



De loonkloof

tussen vrouwen en mannen in België
Rapport 2017

Inhoudstafel

Intro.....	4
Het rapport 2017	5
1. De loonkloof.....	7
1.1 De loonkloof in uurlonen en jaarlonen	7
1.2 Aandeel in de totale loonmassa.....	7
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	10
1.3 Voltijdse en deeltijdse werknemers.....	11
1.3.1 Gemiddelde brutomaandlonen van voltijdse werknemers	12
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.....	15
1.3.5 Gemiddelde brutomaandlonen van voltijdse en deeltijdse werknemers	16
1.4 De loonkloof naar statuut	17
1.4.1 De loonkloof in bruto-uurlonen naar statuut	17
1.4.2 De loonkloof in brutojaarlonen naar statuut.....	18
1.5 Extralegale voordelen	19
1.6 Evolutie in de loonkloof	20
1.7 Werkzaamheidsgraad	23
1.8 Enquête en aanvullende schattingen	24
1.8.1 Uitbreiding naar kleine ondernemingen.....	24
1.8.2 Uitbreiding naar hele economie	25
2. Ongelijkheidsfactoren.....	26
2.1 Deeltijds werk	26
2.1.1 Loonkloof voor voltijds en deeltijds werkenden.....	26
2.1.2 Deeltijdse arbeidsgraad	28
2.1.3 Verdeling van deeltijds werkende loontrekkende vrouwen en mannen naar reden van deeltijds werk.....	29
2.1.4 Gemiddelde brutomaandlonen van deeltijdse en voltijdse werknemers	30
2.2 Leeftijd	31

2.2.1 Gemiddelde bruto-uurlonen naar leeftijdscategorie en de loonkloof	31
2.2.2 Werkzaamheidsgraad naar leeftijdscategorie	32
2.3 Opleidingsniveau.....	33
2.3.1 Gemiddelde bruto-uurlonen naar opleidingsniveau en de loonkloof	33
2.3.2 Werkzaamheidsgraad naar opleidingsniveau	34
2.4 Burgerlijke staat en gezinssamenstelling	34
2.4.1 Gemiddelde bruto-uurlonen (in euro) naar burgerlijke staat en de loonkloof	35
2.4.2 Gemiddelde bruto-uurlonen (in euro) naar gezinssituatie en de loonkloof.....	36
2.4.3 Gemiddelde bruto-uurlonen (in euro) naar aantal kinderen en de loonkloof	36
2.4.4 Werkzaamheidsgraad naar gezinstype	37
2.5 Nationaliteit	38
2.5.1 Gemiddelde bruto-uurlonen en de loonkloof naar nationaliteit in België	38
2.5.2 Gemiddelde loonverschillen in bruto-uurlonen en de loonkloof ten opzichte van Belgische werknemers naar nationaliteit	40
2.5.3 Werkzaamheidsgraad naar huidige nationaliteit en geboorteland.....	41
2.6 Segregatie op de arbeidsmarkt	42
2.6.1 Sectoren	43
2.6.2 Paritaire comités	44
2.6.3 Beroepen.....	44
2.6.4 Glazen plafond	45
2.6.5 Ondernemingsgrootte	48
2.6.6 Loonspanning.....	48
3. De loonkloof verklaren.....	50
3.1 Het verklaarde en het onverklaarde deel van de loonkloof in bruto-uurlonen	50
3.2 Decompositie van de loonkloof: opdeling van het verklaarde deel	52
Samenvatting	54
Beleidsaanbevelingen	60
Bijlagen.....	66
Lijst tabellen.....	76
Lijst grafieken.....	77

Intro

Dit rapport biedt een overzicht van de loonkloof tussen vrouwen en mannen in België. Het jaarlijks publiceren van een dergelijk rapport maakt 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 verzorgd door de Algemene Directie Statistiek – Statistics Belgium (ADS) van de Federale Overheidsdienst Economie, KMO, Middenstand en Energie en het Federaal Planbureau.

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 laatste hoofdstuk: de loonkloof verklaren.

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) wordt de enquête uitgebreid tot de sectoren van het onderwijs, de gezondheidszorg en de socio-culturele sector. Voor het enquêtejaar 2014 werd die uitbreiding gemaakt. De meeste cijfers in dit rapport hebben betrekking op de uitgebreide enquête, dat wil zeggen de industrie en marktdiensten en het onderwijs, de gezondheidszorg en de socio-culturele sector. Naar analogie met het rapport 2013 dat de cijfers van de uitgebreide enquête 2010 weergaf, wordt dat aangegeven met een asterisk: 2014*.

Het Federaal Planbureau maakt op basis van administratieve gegevens schattingen voor de ontbrekende sectoren en voor de kleine ondernemingen. Onder de hoofding Enquête en schattingen

wordt dit meer in detail toegelicht. Op basis van de nieuwe gegevens worden de oude schattingen regelmatig lichtjes bijgesteld.

Het rapport 2017

Globaal genomen, dat wil zeggen over de hele Belgische economie gemeten, verdient een vrouw per werkuur gemiddeld 8% minder dan een man. Ten opzichte van het voorgaande jaar betekent dit een lichte daling van de loonkloof op basis van uurlonen. Het is belangrijk om de hele genderongelijkheid in beeld te brengen, daarom presenteert dit rapport altijd een tweede globale indicator. De loonkloof op jaarbasis loopt op tot 21%. 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. Over de jaren neemt de loonkloof in uurlonen sterker af dan die in jaarlonen.

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

Het percentage deeltijdwerk is in 2014 opnieuw afgenomen in vergelijking met het jaar ervoor. 43,9% van de vrouwelijke werknemers werkt nu deeltijds. Bij de mannen is dit percentage in 2014 gedaald tot 9,6%. De piek lag voor vrouwen in 2011 en voor mannen in 2012. Deeltijds werk verliest blijkbaar een stuk aantrekking. 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. 24% van de deeltijds werkende vrouwen en 27% van de deeltijds werkende mannen geeft aan geen voltijds werk te vinden, of geen mogelijkheid te hebben om voltijds te werken binnen de huidige job. Voor 49% van de deeltijds werkende vrouwen en 23% 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. In aandelenopties blijft de kloof in bedragen rond de 40% hangen. Voor de werkgeversbijdragen aan de aanvullende pensioenen ligt die kloof op 37%.

De cijfers uit het rapport 2017 hebben betrekking op het enquêtejaar 2014. Zoals voor de rapporten 2009 en 2013, hebben de gegevens van de Enquête naar de Structuur en Verdeling van de Lonen in dit rapport betrekking op de uitgebreide enquête, dat wil zeggen op de industrie en marktdiensten, het onderwijs, de gezondheidszorg en de socio-culturele sector. Verschuivingen in de cijfers moeten dan ook vergeleken worden met de jaren waarin deze sectoren eveneens werden opgenomen.

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 in uurlonen en jaarlonen

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.¹ De loonkloof wordt enerzijds berekend op basis van gemiddelde bruto-uurlonen en anderzijds op basis van gemiddelde brutojaarlonen. 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. In de loonkloof op basis van uurlonen wordt het effect van de verschillen in arbeidsduur volledig buiten beschouwing gelaten.

Tabel 1: Loonkloof op basis van gemiddelde bruto-uurlonen en brutojaarlonen (2010-2014)

	2010	2011	2012	2013	2014
Loonkloof in uurlonen	9,8%	9,7%	8,6%	8,0%	7,6%
Loonkloof in jaarlonen	22,8%	22,0%	21,8%	20,9%	20,6%

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

Over alle sectoren heen verdienen vrouwen in 2014 gemiddeld 7,6% minder per uur dan mannen. In 2010 was dit nog 9,8%, we kunnen dus spreken van een daling over de laatste 5 jaar. De loonkloof op basis van het gemiddeld brutojaarloon, die rekening houdt met de bruto-uurlonen maar ook met het aantal gewerkte uren op jaarbasis, daalt in 2014 naar 20,6%. In vergelijking met de loonkloof op basis van bruto-uurlonen is de daling hier veel zwakker.

De loonkloof in uurlonen 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 in jaarlonen vooral op de nog steeds ongelijke verdeling van zorgtaken in onze maatschappij, waardoor vrouwen vaker deeltijds werken dan mannen, maar ook met stereotype 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.

1.2 Aandeel in de totale loonmassa

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

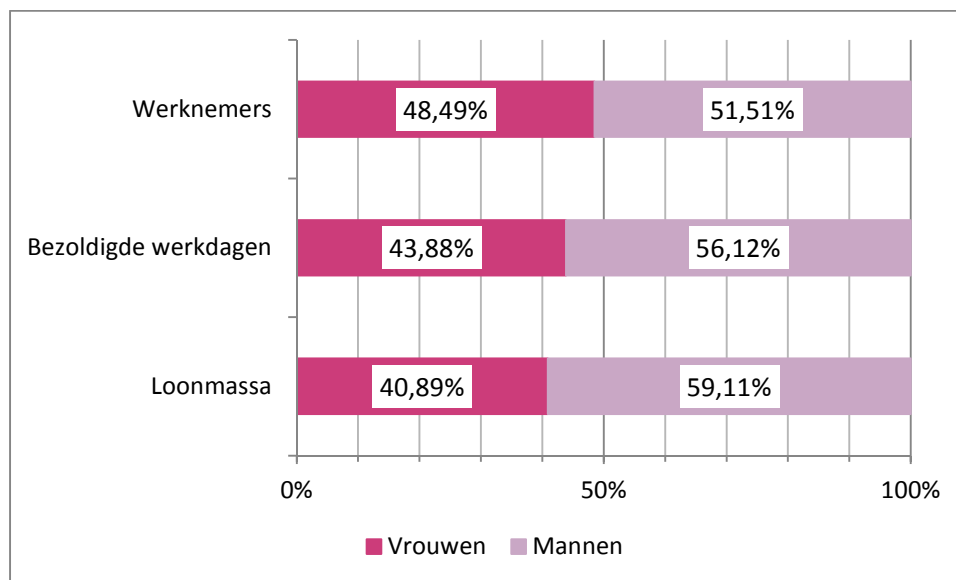
¹ Daarom vult het Federaal Planbureau vult de gegevens uit de enquête aan met gegevens uit administratieve bronnen voor de ontbrekende sectoren en de kleine ondernemingen; zie punt 1.8.

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

In 2014 bedroeg het aandeel vrouwelijke werknemers op de arbeidsmarkt 48,49%, tegenover 48,30% in 2013. Bij de mannen daalde dit percentage van 51,70% in 2013 naar 51,51% in 2014. Ieder jaar schuift de verdeling 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 echter maar ten dele in een meer gelijke verdeling van het aantal bezoldigde werkdagen, of de betaalde lonen.² Daar is de verdeling veel meer ongelijk. Maar 43,88% van het betaalde werk, wordt uitgevoerd door vrouwen en maar 40,89% van de betaalde lonen wordt daarvoor uitbetaald.

Grafiek 1: Aandeel van vrouwen en mannen bij werknemers, in de bezoldigde werkdagen en in de loonmassa (2014)



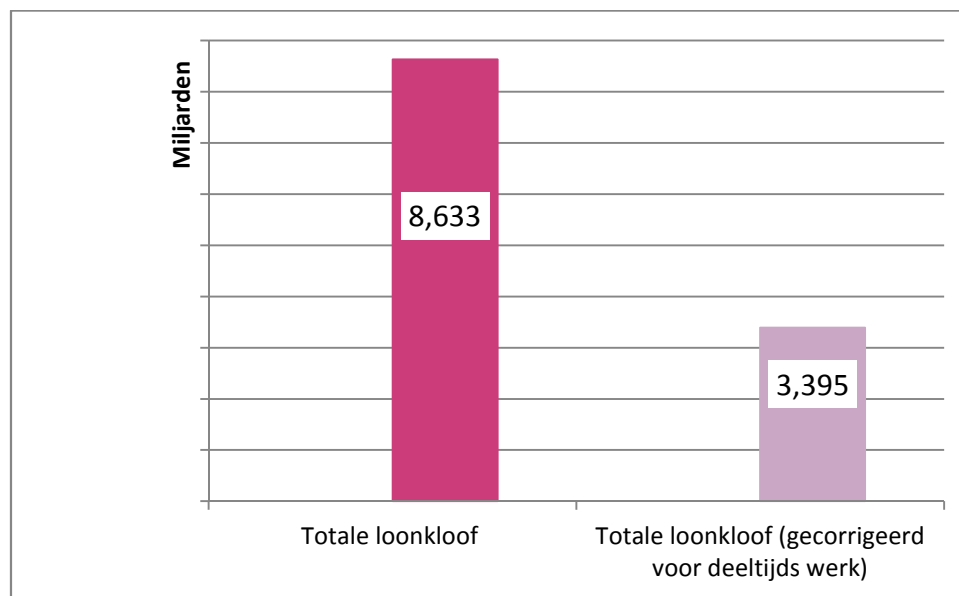
Bronnen: RSZ; ADS, Enquête naar de arbeidskrachten

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.

² Voor de berekening van het aantal bezoldigde werkdagen werden de gewerkte uren van personen die deeltijds werken omgezet naar gewerkte dagen door het totaal aantal gewerkte uren te delen door 7,6, dit komt neer op 7uur 36 minuten voor 1 werkdag.

1.2.2 Totale loonkloof

Grafiek 2: Totale loonkloof (in miljarden euro) (2014)



Bronnen: RSZ; ADS, 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 2014 was 48,49% van de werknemers vrouw en werden er in totaal 113,547 miljard euro aan lonen uitbetaald. Bij gelijk loon hadden de werkneemsters dus 55,063 miljard euro moeten verdienen (namelijk 48,49% van 113,547 miljard euro). Ze ontvingen echter 46,430 miljard euro, met andere woorden 8,633 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. 43,88% van de betaalde dagen werd door vrouwen gewerkt. Ze hadden dus 49,825 miljard euro (namelijk 43,88% van 113,547 miljard euro) moeten verdienen, of 3,395 miljard euro meer dan de 46,430 miljard euro die ze effectief verdienden.

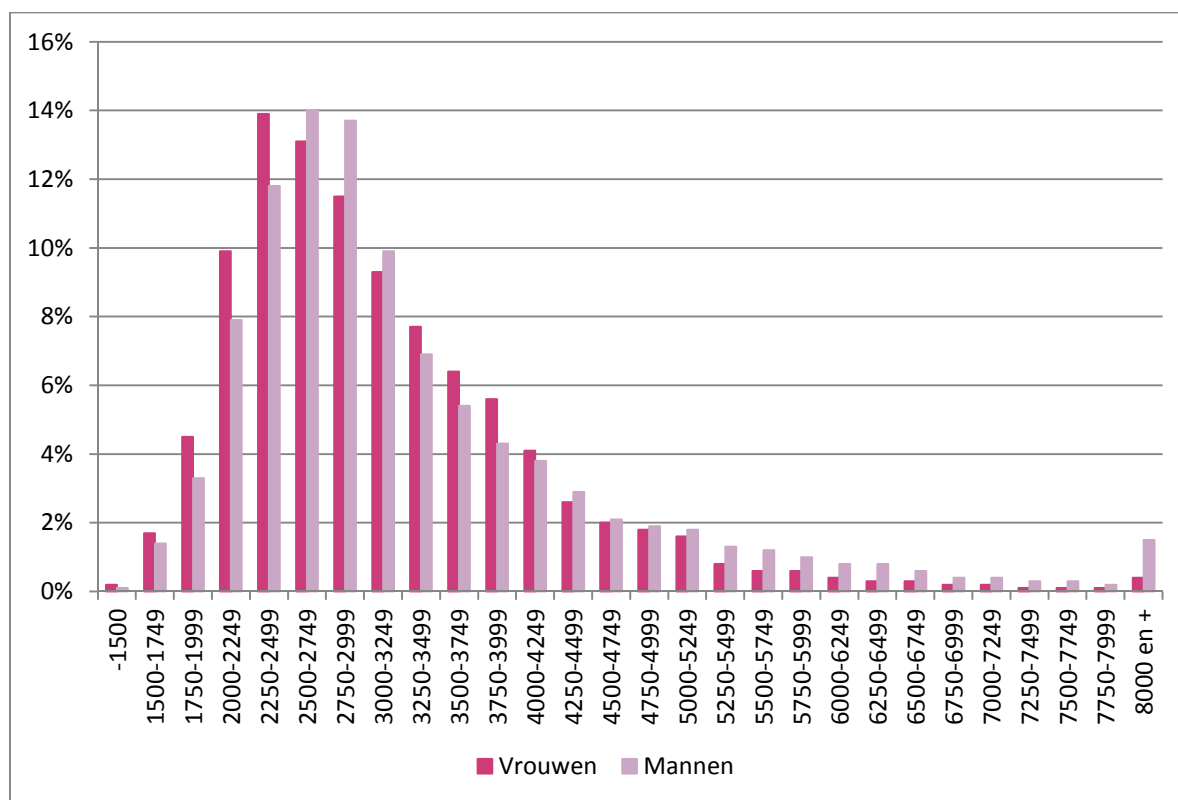
Hoewel de totale loonkloof sterk afneemt als men rekening houdt met het feit dat vrouwen vaker deeltijds werken, blijft er een aanzienlijk deel over dat niet het gevolg is van het verschil in het gemiddeld aantal werkuren, maar een verschil in gemiddeld uurloon.

De loonmassa neemt ieder jaar toe. Om een goede vergelijking te kunnen maken tussen de jaren, moet er rekening gehouden worden met de inflatie. Op basis van de nationale index van de consumptieprijzen kan de loonmassa herberekend worden aan de prijzen van het voorgaande jaar. In 2014 is de index niet sterk gestegen ten opzichte van 2013, zodat de verschillen in de bedragen relatief klein zijn. De gecorrigeerde totale loonsom bedraagt dan 113,158 miljard euro in 2014. Omgerekend naar de prijzen van 2013 hebben vrouwen 8,603 miljard euro te weinig verdiend, of 3,383 miljard euro gecorrigeerd voor deeltijds werk.

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) (2014)*



Bron: ADS, 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. Omdat het hier om de uitgebreide enquête gaat, moet voor een vergelijking het rapport van 2013 genomen worden. De gemiddelde vrouwenlonen liggen iets hoger wanneer de semipublieke sectoren in de berekening worden opgenomen. Het patroon in de verdeling van vrouwen en mannen over de looncategorieën blijft evenwel erg vergelijkbaar.

Het valt op dat vrouwen oververtegenwoordigd zijn in de categorieën lager dan 2.500 euro, terwijl er procentueel meer mannen in de hogere loonstapels vanaf 5.000 euro terecht komen.

Doorheen de jaren ontstaat er bovendien een bijkomend patroon: vrouwen zijn procentueel gezien beter vertegenwoordigd in de middencategorieën van het brutomaandloon van 3.250 tot 4.000 euro. Dat lijkt er op te wijzen dat sommige vrouwen het beter doen, dan de voorgaande generaties, terwijl de doorstroming naar topfuncties nog afgeremd blijft.

16,3% van de vrouwen verdiende in 2014 minder dan 2.250 euro bruto per maand terwijl bij de mannen slechts 12,7% minder dan 2.250 euro bruto per maand verdiende.

16,2% van de voltijds werkende vrouwen en 21,3% van de voltijds werkende mannen verdiende in 2014 meer dan 4.000 euro bruto per maand. 5,7% van de vrouwen en 10,6% van de mannen ontving meer dan 5.000 euro bruto per maand.

1.3 Voltijdse en deeltijdse werknemers

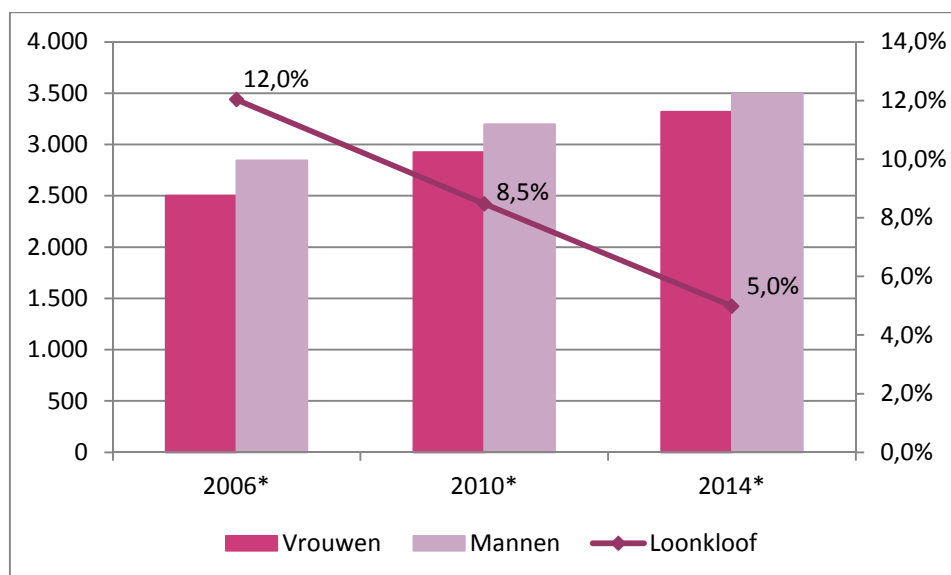
Verschillen tussen de gemiddelde brutolonen van vrouwen en mannen kunnen op een aantal manieren in beeld worden gebracht. De oude officiële indicator op Europees niveau was de loonkloof berekend op basis van de maandlonen van voltijds werkende vrouwen en mannen. Dit is een heel stabiele, betrouwbare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

Nu wordt de loonkloof berekend op basis van uurlonen van voltijdse en deeltijdse werknemers samen. Om de impact van deeltijds werken op de maandlonen weer te geven, wordt de loonkloof eveneens berekend op basis van de brutomaandlonen van deeltijds en voltijds werkenden samen. De loonkloof berekend op basis van brutojaarlonen geeft een zicht op de 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 enquête jaar 2014 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)*



Bron: ADS, 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 en 2014. Voltijds werkende mannen verdienen in 2014 gemiddeld 3.493 euro bruto per maand, vrouwen verdienen gemiddeld 174 euro minder (3.319 euro bruto per maand). In 2010 was het verschil nog 271 euro, en in 2006 342 euro. In verhouding stijgen de lonen van voltijds werkende mannen minder snel dan die van vrouwen. Dit heeft als gevolg dat de loonkloof voor voltijdse werknemers in 2014 verder daalt naar 5,0%.

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 slechts 9% bedroeg. Ten opzichte van 2006 is het gemiddeld brutomaandloon van voltijds werkende vrouwen met 33% toegenomen, tegenover een stijging van 23% bij de mannen. Door de inhaalbeweging bij de lonen van vrouwen wordt de loonkloof op lange termijn steeds kleiner.

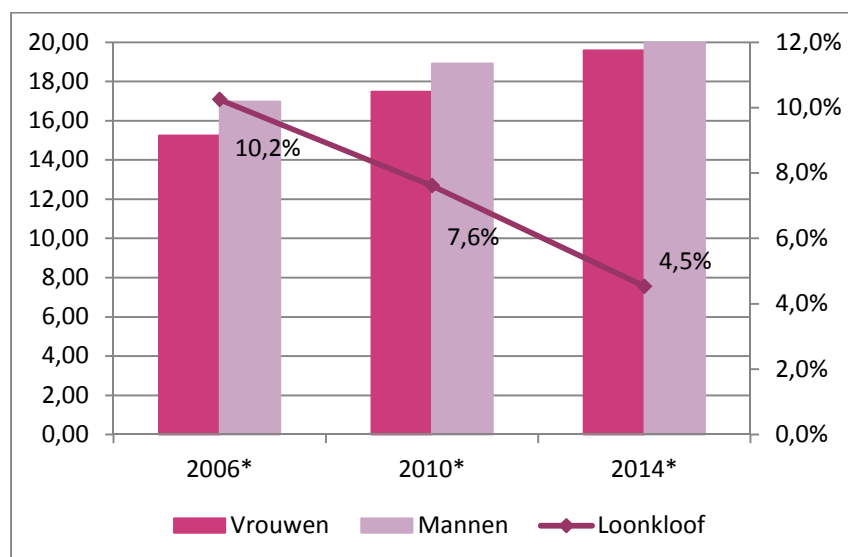
Tabel 2: Gemiddelde brutomaandlonen van voltijdse werknemers (in euro) en de loonkloof (1999-2014)

	Vrouwen	Mannen	Verschil	Loonkloof
1999	1.907	2.341	434	19%
2000	1.974	2.392	418	17%
2001	2.099	2.502	403	16%
2002	2.165	2.529	364	14%
2003	2.231	2.679	448	17%
2004	2.343	2.757	414	15%
2005	2.387	2.807	420	15%
2006	2.491	2.846	355	12%
2006* (uitgebreid)	2.501	2.843	342	12%
2007	2.577	2.918	341	12%
2008	2.682	3.022	340	11%
2009	2.785	3.105	320	10%
2010	2.863	3.182	319	10%
2010* (uitgebreid)	2.926	3.197	271	8%
2011	2.995	3.258	263	8%
2012	3.079	3.320	241	7%
2013	3.137	3.356	219	7%
2014* (uitgebreid)	3.319	3.493	174	5%

Bron: ADS, 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)*



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

Bovenstaande grafiek geeft de bruto-uurlonen van voltijds werkende vrouwen en mannen weer voor de uitgebreide enquête van 2006, 2010 en 2014. Terwijl de uurlonen voor zowel vrouwen als

mannen die voltijds werken, stegen, was deze stijging iets sterker bij vrouwen, waardoor de loonkloof afneemt. Tussen 2010 en 2014 steeg het gemiddeld uurloon van voltijds werkende vrouwen met 12%, terwijl deze stijging bij de mannen 8% bedroeg. Hierdoor daalde de loonkloof de laatste jaren, in 2014 bedroeg deze nog 4,5%. 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 (1999-2014)

	Vrouwen	Mannen	Verschil	Loonkloof
1999	11,45	13,75	2,30	17%
2000	11,89	14,05	2,16	15%
2001	12,56	14,73	2,17	15%
2002	12,88	14,89	2,01	13%
2003	13,14	15,60	2,46	16%
2004	14,15	16,25	2,10	13%
2005	14,38	16,68	2,30	14%
2006	15,00	16,93	1,93	11%
2006* (uitgebreid)	15,24	16,98	1,74	10%
2007	15,48	17,36	1,88	11%
2008	16,11	18,00	1,89	11%
2010	16,60	18,38	1,78	10%
2010	17,10	18,81	1,71	9%
2010* (uitgebreid)	17,48	18,92	1,44	8%
2011	17,82	19,19	1,37	7%
2012	18,32	19,53	1,21	6%
2013	18,67	19,74	1,07	5%
2014* (uitgebreid)	19,58	20,51	0,93	5%

Bron: ADS, 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 (2014)*

	Jaarlonen totaal	Component lonen	Component premies
Vrouwen	43.311	39.116	4.195
Mannen	45.618	41.238	4.380
Loonkloof	5%	5%	4%

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

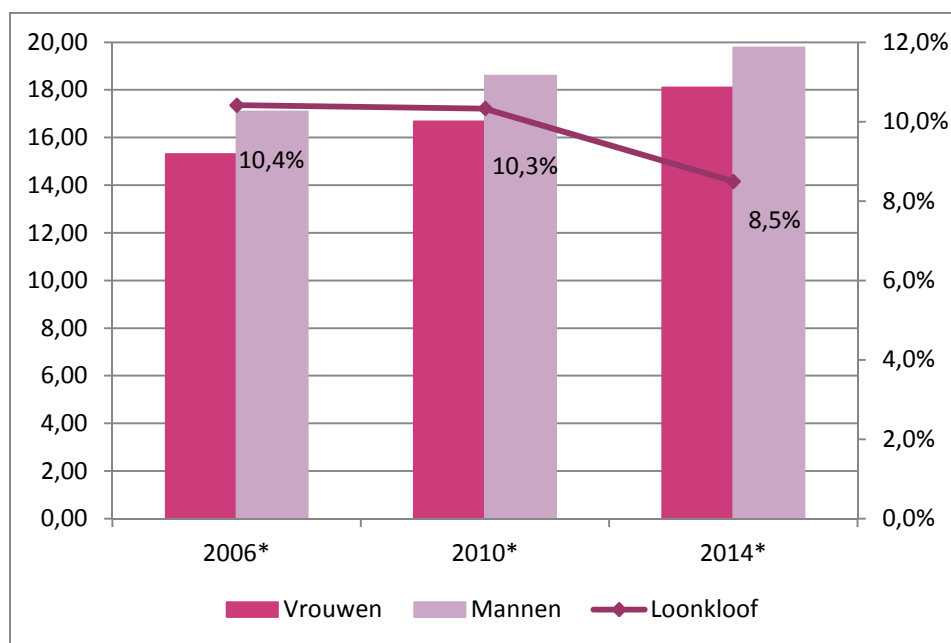
De loonkloof in de premies is steeds beduidend kleiner dan de loonkloof in de gewone maandlonen, dit komt omdat veel premies enerzijds uit een vast deel bestaan en anderzijds uit een deel dat afhankelijk is van het maandloon. Toch leunt de totale loonkloof dicht aan bij de loonkloof voor de component lonen, aangezien de premies slechts een heel beperkt deel van het totale jaarloon vertegenwoordigen. In 2006 bedroeg de loonkloof voor de uitgebreide enquête nog 12% voor de jaarlonen, in 2010 nog 8%. Er is dus al een hele weg afgelegd.

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.

De verschillen tussen deze cijfers en die in de rubriek ‘de loonkloof in uurlonen en jaarlonen’ (paragraaf 1.1) worden veroorzaakt door het gebruik van verschillende bronnen. Hier wordt enkel gebruik gemaakt van de enquêtegegevens, terwijl die bij de eerste indicator worden aangevuld met schattingen op basis van administratieve gegevens voor de ontbrekende sectoren en voor kleine ondernemingen (zie verder paragraaf 1.8). Het effect van deeltijds werk wordt meer in detail bestudeerd bij de ongelijkheidsindicatoren.

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

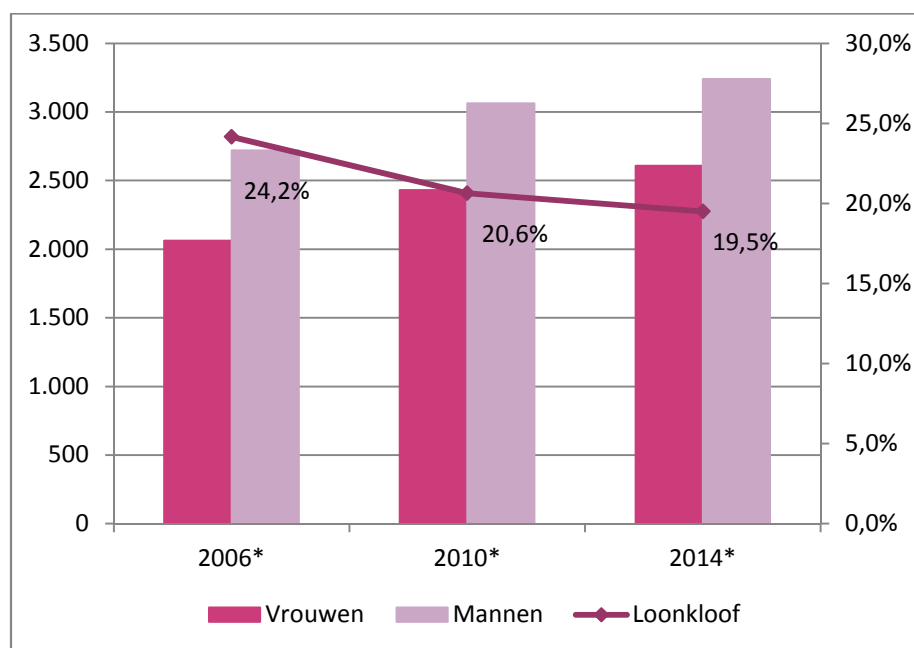


Bron: ADS, Enquête naar de Structuur en de Verdeling van de Lonen

De loonkloof op basis van de gemiddelde bruto-uurlonen van voltijdse en deeltijdse werknemers samen bedroeg in 2014 voor de uitgebreide enquête 8,5%. Mannen verdienen gemiddeld 19,78 euro bruto per uur, terwijl dit bij vrouwen gemiddeld 18,10 euro bedroeg. In 2010 bedroeg de loonkloof nog 10,3%, 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)*



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

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

De loonkloof tussen mannen en vrouwen op basis van de gemiddelde brutomaandlonen van voltijds en deeltijds werkenden samen bedroeg in 2014 voor de uitgebreide enquête 19,5%. Berekend op basis van bruto-uurlonen was dat slechts 8,5%. Voltijds en deeltijds werkende mannen samen verdienen in 2014 gemiddeld 3.240 euro bruto per maand, vrouwen verdienen gemiddeld veel minder doordat het aandeel vrouwen bij deeltijdse werknemers veel hoger ligt, zij verdienen gemiddeld 2.608 euro bruto per maand. Ten opzichte van 2010 is de daling in de loonkloof erg klein.

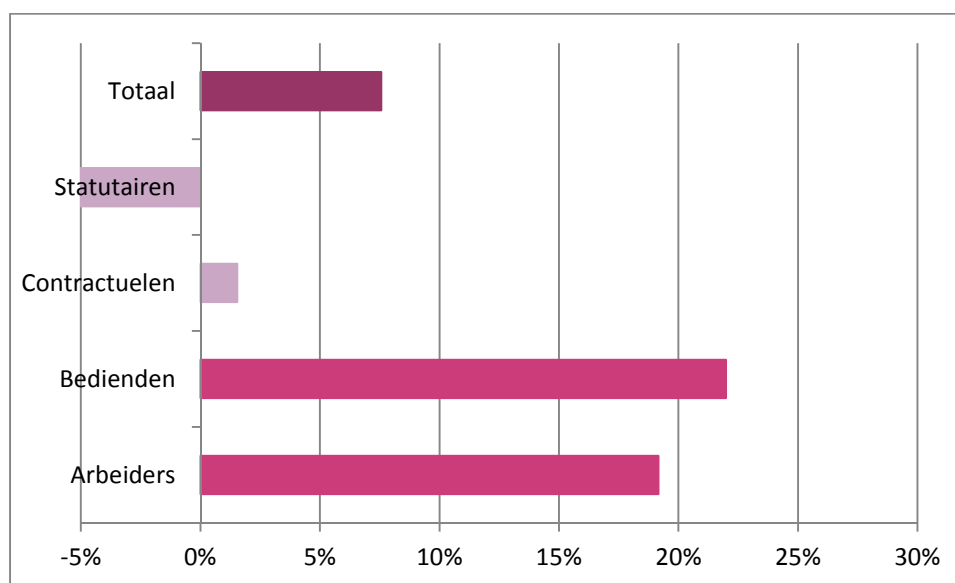
1.4 De loonkloof naar statuut

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

De publieke sector is niet opgenomen in de Enquête naar de Structuur en de Verdeling van de Lonen. De gegevens van het Federaal Planbureau laten wel toe om een onderscheid te maken naar het sociaal zekerheidsstatuut van de werknemer en naar de sector van de onderneming. De loonkloof kan op die manier berekend worden voor vastbenoemde ambtenaren, contractuele ambtenaren, arbeiders en bedienden apart.

1.4.1 De loonkloof in bruto-uurlonen naar statuut

Grafiek 8: De loonkloof op basis van gemiddelde bruto-uurlonen naar statuut (2014)



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

Als er gekeken wordt naar de loonkloof op basis van bruto-uurlonen naar statuut vallen onmiddellijk heel grote verschillen op. Bij de bedienden bedroeg de loonkloof 22% en bij arbeiders 19%, terwijl de loonkloof bij contractuele ambtenaren slechts 2% bedroeg en bij statutaire ambtenaren was de loonkloof zelfs negatief (-5%). Het algemene loonkloofcijfer van 8% (zie tabel 1) verbergt dus grote verschillen naar statuut.

Wanneer we deze loonkloof op basis van gemiddelde bruto-uurlonen naar statuut over de jaren heen bekijken, merken we op dat deze loonkloof bij de arbeiders omzeggens niet daalde (20% in 2006, 21% in 2010 en 19% in 2014) terwijl deze loonkloof bij de bedienden een duidelijk dalende trend kent (28% in 2006, 24% in 2010 en 22% in 2014). In de publieke sector zien we ook nauwelijks

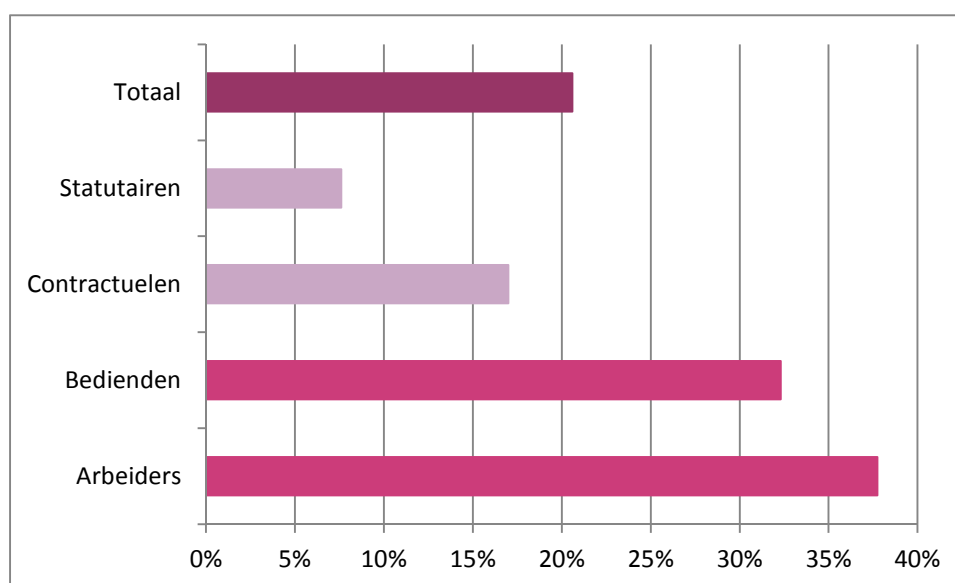
een dalende trend voor contractuelen. Bij de contractuelen was deze loonkloof in 2006 5%, nog 3% in 2010 en in 2014 2%. Bij de statutairen was er sinds 2006 een negatieve loonkloof, -2% in 2006, -3% in 2010 en in 2014 werd dat -5%, we kunnen hier dus spreken van een toenemende loonkloof (in de andere richting weliswaar).³

Omdat er in de overheidssector een genderongelijkheid bestaat tussen contractuelen en statutairen (personen met een vaste benoeming) – van de mannelijke ambtenaren is twee derde (61%) vastbenoemd, bij de vrouwen is dat amper de helft (48%) – wordt dat onderscheid tussen deze twee statuten opgenomen. 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.

1.4.2 De loonkloof in brutojaarlonen naar statuut

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

Grafiek 9: De loonkloof op basis van gemiddelde brutojaarlonen naar statuut (2014)



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

In de privésector hadden arbeidsters aan het einde van het jaar 38% minder verdiend dan hun mannelijke collega's. Voor de vrouwelijke bedienden was dat 32%. Voor contractuele ambtenaren was dat 17% en voor het statutair personeel van de overheidsadministratie 8%. Voor alle statuten samen bedroeg de loonkloof op basis van brutojaarlonen 21% (zie ook tabel 1).

De evolutie van de loonkloof in brutojaarlonen is sinds 2006 een stuk minder uitgesproken dan de evolutie in uurlonen. De loonkloof in uurlonen nam tussen 2006 en 2014 met een derde af, terwijl die in jaarlonen maar met een zesde daalde.

³ Omdat het om schattingen gaat, worden deze cijfers jaarlijks bijgesteld.

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. 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 (2014)

		Vrouwen	Mannen	Loonkloof
Terugbetaling woon-werkverkeer	Aandeel	51%	59%	
	Gemiddeld bedrag	€ 416,88	€ 484,80	14%
Bijdragen aanvullend pensioen	Aandeel	9%	12%	
	Gemiddeld bedrag	€ 503,04	€ 800,84	37%
Aandelenopties	Aandeel	0,52%	1,06%	
	Gemiddeld bedrag	€ 7.847,75	€ 13.043,53	40%

Bron: ADS, Fiscale statistieken

In 2014 ontvingen 59% van de mannen en 51% van de vrouwen een terugbetaling voor hun woon-werkverkeer. Mannen ontvingen gemiddeld 484,80 euro terwijl vrouwen gemiddeld 416,88 euro ontvingen. De loonkloof was in 2014 14% voor de terugbetalingen voor woon-werkverkeer. Ten opzichte van 2013 is dit cijfer hetzelfde gebleven.

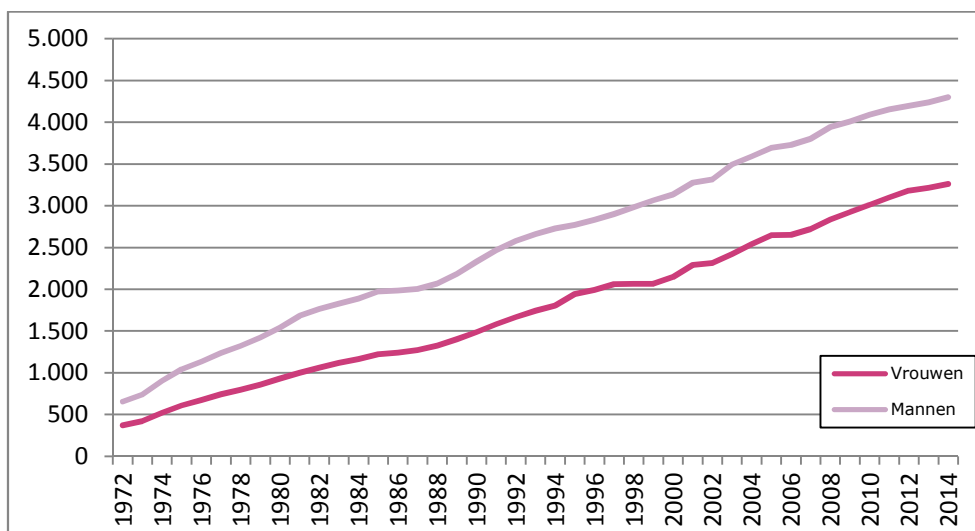
Als er naar de bijdragen voor het aanvullend pensioen wordt gekeken, blijkt dat in 2014, net als in 2013, 12% van de mannen en 9% van de vrouwen een dergelijke bijdrage kregen van hun werkgever. In verhouding ontvingen meer mannen dan vrouwen dus een aanvullend pensioen, maar het grote verschil ligt hier vooral ook in de omvang van de bedragen: voor mannen werd gemiddeld 800,84 euro bijgedragen, voor vrouwen slechts 503,04 euro, met andere woorden 37% minder. Over de jaren neemt deze kloof slecht licht af. 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.

Mannen hebben meer dan twee maal meer kans dan vrouwen om aandelenopties te ontvangen van de werkgever: 0,52% van de vrouwen en 1,06% van de mannen genoot hiervan. Gemiddeld kregen mannen daarbij opties voor een waarde van 13.043,53 euro, vrouwen voor 7.847,75 euro, wat neerkomt op een kloof van 40%, wat zelfs een toename is ten opzichte van 2013. Aangezien aandelenopties vooral aan werknemers met een hogere functie worden toegekend, hangen deze verschillen ook samen met het glazen plafond, met andere woorden met de ondervertegenwoordiging van vrouwen binnen het management van de ondernemingen.

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 (1972-2014)



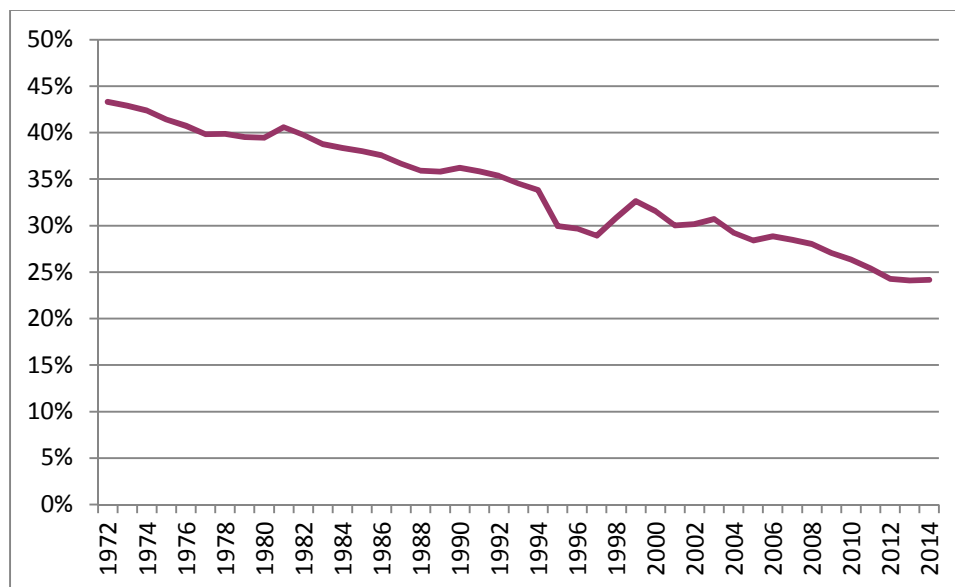
Bronnen: ADS, Enquête naar de Structuur en de Verdeling van de Lonen (vanaf 1999) en de Zesmaandelijksse enquête naar de lonen en de wedden

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 8,8, die van mannen met een factor 6,6.

Het loonverschil, uitgedrukt in euro, wordt sinds 2010 ook kleiner. Het gemiddelde brutomaandloon van mannen steeg tussen 2010 en 2014 met 211 euro, terwijl het gemiddelde brutomaandloon van vrouwen in 2014 284 euro hoger lag dan in 2010.

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

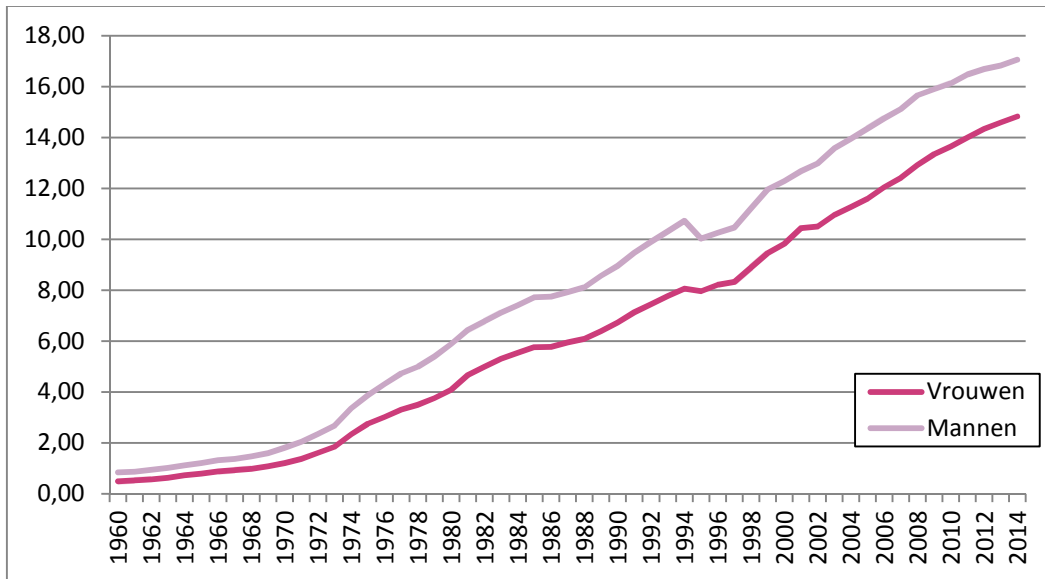
Grafiek 11: Loonkloof op basis van de brutomaandlonen van voltijdse en deeltijdse werknemers in de industrie (1972-2014)



Bronnen: ADS, Enquête naar de Structuur en de Verdeling van de Lonen (vanaf 1999)
en de Zesmaandelijkse 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 2014 nog 24%. Er zijn verschillende factoren die hiertoe bijdragen. Zo zijn vrouwen steeds meer aanwezig op de arbeidsmarkt in het algemeen, maar ook in functies die vroeger eerder aan mannen werden toegewezen. Bovendien komen vrouwen vandaag met een even hoog, of 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 (1960-2014)



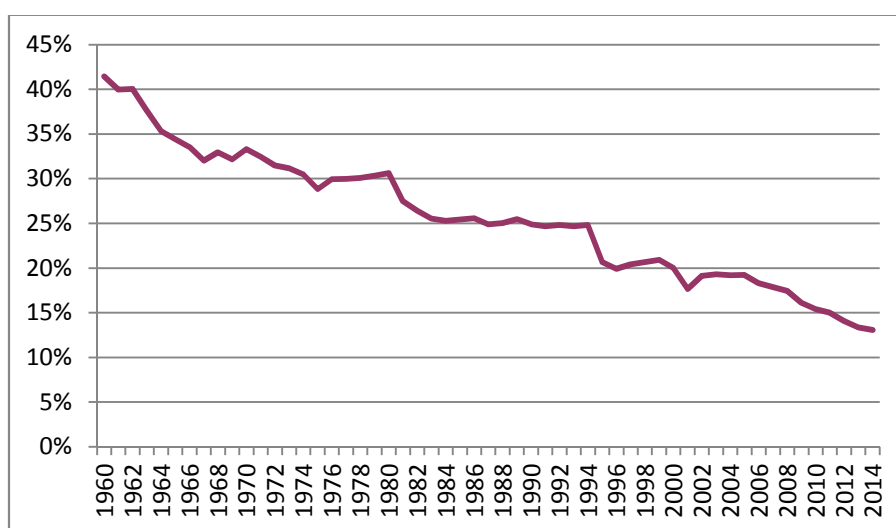
Bronnen: ADS, Enquête naar de Structuur en de Verdeling van de Lonen (vanaf 1999) en de Zesmaandelijksse enquête naar de lonen en de wedden

Voor 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 2014 is het gemiddelde uurloon voor arbeidsters in de industrie toegenomen met een factor 29,9. Voor mannelijke arbeiders was dat een vermenigvuldiging met 20,1.

Ook bij de uurlonen zien we dat het loonverschil, uitgedrukt in euro, sinds 2010 steeds kleiner wordt. Tussen 2010 en 2014 steeg het gemiddelde uurloon van arbeidsters in de industrie met 1,18 euro, terwijl de arbeiders een gemiddelde stijging van 0,93 euro kenden.

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 (1960-2014)



Bronnen: ADS, 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 13% in 2014. De loonkloof op basis van bruto-uurlonen is kleiner dan die voor de maandelonen 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 contextindicator⁴ 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 (2005-2014)

	2005	2006	2007	2008	2010	2010	2011	2012	2013	2014
Vrouwen	53,8%	54,0%	55,3%	56,2%	56,0%	56,5%	56,7%	56,8%	57,2%	57,9%
Mannen	68,3%	67,9%	68,7%	68,6%	67,2%	67,4%	67,1%	66,9%	66,4%	65,8%

Bron: ADS, Enquête naar de Arbeidskrachten

In 2014 waren 65,8% van de mannen op beroepsleeftijd aan het werk, tegenover 57,9% van de vrouwen. In vergelijking met 2005 is de werkzaamheidsgraad voor vrouwen toegenomen en die voor mannen gedaald.

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

⁴ *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.

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.

1.8 Enquête en aanvullende schattingen

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 industrie⁵, de handelssector, de horeca, de transportsector, de financiële sector, de immobiliënsector en andere diensten aan bedrijven. Sinds 2006 worden de sectoren van het onderwijs, gezondheidszorg en de socio-culturele sector⁶ om de vier jaar opgenomen in de enquête (2006, 2010, 2014, ...).

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

1.8.1 Uitbreiding naar kleine ondernemingen

Tabel 7: Gemiddelde bruto-uurlonen van voltijdse en deeltijdse werknemers (in euro) en de loonkloof in ondernemingen met minstens 10 werknemers en in ondernemingen met minder dan 10 werknemers (2014)

	Ondernemingen met 10 werknemers of meer	Ondernemingen met minder dan 10 werknemers	Totaal
<i>Industrie en marktdiensten</i>			
Vrouwen	17,47	14,97	17,00
Mannen	19,69	15,49	19,02
Loonkloof	11%	3%	11%

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

In de sectoren van de industrie en marktdiensten ligt het gemiddelde uurloon in ondernemingen met minder dan 10 werknemers lager dan in ondernemingen met 10 of meer werknemers en dit

⁵ De industrie omvat de mijnbouw en de vervaardigende industrie, de productie en distributie van elektriciteit, gas en water en de bouw.

⁶ De socio-culturele sector omvat maatschappelijke dienstverlening en de collectieve en persoonlijke diensten.

zowel voor vrouwen als voor mannen. De loonkloof is ook kleiner in ondernemingen met minder dan 10 werknemers (3%) dan in die met 10 of meer werknemers (11%).

Wanneer ondernemingen met minder dan 10 werknemers echter worden opgenomen in de berekening van de loonkloof voor de sectoren in de industrie en marktdiensten, dan zorgt dit contradictorisch vaak voor een lichte stijging in de loonkloof. Dit is wat men noemt een compositie-effect: vrouwen werken vaker in kleine bedrijven tegen lage lonen. Bovendien is het bruto-uurloon er gevoelig lager, zowel voor mannen (15,49 euro tegenover 19,69 euro), als voor vrouwen (14,97 euro tegenover 17,47 euro). Het opnemen van dit lager loonsegment drukt de gemiddelde uurlonen bij vrouwen méér dan bij mannen, zodat de globale loonkloof niet noodzakelijk afneemt. De impact van dit effect is echter niet alle jaren even groot. De laatste jaren neemt de loonkloof licht af wanneer de kleine ondernemingen in de berekening worden opgenomen.

1.8.2 Uitbreiding naar hele economie

Tabel 8: Gemiddelde bruto-uurlonen van voltijdse en deeltijdse werknemers (in euro) en de loonkloof in ondernemingen in alle sectoren (2014)

	Sectoren B tot N	Sectoren B-N, P-S	Sectoren A tot S
	<i>Industrie en markt-diensten</i>	<i>Industrie, Marktdiensten, onderwijs, gezondheidszorg en socio-culturele sector</i>	<i>Landbouw en visserij, industrie, marktdiensten, onderwijs, gezondheidszorg, socio-culturele sector en openbaar bestuur</i>
Vrouwen	17,00	17,62	17,49
Mannen	19,02	19,14	18,92
Loonkloof	11%	8%	8%

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

De verdere uitbreiding naar de landbouw, de visserij en het openbaar bestuur doet de resultaten niet erg verschuiven. De gemiddelde bruto-uurlonen blijven voor mannen vergelijkbaar, of ze nu werken in de industrie en marktdiensten of elders, terwijl de gemiddelde bruto-uurlonen van vrouwen hoger liggen als ze in de publieke sector werken. De uurloonkloof voor de gehele economie (alle bedrijfstakken; inclusief kleine ondernemingen) bedroeg voor 2014 dus 8% (zie ook tabel 1).

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

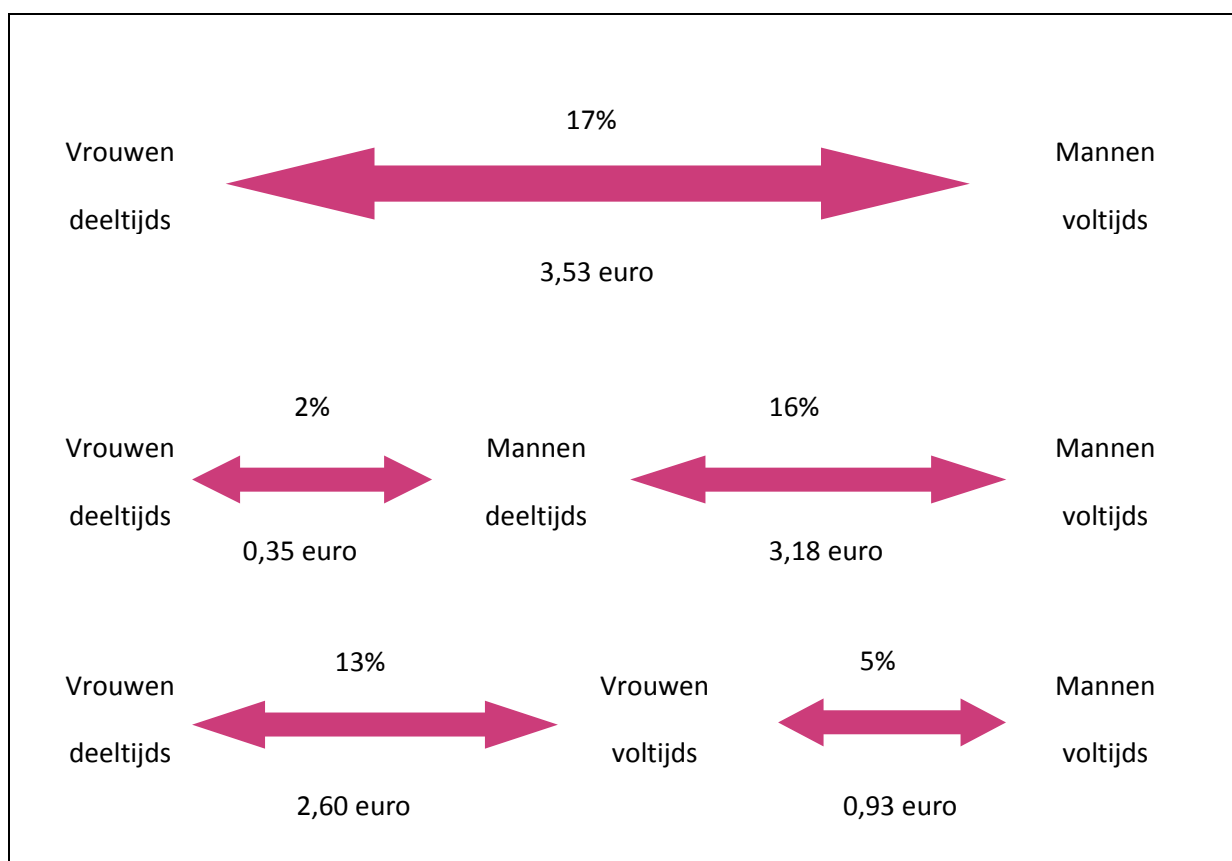
Deeltijds werk heeft een belangrijke invloed op de loonkloof. In het eerste hoofdstuk werd reeds besproken hoe groot de impact van deeltijds werken is op de maandlonen en jaarlonden van vrouwen en mannen. De officiële indicator voor deeltijds werk is de vergelijking van de bruto-uurlonen van deeltijds en voltijds werkende vrouwen en mannen.

Er bestaan grote verschillen tussen het deeltijds werk van vrouwen en mannen, niet alleen in aantal, 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.

Grafiek 14: Gemiddelde loonverschillen in bruto-uurlonen (in euro) en de loonkloof, tussen voltijds en deeltijds werkenden en naar geslacht (2014)*



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

Per uur verdient een deeltijds werkende vrouw in de industrie en marktdiensten gemiddeld 3,53 euro minder dan een voltijds werkende man. Wat neerkomt op een loonkloof van 17%. 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 0,35 euro of een kloof van 2%. De loonkloof tussen deeltijds en voltijds werkende mannen bedraagt 16%. Voltijds werkende vrouwen verdienen gemiddeld per uur 2,60 euro meer dan hun deeltijds werkende seksegenoten, maar 0,93 euro minder dan een voltijds werkende man.

In vergelijking met 2010, het vorige jaar waarin er met de uitgebreide enquête werd gewerkt, daalde in 2014 de kloof tussen deeltijds werkende vrouwen en mannen, en de kloof tussen voltijds werkende vrouwen en mannen. De kloof tussen deeltijds en voltijds werkende mannen nam lichtjes toe. De kloof tussen deeltijds en voltijds werkende vrouwen nam aanzienlijk toe van 8% in 2010 tot 13% in 2014, voor de privésector en de semipublieke sectoren.

Tabel 9: Gemiddelde bruto-uurlonen van deeltijdse werknemers (in euro) en de loonkloof naar percentage deeltijdse tewerkstelling (2014)*

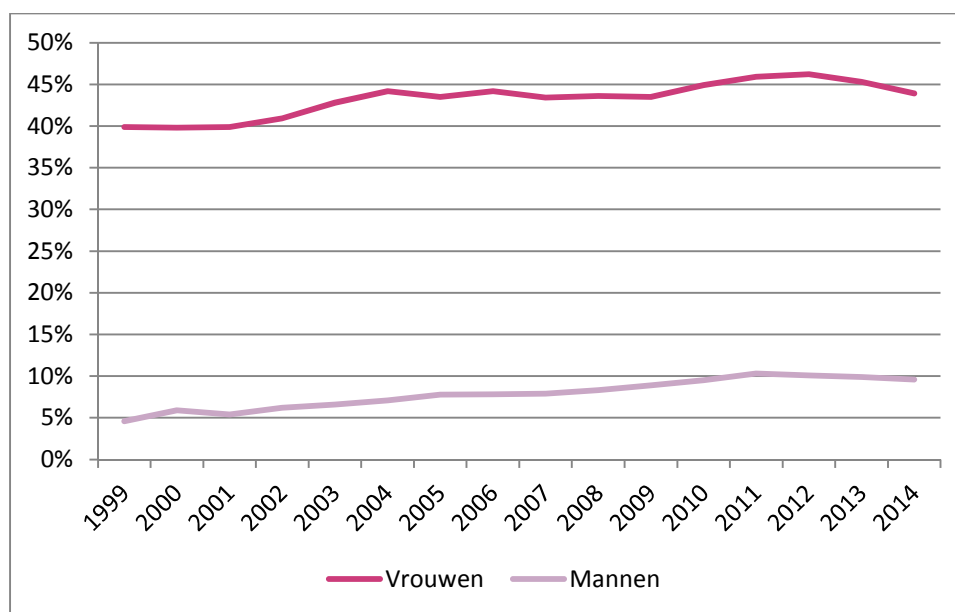
	50% of minder	50% à 80%	80% of meer
Vrouwen	13,65	15,86	18,76
Mannen	13,94	16,67	19,40
Loonkloof	2,1%	4,9%	3,3%

Bron: ADS, 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 sterk toegenomen. In vergelijking met 1999, is deeltijdarbeid bij vrouwen toegenomen met 9%. Bij mannen is dit percentage meer dan verdubbeld (52%). Voor vrouwen komt dit neer op een stijging met 4 procentpunten (van 39,9% naar 43,9%) en voor mannen met 5 procentpunten (van 4,6% naar 9,6%). Op korte termijn is er evenwel een daling vast te stellen voor beide geslachten. In 2012 werkte nog 46,2% van de vrouwen deeltijds, in 2011 nog 10,3% van de mannen.

Grafiek 15: Percentage deeltijdarbeid bij loontrekkenden (1999-2014)



Bron: ADS, Enquête naar de Arbeidskrachten

Toch blijft er een groot verschil bestaan; in 2014 werkte 43,9% van de vrouwelijke loontrekkenden deeltijds tegenover slechts 9,6% van de mannelijke. Deeltijds werk heeft dus veelal betrekking op vrouwen. Meer dan vier vijfde van de deeltijdwerkers is een vrouw.

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).

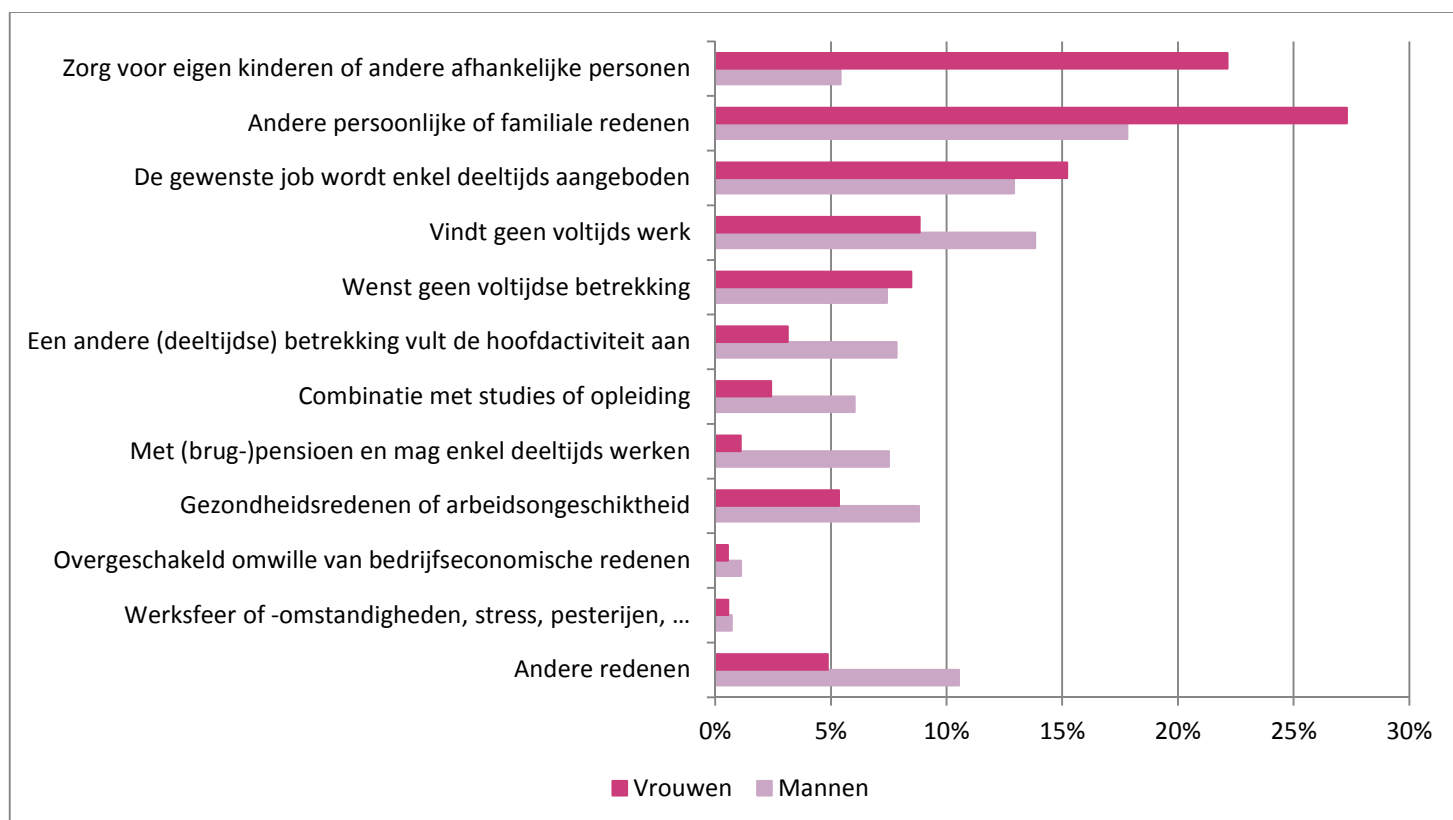
2.1.3 Verdeling van deeltijds werkende loontrekkende vrouwen en mannen naar reden van deeltijds werk

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. 9% van de deeltijds werkende vrouwen en 14% van de deeltijds werkende mannen gaf aan geen voltijdse betrekking te hebben gevonden. Voor 13% van de vrouwen en 15% van de mannen wordt de gewenste job enkel deeltijds aangeboden. Gezondheidsproblemen, stress op het werk, of herstructureringen zijn samen voor 7% van de vrouwen en 11% van de mannen de reden om deeltijds te werken. Als daar de mensen bijgerekend worden die de zorg voor kinderen of andere afhankelijke personen op zich nemen, omdat gepaste opvang ontbreekt of onbetaalbaar is, komen we aan een totaal van 49% van de deeltijds werkende mannen en 40% van de deeltijds werkende vrouwen voor wie dit deeltijds werk niet anders kan.

Voor 49% van de deeltijds werkende vrouwen vormde de combinatie tussen werk en privéleven de hoofdreden om deeltijds te werken. Bij mannen was dit 23%. De zorg voor kinderen of andere afhankelijke personen werd hierbij veel vaker door vrouwen dan door mannen vermeld.

De combinatie met een andere betrekking, studies, of een (brug-)pensioen werd dan weer vooral door mannen gemaakt: 21% mannelijke deeltijdwerkers gaf één van deze redenen op. Bij vrouwen was dat maar 7%. Slechts 8% van de vrouwelijke en 7% van de mannelijke deeltijdwerkers wensten geen voltijdse betrekking. Dit is een daling in vergelijking met 2013.

Grafiek 16: Verdeling van deeltijds werkende loontrekkende vrouwen en mannen naar reden van deeltijds werk (2014)



Bron: ADS, 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. Voor de industrie en marktdiensten bestond er in 2013 een loonkloof van 14% in maandlonen bij deeltijdwerkers. Wanneer de uitgebreide enquête wordt geanalyseerd, worden de genderverschillen kleiner. De loonkloof in maandlonen tussen deeltijdwerkers bedraagt in 2014 nog 7%. In de vorige uitgebreide enquête van 2010 bedroeg de loonkloof in maandlonen bij deeltijders nog 9%. De maandlonen van voltijdwerkers zijn ter vergelijking opgenomen in de tabel.

Tabel 10: Gemiddelde brutomaandlonen van deeltijdse en voltijdse werknemers (in euro) en de loonkloof (2014)*

	Deeltijdwerkers	Voltijdwerkers
Vrouwen	1.815	3.319
Mannen	1.944	3.493
Loonkloof	7%	5%

Bron: ADS, 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 hij 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 gelijkensis, 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, 10% voor de 45- tot 54-jarigen, naar een maximum van 16% voor de 55- tot 64-jarigen.

Tabel 11: Gemiddelde bruto-uurlonen (in euro) naar leeftijdscategorie en de loonkloof (2014)*

	-25 jaar	25-34 jaar	35-44 jaar	45-54 jaar	55-64 jaar
Vrouwen	13,20	15,64	18,43	19,83	20,49
Mannen	13,41	15,94	19,79	21,91	24,37
Loonkloof	2%	2%	7%	10%	16%

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

In vergelijking met de uitgebreide enquête van 2010 neemt de loonkloof af voor alle leeftijdscategorieën, maar die daling is een stuk minder groot in de oudste leeftijdscategorieën.

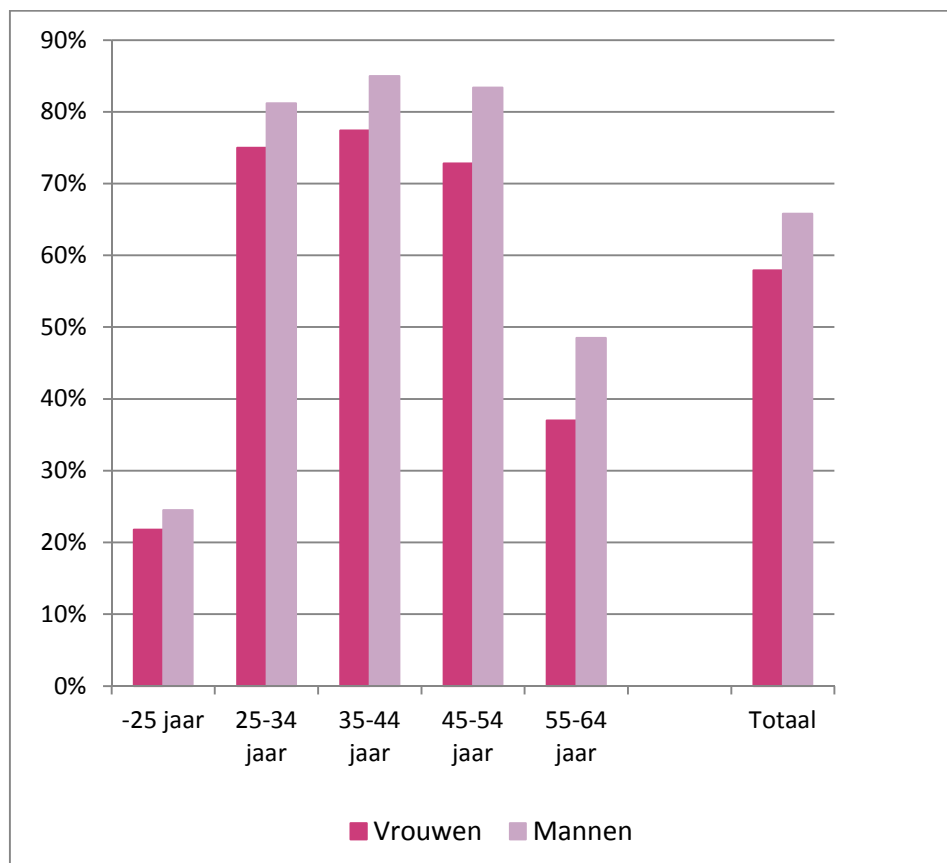
Deze toenemende loonkloof kan verklaard worden door een verschillende evolutie van de carrière van mannen en vrouwen. Vrouwen onderbreken vaker hun loopbaan, lijken minder gemakkelijk promotie te maken en hun mogelijkheden om opleidingen te volgen zijn over het algemeen beperkter dan voor mannen. Bovendien blijkt dat het gebrek aan gelijke kansen ook een zichzelf-versterkend 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 ook gewaarschuwd voor 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. In de categorie van 45 tot 54 jaar nam het verschil tussen 2007 en 2014 af met 9,1 procentpunt. Dat neemt niet weg dat het verschil tussen vrouwen en mannen het grootst blijft in de oudste leeftijdscategorieën. 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.

Grafiek 17: Werkzaamheidsgraad naar leeftijdscategorie (2014)



Bron: ADS, Enquête naar de Arbeidskrachten

In 2013 en 2014 daalde de werkzaamheidsgraad voor mannen in alle leeftijdscategorieën, met uitzondering van de 55- tot 64-jarigen.

Bij vrouwen was er in 2013 een ander evolutie: de werkzaamheidsgraad van vrouwen daalde voor de categorieën tot 34 jaar en nam toe in alle leeftijdscategorieën vanaf 35 jaar. In 2014 zien we bij de vrouwen een stijging van de werkzaamheidsgraad in alle categorieën, met uitzondering van de min 25-jarigen.

2.3 Opleidingsniveau

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

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

2.3.1 Gemiddelde bruto-uurlonen naar opleidingsniveau en de loonkloof

Wie ten minste een master diploma 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 16,56 euro bruto per uur, terwijl dit bij mannen die minimum een master diploma hebben, oploopt tot gemiddeld 31,07 euro bruto per uur. Bij vrouwen zijn deze cijfers respectievelijk 15,16 en 25,54 euro. Het loonvoordeel van een opleiding is dus groter voor mannen, waardoor de loonkloof het grootst is bij de hoger opgeleiden. Bij de middengroep is dit verschil veel kleiner.

Tabel 12: Gemiddelde bruto-uurlonen (in euro) naar opleidingsniveau en de loonkloof (2014)*

	Maximum hoger secundair onderwijs	Bachelor	Master
Vrouwen	15,16	19,53	25,54
Mannen	16,56	21,75	31,07
Loonkloof	8%	10%	18%

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

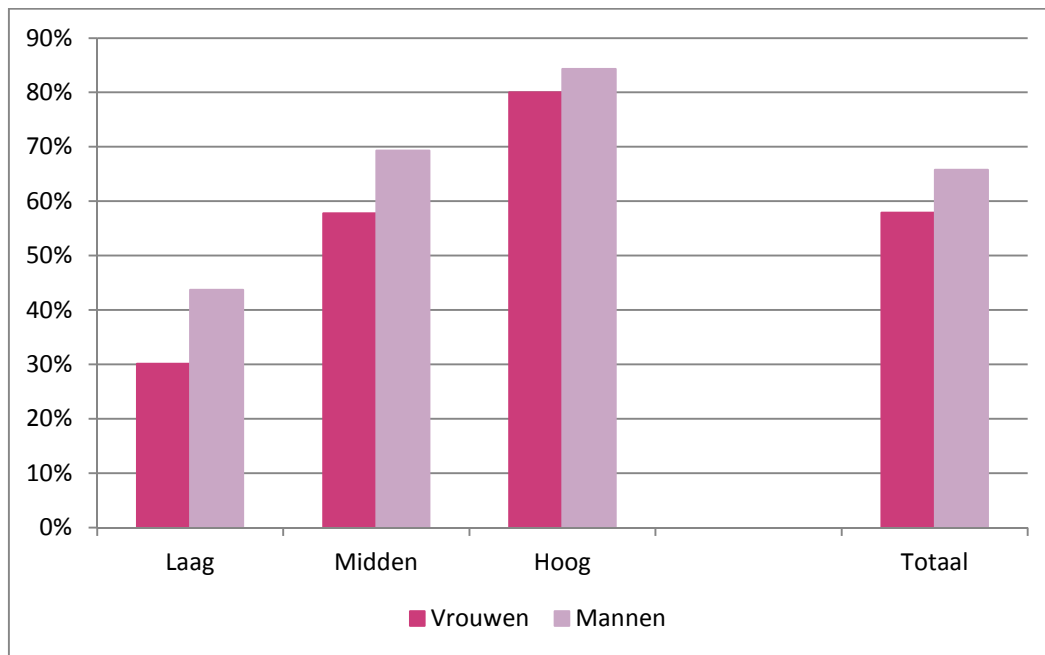
De lagere loonkloof bij de laag opgeleiden en de middengroep kan deels verklaard worden door de lagere arbeidsmarktparticipatie van vrouwen. Voor (zeer) laag opgeleide vrouwen die enkel het perspectief hebben van een zeer laag loon – al dan niet in een deeltijdse baan met moeilijke uren, zoals in de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

Hoger opgeleiden hebben vaker een baan dan lager opgeleiden. Dit verschil is vooral groot bij vrouwen. Slechts 30,1% van de laagopgeleide vrouwen is aan het werk, terwijl dit bij hoog opgeleide vrouwen 80% is. Dit komt neer op een verschil van 49,9 procentpunten. Bij mannen bedraagt dit verschil tussen hoger en lager opgeleiden 40,6 procentpunten. Van de lager opgeleide mannen is 43,7% aan het werk, van de hoger opgeleide 84,3%. Het verschil in werkzaamheidsgraad tussen vrouwen en mannen is dus aanzienlijk kleiner bij hoger opgeleiden.

Grafiek 18: Werkzaamheidsgraad naar opleidingsniveau (2014)



Bron: ADS, Enquête naar de Arbeidskrachten

2.4 Burgerlijke staat en gezinssamenstelling

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

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

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

Tabel 13: Gemiddelde bruto-uurlonen (in euro) naar burgerlijke staat en de loonkloof (2014)*

	Vrijgezel	Getrouwd	Gescheiden	Weduwe/Weduwenaar
Vrouwen	18,28	20,08	20,20	20,26
Mannen	17,69	22,17	20,85	22,20
Loonkloof	-3%	9%	3%	9%

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

De tabel toont de bruto-uurlonen naar burgerlijke staat. De burgerlijke staat heeft 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 17,69 euro bedraagt, loopt dit voor gehuwde mannen op tot 22,17 euro. Dit verschil kan gedeeltelijk verklaard worden door de leeftijd. Een getrouwde man is immers gemiddeld twaalf jaar ouder⁷ dan een alleenstaande man, en leeftijd is positief gecorreleerd met het loon, mensen gaan met andere woorden gemiddeld meer verdienen met het ouder worden. Deze analyse geldt ook voor weduwnaars. Zij zijn gemiddeld twintig jaar ouder dan alleenstaande mannen. De gegevens bevestigen het stereotype van de man als kostwinner. Hoe sterker de familieband, hoe hoger het loon. Mannen met een partner worden blijkbaar nog altijd verondersteld zich meer te kunnen vrijmaken voor hun carrière.

Bij vrouwen varieert het 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 2014 hadden zij een bruto-uurloon van 20,08 euro tegenover 18,28 euro bij alleenstaande vrouwen en 20,20 euro bij gescheiden vrouwen. Opnieuw speelt leeftijd een rol, zonder alles te kunnen verklaren. Getrouwde vrouwen zijn gemiddeld tien jaar ouder dan alleenstaande vrouwen, gescheiden vrouwen zijn gemiddeld dertien jaar ouder.

De verschillende invloeden van de burgerlijke staat op het loon van vrouwen en mannen veroorzaken een zeer groot loonverschil voor gehuwden (9%) 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.

⁷ 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 14: Gemiddelde bruto-uurlonen (in euro) naar gezinssituatie en de loonkloof (2014)*

	Alleenstaande zonder kinderen	Alleenstaande met kind(-eren)	Koppel zonder kinderen	Koppel met kind(-eren)
Vrouwen	20,63	19,29	19,59	19,44
Mannen	19,18	19,90	21,98	21,24
Loonkloof	-8%	3%	11%	9%

Bronnen: ADS, 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, gemiddeld is voor alleenstaanden met kinderen (3%) en aanzienlijk groter is voor koppels met of zonder kinderen (9% en 11%).

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

Tabel 15: Gemiddelde bruto-uurlonen (in euro) naar aantal kinderen en de loonkloof (2014)*

	Geen kinderen	Eén kind	Twee kinderen	Minstens drie kinderen
Vrouwen	20,19	18,82	19,79	19,57
Mannen	20,49	19,83	21,29	21,05
Loonkloof	1 %	5%	7%	7%

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

Het gemiddelde lonen liggen het laagst voor vrouwen en mannen met één kind. Het gemiddelde loon van vrouwen neemt verder af per kind. Mannen met twee kinderen verdienen gemiddeld het meest.

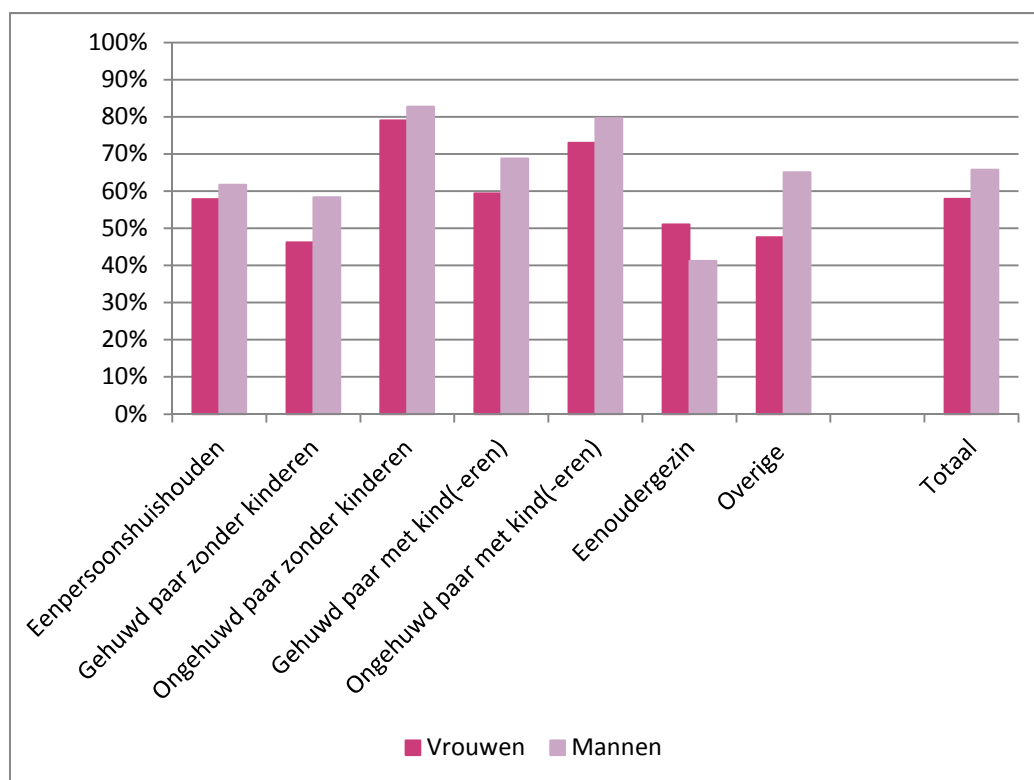
Bij de vrouwen en mannen zonder kinderen zien we dat de loonkloof heel klein is (1%), globaal gezien verdienen vrouwen en mannen zonder kinderen dus ongeveer evenveel bruto per uur. Ook al

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 (5% en 7%). Na het tweede kind, zal een extra kind nog weinig invloed hebben op de loonkloof.

2.4.4 Werkzaamheidsgraad naar gezinstype

De genderverschillen in de werkzaamheidsgraad naar gezinssituatie en burgerlijke staat weerspiegelen grotendeels het traditionele rollenpatroon. De werkzaamheidsgraad van mannen ligt telkens hoger dan die van vrouwen en het verschil wordt meer uitgesproken binnen het huwelijk.⁸ Een opvallende uitzondering hierop is de werkzaamheidsgraad binnen eenoudergezinnen. Net als in de voorgaande jaren overstijgt in 2014 de werkzaamheidsgraad van vrouwen in deze categorie die van mannen.

Grafiek 19: Werkzaamheidsgraad naar gezinstype (2014)



Bron: ADS, Enquête naar de Arbeidskrachten

Gehuwde vrouwen zijn minder vaak actief op de arbeidsmarkt dan ongehuwde. Van gehuwde vrouwen met kinderen is maar 59,4% aan het werk, terwijl dit bij moeders die niet gehuwd zijn met hun partner 73% is. Van de alleenstaande moeders heeft slechts 51% een betaalde baan.

Ongehuwde mannen met een partner zijn vaker aan het werk dan gehuwden. De hoogste werkzaamheidsgraad is te vinden bij ongehuwde mannen die wel een partner hebben, maar geen

⁸ Omwille van een verbeterde bevraging van de verwantschap tussen gezinsleden, zijn de gegevens vanaf 2012 niet zomaar vergelijkbaar met gegevens van voorgaande jaren.

kinderen. 82,7% van hen is aan het werk. Komt er een kind, dan daalt de werkzaamheidsgraad tot 79,6%. Van de gehuwde vaders is nog 68,8% aan de slag, van de alleenstaande vaders maar 41,2%.

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

De werkzaamheidsgraad van alleenstaande vrouwen ligt erg dicht bij het algemene gemiddelde voor vrouwen. Dat van alleenstaande mannen ligt een stuk lager dan het algemene gemiddelde.

2.5 Nationaliteit

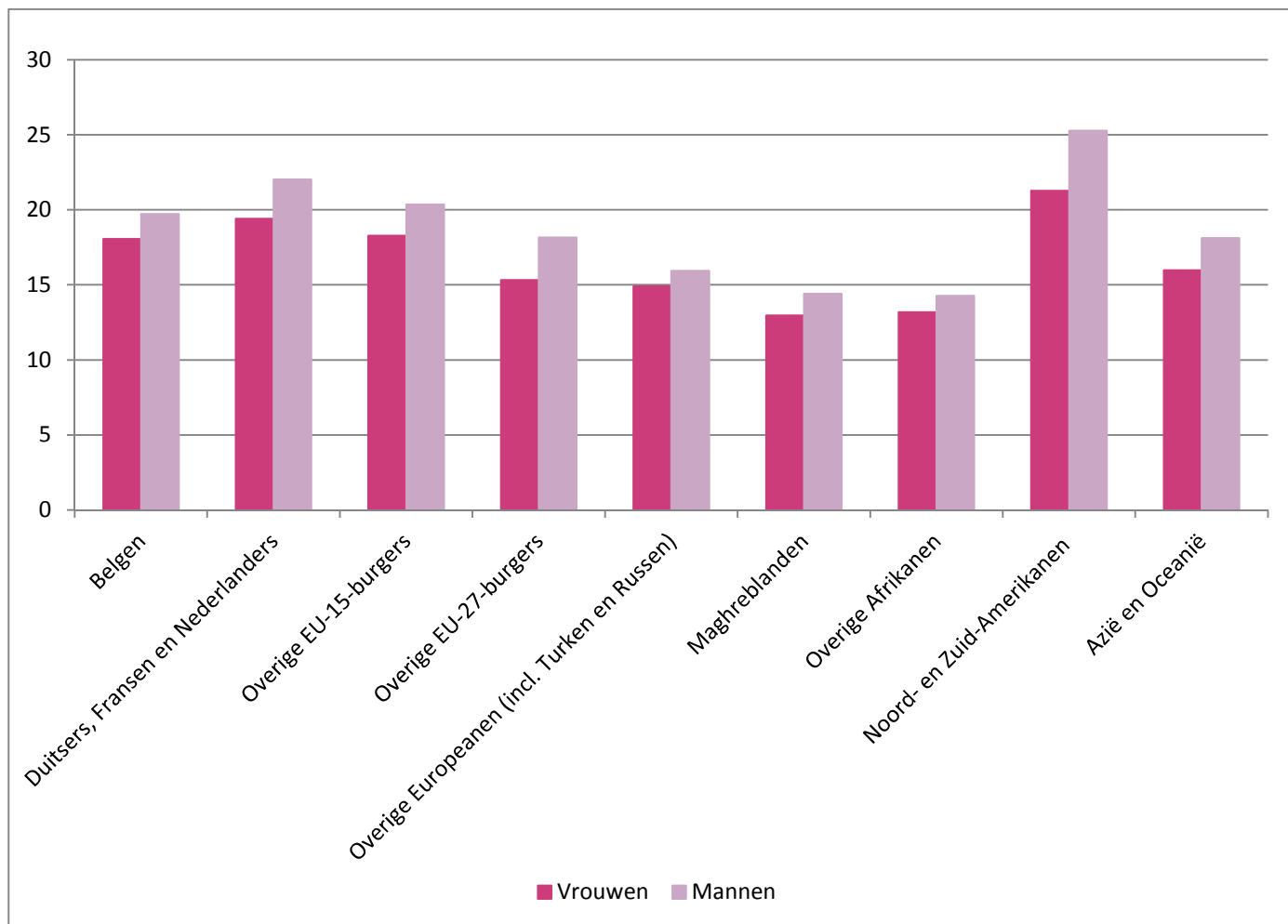
Genderongelijkheid wordt vaak versterkt, of net doorkruist door andere sociale ongelijkheden. Door de gegevens uit de Enquête naar de Structuur en de Verdeling van de Lonen te koppelen aan de nationaliteitsvariabele uit het Rijksregister kan de loonkloof naar nationaliteit worden berekend. Behalve de 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 20: Gemiddelde bruto-uurlonen (in euro) naar nationaliteit in België (2014)*



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

Het valt onmiddellijk op dat de gemiddelde bruto-uurlonen voor bepaalde categorieën van nationaliteiten boven die van de Belgen liggen, zowel voor vrouwen als voor mannen. Het verschil is het grootst voor Noord- en Zuid-Amerikanen, 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 Maghreblanden, gevolgd door die uit de rest van het Afrikaanse continent. Iets beter zijn de lonen van de overige Europeanen. Voor vrouwen die afkomstig zijn uit de overige EU-27 lidstaten liggen de lonen ook vrij laag, die van mannen minder, zodat de loonkloof binnen deze categorie oploopt tot 15,7%. Een nagenoeg even grote loonkloof wordt gevonden bij de Amerikanen, omwille van het erg hoge gemiddelde mannenloon (15,8%). 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 7% à 8% 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 21: Gemiddelde loonverschillen (in euro) en de loonkloof ten opzichte van Belgische werknemers naar nationaliteit (2014)*



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

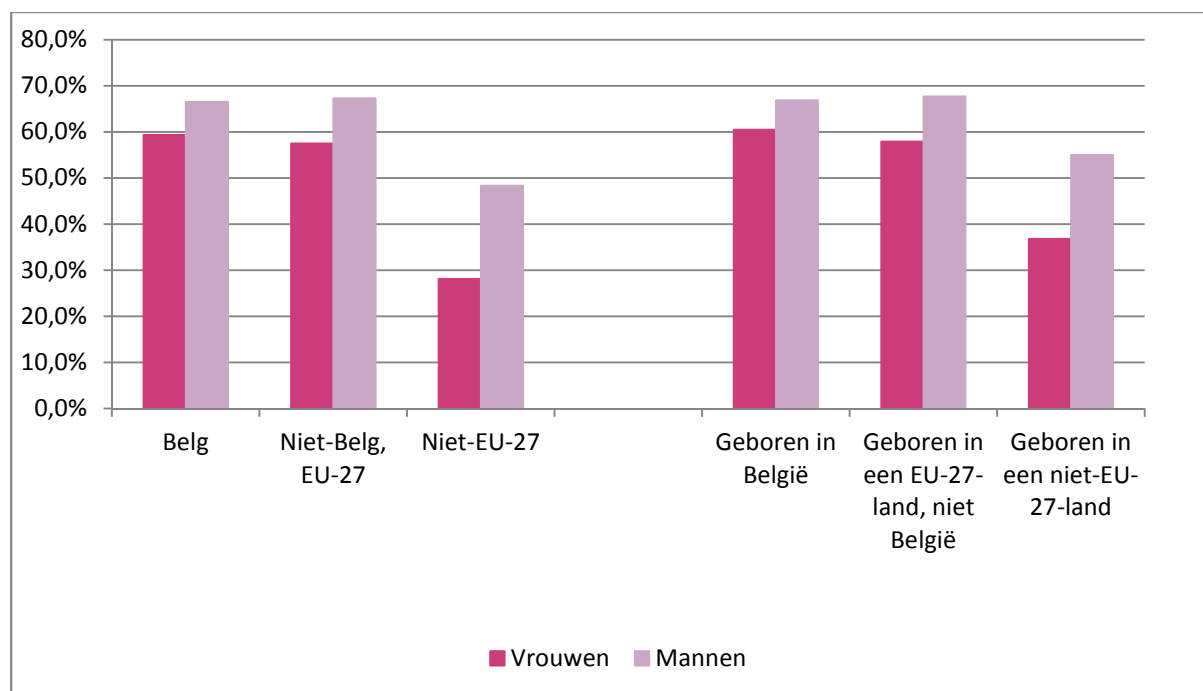
Vrouwen en mannen uit de Maghreb, de andere Afrikanen en de Europeanen van niet-EU-27-landen hebben een grote loonachterstand ten opzichte van de Belgen. Behalve voor de vrouwen uit de nieuwe EU-lidstaten en Azië en Oceanië, is de achterstand voor vrouwen procentueel even groot of iets kleiner dan die van mannen. Dat neemt uiteraard niet weg dat vrouwen uit deze categorieën telkens nog minder verdienen dan de mannen. De vrouwen uit de Maghreblanden zijn het slechtst af: gemiddeld verdienen zij maar 12,96 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 15,1% meer dan Belgische vrouwen, voor Amerikaanse mannen loopt die voorsprong op tot 21,9% 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 tussen autochtonen en allochtonen⁹ 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 ‘allochtoon’ beschouwd, terwijl een ‘rasechte’ Australiër wellicht noch als ‘allochtoon’, noch als ‘autochtoon’ bekeken wordt. Wanneer mensen al dan niet bewust discrimineren, baseren ze zich niet op objectieve kenmerken. Dit maakt het meten alleen maar moeilijker. Om dit euvel enigszins te verhelpen werd er hier zowel een onderscheid gemaakt naar huidige nationaliteit, als naar het land van geboorte. Het geboorteland is echter opnieuw slechts een benadering van het eerder subjectieve onderscheid tussen allochtonen en autochtonen.

Grafiek 22: Werkzaamheidsgraad naar huidige nationaliteit en geboorteland (2014)



Bron: ADS, Enquête naar de Arbeidskrachten

⁹ Het gebruik van de termen ‘autochtoon’ en ‘allochtoon’ in dit rapport houdt geenszins een waardeoordeel in. Om discriminatie te meten is het soms belangrijk om een onderscheid te maken, terwijl dat onderscheid vanuit een anti-discriminatiestandpunt juist irrelevant zou moeten worden. Zolang dat in de praktijk niet gerealiseerd is, blijft het belangrijk ongelijkheid in cijfers te kunnen weergeven.

In 2012 was er bij personen met een nationaliteit van buiten de EU een opvallende stijging van de werkzaamheidsgraad van vrouwen en daling bij mannen. In 2013 was er bij deze groep vrouwen opnieuw een lichte stijging (van 27,1% naar 27,8%), maar ook bij deze mannen was er nu opnieuw een toename van de werkzaamheidsgraad (van 45,2% naar 47,1%). In 2014 zet deze trend zich verder. Bij de vrouwen met een nationaliteit van buiten de EU steeg de werkzaamheidsgraad in 2014 verder tot 28,1%, bij de mannen steeg dit naar 48,3%. Dit betekent echter nog steeds dat iets meer dan een vierde van de vrouwen en minder dan de helft van de mannen van buiten de Europese Unie in België een baan heeft. Voor mannen is er weinig verschil tussen Belgen en andere EU-burgers in de werkzaamheidsgraad naar nationaliteit. Bij vrouwen is er nog steeds een verschil, ook al is het verschil in 2014 een stuk kleiner geworden: terwijl de werkzaamheidsgraad voor Belgische vrouwen 59,4% is, bedraagt die voor vrouwen uit andere EU-lidstaten nog 57,5%.

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 36,8% en voor mannen 55%. Het verschil tussen geboorteland en huidige nationaliteit werkt uiteraard in twee richtingen. Mensen van allochtone afkomst, met de Belgische nationaliteit, zitten in de eerste indeling bij de 'Belgen' en bij de tweede indeling in de categorie 'geboren in een niet-EU-land'. Wellicht kunnen we hieruit opmaken dat allochtonen met de Belgische nationaliteit het op de arbeidsmarkt relatief gezien beter doen dan allochtonen met een niet-Europese nationaliteit, maar minder goed dan autochtonen.

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

Voor meer informatie over de stratificatie van de arbeidsmarkt volgens de origine en migratieachtergrond van personen zie het socio-economisch monitoringrapport gepubliceerd door 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, leidinggevenden verdienen meer dan uitvoerend personeel en over het algemeen liggen de lonen hoger in grotere bedrijven. Vrouwen zijn vaak oververtegenwoordigd waar er minder

¹⁰ *Socio-economische monitoring 2015. Arbeidsmarkt en origine*, FOD WASO & Unia.

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 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 2014 terug te vinden in de luchtvaartsector met 32%. De top 5 blijft eveneens identiek en bestaat verder uit de volgende sectoren: de productie en distributie van elektriciteit, gas, stoom en gekoelde lucht; de vervaardiging van informaticaproducten en van elektronische en optische producten; de vervaardiging van kleding; en de ondersteunende activiteiten voor verzekeringen en pensioenfondsen met loonkloofcijfers tussen 27% en 22% in 2014. Onderaan de ranking zijn er wel wat verschuivingen. In 2014 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; de terbeschikkingstelling van personeel; de groot- en detailhandel in en onderhoud en reparatie van motorvoertuigen en motorfietsen; het vervaardiging van machines, apparaten en

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 dichterbij 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.

overige werktuigen; en de productie van films en video- en televisieprogramma's, maken van geluidsopnamen en uitgeverijen van muziekopnamen.

In een aantal sectoren bestaat een negatieve loonkloof, namelijk in de beveiligings- en opsporingsdiensten; de posten en koeriers; de gespecialiseerde bouwwerkzaamheden; de vervaardiging van producten van metaal, exclusief machines en apparaten; de inzameling, verwerking en verwijdering van afval en terugwinning; de weg- en waterbouw; 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.

In vergelijking met 2013 neemt de loonkloof in de meeste sectoren af.

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). De loonkloof daalt in alle paritaire comités.

Net als in de voorbije jaren is de grootste genderloonkloof in 2014 bij de arbeiders terug te vinden onder paritair comité 109 'Het kleding- en confectiebedrijf', namelijk 24%. Bij de bedienden is dat onder paritair comité 307 'Makelarij en verzekeringsagentschappen', met 28%.

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. In de loop van 2008 werd er een nieuwe, verbeterde ISCO-nomenclatuur in gebruik genomen. De oude dateert van 1988 en wordt daarom aangeduid met ISCO-88, de nieuwe met ISCO-08. Doordat er met nieuwe categorieën gewerkt is, is de vergelijking met de loonkloofrapporten 2007 tot en met 2011 moeilijk.

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

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; de gemiddelde loonkloof (2009-

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

2014); het aandeel vrouwen in de beroepscategorie; en de deeltijdse arbeidsgraad van vrouwen en mannen.

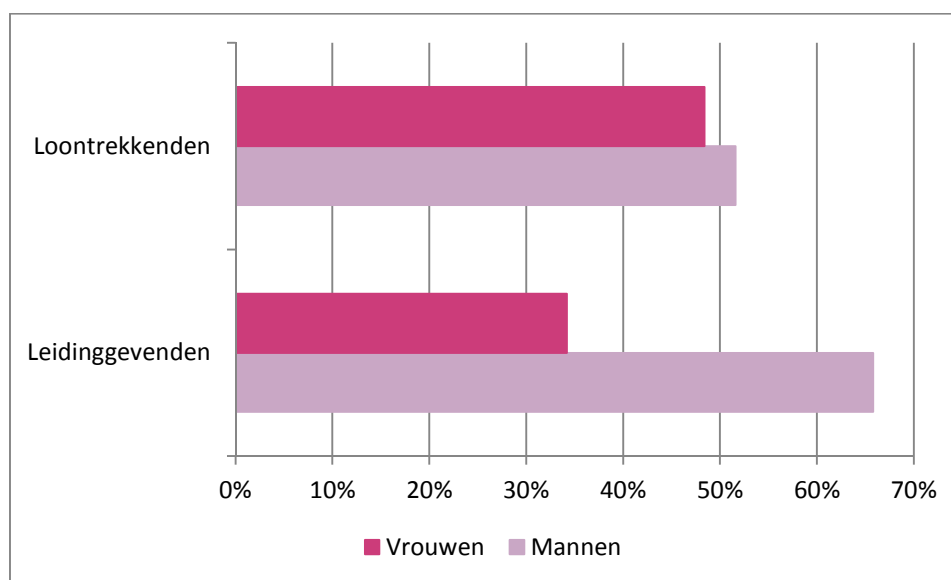
In de nieuwe beroepenclassificatie zijn de categorieën op zich homogener, wat makkelijker te interpreteren resultaten oplevert. De loonkloof is het grootst bij verkopers (15,1%); specialisten op het gebied van bedrijfsbeheer en administratie; en bedienaars van vaste machines en installaties (respectievelijk 14,3% en 14,1%). De kleinste loonkloof wordt gevonden bij de bestuurders van voertuigen en bedienaars van mobiele installaties met 0,1% en bij de bouwarbeiders met 1%. 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.

2.6.4.1 Aandeel vrouwen en mannen bij leidinggevenden

Grafiek 23: Aandeel vrouwen en mannen bij leidinggevenden (2014)



Bron: ADS, Enquête naar de Arbeidskrachten

De grafiek geeft de ondervertegenwoordiging van vrouwen in leidinggevende beroepen weer op basis van de Enquête naar de Arbeidskrachten. In vergelijking met hun aandeel bij de werknemers (48,4%), zijn er weinig vrouwen in leidinggevende beroepen, namelijk slechts 34,2%.

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

In de industrie en marktdiensten is het aandeel vrouwelijke leidinggevenden nog kleiner: 11,3% bij managers in het hotel- en restaurantwezen, in de detail- en groothandel en op het gebied van andere diensten; 14,4% bij managers op administratief en commercieel gebied; 13,2% bij managers op het gebied van productie en gespecialiseerde diensten; en slechts 11,8% 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.

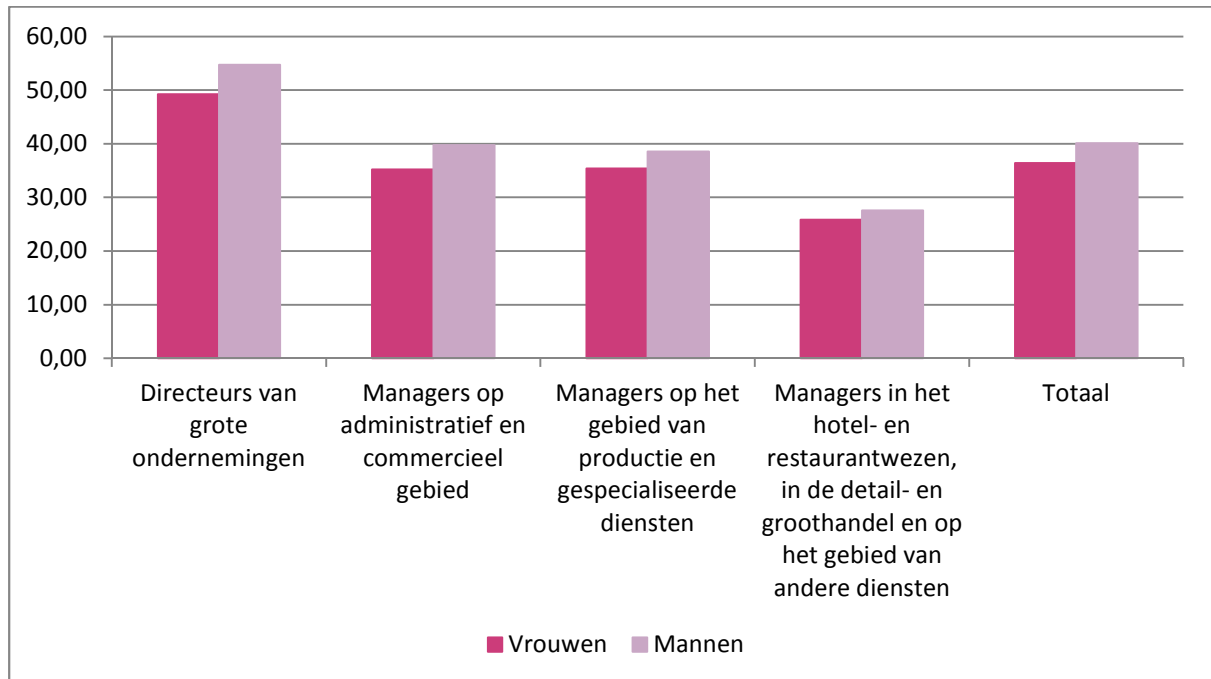
De ondervertegenwoordiging van vrouwen in leidinggevende beroepen kan eveneens worden afgelezen in de overzichtstabel van de sectoren (tabel 18 in bijlage). Het aandeel van vrouwen bij de managers staat vermeld naast het aandeel vrouwen in de sector. De verticale segregatie wordt steeds uitgedrukt als 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 er van uitgegaan worden dat vrouwen geen specifieke obstakels te overwinnen hebben in hun weg naar de top. Naarmate het verschil groter wordt, is die weg moeilijker.

Voor de meeste sectoren is er een tekort aan vrouwen aan de top. Het glazen plafond is het dikst in de sectoren van de vervaardiging van kleding, met een verschil tussen het aandeel vrouwen bij leidinggevenden en in de sector van 41 procentpunten; de diensten in verband met gebouwen en landschapsverzorging (37 procentpunten); de vervaardiging van tabaksproducten (31 procentpunten); de reisbureaus, reisorganisatoren, reserveringsbureaus en aanverwante activiteiten (31 procentpunten); Loterijen en kansspelen (25 procentpunten); de overige industrie (25 procentpunten); en de verzekeringen, herverzekeringen en pensioenfondsen (24 procentpunten). In een aantal sectoren bestaat er een oververtegenwoordiging van vrouwen aan de top: daar is het percentage vrouwen in het management groter dan op de werkvloer.

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

2.6.4.2 Loonkloof bij leidinggevenden

Grafiek 24: Gemiddelde bruto-uurlonen (in euro) bij leidinggevenden (2014)*

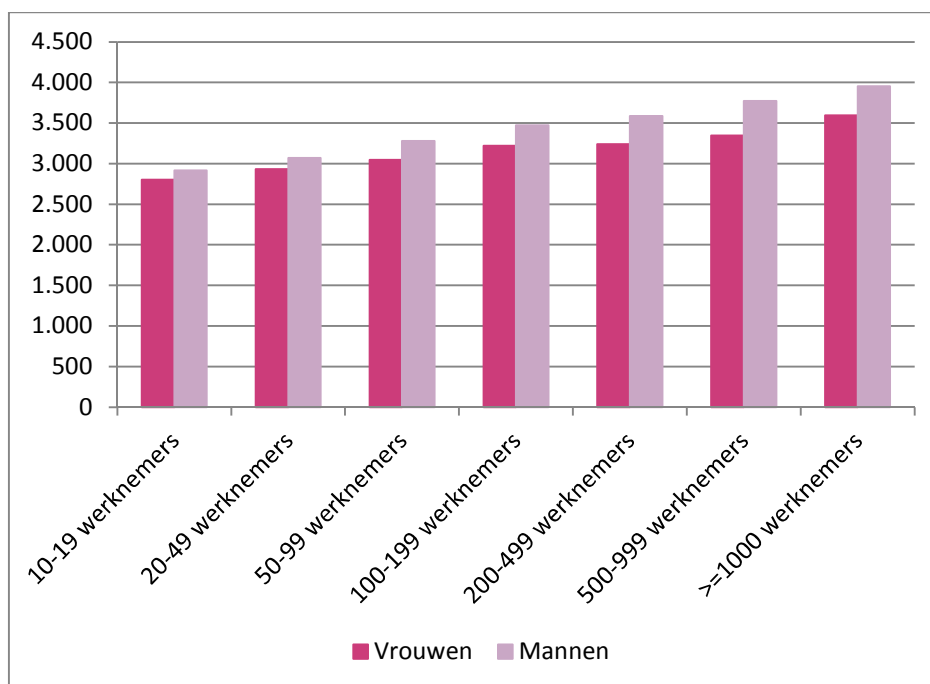


Bron: ADS, Enquête naar de Structuur en de Verdeling van de Lonen

De grafiek geeft de gemiddelde bruto-uurlonen weer bij de leidinggevende beroepen. Er bestaan grote loonverschillen tussen de verschillende categorieën managers. Zo verdient een mannelijke directeur van een grote onderneming in de industrie en marktdiensten gemiddeld per uur bijna het dubbele van een mannelijke manager in de horeca, distributie, of dienstensector, namelijk 54,70 euro tegenover 27,56 euro. Een deel van de loonkloof bij managers kan worden toegeschreven aan deze loonverschillen en de segregatie bij leidinggevenden. Voor alle categorieën van managers samen bedraagt de loonkloof 9,3%. Binnen iedere categorie varieert de loonkloof van 6,2% bij de managers in de horeca, distributie, of dienstensector, 8,2% bij managers in de productie en gespecialiseerde diensten, 10% bij de directeurs van grote ondernemingen en 11,3% bij managers op administratief en commercieel gebied.

2.6.5 Ondernemingsgrootte

Grafiek 25: Gemiddelde brutomaandlonen (in euro) van voltijdse werknemers naar ondernemingsgrootte (aantal werknemers) (2014)*



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

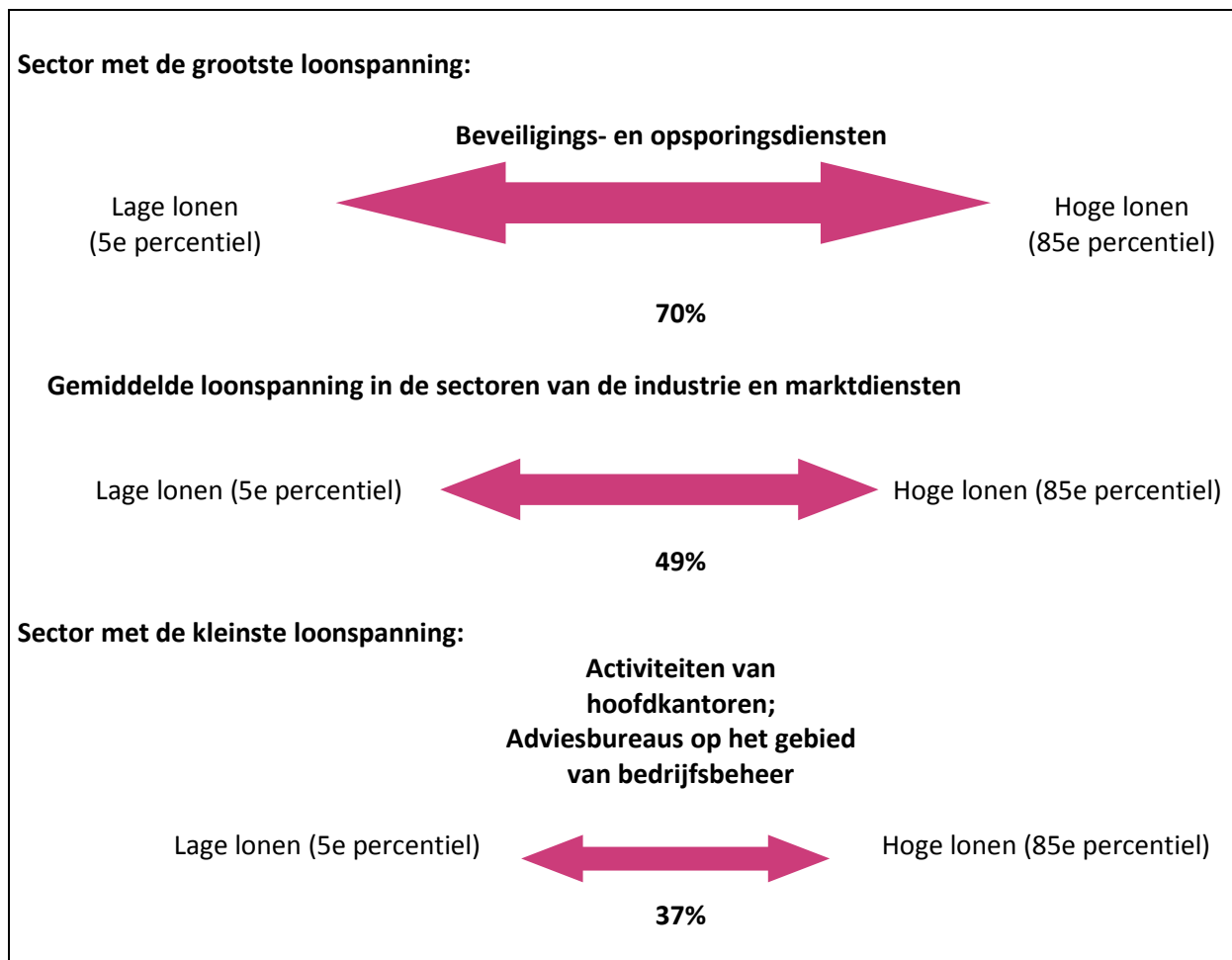
De gemiddelde brutomaandlonen van vrouwen én van mannen lopen op met de grootte van de onderneming. De loonkloof stijgt eveneens met het aantal werknemers in de onderneming, met uitzondering van de ondernemingen met minstens 1.000 werknemers, waar de loonkloof kleiner is dan bij de ondernemingen met 500 tot 999 werknemers, namelijk 9% tegenover 11%.

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

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

Grafiek 26: Loonspanning in de sectoren van de industrie en marktdiensten (2014)*



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

De loonspanning varieert in 2013 van 70% in de sector van de beveiligings- en opsporingsdiensten tot 37% in de sector van de activiteiten van hoofdkantoren; adviesbureaus op het gebied van bedrijfsbeheer. De tweede grootste loonspanning bestaat in de sector van de Posterijen en koeriers. Op de derde plaats komt de sector van de luchtvaart. De sectoren van de weg en waterbouw; de overige industrie; en de activiteiten van de hoofdkantoren en adviesbureaus op gebied van bedrijfsbeheer worden gekenmerkt door een kleine loonspanning. Over het algemeen hebben sectoren met een grote loonspanning vaak ook een grote loonkloof tussen vrouwen en mannen. Uitzonderingen hierop waren, binnen de vernoemde sectoren, de beveiligings- en opsporingsdiensten en de posterijen en koeriers, waar geen loonkloof bestaat.

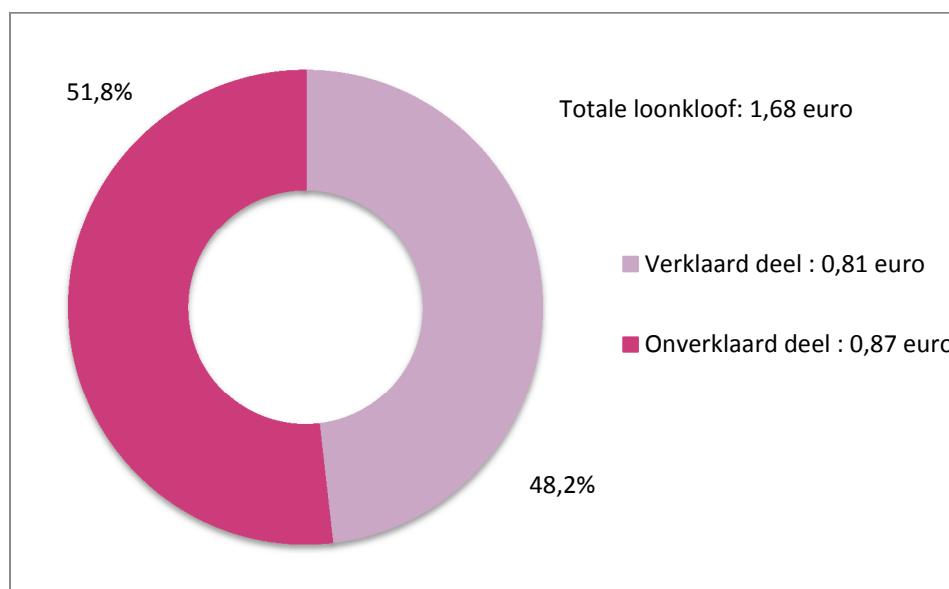
In de rapporten 2007 tot en met 2010 werd de loonspanning aangeduid met het begrip 'algemene loonkloof'.

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 27: Het verklaarde en het onverklaarde deel van de loonkloof in bruto-uurlonen (in euro's en procenten) (2014)*



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

De resultaten van de analyse geven aan dat 48,2% van de loonkloof kan verklaard worden op basis van twaalf gedefinieerde factoren. 51,8% kan dus niet verklaard worden.

De resultaten zijn sterk gelijklopend aan die van de voorgaande jaren. In 2011 werd de variabele nationaliteit opgenomen in de analyse. In de rapporten 2009 en 2013 gebeurde de analyse ook op basis van de uitgebreide enquêtes van 2006 en 2010, m.a.w. met inbegrip van de sectoren van het onderwijs, de gezondheidszorg en de socio-culturele sector, 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 hetzelfde opleidingsniveau 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 nuancerings worden gemaakt. Enerzijds, bevat het verklaarde deel van de loonkloof ook elementen van discriminatie. Wanneer een vrouw omwille van het feit dat ze kinderen heeft bijvoorbeeld minder kansen krijgt op promotie (omdat er verondersteld wordt dat ze minder beschikbaar zal zijn), terwijl een man dan net meer kansen krijgt (omdat er verondersteld wordt dat hij een zekere maturiteit heeft bereikt), dan resulteert dat in verklaarbare loonverschillen die een gevolg zijn van discriminatie. Anderzijds heeft het opnemen van extra variabelen niet altijd het effect dat het verklaarde deel groter wordt. Wanneer een variabele in het voordeel van vrouwen speelt, wordt het verklaarde deel juist kleiner. Zo zijn vrouwelijke werknemers in sommige Oost-Europese landen gemiddeld hoger opgeleid dan mannen. Wanneer er in de analyse gecontroleerd wordt voor opleidingsniveau, wordt het onverklaarde deel van de loonkloof groter, want die vrouwen hadden – rekening houdend met hun opleidingsniveau – meer moeten verdienen dan mannen.

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

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

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: 43,9% van het verklaarbare deel van de loonkloof kan worden toegeschreven aan professionele kenmerken, die samenhangen met de arbeidsplaats, 34,1% aan individuele kenmerken van de werknemer, zoals het opleidingsniveau 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.¹⁴ 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 16: Decompositie van de loonkloof: opdeling van het verklaarde deel (2014)*

Segregatie op de arbeidsmarkt	Beroep	19,5%
	Sector van tewerkstelling	14,6%
	Type contract (onbepaalde duur of tijdelijk)	4,9%
	Arbeidsduur (Voltijds of deeltijds)	4,9%
	Regio van tewerkstelling	-4,9%
	Vorm van economische en financiële controle	4,9%
	Totaal segregatie	43,9%
Werk-relevante kenmerken individuele werknemer	Onderwijsniveau	14,6%
	Werkervaring (geschatte totale anciënniteit)	12,2%
	Anciënniteit binnen de onderneming	7,3%
	Totaal werk-relevante kenmerken werknemer	34,1%
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: ADS, Enquête naar de Structuur en de Verdeling van de Lonen en het Rijksregister

43,9% 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 19,5% 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.

¹⁴ Deze wijziging werd doorgevoerd vanaf het rapport 2016.

34,1% 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 seksestereotiepe 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: 21,2% van de loonkloof kan worden toegeschreven aan professionele kenmerken, 16,4% aan individuele kenmerken en 10,6% 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 8,5% bedraagt, wat neerkomt op een gemiddeld loonverschil van 1,68 euro, hoe groot zou de loonkloof dan zijn indien enkel het niet-verklaarde deel een rol zou spelen, of enkel het beroep, enz.

Tabel 17: Decompositie van de loonkloof: het isoleren van factoren (2014)*

	Loonkloof	Loonverschil (euro)
Loonkloof in uurlonen	8,5%	1,68
Niet-verklaarde loonkloof	4,4%	0,87
Verklaarde loonkloof	4,1%	0,81
Beroep	0,8%	0,16
Sector van tewerkstelling	0,6%	0,12
Type contract (onbepaalde duur of tijdelijk)	0,2%	0,04
Arbeidsduur (voltijds of deeltijds)	0,2%	0,05
Regio van tewerkstelling	-0,2%	-0,04
Vorm van economische en financiële controle	0,2%	0,05
Onderwijsniveau	0,6%	0,11
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%	0,11
Nationaliteit	0,2%	0,03

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

Samenvatting

Hoe groot is de loonkloof?

1. De loonkloof op basis van de bruto-uurlonen van voltijdse en deeltijdse werknemers over alle sectoren heen bedraagt voor 2014 7,6%.
2. De loonkloof op basis van de brutojaarlonen van voltijdse en deeltijdse werknemers over alle sectoren heen bedraagt voor 2014 20,6%. In de jaarlonen speelt het effect van deeltijds werk volledig mee.
3. Wanneer de loonkloof op basis van bruto-uurlonen voor voltijdse en deeltijdse werknemers wordt uitgesplitst naar statuut, komen er grote verschillen aan het licht. Voor arbeiders uit de privésector bedraagt de loonkloof 19%, voor bedienden 22%. Voor de contractuelen uit de publieke sector bedraagt de loonkloof 2%, voor de vastbenoemde ambtenaren -5%.
4. Berekend op basis van jaarlonen lopen die cijfers voor arbeiders op tot 38% en voor bedienden tot 32%. Contractuele en statutaire ambtenaren kijken tegen het eind van het jaar aan tegen een loonkloof van respectievelijk 17% en 8%. Het feit dat vrouwen vaker dan mannen deeltijds werken heeft dus een grote impact op de gemiddelde loonverschillen.
5. De loonkloof berekend op basis van de maandlonen voor voltijdse werknemers in de industrie en marktdiensten, het onderwijs, de gezondheidssector en de socio-culturele sector bedraagt 5%.
6. De loonkloof berekend op basis van de maandlonen van voltijdse en deeltijdse werknemers samen bedraagt 19,5% in de industrie en marktdiensten.
7. De loonkloof in extralegale voordelen loopt aanzienlijk op. Vrouwen hebben minder kans op deze voordelen en ontvangen kleinere bedragen. Werkgevers betalen een aanvullend pensioen voor 9% van de vrouwelijke werknemers en voor 12% van de mannelijke werknemers. De bijdragen voor aanvullende pensioenen liggen voor vrouwen gemiddeld 37% lager dan voor mannen. De tussenkomst in het woon-werkverkeer ligt voor vrouwen gemiddeld 14% lager. Slechts een klein deel van de werknemers krijgt extra voordelen in de vorm van aandelenopties. Mannen hebben echter meer dan tweemaal meer kans op deze voordelen (1,06% van de mannen tegenover 0,52% van de vrouwen). De bedragen voor vrouwen liggen hier 40% lager dan die voor mannen.
8. In vergelijking met 2013 is de werkzaamheidsgraad voor vrouwen licht toegenomen en voor mannen licht afgenomen. Sinds 2005 is de werkzaamheidsgraad van mannen gedaald, terwijl die van vrouwen een duidelijke groei vertoont.

Daalt de loonkloof?

9. De meeste jaren vertoont de loonkloof een licht dalende trend. In 2014 wordt die daling verder gezet. Voor sommige vrouwen verbetert de situatie dus wel, maar dat is niet voor iedereen het geval.
10. Op langere termijn is er een duidelijke dalende tendens waarneembaar. Op 40 jaar tijd is de loonkloof in de industrie gehalveerd. Op korte termijn is de daling in de algemene loonkloofindicator eerder beperkt.
11. De daling in de loonkloof in 2006 is waarschijnlijk een gevolg van de stijging van het minimumloon in dat jaar. Doordat er in verhouding meer vrouwen werken in de lagere looncategorieën, heeft een algemene maatregel, zoals het optrekken van het minimumloon, een positief effect op de loonkloof.
12. De daling in de loonkloof in 2010 kan een gevolg zijn van de economische crisis en de effecten daarvan op de tewerkstelling van mannen.

De totale loonkloof

13. In 2014 was 48,49% van de werknemers vrouw, ze namen samen 43,88% van de betaalde werkdagen voor hun rekening en ontvingen daarvoor 40,89% van de totale loonmassa (113,547 miljard euro).
14. Op basis van hun aandeel bij de werknemers, hadden alle vrouwen samen 8,633 miljard euro meer moeten verdienen in 2014. Op basis van hun aandeel in de betaalde werkdagen (dus rekening houdend met het feit dat vrouwen vaker deeltijds werken) 3,395 miljard euro.
15. 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. Mannen blijven in deze categorie echter de grootste groep en de toename is bij hen ook groter: van 5,8% in 2006 naar 10,6% in 2014. Een evenwichtige vertegenwoordiging van vrouwen aan de top is bijgevolg nog verre van gerealiseerd.

Deeltijds werk

16. Per uur verdient een deeltijds werkende vrouw in de industrie en marktdiensten, het onderwijs, de gezondheidssector en de socio-culturele sector gemiddeld 17% minder dan een voltijds werkende man, 13% minder dan een voltijds werkende vrouw en 2% minder dan een deeltijds werkende man.
17. 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 2014 zet deze trend zich door.

18. Per maand verdient een deeltijds werkende loontrekkende vrouw in de industrie en marktdiensten, het onderwijs, de gezondheidssector en de socio-culturele sector 7% minder dan een deeltijds werkende loontrekkende man.
19. 43,9% van de vrouwelijke en 9,6% van de mannelijke werknemers werkt deeltijds.
20. 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 (52%). Voor vrouwen komt dit neer op een stijging met 4 procentpunten (van 39,9% naar 43,9%) en voor mannen met 5 procentpunten (van 4,6% naar 9,6%). Op korte termijn is er evenwel een daling vast te stellen voor beide geslachten. In 2012 werkte nog 46,2% van de vrouwen deeltijds, in 2011 nog 10,3% van de mannen.
21. Voor 49% van de deeltijds werkende vrouwen vormt de combinatie tussen werk en privéleven de hoofdreden om deeltijds te werken. Bij mannen is dit 23%.
22. Bepaalde jobs worden vaak enkel als deeltijdse baan aangeboden: 15% van de vrouwelijke deeltijders en 13% van de mannelijke bevindt zich in die situatie.
23. 40% van de deeltijds werkende vrouwen en 49% van de deeltijds werkende mannen werken deeltijds uit noodzaak.

Leeftijd

24. De loonkloof neemt toe met de leeftijd en bedraagt 16% bij de 55-plussers en 10% bij de 45 tot 54-jarigen in de industrie en marktdiensten, het onderwijs, de gezondheidssector en de socio-culturele sector.
25. Het verschil in werkzaamheidsgraad tussen vrouwen en mannen neemt ook toe met de leeftijd.
26. Over de jaren neemt het verschil in werkzaamheidsgraad tussen vrouwen en mannen voor de verschillende leeftijdscategorieën geleidelijk aan af.

Opleidingsniveau

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

Burgerlijke staat en gezinssamenstelling

29. De burgerlijke staat heeft vooral een invloed op het loon van mannen. Het gemiddelde bruto-uurloon van alleenstaande mannen in de industrie en marktdiensten, het onderwijs, de gezondheidssector en de socio-culturele sector is 17,69 euro in 2014, tegenover 22,17 euro voor getrouwde mannen.
30. De verschillende invloeden van de burgerlijke staat op het loon van vrouwen en mannen zorgen ervoor dat het loonverschil groot is voor gehuwden (9%) en voor vrijgezellen zelfs in het voordeel van vrouwen (-3%).
31. 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.
32. Bij mannen speelt het hebben van een partner een grote rol: mannen die samenleven met een partner hebben een hoger loon dan alleenstaanden.
33. 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.
34. De impact van deze verschillende factoren zorgt ervoor dat de loonkloof hoog is voor koppels, met (9%) of zonder kinderen (11%). Voor alleenstaanden met kinderen is dit 3%. Voor alleenstaanden zonder kinderen valt de loonkloof in 2014 opnieuw negatief uit: vrouwen in die situatie verdienen gemiddeld zelfs 8% meer dan mannen.
35. 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.
36. In 2014 stijgen de meeste werkzaamheidsgraden van vrouwen naar gezinstype, behalve voor gehuwde vrouwen zonder kinderen. Bij mannen is er een daling, behalve voor ongehuwde mannen die samenwonen met een partner zonder kinderen. Ongehuwde koppels zonder kinderen is het gezinstype met de hoogste werkzaamheidsgraden (79% voor vrouwen, 83% voor mannen).

Nationaliteit

37. 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 12% voor de drie buurlanden en 16% voor de Amerikanen.
38. 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 10% en 8% minder dan mannen in die categorieën.

39. 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.
40. In 2014 nam de werkzaamheidsgraad vooral toe bij vrouwen en mannen met een EU-27-nationaliteit. Voor de andere categorieën was de stijging minder uitgesproken, of was er zelfs een lichte daling waar te nemen.
41. Voor mensen met een nationaliteit van buiten de Europese Unie, bedraagt de werkzaamheid voor mannen slechts 48% en voor vrouwen 28%. Dit betekent dat minder dan de helft van de mannen en slechts een vierde van de vrouwen van buiten de Europese Unie in België een baan heeft.
42. 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

43. Als we naar de verschillende sectoren kijken, dan zien we dat, net als voorgaande jaren, de grootste loonkloof in 2014 in de luchtvaartsector terug te vinden was (33%).
44. De top 5 blijft identiek en bestaat verder uit de volgende sectoren: de productie en distributie van elektriciteit, gas, stoom en gekoelde lucht; de vervaardiging van informaticaproducten en van elektronische en optische producten; de vervaardiging van kleding; en de ondersteunende activiteiten voor verzekeringen en pensioenfondsen met loonkloofcijfers tussen 27% en 22% in 2014.
45. De loonkloof is het grootst bij specialisten op het gebied van gezondheidszorg (24,3%); verkopers (15,1%); specialisten op het gebied van bedrijfsbeheer en administratie (14,3%); en bedienaars van vaste machines en installaties (14,1%).
46. In vergelijking met hun aandeel bij de werknemers (48,4%), zijn er te weinig vrouwen in leidinggevende beroepen, namelijk slechts 34,2%.
47. In de industrie en marktdiensten, het onderwijs, de gezondheidssector en de socio-culturele sector is het aandeel vrouwen bij leidinggevendenden nog kleiner: 11,3% bij managers in het hotel- en restaurantwezen, in de detail- en groothandel en op het gebied van andere diensten, 14,4% bij managers op administratief en commercieel gebied, 13,2% bij managers op het gebied van productie en gespecialiseerde diensten en slechts 11,8% bij directeurs van grote ondernemingen. Zelfs binnen de groep van de leidinggevendenden kan er dus een verticale segregatie worden waargenomen.
48. 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.

49. Het verschil tussen hoge en lage lonen is het grootst (70%) bij de beveiligings- en opsporingsdiensten en het kleinst in sector van de activiteiten van hoofdkantoren en adviesbureaus op het gebied van bedrijfsbeheer (37%).

De loonkloof verklaren?

50. 48,2% van het loonverschil kan verklaard worden op basis van gekende factoren. 51,8% kan niet verklaard worden.
51. Van het verklaarde deel kan 43,9% worden toegeschreven aan kenmerken die verwijzen naar de positie van vrouwen en mannen op de arbeidsmarkt. Het beroep verklaart 19,5% van de verklaarde loonkloof en de sector 14,6%.
52. Het al dan niet hebben van kinderen blijkt goed te zijn voor 14,6% van de verklaarde loonkloof.
53. Van het verklaarde deel van de loonkloof kan 34,1% worden toegeschreven aan individuele kenmerken van de werknemer, zoals opleiding, werkervaring, anciënniteit in de onderneming.

Beleidsaanbevelingen

Sinds 2007 publiceren het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen en de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg, in samenwerking met de Algemene Directie Statistiek en het Federaal Planbureau jaarlijks een rapport over de loonkloof tussen vrouwen en mannen. Uit de recentste cijfers blijkt dat de kloof op basis van uurlonen over de jaren is gedaald tot 8%. Met dit resultaat zit België ver onder het Europees gemiddelde van 16%. Dit bemoedigende cijfer mag echter de uitdagingen voor de toekomst niet uit het oog doen verliezen: een positieve evolutie wil niet zeggen dat er geen knelpunten meer zijn.

1. De deelname van vrouwen aan de arbeid verhogen

Een hoge participatie van de bevolking op actieve leeftijd aan het arbeidsproces is één van de speerpunten van de Europa 2020 Strategie, waarin ons land zich voluit heeft ingeschreven. Onze groeimarge zit vooral bij vrouwen en laagopgeleiden.

In België is de werkzaamheidsgraad van vrouwen de laatste decennia enorm toegenomen. Bedroeg die in 1999 nog 50,4%, dan is die in 2014 toegenomen tot 57,9%. Dit neemt niet weg dat we onder het streefcijfer van 75% blijven voor de totale bevolking tussen 20 en 64 jaar.¹⁵

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 Europa 2020-targets, kan het als een doel 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 laagopgeleide vrouwen actief zijn, die gemiddeld minder verdienen.

2. Het deeltijds werken uit noodzaak terugdringen

Zoals ieder jaar uit de cijfers blijkt, loopt de loonkloof aanzienlijk op, wanneer er naar gemiddelde jaarlonen wordt gekeken. Als de loonkloof op basis van jaarlonen wordt berekend, en er dus ook rekening wordt gehouden met deeltijds werk, is de loonkloof 21%.

¹⁵ 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.

Deeltijds werk is een belangrijke factor in de loonkloof. Wie deeltijds werkt, verdient niet alleen minder maar maakt dikwijls ook minder kansen om te groeien in de job. Deeltijds werk is bovendien sterk gegenderd: 43,9% van de vrouwelijke werknemers werkt deeltijds ten opzichte van 9,6% van de mannelijke werknemers. Daar komt nog bij dat deeltijds werken voor veel werknemers een noodzaak is: voor 49% van de deeltijds werkende mannen en 40% van de deeltijds werkende vrouwen kan het om allerlei redenen niet anders.

Om meer gelijkheid tussen vrouwen en mannen op de arbeidsmarkt tot stand te brengen, om de loonkloof weg te werken én om vrouwen en mannen die zwakker staan op de arbeidsmarkt meer bestaanszekerheid te geven, moet het deeltijds werken uit noodzaak worden teruggedrongen.

In het algemeen kan gesteld worden dat er niet enkel gestreefd moet worden naar een gelijke aanwezigheid van vrouwen en mannen in het arbeidsproces, maar dat ook het aantal arbeidsuren gelijkjer verdeeld moet worden. Met andere woorden: het totale verschil in arbeidsinkomen tussen mannen en vrouwen moet naar nul worden herleid.

3. De loonkloofwet toepassen en functieclassificaties genderneutraal maken

Goede functieclassificaties zijn een belangrijk instrument in een rechtvaardige verloning. De voorbije 15 jaar 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 bevatten.

Dat heeft uiteindelijk geleid tot de “Loonkloofwet” van 22 april 2012. De wet 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 functieclassificaties een permanent aandachtspunt is voor de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg.

Door de screening zijn een aantal paritaire comités verplicht hun functieclassificatie(s) te herzien, omdat deze onvoldoende beantwoordden aan de criteria voor genderneutraliteit. Anderen worden geadviseerd dat te doen.

4. De toepassing van de loonkloofwet in ondernemingen doelmatiger maken

Op ondernemingsniveau legt de loonkloofwet een tweejaarlijkse analyse van de bezoldigingsstructuur op, die aan de ondernemingsraad of vakbondsvertegenwoordiging moet worden voorgelegd. In feite vraagt de overheid hier een belangrijk engagement van de ondernemingen zelf. Dat dit maar kan werken als het analyseverslag meer wordt dan een verplicht nummer, is duidelijk. Ideaal is als het daadwerkelijk wordt aangewend om binnen de ondernemingen een ruimere discussie over gendergelijkheid op gang te brengen.

Bovendien zou de overheid de toepassing van de wet een stuk efficiënter kunnen maken, door beter uit te leggen hoe het analyseverslag werkt, zodat het optimaal kan worden ingezet. Daarnaast zou een handleiding over de interpretatie van de cijfers nuttig zijn. Er bestaat met name in de praktijk nogal wat verwarring over directe discriminatie (manifest ongelijk loon voor hetzelfde werk) – wat wellicht een zeldzaamheid is – en indirecte discriminatie, waarin op zich “gelijke” regels tot een ongelijke uitkomst voor vrouwen en mannen leiden. De verslagen kunnen vervolgens aanleiding geven tot de opmaak van een actieplan. Ook daarvoor is een goede informatievoorziening wenselijk en kunnen er bijvoorbeeld goed praktijken gedeeld worden.

5. Ruimere bevoegdheid voor de sociale inspectie inzake discriminatie in ondernemingen

De loonkloofwet voorziet eveneens in de mogelijkheid om een bemiddelaar aan te duiden in de onderneming. Er blijft evenwel vrij veel onduidelijkheid bestaan over de rol van de bemiddelaar. Zoals de werkgevers aangeven in advies 1872 van de Nationale Arbeidsraad kan de taak van de bemiddelaar geïnterpreteerd worden als het invoeren van "een soort bemiddelingsfase", die tot doel heeft "te vermijden dat een potentieel conflict zou escaleren". De bemiddelaar moet volgens hen een facilitator zijn.

Hoewel het vermijden en ontmijden van conflicten zeker belangrijk zijn, gaat de loonkloofwet uit van de situatie waarin iemand zich het slachtoffer voelt van loondiscriminatie. Gezien de vertrouwelijkheid waarmee loongegevens in België doorgaans behandeld worden, is dat alles behalve evident. Zelfs flagrante discriminatie wordt niet noodzakelijk opgemerkt door de betrokkenen. In die zin pleiten we ervoor om de sociale inspectie ruimere bevoegdheden en middelen te geven inzake het vaststellen en sanctioneren van discriminatie in ondernemingen. Dat kan dan gaan over loondiscriminatie of andere vormen van discriminatie. De bevoegdheid kan naast discriminatie op grond van geslacht, andere discriminatiegronden omvatten zoals racisme, of het benadelen van personen met een beperking.

6. Het verder ontginnen van gegevens

Zowel op bedrijfsniveau als op het vlak van beleid is het belangrijk om over meer precieze cijfers te beschikken. Het is daarom jammer dat de verslagen die binnen de onderneming worden opgemaakt enkel binnen de onderneming zullen worden gebruikt en nergens worden “neergelegd”. Het zou met name nuttig zijn om de beschikbare informatie uit de analyseverslagen te kunnen gebruiken om enkele statistische hiaten op te vullen. Zo zou bijvoorbeeld een meer gedetailleerde studie over de impact van de bedrijfseigen functieclassificaties mogelijk worden (een analyse die ook buiten het loonkloofdebat van belang zou zijn). Verder zou het analyseverslag al op zich kunnen worden bijgestuurd, zodat er meer statistisch nuttige informatie uit kan worden gehaald. Ook wat de extralegale voordelen betreft, schiet de statistische informatie op dit moment tekort en zouden de gegevens uit de verslagen een meer complete analyse mogelijk maken.

De Nationale Bank maakt een analyse van de gegevens die via de verplichte sociale balansen door de ondernemingen jaarlijks aan hen worden overgemaakt. Een groot deel van die gegevens blijken echter van onvoldoende kwaliteit om in de analyse op te nemen. Bijna een kwart van de ondernemingen vulde de sociale balans fout in. De Nationale Bank wees hen op de onmogelijkheid

van de ingevulde gegevens, maar slechts enkele ondernemingen corrigeerden de cijfers.¹⁶ Er moet worden nagegaan hoe de kwaliteit van de toegeleverde gegevens verbeterd kan worden en hoe ze ook vollediger geanalyseerd kunnen worden.

7. 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 verder 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. We pleiten er dan ook voor om vaderschap op te nemen in de lijst van beschermde criteria, analoog aan moederschap, en om een deel van het ouderschapsverlof per definitie voor de vader voor te behouden.

8. 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 teneinde de vertegenwoordiging van vrouwen in de raden van bestuur van publieke instellingen en beursgenoteerde bedrijven te garanderen. Deze wet voert voor alle leden van Raden van Bestuur een quotum in van ten minste één derde leden van het

¹⁶ Nationale Bank van België, Economisch Tijdschrift, “De sociale balans 2014”, juni 2016, p. 91-124.

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 en 28% in 2016. Een stijging die zonder quota wellicht nooit zo snel zou hebben plaatsgevonden.

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 en 16% in 2016. De toename in het aandeel vrouwen is hier duidelijk veel beperkter.¹⁷

9. 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)”-vermelding meekrijgen, of alleszins 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,

¹⁷ Het Instituut bracht hier recente cijfers over uit in de publicatie ‘De tweede balans van de wet van 28 juli 2011 over genderquota in Raden van Bestuur (2016)’, beschikbaar op de website igvm-iefh.belgium.be.

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 vormen evenredig worden aangeboden aan vrouwen en mannen.

Conclusion

10 jaar na het eerste officiële loonkloofrapport in België is er al een belangrijke weg afgelegd, maar 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 lage opleiding, een migratie-achtergrond, of een hogere leeftijd. Verder moet de toepassing van de loonkloofwet verbeterd worden. De inspanningen die ondernemingen op dit vlak leveren, moeten nog meer renderen in de praktijk. Voor een aantal aspecten van de wet zijn er wellicht ook sancties nodig. Ruimere bevoegdheden voor de sociale inspectie en de bijhorende middelen, zou het daadwerkelijk opsporen van onrechtvaardige loonverschillen een belangrijke boost geven. Verder blijven de gegevens nog een aantal blinde vlekken vertonen. Ten slotte hoort bij een volledige gendergelijkheid ook het duurzaam doorbreken van de segregaties.

Bijlagen

Tabel 18: Overzicht van de sectoren van de industrie en marktdiensten, het onderwijs, de gezondheidszorg en de socio-culturele sector (2014)*

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 2014.

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	20,98	19,46	-7,8%	1.988	9,5%	5,7%	20,7%	9,8%	47,4%
10	Vervaardiging van voedingsmiddelen	17,00	18,55	8,4%	58.553	31,1%	23,9%	34,6%	7,5%	45,5%
11	Vervaardiging van dranken	18,60	19,83	6,2%	8.835	17,9%	21,5%	23,5%	4,7%	48,8%
12	Vervaardiging van tabaksproducten	18,06	22,06	18,1%	987	54,3%	23,0%	40,7%	10,0%	50,0%
13	Vervaardiging van textiel	15,59	18,06	13,7%	17.764	34,2%	12,3%	22,3%	9,7%	49,4%
14	Vervaardiging van kleding	16,21	21,38	24,2%	4.124	78,0%	37,5%	26,4%	9,6%	49,3%
15	Vervaardiging van leer en van producten van leer	16,29	19,09	14,7%	976	41,7%	27,0%	26,3%	3,3%	52,1%
16	Houtindustrie	15,78	15,98	1,3%	7.415	12,5%	14,0%	37,3%	7,3%	42,0%
17	Vervaardiging van papier en van papierwaren	17,85	20,43	12,6%	11.423	21,2%	9,8%	20,5%	7,5%	50,1%
18	Drukkerijen, reproductie van opgenomen media	17,84	19,96	10,6%	10.862	27,4%	14,9%	28,7%	8,8%	53,9%
19	Vervaardiging van cokes en van geraffineerde aardolieproducten	27,88	32,44	14,1%	3.332	17,3%	17,5%	16,7%	2,6%	61,2%
20	Vervaardiging van chemische producten	22,22	24,89	10,7%	41.063	21,6%	15,5%	21,7%	6,3%	51,2%

21	Vervaardiging van farmaceutische grondstoffen en producten	23,26	27,90	16,6%	24.237	50,1%	31,7%	23,5%	5,9%	50,7%
22	Vervaardiging van producten van rubber of kunststof	18,11	19,84	8,7%	20.177	17,7%	11,8%	24,1%	7,3%	50,1%
23	Vervaardiging van andere niet-metaalhoudende minerale producten	18,17	19,14	5,1%	24.337	12,9%	15,8%	25,2%	4,2%	50,4%
24	Vervaardiging van metalen in primaire vorm	20,96	21,12	0,8%	26.631	8,0%	14,6%	19,8%	3,3%	48,8%
25	Vervaardiging van producten van metaal, exclusief machines en apparaten	18,04	17,78	-1,5%	43.099	12,6%	9,2%	30,4%	4,8%	48,4%
26	Vervaardiging van informaticaproducten en van elektronische en optische producten	17,94	24,46	26,7%	14.430	31,0%	11,2%	24,6%	3,7%	40,1%
27	Vervaardiging van elektrische apparatuur	18,09	21,33	15,2%	15.388	26,5%	9,4%	26,3%	8,3%	49,7%
28	Vervaardiging van machines, apparaten en overige werktuigen	19,06	19,38	1,7%	32.246	11,8%	7,9%	24,3%	4,7%	46,5%
29	Vervaardiging en assemblage van motorvoertuigen, aanhangwagens en opleggers	19,56	19,75	1,0%	30.294	14,0%	10,3%	20,3%	3,9%	44,4%
30	Vervaardiging van andere transportmiddelen	20,83	20,24	-2,9%	7.577	11,0%	15,7%	14,3%	6,3%	47,7%
31	Vervaardiging van meubelen	15,79	15,46	-2,1%	9.690	15,3%	11,0%	28,2%	5,0%	41,4%
32	Overige industrie	16,26	19,17	15,2%	4.350	51,2%	26,7%	31,0%	6,6%	37,1%
33	Reparatie en installatie van machines en apparaten	18,06	19,80	8,8%	8.193	10,6%	9,7%	20,7%	3,6%	51,1%
35	Productie en distributie van elektriciteit, gas, stoom en gekoelde lucht	20,66	28,25	26,9%	19.200	22,5%	12,6%	18,3%	4,4%	54,4%

36	Winning, behandeling en distributie van water	20,26	20,90	3,1%	7.163	24,2%	14,5%	14,8%	3,7%	48,0%
37	Afvalwaterafvoer	20,10	21,23	5,3%	1.899	25,3%	36,7%	10,8%	3,7%	47,2%
38	Inzameling, verwerking en verwijdering van afval; terugwinning	18,18	17,80	-2,1%	11.584	16,5%	18,2%	23,4%	3,1%	54,5%
39	Sanering en ander afvalbeheer	16,98	18,90	10,2%	661	9,8%	7,8%	45,7%	3,1%	60,6%
41	Bouw van gebouwen en ontwikkeling van projecten	19,68	18,01	-9,3%	40.440	6,5%	15,9%	27,8%	3,2%	42,6%
42	Weg- en waterbouw	17,81	17,41	-2,3%	26.533	5,8%	10,1%	28,0%	1,5%	39,4%
43	Gespecialiseerde bouwwerkzaamheden	16,92	16,87	-0,3%	61.660	7,3%	9,2%	33,6%	2,3%	39,8%
45	Groot- en detailhandel in en onderhoud en reparatie van motorvoertuigen en motorfietsen	18,13	18,36	1,3%	33.694	17,1%	11,1%	27,4%	4,0%	51,8%
46	Groothandel en handelsbemiddeling	20,39	21,75	6,3%	124.519	33,1%	23,3%	24,8%	4,6%	51,5%
47	Detailhandel	15,65	17,23	9,2%	125.037	54,7%	33,9%	58,6%	23,5%	50,4%
49	Vervoer te land en vervoer via pijpleidingen	18,42	17,23	-6,9%	69.908	12,1%	17,5%	33,2%	11,8%	50,1%
50	Vervoer over water	18,96	23,81	20,4%	582	29,0%	13,0%	18,0%	4,3%	63,8%
51	Luchtvaart	19,55	28,93	32,4%	3.066	34,2%	21,3%	24,2%	9,9%	64,7%
52	Opslag en vervoerondersteunende activiteiten	18,76	20,96	10,5%	42.084	29,7%	19,6%	24,3%	11,1%	50,1%
53	Posterijen en koeriers	17,31	17,04	-1,6%	28.313	30,5%	22,4%	41,1%	20,3%	65,0%
55	Verschaffen van accommodatie	14,73	16,44	10,4%	15.274	52,3%	37,2%	34,1%	11,5%	44,0%
56	Eet- en drinkgelegenheden	14,42	15,61	7,6%	23.440	43,3%	28,3%	70,8%	44,8%	45,6%
58	Uitgeverijen	21,02	24,54	14,3%	8.384	48,9%	30,0%	22,1%	8,5%	43,3%
59	Productie van films en video- en televisieprogramma's, maken van geluidsopnamen en uitgeverijen van muziekopnamen	16,80	17,23	2,5%	2.389	38,3%	47,6%	39,8%	18,0%	49,8%

60	Programmeren en uitzenden van radio- en televisieprogramma's	23,43	26,41	11,3%	7.028	38,8%	34,9%	7,8%	5,0%	43,5%
61	Telecommunicatie	21,25	24,90	14,7%	22.669	27,9%	25,5%	22,0%	12,7%	42,8%
62	Ontwerpen en programmeren van computerprogramma's, computerconsultancy-activiteiten en aanverwante activiteiten	22,76	25,58	11,0%	30.788	21,4%	17,2%	22,5%	3,1%	44,1%
63	Dienstverlenende activiteiten op het gebied van informatie	20,90	23,43	10,8%	5.285	33,2%	24,3%	30,8%	7,4%	43,4%
64	Financiële dienstverlening, exclusief verzekeringen en pensioenfondsen	23,96	29,32	18,3%	62.766	44,0%	23,3%	34,5%	9,6%	52,5%
65	Verzekeringen, herverzekeringen en pensioenfondsen	23,50	27,41	14,3%	20.003	50,4%	26,4%	33,2%	8,6%	52,1%
66	Ondersteunende activiteiten voor verzekeringen en pensioenfondsen	23,00	29,46	21,9%	10.499	47,1%	24,2%	31,7%	6,1%	55,4%
68	Exploitatie van en handel in onroerend goed	19,04	22,01	13,5%	3.815	46,6%	30,3%	34,2%	8,6%	50,8%
69	Rechtskundige en boekhoudkundige dienstverlening	20,57	21,68	5,1%	9.202	61,7%	51,7%	23,1%	5,2%	45,8%
70	Activiteiten van hoofdkantoren; Adviesbureaus op het gebied van bedrijfsbeheer	27,38	33,24	17,6%	24.705	38,3%	31,3%	26,2%	4,1%	36,8%
71	Architecten en ingenieurs; Technische testen en toetsen	22,22	24,81	10,4%	25.577	28,0%	20,5%	26,3%	5,8%	41,9%
72	Speur- en ontwikkelingswerk op wetenschappelijk gebied	25,50	28,59	10,8%	9.566	40,3%	37,5%	19,4%	4,7%	40,1%
73	Reclamewezen en marktonderzoek	22,13	24,52	9,7%	6.602	44,6%	36,1%	22,6%	8,5%	40,3%
74	Overige gespecialiseerde wetenschappelijke en technische activiteiten	18,45	19,76	6,6%	1.891	49,4%	48,5%	31,3%	5,2%	42,4%

75	Veterinaire diensten	20,01	22,66	11,7%	521	48,6%	29,0%	40,2%	5,0%	46,2%
77	Verhuur en lease	20,67	21,25	2,7%	4.800	28,6%	16,0%	20,1%	4,5%	46,0%
78	Terbeschikkingstelling van personeel	17,64	17,94	1,7%	107.728	45,7%	39,1%	42,3%	14,0%	54,4%
79	Reisbureaus, reisorganisatoren, reserveringsbureaus en aanverwante activiteiten	17,18	21,52	20,2%	4.373	64,7%	33,8%	22,8%	18,8%	48,4%
80	Beveiligings- en opsporingsdiensten	17,69	17,59	-0,6%	12.456	15,2%	6,5%	35,7%	13,4%	69,6%
81	Diensten in verband met gebouwen; Landschapsverzorging	16,02	17,77	9,8%	84.507	69,2%	32,4%	78,5%	30,4%	60,8%
82	Administratieve en ondersteunende activiteiten ten behoeve van kantoren en overige zakelijke activiteiten	19,49	24,18	19,4%	15.847	58,7%	35,9%	27,0%	9,1%	45,3%
85	Onderwijs	21,05	22,42	6,1%	129.355	61,7%	59,8%	16,8%	12,3%	46,3%
86	Menselijke gezondheidszorg	21,05	25,24	16,6%	109.845	75,6%	56,1%	51,2%	16,3%	46,2%
87	Maatschappelijke dienstverlening met huisvesting	19,17	20,75	7,6%	54.459	78,3%	59,3%	57,9%	31,7%	51,4%
88	Maatschappelijke dienstverlening zonder huisvesting	15,78	14,17	-11,4%	56.907	56,5%	62,5%	60,1%	17,0%	57,4%
90	Creatieve activiteiten, kunst en amusement	19,38	18,90	-2,5%	3.780	40,0%	36,3%	40,6%	16,0%	47,9%
91	Bibliotheken, archieven, musea en overige culturele instellingen	18,45	19,45	5,1%	2.880	36,7%	33,4%	37,5%	23,6%	47,8%
92	Loterijen en kansspelen	20,24	20,81	2,7%	1.270	39,6%	15,0%	26,6%	5,5%	40,8%
93	Sport, ontspanning en recreatie	17,53	17,77	1,4%	6.284	31,2%	15,0%	46,2%	19,5%	49,3%
94	Verenigingen	20,60	24,36	15,4%	15.935	49,9%	40,0%	35,1%	18,1%	39,6%
95	Reparatie van computers en consumentenartikelen	16,14	15,97	-1,1%	1.828	27,3%	49,3%	5,8%	4,0%	61,3%
96	Overige persoonlijke diensten	13,26	15,23	12,9%	8.109	73,8%	52,5%	40,0%	20,2%	63,9%

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

Tabel 19: Gemiddelde brutomaandlonen (in euro) en de loonkloof per paritair comité (2014)*

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 2014.

PC	Arbeiders	Loon vrouwen	Loon mannen	Loonkloof
100	Aanvullend P.C. voor de werklieden	2.961	3.300	10,3%
109	Het kleding- en confectiebedrijf	2.445	3.212	23,9%
111	Metaal-, machine- en elektrische bouw	3.049	3.296	7,5%
112	Het garagebedrijf	3.021	3.042	0,7%
115	Het glasbedrijf	2.869	3.225	11,0%
116	Scheikundige nijverheid	3.422	3.926	12,8%
118	Voedingsnijverheid	2.785	3.240	14,0%
119	Handel in voedingswaren	2.522	2.702	6,7%
120	Textielnijverheid en het breiwerk	2.557	2.976	14,1%
121	Schoonmaak	2.565	2.677	4,2%
124	Het bouwbedrijf	2.910	2.948	1,3%
126	Stoffering en houtbewerking	2.522	2.649	4,8%
130	Drukkerij, grafische kunst en dagbladbedrijf	3.076	3.371	8,8%
136	Papier- en kartonbewerking	2.741	3.149	13,0%
140	Vervoer en logistiek	2.839	2.716	-4,5%
149	Aan metaal-, machine- en elektrische bouw verwante sectoren	2.810	2.990	6,0%
302	Het hotelbedrijf	2.332	2.436	4,3%
311	Grote kleinhandelszaken	2.484	2.574	3,5%

PC	Bedienden	Loon vrouwen	Loon mannen	Loonkloof
201	Zelfstandige kleinhandel	2.210	2.481	10,9%
202	Bedienden uit de kleinhandel in voedingswaren	2.409	2.677	10,0%
207	Bedienden uit de scheikundige nijverheid	3.586	4.103	12,6%
209	Bedienden uit de metaalfabrikatennijverheid	3.132	3.364	6,9%
210	Bedienden van de ijzernijverheid	3.903	4.045	3,5%
211	Bedienden uit de petroleumnijverheid en -handel	4.209	5.250	19,8%
214	Bedienden van de textielnijverheid en het breiwerk	2.569	3.000	14,4%

215	Bedienden van het kleding en confectiebedrijf	2.476	3.371	26,5%
218	Aanvullend nationaal P.C. voor de bedienden	3.192	3.313	3,7%
220	Bedienden uit de voedingsnijverheid	2.940	3.238	9,2%
221	Bedienden uit de papiernijverheid	3.238	3.542	8,6%
222	Bedienden uit de papier en kartonbewerking	2.715	3.099	12,4%
226	Bedienden uit de internationale handel, het vervoer en de logistiek	2.994	3.000	0,2%
302	Het hotelbedrijf	2.410	2.547	5,4%
306	Het verzekeringswezen	3.640	4.212	13,6%
307	Makelarij en verzekeringsagentschappen	3.269	4.510	27,5%
310	Banken	3.897	4.778	18,4%
311	Grote kleinhandelszaken	2.506	2.626	4,6%

Bron: ADS, 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 (2014)*

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 2014.

ISCO	Beroepen	Loon vrouwen	Loon mannen	Loonkloof	Aandeel vrouwen	Deeltijdse arbeidsgraad vrouwen	Deeltijdse arbeidsgraad mannen
11	Directeurs van grote ondernemingen	49,21	54,70	10,0%	11,8%	11,1%	5,2%
12	Managers op administratief en commercieel gebied	35,24	39,72	11,3%	14,4%	13,4%	3,7%
13	Managers op het gebied van productie en gespecialiseerde diensten	35,37	38,55	8,2%	13,2%	12,4%	2,6%
14	Managers in het hotel- en restaurantwezen, in de detail- en groothandel en op het gebied van andere diensten	25,84	27,56	6,2%	11,3%	10,7%	6,5%
21	Wetenschappers en ingenieurs	25,99	28,50	8,8%	15,1%	14,4%	2,6%
22	Specialisten op het gebied van gezondheidszorg	25,16	33,23	24,3%	70,4%	45,7%	25,6%
23	Onderwijsdeskundigen	22,34	24,02	7,0%	63,6%	14,4%	14,1%
24	Specialisten op het gebied van bedrijfsbeheer en administratie	26,04	30,39	14,3%	39,5%	17,5%	4,5%
25	Specialisten op het gebied van informatie- en communicatietechnologie	25,76	27,60	6,7%	18,5%	18,8%	4,1%
26	Juristen, sociale wetenschappers en scheppende en uitvoerende kunstenaars	25,61	27,59	7,2%	48,5%	20,5%	7,3%
31	Technici op het gebied van wetenschap en techniek	21,01	22,78	7,8%	13,2%	19,1%	5,1%
32	Technici op het gebied van de gezondheidszorg	20,91	22,35	6,4%	78,0%	47,8%	14,3%
33	Ondersteunend personeel op het gebied van bedrijfsbeheer en administratie	20,59	22,32	7,8%	50,7%	26,9%	6,6%
34	Ondersteunend personeel op juridisch, maatschappelijk en cultureel gebied	18,18	18,93	4,0%	61,6%	25,5%	9,7%

35	Technici op het gebied van informatie en communicatietechnologie	19,80	20,82	4,9%	18,6%	24,9%	6,5%
41	Administratief medewerkers	16,98	18,19	6,7%	60,1%	29,6%	9,6%
42	Klantenbediendend personeel	16,70	18,13	7,9%	59,4%	34,7%	12,2%
43	Administratief personeel in de boekhouding, financiën, loonadministratie en magazijniers	17,53	18,60	5,8%	42,4%	28,4%	9,3%
44	Ander administratief personeel	15,94	16,64	4,2%	35,6%	32,4%	18,1%
51	Medewerkers persoonlijke dienstverlening	14,15	15,68	9,8%	41,7%	57,2%	34,0%
52	Verkopers	14,33	16,87	15,1%	64,6%	60,8%	24,2%
53	Verzorgend personeel	16,98	17,98	5,6%	85,1%	62,2%	33,2%
54	Personeel op het gebied van de openbare orde en de dienstverlening	16,78	17,87	6,1%	13,1%	21,7%	11,6%
71	Bouwarbeiders, met uitzondering van elektriciens	16,13	16,29	1,0%	1,5%	30,4%	3,6%
72	Metaalarbeiders, machinemonteurs en dergelijke	15,79	17,41	9,3%	3,8%	25,3%	4,6%
73	Ambachtslieden en drukkerijmedewerkers	15,63	18,01	13,2%	22,4%	28,1%	8,7%
74	Elektriciens en elektronici	15,38	17,50	12,1%	5,5%	20,5%	4,5%
75	Ambachtslieden in de voedingsindustrie, de houtbewerking, de kledingindustrie en andere ambachtslieden	14,07	15,24	7,7%	21,5%	35,5%	10,8%
81	Bedienaars van vaste machines en installaties	15,55	18,11	14,1%	17,2%	26,9%	7,4%
82	Assembleurs	15,62	17,99	13,2%	17,8%	26,5%	5,1%
83	Bestuurders van voertuigen en bedienaars van mobiele installaties	16,32	16,34	0,1%	5,4%	25,6%	10,2%
91	Huishoudelijke hulpen en schoonmakers	13,66	14,88	8,2%	75,6%	78,4%	35,9%
93	Ongeschoolde arbeiders in de mijnbouw, de bouwnijverheid, de civieltechnische werken, de industrie en het transport	14,73	16,70	11,8%	18,6%	32,9%	11,3%
96	Vuilnisophalers en -verwerkers en andere elementaire beroepen	14,47	15,56	7,0%	21,7%	50,5%	11,1%

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

Lijst tabellen

Tabel 1: Loonkloof op basis van gemiddelde bruto-uurlonen en brutojaarlonen (2010-2014)	7
Tabel 2: Gemiddelde brutomaandlonen van voltijdse werknemers (in euro) en de loonkloof (1999-2014)	13
Tabel 3: Gemiddelde bruto-uurlonen van voltijdse werknemers (in euro) en de loonkloof (1999-2014)	14
Tabel 4: Gemiddelde brutojaarlonen van voltijdse werknemers (in euro) en de loonkloof (2014)*	14
Tabel 5: Aandeel loontrekkenden aan wie bepaalde voordelen worden toegekend, het gemiddeld bedrag van deze voordelen (in euro) en de loonkloof (2014)	19
Tabel 6: Werkzaamheidsgraad naar geslacht (2005-2014)	23
Tabel 7: Gemiddelde bruto-uurlonen van voltijdse en deeltijdse werknemers (in euro) en de loonkloof in ondernemingen met minstens 10 werknemers en in ondernemingen met minder dan 10 werknemers (2014)	24
Tabel 8: Gemiddelde bruto-uurlonen van voltijdse en deeltijdse werknemers (in euro) en de loonkloof in ondernemingen in alle sectoren (2014)	25
Tabel 9: Gemiddelde bruto-uurlonen van deeltijdse werknemers (in euro) en de loonkloof naar percentage deeltijdse tewerkstelling (2014)*	28
Tabel 10: Gemiddelde brutomaandlonen van deeltijdse en voltijdse werknemers (in euro) en de loonkloof (2014)*	30
Tabel 11: Gemiddelde bruto-uurlonen (in euro) naar leeftijdscategorie en de loonkloof (2014)*	31
Tabel 12: Gemiddelde bruto-uurlonen (in euro) naar opleidingsniveau en de loonkloof (2014)*	33
Tabel 13: Gemiddelde bruto-uurlonen (in euro) naar burgerlijke staat en de loonkloof (2014)*	35
Tabel 14: Gemiddelde bruto-uurlonen (in euro) naar gezinssituatie en de loonkloof (2014)*	36
Tabel 15: Gemiddelde bruto-uurlonen (in euro) naar aantal kinderen en de loonkloof (2014)*	36
Tabel 16: Decompositie van de loonkloof: opdeling van het verklaarde deel (2014)*	52
Tabel 17: Decompositie van de loonkloof: het isoleren van factoren (2014)*	53
Tabel 18: Overzicht van de sectoren van de industrie en marktdiensten, het onderwijs, de gezondheidszorg en de socio-culturele sector (2014)*	67

Tabel 19: Gemiddelde brutomaandlonen (in euro) en de loonkloof per paritair comité (2014)*	72
Tabel 20: Overzicht van de beroeps categorieën in de industrie en marktdiensten, het onderwijs, de gezondheidszorg en de socio-culturele sector (2014)*	74

Lijst grafieken

Grafiek 1: Aandeel van vrouwen en mannen bij werknemers, in de bezoldigde werkdagen en in de loonmassa (2014)	8
Grafiek 2: Totale loonkloof (in euro) (2014)	9
Grafiek 3: Verdeling van vrouwen en mannen over de categorieën van het brutomaandloon voor voltijdse werknemers (in miljarden euro) (2014)*	10
Grafiek 4: Gemiddelde brutomaandlonen van voltijdse werknemers (in euro) en de loonkloof in de uitgebreide enquête (2006, 2010, 2014)*	12
Grafiek 5: Gemiddelde bruto-uurlonen van voltijdse werknemers (in euro) en de loonkloof in de uitgebreide enquête (2006, 2010, 2014)*	13
Grafiek 6: Gemiddelde bruto-uurlonen van voltijdse en deeltijdse werknemers (in euro) en de loonkloof in de uitgebreide enquête (2006, 2010, 2014)*	15
Grafiek 7: Gemiddelde brutomaandlonen van voltijdse en deeltijdse werknemers (in euro) en de loonkloof in de uitgebreide enquête (2006, 2010, 2014)*	16
Grafiek 8: Loonkloof op basis van gemiddelde bruto-uurlonen naar statuut (2014)	17
Grafiek 9: Loonkloof op basis van gemiddelde brutojaarlonen naar statuut (2014)	18
Grafiek 10: Gemiddelde brutomaandlonen (in euro) van voltijdse en deeltijdse werknemers in de industrie (1972-2014)	20
Grafiek 11: Loonkloof op basis van de brutomaandlonen van voltijdse en deeltijdse werknemers in de industrie (1972-2014)	21
Grafiek 12: Gemiddelde bruto-uurlonen (in euro) van voltijdse en deeltijdse arbeiders in de industrie (1960-2014)	22
Grafiek 13: Loonkloof op basis van de bruto-uurlonen van voltijds en deeltijds werknemers in de industrie (1960-2014)	23
Grafiek 14: Gemiddelde loonverschillen in bruto-uurlonen (in euro) en de loonkloof, tussen voltijds en deeltijds werkenden en naar geslacht (2014)*	27
Grafiek 15: Percentage deeltijdarbeid bij loontrekkenden (1999-2014)	28
Grafiek 16: Verdeling van deeltijds werkende loontrekkende vrouwen en mannen naar reden van deeltijds werk (2014)	30

Grafiek 17: Werkzaamheidsgraad naar leeftijdscategorie (2014)	32
Grafiek 18: Werkzaamheidsgraad naar opleidingsniveau (2014)	34
Grafiek 19: Werkzaamheidsgraad naar gezinstype (2014)	37
Grafiek 20: Gemiddelde bruto-uurlonen (in euro) naar nationaliteit in België (2014)*	39
Grafiek 21: Gemiddelde loonverschillen (in euro) en de loonkloof ten opzichte van Belgische werknemers naar nationaliteit (2014)*	40
Grafiek 22: Werkzaamheidsgraad naar huidige nationaliteit en geboorteland (2014)	41
Grafiek 23: Aandeel vrouwen en mannen bij leidinggevenden (2014)	45
Grafiek 24: Gemiddelde bruto-uurlonen (in euro) bij leidinggevenden (2014)*	47
Grafiek 25: Gemiddelde brutomaandlonen (in euro) van voltijdse werknemers naar ondernemingsgrootte (aantal werknemers) (2014)*	48
Grafiek 26: Loonspanning in de sectoren van de industrie en marktdiensten (2014)*	49
Grafiek 27: Het verklaarde en het onverklaarde deel van de loonkloof in bruto-uurlonen (in euro's en procenten) (2014)*	50

Colofon

Samenstelling

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

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

In samenwerking met

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

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

Verantwoordelijke uitgever

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

Auteurs

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 (ADS)
Koen Hendrickx en Maritza Lopez-Novella (FPB)

Depotnummer

D/2017/10.043/4