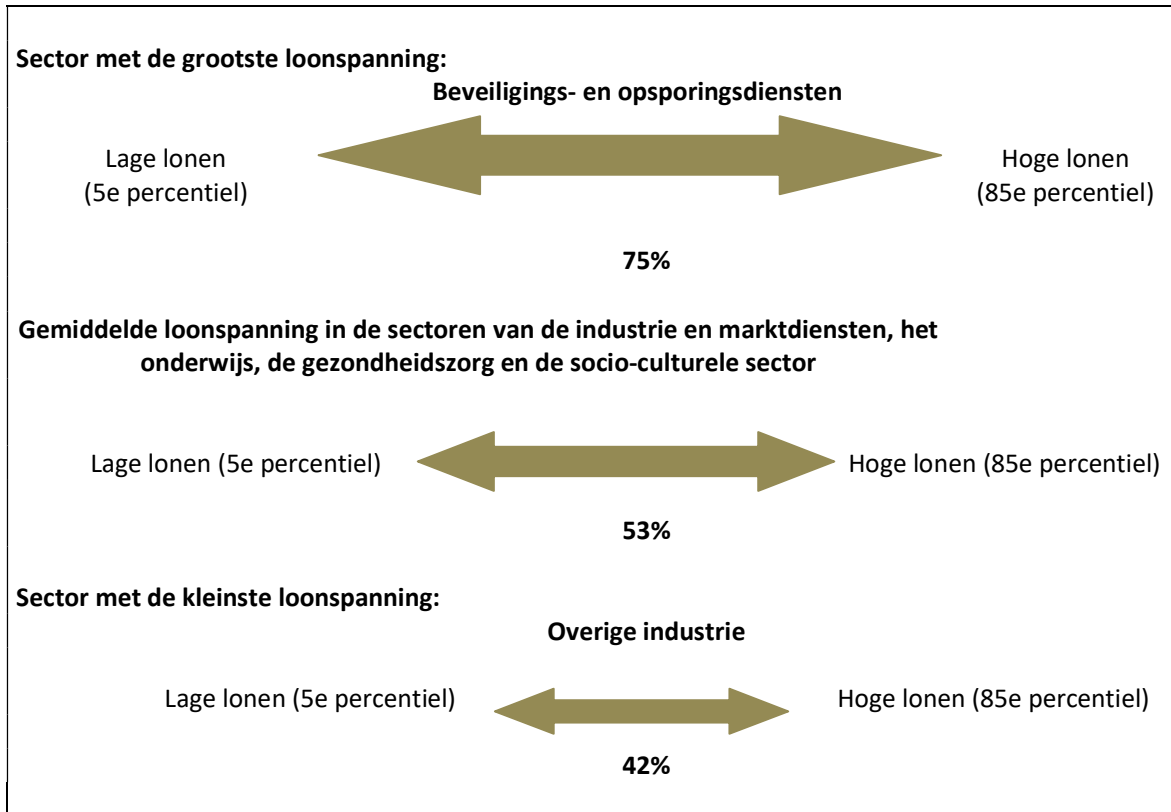
De gemiddelde brutomaandlonen van vrouwen én van mannen lopen op met de grootte van de onderneming. De loonkloof stijgt eveneens met het aantal werknemers in de onderneming, met uitzondering van de ondernemingen met minstens 1.000 werknemers, waar de loonkloof kleiner is dan bij de ondernemingen met 500 tot 999 werknemers, namelijk 8% tegenover 10%.

2.6.6 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.¹⁴ De lage lonen worden bepaald op basis van het 5^{de} loonpercentiel van een sector. Dit is het loon waarbij 5% van alle werknemers in een sector minder verdienen en 95% meer. Als maat voor de hoge lonen wordt het loon genomen waarbij 85% van de werknemers in een sector minder verdienen en 15% meer.

Grafiek 27: Loonspanning in de sectoren van de industrie en marktdiensten, het onderwijs, de gezondheidszorg en de socio-culturele sector (2018)



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

De loonspanning varieert in 2018 van 75% in de luchtvaartsector tot 42% in de sector overige industrie. De tweede grootste loonspanning bestaat in de sector van de beveiliging en opsporingsdiensten. Op de derde plaats komt het vervoer over water. De sectoren van de overige industrie; de vervaardiging van meubelen; en de vervaardiging van informaticaproducten en van elektronische en optische producten worden gekenmerkt door een kleine loonspanning. Over het algemeen hebben sectoren met een grote loonspanning vaak ook een grote loonkloof tussen vrouwen en mannen. Uitzonderingen hierop is binnen de vernoemde sectoren, de beveiligings- en opsporingsdiensten waar geen loonkloof bestaat en ook geen verticale segregatie. Een omgekeerde uitzondering is de sector van de vervaardiging van informaticaproducten en van elektronische en optische producten, waar er geen verticale segregatie is, maar wel een loonkloof van 25%.

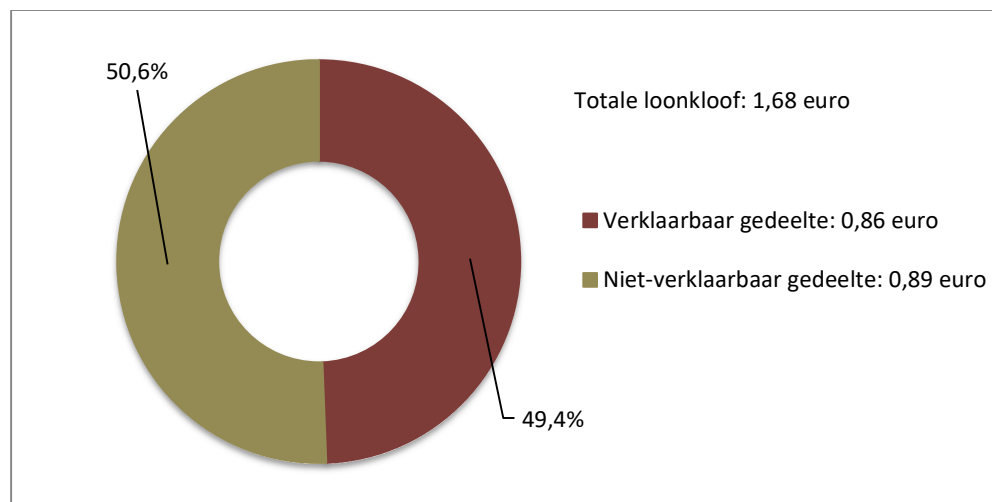
¹⁴ In de rapporten 2007 tot en met 2010 werd de loonspanning aangeduid met het begrip 'algemene loonkloof'.

3. De loonkloof verklaren

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

3.1 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) (2018)



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

De resultaten van de analyse geven aan dat 49,4% van de loonkloof kan verklaard worden op basis van twaalf gedefinieerde factoren. 50,6% kan dus niet verklaard worden.

De resultaten zijn sterk gelijklopend aan die van de voorgaande analyses. In 2011 werd de variabele nationaliteit opgenomen in de analyse. In de rapporten 2013 en 2017 gebeurde de analyse ook op basis van de uitgebreide enquêtes van 2010 en 2014, m.a.w. met inbegrip van de sectoren van het onderwijs, de gezondheidszorg en de socio-culturele sector, net zoals dit jaar.

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 kleinere 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 dezelfde scholingsgraad als een man gemiddeld minder verdient dan die man.

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

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

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.

3.2 Decompositie van de loonkloof: opdeling van het verklaarde deel

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: 46,4% van het verklaarbare deel van de loonkloof kan worden toegeschreven aan professionele kenmerken, die samenhangen met de arbeidsplaats, 31,7% aan individuele kenmerken van de werknemer, zoals de scholingsgraad en de anciënniteit, en 21,9% aan persoonlijke kenmerken van de werknemer die niet direct verband houden met het werk, zoals de gezinssituatie, of de nationaliteit.

Op vraag van de Centrale Raad voor het Bedrijfsleven worden factoren die in het voordeel van vrouwen spelen, en dus de loonkloof verkleinen, negatief weergegeven en ook zo behandeld in de analyse.¹⁵ Enkel de regio van tewerkstelling is negatief. Dat kan verklaard worden doordat de werkzaamheidsgraad van vrouwen in Wallonië lager ligt en de gemiddelde lonen daar voor zowel vrouwen als mannen lager zijn. Minder vrouwen die aan lage lonen werken, verkleint de loonkloof. Echt positief is die vaststelling uiteraard niet.

Tabel 15: Decompositie van de loonkloof: opdeling van het verklaarde deel (2018)

Segregatie op de arbeidsmarkt	Beroep	17,1%
	Sector van tewerkstelling	14,6%
	Type contract (onbepaalde duur of tijdelijk)	4,9%
	Arbeidsduur (Voltijds of deeltijds)	7,3%
	Regio van tewerkstelling	-2,4%
	Vorm van economische en financiële controle	4,9%
	Totaal segregatie	46,4%
Werk-relevante kenmerken individuele werknemer	Onderwijsniveau	12,2%
	Werkervaring (geschatte totale anciënniteit)	12,2%
	Anciënniteit binnen de onderneming	7,3%
	Totaal werk-relevante kenmerken werknemer	31,7%
Privékenmerken werknemer	Burgerlijke staat (gehuwd of niet)	2,4%
	Gezinstype (al dan niet kinderen)	14,6%
	Nationaliteit	4,9%
	Totaal privékenmerken werknemer	21,9%

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

46,4% 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 17,1% van de verklaarbare loonkloof, het feit of men al dan niet een betrekking van onbepaalde duur heeft 4,9% en de sector 14,6%. 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.

¹⁵ Deze wijziging werd doorgevoerd vanaf het rapport 2016.

31,7% van het verklaarbare deel van de loonkloof worden toegeschreven aan het feit dat vrouwen en mannen andere individuele kenmerken hebben die relevant zijn in een werkcontext, zoals opleiding, werkervaring en anciënniteit in de onderneming. Deze resultaten tonen aan dat sekstereotiepe studiekeuzes doorbroken moeten worden en dat het probleem van de minder stabiele en onderbroken loopbaan een belangrijke impact heeft en specifieke aandacht moet krijgen.

Tot slot zijn er een aantal meetbare kenmerken van werknemers die in een egalitaire samenleving geen impact zouden mogen hebben op de loopbaan, of de lonen. Deze persoonlijke kenmerken van de werknemer zijn goed voor 21,9% van de verklaarde loonkloof. Vooral het feit of men al dan niet kinderen heeft, speelt een grote rol (14,6%). 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 4,9% van het verklaarde gedeelte van de genderloonkloof kan worden toegeschreven aan het al dan niet hebben van een buitenlandse nationaliteit.

Vergeleken met de loonkloof in zijn geheel, dat wil zeggen het verklaarde en het onverklaarde deel samen, wordt het aandeel van de verschillende factoren als volgt: 24,0% van de loonkloof kan worden toegeschreven aan professionele kenmerken, 14,9% aan individuele kenmerken en 10,3% aan persoonlijke kenmerken van de werknemer.

Eveneens op vraag van de Centrale Raad voor het Bedrijfsleven werd de volgende detailtabel toegevoegd. De loonkloof in uurlonen is berekend voor de industrie en marktdiensten, het onderwijs, de gezondheidszorg en de socio-culturele sector, zoals weergegeven in paragraaf 1.3.4.

De tabel moet als volgt gelezen worden: gegeven de loonkloof in uurlonen 8,3% bedraagt, wat neerkomt op een gemiddeld loonverschil van 1,75 euro, hoe groot zou de loonkloof dan zijn indien enkel het niet-verklaarde deel een rol zou spelen, of enkel het beroep, enz.

Tabel 16: Decompositie van de loonkloof: het isoleren van factoren (2018)

	Loonkloof	Loonverschil (euro)
Loonkloof in uurlonen	8,3%	1,75
Niet-verklaarde loonkloof	4,2%	0,89
Verklaarde loonkloof	4,1%	0,86
Beroep	0,7%	0,16
Sector van tewerkstelling	0,6%	0,13
Type contract (onbepaalde duur of tijdelijk)	0,2%	0,05
Arbeidsduur (voltijds of deeltijds)	0,3%	0,05
Regio van tewerkstelling	-0,1%	-0,02
Vorm van economische en financiële controle	0,2%	0,05
Onderwijsniveau	0,5%	0,10
Werkervaring (geschatte totale anciënniteit)	0,5%	0,10
Anciënniteit binnen de onderneming	0,3%	0,06
Burgerlijke staat (gehuwd of niet)	0,1%	0,02
Gezinstype (al dan niet kinderen)	0,6%	0,12
Nationaliteit	0,2%	0,04

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

4. Internationale indicatoren

De loonkloof in België bedraagt 9,2% als er gecontroleerd wordt voor arbeidsduur en 23,1% zonder die correctie. Deze cijfers zijn gebaseerd op RSZ-gegevens en berekend op zo volledig mogelijke cijfers over de lonen en tewerkstelling van vrouwen en mannen in België.

In Europese en internationale context worden regelmatig andere cijfers gebruikt, terwijl de manier van berekenen meestal heel erg gelijklopend is. Waarin liggen de verschillen en hoe kunnen ze worden verklaard?

4.1 Eurostats unadjusted gender pay gap

Eurostat situeert de loonkloof in België op 6,0%. Dat cijfer is berekend op de Enquête naar de Structuur en de Verdeling van de Lonen (SES).¹⁶ Die enquête wordt in alle Lidstaten afgenomen. Op Europees niveau worden de resultaten geharmoniseerd, dat wil zeggen vergelijkbaar gemaakt. Zoals vermeld, is er in het jaar 2018 een uitgebreide enquête afgenomen bij ondernemingen van 10 werknemers of meer in de industrie, marktdiensten, het onderwijs, de gezondheidszorg en de socio-culturele sector.

In België wordt de SES-enquête uitgevoerd door Statbel. De bronbestanden zijn hetzelfde en de concrete berekening van de indicator is hetzelfde, nochtans is de loonkloof in bruto-uurlonen voor voltijdse en deeltijdse werknemers samen, zoals gepresenteerd in dit rapport, 8,3% en geen 6,0% (zie grafiek 6). Voor Eurostat staat de vergelijkbaarheid tussen landen voorop. Statbel maakt om de loonkloof in België beter te benaderen een correctie voor de arbeidsuren in het onderwijs. Zonder die correctie liggen de berekende uurlonen in het onderwijs erg hoog. Omdat er relatief veel vrouwen in het onderwijs werken, doet dit de loonkloofcijfers in grote mate afnemen zonder dat dat een goede weergave van de werkelijkheid is. De lonen in het onderwijs zijn immers moeilijk hoog te noemen. Bovendien zijn de lesuren geen goede indicatie van het werkelijk aantal gewerkte uren.

Eurostat berekent de loonkloof op basis van de gemiddelde bruto-uurlonen van vrouwen en mannen. Dat cijfer is gelijklopend met de loonkloof berekend op brutojaarlonen gecorrigeerd voor arbeidsduur. Eurostat noemt dit de 'unadjusted gender pay gap', met andere woorden de ongecorrigeerde genderloonkloof. De gecorrigeerde loonkloof verwijst in Europese context naar de loonkloof waar het effect van alle mogelijke verklarende factoren is uitgehaald. In dit rapport komt dat overeen met het onverklaarde deel van de loonkloof (zie paragraaf 3). Het is soms moeilijk om door de bomen het bos nog te zien. In België wordt steeds een tweede loonkloofcijfer weergegeven, dat bij wijze van spreken nog veel meer 'ongecorrigeerd' is omdat de verschillen in arbeidsduur erin meespelen. Er is een goede reden om dit onderscheid te maken.

4.2 Het belang van een tweede loonkloofcijfer

De loonkloof is een goede indicator voor genderongelijkheid op de arbeidsmarkt, maar een aantal zaken worden er niet door gemeten. Een eerste belangrijk gegeven dat niet wordt weergegeven in een loonkloofcijfer is vrouwen die niet aan het werk zijn. De loonkloof gaat enkel over

¹⁶ Meer informatie op de website van Eurostat:
ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Gender_pay_gap_statistics

loontrekkenden. Als vrouwen niet deelnemen aan de arbeidsmarkt omdat ze 1) geen mogelijkheid vinden om betaald werk te combineren met een gezinsleven, 2) geen werk vinden, 3) de lonen te laag liggen om een verbetering in de levensstandaard te betekenen, 4) de carrièrekansen te beperkt zijn, 5) ze cultureel gezien dat geen goede optie vinden voor vrouwen of moeders, 6) met veel sociale afwijzing geconfronteerd worden als ze investeren in een loopbaan, 7) de werkomgevingen vrouwonvriendelijk zijn, of 8) er veel geweld is ten opzichte van werkneemsters, ... Dan zijn dat allemaal heel pertinente obstakels voor gendergelijkheid die niet worden weergegeven in een loonkloofcijfer.

Hier wordt voor een stukje aan tegemoet gekomen door steeds ook tewerkstellingscijfers te publiceren. In Europese context worden er duidelijke doelstellingen geformuleerd over de tewerkstelling van vrouwen en mannen.¹⁷ Een andere oplossing is een inkomenskloof te berekenen voor alle vrouwen en mannen, niet enkel voor de loontrekkenden. Het Europees Instituut voor Gendergelijkheid (EIGE) gebruikt beide indicatoren (zie verder).

Een tweede element dat niet goed weerspiegeld wordt in een loonkloofcijfer, wanneer de loonkloof berekend wordt in uurlonen, is een grote genderkloof in arbeidsduur. Als er met andere woorden veel meer deeltijds wordt gewerkt door vrouwen. Doorgaans bieden deeltijdse banen minder kansen op promotie en zijn het ook minder goed betaalde banen. Die lage uurlonen wegen wel op het loonkloofcijfer, maar als er in beter betaalde banen ook regelmatig deeltijds wordt gewerkt, vlak dat effect weer voor een stuk uit. Er bestaan heel grote verschillen tussen Europese Lidstaten in deeltijdse arbeidsgraad. België is één van de landen waar vrouwen vaak deeltijds werken. Dat betekent dat de loonkloof berekend op basis van bruto-uurlonen een groot deel van het genderverschil in de praktijk niet goed weergeeft. Daarom wordt er geopteerd om telkens een tweede loonkloofcijfer te presenteren, berekend op basis van brutojaarlonen. Het verschil in wat vrouwen en mannen gemiddeld ontvangen aan loon op een jaar wordt hiermee weergegeven. Veel deeltijds werkende vrouwen resulteert in een grote loonkloof, niet-gecorrigeerd voor arbeidsduur.

Om dat verschil in gemiddelde arbeidsduur weer te geven, wordt ook steeds de deeltijdse arbeidsgraad voor vrouwen en mannen berekend. Het is ook mogelijk dit genderverschil weer te geven door de tewerkstellingscijfers te berekenen op voltijdse equivalenten in plaats van op aantal werknemers. EIGE opteert hiervoor (zie verder).

Andere genderverschillen, zoals bijvoorbeeld een sterke segregatie op de arbeidsmarkt, worden wel goed weergegeven in een loonkloofcijfer.

4.3 De Gender Equality Index van het European Institute for Gender Equality (EIGE)

Het Europese Instituut voor Gendergelijkheid (EIGE) publiceert jaarlijks de Gender Equality Index.¹⁸ Dit is een cijfer tussen nul en honderd dat weergeeft hoe het in een Lidstaat gesteld is met de gendergelijkheid. Hoe hoger het cijfer hoe beter. De Gender Equality Index wordt samengesteld op

¹⁷ Meer informatie over de Europese werkgelegenheidsstrategie op de website van de FOD WASO: werk.belgie.be/nl/themas/werkgelegenheid-en-arbeidsmarkt/werkgelegenheidsbeleid/europese-werkgelegenheidsstrategie

¹⁸ Meer info op: eige.europa.eu/gender-equality-index/about

basis van een reeks indicatoren op zeven domeinen: werk, geld, kennis, tijd, macht, gezondheid en geweld. Geweld wordt opgenomen, omdat het zo'n belangrijk domein is in de evolutie naar meer gelijkheid, maar bij gebrek aan goede, vergelijkbare indicatoren blijft het voorlopig bij een principiële vermelding. Verder wordt het belang van intersectionaliteit benadrukt, namelijk de impact van andere sociale kenmerken op het gendereffect. De genderindex beoogt niet alleen de afwezigheid van genderkloven weer te geven, maar wil gendergelijkheid op het snijpunt van welzijn en ontwikkeling situeren. In het eerste geval wordt er vertrokken van de notie dat gelijkheid neerkomt op hetzelfde zijn. In het tweede wordt gelijkheid veel ruimer opgevat en in het kader van een duurzaam en wenselijk toekomst-perspectief geplaatst.¹⁹

Tabel 17: Overzicht van de indicatoren voor de domeinen werk en geld in de Gender Equality Index

Domein werk	
Participatie	
	Voltijds equivalente tewerkstellingsgraad
	Gemiddelde duur werklevens
Segregatie en kwaliteit van werk	
	Aandeel werknemers in het onderwijs, de menselijke gezondheidszorg en de maatschappelijke dienstverlening
	Aandeel werknemers dat gemakkelijk een of twee uur vrij kan nemen voor persoonlijke of familiale redenen tijdens de werktijd
	Index loopbaanvooruitzichten
Domein geld	
Financiële middelen	
	Gemiddelde maandlonen (in koopkrachtstandaard (KKS))
	Gemiddeld equivalent netto-inkomen (KKS)
Economische situatie	
	Aandeel bevolking buiten armoederisico
	Inkomensongelijkheid (hoogste/laagste quintiel)

De loonkloof wordt niet in zijn Eurostat-versie gebruikt als indicator in de samenstelling van de Gender Equality Index. Voor het domein werk worden er indicatoren gebruikt die arbeidsparticipatie en segregatie en kwaliteit van werk weergeven. Voor het domein geld worden indicatoren gebruikt voor financiële middelen en economische situatie. De loonkloof wordt berekend op basis van de gemiddelde maandlonen uit de uitgebreide SES-enquête, dat wil zeggen in ondernemingen met meer dan 10 werknemers in de industrie, marktdiensten, het onderwijs, de gezondheidszorg en de socio-culturele sector. EIGE geeft de bedragen uitgedrukt in koopkrachtstandaard (KKS), dat wil zeggen rekening houdend met de verschillende prijsniveaus in de verschillende Lidstaten. Hoewel de looncijfers die gepresenteerd worden niet op zich worden omgerekend naar een loonkloof, zouden deze neerkomen op een kloof van 11% voor België en 20% voor de EU-28 (datajaar 2014). Naast de loonkloof presenteert EIGE een inkomenskloof. Het gemiddeld equivalent jaarlijks netto-inkomen voor vrouwen en mannen wordt berekend op basis van de SILC-enquête. 'Equivalent' wilt zeggen dat de bedragen zijn omgerekend rekening houdend met de gezinssamenstelling. Ze worden eveneens uitgedrukt in koopkrachtstandaard.

¹⁹ EIGE, Rationale for Gender Equality Index for Europe (eige.europa.eu/publications/rationale-gender-equality-index-europe#downloads-wrapper)

Ook in de berekeningen van EIGE primeren de beschikbaarheid en de vergelijkbaarheid van cijfers. Gendersverschillen zijn evenwel het centrale gegeven. Dat verklaart ook de keuze om te werken met loonkloofcijfers waarin er niet gecorrigeerd is voor arbeidsduur.

4.4 De Gender Wage Gap van de OESO

Een andere aanpak is te vinden bij de Organisatie voor Economische Samenwerking en Ontwikkeling (OESO).²⁰ Hoewel de naam van de indicator doet vermoeden dat het min of meer om hetzelfde gaat, wijkt de indicator op drie belangrijke punten af. Naast de loonkloof voor werknemers wordt ook de inkomenskloof van zelfstandigen weergegeven, onder dezelfde benaming. De kwestie van de gendersverschillen in arbeidsduur wordt omzeild door enkel de voltijdse werkenden in beschouwing te nemen. Voor de loongegevens van werknemers baseert de OESO zich ook op de SES-enquête.

De context is het vergelijken van het economisch functioneren van een land. Door enkel voltijdse werknemers in beschouwing te nemen, worden echter hele sectoren grotendeels buiten beschouwing gelaten. De redenering mag ook niet zijn dat een deeltijdse baan een halve voltijdse is (of een andere breuk ervan). Heel wat preciaire banen worden immers niet eens aangeboden als voltijdse betrekking. Wanneer een loonkloofcijfer enkel berekend wordt op de lonen van voltijdse werknemers wordt de situatie veel rooskleuriger voorgesteld dan ze in feite is.

Er wordt ook niet vertrokken van gemiddelden maar van medianen. De mediaan is de middelste waarde in een reeks. Een mediaan is een maat voor een verdeling die minder gevoelig is voor uitschieters. Een verdeling van lonen is typisch asymmetrisch (zie grafiek 3), omdat er een minimumloon geldt, maar geen maximum en de variatie in lage lonen veel kleiner is dan die hoge lonen. Dat maakt een mediaan in deze context echter net een minder goede maat. De genderongelijkheid bij de hele hoge lonen is immers ook erg groot. Er is geen reden om die minder te laten meespelen in de indicator. Een loonkloof berekend in medianen zal opnieuw een onderschatting geven van de genderongelijkheid.

²⁰ Meer informatie op de website van de OESO: data.oecd.org/earnwage/gender-wage-gap.htm

Samenvatting

Hoe groot is de loonkloof?

1. De loonkloof op basis van de brutojaarrlonen met correctie voor arbeidsduur over alle sectoren heen bedraagt voor 2018 9,2%.
2. De loonkloof op basis van de brutojaarrlonen zonder correctie voor arbeidsduur over alle sectoren heen bedraagt voor 2018 23,1%. Door geen correctie te maken voor arbeidsduur speelt het effect van deeltijds werk volledig mee. Het feit dat vrouwen vaker dan mannen deeltijds werken heeft dus een grote impact op de gemiddelde loonverschillen.
3. In de privésector bedraagt de loonkloof gecorrigeerd voor arbeidsduur 12,7%, in de publieke sector 5,2%. Zonder correctie voor arbeidsduur lopende deze percentages op tot 27,9% in de privésector en 16,3% in de publieke sector.
4. Wanneer de loonkloof gecorrigeerd voor arbeidsduur wordt uitgesplitst naar statuut, komen er grote verschillen aan het licht. Voor arbeiders uit de privésector bedraagt de loonkloof 20,3%, voor bedienden 20,9%. Voor de contractuelen uit de publieke sector bedraagt de loonkloof 4,1%, voor de vastbenoemde ambtenaren 3,4%. De loonkloof bij contractuele ambtenaren neemt toe als er verder wordt uitgesplitst naar statuut. Ze bedraagt dan 9,9% voor bedienden en 9,7% voor arbeiders die in de publieke sector werken.
5. Zonder de correctie voor arbeidsduur lopen die cijfers in de privésector voor arbeiders op tot 43,0% en voor bedienden tot 33,3%. Contractuele en statutaire ambtenaren kijken tegen het eind van het jaar aan tegen een loonkloof van respectievelijk 17,5% en 10,3%. Verder uitgesplitst is de loonkloof bij contractuele ambtenaren 18,1% voor bedienden en 36,4% voor arbeiders.
6. De loonkloof berekend op basis van de maandlonen voor voltijdse werknemers in de industrie en marktdiensten, het onderwijs, de gezondheidssector en de socio-culturele sector bedraagt 4,7%. Ten opzichte van 2014 is ze maar heel licht gedaald.
7. De loonkloof berekend op basis van de maandlonen van voltijdse en deeltijdse werknemers samen bedraagt 17,1% in de industrie en marktdiensten, het onderwijs, de gezondheidssector en de socio-culturele sector.
8. 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 8,9% van de vrouwelijke werknemers en voor 12,3% van de mannelijke werknemers. De bijdragen voor aanvullende pensioenen liggen voor vrouwen gemiddeld 32,3% lager dan voor mannen. De tussenkomst in het woon-werkverkeer ligt voor vrouwen gemiddeld 14,8% lager. 54,9% van de vrouwen krijgt een tussenkomst tegenover 62,4% van de mannen.
9. In 2018 waren 68,2% van de mannen op beroepsleeftijd aan het werk, tegenover 60,7% van de vrouwen. In vergelijking met 1999 is de werkzaamheidsgraad van mannen opnieuw op

ongeveer dezelfde hoogte, nadat ze jarenlang lager was. De werkzaamheidsgraad van vrouwen is sinds 1999 toegenomen met meer dan 10 procentpunt. Ten opzichte van 2017 is de tewerkstelling van vrouwen tussen 15 en 64 jaar met 2 procentpunt toegenomen. Die van mannen met 0,7 procentpunt.

Daalt de loonkloof?

10. Over de jaren vertoont de loonkloof een licht dalende trend. In 2018 wordt die daling verdergezet. Voor sommige vrouwen verbetert de situatie dus wel, maar dat is niet voor iedereen het geval.
11. Op langere termijn is er een duidelijke dalende tendens waarneembaar. Op 40 jaar tijd is de loonkloof in de industrie gehalveerd. Op korte termijn is de daling in de algemene loonkloofindicator eerder beperkt.
12. 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.
13. De daling in de loonkloof in 2010 kan een gevolg zijn van de economische crisis en de effecten daarvan op de tewerkstelling van mannen.
14. Dit rapport heeft betrekking op data van 2018. Welk effect de covid19-pandemie zal hebben op de loonkloof is op dit moment nog moeilijk te voorspellen. Ook zonder grote evoluties in de lonen, zullen bruuske veranderingen in de tewerkstelling immers een impact hebben op het loonkloofcijfer. Doordat er heel wat vrouwen en mannen in 2020 hun werk hebben verloren, of voor langere periodes tijdelijk werkloos waren, kan dat zowel positief als negatief wegen op het loonkloofcijfer.

De totale loonkloof

15. In 2018 was 48,56% van de werknemers vrouw, ze namen samen 45,28% van de betaalde werkdagen voor hun rekening en ontvingen daarvoor 42,88% van de totale loonmassa (137,226 miljard euro).
16. Op basis van hun aandeel bij de werknemers, hadden alle vrouwen samen 7,775 miljard euro meer moeten verdienen in 2018. Op basis van hun aandeel in de betaalde werkdagen (dus rekening houdend met het feit dat vrouwen vaker deeltijds werken) 3,274 miljard euro.
17. Het percentage vrouwen dat meer dan 5.000 euro bruto per maand ontvangt in de industrie en marktdiensten, het onderwijs, de gezondheidssector en de socio-culturele sector steeg van 1,9% in 2006 naar 5,7% in 2014 en 13,4% in 2018. Mannen blijven in deze categorie echter de grootste groep: van 5,8% in 2006 naar 10,6% in 2014 en 17,0% in 2018. Een

evenwichtige vertegenwoordiging van vrouwen aan de top is nog niet gerealiseerd, al lijken vrouwen een inhaalbeweging te hebben ingezet.

Deeltijds werk

18. Per uur verdient een deeltijds werkende vrouw in de industrie en marktdiensten, het onderwijs, de gezondheidssector en de socio-culturele sector gemiddeld 19% minder dan een voltijds werkende man, 16% minder dan een voltijds werkende vrouw en 2% minder dan een deeltijds werkende man.
19. Over de jaren wordt het verschil tussen deeltijds en voltijds werkende vrouwen geleidelijk aan groter, terwijl het verschil tussen deeltijds werkende vrouwen en mannen net afneemt. In 2018 zet deze trend zich door.
20. Per maand verdient een deeltijds werkende loontrekkende vrouw in de industrie en marktdiensten, het onderwijs, de gezondheidssector en de socio-culturele sector 3,9% minder dan een deeltijds werkende loontrekkende man.
21. 43,5% van de vrouwelijke en 11,0% van de mannelijke werknemers werkt deeltijds.
22. De laatste decennia is deeltijds werk zowel bij vrouwen als bij mannen sterk toegenomen. In vergelijking met 1999, is deeltijdarbeid bij vrouwen toegenomen met 9%. Bij mannen is dit percentage meer dan verdubbeld (+139%). Voor vrouwen komt dit neer op een stijging met 3,6 procentpunten (van 39,9% naar 43,5%) en voor mannen met 6,4 procentpunten (van 4,6% naar 11,0%).
23. Voor 45% van de deeltijds werkende vrouwen vormt de combinatie tussen werk en privéleven de hoofdreden om deeltijds te werken. Bij mannen is dit 28%. Ten opzichte van 2014 is dit percentage bij vrouwen wel afgenomen (49% in 2014) terwijl dit bij mannen is gestegen (23% in 2014). Er is dus een voorzichtige evolutie naar een minder ongelijke verdeling van zorg.
24. Bepaalde jobs worden vaak enkel als deeltijdse baan aangeboden: 16,5% van zowel de vrouwelijke deeltijders als de mannelijke bevindt zich in die situatie.

Leeftijd

25. De loonkloof neemt toe met de leeftijd en bedraagt 15,9% bij de 55-plussers en 9,1% bij de 45 tot 54-jarigen in de industrie en marktdiensten, het onderwijs, de gezondheidssector en de socio-culturele sector. In vergelijking met van 2014 blijft de loonkloof ongeveer gelijk bij alle leeftijdscategorieën.
26. Tussen 2014 en 2018 is de tewerkstelling voor alle leeftijdscategorieën toegenomen, behalve voor de vrouwen tussen 25 en 34 jaar. De sterkste toename is te vinden in de oudste categorie.

27. Over de jaren neemt het verschil in werkzaamheidsgraad tussen vrouwen en mannen voor de verschillende leeftijdscategorieën geleidelijk aan af.

Scholingsgraad

28. Zowel de lonen, als de loonkloof nemen toe met de scholing. De loonkloof is het grootst bij langgeschoolden, namelijk 14,4% in de industrie en marktdiensten, het onderwijs, de gezondheidssector en de socio-culturele sector.
29. De werkzaamheidsgraad van vrouwen en mannen neemt toe met de scholingsgraad. Het verschil in werkzaamheidsgraad tussen vrouwen en mannen wordt kleiner naarmate de scholingsgraad toeneemt.

Burgerlijke staat en gezinssamenstelling

30. De burgerlijke staat heeft vooral een invloed op het loon van mannen. Het gemiddelde bruto-uurloon van alleenstaande mannen in de industrie en marktdiensten, het onderwijs, de gezondheidssector en de socio-culturele sector is 18,90 euro in 2018, tegenover 23,40 euro voor getrouwde mannen.
31. De verschillende invloeden van de burgerlijke staat op het loon van vrouwen en mannen zorgen ervoor dat het loonverschil groot is voor gehuwden (7,8%) en voor vrijgezellen zelfs in het voordeel van vrouwen (-2,6%).
32. Mannen verdienen het meest als ze een partner hebben, maar geen kinderen. Vrouwen verdienen gemiddeld het meest als ze alleenstaande zijn en geen kinderen hebben. Alleenstaande moeders verdienen het minst.
33. Bij mannen speelt het hebben van een partner een grote rol: mannen die samenleven met een partner hebben een hoger loon dan alleenstaanden.
34. Voor vrouwen beïnvloedt het al dan niet hebben van een partner het loon dan weer minder. Het hebben van kinderen heeft wel een invloed op het loon van vrouwen.
35. De impact van deze verschillende factoren zorgt ervoor dat de loonkloof hoog is voor koppels, met (7,2%) of zonder kinderen (9,4%). Voor alleenstaanden met kinderen is dit 2,4%. Voor alleenstaanden zonder kinderen valt de loonkloof in 2018 opnieuw negatief uit: vrouwen in die situatie verdienen gemiddeld zelfs 7,4% meer dan mannen.
36. De werkzaamheidsgraad van mannen ligt voor elke burgerlijke staat hoger dan die van vrouwen, behalve bij de eenoudergezinnen. Het genderverschil wordt meer uitgesproken bij gehuwde koppels.

37. Maar 63,2% van de alleenstaande vaders tussen de 25 en de 49 jaar heeft een betaalde baan. Van alle gezinstypes is dat de laagste werkzaamheidsgraad. Voor alleenstaande moeders is dat 66,3%, het tweede laagste cijfer. Voor de hele leeftijdscategorie (25-49 jaar) is de tewerkstelling van vrouwen 76,8% en van mannen 84,7%.

Nationaliteit

38. 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 11,8% voor de drie buurlanden en 15,7% voor de Amerikanen.
39. 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 11,0% en 7,5% minder dan mannen in die categorieën.
40. 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.
41. Ten opzichte van 2014 nam de werkzaamheidsgraad voor alle categorieën toe in 2018. De stijging was procentueel het sterkst bij mannen en vrouwen die buiten de EU geboren zijn, respectievelijk met 6,9 en 6,6 procentpunten; en bij mannen met een niet-EU-nationaliteit (plus 6,3 procentpunten). Bij vrouwen met een niet-EU-27-nationaliteit was de toename het kleinst: slechts 1,7 procentpunt. Met een werkzaamheidsgraad van 29,8% is deze categorie nog altijd afgetekend het minst aan het werk.
42. Voor mensen met een nationaliteit van buiten de Europese Unie, bedraagt de werkzaamheid voor mannen slechts 54,6% en voor vrouwen 29,8%. Dit betekent dat maar goed de helft van de mannen en slechts een derde van de vrouwen van buiten de Europese Unie in België een baan heeft.
43. Vrouwen met een niet-EU-nationaliteit hebben nog niet half zoveel kans op werk als Belgische vrouwen, of vrouwen uit de andere EU-landen. De genderkloof wordt dus aanzienlijk vergroot door de 'etnische kloof'.

Segregatie op de arbeidsmarkt

44. Als we naar de verschillende sectoren kijken, dan zien we dat, net als voorgaande jaren, de grootste loonkloof in 2018 in de luchtvaartsector terug te vinden was (30,9%).
45. De top 5 blijft grotendeels identiek en bestaat verder uit de volgende sectoren: de productie en distributie van elektriciteit, gas, stoom en gekoelde lucht; de vervaardiging van

informaticaproducten en van elektronische en optische producten; de vervaardiging van kleding; en de reisbureaus met loonkloofcijfers tussen 27% en 20% in 2018.

46. De loonkloof is het grootst bij specialisten op het gebied van gezondheidszorg (23,2%); verkopers (14,1%); specialisten op het gebied van bedrijfsbeheer en administratie (13,4%); en bedienaars van vaste machines en installaties (13,3%).
47. In vergelijking met hun aandeel bij de werknemers (48,6%), zijn er te weinig vrouwen in leidinggevende beroepen, namelijk slechts 35,3%.
48. In de industrie en marktdiensten, het onderwijs, de gezondheidssector en de socio-culturele sector is het aandeel vrouwen bij leidinggevendenden nog kleiner: 21,5% bij managers in het hotel- en restaurantwezen, in de detail- en groothandel en op het gebied van andere diensten, 18,1% bij managers op administratief en commercieel gebied, 18,2% bij managers op het gebied van productie en gespecialiseerde diensten en slechts 14,7% bij directeurs van grote ondernemingen. Zelfs binnen de groep van de leidinggevendenden kan er dus een verticale segregatie worden waargenomen.
49. 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.
50. Het verschil tussen hoge en lage lonen is het grootst (75%) bij de beveiligings- en opsporingsdiensten en het kleinst in de overige industrie (42%).

De loonkloof verklaren?

51. 49,4% van het loonverschil kan verklaard worden op basis van gekende factoren. 50,6% kan niet verklaard worden.
52. Van het verklaarde deel kan 46,4% worden toegeschreven aan kenmerken die verwijzen naar de positie van vrouwen en mannen op de arbeidsmarkt. Het beroep verklaart 17,1% van de verklaarde loonkloof en de sector 14,6%.
53. Het al dan niet hebben van kinderen blijkt goed te zijn voor 14,6% van de verklaarde loonkloof.
54. Van het verklaarde deel van de loonkloof kan 21,9% worden toegeschreven aan individuele kenmerken van de werknemer, zoals opleiding, werkervaring, anciënniteit in de onderneming.

Beleidsaanbevelingen

In België neemt de loonkloof jaarlijks lichtjes af. Dat is goed, maar tegelijk betekent ieder bijkomend jaar van ongelijkheid voor vrouwen een gecumuleerde achterstand in de loopbaan. De onderstaande aanbevelingen moeten bijdragen aan een beleid om de loonkloof versneld weg te werken. Er zijn een aantal principiële aanbevelingen die te maken hebben met de manier waarop er over genderongelijkheid en gelijke lonen wordt nagedacht. Er is een aanbeveling gerelateerd aan het erkennen en benoemen van wie het erg moeilijk heeft op de arbeidsmarkt. Hoewel dit rapport betrekking heeft op data van 2018, moet ervan uitgegaan worden dat deze groep in preciaire omstandigheden alleen maar is toegenomen sinds het uitbreken van de pandemie. Welk effect dit zal hebben op de loonkloof is op dit moment nog moeilijk te voorspellen. Ook zonder grote evoluties in de lonen, zullen bruuske veranderingen in de tewerkstelling immers een impact hebben op het loonkloofcijfer. Doordat er heel wat vrouwen en mannen in 2020 hun werk hebben verloren, of voor langere periodes tijdelijk werkloos waren, kan dat zowel positief als negatief wegen op het loonkloofcijfer. Een aantal aanbevelingen heeft betrekking op het efficiënter maken van de loonkloofwet van 2012 en verder zijn er de vertrouwde aanbevelingen die te maken hebben met het verbeteren van de positie van vrouwen op de arbeidsmarkt.

1. Loontransparantie: het principeel toegankelijk maken van informatie over lonen

In 2020 kondigde de Europese Commissie aan een bindende richtlijn te zullen uitbrengen rond loontransparantie als wapen in de strijd tegen de loonkloof.²¹ Het uitgangspunt was dat de genomen maatregelen in de Lidstaten onvoldoende effectief bleken te zijn. Nergens is de loonkloof immers sterk afgenomen. Voor de Europese Unie in zijn geheel neemt de loonkloof over de jaren slechts heel licht af. Begin 2021 wachten we nog op deze richtlijn, maar de strekking ervan is duidelijk: de speeltijd is voorbij. Meer transparantie rond lonen is noodzakelijk om onrechtvaardige verschillen aan het licht te brengen.

België is op dit vlak zowel een goede en als een slechte leerling. Positief is het vrij algemene gebruik van gedetailleerde functieclassificaties. Goede functieclassificaties zijn een belangrijk instrument in een rechtvaardige verloning. De voorbije decennia lag de focus van het beleid om de genderloonkloof aan te pakken voornamelijk op het genderneutraal maken van de functieclassificaties, zodat deze niet langer een verborgen benadeling van vrouwen zouden bevatten.

De wet van 22 april 2012 ter bestrijding van de loonkloof tussen vrouwen en mannen verplicht de paritaire comités om hun functieclassificaties door de Algemene Directie Collectieve Arbeidsbetrekkingen van de FOD Werkgelegenheid te laten screenen. In dat kader werden in 2013 en 2014 door 85 verschillende comités meer dan 150 gecoördineerde versies van de geldende functieclassificaties neergelegd – waarbij sommige sectoren van de gelegenheid gebruik hebben gemaakt om hierover een nieuwe CAO af te sluiten. Sinds midden 2014 voert de Algemene Directie Collectieve Arbeidsbetrekkingen ook een permanente controle uit op alle nieuwe functieclassificaties die worden neergelegd, waardoor de genderneutraliteit van de

²¹ EU 2020 Commission Work Programme, meer informatie op: https://ec.europa.eu/info/publications/2020-commission-work-programme-key-documents_en

functieclassificaties een permanent aandachtspunt is voor de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg.

Door de screening werden een aantal paritaire comités verplicht hun functieclassificatie(s) te herzien, omdat deze onvoldoende beantwoordden aan de criteria voor genderneutraliteit. Andere werden geadviseerd dat te doen. Sinds 2019 zijn alle voorziene termijnen en mogelijk uitstel voorbij. Een korte lijst van paritaire comités die hun functieclassificatie niet hebben geregulariseerd nadat ze een negatieve evaluatie hadden gekregen, is gepubliceerd op de website van de federale dienst en fungeert als name-and-shame-list.²² Zes paritaire comités hebben hun functieclassificaties niet in orde gebracht en nog eens zes hebben hun functieclassificaties niet ingediend.

De vastgelegde minimumlonen zijn online raadpleegbaar in de databank van de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg.²³ Ook wie bij de overheid werkt, kan via een salarissimulator concrete lonen berekenen.²⁴ Een werkgever is bovendien verplicht kandidaten voor een vacature te informeren over het geboden loon. Op het vlak van openheid over de vastgelegde minima heeft België een goede regelgeving, die mee aan de basis ligt van de relatief lage loonkloof in vergelijking met veel andere Lidstaten.

Daar staat tegenover dat er absoluut geen openheid bestaat over effectief uitbetaalde lonen. Integendeel, het woord ‘taboe’ is hier op zijn plaats. Dit taboe rond wat mensen reëel verdienen, staat een verdere evolutie naar een helder en evenwichtig loonsysteem in de weg. De ongelijkheid zit immers vaak net in het stuk dat bovenop het minimum wordt betaald. Meer loontransparantie zou betekenen dat individuele werknemers, of werknemersafgevaardigden informatie over reële lonen mogen opvragen om na te gaan of er ongerechtvaardigde verschillen zijn. Een extra argument is dat er niet in alle ondernemingen en voor alle functies effectief classificatiesystemen van toepassing zijn en dat er rond die lonen dan nog meer onduidelijkheid bestaat.

2. De kwestie van privacy uitklaren, zowel op individueel als op ondernemingsniveau

De huidige wetgeving geeft voorrang aan het recht op privacy boven het recht op transparantie, zowel op individueel als op ondernemingsniveau. Op Europees niveau wordt echter steeds meer de nadruk gelegd op loontransparantie. Het is daarom aan te bevelen deze kwestie grondig te behandelen in het Parlement, aangezien het hier om een politieke keuze gaat. Het is belangrijk om te beseffen dat volledige loontransparantie een geweldig wapen is in de strijd tegen loondiscriminatie. Die bestaat immers vaak alleen dankzij geheimhouding. Het is echter ook belangrijk om niet blind te zijn voor de mogelijke negatieve gevolgen van volledige transparantie, omdat de hoogte van het loon een sterk hiërarchiserend effect heeft en werknemers van elkaar kan vervreemden.

²² Deze lijst kan worden geraadpleegd via: <https://werk.belgie.be/nl/themas/gelijkheid-en-non-discriminatie/gelijkheid-vrouwen-mannen-de-loonkloof>.

²³ Meer informatie op: www.minimumlonen.be

²⁴ Voor de Federale Overheid: https://fedweb.belgium.be/nl/verloning_en_voordelen/wedde/calculator. Voor de Vlaamse Overheid: <https://www.vlaanderen.be/werken-voor-vlaanderen/salarissimulator>. Voor de Waalse Overheid: <https://spw.wallonie.be/r%C3%A9mun%C3%A9ration-et-avantages>.

Als ervoor wordt gekozen prioriteit te geven aan het recht op privacy, moeten er minimale controlemechanismen worden ingevoerd. Het recht op privacy kan niet worden ingeroepen om het bereiken van bepaalde normen of het nalaten daarvan onzichtbaar te maken.

In die zin is er dringend een bijkomend wetgevend initiatief nodig om de concrete taak van de sociale inspectie inzake loondiscriminatie op grond van geslacht voldoende te verduidelijken en te funderen. Om de concrete klachtenbehandeling te ondersteunen sloot het Instituut immers een samenwerkingsakkoord af met de sociale inspectie. Bij concrete klachten kan het Instituut de inspectie vragen een vergelijkend onderzoek te doen en het loon van degene die klacht indiende te vergelijken met dat van een naaste collega van de andere sekse. In de praktijk blijkt evenwel dat de sociale inspectie zich beroept op de privacywetgeving om de resultaten van dit onderzoek niet mee te delen, waardoor het samenwerkingsakkoord zijn doel voorbijschiet.

3. Een brede vergelijkingsbasis hanteren voor het bepalen van gelijkwaardig werk

Een kwestie die de Belgische loonkloofwet van 22 april 2012 omzeilt, is die van de vergelijkingsbasis voor werk van gelijke waarde. Door de nadruk te leggen op functieclassificaties, wordt in feite op het niveau van sub-sectoren gewerkt (paritaire comités). In de juridische praktijk wordt die vergelijkingsbasis verengd tot eenzelfde onderneming, met eenzelfde functietitel, anciënniteit enz. Door een ruimere vergelijkingsbasis toe te laten, zou een veel sterker instrument gecreëerd worden. Secretariaatswerk zou dan vergeleken kunnen worden in uiteenlopende sectoren, of het onderhouden van complexe machines met het verzorgen van hulpbehoevende bejaarden. Dit zou een belangrijke stap zijn om de loonkloof ooit volledig weg te werken.

Om een grondig debat te kunnen voeren over wat precies gelijkwaardig werk is, is immers een bredere kijk op de vergelijking van de lonen noodzakelijk. Het moet niet alleen gaan om gelijkaardig werk, maar het moet ook mogelijk zijn om aan zeer verschillende taken een gelijk gewicht toe te kennen, ongeacht de sector en ongeacht of ze hoofdzakelijk door vrouwen of hoofdzakelijk door mannen worden verricht. Het Instituut pleit dus voor de ontwikkeling van een instrument om werk te analyseren op gelijkwaardigheid en om lonen tussen sectoren te vergelijken. Dit instrument zou best online beschikbaar zijn en voor iedereen toegankelijk. Een dergelijk instrument zou overigens ook zeer nuttig zijn in het pensioendebat.

De pandemie heeft deze kwestie ook op een andere manier aan de orde gesteld: de beroepen die essentieel bleken om het land overeind te houden tijdens de covid19-crisis, zijn over het algemeen geen goed betaalde banen. Weinig verrassend is ook het aandeel van vrouwen hierin: gezondheidszorg, supermarkten en voedingswinkels, kinderdagverblijven, schoonmaak... Ze draaien grotendeels op de werkkraft van vrouwen. Ontluisterend zijn de gemiddelde lonen die bij deze essentiële beroepen horen. Helemaal onderaan bungelen de verzorgenden in kinderdagverblijven en crèches met een gemiddeld brutoloon van 2.317 euro per maand, op voorwaarde tenminste dat ze voltijds werken, wat in de praktijk vaak niet het geval is.²⁵ Met andere woorden, het land draait op de inzet van mensen met vaak pijnlijk lage lonen. Uiteraard zijn er ook een aantal essentiële beroepen die hoofdzakelijk door mannen worden ingevuld: koeriers, postbodes,

²⁵ Meer informatie op de website van Statbel: statbel.fgov.be/nl/themas/werk-opleiding/lonen-en-arbeidskosten/gemiddelde-bruto-maandlonen

veiligheidspersoneel, taxichauffeurs, vuilophalers... Ook hun gemiddelde lonen liggen een stuk onder het nationale gemiddelde, al blijven ze toch nog twee- à vijfhonderd euro per maand meer ontvangen dan vrouwen in slecht betaalde beroepen en gaat het bij mannen een stuk minder vaak om deeltijdse banen.

Het is duidelijk dat de vraag naar de waarde van werk nooit voldoende grondig kan worden behandeld, zolang de vergelijkingsbasis enkel binnen de sub-sector gezocht wordt.

4. Extra aandacht voor kwetsbare groepen

Een feministische kritiek op beleid is dat er te vaak wordt uitgegaan van een soort standaard, witte, hoogopgeleide, gezonde, man van middelbare leeftijd zonder specifieke problemen. Een genderbeleid mag niet bestaan uit het toevoegen van een tweede standaard: een even fictieve, witte, hoogopgeleide, gezonde vrouw in dezelfde leeftijdsklasse.

Ieder jaar blijkt de kloof tussen deeltijders en voltijders groter te worden. Dat geldt voor zowel vrouwen als mannen, maar de lonen voor vrouwen liggen telkens nog lager dan die van mannen. Bovendien blijken de gemiddelde brutojaarlonen van arbeidsters erg laag te liggen. 70% van hen werkt deeltijds. Ook in andere onderzoeken komt er een groeiende precarisering aan het licht aan de onderkant van de arbeidsmarkt. Binnen deze kwetsbare groep zijn vrouwen vaak nog extra kwetsbaar: erg lage lonen en frequent deeltijds werk dat zelden is ingegeven door een keuze voor een bepaalde levensstijl. Dit deeltijds werk uit bittere noodzaak is al eerder aangegeven als problematisch in het wegwerken van de loonkloof. Het is echter niet voldoende hier de individuele keuzevrijheid te benadrukken. Evenmin is het voldoende is om de sterkste onder deze vrouwen te ondersteunen individueel hun situatie te verbeteren. Er moet worden nagedacht hoe de situatie van deze beroepsgroepen collectief verbeterd kan worden. Het gaat dan bijvoorbeeld om onzekere banen in de distributie, of de schoonmaak, met moeilijke uurroosters en weinig perspectieven. Er moet worden nagedacht hoe de arbeidsomstandigheden kunnen worden verbeterd, de nettolonen opgetrokken – eventueel via lastenverlagingen of alternatieve financiering – en hoe het aanbod aan voltijdse banen vergroot kan worden.

In die zin zou het interessant zijn om via simulaties te onderzoeken wat het effect zou zijn van een gevoelige loonsverhoging voor deze precare beroepscategorieën op de bestaanszekerheid van deze vrouwen, de loonkloof, het terugkoppel-effect op de consumptie van gezinnen, de overheidsfinanciën, en de relance, met andere woorden de weerbaarheid van België tegen de dreigende economische crisis.

Een deel van de loonkloof kan worden toegeschreven aan het bestaan van deze precare groep van kwetsbare vrouwen, die aan heel lage lonen, veelal in deeltijdse banen en met een arbeidersstatuut aan de slag is. Hieraan kan in feite een groep van kwetsbare vrouwen worden toegevoegd die niet aan het werk is en moeilijk werk vindt, makkelijk ontslagen wordt, of er niet in slaagt een goede combinatie te maken. Extra aandacht hebben voor deze groep heeft niet alleen belang vanuit een perspectief van gendergelijkheid of sociale rechtvaardigheid. Het is ook in deze categorie dat nog het meeste groeipotentieel zit tewerkstelling.

5. De deelname van vrouwen aan de arbeid verhogen

Een hoge participatie van de bevolking op actieve leeftijd aan het arbeidsproces is immers één van de doelstellingen van de Europese Unie. In België is de werkzaamheidsgraad van vrouwen de laatste decennia enorm toegenomen. Bedroeg die in 1999 nog 50,4%, dan is die in 2018 toegenomen tot 60,7%. Dat is een stijging met meer dan 10 procentpunt, maar dat neemt niet weg dat het streefcijfer van 75% voor de totale bevolking tussen 20 en 64 jaar niet gehaald wordt.²⁶ De werkzaamheid is erg ongelijk verdeeld naar geslacht en scholingsgraad. De groeimarge zit hoofzakelijk bij vrouwen en kortgeschoolden.

Een gelijke deelname aan het arbeidsproces is tegelijk een gevolg van en een belangrijke voorwaarde voor meer gelijkheid tussen vrouwen en mannen. Nog los van de loonkloof en de Europese doelstellingen, moet het als een beleidsdoel op zich worden beschouwd.

Het wegwerken van de loonkloof kan een positief effect hebben op de bereidheid van vrouwen om beroepsactief te worden. Betere loonvooruitzichten zullen het immers voor meer vrouwen interessant maken om te gaan werken. Omgekeerd heeft een toename in de werkzaamheid niet automatisch een positief effect op de loonkloof. De marge zit immers vooral bij laagopgeleide vrouwen. Als die toetreden tot de arbeidsmarkt tegen relatief lage (herinstap-)lonen, zal dat eerder de loonkloof doen toenemen. Een vergelijking met andere Europese landen leert dat er inderdaad een verband bestaat tussen de werkzaamheidsgraad van vrouwen en de loonkloof. Er kan worden vastgesteld dat in de landen waar de loonkloof nog kleiner is dan in België, de arbeidsmarktparticipatie van vrouwen relatief gering is en het traditionele rollenpatroon nog sterk overeind blijft. De landen waar veel vrouwen beroepsmatig actief zijn, hebben paradoxaal genoeg vaak een hogere loonkloof, net omdat er in verhouding meer kortgeschoolde vrouwen actief zijn, die gemiddeld minder verdienen. In België heeft de toename van de werkzaamheidsgraad van vrouwen vooralsnog niet tot een toename in de loonkloof geleid. Dat kan verklaard worden door de hoge scholingsgraad van de jongere generaties vrouwen. Het feit dat België het beter doet dan andere Europese Lidstaten, betekent echter niet dat er hier geen categorie van erg kwetsbare vrouwen zou zijn. Het is belangrijk dat die voldoende ondersteuning krijgen.

6. De loonkloofrapportages en gelijkekansenplannen in ondernemingen optimaliseren

Alle ondernemingen die gewoonlijk minstens 50 werknemers tewerkstellen, stellen tweejaarlijks een loonkloofrapportage op. Dat is een niet te onderschatten collectieve inspanning die momenteel te weinig rendeert. Mits een aantal aanpassingen kan de structuur verbeterd worden en de interpreteerbaarheid ervan aanzienlijk verhoogd.

Het volledige en het beknopte formulier dat moet worden ingevuld, werden ingevoerd door het KB van 25 april 2014 betreffende het analyseverslag van de bezoldigingsstructuur in uitvoering van de wet van 22 april 2012.²⁷ De formulieren resulteren in een erg compacte verzameling van cijfergegevens die in feite niet eens loonkloofcijfers bevatten. Onderhandelaars aan de tafel moeten

²⁶ De werkzaamheidsgraad wordt volgens de ILO-definitie berekend ten opzichte van de bevolking van 15 tot 64 jaar. Het streefcijfer werd echter vastgelegd voor de leeftijdsgroep van 20 tot 64 jaar.

²⁷ Beide formulieren kunnen worden gedownload via de website van de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg: <http://www.werk.belgie.be/defaultTab.aspx?id=8486>

die berekeningen zelf nog maken. Bovendien zijn de formulieren niet opgesteld in een cijfervriendelijke format, wat de kans dat ze effectief gebruikt worden en ten gronde geanalyseerd niet ten goede komt.

De formulieren worden dus best aangepast. Met de huidige technologie is het mogelijk om de loonkloofcijfers automatisch te berekenen. Verder moeten er duidelijke handleidingen worden aangeboden voor de interpretatie van deze gegevens. Momenteel wordt het immers aan het onderscheidingsvermogen van de onderhandelaars overgelaten of een bepaalde mate van genderongelijkheid al dan niet problematisch is en binnen de onderneming geremedieerd kan worden.

Verder is het sterk aan te bevelen om ook andere genderindicatoren in het analyseverslag op te nemen, zoals de tewerkstellingscijfers naar geslacht, zowel in arbeidsplaatsen, als in voltijdse equivalenten; de genderverhouding bij de werknemers, in de leidinggevende functies en in de verschillende beroepscategorieën; de deeltijdse arbeidsgraad naar geslacht; de genderverhoudingen bij de toegekende extralegale voordelen in aantal en waarde; en de genderverhoudingen bij de opleidingen in tijdsduur en waarde. Deze cijfers kunnen, mits een voldoende duidelijke toelichting over de betekenis ervan, de concrete onderhandelingen over het verbeteren van de gendergelijkheid op de arbeidsmarkt, de (sub-)sectoren en de ondernemingen, alleen maar voeden en versterken en van het tweejaarlijkse analyserapport het effectieve instrument maken in de strijd tegen de loonkloof, zoals dat aanvankelijk door de wetgever bedoeld was.

Op eenzelfde manier kunnen gelijkemansplannen in ondernemingen beter ondersteund worden door het aanbieden van goede templates en handleidingen. Ook de databank van goede praktijken in bedrijven en organisaties kan hier als mogelijke inspiratiebron worden gebruikt.²⁸

Kleine en middelgrote ondernemingen vallen grotendeels buiten het toepassingsgebied van de wet. Een kwart van de vrouwelijke werknemers werkt in een kmo. Het heeft geen zin de wet met zijn specifieke verplichtingen als zodanig uit te breiden tot kmo's. Wel is het van belang de ontwikkeling van een genderbewust personeelsbeleid in kmo's te ondersteunen en daar aantrekkelijke instrumenten voor aan te reiken. Een reeks thematische video's die online als een toegankelijk pakket worden aangeboden, zou hier een suggestie kunnen zijn.

7. Goede praktijken in het licht zetten

De wet en het bijbehorende Koninklijk Besluit omschrijven de taak en de verplichtingen van de bemiddelaar vrij goed, maar het is volstrekt onduidelijk of veel bedrijven er gebruik van maken. Nochtans is de filosofie achter het aanstellen van een bemiddelaar er een van samenwerking en verantwoordelijkheid nemen. Als een onderneming een bemiddelaar benoemt, kan dit als een goede praktijk worden beschouwd en dat geldt ook voor de goedkeuring van een gelijkemansplan. In feite zou moeten worden aangemoedigd dat bedrijven hier zelf mee naar buiten komen en zich presenteren als gendergevoelig en mee met de tijd. De overheid kan dit ondersteunen door een platform te creëren, of door bedrijven uit te nodigen goede praktijken met anderen te delen.

²⁸ Deze databank is beschikbaar in het Nederlands, het Frans en het Engels, en kan worden geraadpleegd via: <http://www.iefh-action.be/>

8. De loonkloofwet aanscherpen: objectieven, sancties en controlemechanismen

Om de wet ter bestrijding van de loonkloof doeltreffender te maken, zou een aantal aanpassingen wenselijk zijn. Zo moeten er duidelijkere objectieven geformuleerd worden, en controlemechanismen en sancties worden ingesteld. Maatregelen voor gendergelijkheid mogen niet slechts een laagje vernis zijn. Schendingen van de verplichtingen hieromtrent moeten daarom op dezelfde manier worden bestraft als andere schendingen van het arbeidsrecht.

De Directie voor de analyse en evaluatie van de collectieve arbeidsovereenkomsten van de Algemene Directie Collectieve Arbeidsbetrekkingen stelt, op grond van de Loonkloofwet, een name-and-shame-list samen van paritaire (sub-)comités die niet in orde zijn met de regels.²⁹ Om een aantal redenen is het evenwel geen goed idee dat de Directie ook effectieve sancties zou opleggen. Verregaande maatregelen zoals bijvoorbeeld de algemeenverbindendverklaring van een cao opheffen, kunnen meer negatieve dan positieve gevolgen opleveren. In het oorspronkelijk wetsvoorstel over de Loonkloofwet was een sanctie voorzien wanneer een sector geen genderneutrale functieclassificatie hanteerde. Een dergelijke sanctie heeft echter ongewenste gevolgen voor de rechten en verplichtingen van de werknemers in een sector. Bovendien veronderstelt het voorzien van sancties in het Sociaal Strafwetboek, met name administratieve geldboeten, dat de Sociale Inspectie daadwerkelijk een inbreuk kan vaststellen, wat in deze materie niet eenvoudig is. Op dit ogenblik kan de Sociale Inspectie reeds onrechtstreeks optreden tegen het mogelijks niet-genderneutraal karakter van de functieclassificatie in de sector, via het misdrijf van het niet-naleven van de terzake toepasselijke cao, die in alle geval is gerelateerd met de lonen in de sector. Sinds de invoering van deze maatregelen, hebben de meeste PC's met een niet-genderneutrale functieclassificatie ondertussen een nieuwe functieclassificatie neergelegd. Op de genoemde lijst fungeren momenteel nog slechts enkele sectoren. Bovendien heeft vroeger wetenschappelijk onderzoek uitgewezen dat de aard van de sectorale functieclassificaties geen belangrijke rol speelt in de verklaring van de loonkloof, zoals deze in dit rapport aan bod komt.³⁰

Daarnaast moeten in overleg met de Commissie voor Boekhoudkundige Normen en de Directie Boekhoudrecht van de FOD Economie duidelijke bevoegdheden gegeven worden aan de Nationale Bank om onjuist of onvolledig ingevulde sociale balansen te sanctioneren. Er moet ook een duidelijk mandaat komen zodat de Nationale Bank maximaal gebruik kan maken van deze gegevens. Ten slotte moet ook worden nagegaan of de analyseverslagen in de bedrijven aan de nodige kwaliteitseisen voldoen en of ze grondig worden besproken in de Ondernemingsraden of de Comités voor preventie en bescherming op het werk. Wanneer een systematische controle met de huidige middelen niet haalbaar is, moet ten minste een steekproefsgewijze controle door de sociale inspectie mogelijk zijn. Ook voor deze verplichting moeten duidelijke sancties voor overtredingen worden vastgesteld, in overeenstemming met andere regelgeving uit de arbeidswetgeving.

Bovendien is het niet voldoende om de sociale partners te verplichten om de loonkloof te bespreken. Hier moeten duidelijke objectieven gedefinieerd worden. De partijen verantwoordelijk maken impliceert dat zij ook moeten nadenken over hoe zij de gelijkheid van vrouwen en mannen

²⁹ Meer informatie op de website van de website van de FOD WASO: <https://werk.belgie.be/nl/themas/gelijkheid-en-non-discriminatie/gelijkheid-vrouwen-mannen-de-loonkloof>

³⁰ Delmotte, 2011.

willen bevorderen en dat zij concrete acties ondernemen. Op interprofessioneel niveau zou een terugkoppeling naar het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen een nuttige stap zijn. Op bedrijfsniveau moet eveneens een vorm van controle worden ingevoerd op het daadwerkelijk bespreken van de genderongelijkheid en op de genomen maatregelen. Dit zou minstens een systeem van steekproefsgewijze controles moeten zijn, vergelijkbaar met het toezicht op de analyseverslagen.

Wat de aanstelling van een bemiddelaar in de onderneming betreft, op dit ogenblik is de toegevoegde waarde van daarvan niet echt duidelijk. Het zou veel doeltreffender zijn om meer middelen te geven aan bestaande actoren die kunnen ingrijpen. De sociale inspectiedienst, die al bevoegd is om onderzoek te doen en dus om lonen en functies te vergelijken en die dus discriminatie binnen bedrijven zou kunnen opsporen en bestraffen moet ruimere bevoegdheden krijgen. Het is ook aan te bevelen dat bijvoorbeeld verdachte analyserapporten automatisch aanleiding zouden geven tot aanvullende controles.

9. Het evenwicht tussen werk en gezin verbeteren

Hoewel de samenleving is geëvolueerd van een kostwinnersmodel naar een tweeverdienersmodel, zijn de randvoorwaarden die dit mogelijk moeten maken niet altijd vervuld en blijven sommige oude regelgevingen van kracht, die het proces naar meer gendergelijkheid afremmen.

Te vaak zijn gezinstaken nog ongelijk verdeeld tussen partners en nemen vrouwen – als in een kostwinnersmodel – het leeuwendeel voor hun rekening, vaak daarin aangemoedigd door hun omgeving. Sommige werkgevers anticiperen daar ook op, wat de stereotypen op de werkvloer doet voortbestaan. Als vrouwen dan minder verdienen dan hun partner, als minder inkomen in feite een belastingvoordeel oplevert, als werken niet veel meer oplevert dan een uitkering (werkloosheidsval), als kinderopvang te duur is, wordt de stap naar voltijds werk vaak maar moeilijk gezet.

Het kan niet voldoende benadrukt worden dat de genderverschillen op de arbeidsmarkt maar kunnen worden weggewerkt als er een voldoende aanbod is van kwaliteitsvolle, toegankelijke en betaalbare kinderopvang en opvang van andere zorgbehoevenden. Bovendien dienen de kinderopvang en andere opvangstelsels, net als andere sectoren van de samenleving, beter te worden afgestemd op diverse gezinsvormen, zoals alleenstaande ouders, nieuw samengestelde gezinnen, of co-ouderschap, en op meer flexibele werkvormen.

Aanvullend zijn verlofregelingen, bedoeld om tijdelijk zorgtaken op te kunnen nemen, erg belangrijk. Deze verlopen zorgen er voor dat de band van de werknemers met de arbeidsmarkt behouden blijft en dat zij met andere woorden aan de slag kunnen blijven. Meer flexibiliteit binnen de bestaande systemen is hiervoor noodzakelijk.

De betere combinatie tussen arbeid en gezin is niet alleen voor vrouwen belangrijk. Hoewel het aantal mannen dat deze verlopen opneemt, over de jaren stijgt, blijft de verdeling tussen vrouwen en mannen erg ongelijk. Mannen in ouderschapsverlof worden vaak gestigmatiseerd, terwijl het nochtans algemeen aanvaard is dat meer gelijkheid tussen vrouwen en mannen in een professionele context vooral bereikt kan worden door een grotere betrokkenheid van mannen in de privésfeer.

10. De vertegenwoordiging van vrouwen in besluitvormingsorganen binnen bedrijven

De vraag naar gendergelijkheid in de economische besluitvorming is om verschillende redenen belangrijk. In 2011 nam België een wet aan om de vertegenwoordiging van vrouwen in de raden van bestuur van publieke instellingen en beursgenoteerde bedrijven te garanderen. Deze wet voert voor alle leden van Raden van Bestuur een quotum in van ten minste één derde leden van het minder vertegenwoordigde geslacht. De wet voorziet ook dat beursgenoteerde bedrijven in hun jaarverslag een overzicht geven van de inspanningen die werden geleverd om het quotum te bereiken. Er zijn bovendien sancties in geval van niet-naleving van deze bepalingen, zoals de nietigheid van de benoeming of de opschorting van de financiële voordelen.

Deze wet bewijst reeds haar effectiviteit. Zo is het aandeel vrouwen in de raden van bestuur binnen de BEL 20 geëvolueerd van 11% in 2011, naar 22% in 2014, 28% in 2016 en 31% in 2017. Een stijging die zonder quota wellicht nooit zo snel zou hebben plaatsgevonden.³¹

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

Om het genderevenwicht in de besluitvorming in ondernemingen verder te garanderen, is het nodig dat er ook bindende bepalingen worden aangenomen in verband met de vertegenwoordiging van vrouwen binnen directiecomités van grote bedrijven. Hier blijft het aandeel vrouwen op dit moment immers achter op dat in de raden van bestuur, namelijk 10% in 2012, 12% in 2014, 16% in 2016 en 18% in 2017. De toename in het aandeel vrouwen is hier duidelijk veel beperkter.

11. Segregatie van bij de wortel aanpakken

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

Dat stereotypen niet enkel aan één kant moeten worden weggewerkt, is duidelijk. Naast het aanmoedigen van meisjes in traditioneel 'mannelijke' studiekeuzes, moeten ook de zogenaamd 'vrouwelijke' richtingen een opwaardering krijgen en in de praktijk meer toegankelijk worden gemaakt voor jongens.

Ook bij de arbeidsmarktactoren zelf vereist de aanpak van segregatie de nodige aandacht. Het volstaat kennelijk niet dat vacatures de obligate "(M/V/X)"-vermelding meekrijgen, of alleszins

³¹ Het Instituut bracht hier recente cijfers over uit in de publicatie 'De derde balans van de wet van 28 juli 2011 over genderquota in Raden van Bestuur (2017)', beschikbaar op de website jgvm-iefh.belgium.be.

volledig genderneutraal geformuleerd zijn. Zowel de openbare werkgelegenheidsdiensten (VDAB, Forem, Actiris en ADG), als de private actoren (interim- en invoegbedrijven) moeten er ook actief naar streven om in alle soorten banen zowel vrouwen als mannen kansen te bieden. Ook in het aanbod van stages en opleidingen moet segregatie worden vermeden. In dat verband zou het nuttig zijn om, mogelijk in het kader van de Loonkloofwet, de door de Fondsen voor Bestaanszekerheid verstrekte of betaalde vorming op de genderneutraliteit te toetsen en te bekijken of vormingen evenredig worden aangeboden aan vrouwen en mannen.

12. Rechtvaardige pensioenen

Rechtvaardige lonen leiden idealiter tot rechtvaardige pensioenen. Nochtans is het niet zo eenvoudig en volstaat het niet om de loonkloof weg te werken om het probleem van de pensioenkloof tussen vrouwen en mannen op te lossen. De genderongelijkheid in pensioenen heeft verschillende oorzaken. De hoogte van het pensioen hangt enerzijds af van de hoogte van de ontvangen lonen tijdens de loopbaan, maar anderzijds speelt de concrete berekening ervan een grote rol. Een carrière duurt 30 à 45 jaar en de periode dat iemand pensioen ontvangt gemakkelijk een 20-tal jaren. Vrouwen zijn duidelijk tweemaal benadeeld: zowel in de hoogte van de lonen als in het aantal loopbaanjaren.

Vooralsnog wordt in het pensioendebat te weinig – om precies te zijn helemaal geen – rekening gehouden met de loon- en andere vormen van genderdiscriminatie die oudere generaties vrouwen hun hele leven lang hebben ondergaan. De kwestie van de compensatie bij de berekening van de pensioenen mag niet uit de weg worden gegaan.

Conclusie

Hoewel er sinds het eerste officiële loonkloofrapport in België in 2007 al een belangrijke weg is afgelegd, blijven er ook een aantal grote obstakels overeind. Naast het wegwerken van de loonkloof moet er voldoende aandacht blijven gaan naar de tewerkstelling van vrouwen en meer nog naar een zo voltijds mogelijke tewerkstelling. Het beleid moet hierbij extra aandacht hebben voor kwetsbare groepen, zoals vrouwen met een korte scholing, een migratie-achtergrond, of een hogere leeftijd. Verder moet de toepassing van de loonkloofwet verbeterd worden. De inspanningen die ondernemingen op dit vlak leveren, zouden nog meer kunnen renderen in de praktijk. Voor een aantal verplichtingen die de wet oplegt, zouden wellicht ook sancties kunnen worden ingevoerd. Ten slotte hoort bij een volledige gendergelijkheid ook het duurzaam doorbreken van de segregaties en het versterken van de positie van vrouwen op de arbeidsmarkt.

Bijlagen

Tabel 18: Overzicht van de sectoren van de industrie en marktdiensten, het onderwijs, de gezondheidszorg en de socio-culturele sector (2018)

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

De cijfers hebben betrekking op werknemers in de industrie en marktdiensten, het onderwijs, de gezondheidszorg en de socio-culturele sector, uit ondernemingen met minstens 10 werknemers in België voor 2018.

NACE Rev. 2	Sector	Loon vrouwen	Loon mannen	Loonkloof	Aantal werknemers	Aandeel vrouwen	Aandeel vrouwen in leidinggevende beroepen	Deeltijdse arbeidsgraad vrouwen	Deeltijdse arbeidsgraad mannen	Loonspanning
8	Overige winning van delfstoffen	22,23	20,62	-7,8%	1.921	13,9%	10,0%	19,2%	11,3%	50,2%
10	Vervaardiging van voedingsmiddelen	18,76	20,42	8,1%	61.570	36,0%	35,4%	33,0%	9,8%	51,1%
11	Vervaardiging van dranken	20,40	21,71	6,0%	8.186	21,4%	17,5%	23,3%	7,2%	53,1%
12	Vervaardiging van tabaksproducten	19,56	23,76	17,7%	1.055	55,1%	50,0%	26,7%	11,3%	51,9%
13	Vervaardiging van textiel	17,17	19,82	13,4%	16.246	37,2%	31,6%	18,1%	7,3%	53,1%
14	Vervaardiging van kleding	17,92	23,12	22,5%	3.725	73,0%	80,0%	22,4%	7,0%	51,3%
15	Vervaardiging van leer en van producten van leer	17,83	20,36	12,4%	1.003	42,9%	40,0%	26,1%	4,7%	56,6%
16	Houtindustrie	17,42	17,42	0,0%	7.936	16,2%	12,5%	35,7%	3,6%	45,1%
17	Vervaardiging van papier en van papierwaren	19,61	22,47	12,7%	10.479	23,7%	20,2%	22,4%	3,9%	54,3%
18	Drukkerijen, reproductie van opgenomen media	19,49	21,67	10,1%	10.127	30,2%	26,0%	27,2%	5,5%	56,3%
19	Vervaardiging van cokes en van geraffineerde aardolieproducten	30,25	34,91	13,3%	3.296	19,5%	14,1%	13,2%	5,7%	63,2%
20	Vervaardiging van chemische producten	24,49	27,38	10,6%	41.615	23,0%	17,6%	22,9%	6,8%	52,7%

21	Vervaardiging van farmaceutische grondstoffen en producten	25,63	30,28	15,4%	24.720	49,4%	48,4%	27,3%	6,6%	56,0%
22	Vervaardiging van producten van rubber of kunststof	19,98	21,80	8,3%	21.575	21,4%	13,0%	27,1%	5,9%	55,0%
23	Vervaardiging van andere niet-metaalhoudende minerale producten	20,08	21,05	4,6%	24.049	14,8%	14,1%	30,8%	4,5%	54,0%
24	Vervaardiging van metalen in primaire vorm	23,19	23,36	0,7%	21.298	10,2%	11,1%	19,2%	4,4%	52,9%
25	Vervaardiging van producten van metaal, exclusief machines en apparaten	19,83	19,54	-1,5%	45.816	15,6%	17,8%	34,0%	4,2%	48,8%
26	Vervaardiging van informaticaproducten en van elektronische en optische producten	19,96	26,55	24,8%	14.174	29,4%	29,0%	31,0%	5,0%	42,7%
27	Vervaardiging van elektrische apparatuur	20,01	23,44	14,6%	14.461	30,2%	28,0%	23,8%	11,7%	51,9%
28	Vervaardiging van machines, apparaten en overige werktuigen	20,91	21,19	1,3%	31.819	14,9%	13,2%	21,7%	3,5%	48,2%
29	Vervaardiging en assemblage van motorvoertuigen, aanhangwagens en opleggers	21,51	21,65	0,6%	25.910	16,0%	14,1%	24,0%	5,0%	49,7%
30	Vervaardiging van andere transportmiddelen	23,20	22,37	-3,7%	7.048	12,8%	14,5%	19,1%	8,7%	52,3%
31	Vervaardiging van meubelen	17,66	17,26	-2,3%	10.187	18,6%	21,1%	24,8%	5,8%	41,8%
32	Overige industrie	18,12	21,19	14,5%	4.505	49,6%	51,0%	32,0%	7,2%	41,6%
33	Reparatie en installatie van machines en apparaten	19,92	21,83	8,7%	8.281	11,7%	16,9%	16,2%	5,5%	52,0%
35	Productie en distributie van elektriciteit, gas, stoom en gekoelde lucht	22,78	31,22	27,0%	20.441	24,1%	28,9%	18,1%	3,2%	62,3%

36	Winning, behandeling en distributie van water	22,38	23,15	3,3%	7.161	25,9%	20,7%	16,7%	5,9%	50,3%
37	Afvalwaterafvoer	22,21	23,36	4,9%	2.142	24,3%	25,0%	19,5%	0,5%	51,0%
38	Inzameling, verwerking en verwijdering van afval; terugwinning	19,99	19,59	-2,0%	15.686	18,7%	15,0%	21,3%	0,7%	61,9%
39	Sanering en ander afvalbeheer	18,50	20,60	10,2%	789	10,1%	9,8%	44,0%	2,8%	62,5%
41	Bouw van gebouwen en ontwikkeling van projecten	21,25	19,75	-7,6%	41.311	10,2%	9,9%	24,7%	5,3%	48,1%
42	Weg- en waterbouw	19,10	19,09	-0,1%	26.596	11,0%	9,7%	27,5%	2,9%	43,6%
43	Gespecialiseerde bouwwerkzaamheden	18,25	18,40	0,8%	63.918	10,3%	12,0%	31,9%	5,7%	44,2%
45	Groot- en detailhandel in en onderhoud en reparatie van motorvoertuigen en motorfietsen	19,56	19,80	1,2%	34.770	21,4%	19,3%	25,0%	4,4%	60,2%
46	Groothandel en handelsbemiddeling	22,21	23,51	5,5%	131.976	35,4%	32,0%	21,4%	4,3%	55,5%
47	Detailhandel	16,84	18,50	9,0%	132.017	53,8%	51,7%	58,2%	21,2%	54,4%
49	Vervoer te land en vervoer via pijpleidingen	19,86	18,71	-6,1%	70.102	15,2%	10,4%	33,1%	10,3%	56,1%
50	Vervoer over water	21,02	25,88	18,8%	556	33,0%	28,7%	16,0%	3,9%	70,3%
51	Luchtvaart	21,56	31,22	30,9%	2.887	36,9%	34,7%	24,3%	9,3%	74,6%
52	Opslag en vervoerondersteunende activiteiten	20,89	22,62	7,6%	41.598	32,4%	27,0%	19,8%	8,8%	58,8%
53	Posterijen en koeriers	18,76	18,44	-1,7%	27.800	35,2%	27,1%	41,1%	19,5%	66,4%
55	Verschaffen van accommodatie	16,03	17,42	8,0%	16.069	49,5%	51,0%	29,2%	9,7%	46,0%
56	Eet- en drinkgelegenheden	15,14	16,39	7,6%	26.495	47,0%	48,9%	67,6%	43,0%	46,7%
58	Uitgeverijen	23,23	26,83	13,4%	7.716	48,7%	48,0%	25,6%	12,2%	53,8%
59	Productie van films en video- en televisieprogramma's, maken van geluidsopnamen en uitgeverijen van muziekopnamen	18,86	19,21	1,8%	2.784	39,6%	38,6%	36,7%	16,3%	54,7%

60	Programmeren en uitzenden van radio- en televisieprogramma's	26,11	29,41	11,2%	6.609	44,2%	37,0%	11,5%	8,6%	51,4%
61	Telecommunicatie	23,50	26,95	12,8%	21.188	33,1%	27,6%	21,0%	9,5%	51,8%
62	Ontwerpen en programmeren van computerprogramma's, computerconsultancy-activiteiten en aanverwante activiteiten	25,30	28,44	11,0%	34.822	22,8%	24,5%	20,9%	3,5%	51,3%
63	Dienstverlenende activiteiten op het gebied van informatie	23,35	25,88	9,8%	5.934	35,5%	31,8%	28,1%	6,8%	49,8%
64	Financiële dienstverlening, exclusief verzekeringen en pensioenfondsen	25,24	30,11	16,2%	56.445	48,4%	42,7%	30,6%	10,8%	59,8%
65	Verzekeringen, herverzekeringen en pensioenfondsen	25,52	29,24	12,7%	18.602	50,0%	49,7%	34,0%	10,7%	60,1%
66	Ondersteunende activiteiten voor verzekeringen en pensioenfondsen	24,61	30,64	19,7%	11.368	49,2%	45,7%	27,4%	9,6%	60,1%
68	Exploitatie van en handel in onroerend goed	21,30	23,78	10,4%	4.762	46,0%	46,2%	36,1%	11,3%	55,5%
69	Rechtskundige en boekhoudkundige dienstverlening	22,98	23,66	2,9%	10.617	59,3%	59,5%	25,1%	6,2%	47,0%
70	Activiteiten van hoofdkantoren; Adviesbureaus op het gebied van bedrijfsbeheer	29,86	36,13	17,4%	27.074	38,8%	37,7%	24,1%	7,8%	43,4%
71	Architecten en ingenieurs; Technische testen en toetsen	24,93	27,80	10,3%	27.376	30,1%	30,4%	24,2%	6,7%	47,8%
72	Speur- en ontwikkelingswerk op wetenschappelijk gebied	28,26	31,06	9,0%	10.933	45,7%	46,7%	20,9%	5,3%	44,6%
73	Reclamewezen en marktonderzoek	23,96	26,49	9,6%	6.969	44,0%	49,7%	26,1%	6,9%	46,2%
74	Overige gespecialiseerde wetenschappelijke en technische activiteiten	20,67	22,16	6,7%	2.189	48,7%	52,0%	27,5%	6,4%	45,3%

75	Veterinaire diensten	22,38	24,76	9,6%	641	47,7%	.	38,8%	6,5%	50,6%
77	Verhuur en lease	23,34	23,78	1,9%	5.603	34,0%	32,6%	19,6%	5,1%	48,6%
78	Terbeschikkingstelling van personeel	19,29	19,52	1,2%	115.350	50,7%	42,3%	40,3%	15,4%	57,7%
79	Reisbureaus, reisorganisatoren, reserveringsbureaus en aanverwante activiteiten	19,33	24,14	19,9%	4.701	63,6%	63,5%	26,1%	16,5%	50,2%
80	Beveiligings- en opsporingsdiensten	19,78	19,59	-1,0%	12.720	15,4%	15,0%	33,6%	12,5%	71,0%
81	Diensten in verband met gebouwen; Landschapsverzorging	17,45	19,31	9,6%	95.977	68,2%	67,0%	77,9%	33,3%	61,3%
82	Administratieve en ondersteunende activiteiten ten behoeve van kantoren en overige zakelijke activiteiten	21,77	26,38	17,5%	16.767	57,8%	56,4%	28,6%	13,1%	48,0%
85	Onderwijs	22,71	24,15	6,0%	139.398	64,4%	67,3%	19,4%	16,0%	48,9%
86	Menselijke gezondheidszorg	21,90	26,53	17,5%	120.308	75,4%	76,0%	53,7%	16,3%	54,5%
87	Maatschappelijke dienstverlening met huisvesting	20,01	21,87	8,5%	60.406	77,6%	77,3%	62,4%	33,9%	56,0%
88	Maatschappelijke dienstverlening zonder huisvesting	16,51	15,23	-8,4%	64.491	61,0%	53,3%	63,2%	18,5%	58,3%
90	Creatieve activiteiten, kunst en amusement	20,13	19,81	-1,6%	3.843	40,2%	40,0%	38,3%	13,6%	51,5%
91	Bibliotheken, archieven, musea en overige culturele instellingen	19,30	20,43	5,5%	3.128	38,5%	41,0%	42,9%	20,1%	51,2%
92	Loterijen en kansspelen	21,34	21,72	1,7%	1.363	42,7%	36,8%	25,4%	9,4%	45,2%
93	Sport, ontspanning en recreatie	18,33	18,41	0,4%	6.743	33,0%	33,6%	48,2%	16,9%	49,8%
94	Verenigingen	22,40	25,00	10,4%	18.211	52,4%	47,9%	40,5%	15,1%	44,8%
95	Reparatie van computers en consumentenartikelen	17,55	17,35	-1,2%	1.967	31,6%	29,0%	8,0%	3,6%	62,9%
96	Overige persoonlijke diensten	14,47	15,85	8,7%	9.280	73,1%	71,3%	46,1%	24,1%	61,6%

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

Tabel 19: Gemiddelde brutomaandlonen (in euro) en de loonkloof per paritair comité (2018)

De cijfers hebben betrekking op werknemers in de industrie en marktdiensten, het onderwijs, de gezondheidszorg en de socio-culturele sector, uit ondernemingen met minstens 10 werknemers in België voor 2018.

PC	Arbeiders	Loon vrouwen	Loon mannen	Loonkloof
100	Aanvullend P.C. voor de werklieden	3.116	3.466	10,1%
109	Het kleding- en confectiebedrijf	2.585	3.368	23,2%
111	Metaal-, machine- en elektrische bouw	3.206	3.456	7,2%
112	Het garagebedrijf	3.177	3.194	0,5%
115	Het glasbedrijf	3.026	3.390	10,7%
116	Scheikundige nijverheid	3.600	4.117	12,6%
118	Voedingsnijverheid	2.947	3.404	13,4%
119	Handel in voedingswaren	2.659	2.854	6,8%
120	Textielnijverheid en het breiwerk	2.706	3.130	13,5%
121	Schoonmaak	2.705	2.812	3,8%
124	Het bouwbedrijf	3.065	3.096	1,0%
126	Stoffering en houtbewerking	2.671	2.800	4,6%
130	Drukkerij, grafische kunst en dagbladbedrijf	3.234	3.537	8,6%
136	Papier- en kartonbewerking	2.891	3.308	12,6%
140	Vervoer en logistiek	2.987	2.866	-4,2%
149	Aan metaal-, machine- en elektrische bouw verwante sectoren	2.956	3.140	5,9%
302	Het hotelbedrijf	2.459	2.561	4,0%
311	Grote kleinhandelszaken	2.631	2.718	3,2%

PC	Bedienden	Loon vrouwen	Loon mannen	Loonkloof
201	Zelfstandige kleinhandel	2.338	2.618	10,7%
202	Bedienden uit de kleinhandel in voedingswaren	2.554	2.814	9,2%
207	Bedienden uit de scheikundige nijverheid	3.805	4.347	12,5%
209	Bedienden uit de metaalfabrikatennijverheid	3.324	3.557	6,6%
210	Bedienden van de ijzernijverheid	4.147	4.276	3,0%
211	Bedienden uit de petroleumnijverheid en -handel	4.427	5.495	19,4%
214	Bedienden van de textielnijverheid en het breiwerk	2.721	3.168	14,1%

215	Bedienden van het kleding en confectiebedrijf	2.626	3.563	26,3%
220	Bedienden uit de voedingsnijverheid	3.118	3.420	8,8%
221	Bedienden uit de papiernijverheid	3.433	3.745	8,3%
222	Bedienden uit de papier en kartonbewerking	2.880	3.277	12,1%
226	Bedienden uit de internationale handel, het vervoer en de logistiek	3.173	3.169	-0,1%
302	Het hotelbedrijf	2.552	2.686	5,0%
306	Het verzekeringswezen	3.861	4.445	13,1%
307	Makelarij en verzekeringsagentschappen	3.467	4.726	26,6%
310	Banken	4.138	5.027	17,7%
311	Grote kleinhandelszaken	2.656	2.773	4,2%

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

Tabel 20: Overzicht van de beroepscategorieën in de industrie en marktdiensten, het onderwijs, de gezondheidszorg en de socio-culturele sector (2018)

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

De cijfers hebben betrekking op werknemers in de industrie en marktdiensten, het onderwijs, de gezondheidszorg en de socio-culturele sector, uit ondernemingen met minstens 10 werknemers in België in 2018.

ISCO	Beroepen	Loon vrouwen	Loon mannen	Loonkloof	Aandeel vrouwen	Deeltijdse arbeidsgraad vrouwen	Deeltijdse arbeidsgraad mannen
11	Directeurs van grote ondernemingen	52,14	57,60	9,5%	14,7%	0,0%	0,0%
12	Managers op administratief en commercieel gebied	37,75	42,39	10,9%	18,1%	5,1%	1,2%
13	Managers op het gebied van productie en gespecialiseerde diensten	37,95	41,12	7,7%	18,2%	5,0%	0,1%
14	Managers in het hotel- en restaurantwezen, in de detail- en groothandel en op het gebied van andere diensten	27,64	29,24	5,5%	21,5%	7,5%	2,7%
21	Wetenschappers en ingenieurs	27,82	30,32	8,2%	20,4%	14,3%	3,0%
22	Specialisten op het gebied van gezondheidszorg	26,96	35,09	23,2%	67,3%	49,5%	22,2%
23	Onderwijsdeskundigen	23,77	25,55	7,0%	65,4%	14,5%	16,5%
24	Specialisten op het gebied van bedrijfsbeheer en administratie	27,84	32,16	13,4%	39,7%	21,2%	4,7%
25	Specialisten op het gebied van informatie- en communicatietechnologie	27,60	29,49	6,4%	20,5%	16,7%	3,9%
26	Juristen, sociale wetenschappers en scheppende en uitvoerende kunstenaars	27,20	29,26	7,0%	52,0%	24,5%	8,5%
31	Technici op het gebied van wetenschap en techniek	22,42	24,14	7,1%	15,0%	18,6%	4,7%
32	Technici op het gebied van de gezondheidszorg	22,28	23,70	6,0%	76,6%	50,0%	15,6%
33	Ondersteunend personeel op het gebied van bedrijfsbeheer en administratie	22,07	23,77	7,2%	48,0%	25,5%	6,3%
34	Ondersteunend personeel op juridisch, maatschappelijk en cultureel gebied	19,38	20,14	3,8%	60,2%	32,0%	9,8%

35	Technici op het gebied van informatie en communicatietechnologie	21,21	22,16	4,3%	20,9%	22,6%	6,4%
41	Administratief medewerkers	18,16	19,27	5,8%	58,7%	31,9%	10,5%
42	Klantenbediend personeel	17,89	19,24	7,0%	58,0%	35,0%	12,7%
43	Administratief personeel in de boekhouding, financiën, loonadministratie en magazijniers	18,77	19,74	4,9%	43,1%	29,0%	9,8%
44	Ander administratief personeel	16,97	17,66	3,9%	37,5%	32,9%	17,1%
51	Medewerkers persoonlijke dienstverlening	15,14	16,61	8,9%	43,5%	54,5%	27,2%
52	Verkopers	15,36	17,88	14,1%	63,6%	59,3%	24,0%
53	Verzorgend personeel	18,08	19,04	5,0%	82,0%	62,5%	33,5%
54	Personeel op het gebied van de openbare orde en de dienstverlening	17,88	19,04	6,1%	21,0%	23,7%	11,8%
71	Bouwarbeiders, met uitzondering van elektriciens	17,18	17,31	0,8%	5,2%	24,2%	3,9%
72	Metaalarbeiders, machinemonteurs en dergelijke	16,88	18,53	8,9%	6,3%	27,2%	4,7%
73	Ambachtsslieden en drukkerijmedewerkers	16,66	19,10	12,8%	22,5%	30,5%	10,5%
74	Elektriciens en elektronici	16,47	18,59	11,4%	8,7%	21,0%	5,0%
75	Ambachtsslieden in de voedingsindustrie, de houtbewerking, de kledingindustrie en andere ambachtsslieden	15,07	16,24	7,2%	25,5%	34,8%	9,9%
81	Bedienaars van vaste machines en installaties	16,65	19,20	13,3%	19,3%	28,9%	7,5%
82	Assembleurs	16,71	19,16	12,8%	19,2%	28,7%	5,8%
83	Bestuurders van voertuigen en bedienaars van mobiele installaties	17,37	17,43	0,3%	13,5%	27,9%	8,0%
91	Huishoudelijke hulpen en schoonmakers	14,55	15,81	8,0%	72,5%	77,0%	40,2%
93	Ongeschoolde arbeiders in de mijnbouw, de bouwnijverheid, de civieltechnische werken, de industrie en het transport	15,70	17,73	11,4%	21,8%	29,7%	10,1%
96	Vuilnisophalers en -verwerkers en andere elementaire beroepen	15,40	16,52	6,8%	23,8%	44,8%	14,8%

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

Lijst tabellen

Tabel 1: Loonkloof op basis van gemiddelde brutojaarlonen, met en zonder correctie voor arbeidsduur (2014-2018)	7
Tabel 2: Gemiddelde brutomaandlonen van voltijdse werknemers (in euro) en de loonkloof (1999-2018)	12
Tabel 3: Gemiddelde bruto-uurlonen van voltijdse werknemers (in euro) en de loonkloof (1999-2018)	13
Tabel 4: Gemiddelde brutojaarlonen van voltijdse werknemers (in euro) en de loonkloof (2018)	14
Tabel 5: Aandeel loontrekkenden aan wie bepaalde voordelen worden toegekend, het gemiddeld bedrag van deze voordelen (in euro) en de loonkloof (2018)	19
Tabel 6: Werkzaamheidsgraad naar geslacht (1999; 2009-2018)	23
Tabel 7: 'Eurostat-indicator' op basis van RSZ-gegevens (2018)	28
Tabel 8: Gemiddelde bruto-uurlonen van deeltijdse werknemers (in euro) en de loonkloof naar percentage deeltijdse tewerkstelling (2018)	30
Tabel 9: Gemiddelde brutomaandlonen van deeltijdse en voltijdse werknemers (in euro) en de loonkloof (2018)	33
Tabel 10: Gemiddelde bruto-uurlonen (in euro) naar leeftijdscategorie en de loonkloof (2018)	33
Tabel 11: Gemiddelde bruto-uurlonen (in euro) naar opleidingsniveau en de loonkloof (2018)	35
Tabel 12: Gemiddelde bruto-uurlonen (in euro) naar burgerlijke staat en de loonkloof (2018)	37
Tabel 13: Gemiddelde bruto-uurlonen (in euro) naar gezinssituatie en de loonkloof (2018)	38
Tabel 14: Gemiddelde bruto-uurlonen (in euro) naar aantal kinderen en de loonkloof (2018)	38
Tabel 15: Decompositie van de loonkloof: opdeling van het verklaarde deel (2018)	53
Tabel 16: Decompositie van de loonkloof: het isoleren van factoren (2018)	54
Tabel 17: Overzicht van de indicatoren voor de domeinen werk en geld in de Gender Equality Index	57
Tabel 18: Overzicht van de sectoren van de industrie en marktdiensten, het onderwijs, de gezondheidszorg en de socio-culturele sector (2018)	76
Tabel 19: Gemiddelde brutomaandlonen (in euro) en de loonkloof per paritair comité (2018)	81
Tabel 20: Overzicht van de beroepscategorieën in de industrie en marktdiensten, het onderwijs, de gezondheidszorg en de socio-culturele sector (2018)	83

Lijst grafieken

Grafiek 1: Aandeel van vrouwen en mannen bij werknemers, in de bezoldigde werkdagen en in de loonmassa (2018)	8
Grafiek 2: Totale loonkloof (in miljarden euro) (2018)	9
Grafiek 3: Verdeling van vrouwen en mannen over de categorieën van het brutomaandloon voor voltijdse werknemers (in euro) (2018)	10
Grafiek 4: Gemiddelde brutomaandlonen van voltijdse werknemers (in euro) en de loonkloof in de uitgebreide enquête (2006, 2010, 2014, 2018)	11
Grafiek 5: Gemiddelde bruto-uurlonen van voltijdse werknemers (in euro) en de loonkloof in de uitgebreide enquête (2006, 2010, 2014, 2018)	13
Grafiek 6: Gemiddelde bruto-uurlonen van voltijdse en deeltijdse werknemers (in euro) en de loonkloof in de uitgebreide enquête (2006, 2010, 2014, 2018)	15
Grafiek 7: Gemiddelde brutomaandlonen van voltijdse en deeltijdse werknemers (in euro) en de loonkloof in de uitgebreide enquête (2006, 2010, 2014, 2018)	16
Grafiek 8: De loonkloof naar statuut, gecorrigeerd voor arbeidsduur (2018)	17
Grafiek 9: De loonkloof naar statuut, niet gecorrigeerd voor arbeidsduur (2018)	19
Grafiek 10: Gemiddelde brutomaandlonen (in euro) van voltijdse en deeltijdse werknemers in de industrie (1972-2018)	20
Grafiek 11: Loonkloof op basis van de brutomaandlonen van voltijdse en deeltijdse werknemers in de industrie (1972-2018)	21
Grafiek 12: Gemiddelde bruto-uurlonen (in euro) van voltijdse en deeltijdse arbeiders in de industrie (1960-2018)	22
Grafiek 13: Loonkloof op basis van de bruto-uurlonen van voltijds en deeltijds werknemers in de industrie (1960-2018)	23
Grafiek 14: Werkzaamheidsgraad naar geslacht (1999-2018)	24
Grafiek 15: Gemiddelde loonverschillen in bruto-uurlonen (in euro) en de loonkloof, tussen voltijds en deeltijds werkenden en naar geslacht (2018)	30
Grafiek 16: Percentage deeltijdarbeid bij loontrekkenden (1999-2018)	31
Grafiek 17: Verdeling van deeltijds werkende loontrekkende vrouwen en mannen naar reden van deeltijds werk (2018)	32
Grafiek 18: Werkzaamheidsgraad naar leeftijdscategorie (2018)	34
Grafiek 19: Werkzaamheidsgraad naar opleidingsniveau (2018)	36
Grafiek 20: Werkzaamheidsgraad naar gezinstype (2018)	39

Grafiek 21: Gemiddelde bruto-uurlonen (in euro) naar nationaliteit in België (2018)	41
Grafiek 22: Gemiddelde loonverschillen (in euro) en de loonkloof ten opzichte van Belgische werknemers naar nationaliteit (2018)	42
Grafiek 23: Werkzaamheidsgraad naar huidige nationaliteit en geboorteland (2018)	43
Grafiek 24: Aandeel vrouwen en mannen bij leidinggevenden (2018)	47
Grafiek 25: Gemiddelde bruto-uurlonen (in euro) bij leidinggevenden (2018)	48
Grafiek 26: Gemiddelde brutomaandlonen (in euro) van voltijdse werknemers naar ondernemingsgrootte (aantal werknemers) (2018)	49
Grafiek 27: Loospanning in de sectoren van de industrie en marktdiensten (2018)	50
Grafiek 28: Het verklaarde en het onverklaarde deel van de loonkloof in bruto-uurlonen (in euro's en procenten) (2018)	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
<http://igvm-iefh.belgium.be>

Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg
Algemene Directie Werkgelegenheid en Arbeidsmarkt
Ernest Blerotstraat 1, 1070 Brussel

In samenwerking met

Algemene Directie Statistiek – Statistics Belgium
FOD Economie, KMO, Middenstand en Energie
North Gate, Koning Albert II-laan 16, 1000 Brussel
www.statbel.fgov.be

Verantwoordelijke uitgever

Michel Pasteel, Directeur van het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen
Ernest Blerotstraat 1, 1070 Brussel
T 02 233 41 75 – F 02 233 40 32
gelijkheid.manvrouw@igvm.belgie.be
<http://igvm-iefh.belgium.be>

Auteurs

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

Verwerking gegevens

Pieter Vermeulen, AnjaTermote en Lien Tam Co (Statbel)

Depotnummer

D/2021/10.043/14