



De loonkloof

tussen vrouwen en mannen in België
Rapport 2013

Inhoudstafel

Het rapport 2013	5
1. Algemene loonverschillen.....	6
1.1 De loonkloof in uurlonen en jaarlonen	6
1.2 De loonkloof naar statuut	7
1.2.1 De loonkloof in bruto-uurlonen naar statuut	7
1.2.2 De loonkloof in brutojaarlonen naar statuut	8
1.3. Voltijdse en deeltijdse werknemers.....	8
1.3.1 Gemiddelde brutomaandlonen van voltijdse werknemers	9
1.3.2 Gemiddelde bruto-uurlonen van voltijdse werknemers	10
1.3.3 Gemiddelde brutojaarlonen van voltijdse werknemers	11
1.3.4 Gemiddelde bruto-uurlonen van voltijdse en deeltijdse werknemers.....	11
1.3.5 Gemiddelde brutomaandlonen van voltijdse en deeltijdse werknemers	13
1.4 Extralegale voordelen	14
1.5 Evolutie in de loonkloof	15
1.6 Werkzaamheidsgraad	18
1.7 Enquête en schattingen	19
1.7.1 Uitbreiding tot kleine ondernemingen	20
1.7.2 Uitbreiding tot onderwijs, gezondheidszorg en socio-culturele sector.....	21
1.7.3 Uitbreiding tot hele economie.....	22
2. Aandeel in de totale loonmassa.....	23
2.1 Aandeel van vrouwen en mannen bij werknemers, in de bezoldigde werkdagen en in de loonmassa	23
2.2 Totale loonkloof	24
2.3 Verdeling van vrouwen en mannen over de categorieën van het brutomaandloon	25
3. Ongelijkheidsfactoren.....	28
3.1 Deeltijds werk	28
3.1.1 Loonkloof voor voltijds en deeltijds werkenden.....	28
3.1.2 Deeltijdse arbeidsgraad	29
3.1.3 Verdeling van deeltijds werkende loontrekkende vrouwen en mannen naar reden van deeltijds werk.....	30
3.1.4 Gemiddelde bruto-maandlonen van deeltijdse en voltijdse werknemers	31

3.2 Leeftijd	32
3.2.1 Gemiddelde bruto-uurlonen naar leeftijdscategorie en de loonkloof	32
3.2.2 Werkzaamheidsgraad naar leeftijdscategorie	33
3.2.3 Loonkloof naar leeftijd en anciënniteit bij 25- tot 30-jarigen	34
3.3 Opleidingsniveau	35
3.3.1 Gemiddelde bruto-uurlonen naar opleidingsniveau en de loonkloof	35
3.3.2 Werkzaamheidsgraad naar opleidingsniveau	36
3.4 Burgerlijke staat en gezinssamenstelling	37
3.4.1 Gemiddelde bruto-uurlonen (in euro) naar burgerlijke staat en de loonkloof	38
3.4.2 Gemiddelde bruto-uurlonen (in euro) naar gezinssituatie en de loonkloof	39
3.4.3 Werkzaamheidsgraad naar gezinstype	40
3.5 Nationaliteit	41
3.5.1 Gemiddelde bruto-uurlonen en de loonkloof naar nationaliteit in België	41
3.5.2 Gemiddelde loonverschillen in bruto-uurlonen en de loonkloof ten opzichte van Belgische werknemers naar nationaliteit	43
3.5.3 Werkzaamheidsgraad naar huidige nationaliteit en geboorteland	45
3.6 Segregatie op de arbeidsmarkt	47
3.6.1 Sectoren	47
3.6.2 Paritaire comités	48
3.6.3 Beroepen	49
3.6.4 Glazen plafond	49
3.6.4.1 Aandeel vrouwen en mannen bij leidinggevendenden	50
3.6.4.2 Loonkloof bij leidinggevendenden	52
3.6.5 Ondernemingsgrootte	54
3.6.6 Loonspanning	55
4. De loonkloof verklaren	57
4.1 Het verklaarde en het onverklaarde deel van de loonkloof in bruto-uurlonen	57
4.2 Decompositie van de loonkloof: opdeling van het verklaarde deel	59
Samenvatting	61
Beleidsaanbevelingen	67
Lijst tabellen	90
Lijst grafieken	91

Intro

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

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

Er zijn vier categorieën van indicatoren. De algemene loonverschillen geven de loonkloof tussen vrouwen en mannen in de hele economie weer, gebaseerd op een vergelijking van de gemiddelde lonen. Hierbij wordt er dus geen onderscheid gemaakt naar bijvoorbeeld sector, functie of leeftijd. Er wordt enkel rekening gehouden met het effect van deeltijds werk. Het aandeel in de totale loonmassa is een andere benadering om de loonkloof in zijn geheel te bestuderen: het gaat dan om de verdeling van het totaal aan uitbetaalde lonen. Er zijn een aantal factoren die de ongelijkheid in de hand werken, deze ongelijkheidsfactoren omvatten: deeltijds werk, leeftijd, opleiding, burgerlijke staat en gezinssamenstelling, nationaliteit of herkomst en de segregatie op de arbeidsmarkt. In welke mate de loonkloof samenhangt met deze factoren wordt onderzocht in de laatste categorie: de loonkloof verklaren.

In het loonkloofrapport worden enkel officiële gegevensbronnen gebruikt. De berekeningen gebeuren volgens de Europese indicatoren. In de rubriek Methodologie van de website wordt dit meer in detail toegelicht.

Het rapport 2013

Een vrouw verdient per werkuur gemiddeld 10% minder dan een man. Heel wat vrouwen werken deeltijds, zodat de loonkloof op jaarbasis oploopt tot 23%. In vergelijking met het voorgaande jaar blijft de loonkloof in uurlonen stabiel, terwijl de loonkloof berekend op basis van brutojaarlonen licht toeneemt. Voor de meeste indicatoren is er een licht dalende trend in de loonkloof; een vaststelling die de meeste jaren kan worden gemaakt. In zekere zin was het jaar 2009, dat geanalyseerd werd in het rapport 2012, een uitzonderlijk jaar: de economische crisis had een duidelijke impact. Er was een daling van de tewerkstelling van mannen en van de loonkloof. In 2010 stellen we een licht herstel vast van de werkzaamheidsgraad van mannen. De daling van de loonkloof valt terug op haar 'gewone' tempo van enkele tienden procentpunten per jaar, met andere woorden een evolutie die zich 'achter de komma' afspeelt. Het lichte herstel van de werkzaamheidsgraad van mannen doet echter de daling van de loonkloof in jaarlonen van het voorgaande jaar enigszins teniet. Wanneer de loonkloof berekend wordt op basis van brutojaarlonen speelt het effect van een verschillende gemiddelde arbeidsduur van vrouwen en mannen volledig mee.

Hoewel 2010 vanuit het oogpunt van de evolutie in de loonkloof geen uitzonderlijk jaar was, waren er wel wat verschuivingen op methodologisch vlak. Zo werd de Enquête naar de Structuur en de Verdeling van de Lonen in 2010 uitgebreid tot de sectoren van het onderwijs, de gezondheidszorg en de socio-culturele sector. Deze uitbreiding gebeurt vierjaarlijks. Omdat er inmiddels een nieuwe NACE-classificatie van economische sectoren in gebruik is genomen, overlapt deze uitbreiding echter niet helemaal met die van 2006. De sectoren werden anders afgebakend, waardoor de enquêtes niet dezelfde dekkinggraad hebben. Bovendien werd een andere correctie gehanteerd bij de berekening van de uurlonen van het onderwijzend personeel, zodat de vergelijkbaarheid op dat vlak ook niet optimaal is. Deze verschuivingen in de Enquête hebben ook gevolgen voor de schattingen die het Federaal Planbureau maakt voor de ontbrekende sectoren en de kleine ondernemingen. Op basis van de enquêtegegevens van het jaar 2010 werden de schattingen voor de voorgaande jaren bijgesteld, waardoor de cijfers die gepubliceerd werden in 2012 niet volledig overeenkomen met die van dit rapport.

Een tendens die kan worden vastgesteld over de jaren heen is het opschuiven van de loonkloof bij deeltijdwerkers: de kloof tussen voltijd- en deeltijdwerkers wordt groter, terwijl de kloof tussen vrouwen en mannen kleiner wordt, zowel bij deeltijdwerkers als bij voltijdswerkers. Dit kan er op wijzen dat de genderkloof in België langzaam wordt weggewerkt, maar dat de kloof tussen de beter betaalde banen en de minder goede banen, met minder gunstige werkomstandigheden, al te zeer werkelijkheid blijft.

De cijfers uit het rapport 2013 hebben betrekking op het enquêtejaar 2010.

Wanneer de enquêtegegevens van de uitbreiding tot het onderwijs, de gezondheidszorg en de socio-culturele sector zijn opgenomen in een grafiek of tabel wordt dit aangeduid met een asterisk: (2010).*

1. Algemene loonverschillen

1.1 De loonkloof in uurlonen en jaarlonen

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

Tabel 1: Loonkloof op basis van gemiddelde bruto-uurlonen en brutojaarlonen (2006-2010)

	2006	2007	2008	2009	2010
Loonkloof in uurlonen	12%	12%	11%	11%	10%
Loonkloof in jaarlonen	25%	24%	23%	23%	23%

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

Over alle sectoren heen verdienen vrouwen per uur gemiddeld 10% minder dan mannen. Op jaarbasis loopt dat verschil op tot 23%.

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

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. Voor het jaar 2010 werd de enquête uitgebreid tot de sectoren van het onderwijs, de gezondheidszorg en de socio-culturele sector. 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 werden de oude schattingen dit jaar lichtjes bijgesteld. Ten opzichte van de voorgaande jaren is de loonkloof in 2010 in uurlonen licht gedaald. Berekend in jaarlonen kan er een kleine stijging worden waargenomen. Gezien deze stijging niet weerspiegeld wordt in andere indicatoren, moet deze wellicht eerder als een stagnatie gelezen worden.

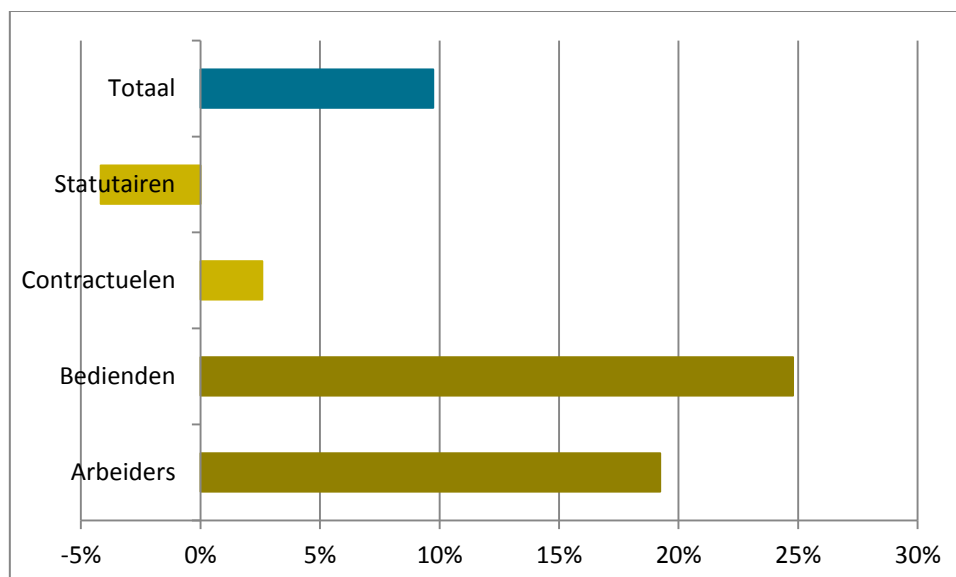
1.2 De loonkloof naar statuut

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

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

1.2.1 De loonkloof in bruto-uurlonen naar statuut

Grafiek 1: Loonkloof op basis van gemiddelde bruto-uurlonen naar statuut (2010)



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

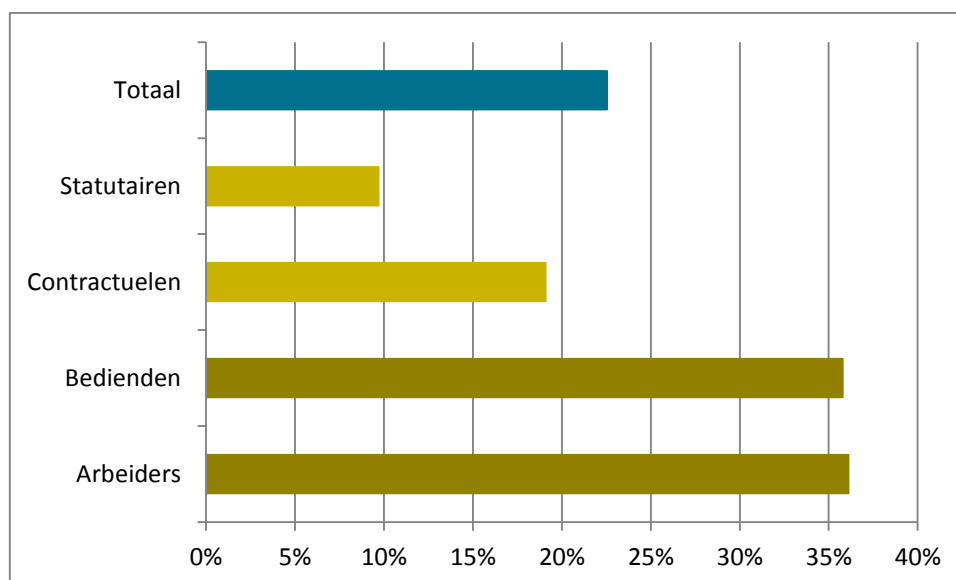
De loonkloof op basis van bruto-uurlonen bedraagt bij bedienden 25% en bij arbeiders 19%. Bij statutaire ambtenaren is er een negatieve de loonkloof, maar bij contractuelen gaat het om 3%. Het algemene loonkloofcijfer verbergt dus grote verschillen naar statuut.

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

1.2.2 De loonkloof in brutojaarlonen naar statuut

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

Grafiek 2: Loonkloof op basis van gemiddelde brutojaarlonen naar statuut (2010)



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

In de privésector hebben zowel arbeidsters als vrouwelijke bedienden aan het einde van het jaar 36% minder verdiend dan hun mannelijke collega's. Voor contractuele ambtenaren is dat 19% en voor het statutair personeel van de overheidsadministratie 10%. Voor alle statuten samen bedraagt de loonkloof op basis van brutojaarlonen 23%.

Over de jaren vertoont ook de loonkloof in jaarlonen voor de verschillende statuten een licht dalende trend. In 2010 is dat echter niet het geval en stagneert de loonkloof op basis van brutojaarlonen, of neemt zelfs lichtjes toe.

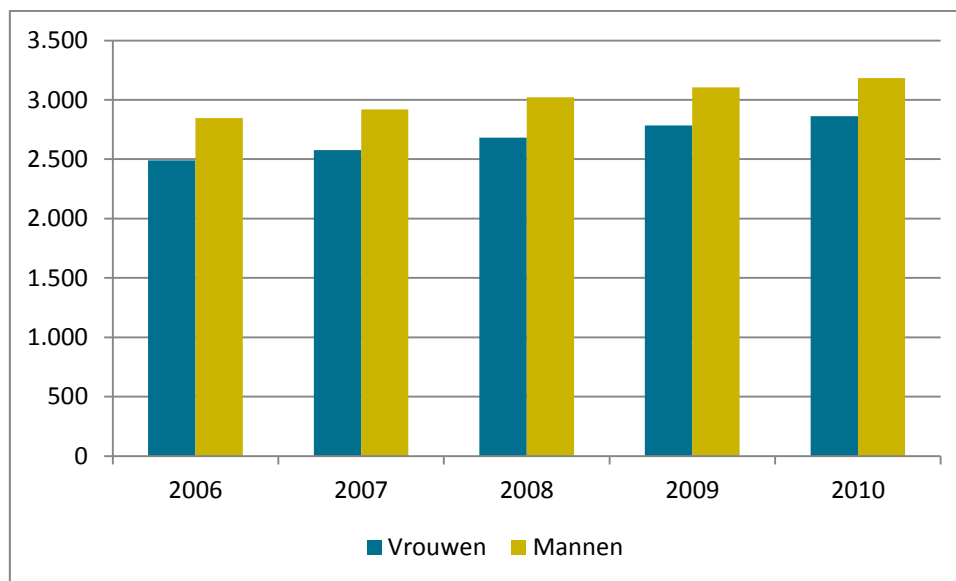
1.3. Voltijdse en deeltijdse werknemers

Verschillen tussen de gemiddelde brutolonen van vrouwen en mannen kunnen op een aantal manieren in beeld worden gebracht. De oude officiële indicator op Europees niveau was de kloonkloof berekend op basis van de maandlonen van voltijds werkende vrouwen en mannen. Dit is een heel stabiele, betrouwbare indicator. Omdat op die manier de lonen van deeltijdwerkers echter buiten beschouwing werden gelaten, werd de Europese indicator aangepast. Nu wordt de loonkloof berekend op basis van uurlonen van voltijdse en deeltijdse werknemers samen. Om de impact van deeltijds werken op de maandlonen weer te geven, wordt de loonkloof eveneens berekend op basis van de brutomaandlonen van deeltijds en voltijds werkenden samen.

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

1.3.1 Gemiddelde brutomaandlonen van voltijdse werknemers

Grafiek 3: Gemiddelde brutomaandlonen van voltijdse werknemers (in euro) (2006-2010)



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

In de grafiek zijn de brutomaandlonen van de voltijdse werknemers weergegeven voor de laatste vijf jaar. In 2010 verdienden vrouwen gemiddeld 319 euro minder dan mannen. De loonkloof tussen vrouwen en mannen bedroeg 10%. Het brutoloon voor zowel vrouwen als mannen is gestegen ten opzichte van het jaar 2009. Het loon van vrouwen is gemiddeld 78 euro gestegen, dat van mannen 77 euro. De loonkloof blijft nagenoeg stabiel ten opzichte van het voorgaande jaar. In 2009 was er een daling ten opzichte van 2008 en 2007, in 2006 was er één ten opzichte van 2004 en 2005.

Tabel 2: Gemiddelde brutomaandlonen van voltijdse werknemers (in euro) en de loonkloof (1999-2010)

	Vrouwen	Mannen	Loonkloof
1999	1.907	2.341	19%
2000	1.974	2.392	17%
2001	2.099	2.502	16%
2002	2.165	2.529	14%
2003	2.231	2.679	17%
2004	2.343	2.757	15%
2005	2.387	2.807	15%
2006	2.491	2.846	12%

De loonkloof tussen vrouwen en mannen in België. Rapport 2013

2006* (uitgebreid)	2.501	2.843	12%
2007	2.577	2.918	12%
2008	2.682	3.022	11%
2009	2.785	3.105	10%
2010	2.863	3.182	10%
2010* (uitgebreid)	2.926	3.197	8%

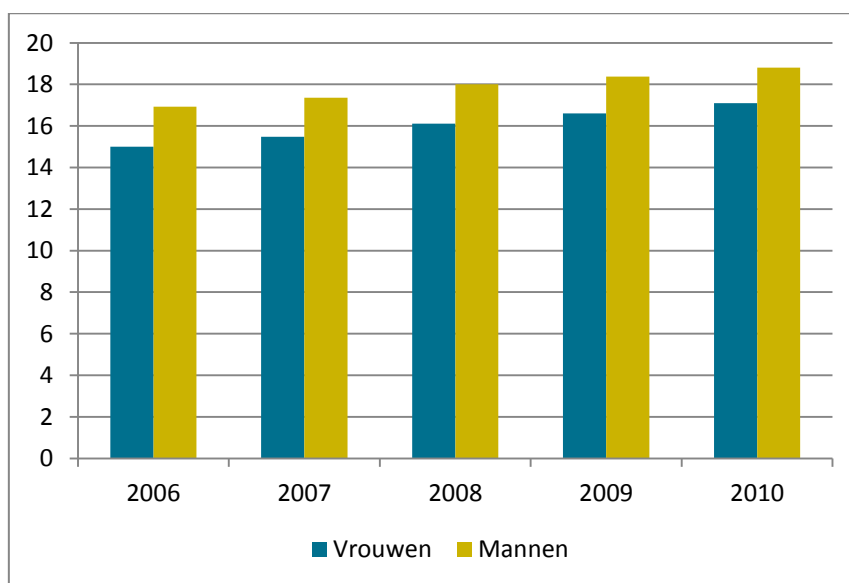
Bron: ADSEI, Enquête naar de Structuur en de Verdeling van de Lonen

De tabel toont de evolutie van het brutomaandloon van voltijds werkende mannen en vrouwen en de loonkloof sinds 1999. Het brutoloon kent elk jaar een positieve evolutie, bij vrouwen is die evolutie meestal sterker. Tussen 2006 en 2010 steeg het loon van de vrouwen die voltijds werken met 16%, terwijl dit bij de mannen slechts met 12% steeg. Door deze ongelijke stijging wordt de loonkloof op lange termijn kleiner.

Wanneer de lonen van de voltijds werkende vrouwen en mannen uit het onderwijs, de gezondheidszorg en de socio-culturele sector in de analyse worden opgenomen, stijgt vooral het gemiddelde maandloon van vrouwen, waardoor de loonkloof afneemt tot 8%.

1.3.2 Gemiddelde bruto-uurlonen van voltijdse werknemers

Grafiek 4: Gemiddelde bruto-uurlonen van voltijdse werknemers (in euro) (2006-2010)



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

Deze grafiek geeft de bruto-uurlonen van voltijds werkende vrouwen en mannen weer voor de laatste vijf jaar. Terwijl de uurlonen voor zowel mannen als vrouwen die voltijds werken stijgen, is deze stijging iets sterker bij vrouwen, waardoor de loonkloof afneemt. Wanneer de extra sectoren in beschouwing worden genomen, daalt de loonkloof verder tot 7%.

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

1.3.3 Gemiddelde brutojaarlonen van voltijdse werknemers

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

Tabel 3: Gemiddelde brutojaarlonen van voltijdse werknemers (in euro) en de loonkloof (2010)

	Jaarlonen totaal	Component lonen	Component premies
2010			
Vrouwen	37.663	33.728	3.935
Mannen	41.818	37.562	4.256
Loonkloof	10%	10%	8%
2010* (uitgebreid)			
Vrouwen	38.195	34.459	3.736
Mannen	41.728	37.704	4.024
Loonkloof	8%	9%	7%

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

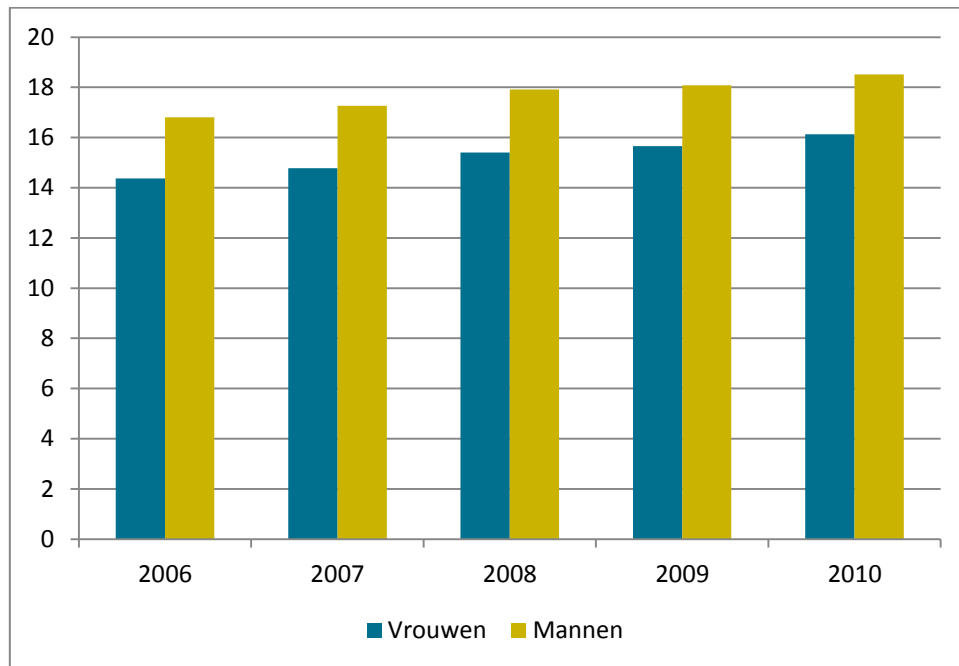
De loonkloof in de premies is steeds beduidend kleiner dan de loonkloof in de gewone maandlonen, dit komt doordat veel premies uit een vast deel bestaan en een deel dat afhankelijk is van het maandloon. Toch leunt de totale loonkloof dicht aan bij de loonkloof voor het component loon, aangezien de premies slechts een beperkt deel van het totale bedrag vertegenwoordigen (ongeveer 10%). In 2010 kan er slechts een lichte daling in de loonkloof worden vastgesteld. In 2009 was er voor de verschillende componenten van het loon een duidelijke daling in de loonkloof van 1 procentpunt. De cijfers voor 2008 zijn vergelijkbaar met die van 2007 en 2006, maar liggen wel een stuk lager dan in 2004 en 2005.

Het opnemen van de extra sectoren heeft opnieuw vooral een gunstig effect op de gemiddelde brutolonen van vrouwen en op de loonkloof.

1.3.4 Gemiddelde bruto-uurlonen van voltijdse en deeltijdse werknemers

Net als in 2009 bedraagt de loonkloof op basis van de gemiddelde bruto-uurlonen van voltijdse en deeltijdse werknemers samen in 2010 13% voor de industrie en marktdiensten. In 2006 was er na vier jaren van stagnatie een daling in de loonkloof. Tussen 2006 en 2008 was de loonkloof vrij stabiel. In 2009 was er een daling van 1 procentpunt.

Grafiek 5: Gemiddelde bruto-uurlonen van voltijdse en deeltijdse werknemers (in euro) (2006-2010)



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

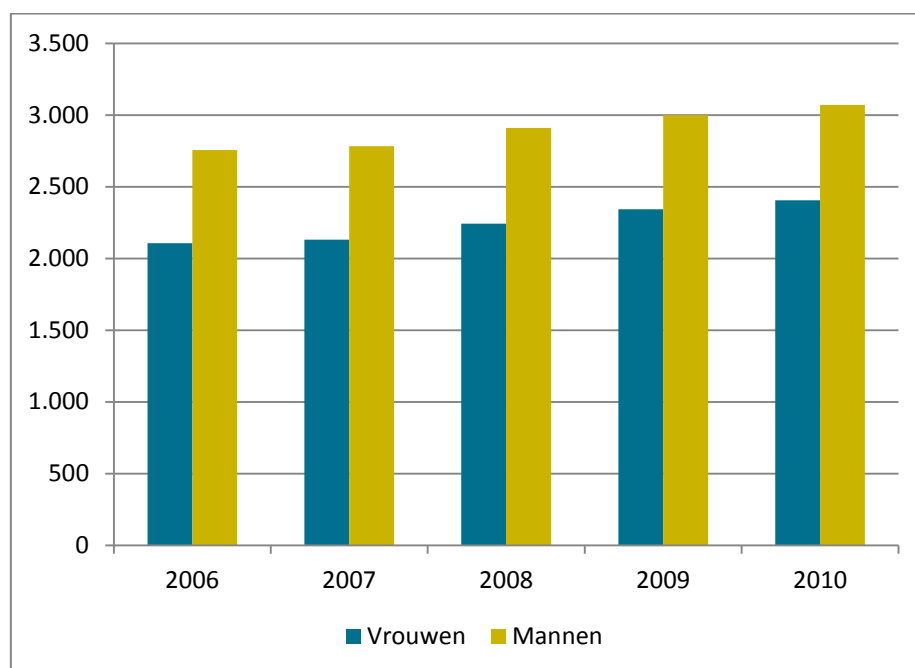
Door de gegevens van deeltijdwerkers mee op te nemen in de berekening wordt de loonkloof groter. Dat is te verklaren doordat de grote meerderheid van deeltijdwerkers minder goed betaalde vrouwen zijn, zeker in de privésector. Op zich ligt de loonkloof bij deeltijdwerkers gevoelig lager; deeltijds werkende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

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

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

1.3.5 Gemiddelde brutomaandlonen van voltijdse en deeltijdse werknemers

Grafiek 6: Gemiddelde brutomaandlonen van voltijdse en deeltijdse werknemers (in euro) (2006-2010)



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

De grafiek geeft de gemiddelde brutomaandlonen voor voltijds en deeltijds werkenden samen weer. Op deze manier berekend is de loonkloof aanzienlijk groter dan op basis van bruto-uurlonen. Naast de impact die deeltijds werken heeft op de uurlonen van vrouwen en mannen, is er vanzelfsprekend ook een groot verschil in de gemiddelde maandlonen van deeltijds en voltijds werkenden. Aangezien vrouwen sterk oververtegenwoordigd bij de deeltijdwerkers, leidt dit tot een grotere loonkloof. Het belang van deze indicator ligt in het feit dat er helemaal niet gecorrigeerd wordt voor het effect van deeltijds werk: de genderongelijkheid in arbeidsduur wordt op deze manier mee weerspiegeld in de cijfers.

De loonkloof tussen mannen en vrouwen op basis van de gemiddelde brutomaandlonen van voltijds en deeltijds werkenden samen bedroeg in 2010 22%. Berekend op basis van bruto-uurlonen was dat 13%. Wanneer enkel de bruto-maandlonen van voltijdse werknemers in beschouwing worden genomen, bedraagt de loonkloof 10%.

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

Wanneer de extra sectoren in de analyse worden opgenomen, daalt de loonkloof op basis van brutomaandlonen van voltijdse en deeltijdse werknemers tot 21%.

1.4 Extralegale voordelen

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

Tabel 4: Aandeel loontrekkenden aan wie bepaalde voordelen worden toegekend, het gemiddeld bedrag van deze voordelen (in euro) en de loonkloof (2010)

		Vrouwen	Mannen	Loonkloof
Terugbetaling woon-werkverkeer	Aandeel	49%	55%	
	Gemiddeld bedrag	448,16	626,39	28%
Bijdragen aanvullend pensioen	Aandeel	9%	12%	
	Gemiddeld bedrag	444,12	757,95	41%
Aandelenopties	Aandeel	0,29%	0,70%	
	Gemiddeld bedrag	5.776,23	9.467,28	39%

Bron: ADSEI, Fiscale statistieken

55% van de mannen en 49% van de vrouwen ontvangen een terugbetaling voor het woon-werkverkeer. Gemiddeld krijgen de mannen op jaarbasis een vergoeding die 28% hoger ligt dan die van vrouwen. Deze cijfers zijn vergelijkbaar met die van het voorgaande jaar. Het effect van de crisis die zich deed voelen in 2009 is met andere woorden nog niet weggewerkt.

De werkgevers betalen bijdragen voor een aanvullend pensioen aan 12% van de mannen en 9% van de vrouwen. In verhouding ontvangen dus meer mannen dan vrouwen een aanvullend pensioen, maar het grote verschil ligt hier vooral ook in de omvang van de bedragen: voor mannen wordt gemiddeld 757,95 euro bijgedragen, voor vrouwen slechts 444,12 euro, met andere woorden 41% minder. De genderkloof is hier dus zeer groot. Het gaat hier bovendien om een verschil dat veel hoger ligt dan het loonverschil op zich, wat niet zo eenvoudig te verklaren is. Deze verschillen zijn bijzonder relevant in de context van het pensioendebat. Opnieuw zijn de cijfers erg vergelijkbaar met die van 2009.

Mannen hebben meer dan twee maal meer kans dan vrouwen om aandelenopties te ontvangen van de werkgever: 0,29% van de vrouwen en 0,70% van de mannen genoot hiervan. Gemiddeld kregen mannen daarbij opties voor een waarde van 9.467,28 euro, vrouwen voor 5.776,23 euro, wat

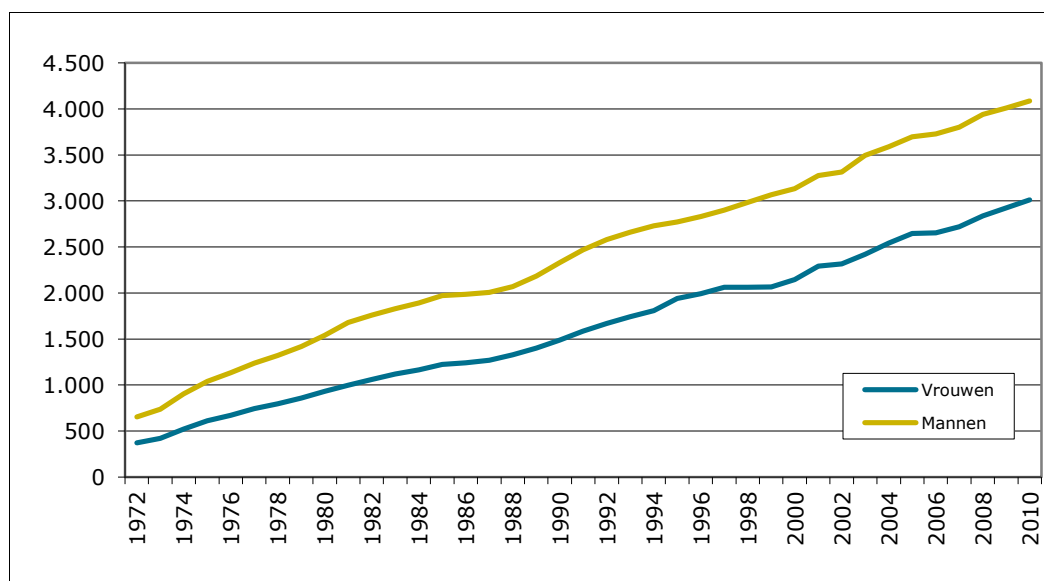
neerkomt om een kloof van 39%. Aangezien aandelenopties vooral aan werknemers met een hogere functie worden toegekend, hangen deze verschillen ook samen met het glazen plafond, met andere woorden met de ondervertegenwoordiging van vrouwen binnen het management van de ondernemingen. Het aandeel vrouwen en mannen dat dit voordeel ontvangt, is gestegen ten opzichte van 2009 en de genderkloof is kleiner geworden. De genderkloof in de waarde van de toegekende aandelen is echter toegenomen van 34% in 2009 tot 39% in 2010.

1.5 Evolutie in de loonkloof

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

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

Grafiek 7: Gemiddelde brutomaandlonen (in euro) van voltijdse en deeltijdse werknemers in de industrie (1972-2010)

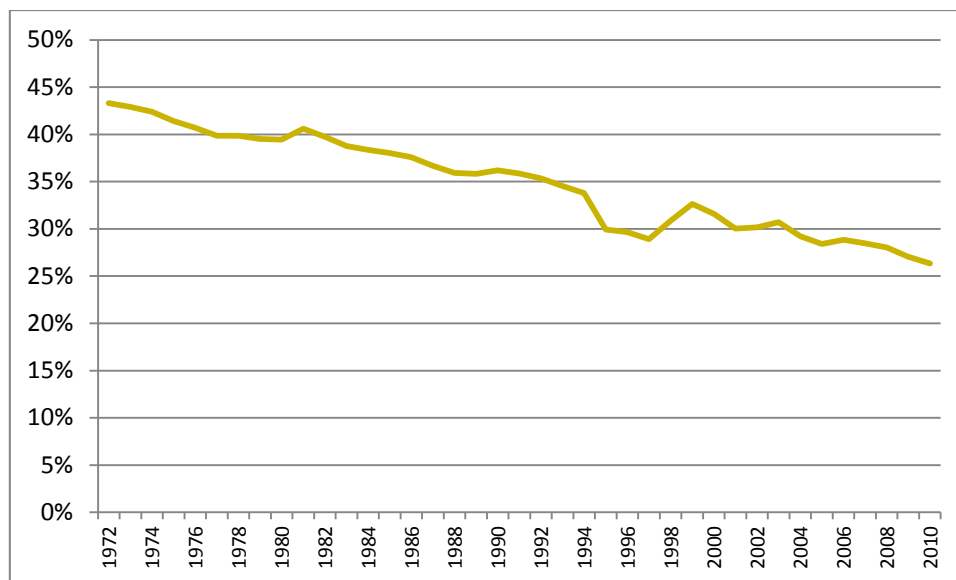


Bronnen: ADSEI, Enquête naar de Structuur en de Verdeling van de Lonen (vanaf 1999) en de Zesmaandelijksse enquête naar de lonen en de wedden

De grafiek bevat de gemiddelde brutomaandlonen van voltijds en deeltijds werkende mannen en vrouwen in de industrie voor de periode van 1972 tot 2010. De grafiek toont aan dat de lonen van mannen zowel als van vrouwen in de loop van de tijd stijgen, maar die van de vrouwen stijgen sterker dan die van de mannen. Tussen 1972 en 2010 zijn de lonen van vrouwen immers toegenomen met een factor 7,1. Die van mannen met een factor 5,2. Hoewel het loonverschil, uitgedrukt in euro, groter wordt met de jaren, neemt het procentuele verschil, met andere woorden de loonkloof, af.

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

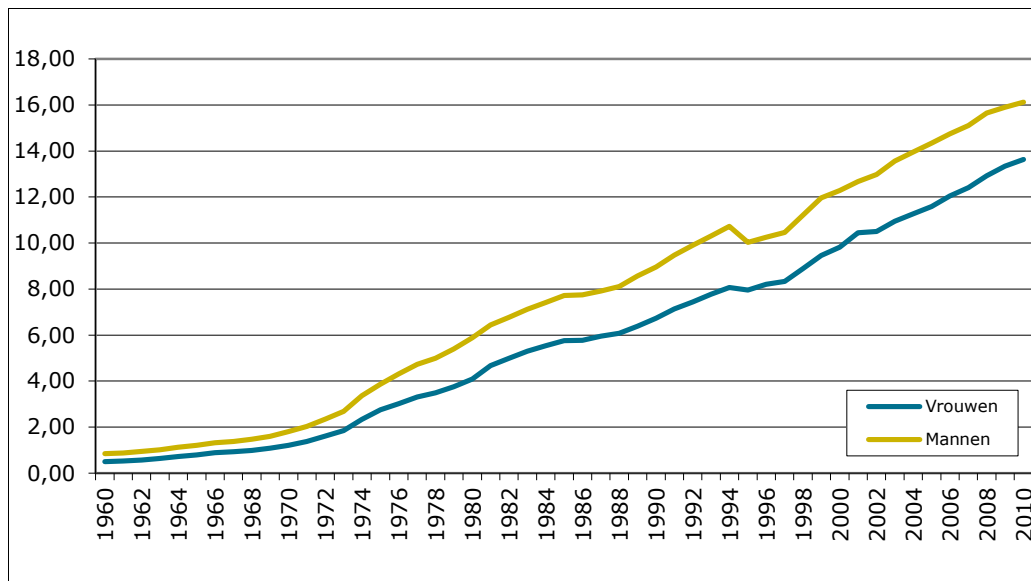
Grafiek 8: Loonkloof op basis van de brutomaandlonen van voltijdse en deeltijdse werknemers in de industrie (1972-2010)



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

Doordat de gemiddelde lonen van vrouwen iets meer gestegen zijn dan die van mannen, vertoont de loonkloof een dalende tendens. Terwijl de loonkloof in 1972 nog 43% bedroeg, bedraagt die in 2010 nog 26%. Er zijn verschillende factoren die hiertoe bijdragen. Zo zijn vrouwen steeds meer aanwezig op de arbeidsmarkt in het algemeen, maar ook in functies die vroeger eerder aan mannen werden toegewezen. Bovendien komen vrouwen vandaag met een even hoog, of zelfs een hoger opleidingsniveau op de arbeidsmarkt dan jonge mannen. Verder verwerven de jongste generaties vrouwen ook een langere anciënniteit.

Grafiek 9: Gemiddelde bruto-uurlonen (in euro) van voltijdse en deeltijdse arbeiders in de industrie (1960-2010)

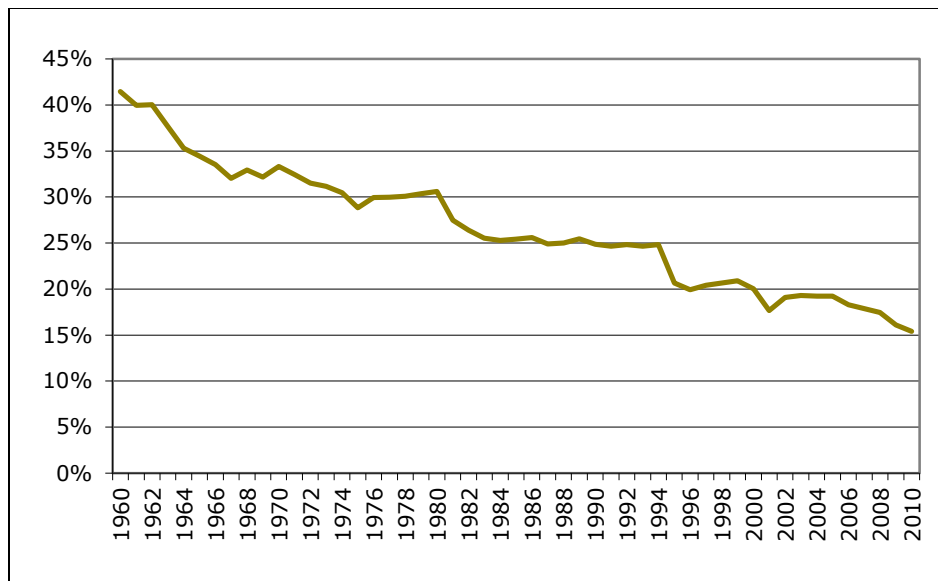


Bronnen: ADSEI, Enquête naar de Structuur en de Verdeling van de Lonen (vanaf 1999) en de Zesmaandelijks enquête naar de lonen en de wedden

Voor evolutie in de bruto-uurlonen gaan de gegevens terug tot in de jaren '60, mits een verdere inperking tot de voltijds en deeltijds werkende arbeiders in de industrie. De stijging in de uurlonen is vergelijkbaar met die in de maandlonen. Tussen 1960 en 2010 is het gemiddelde uurloon voor arbeidsters in de industrie toegenomen met een factor 26,5. Voor mannelijke arbeiders was dat een vermenigvuldiging met 18,0.

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

Grafiek 10: Loonkloof op basis van de bruto-uurlonen van voltijds en deeltijds werkende arbeiders in de industrie (1960-2010)



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

In 1960 bedroeg de loonkloof op basis van de bruto-uurlonen 41%, tegenover 15% in 2010. De loonkloof op basis van bruto-uurlonen is kleiner dan die voor de maandelonen door het wegvallen van het effect van deeltijds werken.

1.6 Werkzaamheidsgraad

De mate waarin vrouwen en mannen aan het werk zijn, is een belangrijke contextindicator¹ van de loonkloof: het heeft met andere woorden een indirecte invloed op de loonkloof. Daarom is deze indicator opgenomen in de Europese indicatorenset.

Tabel 5: Werkzaamheidsgraad naar geslacht (2002-2010)

	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010
Vrouwen	51,4%	51,8%	52,6%	53,8%	54,0%	55,3%	56,2%	56,0%	56,5%
Mannen	68,3%	67,3%	67,9%	68,3%	67,9%	68,7%	68,6%	67,2%	67,4%

Bron: ADSEI, Enquête naar de Arbeidskrachten

¹ *Contextindicator*: Indicator die informatie geeft omtrent de context waarbinnen een andere indicator geïnterpreteerd moet worden. Zo zijn de arbeidsparticipatie van vrouwen en mannen en hun opleidingsniveau belangrijke contextindicatoren bij het vergelijken van de loonkloof tussen de Lidstaten van de Europese Unie.

In 2010 waren 67,4% van de mannen aan het werk, tegenover 56,5% van de vrouwen. In vergelijking met 2009 is de werkzaamheidsgraad zowel voor vrouwen als voor mannen toegenomen. Bij mannen is die stijging maar zeer licht; de sterke daling uit 2009 wordt verre van gecompenseerd.

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

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

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

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

1.7 Enquête en schattingen

De Enquête naar de Structuur en de Verdeling van de Lonen bevraagt enkel de ondernemingen met minstens 10 werknemers in de sectoren van de industrie², 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 sector³ om de vier jaar opgenomen in de enquête (2006, 2010, 2014, ...).

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

Zoals reeds vermeld, kunnen in dit rapport de analyses uitgebreid worden tot de extra sectoren van het onderwijs, de gezondheidszorg en de socio-culturele sector. Tussen de enquêtejaren 2006 en 2010 werd er evenwel een nieuwe NACE-classificatie van economische sectoren in gebruik

² De industrie omvat de mijnbouw en de vervaardigende industrie, de productie en distributie van elektriciteit, gas en water en de bouw.

³ De socio-culturele sector omvat maatschappelijke dienstverlening en de collectieve en persoonlijke diensten.

genomen, waardoor de uitbreidingen van de enquête niet volledig gelijklopend zijn voor 2006 en 2010. Bovendien werd voor het berekenen van de uurlonen van het onderwijzend personeel een andere correctiesleutel gehanteerd, zodat de gegevens ook op dat vlak moeilijk vergelijkbaar zijn. Het Federaal Planbureau maakt van de nieuwe enquêtegegevens gebruik om schattingen uit voorgaande jaren bij te stellen.

1.7.1 Uitbreiding tot kleine ondernemingen

Tabel 6: Gemiddelde bruto-uurlonen van voltijdse en deeltijdse werknemers (in euro) en de loonkloof in ondernemingen met minstens 10 werknemers en in ondernemingen met minder dan 10 werknemers (2010)

	Ondernemingen met 10 werknemers of meer	Ondernemingen met minder dan 10 werknemers	Totaal
<i>Industrie en marktdiensten</i>			
Vrouwen	16,13	14,16	15,75
Mannen	18,51	14,78	17,91
Loonkloof	13%	4%	12%

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

In de sectoren van de industrie en marktdiensten ligt het gemiddelde uurloon in ondernemingen met minder dan 10 werknemers lager dan in ondernemingen met 10 of meer werknemers en dit zowel voor vrouwen als voor mannen. De loonkloof is ook kleiner in ondernemingen met minder dan 10 werknemers (4%) dan in die met 10 of meer werknemers (13%).

Wanneer ondernemingen met minder dan 10 werknemers echter worden opgenomen in de berekening van de loonkloof voor de sectoren in de industrie en marktdiensten, dan zorgt dit enigszins 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 (14,78 euro tegenover 18,51 euro), als voor vrouwen (14,16 euro tegenover 16,13 euro). Het opnemen van dit lager loonsegment drukt de gemiddelde uurlonen bij vrouwen méér dan bij mannen, zodat de globale loonkloof licht toeneemt. De impact van dit effect is echter niet alle jaren even groot. De laatste jaren neemt de loonkloof zelfs licht af wanneer de kleine ondernemingen in de berekening worden opgenomen.

1.7.2 Uitbreiding tot onderwijs, gezondheidszorg en socio-culturele sector

Tabel 7: Gemiddelde bruto-uurlonen van voltijdse en deeltijdse werknemers (in euro) en de loonkloof in ondernemingen met minstens 10 werknemers en in ondernemingen met minder dan 10 werknemers in de industrie en marktdiensten en de semipublieke sectoren (2010)

	Ondernemingen met 10 werknemers of meer	Ondernemingen met minder dan 10 werknemers	Totaal
<i>Onderwijs, gezondheidszorg en socio-culturele sector</i>			
Vrouwen	17,39	11,99	16,98
Mannen	19,09	14,27	18,70
Loonkloof	9%	16%	9%
<i>Industrie, marktdiensten, onderwijs, gezondheidszorg en socio-culturele sector</i>			
Vrouwen	16,67	13,72	16,23
Mannen	18,59	14,74	18,02
Loonkloof	10%	7%	10%

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

In deze tabel wordt de analyse verder uitgebreid tot de sectoren van het onderwijs, de gezondheidszorg en de socio-culturele sector. Voor 2010 kunnen hiervoor enquêtegegevens benut worden. Het verschil tussen de gemiddelde uurlonen in ondernemingen met minstens 10 werknemers en ondernemingen met minder dan 10 werknemers blijft ook hier bestaan.

In vergelijking tussen de 'klassieke' private sectoren, namelijk de industrie en marktdiensten, bestaat er in de 'semipublieke' sectoren, namelijk het onderwijs, de gezondheidszorg en de socio-culturele sector, een vrij grote loonkloof in de kleine ondernemingen. De loonkloof bedraagt daar 16% tegenover 9% in de ondernemingen met meer dan 10 werknemers.

Wanneer deze gegevens worden opgenomen in de berekening van de loonkloof over de sectoren heen, heeft dat echter slechts een beperkt effect op de loonkloof.

1.7.3 Uitbreiding tot hele economie

Tabel 8: Gemiddelde bruto-uurlonen van voltijdse en deeltijdse werknemers (in euro) en de loonkloof in ondernemingen met minstens 10 werknemers en in ondernemingen met minder dan 10 werknemers in alle sectoren (2010)

	Sectoren B tot N	Sectoren B-N, P-S	Sectoren A tot S
	Industrie en marktdiensten	Industrie, marktdiensten, onderwijs, gezondheidszorg en socio-culturele sector	Landbouw en visserij, industrie, marktdiensten, onderwijs, gezondheidszorg, socio-culture sector en openbaar bestuur
Vrouwen	15,75	16,23	16,02
Mannen	17,92	18,02	17,75
Loonkloof	12%	10%	10%

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

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

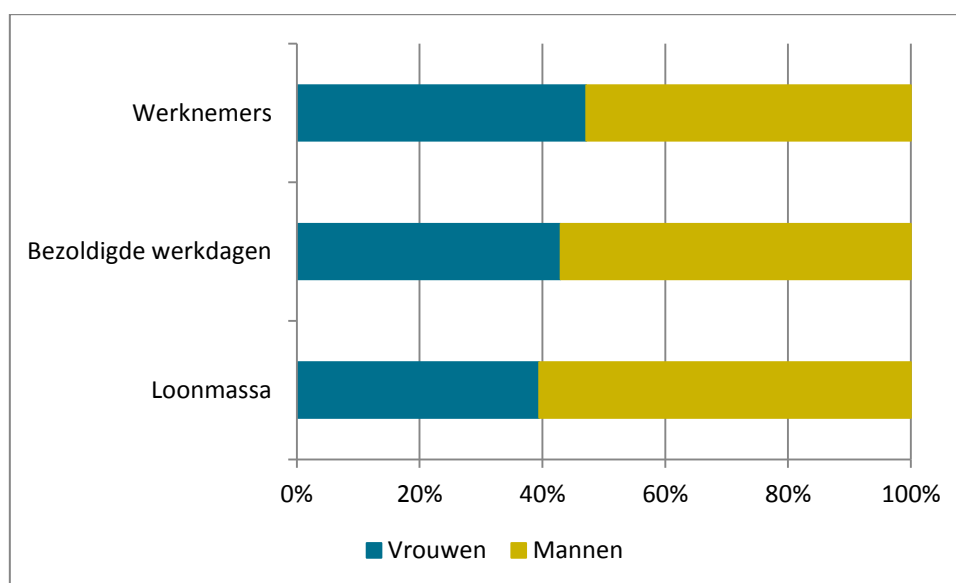
2. Aandeel in de totale loonmassa

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

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

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

Grafiek 11: Aandeel van vrouwen en mannen bij werknemers, in de bezoldigde werkdagen en in de loonmassa (2010)



Bronnen: RSZ; ADSEI, Enquête naar de Arbeidskrachten

In 2010 werd volgens de gegevens van de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid (RSZ) 102.658.802.666 euro aan brutolonen uitbetaald in België. 40,514 miljard euro ging naar vrouwen. Dat komt overeen met 39,46% van de totale loonmassa. In 2009 was dat 39,15%.

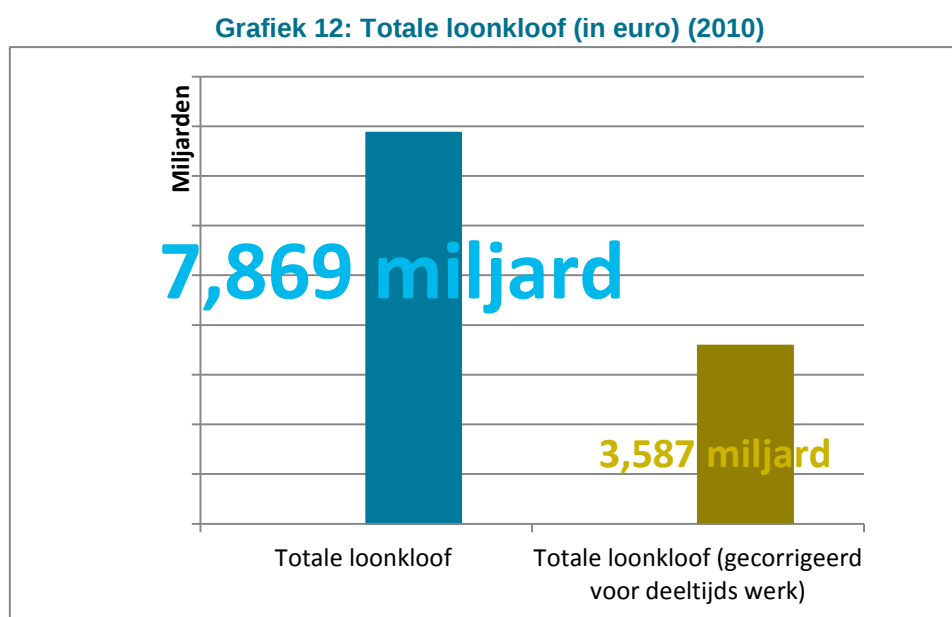
Zoals de grafiek duidelijk aantoont, komt deze ongelijkheid slechts gedeeltelijk overeen met de ongelijkheid tussen vrouwen en mannen in de deelname aan de arbeidsmarkt. Het aandeel van

vrouwen en mannen bij werknemers bedroeg in 2010 47,13% vrouwen tegenover 52,87% mannen. In 2009 ging het om 46,91% en 53,09%.

In 2010 namen vrouwen 42,96% van de betaalde werkdagen⁴ voor hun rekening. Dit aandeel is maar zeer licht gestegen in vergelijking met 2009 toen dit percentage 42,74% bedroeg. In vergelijking met andere jaren vertraagt deze toename. Dat kan verklaard worden door de inhaalbeweging van de werkzaamheid van mannen, na het crisisjaar 2009. De ongelijkheid tussen vrouwen en mannen in deze drie aspecten evolueert maar zeer traag naar meer gelijkheid; elk jaar gaat een groter deel van de loonmassa naar vrouwen, en stijgt hun deelname aan de arbeidsmarkt, maar de loonongelijkheden verdwijnen niet echt. In 2009 ging de evolutie sneller door een relatief sterkere daling van het aandeel van mannen in de betaalde werkdagen, in 2010 lijkt de evolutie zijn oude tempo te hebben hervonden en vertraagt enigszins op het vlak van betaalde werkdagen.

2.2 Totale loonkloof

In 2010 verdienden alle vrouwelijke werknemers in België 7,869 miljard euro te weinig. Wanneer er rekening wordt gehouden met het feit dat vrouwen vaker deeltijds werken, verdienden ze samen nog steeds 3,587 miljard euro te weinig.



Bronnen: RSZ; ADSEI, Enquête naar de Arbeidskrachten

De totale loonkloof wordt gedefinieerd als het verschil tussen het gedeelte dat de vrouwen hadden moeten ontvangen door hun aandeel in de loonarbeid en hun reëel aandeel in de loonmassa. In 2010 was 47,13% van de werknemers vrouw en werd 102.658.802.666 euro aan lonen uitbetaald. Bij

⁴ De betaalde werkdagen van deeltijdse werknemers werden omgezet naar werkdagen naar rata van 7 uur en 36 minuten per werkdag (zijnde 7,6 uren).

gelijk loon hadden de werkneemsters dus 48,383 miljard euro moeten verdienen. Ze kregen echter 40,514 miljard euro, met andere woorden 7,869 miljard euro minder.

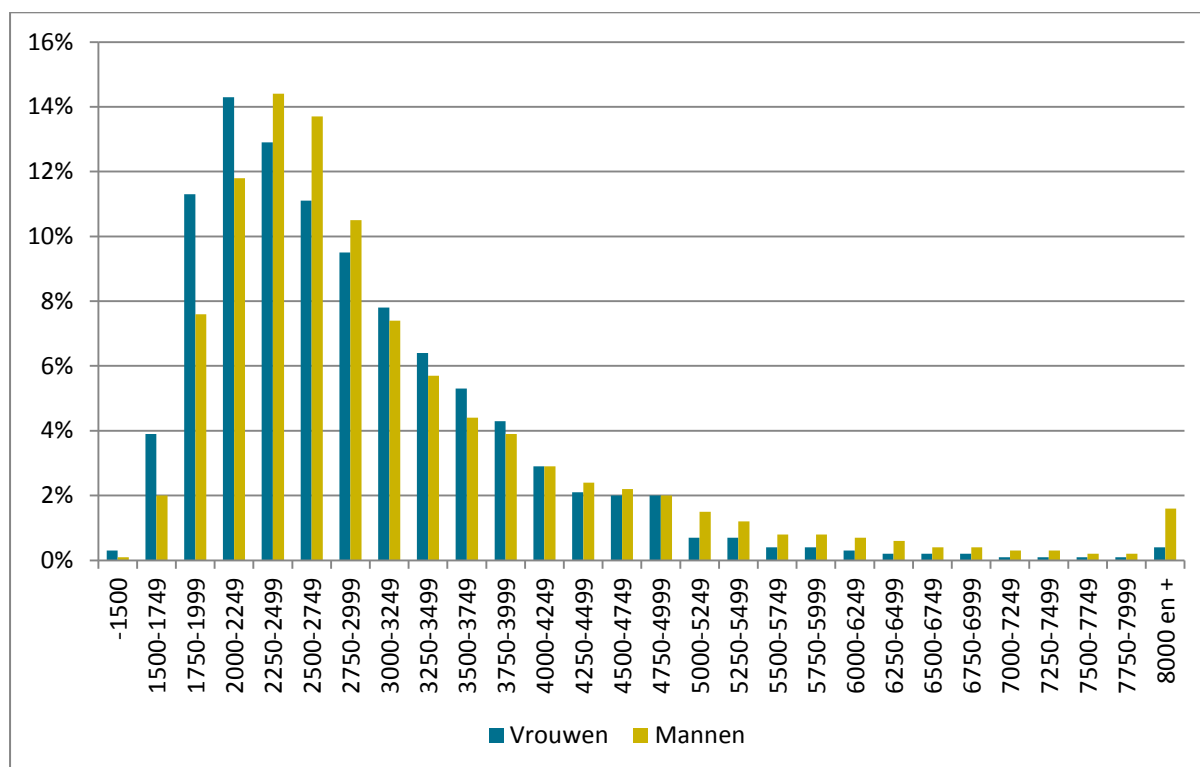
Een deel van de loonkloof is te wijten aan het feit dat vrouwen vaker deeltijds werken dan mannen. Het is mogelijk om dit bedrag te corrigeren door gebruik te maken van het aandeel van de door vrouwen gewerkte betaalde werkdagen in plaats van het aandeel van de vrouwen bij alle werknemers. 42,96% van de betaalde dagen werd door vrouwen gewerkt. Ze hadden dus 44,101 miljard euro moeten verdienen, of 3,587 miljard meer dan de 40,514 miljard die ze effectief verdienden. Hoewel de totale loonkloof sterk afneemt als men rekening houdt met het feit dat vrouwen vaker deeltijds werken, blijft er een aanzienlijk deel over dat niet het gevolg is van het verschil in het gemiddeld aantal werkuren.

De loonmassa neemt ieder jaar toe. Om een goede vergelijking te maken tussen de jaren, moet er echter rekening gehouden worden met de inflatie. Op basis van de nationale index van de consumptieprijzen kan de loonmassa herberekend worden aan de prijzen van het voorgaande jaar. De gecorrigeerde totale loonsom bedraagt 100.464.582.501 euro in 2010. Omgerekend naar de prijzen van 2009 hebben vrouwen 7,701 miljard euro te weinig verdiend, of 3,510 gecorrigeerd voor deeltijds werk.

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

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

Grafiek 13: Verdeling van vrouwen en mannen over de categorieën van het brutomaandloon voor voltijdse werknemers (in euro) (2010)*



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

De gegevens in de grafiek hebben betrekking op de uitgebreide enquête, met andere woorden, op de industrie, de marktdiensten, de gezondheidszorg, het onderwijs en de socio-culturele sector. Nochtans blijft het patroon in de verdeling van vrouwen en mannen over de looncategorieën vergelijkbaar met dat van 2009. Wanneer er een meer in detail gekeken wordt, verschuift er weinig voor de verdeling van mannen wanneer de semipublieke sectoren worden opgenomen. Voor vrouwen schuift de verdeling op naar rechts, wat betekent dat vrouwen gemiddeld meer verdienen in de semipublieke sectoren dan in de privésector, stricto sensu.

In de uitgebreide enquête verdient 16% van de voltijds werkende vrouwen en 10% van de voltijds werkende mannen minder dan 2.000 euro bruto per maand. 30% van de vrouwen en 22% van de mannen verdient minder dan 2.250 euro bruto per maand.

Wanneer enkel gekeken wordt naar de industrie en marktdiensten, verdiende één op drie voltijds werkende vrouwen verdiende minder dan 2.250 euro bruto per maand. Bij de mannen is dat het geval voor één op vijf. 20% van de voltijds werkende vrouwen en 26% van de voltijds werkende mannen verdiende in 2010 meer dan 3.500 euro bruto per maand. Het percentage vrouwen dat meer dan 5.000 euro bruto per maand ontvangt, daalde van 3,5% in 2007 naar 3,2% in 2008, maar steeg in 2009 tot 4,0% en tot 4,9% in 2010. De toename bij mannen is echter groter: van 6,1% in 2007 naar 6,6% in 2008, 7,6% in 2009 en 9,1% in 2010. De situatie van vrouwen in de hoge loonschalen is dus verre van verbeterd. Hoewel meer vrouwen doorstromen naar de hoge

loonschalen, stromen mannen nog altijd makkelijker door, waardoor vrouwen sterk ondervertegenwoordigd blijven aan de top.

Wanneer de extra sectoren in de beschouwing worden genomen, daalt het percentage vrouwen in de hogere looncategorieën tot 3,9%. Bij mannen blijft dat vrij stabiel 9,0%. Dat vrouwen gemiddeld meer verdienen in de semipublieke sectoren ligt dus niet aan het feit dat er meer vrouwen met toplonen zouden zijn, maar aan een betere aanwezigheid van vrouwen in de middencategorieën.

Zoals voor het hele rapport kunnen de gegevens in detail worden afgelezen op de website www.loonkloof.be.

3. Ongelijkheidsfactoren

3.1 Deeltijds werk

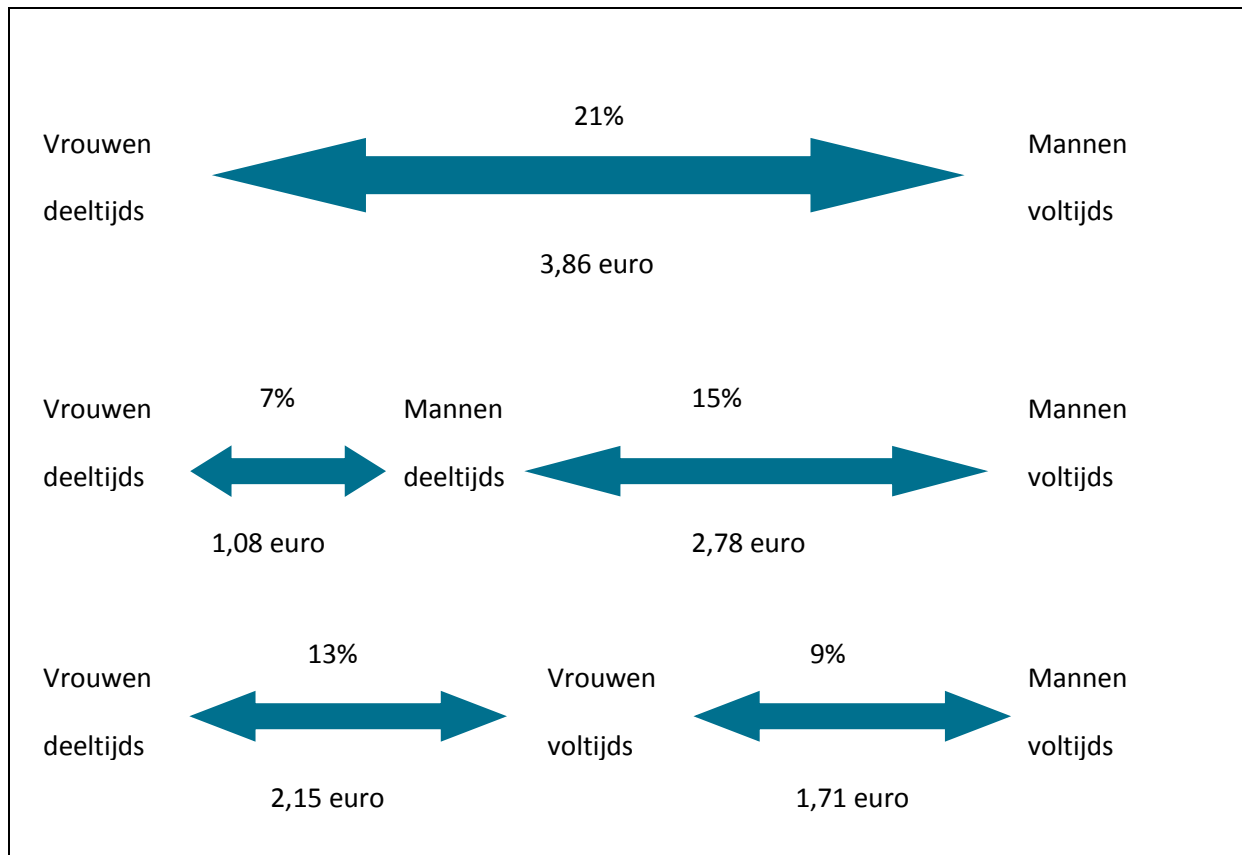
Onder de hoofding algemene loonverschillen wordt besproken hoe groot de impact van deeltijds werken is op de maandlonen en jaarlonen van vrouwen en mannen. De officiële indicator voor deeltijds werk is de vergelijking van de bruto-uurlonen van deeltijds en voltijds werkende vrouwen en mannen.

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

3.1.1 Loonkloof voor voltijds en deeltijds werkenden

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

Grafiek 14: Gemiddelde loonverschillen in bruto-uurlonen (in euro) en de loonkloof voor deeltijds werkenden (2010)



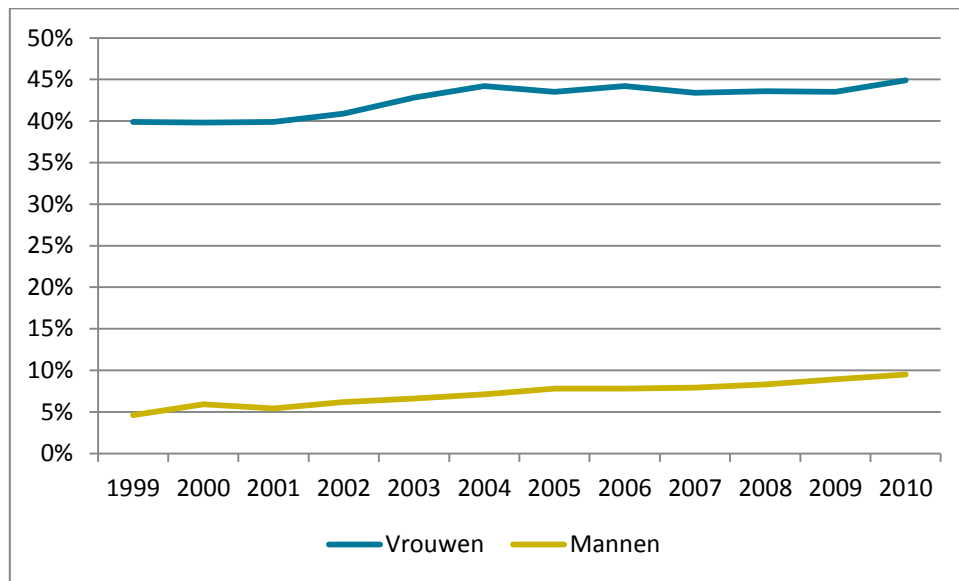
Bron: ADSEI, Enquête naar de Structuur en de Verdeling van de Lonen

Per uur verdient een deeltijds werkende vrouw in de industrie en marktdiensten gemiddeld 3 euro 86 cent minder dan een voltijds werkende man. Dat komt neer op een loonkloof van 21%. Die grote kloof kan op twee manieren verder worden opgedeeld. Enerzijds met deeltijds werkende mannen als vergelijkingspunt, anderzijds met voltijds werkende vrouwen. Ten opzichte van deeltijds werkende mannen is het loonverschil nog 1 euro 08 cent, of een kloof van 7%. De loonkloof tussen deeltijds en voltijds werkende mannen bedraagt 15%. Voltijds werkende vrouwen verdienen gemiddeld per uur 2 euro 15 cent meer dan hun deeltijds werkende seksegenoten, maar 1 euro 71 cent minder van een voltijds werkende man. Over de jaren wordt het verschil tussen deeltijds en voltijds werkende vrouwen geleidelijk aan groter, terwijl het verschil tussen deeltijds werkende vrouwen en mannen net afneemt.

3.1.2 Deeltijdse arbeidsgraad

Deeltijds werk is zowel bij vrouwen als bij mannen sterk toegenomen de laatste decennia. Dat neemt niet weg dat er een groot verschil blijft bestaan; in 2010 werkte 44,9% van de vrouwelijke loontrekkenden deeltijds en slechts 9,5% van de mannelijke. Dat brengt met zich mee dat wanneer het over deeltijds werk gaat, het veelal over vrouwen gaat. Meer dan vier vijfde van de deeltijdwerkers is namelijk vrouw. In vergelijking met 1999, is deeltijd arbeid bij vrouwen toegenomen met 12,5%. Bij mannen is die echter meer dan verdubbeld.

Grafiek 15: Percentage deeltijdarbeid bij loontrekkenden (1999-2010)



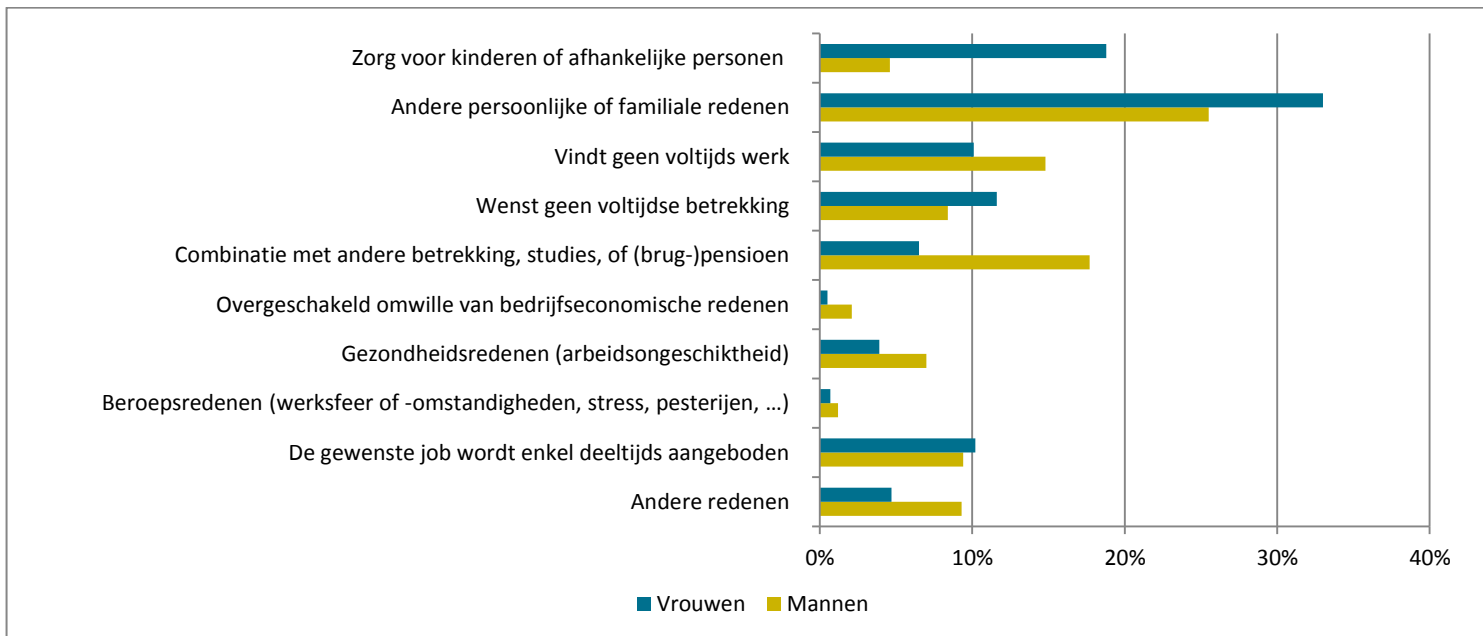
Bron: ADSEI, Enquête naar de Arbeidskrachten

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

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

Naast een verschil in aantal, bestaat er ook een groot verschil in de redenen waarom vrouwen en mannen deeltijds werken. In de Enquête naar de Arbeidskrachten wordt hier specifiek naar gevraagd. 10% van de deeltijds werkende vrouwen en 15% van de deeltijds werkende mannen geeft aan geen voltijdse betrekking gevonden te hebben. Voor 52% van de deeltijds werkende vrouwen vormt de combinatie tussen werk en privéleven de hoofdreden om deeltijds te werken. Bij mannen is dit 30%. De zorg voor kinderen, of andere afhankelijke personen wordt hierbij veel vaker door vrouwen vermeld dan door mannen. De combinatie met een andere betrekking, studies, of een (brug-)pensioen wordt dan weer vooral door mannen gemaakt: één op zes mannelijke deeltijdwerkers geeft één van deze redenen op. Bij vrouwen is dat maar één op vijftien. Slechts 12% van de vrouwelijke en 8% van de mannelijke deeltijdwerkers wenst geen voltijdse betrekking. Bepaalde jobs worden vaak enkel als deeltijdse baan aangeboden: 10% van de vrouwelijke deeltijders en 9% van de mannelijke bevindt zich in die situatie.

Grafiek 16: Verdeling van deeltijds werkende loontrekkende vrouwen en mannen naar reden van deeltijds werk (2010)



Bron: ADSEI, Enquête naar de Arbeidskrachten

3.1.4 Gemiddelde bruto-maandlonen van deeltijdse en voltijdse werknemers

Deeltijds werkende mannen werken gemiddeld meer uren dan deeltijds werkende vrouwen. Op die manier wordt de loonkloof berekend op basis van maandlonen een stuk groter dan de loonkloof op basis van uurlonen. Voor de industrie en marktdiensten bestaat er een loonkloof van 16% in maandlonen bij deeltijdwerkers. Berekend op basis van uurlonen is dat 7%.

Tabel 9: Gemiddelde brutomaandlonen van deeltijdse en voltijdse werknemers (in euro) en de loonkloof (2010)

	2010		2010* (uitgebreid)	
	Deeltijdwerkers	Voltijdwerkers	Deeltijdwerkers	Voltijdwerkers
Vrouwen	1.620	2.863	1.699	2.926
Mannen	1.919	3.182	1.861	3.197
Loonkloof	16%	10%	9%	8%

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

Wanneer de uitgebreide enquête wordt geanalyseerd, worden de genderverschillen kleiner. De loonkloof in maandlonen tussen deeltijdwerkers bedraagt dan nog 9%. De maandlonen van voltijdwerkers zijn ter vergelijking opgenomen in de tabel.

3.2 Leeftijd

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

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

3.2.1 Gemiddelde bruto-uurlonen naar leeftijdscategorie en de loonkloof

Het loon stijgt met de leeftijd, zowel voor vrouwen als voor mannen. Daar stopt de gelijkenis, want de wijze waarop het loon evolueert, verschilt aanzienlijk naargelang het geslacht. Terwijl het gemiddelde bruto-uurloon van mannen vrij gelijkmatig stijgt, neigt dat van vrouwen tot stagnatie vanaf de leeftijdscategorie van 35 tot 44 jaar. Het directe gevolg hiervan is een toename van de loonkloof, van 6% voor de 25- tot 34-jarigen naar 10% voor de categorie van 35 tot 44 jaar, 15% voor de 45- tot 54-jarigen naar een maximum van 21% voor de 55- tot 64-jarigen.

Tabel 10: Gemiddelde bruto-uurlonen (in euro) naar leeftijdscategorie en de loonkloof (2010)

	-25 jaar	25-34 jaar	35-44 jaar	45-54 jaar	55-64 jaar
<i>2010</i>					
Vrouwen	11,52	14,24	16,90	17,33	17,79
Mannen	12,73	15,08	18,73	20,35	22,59
Loonkloof	10%	6%	10%	15%	21%
<i>2010* (uitgebreid)</i>					
Vrouwen	12,14	14,38	16,93	18,26	18,91
Mannen	12,65	14,98	18,58	20,59	22,87
Loonkloof	4%	4%	9%	11%	17%

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

Wanneer de semipublieke sectoren in de analyse worden opgenomen, worden de genderverschillen opnieuw kleiner. De loonkloof bedraagt 4% in de leeftijdscategorieën tot 35 jaar en stijgt dan tot 9 bij de 35-44-jarigen, 11% bij de 45-54-jarigen en 17% in de oudste leeftijdscategorie.

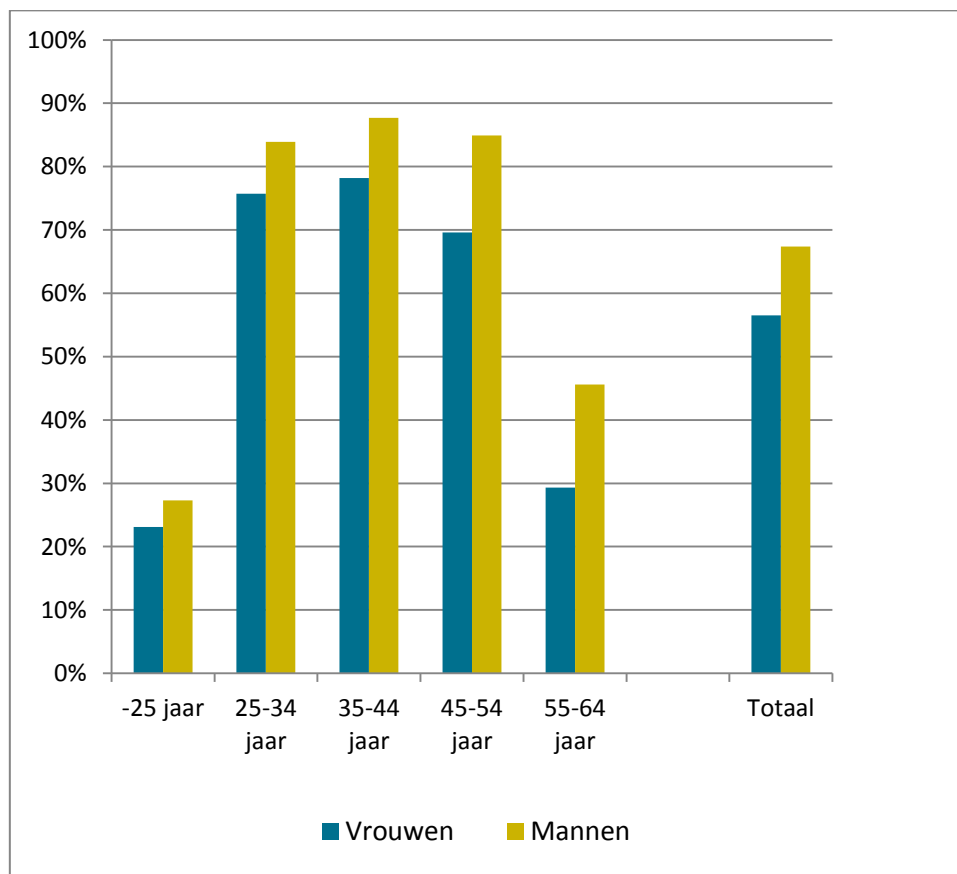
Deze toenemende loonkloof kan verklaard worden door een verschillende evolutie van de carrière van mannen en vrouwen. Vrouwen onderbreken immers vaker hun loopbaan, lijken minder gemakkelijk promotie te maken en hun mogelijkheden om opleidingen te volgen zijn over het algemeen beperkter dan voor mannen.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

In de jongste leeftijdscategorie van de -25-jarigen bedraagt de loonkloof in de industrie en marktdiensten 10%. Op die leeftijd studeren er nog veel jongeren. Jongeren die vóór hun 20^e al aan de slag zijn, zijn gewoonlijk niet hoog opgeleid. Bij laagopgeleiden bestaat er een veel sterkere segregatie in sectoren. Uit de cijfers onder de hoofding 25- tot 30-jarigen blijkt dat er bij jongeren die op hun 25-26 jaar al 6 of 7 jaar aan het werk zijn, een loonkloof bestaat van 17%.

3.2.2 Werkzaamheidsgraad naar leeftijdscategorie

Voor alle leeftijdscategorieën ligt de werkzaamheidsgraad van vrouwen lager dan die van mannen. Bij de jongere generaties neemt dat verschil af. Bij de ouderen is het verschil evenwel zeer groot. Slechts 29,3% van de vrouwen van 55 tot 64 jaar is nog steeds actief op de arbeidsmarkt tegenover 45,6% van de mannen van dezelfde leeftijd.

Grafiek 17: Werkzaamheidsgraad naar leeftijdscategorie (2010)



Bron: ADSEI, Enquête naar de Arbeidskrachten

In 2009 daalde de werkzaamheidsgraad van mannen aanzienlijk ten opzichte van 2008. In 2010 is er voor de meeste leeftijdscategorieën een licht herstel merkbaar al wordt het niveau van 2008 nog lang niet bereikt. Bij de min-25-jarigen daalt de werkzaamheidsgraad van mannen nog verder, in de categorie van 45 tot 54 jaar stagneert ze. Voor vrouwen daalde de werkzaamheidsgraad in 2009 veel minder uitgesproken en bovendien niet in alle leeftijdscategorieën. In 2010 kan er een lichte stijging worden waargenomen in alle leeftijdscategorieën behalve de jongste. Nochtans neemt door het

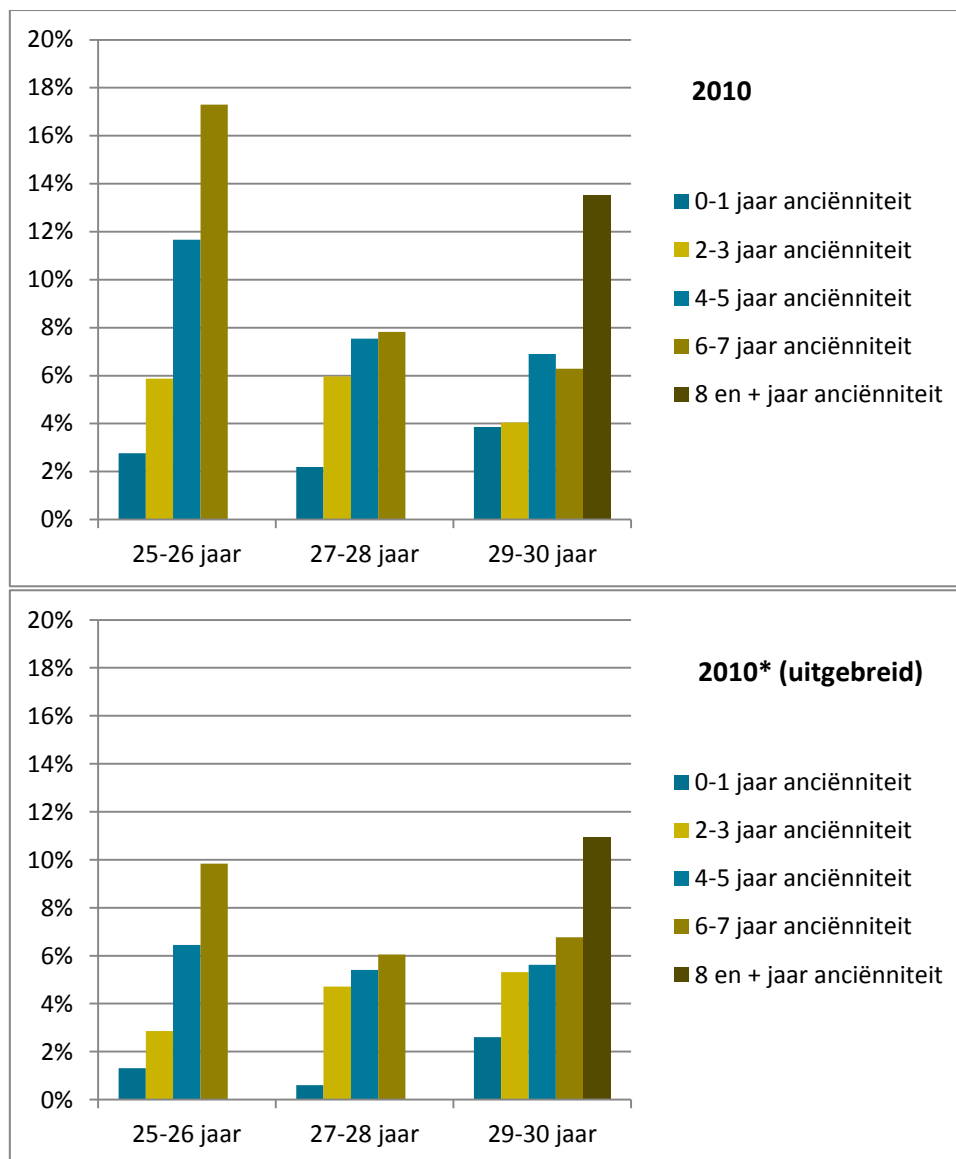
herstel van de mannelijke werkzaamheidsgraad het genderverschil nog toe bij de 25-34-jarigen en bij de 55-64-jarigen.

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

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

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

Grafiek 18: Loonkloof naar leeftijd en anciënniteit bij 25- tot 30-jarigen (2010)



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

De loonkloof tussen vrouwen en mannen in België. Rapport 2013

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

Wanneer de uitgebreide enquêtegegevens worden geanalyseerd, herhaalt zich hetzelfde patroon, zij het met lagere loonkloofcijfers.

3.3 Opleidingsniveau

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

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

3.3.1 Gemiddelde bruto-uurlonen naar opleidingsniveau en de loonkloof

Wie ten minste een diploma hoger onderwijs van het lange type heeft, verdient gemiddeld aanzienlijk meer dan anderen. In de industrie en marktdiensten verdienen mannen die maximum een diploma hoger secundair onderwijs hebben, gemiddeld 15,71 euro bruto per uur, terwijl dit bij mannen die minimum een diploma hoger onderwijs van het lange type hebben, oploopt tot gemiddeld 29,88 euro bruto per uur. Bij vrouwen zijn deze cijfers respectievelijk 13,84 en 24,38 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.

Wanneer de semipublieke sectoren in de analyse worden opgenomen, liggen de gemiddelde lonen voor mannen voor de drie opleidingsniveaus lager. Bij vrouwen liggen de gemiddelde lonen voor lager en midden opgeleiden iets hoger, maar voor hoger opgeleiden ligt het gemiddeld bruto-uurloon een stuk lager. Voor hoger opgeleiden wordt de loonkloof groter wanneer de extra sectoren in de analyse worden opgenomen.

Tabel 11: Gemiddelde bruto-uurlonen (in euro) naar opleidingsniveau en de loonkloof (2010)

	Maximum hoger secundair onderwijs	Hoger onderwijs van het korte type	Minimum hoger onderwijs van het lange type
<i>2010</i>			
Vrouwen	13,84	17,83	24,38
Mannen	15,71	20,81	29,88
Loonkloof	12%	14%	18%
<i>2010* (uitgebreid)</i>			
Vrouwen	13,92	17,98	23,48
Mannen	15,60	20,40	29,18
Loonkloof	11%	12%	20%

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

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

Verder moet er worden opmerkt dat achter de brede categorieën van opleidingsniveaus grote verschillen zitten in de gevolgde studierichting. Verschillende studierichtingen worden niet in gelijke mate gewaardeerd. Zo zal een diploma in de exacte wetenschappen op de arbeidsmarkt vaak hoger gewaardeerd worden dan een diploma in de humane wetenschappen. Als deze laatste studierichting meer door vrouwen wordt gekozen zal dit een effect hebben op de loonkloof.

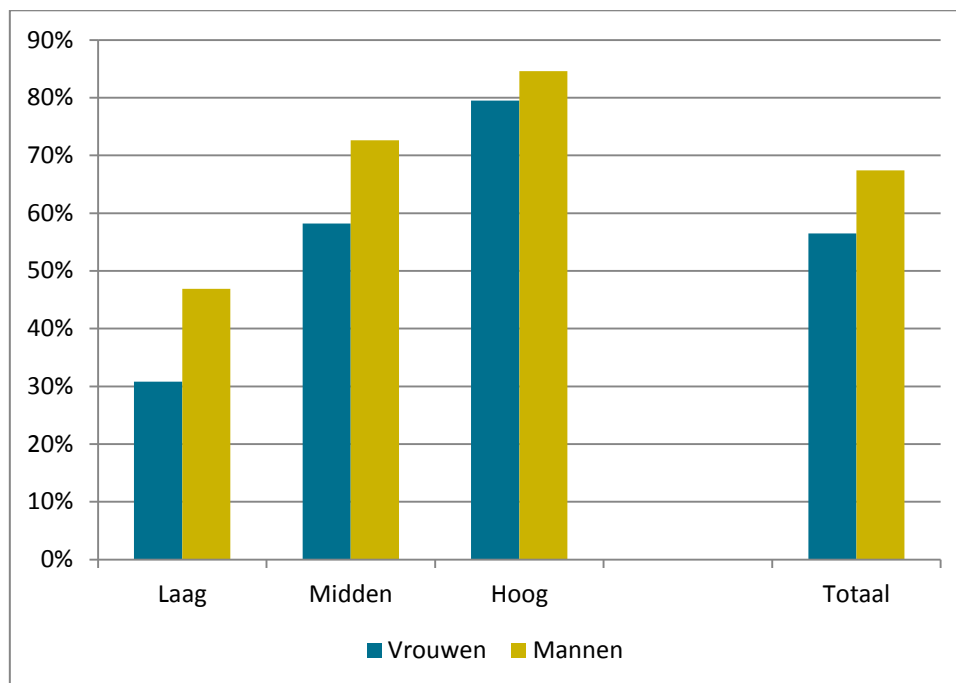
Tot 2010 werd deze indicator apart berekend voor voltijdse en deeltijdse werknemers. In de tabellen op de website zijn alle gegevens opgenomen. De grafieken van de rapporten 2007 tot en met 2010 bevatten enkel de gegevens van de voltijdse werknemers. De actualisering van de indicatoren in 2010 wordt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

3.3.2 Werkzaamheidsgraad naar opleidingsniveau

Hoger opgeleiden hebben vaker een baan dan lager opgeleiden. Dit verschil is vooral groot bij vrouwen. Slechts 30,8% van de laagopgeleide vrouwen is aan het werk, terwijl dit bij hoog opgeleide vrouwen 79,5% is. Dit komt neer op een verschil van 48,7 procentpunten. Bij mannen bedraagt dit verschil tussen hoger en lager opgeleiden slechts 37,7 procentpunten. Van de lager opgeleide mannen is 46,9% aan het werk, van de hoger opgeleide 84,6%. Het verschil in werkzaamheidsgraad tussen vrouwen en mannen is dus kleiner bij hoger opgeleiden.

In vergelijking met 2009 is er een lichte stijging van de werkzaamheidsgraad voor de meeste categorieën. Bij hoogopgeleide mannen daalt de werkzaamheidsgraad met 0,1 procentpunt, bij de midden opgeleide vrouwen is er een status quo.

Grafiek 19: Werkzaamheidsgraad naar opleidingsniveau (2010)



Bron: ADSEI, Enquête naar de Arbeidskrachten

3.4 Burgerlijke staat en gezinssamenstelling

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

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

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

Tabel 12: Gemiddelde bruto-uurlonen (in euro) naar burgerlijke staat en de loonkloof (2010)

	Vrijgezel	Getrouwd	Gescheiden	Weduwe/Weduwnaar
2010				
Vrouwen	15,95	17,79	17,35	17,87
Mannen	16,22	20,33	18,59	20,26
Loonkloof	2%	12%	7%	12%
2010* (uitgebreid)				
Vrouwen	16,31	17,80	17,95	17,87
Mannen	16,23	20,34	19,20	20,26
Loonkloof	0%	12%	7%	12%

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

De tabel toont de bruto-uurlonen naar burgerlijke staat. De burgerlijke staat heeft vooral een invloed op het loon van mannen. Meer in het bijzonder blijkt het huwelijk een gunstige impact te hebben op het loon van mannen. Terwijl het gemiddelde bruto-uurloon van alleenstaande mannen in de industrie en marktdiensten 16,22 euro bedroeg, liep dit voor gehuwde mannen op tot 22,33 euro. Dit verschil kan gedeeltelijk verklaard worden door de leeftijd. Een getrouwde man is immers gemiddeld twaalf jaar ouder⁵ dan een alleenstaande man, en leeftijd is positief gecorreleerd met het loon, mensen gaan met andere woorden gemiddeld meer verdienen met het ouder worden. Deze analyse geldt ook voor weduwnaars. Zij zijn gemiddeld twintig jaar ouder dan alleenstaande mannen. Hoewel gescheiden mannen gemiddeld dertien jaar ouder zijn dan alleenstaande mannen, blijkt dit argument voor hen in veel mindere mate op te gaan. Dit toont aan dat leeftijdsverschil het verschil in loon niet volledig verklaart. De gegevens bevestigen evenwel het model van de man als kostwinner. Hoe sterker de familieband, hoe hoger het loon. Mannen met een partner worden blijkbaar nog altijd verondersteld zich meer te kunnen vrijmaken voor hun carrière.

Bij vrouwen varieert het gemiddeld bruto-uurloon minder naargelang de burgerlijke staat. De loonverschillen zijn minder uitgesproken dan bij mannen. In de industrie en marktdiensten verdienen getrouwde vrouwen meer dan alleenstaande en gescheiden vrouwen. In 2010 hadden zij een bruto-uurloon van 17,79 euro tegenover 15,95 euro bij alleenstaande vrouwen en 17,35 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 (12%) en een relatief beperkt verschil voor alleenstaanden (2%). Het beperkte loonverschil bij de alleenstaanden wordt onder andere verklaard

⁵ 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.

door het feit dat zij over het algemeen jonger zijn en veeleer aan het begin van hun loopbaan staan, met als gevolg dat factoren als anciënniteit en promoties hun rol nog niet kunnen spelen hebben.

Wanneer het onderwijs, de gezondheidssector en de socio-culturele sector in de analyse worden opgenomen, verschuiven de gemiddelde lonen, maar blijft het patroon in de loonkloof gelijklopend. In de uitgebreide enquête ligt het gemiddelde loon van gescheiden vrouwen hoger dan dat van gehuwde vrouwen en verdwijnt de loonkloof voor alleenstaanden helemaal.

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

Tabel 13: Gemiddelde bruto-uurlonen (in euro) naar gezinssituatie en de loonkloof (2010)

	Alleenstaande zonder kinderen	Alleenstaande met kind(-eren)	Koppel zonder kinderen	Koppel met kind(-eren)
<i>2010</i>				
Vrouwen	17,56	16,68	17,49	16,95
Mannen	17,36	17,81	20,13	19,48
Loonkloof	-1%	6%	13%	13%
<i>2010* (uitgebreid)</i>				
Vrouwen	18,19	17,09	17,49	17,04
Mannen	17,33	18,24	20,34	19,49
Loonkloof	-5%	6%	14%	13%

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

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

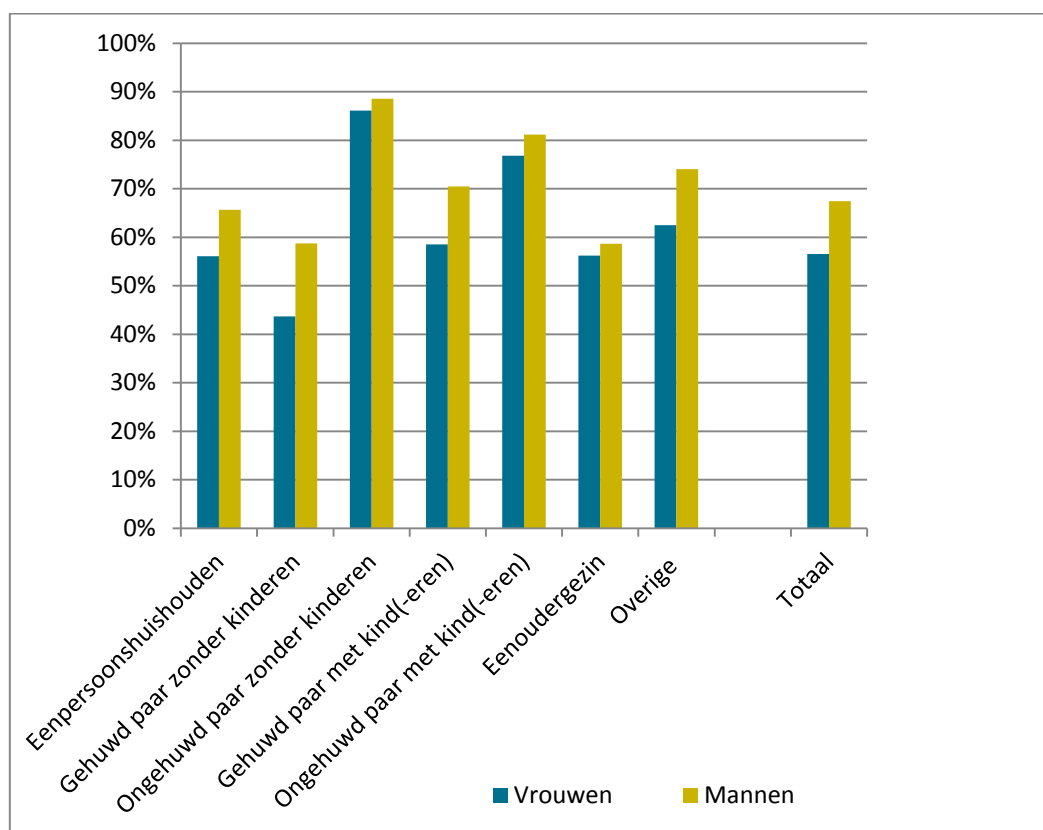
Het gevolg van de verschillende impact van deze factoren, namelijk het al dan niet hebben van een partner, of kinderen, is dat de loonkloof voor alleenstaanden zonder kinderen zelfs licht negatief is, met andere woorden in het voordeel van vrouwen speelt, gemiddeld is voor alleenstaanden met kinderen (6%) en aanzienlijk groter voor koppels met of zonder één of meer kinderen (13%).

Wanneer de extra sectoren in de analyse worden opgenomen, verschuiven de gemiddelde lonen enigszins, maar het patroon blijft opnieuw hetzelfde. Opvallend is dat de gemiddelde bruto-uurlonen van alleenstaande vrouwen, tewerkgesteld in de industrie, marktdiensten en de semipublieke sectoren oploopt tot 18,19 euro, waardoor er een loonvoordeel van 5% ontstaat ten opzichte van alleenstaande mannen.

3.4.3 Werkzaamheidsgraad naar gezinstype

De genderverschillen in de werkzaamheidsgraad naar gezinssituatie en burgerlijke staat weerspiegelen grotendeels het traditionele rollenpatroon. De werkzaamheidsgraad van mannen ligt telkens hoger dan die van vrouwen en het verschil wordt meer uitgesproken binnen het huwelijk.

Grafiek 20: Werkzaamheidsgraad naar gezinstype (2010)



Bron: ADSEI, Enquête naar de Arbeidskrachten

Gehuwde vrouwen zijn minder vaak actief op de arbeidsmarkt dan ongehuwde. Van gehuwde vrouwen met kinderen is maar 58,5% aan het werk, terwijl dit bij moeders die niet gehuwd zijn met hun partner 76,8% is. Van de alleenstaande moeders heeft slechts 56,2% een betaalde baan.

Ongehuwde mannen zijn vaker aan het werk dan gehuwden. De hoogste werkzaamheidsgraad is te vinden bij ongehuwde mannen die wel een partner hebben, maar geen kinderen. 88,6% van hen is aan het werk. Komt er een kind, dan daalt de werkzaamheidsgraad tot 81,1%. Van de gehuwde vaders is nog 70,5% aan de slag, van de alleenstaande vaders 58,7%.

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

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

In 2010 was er globaal genomen een lichte stijging van de werkzaamheidsgraad van vrouwen en mannen. Die stijging zet zich echter niet in gelijke mate door voor alle gezinstypes. De sterkste stijging kan worden vastgesteld bij ongehuwde vrouwen met partner, maar zonder kinderen. Bij ongehuwde vaders is er een relatief sterke daling van de werkzaamheidsgraad. De werkzaamheidsgraden van alleenstaande mannen en alleenstaande ouders stijgen, maar de daling van 2009 wordt niet volledig hersteld.

3.5 Nationaliteit

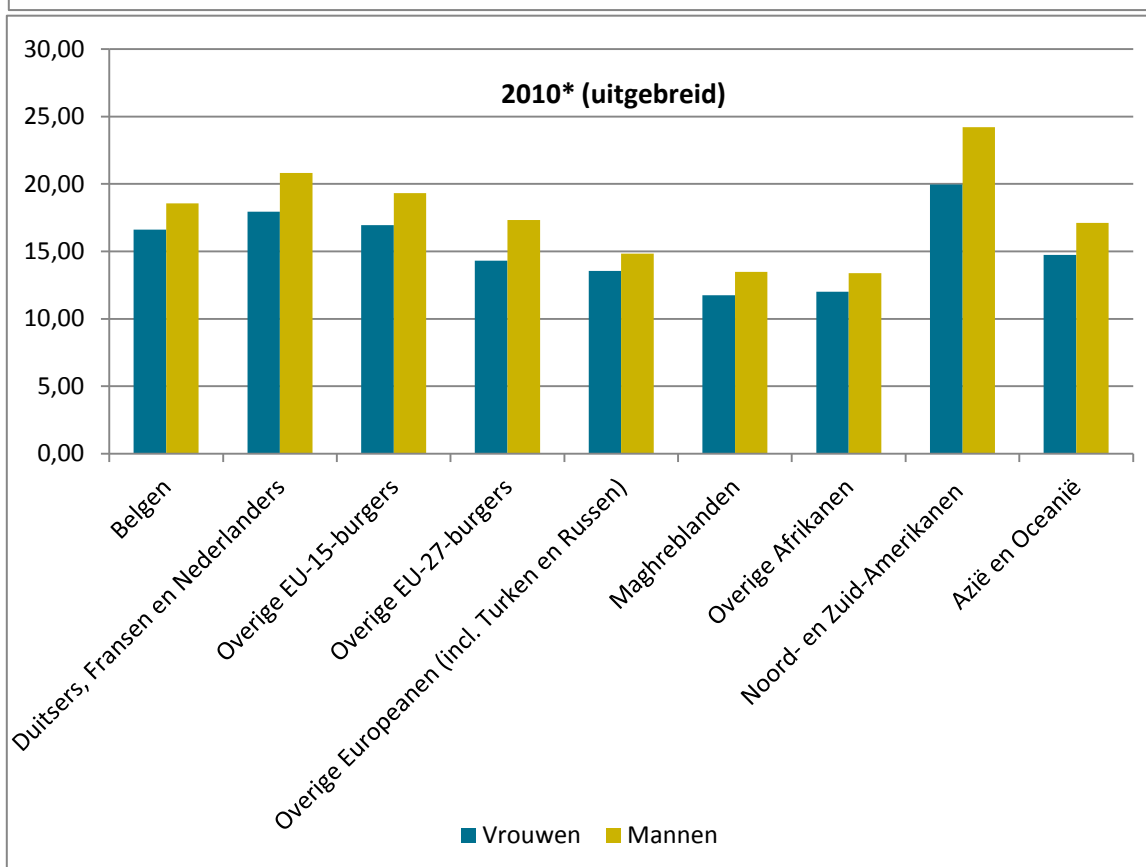
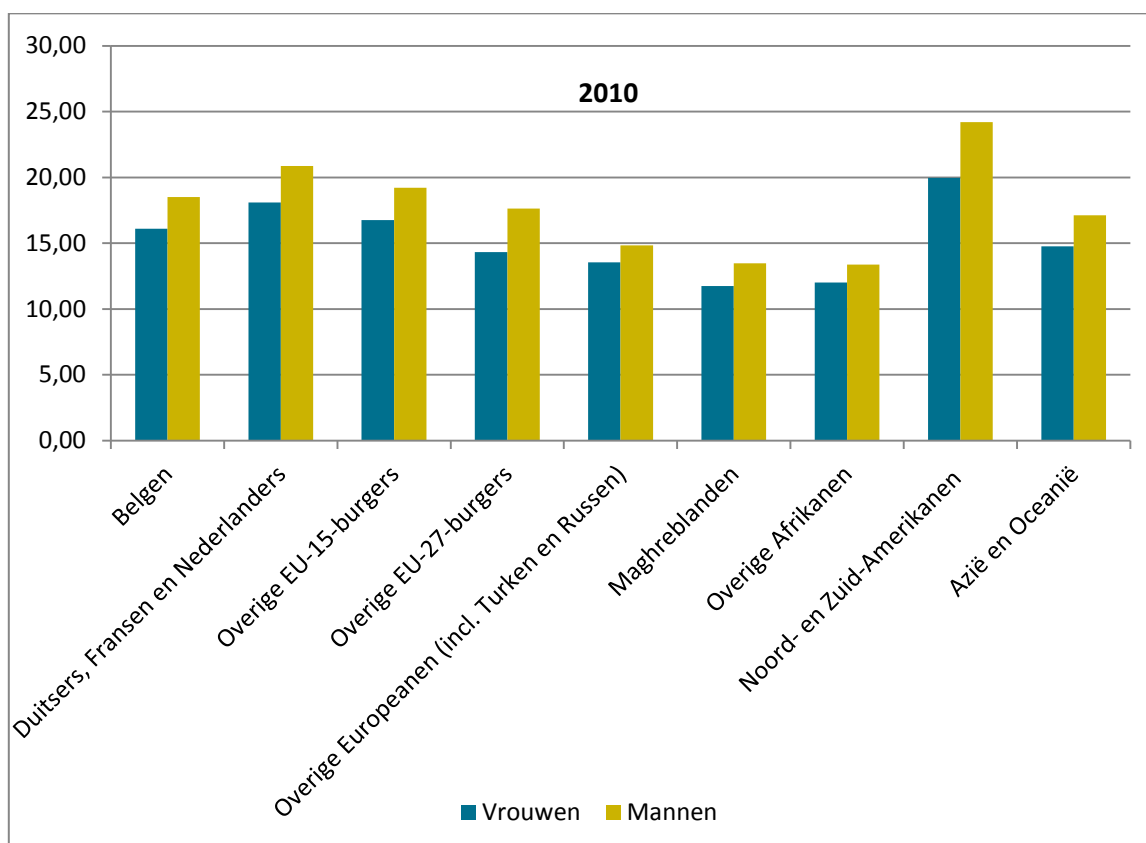
Genderongelijkheid wordt vaak versterkt, of net doorkruist door andere sociale ongelijkheden. Door de gegevens uit de Enquête naar de Structuur en de Verdeling van de Lonen te koppelen aan de nationaliteitsvariabele uit het Rijksregister kan de loonkloof naar nationaliteit worden berekend. Behalve de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

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

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

De grafiek geeft de gemiddelde bruto-uurlonen weer voor voltijdse en deeltijdse werknemers naar nationaliteit voor de industrie en marktdiensten enerzijds, en voor alle sectoren die in de uitgebreide enquête werden opgenomen anderzijds. Het gaat voor alle duidelijkheid niet over de loonkloof in die verschillende landen.

Grafiek 21: Gemiddelde bruto-uurlonen (in euro) naar nationaliteit in België (2010)



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

De loonkloof tussen vrouwen en mannen in België. Rapport 2013

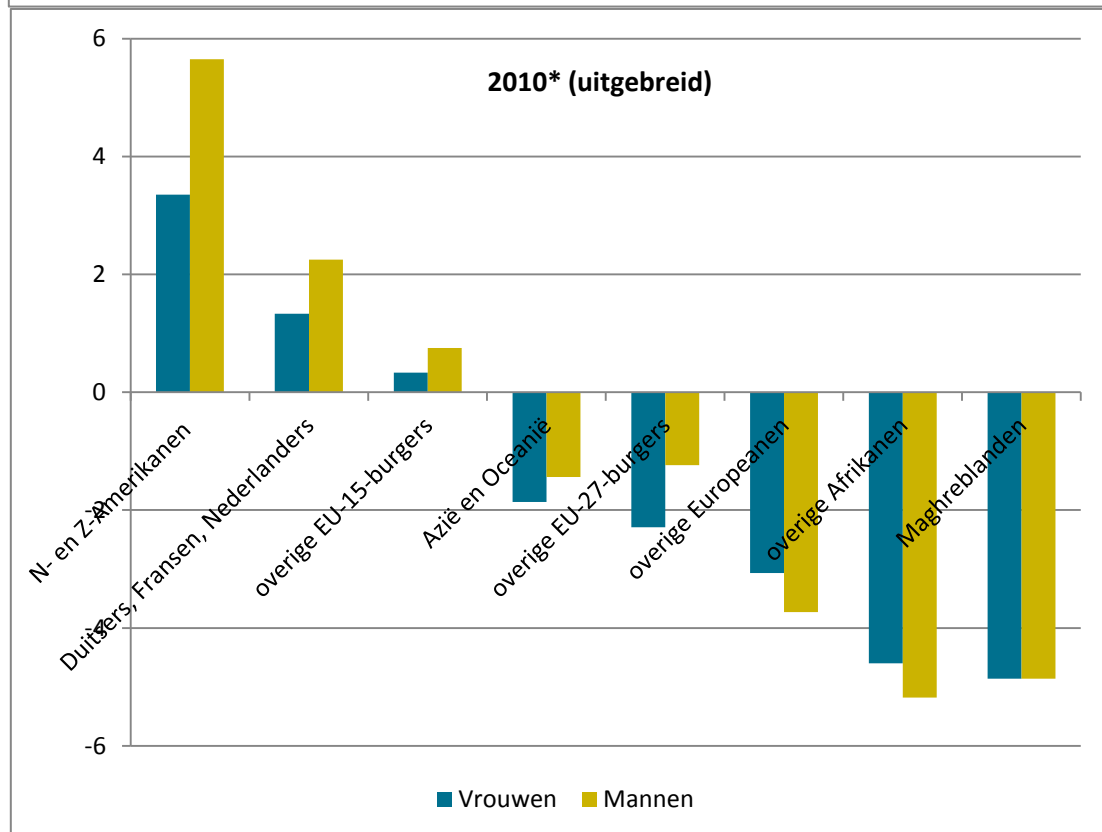
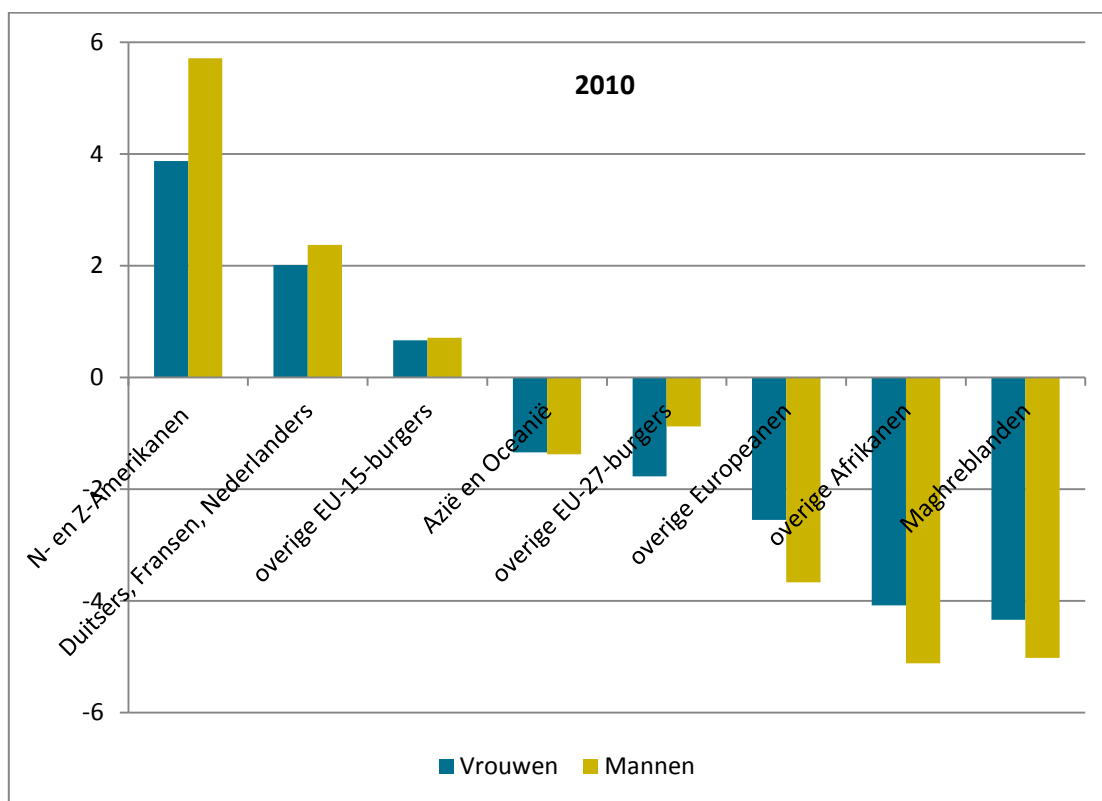
Het valt onmiddellijk op dat de gemiddelde bruto-uurlonen voor bepaalde categorieën van nationaliteiten boven die van de Belgen liggen, zowel voor vrouwen als voor mannen. Het verschil is het grootst voor Noord- en Zuid-Amerikanen, dan voor Duitsers, Nederlanders en Fransen en ten slotte voor werknemers die afkomstig zijn uit de overige ‘oude’ EU-lidstaten. De andere categorieën van nationaliteiten verdienen gemiddeld minder dan de Belgen. Opnieuw is het patroon voor vrouwen en mannen erg vergelijkbaar. De laagste lonen gaan naar de werknemers afkomstig uit de Magreblanden, gevolgd door die uit de rest van het Afrikaanse continent. Iets beter zijn de lonen van de overige Europeanen, een categorie die naast Turken vooral ook Russen omvat. Voor vrouwen die afkomstig zijn uit de overige EU-27 lidstaten liggen de lonen ook vrij laag, die van mannen minder, zodat de loonkloof binnen deze categorie oploopt tot 19% in de industrie en marktdiensten en 17% in de uitgebreide enquête. Een nagenoeg even grote loonkloof wordt gevonden bij de Amerikanen, omwille van het erg hoge gemiddelde mannenloon (18% met of zonder de uitbreiding). De kleinste loonkloven worden teruggevonden bij de overige Europeanen en de overige Afrikanen, waar het gemiddelde vrouwenloon in verhouding niet zoveel lager ligt dan het gemiddelde mannenloon. Dit neemt echter niet weg dat ook hier nog een loonkloof van respectievelijk 9% en 10% bestaat (met of zonder de uitbreiding). Bij deze slecht betaalde nationaliteiten, verdienen vrouwen dus gemiddeld nog minder dan mannen.

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

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

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

Grafiek 22: Gemiddelde loonverschillen (in euro) en de loonkloof ten opzichte van Belgische werknemers naar nationaliteit (2010)



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

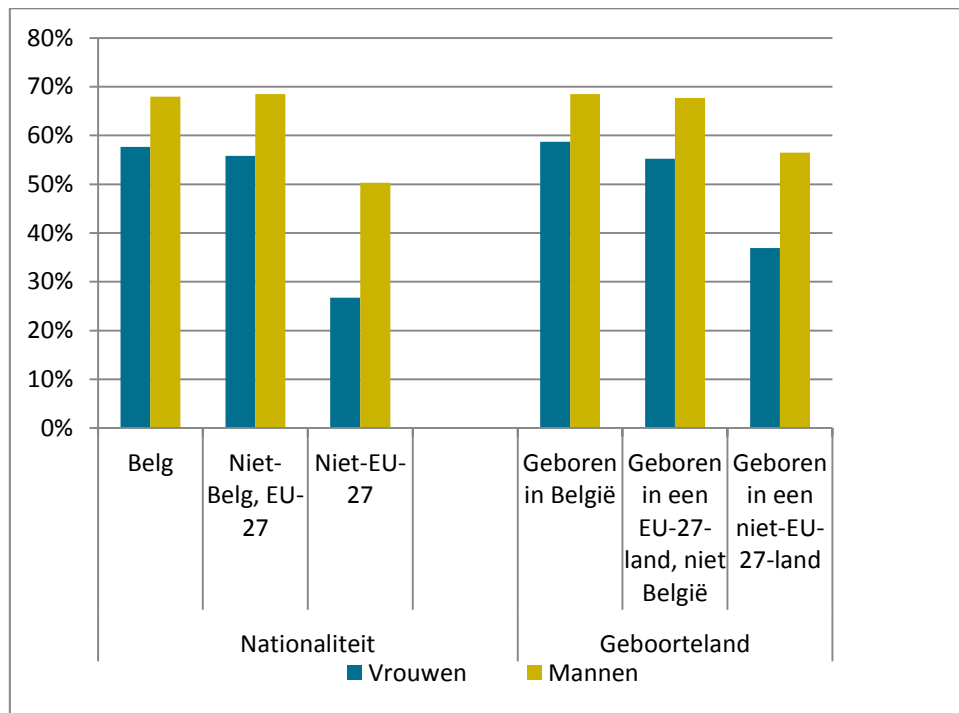
Vrouwen en mannen uit de Maghreb, de andere Afrikanen en de Europeanen van niet-EU-27-landen (inclusief de Turken en de Russen) hebben een grote loonachterstand ten opzichte van de Belgen. Behalve voor de vrouwen uit de nieuwe EU-lidstaten en Azië en Oceanië, is de achterstand voor vrouwen procentueel 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 11 euro en 75 cent bruto per uur (met of zonder de uitbreiding van de enquête).

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 19% meer dan Belgische vrouwen, voor Amerikaanse mannen loopt die voorsprong op tot 24% in de industrie en marktdiensten. In de uitgebreide enquête is dat respectievelijk 17% en 23%.

3.5.3 Werkzaamheidsgraad naar huidige nationaliteit en geboorteland

De werkzaamheidsgraad wordt berekend op basis van de Enquête naar de Arbeidskrachten. Die laat minder fijne categorieën van nationaliteit toe, maar biedt wel de mogelijkheid om een analyse te maken naar geboorteland. Discriminatie en nationaliteit vallen immers niet altijd samen. Het onderscheid dat mensen vrij onnadenkend maken tussen autochtonen en allochtonen is in feite niet zo makkelijk in statistieken te vatten. Het loopt immers maar zeer ten dele samen met een onderscheid in nationaliteit. Iemand van Marokkaanse afkomst, met de Belgische nationaliteit, wordt veelal als 'allochtoon' beschouwd, terwijl een 'rasechte' Australiër wellicht noch als 'allochtoon', noch als 'autochtoon' bekeken wordt. Wanneer mensen al dan niet bewust discrimineren, baseren ze zich niet op objectieve kenmerken. Dit maakt het meten alleen maar moeilijker. Om dit euvel enigszins te verhelpen werd er hier zowel een onderscheid gemaakt naar huidige nationaliteit, als naar het land van geboorte. Het geboorteland is echter opnieuw slechts een benadering van het eerder subjectieve onderscheid tussen allochtonen en autochtonen.

Grafiek 23: Werkzaamheidsgraad naar huidige nationaliteit en geboorteland (2010)



Bron: ADSEI, Enquête naar de Arbeidskrachten

Na de vrij sterke daling in de werkzaamheidsgraad in 2009, kan er in 2010 een licht herstel worden opgetekend. De werkzaamheidsgraad is echter verder gedaald voor mannen met een nationaliteit van buiten de Europese Unie en voor vrouwen en mannen die niet in een EU-27-Lidstaat geboren zijn. Er is een sterke toename in de werkzaamheidsgraad van vrouwen met een nationaliteit van een andere Lidstaat uit de Europese Unie, of die in een andere EU-27-Lidstaat geboren zijn.

Voor mannen is er omzeggens geen verschil tussen Belgen en andere EU-burgers in de werkzaamheidsgraad naar nationaliteit, hoewel de daling uit 2009 nog verre van hersteld is. Door de toename van de werkzaamheidsgraad voor vrouwen met een nationaliteit uit een andere EU-Lidstaat, wordt het verschil met de Belgische vrouwen kleiner: terwijl de werkzaamheidsgraad voor Belgische vrouwen 57,7% is, bedraagt die voor vrouwen uit andere EU-lidstaten nog 55,8%. Voor mensen met een nationaliteit van buiten de Europese Unie, bedraagt de werkzaamheid voor mannen 50,3% en voor vrouwen 26,8%. Dit betekent dat maar goed de helft van de mannen en een vierde van de vrouwen van buiten de Europese Unie in België een baan heeft.

De werkzaamheidsgraad naar geboorteland geeft een iets ander beeld. Geboren zijn in een niet-EU-land heeft een minder negatief effect op de werkzaamheid dan een nationaliteit hebben van buiten de Europese Unie. De werkzaamheid van vrouwen in deze categorie is 36,9% en voor mannen 56,5%. Het verschil tussen geboorteland en huidige nationaliteit werkt uiteraard in twee richtingen. Mensen van allochtone afkomst, met de Belgische nationaliteit, zitten in de eerste indeling bij de 'Belgen' en bij de tweede indeling in de categorie 'geboren in een niet-EU-land'. Wellicht kunnen we hieruit opmaken dat allochtonen met de Belgische nationaliteit het op de arbeidsmarkt relatief gezien beter doen dan allochtonen met een niet-Europese nationaliteit, maar minder goed dan autochtonen.

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

3.6 Segregatie op de arbeidsmarkt

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

3.6.1 Sectoren

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

De volledige overzichtstabel van de sectoren is opgenomen in bijlage. 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 (2 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 loonspanning⁶, als de kloof tussen het 5e en het 85e loonpercentiel⁷; en de gemiddelde loonspanning (2 laatste jaren). In de tabel zijn de sectoren gerangschikt volgens grootte van de loonkloof.

⁶ *Loonspanning*: Het verschil tussen hoge en lage lonen in een bepaalde sector. Bij een grote loonspanning verdienen werknemers met hoge lonen in verhouding veel meer dan werknemers met lage lonen. Bij een kleine loonspanning liggen de lonen veel dicht bij elkaar.

⁷ *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

Deze gegevens kunnen eveneens worden opgezocht op de website www.loonkloof.be. Voor de rapporten 2009 en 2013 (de enquêtejaren 2006 en 2010) zijn ook gegevens beschikbaar voor het onderwijs, de gezondheidszorg en de socio-culturele sector.

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

Net als de voorgaande jaren is de grootste loonkloof in 2010 terug te vinden in de luchtvaartsector met 34%. De top 5 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 24% en 29% in 2010. De laagste loonkloven zijn te vinden in de sectoren van de vervaardiging van andere transportmiddelen; de inzameling, verwerking en verwijdering van afval en terugwinning; en de creatieve activiteiten, kunst en amusement. In een aantal sectoren bestaat een negatieve loonkloof, namelijk in de maatschappelijke dienstverlening zonder huisvesting; de bouw van gebouwen en ontwikkeling van projecten; de overige winning van delfstoffen; en het Vervoer te land en vervoer via pijpleidingen.

In vergelijking met 2009 blijft de loonkloof in alle sectoren nagenoeg status quo. Over het geheel genomen neemt de werkgelegenheid toe, al zijn er wel belangrijke verschillen tussen sectoren op dat vlak.

3.6.2 Paritaire comités

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

De overzichtstabel van de paritaire comités is opgenomen in bijlage. Op de website kunnen de gegevens worden opgezocht per paritair comité.

De loonkloof daalt (licht) in alle paritaire comités.

Net als in 2009 is de grootste genderloonkloof in 2010 bij de arbeiders terug te vinden onder paritair comité 109 'Het kleding- en confectiebedrijf', namelijk 27%. Bij de bedienden is dat onder paritair comité 307 'Makelarij en verzekeringsagentschappen', met 30%.

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.

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

3.6.3 Beroepen

Mannen en vrouwen werken niet alleen vaker in bepaalde sectoren, ze concentreren zich ook vaak in bepaalde beroepen. In de Enquête naar de Structuur en de Verdeling van de Lonen wordt er gewerkt met de ISCO-nomenclatuur⁸, 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 tem 2011 moeilijk.

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

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

Op de website kunnen de gegevens worden opgezocht per beroepscategorie.

In de nieuwe beroepenclassificatie zijn de categorieën op zich homogener, wat makkelijker te interpreteren resultaten oplevert. De loonkloof is het grootst bij verkopers; specialisten op het gebied van bedrijfsbeheer en administratie; en bedienaars van vaste machines en installaties, namelijk 18%. De kleinste loonkloof wordt gevonden bij de bouwarbeiders met 5% en de bestuurders van voertuigen en bedienaars van mobiele installaties met 3%. De gegevens over de managers worden in een grafiek gepresenteerd onder de hoofding glazen plafond.

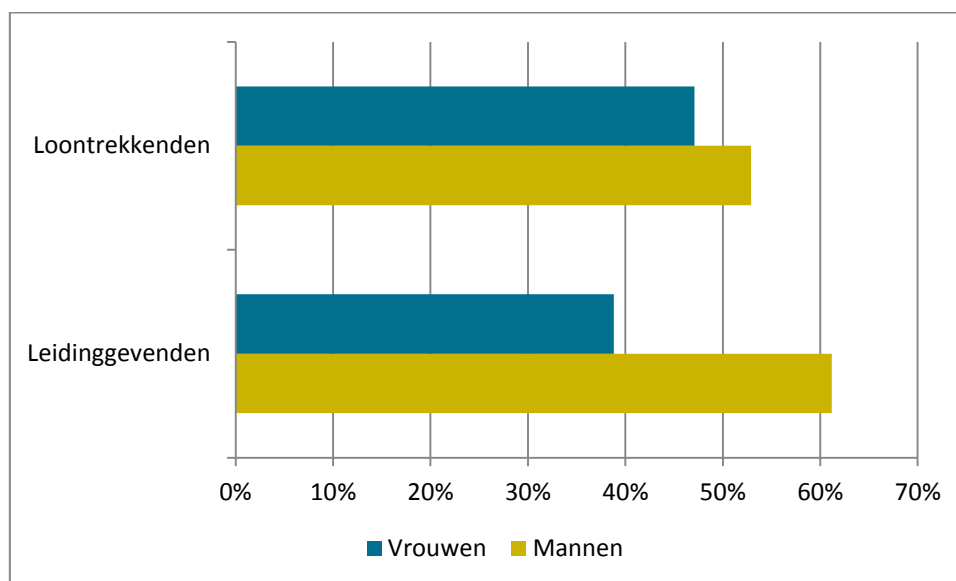
3.6.4 Glazen plafond

Eén van de oorzaken van de loonkloof is de verticale segregatie, of de 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.

⁸ *ISCO-nomenclatuur*: Internationaal classificatiesysteem van beroepen (International Standard Classification of Occupations).

3.6.4.1 Aandeel vrouwen en mannen bij leidinggevenden

Grafiek 24: Aandeel vrouwen en mannen bij leidinggevenden (2010)



Bron: ADSEI, Enquête naar de Arbeidskrachten

De grafiek geeft de ondervertegenwoordiging van vrouwen in leidinggevende beroepen weer op basis van de Enquête naar de Arbeidskrachten. In vergelijking met hun aandeel bij de werknemers (47,1%), zijn er te weinig vrouwen in leidinggevende beroepen, namelijk slechts 38,8%.

In de industrie en marktdiensten is dat aandeel nog kleiner: 27% bij managers in het hotel- en restaurantwezen, in de detail- en groothandel en op het gebied van andere diensten, 23% bij managers op administratief en commercieel gebied, 17% bij managers op het gebied van productie en gespecialiseerde diensten en slechts 11% bij directeurs van grote ondernemingen. Zelfs binnen de groep van de leidinggevenden kan er dus een verticale segregatie worden waargenomen.

Wanneer het onderwijs, de gezondheidszorg en de socio-culturele sector in de analyse worden opgenomen, stijgt het aandeel vrouwen bij managers tot 28% in het hotel- en restaurantwezen, in de detail- en groothandel en op het gebied van andere diensten, tot 24% bij managers op administratief en commercieel gebied en 18% bij managers op het gebied van productie en gespecialiseerde diensten. De meest markante stijging situeert zich echter bij de directeurs van grote ondernemingen, daar stijgt het aandeel vrouwen tot 16% wanneer de semipublieke sectoren in de analyse worden opgenomen.

De ondervertegenwoordiging van vrouwen in leidinggevende beroepen kan eveneens worden afgelezen in de overzichtstabel van de sectoren. Het aandeel van vrouwen bij de managers staat vermeld naast het aandeel van vrouwen in de sector. De verticale segregatie wordt steeds uitgedrukt als een relatief tekort; dat wil zeggen in verhouding tot de aanwezigheid van vrouwen in een sector. Wanneer het aandeel vrouwen bij de leidinggevende beroepen overeenkomt met hun aandeel in de sector, kan er van uitgegaan worden dat vrouwen geen specifieke obstakels te

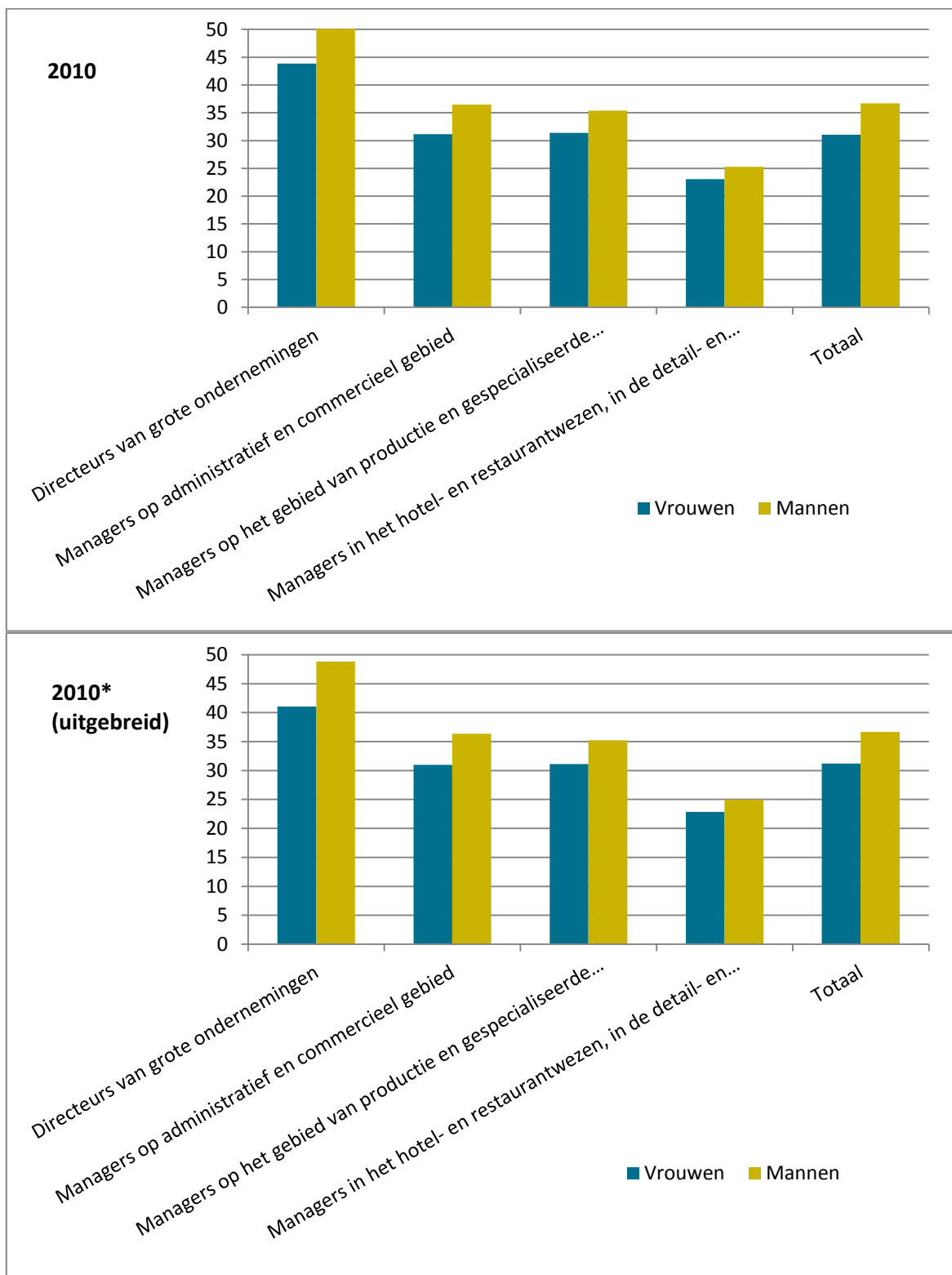
overwinnen hebben in hun weg naar de top. Naarmate het verschil groter wordt, is die weg moeilijker.

Voor de meeste sectoren is er een tekort aan vrouwen aan de top. 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. Het glazen plafond is het dikst in de sectoren van de vervaardiging van kleding; de vervaardiging van tabaksproducten; de overige industrie; de administratieve en ondersteunende activiteiten ten behoeve van kantoren en overige zakelijke activiteiten; en de reisbureaus, reisorganisatoren, reserveringsbureaus en aanverwante activiteiten. Het verschil in het aandeel vrouwen bij leidinggevend en in de sector loopt daar op tot 30 procentpunten of meer.

Over de ondervertegenwoordiging van vrouwen aan de top, bracht het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen in 2009 een rapport uit. Dit rapport kan worden gedownload op de website igvm-iefh.belgium.be. In de loop van 2013 wordt dit rapport geüpdatet.

3.6.4.2 Loonkloof bij leidinggevenden

Grafiek 25: Gemiddelde bruto-uurlonen (in euro) bij leidinggevenden (2010)



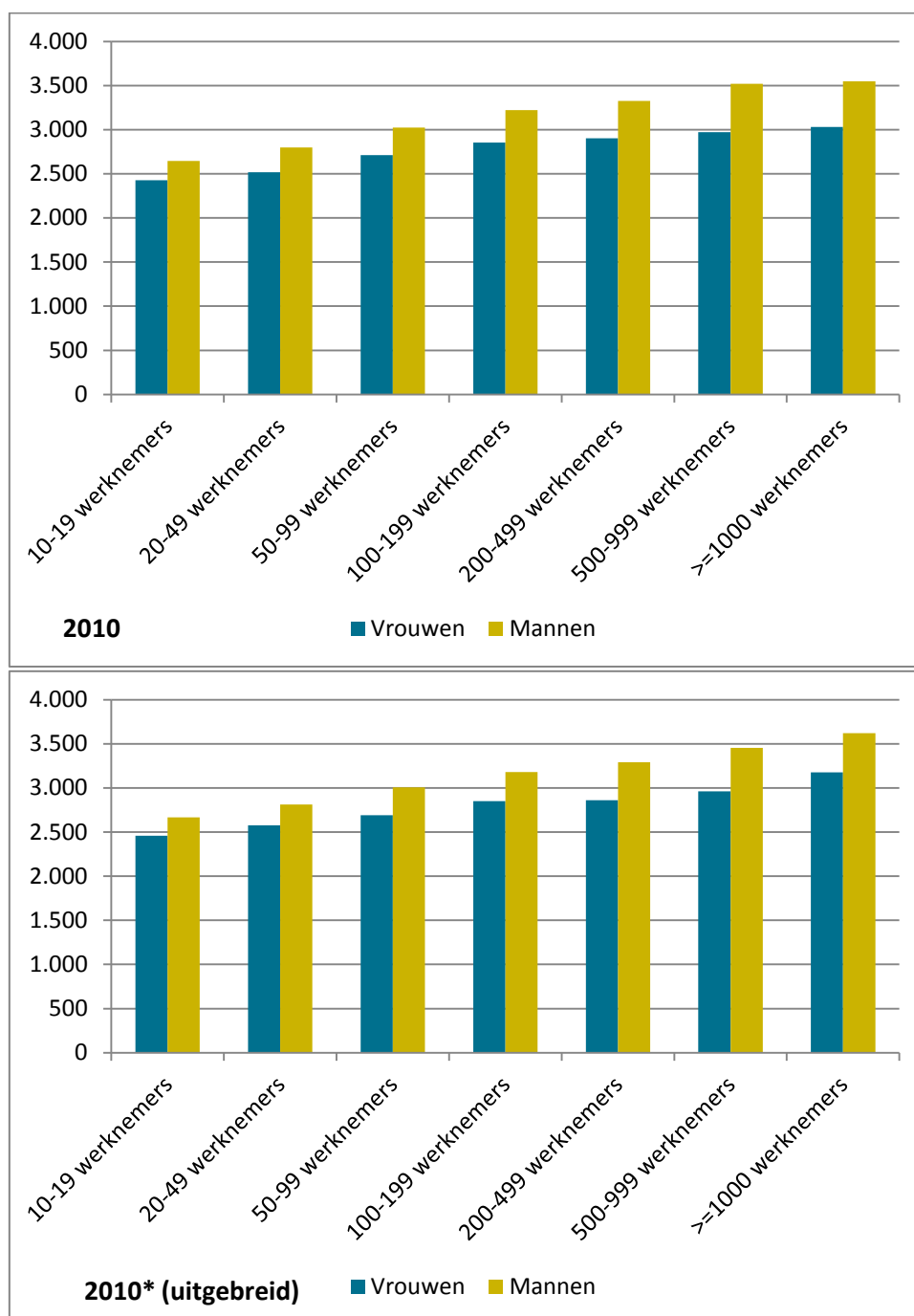
Bron: ADSEI, Enquête naar de Structuur en de Verdeling van de Lonen

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 50,11 euro tegenover 25,27 euro. Een deel van de loonkloof bij managers kan worden toegeschreven aan deze loonverschillen en de segregatie bij leidinggevendenden. Voor alle categorieën van managers samen bedraagt de loonkloof 15%. Binnen iedere categorie varieert de loonkloof van 9% bij de managers in de horeca, distributie, of dienstensector, 11% bij managers in de productie en gespecialiseerde diensten, 13% bij de directeurs van grote ondernemingen en 15% bij managers op administratief en commercieel gebied.

Wanneer de semipublieke sectoren worden opgenomen in de analyse, dalen de gemiddelde bruto-uurlonen zowel voor vrouwen, als voor mannen. De loonkloof blijft 15% voor het totaal, maar stijgt bij de directeurs van grote ondernemingen tot 16% en bij managers in de productie en gespecialiseerde diensten tot 12%.

3.6.5 Ondernemingsgrootte

Grafiek 26: Gemiddelde brutomaandlonen (in euro) van voltijdse werknemers naar ondernemingsgrootte (aantal werknemers) (2010)



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

De gemiddelde brutomaandlonen van vrouwen én van mannen lopen op met de grootte van de onderneming. De loonkloof stijgt eveneens met het aantal werknemers in de onderneming, met uitzondering van de ondernemingen met minstens 1.000 werknemers, waar de loonkloof kleiner is

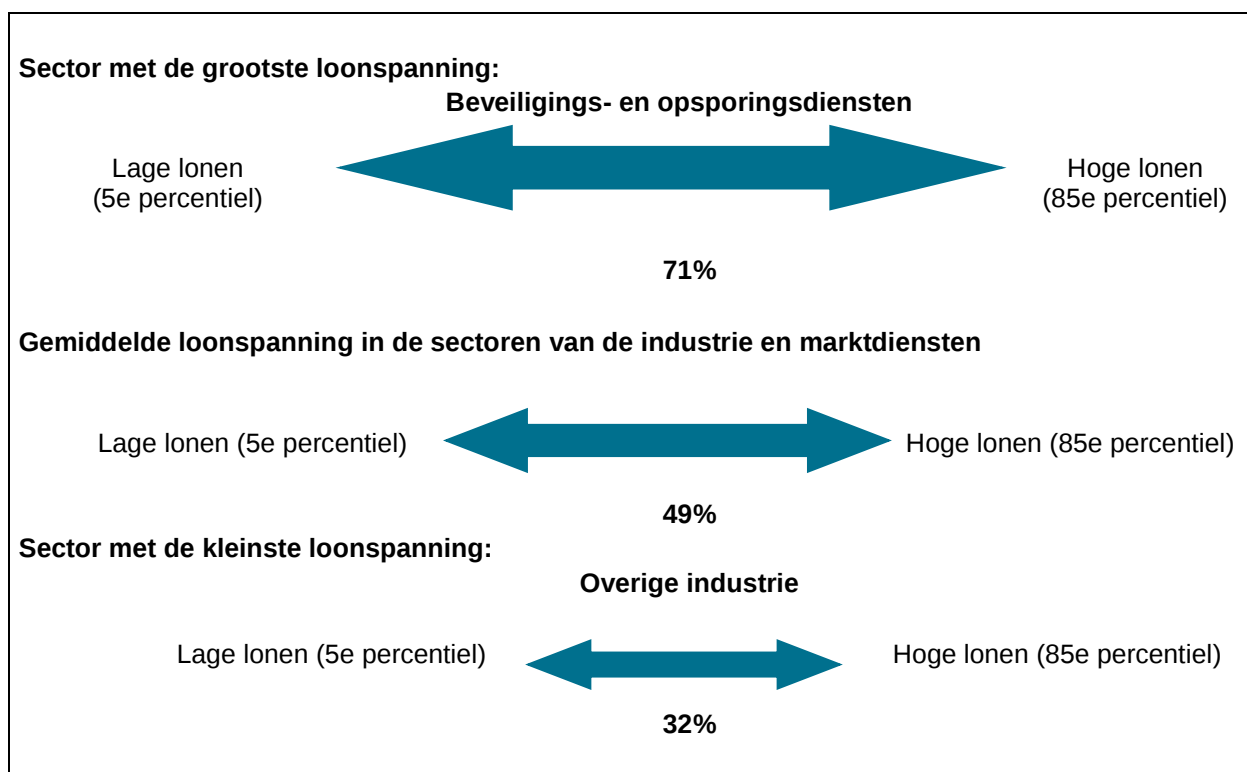
dan bij de ondernemingen met 500 tot 999 werknemers, namelijk 15% tegenover 16%. Voor bijna alle bedrijfsgroottes daalt de loonkloof wanneer de sectoren van het onderwijs, de gezondheidszorg en de socio-culturele sector in de analyse worden opgenomen.

3.6.6 Loonspanning

Globaal genomen hangen de loonverschillen tussen vrouwen en mannen samen met de loonspanning, gedefinieerd als het verschil tussen de hoge en de lage lonen, uitgedrukt in een percentage van de hoge lonen. De lage lonen worden bepaald op basis van de 5^{de} loonpercentiel⁹ 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 27: Loonspanning in de sectoren van de industrie en marktdiensten (2010)



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

⁹ *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.

De loonspanning varieert van 71% in de sector van de beveiligings- en opsporingsdiensten tot 32% in de overige industrie. De tweede grootste loonspanning bestaat in de sector van de vervaardiging van cokes en van geraffineerde aardolieproducten. Op de derde plaats komt de sector van de luchtvaart. De sectoren van de weg- en waterbouw; de gespecialiseerde bouwwerkzaamheden; en de bouw van gebouwen en ontwikkeling van projecten worden gekenmerkt door een kleine loonspanning. Over het algemeen hebben sectoren met een grote loonspanning vaak ook een grote loonkloof tussen vrouwen en mannen. Het verband tussen beide geldt evenwel niet voor iedere sector en gaat in de vernoemde sectoren niet op voor de beveiligings- en opsporingsdiensten, waar de loonkloof slechts 1% bedraagt en voor de overige industrie, met een loonkloof van 18%.

Door de invoering van de nieuwe NACE zijn er wel wat verschuivingen opgetreden in de afbakening van sectoren, wat zijn weerslag heeft op deze indicator.

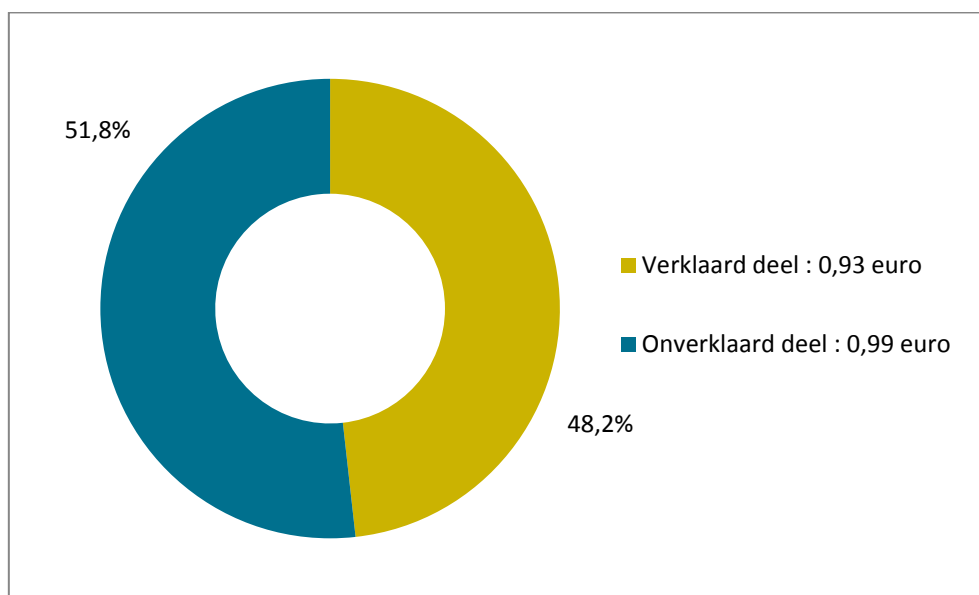
In de rapporten 2007 tot en met 2010 werd de loonspanning aangeduid met het begrip 'algemene loonkloof'.

4. De loonkloof verklaren

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

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

Grafiek 28: Het verklaarde en het onverklaarde deel van de loonkloof in bruto-uurlonen (in euro's en percenten) (2010)*



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

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

De analyse werd gemaakt op basis van de uitgebreide enquête. De resultaten zijn evenwel sterk gelijklopend aan die van de voorgaande jaren. In 2010 werd de variabele nationaliteit opgenomen in de analyse en in 2009 gebeurde de analyse eveneens op basis van de uitgebreide enquête 2006, met inbegrip van de sectoren van het onderwijs, de gezondheidszorg en de socio-culturele sector.

Het verklaarde gedeelte omvat onder andere de sterke invloed van de verschillende posities van mannen en vrouwen op de arbeidsmarkt, zoals de sterke aanwezigheid van vrouwen in minder goed

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

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

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

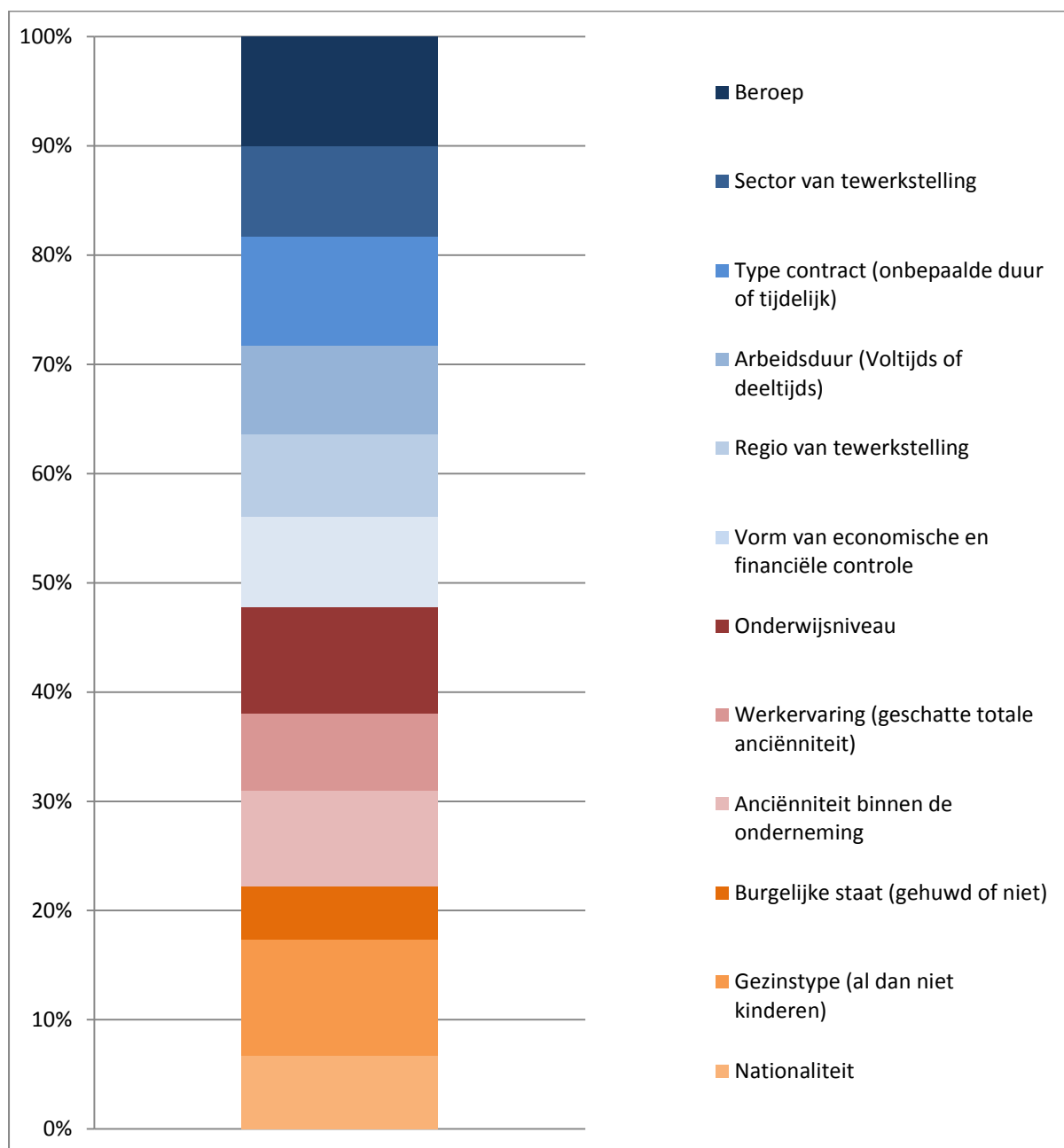
Het onverklaarde deel van de loonkloof kan in theorie opgedeeld worden in twee delen: het nog niet verklaarde deel, dat op basis van extra gegevens ook verklaard zou kunnen worden, en het in essentie onverklaarbare deel, dat een gevolg is van ‘zuivere’ loondiscriminatie. De loonkloof zou inderdaad nog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

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

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

4.2 Decompositie van de loonkloof: opdeling van het verklaarde deel

Grafiek 29: Decompositie van de loonkloof: opdeling van het verklaarde deel (2010)*



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

Om een gericht beleid te kunnen voeren, is het uiteraard belangrijk om de oorzaken van het probleem te kennen. Het verklaarde deel van de loonkloof kan verder worden opgesplitst: 52% van het verklaarbare deel van de loonkloof kan worden toegeschreven aan professionele kenmerken, die samenhangen met de arbeidsplaats, 26% aan individuele kenmerken van de werknemer, zoals het opleidingsniveau en de anciënniteit, en 22% aan persoonlijke kenmerken van de werknemer die niet direct verband houden met het werk, zoals de gezinssituatie, of de nationaliteit.

52% 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 10% van de verklaarbare loonkloof, het feit of men al dan niet een betrekking van onbepaalde duur heeft 10% en de sector 8%. Het plaatje wordt vervolledigd door deeltijds of voltijds werken, de regio van tewerkstelling en de 'vorm van economische en financiële controle'. Die laatste variabele geeft aan of en in welke mate er een vorm van overheidsparticipatie bestaat in het bedrijf.

De persoonlijke kenmerken van de werknemer zijn goed voor 22% van de verklaarde loonkloof. Vooral het feit of men al dan niet kinderen heeft, speelt een grote rol (11%). Hoewel dit geen verrassend resultaat is, dit is immers te wijten aan de moeilijkheid om werk en gezin te combineren, blijft dit gegeven een uitdaging voor het beleid. Opvallend is ook dat 7% van het verklaarde gedeelte van de genderloonkloof kan worden toegeschreven aan het al dan niet hebben van een buitenlandse nationaliteit.

Tot slot kan 26% van het verklaarbare deel van de loonkloof worden toegeschreven aan individuele kenmerken, zoals opleiding, werkervaring en anciënniteit in de onderneming. Deze resultaten tonen aan dat seksestereotiepe studiekeuzes doorbroken moeten worden en dat het probleem van de minder stabiele en onderbroken loopbaan de nodige aandacht vraagt.

Vergeleken met de loonkloof in zijn geheel, dat wil zeggen het verklaarde en het onverklaarde deel samen, wordt het aandeel van de verschillende factoren als volgt: 25% van de loonkloof kan worden toegeschreven aan professionele kenmerken, 12% aan individuele kenmerken en 11% aan persoonlijke kenmerken van de werknemer.

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

Sinds 2012 wordt er bij de analyse een nieuwe beroepenclassificatie gebruikt. Dit heeft nauwelijks impact gehad op de resultaten.

Samenvatting

Hoe groot is de loonkloof?

1. De loonkloof op basis van de bruto-uurlonen van voltijdse en deeltijdse werknemers over alle sectoren heen, bedraagt voor 2010 10%.
2. De loonkloof op basis van de brutojaarlonen van voltijdse en deeltijdse werknemers over alle sectoren heen, bedraagt voor 2010 23%. 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 25%. Voor de contractuelen uit de publieke sector bedraagt de loonkloof 3%, voor de vastbenoemde ambtenaren -4%.
4. Berekend op basis van jaarlonen lopen die cijfers voor arbeiders en bedienden op tot 36%. Contractuele en statutaire ambtenaren kijken tegen het eind van het jaar aan tegen een loonkloof van respectievelijk 19% en 10%. Het feit dat vrouwen vaker dan mannen deeltijds werken heeft dus een grote impact op de gemiddelde loonverschillen.
5. De loonkloof berekend op basis van de maandlonen voor voltijdse werknemers in de industrie en marktdiensten bedraagt 10%. Tot 2007 was dit de officiële loonkloofindicator. Wanneer het onderwijs, de gezondheidszorg en de socio-culturele sector in de analyse worden opgenomen, daalt de loonkloof in maandlonen voor voltijdse werknemers tot 8%.
6. De loonkloof berekend op basis van de maandlonen van voltijdse en deeltijdse werknemers samen bedraagt 22% 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 41% lager dan voor mannen. De tussenkomst in het woon-werkverkeer ligt voor vrouwen gemiddeld 28% lager. Slechts een klein deel van de werknemers krijgt extra voordelen in de vorm van aandelenopties. Mannen hebben echter meer dan tweemaal meer kans op deze voordelen (0,70% van de mannen tegenover 0,29% van de vrouwen). De bedragen voor vrouwen liggen hier 39% lager dan die voor mannen.
8. In vergelijking met 2009 neemt de werkzaamheidsgraad zowel voor vrouwen als voor mannen toe. Voor mannen wordt de daling van 1,4 procentpunten van 2009, echter niet gecompenseerd door het magere herstel met 0,2 procentpunten. Het niveau van 2008 wordt met andere woorden verre van bereikt.

Daalt de loonkloof?

9. Voor bijna alle indicatoren daalt de loonkloof in 2010 licht ten opzichte van 2009. Deze tendens kan de meeste jaren worden vastgesteld.
10. Op langere termijn is er een duidelijke dalende tendens waarneembaar. Op 40 jaar tijd is de loonkloof in de industrie gehalveerd. Op korte termijn is de daling – met uitzondering van 2006 en 2009 – zeer klein, maar vrij constant.
11. De daling in de loonkloof in 2006 is waarschijnlijk een gevolg van de stijging van het minimumloon in dat jaar. Doordat er in verhouding meer vrouwen werken in de lagere looncategorieën, heeft een algemene maatregel, zoals het optrekken van het minimumloon, een positief effect op de loonkloof.
12. De daling in de loonkloof in 2009 kan een gevolg zijn van de economische crisis en de effecten daarvan op de tewerkstelling van mannen.

De totale loonkloof

13. In 2010 was 47,13% van de werknemers vrouw, ze namen samen 42,96% van de betaalde werkdagen voor hun rekening en ontvingen daarvoor 39,46% van de totale loonmassa (102.658.802.666 euro).
14. Op basis van hun aandeel bij de werknemers, hadden alle vrouwen samen 7,869 miljard euro meer moeten verdienen in 2010. Op basis van hun aandeel in de betaalde werkdagen – dus rekening houdend met het feit dat vrouwen vaker deeltijds werken – 3,587 miljard euro.
15. In 2010 was er een lichte afname van de totale loonkloof. . In 2009 ging de evolutie sneller door een relatief sterkere daling van het aandeel van mannen in de betaalde werkdagen, in 2010 lijkt de evolutie zijn oude tempo te hebben hervonden en vertraagt enigszins op het vlak van betaalde werkdagen.
16. In de uitgebreide enquête verdient 16% van de voltijds werkende vrouwen en 10% van de voltijds werkende mannen minder dan 2.000 euro bruto per maand. 30% van de vrouwen en 22% van de mannen verdient minder dan 2.250 euro bruto per maand.
17. Het percentage vrouwen dat meer dan 5.000 euro bruto per maand ontvangt in de industrie en marktdiensten, daalde van 3,5% in 2007 naar 3,2% in 2008, maar steeg in 2009 tot 4,0% en tot 4,9% in 2010. De toename bij mannen is echter groter: van 6,1% in 2007 naar 6,6% in 2008, 7,6% in 2009 en 9,1% in 2010. De situatie van vrouwen in de hoge loonschalen is dus verre van verbeterd. Hoewel meer vrouwen doorstromen naar de hoge loonschalen, stromen mannen nog altijd makkelijker door, waardoor vrouwen sterk ondervertegenwoordigd blijven aan de top.
18. Wanneer de extra sectoren in de beschouwing worden genomen, daalt het percentage vrouwen in de hogere looncategorieën tot 3,9%. Bij mannen blijft dat vrij stabiel 9,0%. Dat

vrouwen gemiddeld meer verdienen in de semipublieke sectoren ligt dus niet aan het feit dat er meer vrouwen met toplonen zouden zijn, maar aan een betere aanwezigheid van vrouwen in de middencategorieën.

Deeltijds werk

19. Per uur verdient een deeltijds werkende vrouw in de industrie en marktdiensten gemiddeld 21% minder dan een voltijds werkende man, 13% minder dan een voltijds werkende vrouw en 7% minder dan een deeltijds werkende man.
20. 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.
21. Per maand verdient een deeltijds werkende loontrekkende vrouw in de industrie en marktdiensten 16% minder dan een deeltijds werkende loontrekkende man.
22. 44,9% van de vrouwelijke en 9,5% van de mannelijke werknemers werkt deeltijds.
23. In vergelijking met 1999, is deeltijd arbeid bij vrouwen toegenomen met 12,5%. Bij mannen is die echter meer dan verdubbeld.
24. Bepaalde jobs worden vaak enkel als deeltijdse baan aangeboden: 10% van de vrouwelijke deeltijders en 9% van de mannelijke bevindt zich in die situatie.

Leeftijd

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

Opleidingsniveau

28. 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. Wanneer het onderwijs, de gezondheidszorg en de socio-culturele sector in de analyse worden opgenomen neemt de loonkloof bij hoger opgeleiden verder toe tot 20%.

29. De werkzaamheidsgraad van vrouwen en mannen neemt toe met het opleidingsniveau. Het verschil tussen vrouwen en mannen in werkzaamheidsgraad wordt kleiner naarmate het opleidingsniveau toeneemt.

Burgerlijke staat en gezinssamenstelling

30. De burgerlijke staat heeft vooral een invloed op het loon van mannen. Het gemiddelde bruto-uurloon van alleenstaande mannen in de industrie en marktdiensten is 16,22 euro in 2010, tegenover 20,33 euro voor getrouwde mannen. Het verschil in gemiddelde leeftijd kan dit verschil slechts gedeeltelijk verklaren.
31. De verschillende invloeden van de burgerlijke staat op het loon van vrouwen en mannen zorgen ervoor dat het loonverschil zeer groot is voor gehuwden (12%) en relatief beperkt voor vrijgezellen (2%).
32. Bij mannen speelt het hebben van een partner een grote rol: mannen die samenleven met een partner hebben een hoger loon dan alleenstaanden. De aanwezigheid van kinderen speelt voor mannen nauwelijks mee.
33. Voor vrouwen beïnvloedt het al dan niet hebben van een partner het loon dan weer nauwelijks. Kinderen maken wel een verschil: bij vrouwen met kinderen ligt het gemiddelde uurloon lager dan bij vrouwen zonder kinderen.
34. De impact van deze verschillende factoren zorgt ervoor dat de loonkloof uiteindelijk voor alleenstaanden zonder kinderen onbestaande is, gemiddeld voor alleenstaanden met kinderen (6%) en hoog voor koppels (met of zonder kinderen) (13%).
35. De werkzaamheidsgraad van mannen ligt voor elke burgerlijke staat hoger dan die van vrouwen, en het verschil wordt meer uitgesproken binnen het huwelijk.

Nationaliteit

36. Duitsers, Fransen, Nederlanders en Amerikanen die in België werken, verdienen gemiddeld meer dan de Belgen zelf; vooral voor mannen blijkt het om goed betaalde banen te gaan. Voor deze categorieën van nationaliteiten bestaat er een loonkloof van respectievelijk 13% voor de drie buurlanden en 18% voor de Amerikanen.
37. Voor de werknemers uit de Maghreblanden en de rest van Afrika liggen de gemiddelde bruto-uurlonen van vrouwen en mannen het laagst. Vrouwen verdienen respectievelijk nog 13% en 10% minder dan mannen in die categorieën.
38. Vrouwen en mannen uit de Maghreb, de andere Afrikanen en de Europeanen van niet-EU-27-landen (inclusief de Turken en de Russen) hebben een grote loonachterstand ten opzichte van de Belgen.

39. Na de vrij sterke daling in de werkzaamheidsgraad in 2009, kan er in 2010 een licht herstel worden opgetekend. De werkzaamheidsgraad is echter verder gedaald voor mannen met een nationaliteit van buiten de Europese Unie en voor vrouwen en mannen die niet in een EU-27-Lidstaat geboren zijn.
40. Voor mensen met een nationaliteit van buiten de Europese Unie, bedraagt de werkzaamheid voor mannen slechts 50% en voor vrouwen 27%. Dit betekent dat slechts de helft van de mannen en slechts een vierde van de vrouwen van buiten de Europese Unie in België een baan heeft.
41. Vrouwen met een niet-EU-nationaliteit hebben nog niet half zoveel kans op werk als mannen uit die categorie. Op dezelfde manier hebben deze vrouwen ook niet half zoveel kans op werk als Belgische vrouwen, of vrouwen uit de andere EU-landen. De genderkloof wordt dus aanzienlijk vergroot door de 'etnische kloof'.

Segregatie op de arbeidsmarkt

42. Net als in de voorgaande jaren was de grootste loonkloof in 2010 terug te vinden in de luchtvaartsector, met 34%.
43. De top 5 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 24% en 29% in 2010.
44. De loonkloof is het grootst bij verkopers; specialisten op het gebied van bedrijfsbeheer en administratie; en bedienaars van vaste machines en installaties, namelijk 18%.
45. In vergelijking met hun aandeel bij de werknemers (47,1%), zijn er te weinig vrouwen in leidinggevende beroepen, namelijk slechts 38,8%.
46. In de industrie en marktdiensten is dat aandeel nog kleiner: 27% bij managers in het hotel- en restaurantwezen, in de detail- en groothandel en op het gebied van andere diensten, 23% bij managers op administratief en commercieel gebied, 17% bij managers op het gebied van productie en gespecialiseerde diensten en slechts 11% bij directeurs van grote ondernemingen. Zelfs binnen de groep van de leidinggevendenden kan er dus een verticale segregatie worden waargenomen.
47. Wanneer de semipublieke sectoren in de analyse worden opgenomen, stijgt het aandeel vrouwen bij de directeurs van grote ondernemingen tot 16%.
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 (71%) bij de beveiligings- en opsporingsdiensten en het kleinst in de overige industrie (32%).

De loonkloof verklaren?

50. 48% van het loonverschil kan verklaard worden op basis van gekende factoren. 52% kan niet verklaard worden.
51. Van het verklaarde deel kan 52% worden toegeschreven aan kenmerken die verwijzen naar de positie van vrouwen en mannen op de arbeidsmarkt. Het beroep verklaart 10% van de verklaarde loonkloof en de sector 8%.
52. Het al dan niet hebben van kinderen blijkt goed te zijn voor 11% van de verklaarde loonkloof.
53. Van het verklaarde deel van de loonkloof kan slechts 26% worden toegeschreven aan individuele kenmerken van de werknemer, zoals opleiding, werkervaring, anciënniteit in de onderneming.

Extra sectoren in de enquête: het onderwijs, de gezondheidszorg en de socio-culturele sector

54. De semipublieke sectoren worden om de vier jaar opgenomen in de enquête, zodat er voor 2010 ook gegevens beschikbaar zijn voor het onderwijs, de gezondheidszorg en de socio-culturele sector.
55. Over het algemeen liggen de gemiddelde brutolonen voor vrouwen in deze sectoren iets hoger dan in de industrie en marktdiensten, waardoor de loonkloof voor de meeste indicatoren lager uitvalt, wanneer deze sectoren in de analyse worden opgenomen.
56. Uitzondering op deze regel is de loonkloof bij hoger opgeleiden, die toeneemt wanneer de extra sectoren in de analyse worden opgenomen.

Beleidsaanbevelingen

De loonkloof in België vertoont een licht dalende trend. Bovendien doet ons land het in de Europese context relatief goed, wanneer het effect van deeltijds werk buiten beschouwing wordt gelaten. Dat neemt evenwel niet weg dat de loonverschillen tussen vrouwen en mannen hardnekkig zijn. Het gaat om een structureel probleem waaraan een complex samenspel van factoren ten grondslag ligt. Een beleid dat zich richt op het terugdringen van de kloof is daarom per definitie een werk van lange adem, waarbij de overheden en de sociale partners op verschillende niveaus hun verantwoordelijkheid moeten nemen. Met de goedkeuring van de wet ter bestrijding van de loonkloof tussen mannen en vrouwen op 22 april 2012 (stemming in De Kamer op 8 maart 2012) werd een belangrijke stap gezet. De concrete uitvoering ervan blijft een eerste uitdaging voor het toekomstige beleid.

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

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

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

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

Hoewel er uitdrukkelijk voor moet worden gewaarschuwd dat de loonkloof niet kan worden herleid tot het bestaan van dergelijke functieclassificaties alleen, is de genderneutraliteit ervan een essentieel onderdeel van een loonkloofbeleid. De collectieve arbeidsovereenkomst 25ter, die van kracht is sinds 9 juli 2008 en die via een Koninklijk Besluit algemeen bindend werd verklaard, legt sectoren en ondernemingen op de systemen van functiewaardering en loonclassificatie te toetsen aan de verplichting van genderneutraliteit. In CAO 25bis, van kracht sinds 19 december 2001, lag de klemtoon nog sterk op informeren en sensibiliseren. Er is dus alleszins een belangrijke stap gezet. Met de wet van 22 april 2012 ter bestrijding van de loonkloof worden paritaire comités verplicht hun functieclassificaties te laten screenen door de Algemene Directie Collectieve Arbeidsbetrekkingen van de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg. Functieclassificaties evalueren en herzien is een arbeidsintensief proces, waar de nodige middelen voor moeten worden vrijgemaakt.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

7. Kwaliteitsvolle en betaalbare kinderopvang moet een recht worden.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

11. Aandacht voor kwetsbare groepen op de arbeidsmarkt.

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

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

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

De wet van 22 april 2012 voorziet in de uitsplitsing van een aantal rubrieken in de sociale balans naar geslacht. Daardoor zal het "bedrag van de voordelen bovenop het loon" beter in kaart gebracht kunnen worden.

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

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

Bijlagen

Tabel 14: Overzicht van de sectoren van de industrie en marktdiensten, het onderwijs, de gezondheidszorg en de socio-culturele sector

Deze tabel bevat: de gemiddelde bruto-uurlonen van voltijds werkende vrouwen en mannen (in euro); de loonkloof; de gemiddelde loonkloof (2 laatste jaren); het aantal voltijdse werknemers in de sector; en het aandeel vrouwen in de sector en bij de leidinggevende beroepen; de deeltijdse arbeidsgraad van vrouwen en mannen; de loonspanning, als de kloof tussen het 5e en het 85e loonpercentiel; en de gemiddelde loonspanning (2 laatste jaren).

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

2010*						
NACE	Sector	Loon vrouwen	Loon mannen	Loonkloof	Gemiddelde loonkloof (2009-2010)	Aantal werknemers
51	Luchtvaart	17,56	26,79	34%	35%	2.491
35	Productie en distributie van elektriciteit, gas, stoom en gekoelde lucht	18,11	25,61	29%	29%	16.774
26	Vervaardiging van informaticaproducten en van elektronische en optische producten	15,82	22,16	29%	29%	17.664
14	Vervaardiging van kleding	14,25	19,25	26%	26%	4.281
66	Ondersteunende activiteiten voor verzekeringen en pensioenfondsen	20,51	27,06	24%	24%	9.202
79	Reisbureaus, reisorganisatoren, reserveringsbureaus en aanverwante activiteiten	15,02	19,39	23%	23%	3.924
50	Vervoer over water	16,68	21,50	22%	23%	624
82	Administratieve en ondersteunende activiteiten ten behoeve van kantoren en overige zakelijke activiteiten	17,14	22,00	22%	22%	11.202
70	Activiteiten van hoofdkantoren; Adviesbureaus op het gebied van bedrijfsbeheer	24,18	30,72	21%	21%	20.470
64	Financiële dienstverlening, exclusief verzekeringen en pensioenfondsen	21,11	26,79	21%	21%	57.402

Vervolg van tabel 14

2010*							
Aandeel vrouwen	Aandeel vrouwen in leiding-gevende beroepen	Deeltijdse arbeids- graad vrouwen	Deeltijdse arbeids- graad mannen	Loon- spanning	Gemiddelde loon- spanning (2009-2010)	Sector	NACE
29%	18,4%	27%	6%	69%	55%	Luchtvaart	51
23%	12,3%	21%	4%	61%	52%	Productie en distributie van elektriciteit, gas, stoom en gekoelde lucht	35
25%	10,2%	27%	3%	40%	42%	Vervaardiging van informaticaproducten en van elektronische en optische producten	26
74%	39,4%	28%	13%	52%	48%	Vervaardiging van kleding	14
44%	24,6%	30%	4%	61%	51%	Ondersteunende activiteiten voor verzekeringen en pensioenfondsen	66
65%	34,8%	20%	20%	48%	49%	Reisbureaus, reisorganisatoren, reserveringsbureaus en aanverwante activiteiten	79
26%	7,8%	14%	8%	67%	59%	Vervoer over water	50
64%	33,9%	27%	10%	51%	43%	Administratieve en ondersteunende activiteiten ten behoeve van kantoren en overige zakelijke activiteiten	82
37%	31,3%	29%	6%	41%	45%	Activiteiten van hoofdkantoren; Adviesbureaus op het gebied van bedrijfsbeheer	70
38%	23,8%	38%	8%	55%	55%	Financiële dienstverlening, exclusief verzekeringen en pensioenfondsen	64

Vervolg van tabel 14

2010*						
NACE	Sector	Loon vrouwen	Loon mannen	Loonkloof	Gemiddelde loonkloof (2009-2010)	Aantal werknemers
21	Vervaardiging van farmaceutische grondstoffen en producten	20,40	25,86	21%	21%	19.470
12	Vervaardiging van tabaksproducten	15,99	20,20	21%	21%	839
86	Menselijke gezondheidszorg	18,79	23,29	19%	-	100.447
94	Verenigingen	18,38	22,49	18%	-	15.339
27	Vervaardiging van elektrische apparatuur	15,94	19,49	18%	19%	17.454
15	Vervaardiging van leer en van producten van leer	14,35	17,50	18%	18%	995
32	Overige industrie	14,34	17,47	18%	18%	4.087
61	Telecommunicatie	18,74	22,81	18%	18%	24.029
65	Verzekeringen, herverzekeringen en pensioenfondsen	20,79	25,29	18%	18%	17.012
58	Uitgeverijen	18,63	22,61	18%	18%	8.285
19	Vervaardiging van cokes en van geraffineerde aardolieproducten	24,54	29,74	17%	18%	3.351
13	Vervaardiging van textiel	14,00	16,85	17%	17%	19.992
68	Exploitatie van en handel in onroerend goed	16,84	20,07	16%	16%	4.000
17	Vervaardiging van papier en van papierwaren	15,78	18,68	16%	16%	11.712
96	Overige persoonlijke diensten	11,87	14,03	15%	-	7.601
60	Programmeren en uitzenden van radio- en televisieprogramma's	20,71	24,27	15%	15%	7.025
55	Verschaffen van accommodatie	12,92	15,09	14%	14%	13.136
18	Drukkerijen, reproductie van opgenomen media	15,93	18,56	14%	15%	12.042

Vervolg van tabel 14

2010*							NACE
Aandeel vrouwen	Aandeel vrouwen in leiding-gevende beroepen	Deeltijdse arbeids- graad vrouwen	Deeltijdse arbeids- graad mannen	Loon- spanning	Gemiddelde loon- spanning (2009-2010)	Sector	
43%	26,1%	31%	8%	55%	65%	Vervaardiging van farmaceutische grondstoffen en producten	21
52%	21,7%	49%	13%	46%	53%	Vervaardiging van tabaksproducten	12
72%	59,8%	52%	17%	46%	-	Menselijke gezondheidszorg	86
52%	43,4%	34%	19%	40%	-	Verenigingen	94
20%	9,5%	27%	10%	50%	47%	Vervaardiging van elektrische apparatuur	27
43%	23,8%	26%	2%	51%	50%	Vervaardiging van leer en van producten van leer	15
55%	24,5%	38%	6%	32%	36%	Overige industrie	32
29%	31,7%	21%	12%	44%	43%	Telecommunicatie	61
45%	21,3%	32%	6%	56%	52%	Verzekeringen, herverzekeringen en pensioenfondsen	65
45%	25,9%	25%	10%	44%	44%	Uitgeverijen	58
17%	14,4%	17%	4%	71%	55%	Vervaardiging van cokes en van geraffineerde aardolieproducten	19
35%	7,8%	24%	11%	44%	46%	Vervaardiging van textiel	13
45%	29,0%	37%	12%	54%	46%	Exploitatie van en handel in onroerend goed	68
20%	8,5%	22%	7%	50%	39%	Vervaardiging van papier en van papierwaren	17
71%	56,5%	37%	21%	64%	-	Overige persoonlijke diensten	96
40%	36,7%	9%	4%	43%	53%	Programmeren en uitzenden van radio- en televisieprogramma's	60
50%	35,7%	33%	11%	38%	42%	Verschaffen van accommodatie	55
24%	12,4%	31%	8%	55%	51%	Drukkerijen, reproductie van opgenomen media	18

Vervolg van tabel 14

2010*						
NACE	Sector	Loon vrouwen	Loon mannen	Loonkloof	Gemiddelde loonkloof (2009-2010)	Aantal werknemers
75	Veterinaire diensten	17,70	20,60	14%	14%	389
20	Vervaardiging van chemische producten	19,63	22,83	14%	14%	39.065
62	Ontwerpen en programmeren van computerprogramma's, computerconsultancy-activiteiten en aanverwante activiteiten	20,34	23,63	14%	14%	24.957
73	Reclamewezen en marktonderzoek	19,41	22,49	14%	14%	5.564
72	Speur- en ontwikkelingswerk op wetenschappelijk gebied	22,44	25,94	13%	14%	8.076
63	Dienstverlenende activiteiten op het gebied van informatie	18,60	21,50	13%	14%	4.498
52	Opslag en vervoerondersteunende activiteiten	16,66	19,23	13%	13%	36.398
39	Sanering en ander afvalbeheer	14,82	17,08	13%	13%	541
81	Diensten in verband met gebouwen;	14,37	16,51	13%	13%	22.682
47	Landschapsverzorging Detailhandel, met uitzondering van de handel in auto's en motorfietsen	13,90	15,92	13%	13%	93.367
71	Architecten en ingenieurs; Technische testen en toetsen	19,80	22,64	13%	13%	20.882
10	Vervaardiging van voedingsmiddelen	15,12	17,21	12%	12%	51.333
33	Reparatie en installatie van machines en apparaten	15,86	18,05	12%	12%	6.468
22	Vervaardiging van producten van rubber of kunststof	15,88	18,04	12%	12%	19.586
87	Maatschappelijke dienstverlening met huisvesting	17,14	19,15	10%	-	51.242

Vervolg van tabel 14

2010*							
Aandeel vrouwen	Aandeel vrouwen in leiding-gevende beroepen	Deeltijdse arbeids- graad vrouwen	Deeltijdse arbeids- graad mannen	Loon- spanning	Gemiddelde loon- spanning (2009-2010)	Sector	NACE
46%	30,3%	38%	4%	48%	52%	Veterinaire diensten	75
17%	17,9%	22%	8%	58%	60%	Vervaardiging van chemische producten	20
20%	16,7%	25%	5%	50%	42%	Ontwerpen en programmeren van computerprogramma's, computerconsultancy-activiteiten en aanverwante activiteiten	62
42%	36,7%	24%	9%	42%	38%	Reclamewezen en marktonderzoek	73
37%	33,2%	22%	5%	42%	39%	Speur- en ontwikkelingswerk op wetenschappelijk gebied	72
28%	20,6%	31%	8%	49%	49%	Dienstverlenende activiteiten op het gebied van informatie	63
30%	21,6%	25%	12%	52%	55%	Opslag en vervoerondersteunende activiteiten	52
8%	7,5%	43%	5%	64%	55%	Sanering en ander afvalbeheer	39
48%	30,9%	80%	31%	63%	54%	Diensten in verband met gebouwen; Landschapsverzorging	81
48%	35,4%	59%	20%	48%	59%	Detailhandel	47
24%	22,7%	25%	5%	41%	56%	Architecten en ingenieurs; Technische testen en toetsen	71
27%	19,3%	36%	8%	45%	49%	Vervaardiging van voedingsmiddelen	10
12%	10,3%	24%	4%	52%	61%	Reparatie en installatie van machines en apparaten	33
19%	11,2%	27%	8%	49%	43%	Vervaardiging van producten van rubber of kunststof	22
72%	62,5%	58%	32%	51%	-	Maatschappelijke dienstverlening met huisvesting	87

Vervolg van tabel 14

2010*						
NACE	Sector	Loon vrouwen	Loon mannen	Loonkloof	Gemiddelde loonkloof (2009-2010)	Aantal werknemers
11	Vervaardiging van dranken	16,30	18,19	10%	11%	9.692
56	Eet- en drinkgelegenheden	12,82	14,23	10%	10%	18.015
46	Groothandel en handelsbemiddeling	17,99	19,91	10%	10%	117.618
85	Onderwijs	19,65	21,71	9%	-	130.668
74	Overige gespecialiseerde wetenschappelijke en technische activiteiten	16,39	17,92	9%	9%	1.309
91	Bibliotheken, archieven, musea en overige culturele instellingen	16,46	17,97	8%	-	2.750
69	Rechtskundige en boekhoudkundige dienstverlening	18,08	19,73	8%	9%	7.524
37	Afvalwaterafvoer	17,67	19,23	8%	8%	1.524
23	Vervaardiging van andere niet-metaalhoudende minerale producten	16,00	17,40	8%	8%	24.166
77	Verhuur en lease	18,09	19,58	8%	8%	4.559
36	Winning, behandeling en distributie van water	17,78	19,07	7%	7%	4.133
28	Vervaardiging van machines, apparaten en overige werktuigen	16,86	17,94	6%	6%	31.739
92	Loterijen en kansspelen	18,08	19,23	6%	-	1.175
78	Terbeschikkingstelling van personeel	14,55	15,41	6%	6%	82.652
45	Groot- en detailhandel in en onderhoud en reparatie van motorvoertuigen en motorfietsen	16,13	17,00	5%	5%	32.072
93	Sport, ontspanning en recreatie	15,69	16,42	4%	-	5.805

Vervolg van tabel 14

2010*							
Aandeel vrouwen	Aandeel vrouwen in leiding-gevende beroepen	Deeltijdse arbeids- graad vrouwen	Deeltijdse arbeids- graad mannen	Loon- spanning	Gemiddelde loon- spanning (2009-2010)	Sector	NACE
18%	19,4%	32%	6%	45%	45%	Vervaardiging van dranken	11
37%	28,9%	77%	49%	40%	44%	Eet- en drinkgelegenheden	56
30%	21,3%	29%	5%	55%	48%	Groothandel en handelsbemiddeling	46
62%	63,8%	14%	11%	46%	-	Onderwijs	85
52%	51,8%	26%	6%	46%	49%	Overige gespecialiseerde wetenschappelijke en technische activiteiten	74
36%	36,0%	37%	24%	48%	-	Bibliotheken, archieven, musea en overige culturele instellingen	91
58%	49,2%	23%	7%	49%	53%	Rechtskundige en boekhoudkundige dienstverlening	69
26%	41,0%	10%	2%	49%	54%	Afvalwaterafvoer	37
9%	17,8%	23%	6%	46%	56%	Vervaardiging van andere niet-metaalhoudende minerale producten	23
24%	16,7%	25%	6%	46%	51%	Verhuur en lease	77
24%	8,4%	13%	3%	49%	50%	Winning, behandeling en distributie van water	36
11%	7,5%	25%	6%	45%	43%	Vervaardiging van machines, apparaten en overige werktuigen	28
39%	18,8%	30%	6%	39%	-	Loterijen en kansspelen	92
39%	40,0%	38%	9%	59%	51%	Terbeschikkingstelling van personeel	78
16%	11,7%	29%	5%	51%	48%	Groot- en detailhandel in en onderhoud en reparatie van motorvoertuigen en motorfietsen	45
30%	18,1%	45%	19%	49%	-	Sport, ontspanning en recreatie	93

Vervolg van tabel 14

2010*						
NACE	Sector	Loon vrouwen	Loon mannen	Loonkloof	Gemiddelde loonkloof (2009-2010)	Aantal werknemers
59	Productie van films en video- en televisieprogramma's, maken van geluidsopnamen en uitgeverijen van muziekopnamen	14,89	15,57	4%	5%	1.791
16	Houtindustrie en vervaardiging van artikelen van hout en van kurk, exclusief meubelen; vervaardiging van artikelen van riet en van vlechtwerk	13,86	14,43	4%	4%	7.828
24	Vervaardiging van metalen in primaire vorm	18,52	19,15	3%	4%	30.501
43	Gespecialiseerde bouwwerkzaamheden	14,99	15,46	3%	3%	60.590
29	Vervaardiging en assemblage van motorvoertuigen, aanhangwagens en opleggers	17,61	18,14	3%	3%	37.681
31	Vervaardiging van meubelen	13,94	14,28	2%	2%	11.743
95	Reparatie van computers en consumentenartikelen	14,44	14,69	2%	-	1.718
53	Posterijen en koeriers	15,48	15,69	1%	1%	26.860
25	Vervaardiging van producten van metaal, exclusief machines en apparaten	15,93	16,14	1%	1%	46.103
42	Weg- en waterbouw	15,62	15,82	1%	1%	23.845
80	Beveiligings- en opsporingsdiensten	15,76	15,92	1%	1%	10.141
90	Creatieve activiteiten, kunst en amusement	17,26	17,40	1%	-	3.694
38	Inzameling, verwerking en verwijdering van afval; terugwinning	15,98	16,07	1%	1%	8.981
30	Vervaardiging van andere transportmiddelen	18,34	18,28	0%	-1%	11.707

Vervolg van tabel 14

2010*							NACE
Aandeel vrouwen	Aandeel vrouwen in leiding-gevende beroepen	Deeltijdse arbeids- graad vrouwen	Deeltijdse arbeids- graad mannen	Loon- spanning	Gemiddelde loon- spanning (2009-2010)	Sector	
32%	48,1%	41%	18%	51%	50%	Productie van films en video- en televisieprogramma's, maken van geluidsopnamen en uitgeverijen van muziekopnamen	59
10%	7,8%	39%	11%	39%	44%	Houtindustrie en vervaardiging van artikelen van hout en van kurk, exclusief meubelen; vervaardiging van artikelen van riet en van vlechtwerk	16
5%	13,5%	21%	5%	50%	55%	Vervaardiging van metalen in primaire vorm	24
6%	6,9%	38%	3%	35%	43%	Gespecialiseerde bouwwerkzaamheden	43
11%	10,6%	22%	5%	40%	56%	Vervaardiging en assemblage van motorvoertuigen, aanhangwagens en opleggers	29
16%	5,7%	33%	4%	39%	51%	Vervaardiging van meubelen	31
27%	45,2%	7%	4%	62%	-	Reparatie van computers en consumentenartikelen	95
29%	26,6%	44%	19%	68%	68%	Posterijen en koeriers	53
10%	7,7%	31%	5%	43%	43%	Vervaardiging van producten van metaal, exclusief machines en apparaten	25
5%	9,8%	34%	2%	35%	35%	Weg- en waterbouw	42
16%	4,2%	40%	13%	71%	71%	Beveiligings- en opsporingsdiensten	80
38%	40,1%	43%	16%	48%	-	Creatieve activiteiten, kunst en amusement	90
16%	17,0%	21%	2%	54%	54%	Inzameling, verwerking en verwijdering van afval; terugwinning	38
7%	11,7%	12%	10%	47%	47%	Vervaardiging van andere transportmiddelen	30

Vervolg van tabel 14

2010*						
NACE	Sector	Loon vrouwen	Loon mannen	Loonkloof	Gemiddelde loonkloof (2009-2010)	Aantal werknemers
49	Vervoer te land en vervoer via pijpleidingen	16,34	15,76	-4%	-4%	72.289
8	Overige winning van delfstoffen	18,67	17,67	-6%	-6%	2.289
41	Bouw van gebouwen en ontwikkeling van projecten	17,48	16,46	-6%	-6%	38.692
88	Maatschappelijke dienstverlening zonder huisvesting	14,09	13,11	-7%	-	54.149

Vervolg van tabel 14

2010*							
Aandeel vrouwen	Aandeel vrouwen in leidinggevende beroepen	Deeltijdse arbeidsgraad vrouwen	Deeltijdse arbeidsgraad mannen	Loonspanning	Gemiddelde loonspanning (2009-2010)	Sector	NACE
10%	17,9%	36%	14%	47%	47%	Vervoer te land en vervoer via pijpleidingen	49
10%	9,1%	23%	12%	42%	42%	Overige winning van delfstoffen	8
6%	14,7%	32%	4%	38%	38%	Bouw van gebouwen en ontwikkeling van projecten	41
53%	65,5%	63%	17%	58%	-	Maatschappelijke dienstverlening zonder huisvesting	88

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

Tabel 15: Gemiddelde brutomaandlonen (in euro) en de loonkloof per paritair comité

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

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

2010					
PC	Arbeiders	Loon vrouwen	Loon mannen	Loonkloof	Gemiddelde loonkloof (2006-2010)
100	Aanvullend P.C. voor de werklieden	2.651	3.042	13%	14%
109	Het kleding- en confectiebedrijf	2.164	2.970	27%	28%
111	Metaal-, machine- en elektrische bouw	2.708	3.045	11%	11%
112	Het garagebedrijf	2.688	2.785	3%	5%
115	Het glasbedrijf	2.564	2.981	14%	15%
116	Scheikundige nijverheid	3.055	3.627	16%	16%
118	Voedingsnijverheid	2.485	2.948	16%	16%
119	Handel in voedingswaren	2.266	2.494	9%	10%
120	Textielnijverheid en het breiwerk	2.290	2.757	17%	18%
121	Schoonmaak	2.256	2.438	7%	8%
124	Het bouwbedrijf	2.590	2.695	4%	5%
126	Stoffering en houtbewerking	2.273	2.441	7%	8%
130	Drukkerij, grafische kunst en dagbladbedrijf	2.761	3.113	11%	12%
136	Papier- en kartonbewerking	2.448	2.859	14%	15%
140	Vervoer en logistiek	2.547	2.529	-1%	-1%
149	Aan metaal-, machine- en elektrische bouw verwante sectoren	2.489	2.738	9%	10%
302	Het hotelbedrijf	2.076	2.214	6%	7%
311	Grote kleinhandelszaken	2.211	2.374	7%	8%

Vervolg van tabel 15

PC	Bedienden	Loon vrouwen	Loon mannen	Loonkloof	Gemiddelde loonkloof (2006-2010)
200	Aanvullend P.C. voor de bedienden	2.934	3.580	18%	19%
201	Zelfstandige kleinhandel	1.940	2.266	14%	15%
202	Bedienden uit de kleinhandel in voedingswaren	2.120	2.460	14%	14%
207	Bedienden uit de scheikundige nijverheid	3.150	3.746	16%	16%
209	Bedienden uit de metaalfabrikatennijverheid	2.749	3.050	10%	11%
210	Bedienden van de ijzernijverheid	3.434	3.723	8%	8%
211	Bedienden uit de petroleumnijverheid en -handel	3.683	4.775	23%	23%
214	Bedienden van de textielnijverheid en het breiwerk	2.255	2.730	17%	18%
215	Bedienden van het kleding en confectiebedrijf	2.169	3.067	29%	30%
218	Aanvullend nationaal P.C. voor de bedienden	2.802	3.012	7%	8%
220	Bedienden uit de voedingsnijverheid	2.566	2.948	13%	14%
221	Bedienden uit de papiernijverheid	2.844	3.208	11%	12%
222	Bedienden uit de papier en kartonbewerking	2.390	2.806	15%	15%
226	Bedienden uit de internationale handel, het vervoer en de logistiek	2.612	2.685	3%	3%
302	Het hotelbedrijf	2.120	2.304	8%	9%
306	Het verzekeringswezen	3.249	3.805	15%	15%
307	Makelarij en verzekeringsagentschappen	2.911	4.152	30%	30%
310	Banken	3.425	4.367	22%	22%
311	Grote kleinhandelzaken	2.238	2.395	7%	7%

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

Tabel 16: Overzicht van de beroepscategorieën in de industrie en marktdiensten, het onderwijs, de gezondheidszorg en de socio-culturele sector

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

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

2010*				
ISCO	Beroepen	Loon vrouwen	Loon mannen	Loonkloof
11	Directeurs van grote ondernemingen	43,84	50,11	13%
12	Managers op administratief en commercieel gebied	31,17	36,47	15%
13	Managers op het gebied van productie en gespecialiseerde diensten	31,37	35,40	11%
14	Managers in het hotel- en restaurantwezen, in de detail- en groothandel en op het gebied van andere diensten	23,05	25,27	9%
21	Wetenschappers en ingenieurs	22,85	25,86	12%
24	Specialisten op het gebied van bedrijfsbeheer en administratie	23,24	28,24	18%
25	Specialisten op het gebied van informatie- en communicatietechnologie	22,98	25,55	10%
26	Juristen, sociale wetenschappers en scheppende en uitvoerende kunstenaars	22,56	25,16	10%
31	Technici op het gebied van wetenschap en techniek	18,71	21,09	11%
33	Ondersteunend personeel op het gebied van bedrijfsbeheer en administratie	18,39	20,69	11%
34	Ondersteunend personeel op juridisch, maatschappelijk en cultureel gebied	16,15	17,39	7%
35	Technici op het gebied van informatie en communicatietechnologie	17,57	19,30	9%
41	Administratief medewerkers	14,95	16,46	9%
42	Klantenbediendend personeel	14,89	16,76	11%
43	Administratief personeel in de boekhouding, financiën, loonadministratie en magazijniers	15,38	16,99	9%
44	Ander administratief personeel	14,06	15,38	9%
51	Medewerkers persoonlijke dienstverlening	12,58	14,67	14%
52	Verkopers	12,71	15,53	18%

Vervolg van tabel 16

2010*				
Aandeel vrouwen	Deeltijdse arbeidsgraad vrouwen	Deeltijdse arbeidsgraad mannen	Beroepen	ISCO
11%	12%	4%	Directeurs van grote ondernemingen	11
23%	14%	3%	Managers op administratief en commercieel gebied	12
17%	16%	4%	Managers op het gebied van productie en gespecialiseerde diensten	13
27%	10%	4%	Managers in het hotel- en restaurantwezen, in de detail- en groothandel en op het gebied van andere diensten	14
15%	17%	3%	Wetenschappers en ingenieurs	21
36%	15%	4%	Specialisten op het gebied van bedrijfsbeheer en administratie	24
17%	18%	3%	Specialisten op het gebied van informatie- en communicatietechnologie	25
46%	18%	6%	Juristen, sociale wetenschappers en scheppende en uitvoerende kunstenaars	26
14%	19%	6%	Technici op het gebied van wetenschap en techniek	31
49%	27%	4%	Ondersteunend personeel op het gebied van bedrijfsbeheer en administratie	33
64%	26%	6%	Ondersteunend personeel op juridisch, maatschappelijk en cultureel gebied	34
18%	21%	5%	Technici op het gebied van informatie en communicatietechnologie	35
59%	28%	8%	Administratief medewerkers	41
60%	40%	10%	Klantenbediendend personeel	42
44%	30%	11%	Administratief personeel in de boekhouding, financiën, loonadministratie en magazijniers	43
40%	30%	16%	Ander administratief personeel	44
39%	58%	33%	Medewerkers persoonlijke dienstverlening	51
64%	59%	21%	Verkopers	52

Vervolg van tabel 16

ISCO	Beroepen	Loon vrouwen	Loon mannen	Loonkloof
54	Personeel op het gebied van de openbare orde en de dienstverlening	14,67	16,10	9%
71	Bouwarbeiders, met uitzondering van elektriciens	14,31	15,00	5%
72	Metaalarbeiders, machinemonteurs en dergelijke	14,03	16,10	13%
73	Ambachtslieden en drukkerijmedewerkers	13,72	16,57	17%
74	Elektriciens en elektronici	13,53	16,15	16%
75	Ambachtslieden in de voedingsindustrie, de houtbewerking, de kledingindustrie en andere ambachtslieden	12,58	14,15	11%
81	Bedienaars van vaste machines en installaties	13,85	16,82	18%
82	Assembleurs	13,93	16,68	16%
83	Bestuurders van voertuigen en bedienaars van mobiele installaties	14,48	14,89	3%
91	Huishoudelijke hulpen en schoonmakers	12,03	13,71	12%
93	Ongeschoolde arbeiders in de mijnbouw, de bouwnijverheid, de civieltechnische werken, de industrie en het transport	13,02	15,31	15%
96	Vuilnisophalers en -verwerkers en andere elementaire beroepen	12,83	14,16	9%

Vervolg van tabel 16

Aandeel vrouwen	Deeltijdse arbeidsgraad vrouwen	Deeltijdse arbeidsgraad mannen	Beroepen	ISCO
13%	19%	9%	Personeel op het gebied van de openbare orde en de dienstverlening	54
2%	36%	4%	Bouwarbeiders, met uitzondering van elektriciens	71
4%	29%	5%	Metaalarbeiders, machinemonteurs en dergelijke	72
21%	29%	8%	Ambachtslieden en drukkerijmedewerkers	73
7%	14%	5%	Elektriciens en elektronici	74
24%	29%	11%	Ambachtslieden in de voedingsindustrie, de houtbewerking, de kledingindustrie en andere ambachtslieden	75
16%	28%	9%	Bedienaars van vaste machines en installaties	81
17%	26%	8%	Assembleurs	82
5%	22%	9%	Bestuurders van voertuigen en bedienaars van mobiele installaties	83
71%	80%	33%	Huishoudelijke hulpen en schoonmakers	91
16%	34%	9%	Ongeschoolde arbeiders in de mijnbouw, de bouwnijverheid, de civieltechnische werken, de industrie en het transport	93
26%	53%	14%	Vuilnisophalers en -verwerkers en andere elementaire beroepen	96

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

Lijst tabellen

Tabel 1: Loonkloof op basis van gemiddelde bruto-uurlonen en brutojaarlonen (2005-2008)	6
Tabel 2: Gemiddelde brutomaandlonen van voltijdse werknemers (in euro) en de loonkloof (1999-2010)	9
Tabel 3: Gemiddelde brutojaarlonen van voltijdse werknemers (in euro) en de loonkloof (2010)	11
Tabel 4: Aandeel loontrekkenden aan wie bepaalde voordelen worden toegekend, het gemiddeld bedrag van deze voordelen (in euro) en de loonkloof (2010)	14
Tabel 5: Werkzaamheidsgraad naar geslacht (2001-2010)	18
Tabel 6: Gemiddelde bruto-uurlonen van voltijdse en deeltijdse werknemers (in euro) en de loonkloof in ondernemingen met minstens 10 werknemers en in ondernemingen met minder dan 10 werknemers (2010)	20
Tabel 7: Gemiddelde bruto-uurlonen van voltijdse en deeltijdse werknemers (in euro) en de loonkloof in ondernemingen met minstens 10 werknemers en in ondernemingen met minder dan 10 werknemers in de industrie en marktdiensten en de semipublieke sectoren (2010)	21
Tabel 8: Gemiddelde bruto-uurlonen van voltijdse en deeltijdse werknemers (in euro) en de loonkloof in ondernemingen met minstens 10 werknemers en in ondernemingen met minder dan 10 werknemers in alle sectoren (2010)	22
Tabel 9: Gemiddelde brutomaandlonen van deeltijdse en voltijdse werknemers (in euro) en de loonkloof (2010)	31
Tabel 10: Gemiddelde bruto-uurlonen (in euro) naar leeftijdscategorie en de loonkloof (2010)	32
Tabel 11: Gemiddelde bruto-uurlonen (in euro) naar opleidingsniveau en de loonkloof (2010)	36
Tabel 12: Gemiddelde bruto-uurlonen (in euro) naar burgerlijke staat en de loonkloof (2010)	38
Tabel 13: Gemiddelde bruto-uurlonen (in euro) naar gezinssituatie en de loonkloof (2010)	39
Tabel 14: Overzicht van de sectoren van de industrie en marktdiensten, het onderwijs, de gezondheidszorg en de socio-culturele sector	72
Tabel 15: Gemiddelde brutomaandlonen (in euro) en de loonkloof per paritair comité	84
Tabel 16: Overzicht van de beroepscategorieën in de industrie en marktdiensten, het onderwijs, de gezondheidszorg en de socio-culturele sector	86

Lijst grafieken

Grafiek 1: Loonkloof op basis van gemiddelde bruto-uurlonen naar statuut (2010)	7
Grafiek 2: Loonkloof op basis van gemiddelde brutojaarlonen naar statuut (2010)	8
Grafiek 3: Gemiddelde brutomaandlonen van voltijdse werknemers (in euro) (2006-2010)	9
Grafiek 4: Gemiddelde bruto-uurlonen van voltijdse werknemers (in euro) (2006-2010)	10
Grafiek 5: Gemiddelde bruto-uurlonen van voltijdse en deeltijdse werknemers (in euro) (2006-2010)	12
Grafiek 6: Gemiddelde brutomaandlonen van voltijdse en deeltijdse werknemers (in euro) (2006-2010)	13
Grafiek 7: Gemiddelde brutomaandlonen (in euro) van voltijdse en deeltijdse werknemers in de industrie (1972-2010)	15
Grafiek 8: Loonkloof op basis van de brutomaandlonen van voltijdse en deeltijdse werknemers in de industrie (1972-2010)	16
Grafiek 9: Gemiddelde bruto-uurlonen (in euro) van voltijdse en deeltijdse arbeiders in de industrie (1960-2010)	17
Grafiek 10: Loonkloof op basis van de bruto-uurlonen van voltijds en deeltijds werkende arbeiders in de industrie (1960-2010)	18
Grafiek 11: Aandeel van vrouwen en mannen bij werknemers, in de bezoldigde werkdagen en in de loonmassa (2010)	23
Grafiek 12: Totale loonkloof (in euro) (2010)	24
Grafiek 13: Verdeling van vrouwen en mannen over de categorieën van het brutomaandloon voor voltijdse werknemers (in euro) (2010)	26
Grafiek 14: Gemiddelde loonverschillen in bruto-uurlonen (in euro) en de loonkloof voor deeltijds werkenden (2010)	29
Grafiek 15: Percentage deeltijdarbeid bij loontrekkenden (1999-2010)	30
Grafiek 16: Verdeling van deeltijds werkende loontrekkende vrouwen en mannen naar reden van deeltijds werk (2010)	31
Grafiek 17: Werkzaamheidsgraad naar leeftijdscategorie (2010)	33
Grafiek 18: Loonkloof naar leeftijd en anciënniteit bij 25- tot 30-jarigen (2010)	34
Grafiek 19: Werkzaamheidsgraad naar opleidingsniveau (2010)	37

Grafiek 20: Werkzaamheidsgraad naar gezinstype (2010)	40
Grafiek 21: Gemiddelde bruto-uurlonen (in euro) naar nationaliteit in België (2010)	42
Grafiek 22: Gemiddelde loonverschillen (in euro) en de loonkloof ten opzichte van Belgische werknemers naar nationaliteit (2010)	44
Grafiek 23: Werkzaamheidsgraad naar huidige nationaliteit en geboorteland (2010)	46
Grafiek 24: Aandeel vrouwen en mannen bij leidinggevenden (2010)	50
Grafiek 25: Gemiddelde bruto-uurlonen (in euro) bij leidinggevenden (2010)	52
Grafiek 26: Gemiddelde brutomaandlonen (in euro) van voltijdse werknemers naar ondernemingsgrootte (aantal werknemers) (2010)	54
Grafiek 27: Loonspanning in de sectoren van de industrie en marktdiensten (2010)	55
Grafiek 28: Het verklaarde en het onverklaarde deel van de loonkloof in bruto-uurlonen (in euro's en percenten) (2010)	57
Grafiek 29: Decompositie van de loonkloof: opdeling van het verklaarde deel (2010)	59

Colofon

Samenstelling

Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen
Ernest Blerotstraat 1, 1070 Brussel
T 02 233 41 75 – F 02 233 40 32
gelijkheid.manvrouw@igvm.belgie.be
www.igvm.belgium.be

In samenwerking met

Algemene Directie Statistiek en Economische Informatie
FOD Economie, KMO, Middenstand en Energie
WTCIII, Simon Bolivarlaan 30, 1000 Brussel
Communicatieverantwoordelijke : Stephan Moens
T 02 277 63 47 – stephan.moens@economie.fgov.be
www.statbel.fgov.be

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

Uitgever

Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen
Ernest Blerotstraat 1, 1070 Brussel
T 02 233 41 75 – F 02 233 40 32
gelijkheid.manvrouw@igvm.belgie.be
www.igvm.belgium.be

Auteur

Hildegard Van Hove (IGVM)

Verwerking gegevens

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

Vertaling

Jan Droessaert en Julie Wuytens (IGVM)

Vormgeving

Hildegard Van Hove (IGVM)

Depotnummer

D/2013/10.043/2