



VERSLAG

CRB 2022-0351

Loonkloof tussen mannen en vrouwen

CCE
Conseil Central de l'Economie
Centrale Raad voor het Bedrijfsleven
CRB



Verslag
Loonkloof tussen mannen en vrouwen

Brussel
09.02.2022

Inhoudsopgave

1. De loonkloof in cijfers	4
1.1 De loonkloof in jaarlonen en uurlonen	4
1.2 De loonkloof bij alternatieve verloningsvormen	6
1.3 De loonkloof in de privésector en in de openbare sector.....	8
1.4 De loonkloof volgens het statuut	9
1.5 De loonkloof volgens de omvang van de onderneming	10
1.6 De loonkloof in functie van de leeftijd.....	10
1.7 De loonkloof in functie van de sector	11
1.8 De verschillen in werkzaamheidsgraad	12
2. Het verklaarde en het onverklaarde deel van de loonkloof	13
3. Analyse van de functieclassificaties	17
4. Stand van de werkzaamheden in 2021	17
5. Werkprogramma komende jaren	19
6. Bibliografie.....	20

Lijst van grafieken

Grafiek 1-1: Loonkloof op basis van de brutojaarlonen volgens de omvang van de onderneming, met en zonder correctie voor de arbeidsduur (België, 2019)	10
Grafiek 1-2: Uurloonkloof (niet aangepast) in functie van de leeftijd (België, 2019)	11
Grafiek 1-3: Ontwikkeling van de werkzaamheidsgraad in voltijdequivalenten (België, 15-64 jaar)	13

Lijst van tabellen

Tabel 1-1: De loonkloof in België, 2007-2017	5
Tabel 1-2: De uurloonkloof (gecorrigeerd voor de arbeidsduur) vanuit een internationaal perspectief, 2007-2019	6
Tabel 1-3: Alternatieve verloningsvormen.....	7
Tabel 1-4: Odds ratio's voor de verschillende alternatieve verloningsvormen	8
Tabel 1-5: Loonkloof op basis van de brutojaarlonen in de privésector en in de openbare sector, met en zonder correctie voor de arbeidsduur (België, 2019)	9
Tabel 1-6: Loonkloof op basis van de brutojaarlonen volgens het statuut, met en zonder correctie voor de arbeidsduur (België, 2019).....	9
Tabel 1-7: De loonkloof in brutojaarlonen naar NACE-sectie (1 digit) (2019)	12
Tabel 2-1: Uitsplitsing van de uurloonkloof, 2018	15

Context

De wet van 22 april 2012 ter bestrijding van de loonkloof tussen mannen en vrouwen maakte van de genderverschillen in verloning een 'permanent thema van het sociaal overleg'. In de wet van 12 juli 2013 werd gepreciseerd dat de Centrale Raad voor het Bedrijfsleven om de twee jaar, in de even jaren, een analyse van de ontwikkeling van de loonkloof tussen mannen en vrouwen zou publiceren. Artikel 5 van de wet van 19 maart 2017 tot wijziging van de wet van 26 juli 1996 tot bevordering van de werkgelegenheid en tot preventieve vrijwaring van het concurrentievermogen schrijft nu voor dat deze analyse elk jaar moet worden verricht.

Dit jaar geeft het verslag van de CRB over de loonkloof eerst de meest recente beschikbare statistieken over de genderongelijkheden op de arbeidsmarkt weer om het fenomeen van de loonkloof tussen mannen en vrouwen in België (en in vergelijking met de buurlanden) vanuit verschillende invalshoeken te bekijken. Punt 2 presenteert de analyse die het Instituut voor de Gelijkheid van Vrouwen en Mannen (IVGM) heeft gemaakt in zijn rapport van 2021, waarin een onderscheid wordt gemaakt tussen het verklaarde en het onverklaarde deel van de loonkloof in België. In punt 3 wordt even ingegaan op de analyses die de FOD WASO heeft uitgevoerd betreffende de genderneutraliteit van de functieclassificaties in de cao's. Punt 4 beschrijft in het kort de werkzaamheden die de CRB de voorbije 12 maanden in deze materie heeft verricht en punt 5, ten slotte, focust op de werkzaamheden die de komende jaren zijn gepland.

In een context waarin, zoals werd aangegeven in een recent verslag van de Centrale Raad voor het Bedrijfsleven ([CRB 2021-3520, Verslag over de loonkloof tussen vrouwen en mannen: diagnose en determinanten](#)), de loonongelijkheid tussen mannen en vrouwen niet alleen mag worden bekeken uit het oogpunt van een ongelijke verloning voor gelijk werk of vergelijkbaar werk, hebben de in 2022 geplande werkzaamheden van de CRB tot doel de beleidsinstanties (en de andere betrokken actoren) mee te sensibiliseren over de onderlinge afhankelijkheden tussen de verschillende elementen die de loonkloof beïnvloeden (zoals de thematische ouderschapsverloven, het beleid inzake opvang van kleine kinderen, de genderstructuur van de arbeidsmarkt...) en over het feit dat de ermee verbonden bevoegdheden zich op verschillende beleidsniveaus bevinden.

1. De loonkloof in cijfers

1.1 De loonkloof in jaarlonen en uurlonen

Er bestaan verschillende manieren om de verschillen in verloning tussen mannen en vrouwen te meten. In deze tekst wordt de nadruk gelegd op de lonen en dus niet op het bredere concept 'inkomen'. Er wordt met andere woorden geen rekening gehouden met de verschillen in andere inkomstenbronnen dan het loon, zoals sociale uitkeringen, inkomen uit kapitaal of het inkomen van zelfstandigen. Maar ook op die manier verschillen de cijfers over de loonkloof naargelang de bron en de berekeningswijze. Er bestaat dus niet "één" loonkloof.

Volgens de door Eurostat berekende indicatoren (op basis van de op Europees niveau geharmoniseerde enquête naar de structuur en de verdeling van de lonen (SES) voor de Belgische economie in haar geheel, verdiende een vrouw in 2019 gemiddeld 5,8% per gewerkt uur minder dan een man¹. In 2010 bedroeg dat cijfer 10,2%, wat erop wijst dat de loonkloof op basis van de uurlonen de voorbije jaren beduidend kleiner is geworden (Eurostat, 2021a).

In zijn rapport van 2021 over de loonkloof in België maakt het Instituut voor de Gelijkheid van Vrouwen en Mannen (IGVM) van zijn kant een onderscheid tussen de niet-gecorrigeerde en de gecorrigeerde loonkloof, rekening houdend met de arbeidsduur. Tot voor kort baseerde het IGVM zich op cijfers van de enquête naar de structuur en de verdeling van de lonen, die door het Federaal Planbureau werden aangevuld met gegevens uit administratieve bronnen voor de ontbrekende sectoren en de ondernemingen met minder dan tien werknemers. Het IGVM ontwikkelde echter een nieuwe methodologie en gebruikt sinds 2019 administratieve gegevens van de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid (RSZ) in plaats van de gegevens uit de SES. De vroegere berekening van de loonkloof op basis van de bruto-uurlonen uit de enquête werd vervangen door een berekening op basis van de reële brutojaarlonen (gecorrigeerd voor de arbeidsduur)². Die twee wijzigingen zorgen voor een breuk in de tijdreeks. De door het IGVM berekende loonkloof is bovendien fors groter dan die welke Eurostat aangeeft³.

¹ Eurostat neemt de ondernemingen met minder dan 10 werknemers en sommige sectoren, waaronder de openbare sector, niet in zijn berekeningen op. De gegevens voor België voor 2019 zijn nog voorlopig: <https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/tesem180/default/table>.

² Het rapport 2021 (p.27) van het IGVM preciseert wat volgt: "De correctie voor arbeidsduur is gebaseerd op RSZ-gegevens over voltijdse equivalenten, dat wil zeggen reële arbeidsprestaties. De berekening van arbeidsuren brengt altijd een zekere vertekening met zich mee, zeker in de publieke sector. De verschillende manieren om voor de onderwijssector de arbeidsuren te corrigeren, zijn weinig bevredigend gebleken. In de voltijdse equivalenten zitten correcties voor geen volledige trimester aan het werk geweest zijn, voor deeltijds werk en voor periodes van afwezigheid die niet gedekt zijn door een loon. Iemand die aan het werk is, telt als 1 arbeidsplaats, maar telt slechts als 1 voltijdse equivalent als die persoon effectief zoveel gewerkt heeft als in die bepaalde sector geldt als een voltijdse betrekking. Heeft die werknemer maar halftijds gewerkt, telt die als 0,5 voltijdse equivalent. Als die veel betaalde overuren gewerkt heeft, kan die persoon als meer dan 1 voltijdse equivalent tellen. Over het algemeen liggen de voltijdse equivalenten lager dan het aantal werknemers en doet het corrigeren van de loonkloof voor arbeidsduur de loonkloof effectief dalen." Of, anders geformuleerd, in de vorige rapporten werd de loonkloof berekend op basis van het uurloon. Voor het onderwijs vertaalde dit zich in zeer hoge uurlonen omdat alleen de lesuren werden geteld en niet de voorbereiding ervan. Er werden correcties aangebracht, maar de uurlonen van de lesgevers bleven zeer hoog en wogen op de loonkloof als de onderwijssector in de berekening werd opgenomen. De referentiemaand voor de berekening van de lonen was daarentegen de maand oktober, waardoor de schoolvakanties geen invloed hadden. In de nieuwe methode voor de berekening van de loonkloof (sinds 2019) baseert het IGVM zich op de voltijdsequivalenten die de RSZ meedeelt. Deze methode verschaft een minder vertekende vergelijkingsbasis voor de berekening van de loonkloof omdat het equivalent van een voltijdse baan in elke afzonderlijke sector als uitgangspunt wordt genomen.

³ Hoewel deze cijfers niet worden gepubliceerd, berekent het IGVM - louter ter vergelijking - ook de loonkloof met inaanmerkingneming van dezelfde "beperkingen" als Eurostat, d.w.z. door bepaalde sectoren en de ondernemingen met minder dan 10 werknemers uit te sluiten. Het verschil tussen beide indicatoren van de loonkloof is op die manier nog groter. Kortom, het verschil tussen beide indicatoren houdt blijkbaar verband met de gegevensbron en de berekeningsmethode en niet met de afbakening van het toepassingsgebied.

De niet-gecorrigeerde loonkloof geeft dus het verschil weer in het gemiddelde brutojaarloon van vrouwen en mannen. Die loonkloof bedroeg 22,7% in 2019. De gecorrigeerde loonkloof bedroeg daarentegen 9,1% (volgens de nieuwe berekeningsmethode van het IGVM die hierboven werd beschreven). Er werd een daling opgetekend tegenover 2017 en 2018 (resp. 23,4 en 9,4% et 23,1 en 9,2%, zie

Tabel 1-1). Deze daling is een voortzetting van de trend van de voorbije tien jaar, ongeacht de methode die wordt gebruikt om de loonkloof te berekenen.

Tabel 1-1: De loonkloof in België, 2007-2017

	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Gecorrigeerde loonkloof (IGVM)	11,0%	11,0%	9,8%	9,7%	8,6%	8,0%	10,7%	10,4%	9,9%	9,4%	9,2%	9,1%
Niet-gecorrigeerde loonkloof (IGVM)	23,0%	23,0%	22,8%	22,0%	21,8%	20,9%	24,3%	24,0%	23,7%	23,4%	23,1%	22,7%
Bruto-uurloonkloof (Eurostat)	10,2%	10,1%	10,2%	9,4%	8,3%	7,5%	6,6%	6,4%	6,0%	5,8%	5,8%	5,8%

Noot: Gegevens IGVM: breuk in de tijdreeks tussen 2014 en 2015: correctie voor de arbeidsduur op basis van vte's vanaf 2015
Gegevens Eurostat: breuk in de tijdreeks in 2017 als gevolg van de hervorming van de loonenquête in België.

Bron: IGVM, op basis van de enquête naar de structuur en de verdeling van de lonen en adm. gegevens, voor de cijfers van 2014; IGVM, op basis van de adm. gegevens van de RSZ voor de cijfers vanaf 2015

In tegenstelling met de gecorrigeerde loonkloof houdt de niet-gecorrigeerde loonkloof geen rekening met de genderverschillen op het vlak van de gepresteerde arbeidstijd. Het verschil tussen beide cijferreeksen is toe te schrijven aan het effect van de deeltijdse arbeid. In de loop der jaren verkleint de loonkloof die wordt berekend op basis van de uurlonen sterker dan die op basis van de jaarlonen.

Een recente studie van de NBB (Nationale Bank van België, 2021) toont aan dat de extra tijd die moeders aan hun kinderen besteden niet enkel leidt tot uittredingen uit de arbeidsmarkt, maar ook tot arbeidsduurvermindering. Een moeder heeft 9 procentpunt meer kans om deeltijds te werken dan een vrouw zonder kinderen die in dezelfde bedrijfstak werkt en hetzelfde beroep uitoefent. Daarentegen heeft een vader met dezelfde persoonlijke kenmerken als een man zonder kinderen die in dezelfde bedrijfstak hetzelfde beroep uitoefent minder kans om deeltijds te werken (2,3 procentpunt).

Voor een vergelijking met onze Europese burens (zie Tabel 1-2) moet worden gekeken naar de cijfers van Eurostat. Deze cijfers worden berekend op basis van de gegevens die in België worden gehaald uit de enquête naar de structuur en de verdeling van de lonen (SES). Deze gegevens worden vervolgens geharmoniseerd op Europees niveau. De SES heeft betrekking op een steekproef van werknemers uit ondernemingen met 10 en meer werknemers en sluit het onderwijs, de gezondheidszorg en de sociaal-culturele sector uit. Het IGVM, van zijn kant, gebruikt sinds 2019 de administratieve gegevens van de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid (RSZ) in plaats van de gegevens uit de SES.

Tabel 1-2: De uurloonkloof (gecorrigeerd voor de arbeidsduur) vanuit een internationaal perspectief, 2007-2019

	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Duitsland	22,8	22,8	22,6	22,3	22,4	22,7	22,1	22,3	21,8	21,1	20,4	20,1	19,2
Nederland	19,3	18,9	18,5	17,8	18,6	17,6	16,6	16,2	16,1	15,6	15,1	14,7	14,6
Frankrijk	17,3	16,9	15,2	15,6	15,7	15,6	15,5	15,5	15,6	15,9	16,3	16,7	16,5
EU (27)				15,8	16,2	16,4	16,0	15,7	15,5	15,1	14,6	14,4	14,1
België	10,1	10,2	10,1	10,2	9,4	8,3	7,5	6,6	6,4	6,0	5,8	5,8	5,8

Noot: Voorlopige gevens voor 2019 voor de EU-27. In 2017 is er een breuk in de tijdreeks voor België omdat de loonenquête grondig werd hervormd.

Bron: Statbel (2021) op basis van de op Europees niveau geharmoniseerde enquête naar de structuur en de verdeling van de lonen.

De uurloonkloof is in België al enige tijd heel wat kleiner dan in de buurlanden. Duitsland is met een loonkloof van 19,2% de minst goede leerling van de klas (Frankrijk 16,5% en Nederland 14,6%). Bovendien kan worden opgemerkt dat de ontwikkeling van de loonkloof in Frankrijk (-4,6%) en in mindere mate in Duitsland (-15,8%) redelijk stabiel is gebleven doorheen de tijd, terwijl ze in Nederland (-24,4%) en vooral in België (-42,6%) sinds 2007 een forsere daling te zien gaf.

1.2 De loonkloof bij alternatieve verloningsvormen

In 2017 liet de FOD Sociale zekerheid in kaart brengen welke verschillende verloningspraktijken momenteel bestaan, en wat de verschillen zijn tussen de diverse categorieën van werknemers en sectoren. De RSZ en de FOD Sociale zekerheid extrapoleerden vervolgens, in samenwerking met SD Worx en de Antwerp Management School, data uit 2018 over deze alternatieve verloningsvormen naar de 2,9 miljoen werknemers in de privésector (FOD Sociale zekerheid, 2019). Ze onderzochten onder meer het gebruik van maaltijdcheques, aandelen of warrants, bedrijfswagens, loonbonussen (cao 90), woon-werkverkeer met de eigen wagen, ecocheques, woon-werkverkeer met het openbaar vervoer, fietsvergoedingen, telefoon en internet, aanvullende kinderbijlagen en winstpremies. De studie toonde aan dat de sector waarin de werknemer actief is de grootste verklarende factor is voor het al dan niet ontvangen van alternatieve loonvoordelen. Maar ook het geslacht blijkt een rol te spelen. Tabel 1-3 geeft een overzicht.

Tabel 1-3: Alternatieve verloningsvormen

	Vrouw	Man
Privégebruik bedrijfswagen (voordeel in natura)	11,6%	24,7%
Werkgeverstussenkomst woon-werkverplaatsingen met eigen wagen	53,6%	48,0%
Fietsvergoeding	12,5%	10,0%
Werkgeverstussenkomst woon-werkverplaatsingen met openbaar vervoer	11,0%	6,1%
Ecocheques	32,3%	50,4%
Niet-recurrente resultaatsgebonden voordelen (cao 90)	15,2%	29,8%
Aandelen of warrants	4,2%	6,4%
Maaltijdcheques	61,9%	68,4%
Winstpremie	1,2%	2,1%
Aanvullende kinderbijslag	2,4%	2,6%
Bellen en surfen	13,5%	25,3%

Noot: De cijfers hebben betrekking op het kalenderjaar 2018.

Bron: FOD Sociale zekerheid (2019)

8 van de 11 onderzochte loonvoordelen worden vaker toegekend aan mannen dan aan vrouwen. Zo merken we dat mannen meer dan vrouwen een bedrijfswagen hebben, dat ze vaker ecocheques en niet-recurrente resultaatsgebonden voordelen ontvangen, en dat de werkgever vaker tegemoetkomt in hun telefoon- en internetkosten. Tegenover het feit dat mannen veelvuldiger een bedrijfswagen gebruiken, staat dat vrouwen dan weer vaker een werkgeverstegemoetkoming genieten voor woon-werkverplaatsingen met de eigen wagen, de fiets en het openbaar vervoer.

De bovenstaande gegevens zijn brutogegevens. Dat wil zeggen dat Tabel 1-3 de sector, de leeftijd, de omvang van de organisatie en het statuut (arbeider-bediende) niet in aanmerking neemt. Daarom werd ook een logistische regressie uitgevoerd, die wel rekening houdt met de genoemde factoren en met de relatieve kans op een resultaat (i.c. het al dan niet toekennen van een bepaald voordeel) ten opzichte van een bepaald referentiepunt (i.c. iemand met dezelfde kenmerken, maar van het andere geslacht). Het resultaat van die logistische regressie is weergegeven in Tabel 1-4. We hebben geen gegevens over de keuzen die vrouwen maken in het kader van cafetariaplannen. Het is mogelijk dat vrouwen vaker andere verloningsvormen, bv. bijkomende verlofdagen, kiezen.

Tabel 1-4: Odds ratio's voor de verschillende alternatieve verloningsvormen

	Vrouw - man	Man - vrouw	P (Wald's test)
Privégebruik bedrijfswagen	0,35	2,86	< 0,001
Werkgeverstussenkomst WWV met eigen wagen	1,52	0,66	< 0,001
Fietsvergoeding	0,86	1,16	< 0,001
Werkgeverstussenkomst WWV met openbaar vervoer	1,44	0,69	< 0,001
Ecocheques	0,69	1,45	< 0,001
Niet-recurrente resultaatsgebonden voordelen (cao 90)	0,74	1,35	< 0,001
Aandelen of warrants	0,75	1,33	< 0,001
Maaltijdcheques	1,10	0,91	< 0,001
Winstpremie	0,45	2,22	< 0,001
Aanvullende kinderbijslag	0,82	1,22	< 0,001

Noot: De cijfers hebben betrekking op het kalenderjaar 2018. Met logistische regressie kan worden berekend hoe groot de kans is (odds ratio) dat de ene groep, tegenover de andere, een welbepaalde alternatieve verloningsvorm geniet, waarbij wordt gecontroleerd op leeftijd, sector, omvang van de onderneming en statuut.

Bron: FOD Sociale zekerheid (2019)

De resultaten in de tabel moeten worden geïnterpreteerd als volgt: in de kolom vrouw-man staat de kans dat een vrouw, tegenover een man, een welbepaalde alternatieve verloningsvorm ontvangt, rekening houdend met leeftijd, sector, omvang van de onderneming en statuut. Een man heeft met andere woorden statistisch gezien 2,86 keer de kans van een vrouw om het voordeel 'privégebruik bedrijfswagen' als verloningsvorm te ontvangen. Omgekeerd hebben vrouwen statistisch gezien bijvoorbeeld 1,10 keer meer de kans dan mannen om maaltijdcheques te krijgen.

De voordelen inzake aanvullend pensioen maken geen deel uit van de alternatieve verloningsvormen die de FOD Sociale zekerheid bestudeert. Volgens de Databank Aanvullende Pensioenen (Sigedis-db2p, 2021) genoten op 1 januari 2021 3.623.935 werknemers een aanvullend pensioen, onder wie 42,2% vrouwen en 57,8% mannen. De cijfers van Sigedis tonen een groter verschil in de bedragen van de reserves die de aangeslotenen hebben opgebouwd. In 2019 bedroeg de gemiddelde verworven reserve per aangesloten man 26.849 euro en de mediaan 4.198 euro, tegenover resp. 14.534 euro en 1.829 euro per aangesloten vrouw.

1.3 De loonkloof in de privésector en in de openbare sector

Volgens de berekeningen die het IGVM op basis van de RSZ-gegevens maakte, was de loonkloof in 2019 veel groter in de privésector dan in de openbare sector. Hoewel de loonkloof in de openbare sector wel degelijk bestaat (5% met correctie voor de arbeidsduur en 16,1% zonder), bedraagt hij in de privésector immers 12,6% met correctie en loopt hij op tot 27,4% zonder correctie voor de arbeidsduur.

Tabel 1-5: Loonkloof op basis van de brutojaarlonen in de privésector en in de openbare sector, met en zonder correctie voor de arbeidsduur (België, 2019)

	Privésector	Openbare sector	Alle sectoren
Met correctie voor de arbeidsduur	12,6%	5,0%	9,1%
Zonder correctie voor de arbeidsduur	27,4%	16,1%	22,7%

Bron: IGVM (2021) op basis van de RSZ-gegevens van 2019

1.4 De loonkloof volgens het statuut

De loonkloof is het kleinst bij de statutaire ambtenaren, wat vrij normaal is, aangezien ze zijn onderworpen aan loonschalen en functieclassificaties die vrij precies en uniform zijn in de hele openbare sector. Het verschil in loonkloof met en zonder correctie voor de arbeidsduur is het kleinst voor vrouwelijke en mannelijke bedienden. Zonder correctie voor de arbeidsduur verdienen arbeidsters bijna twee keer minder dan arbeiders (loonkloof van 42,6%). Deze cijfers houden geen rekening met sectorverschillen, wat betekent dat het waargenomen verschil een brutoverschil is en deels zou kunnen worden verklaard door sectorverschillen of andere factoren (zoals die welke zijn vermeld in punt 2 van dit verslag). Hier dient te worden opgemerkt dat, in tegenstelling met de andere cijfers, die in de goede richting evolueren, de loonkloof met correctie voor de arbeidsduur van 2018 tot 2019 groter is geworden voor de arbeidsters in de openbare en de privésector. In de privésector steeg hij steeg immers van 20,3% in 2018 tot 20,6% in 2019 en in de openbare sector van 9,7% tot 10,1%⁴.

Tabel 1-6: Loonkloof op basis van de brutojaarlonen volgens het statuut, met en zonder correctie voor de arbeidsduur (België, 2019)

Statuut	Loonkloof met correctie voor de arbeidsduur	Loonkloof zonder correctie voor de arbeidsduur
Arbeid-st-ers (privésector)	20,6%	42,6%
Bedienden (privésector)	20,6%	32,9%
Statutaire ambtenaren	3,3%	10,1%
Contractuele ambtenaren (totaal)	3,9%	17,6%
> Arbeid-st-ers	10,1%	36,7%
> Bedienden	9,6%	18,2%

Noot: Het verschil met de cijfers over de loonkloof in tabel 1-5 is toe te schrijven aan het feit dat tabel 1-6 alleen de vergelijking maakt tussen werknemers met hetzelfde statuut in de openbare en privésectoren. In verhouding zijn er bv. veel meer arbeiders dan arbeidsters. Bij de berekening van het totaalcijfer (voor de hele openbare sector of de hele privésector zoals in tabel 1-5) worden bepaalde vrouwelijke bedienden bijgevolg vergeleken met mannelijke arbeiders, wat de loonkloof enigszins "compenseert".

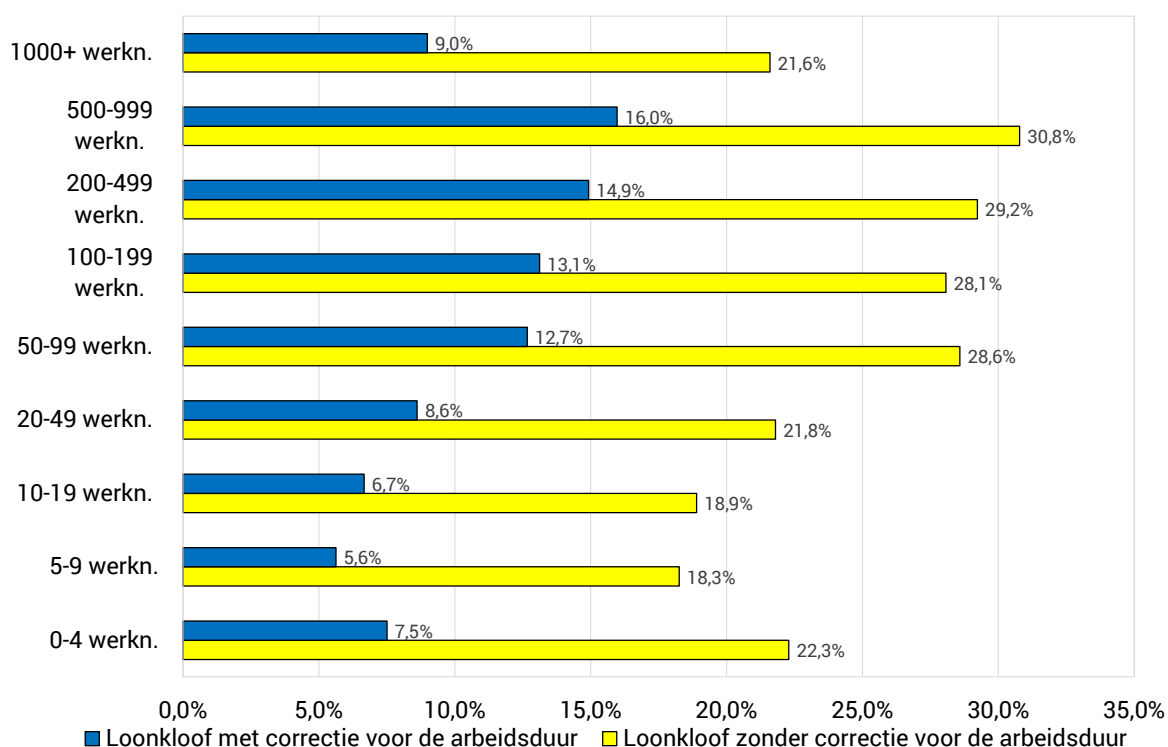
Bron: IGVM (2021) op basis van de RSZ-gegevens van 2019

⁴ In zijn persbericht van 14 december 2021 legt het Instituut voor de Gelijkheid van Vrouwen en Mannen uit dat de loonkloof bij de arbeiders groter is geworden omdat het loon van de arbeidsters minder is gestegen dan de lonen van de andere categorieën van werknemers: "Zo vormen arbeidsters in onze samenleving een kwetsbare groep die het steeds moeilijker krijgt. De gemiddelde brutolonen van arbeidsters stegen in 2019 het minst."

1.5 De loonkloof volgens de omvang van de onderneming

Als we de loonkloof bekijken in functie van de omvang van de onderneming, constateren we dat hij, zowel met als zonder correctie voor de arbeidsduur, het kleinst is in de ondernemingen met 5 tot 9 werknemers. Vanaf 50 werknemers groeit de loonkloof (met en zonder correctie voor de arbeidsduur) en hij is het grootst (16% met en 30,8% zonder correctie) in de ondernemingen met 500 tot 999 werknemers (IGVM, 2021). Voor de grote ondernemingen met 1.000 of meer werknemers is de loonkloof weer aanzienlijk kleiner: 9% met correctie en 21,6% zonder correctie.

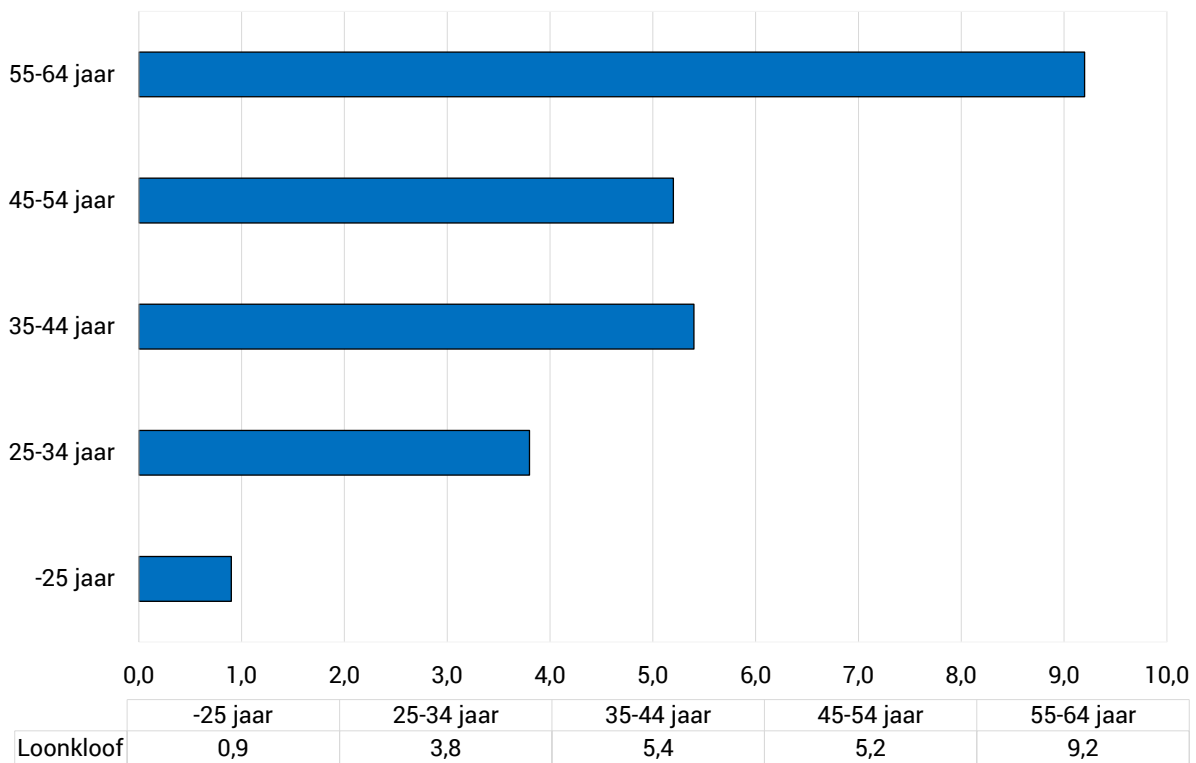
Grafiek 1-1: Loonkloof op basis van de brutojaarlonen volgens de omvang van de onderneming, met en zonder correctie voor de arbeidsduur (België, 2019)



Bron: IGVM (2021) op basis van de RSZ-gegevens van 2019

1.6 De loonkloof in functie van de leeftijd

In de onderstaande grafiek ziet men dat de loonkloof in globa groter wordt met de leeftijd. In 2019 bedroeg hij 0,9% voor de -25-jarigen, tegenover circa 5% voor de 35- tot 54-jarigen. En aan het einde van hun loopbaan verdienen vrouwen 9,2% per gewerkt uur minder dan mannen. De negatieve ontwikkeling van de lonen van vrouwen in vergelijking met die van mannen in de loop van hun carrière kan het gevolg zijn van een generatie-effect en dat gegeven houdt de hoop levendig dat de generatie vrouwen die vandaag de dag de arbeidsmarkt betreedt een meer egalitaire ontwikkeling zal doormaken. Andere bekende effecten die de verschillen tussen de loopbanen van mannen en vrouwen beïnvloeden (zoals de gevolgen van het moederschap, de "child penalty") temperen dat optimisme wel wat.

Grafiek 1-2: Uurloonkloof (niet aangepast)⁵ in functie van de leeftijd (België, 2019)

Bron: Statbel (2021) op basis van de enquête naar de structuur en de verdeling van de lonen

1.7 De loonkloof in functie van de sector

De loonkloof vertoont grote verschillen tussen de sectoren. De recentste cijfers van het IGVM ter zake (2021) zijn opgenomen in de navolgende tabel. We zien dat de loonkloof sterk verschilt van de ene sector tot de andere, zowel met als zonder correctie voor de arbeidsduur. De niet-gecorrigeerde loonkloof is in alle sectoren, met uitzondering van de sector productie en distributie van water, afval- en afvalwaterbeheer en sanering, in het voordeel van mannen. Na correctie voor de arbeidsduur wordt de loonkloof negatief (is hij m.a.w. in het voordeel van vrouwen) in de sector productie en distributie van water, afval- en afvalwaterbeheer en sanering, in de bouwnijverheid en in de sector vervoer en opslag.

Tabel 1-7 brengt ook aan het licht dat de sectoren waar het minst vrouwen werken ook de sectoren zijn met de kleinste loonkloof. De bovengenoemde sectoren zijn inderdaad die met het minst vrouwen (resp. 17,6%, 9,5% en 20,3%).

⁵ De niet aangepaste uurloonkloof wordt gedefinieerd als het verschil tussen het gemiddelde bruto-uurloon van vrouwelijke loontrekkers en dat van mannelijke loontrekkers als percentage van het gemiddelde bruto-uurloon van mannelijke loontrekkers. Hij wordt berekend voor de ondernemingen met 10 of meer werknemers.

Tabel 1-7: De loonkloof in brutojaarlonen naar NACE-sectie (1 digitaal) (2019)

	Aantal werknemers per sector		Niet-gecorrigeerde loonkloof voor de arbeidsduur	Gecorrigeerde loonkloof voor de arbeidsduur
	Vrouwen	Mannen		
Industrie	23,2%	76,8%	17,1%	7,7%
Productie en distributie van elektriciteit, gas, stoom en gekoelde lucht	26,9%	73,1%	24,9%	17,2%
Distributie van water; afval- en afvalwaterbeheer en sanering	17,6%	82,4%	-1,8%	-7,9%
Bouwnijverheid	9,5%	90,5%	3,6%	-2,7%
Groot- en detailhandel; reparatie van auto's en motorfietsen	46,8%	53,2%	28,8%	16,7%
Vervoer en opslag	20,3%	79,7%	5,4%	-0,7%
Verschaffen van accommodatie en maaltijden	47,9%	52,1%	21,4%	4,9%
Informatie et communicatie	30,3%	69,7%	17,6%	10,0%
Financiële activiteiten en verzekeringen	53,7%	46,3%	30,3%	20,7%
Exploitatie van en handel in onroerend goed	55,3%	44,7%	20,5%	9,2%
Vrije beroepen en wetenschappelijke en technische activiteiten	49,8%	50,2%	24,6%	16,1%
Administratieve en ondersteunende diensten	57,9%	42,1%	36,2%	16,4%
Openbaar bestuur en defensie; verplichte sociale verzekeringen	53,9%	46,1%	22,3%	8,1%
Onderwijs	70,1%	29,9%	9,4%	7,6%
Menselijke gezondheidszorg en maatschappelijke dienstverlening	79,6%	20,4%	20,3%	3,8%
Kunst, amusement en recreatie	43,8%	56,2%	12,1%	4,1%
Overige diensten	65,1%	34,9%	26,4%	18,5%
Huishoudens als werkgever van huishoudelijk personeel	74,4%	25,6%	12,0%	5,0%

Bron: rapport IGVM (2021) op basis van de RSZ-gegevens van 2019

1.8 De verschillen in werkzaamheidsgraad

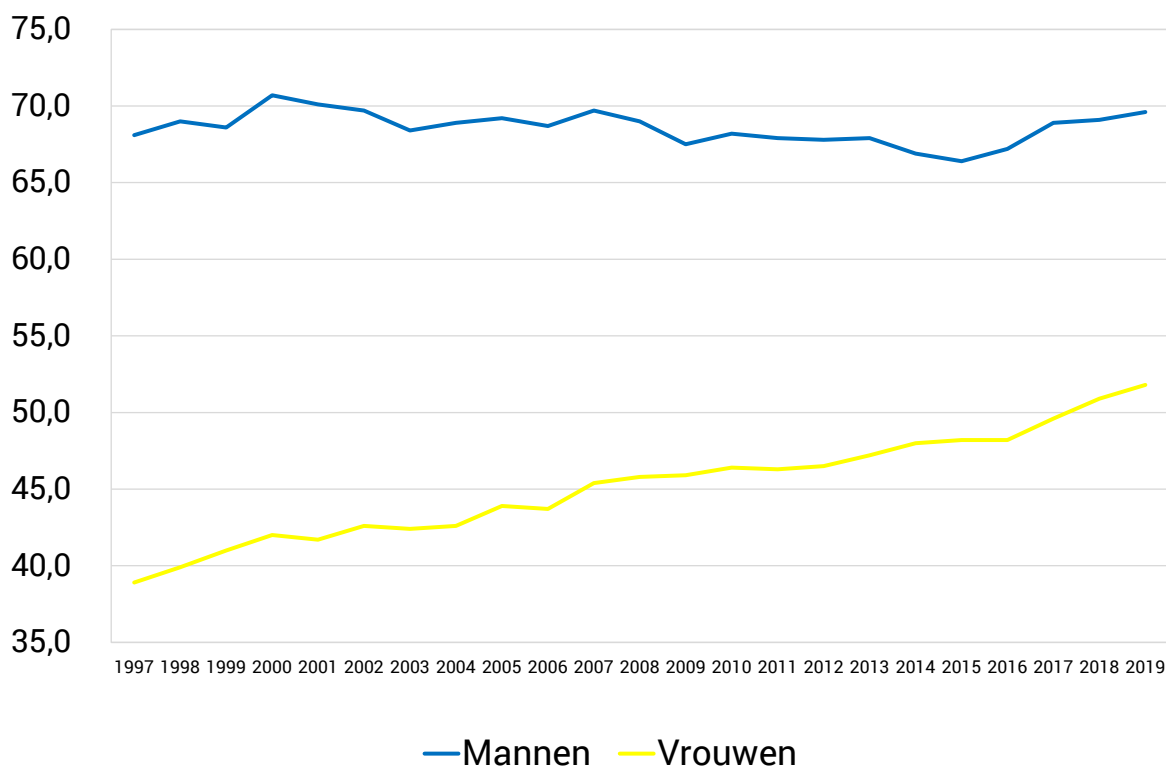
In voltijdequivalenten (vte's) ligt de werkzaamheidsgraad van vrouwen onder die van mannen, ondanks de zeer positieve evolutie in de voorbije jaren. Volgens de gegevens van de OESO bedroeg de werkzaamheidsgraad in vte's van vrouwen 51,8% en die van mannen (die een stabielere stijging doet optekenen) 69,6% in 2019 (zie Grafiek 1-3). Zonder correctie voor de arbeidsduur bedroeg de werkzaamheidsgraad in 2019 volgens de OESO-gegevens 61,7% voor vrouwen en 68,6 voor mannen in België⁶. Het verschil tussen beide cijfers is toe te schrijven aan het effect van de deeltijdse arbeid⁷.

De werkzaamheidsgraad heeft geen rechtstreekse impact op de loonkloof, maar brengt wel aan het licht dat vrouwen gemiddeld minder werken dan mannen. De omvang van de deeltijdse arbeid bij vrouwen is een belangrijke factor van de niet voor de arbeidsduur gecorrigeerde loonkloof tussen mannen en vrouwen die in de statistieken in punt 1 wordt geconstateerd. Nog volgens de OESO werkte in België 41,3% van de vrouwen deeltijds in 2019, tegenover slechts 11,4% van de mannen⁸.

⁶ <https://stats.oecd.org/index.aspx?queryid=54749&lang=fr#>

⁷ De werkzaamheidsgraad van mannen is hoger als geen rekening wordt gehouden met de arbeidsduur, want sommige mannen werken meer uren dan voltijds volgens de definitie van de OESO.

⁸ <https://stats.oecd.org/index.aspx?lang=en&SubSessionId=7f4a5bc1-bd9c-4655-a13e-8cd7b02bcb5c&themetreeid=13>

Grafiek 1-3: Ontwikkeling van de werkzaamheidsgraad in voltijdequivalenten (België, 15-64 jaar)

Noot: De werkzaamheidsgraad uitgedrukt in voltijdequivalenten wordt berekend op basis van de werkzaamheidsgraad van de 15- tot 64-jarigen, vermenigvuldigd met het gebruikelijk gemiddeld aantal uren per week per werknemer, gedeeld door 40.
Bron: OESO (2021)

2. Het verklaarde en het onverklaarde deel van de loonkloof

De hierboven beschreven gemiddelde loonkloof is voor een deel het resultaat van verschillen tussen de kenmerken van mannelijke en vrouwelijke werknemers, zoals de leeftijd, de sector waarin men actief is enz. Om de loonkloof beter te begrijpen, is het nuttig om de lonen ceteris paribus te vergelijken en met andere woorden rekening te houden met de kenmerken van de werknemers. Op basis van het principe "gelijk loon voor gelijk werk" is het in België nu immers al lang wettelijk verboden mannen en vrouwen verschillend te behandelen op loonvlak. Twee werknemers met dezelfde kenmerken en dezelfde job in dezelfde sector moeten op dezelfde manier worden verloned. De loonkloof die op de Belgische arbeidsmarkt blijft bestaan, wordt berekend voor alle werknemers, ongeacht de kenmerken van de uitgeoefende jobs en de sector waarin ze actief zijn. Het Instituut voor de Gelijkheid van Vrouwen en Mannen schat dat ongeveer 49,4% van de loonkloof kan worden verklaard door de verschillende posities die vrouwen en mannen op de arbeidsmarkt innemen.

Een vergelijking tussen twee groepen (vrouwen en mannen) wordt meestal gemaakt aan de hand van een Oaxaca-Blinderdecompositie. Die functioneert volgens het volgende principe: afzonderlijk voor mannen en vrouwen wordt een regressievergelijking berekend met als afhankelijke variabele het brutojaarloon en als onafhankelijke variabelen kenmerken die mogelijk verklarende factoren zijn voor het verschil in loon tussen mannen en vrouwen (zoals opleidingsniveau, sector of gezinstype). Het verschil in de geobserveerde factoren (bv. vrouwen werken gemiddeld vaker in een bepaalde sector) wordt het 'verklaarde' deel van de vergelijking genoemd. Wat overblijft, noemt men het 'onverklaarde'

deel en is het resultaat van factoren die buiten de observatie vallen (die dus niet in de regressievergelijking zijn opgenomen) of van een mogelijke discriminatie in het nadeel van vrouwelijke werknemers.

Dat loonverschillen verklaard kunnen worden, betekent niet noodzakelijk dat ze gerechtvaardigd zijn. Dat er bv. gemiddeld minder vrouwen actief zijn in managementfuncties⁹ mag dan wel een deel van de loonkloof verklaren, het feit op zich dat vrouwen minder goed vertegenwoordigd zijn in die functies blijft een vorm van ongelijkheid op de arbeidsmarkt. Dat vrouwen een negatieve carrière-impact ondervinden omdat ze kinderen hebben (de “child penalty” - er wordt van uitgegaan dat ze minder beschikbaar zullen zijn) terwijl dat voor mannen net omgekeerd is (de “child bonus”- ze worden geacht een zekere maturiteit te hebben bereikt) is eveneens een vorm van discriminatie (IGVM, 2017). De impact van de traditionele rolverdeling tussen mannen en vrouwen speelt hier wellicht een overheersende rol. In dat kader is het mogelijk dat sommige vrouwen ertoe worden gebracht keuzes te maken die een negatieve impact hebben op hun loonniveau (de sector waarin ze werken, (tijdelijke) terugtrekking uit de arbeidsmarkt...) zonder dat dit rechtstreeks verband houdt met vormen van discriminatie in de ondernemingen.

De bovengenoemde studie van de NBB (Nationale Bank van België, 2021) toonde aan dat, als rekening gehouden wordt met individuele kenmerken, een moeder 3,2 procentpunt minder kans heeft aan het werk te zijn dan een vrouw zonder kinderen. Bij één of twee kinderen blijft het nadeel nog beperkt; het zijn vooral vrouwen met drie of meer kinderen die de arbeidsmarkt (tijdelijk) verlaten. Zij ondervinden een werkgelegenheidsnadeel van 9 procentpunt ten opzichte van vrouwen zonder kinderen met vergelijkbare persoonlijke kenmerken. Ook de leeftijd van het kind heeft een invloed, want het nadeel speelt het meest tot het (jongste) kind vijf jaar is. Voor mannen geldt precies het omgekeerde: een vader heeft 5,3 procentpunt meer kans om aan het werk te zijn dan een man zonder kinderen. Voor het eerst vader worden, heeft al een aanzienlijke impact op de werkzaamheidsgraad (+7,3 procentpunt) en die “bonus” neemt nog toe bij het tweede kind (+8,8 procentpunt).

Bij de geboorte van een kind zijn het nog steeds voornamelijk vrouwen die hun baan opgeven of hun arbeidsduur verminderen. De beleidsmaatregelen van de overheid die arbeid en gezin trachten te verzoenen, zoals het ouderschapsverlof, worden hoofdzakelijk gebruikt door moeders. Dit benadeelt hen op het vlak van loopbaankansen en loon (Nationale Bank van België, 2021). Een beroep op die maatregelen wordt beschouwd als een teken van geringere betrokkenheid bij de arbeidsmarkt, wat de genderstereotypes versterkt. Bovendien is dat op langere termijn schadelijk omdat minder ervaring wordt opgebouwd.

Het loonkloofrapport van het IGVM van 2021 bevat een Oaxaca-Blinderdecompositie waarmee wordt getracht de bruto-uurloonkloof (voor 2018 en op basis van de gegevens van de enquête naar de structuur en de verdeling van de lonen) te verklaren op basis van twaalf variabelen die zijn ingedeeld in drie groepen: verdeling op de arbeidsmarkt, werkrelevante kenmerken en persoonlijke kenmerken van de werknemer.

In Tabel 2-1 wordt de loonkloof uitgesplitst in functie van diverse kenmerken. Volgens het IGVM (2021) bedroeg het verschil in brutoloon tussen mannen en vrouwen in 2018 gemiddeld 1,75 euro per uur. 0,86 euro of ongeveer de helft van de totale loonkloof is toe te schrijven aan verschillen op het vlak van verdeling op de arbeidsmarkt, werkrelevante kenmerken en persoonlijke kenmerken. 0,89 euro kan

⁹ Uit cijfers van het IGVM (2018) blijkt bv. dat in 2017 gemiddeld 26,8% vrouwen en 73,2% mannen zetelden in de raden van bestuur van beursgenoteerde bedrijven, sommige autonome overheidsbedrijven en de Nationale Loterij. In 2008 bestonden diezelfde raden van bestuur gemiddeld slechts voor 8,2% uit vrouwen.

niet worden verklaard op basis van de kenmerken die in de decompositie zijn vervat. Zoals al werd aangehaald, spelen andere kenmerken waarvoor geen gegevens in de vergelijking konden worden opgenomen hier mogelijk een rol en deze worden aangekaart in het diagnoseverslag van de CRB (2021-3520). Blijft ook de mogelijkheid dat, in bepaalde gevallen, een vrouw met exact dezelfde kenmerken minder verdient dan een man.

Tabel 2-1: Uitsplitsing van de uurloonkloof, 2018

Onverklaard deel van de loonkloof		50,6%
Verklaard deel van de loonkloof		49,4%
Verdeling op de arbeidsmarkt	Beroep	17,1%
	Sector	14,6%
	Type contract (voor onbepaalde of bepaalde duur)	4,9%
	Arbeidsduur (voltijds of deeltijds)	7,3%
	Werkregio	-2,4%
	Type economische en financiële controle	4,9%
	Totaal	46,4%
Werkrelevante individuele kenmerken van de werknemer	Onderwijsniveau	12,2%
	Werkervaring (geraamde totale anciënniteit)	12,2%
	Anciënniteit in de onderneming	7,3%
	Totaal	31,7%
Privékenmerken van de werknemer	Burgerlijke staat (getrouwd of niet)	2,4%
	Type huishouden (met of zonder kind(eren))	14,6%
	Nationaliteit	4,9%
	Totaal	21,9%

Bron: IGVM (2021) op basis van de enquête naar de structuur en de verdeling van de lonen van 2018

Van het verklaarde deel van de loonkloof (86 eurocent per uur) kan 42 eurocent worden toegewezen aan kenmerken die verband houden met de positie van vrouwen en mannen op de arbeidsmarkt ('verdeling'). 26 eurocent wordt verklaard door werkrelevante kenmerken en de overige 18 eurocent heeft te maken met persoonlijke kenmerken van de werknemer.

Binnen de kenmerken die zijn gebundeld onder de noemer 'verdeling op de arbeidsmarkt' lijken vooral het beroep (16 eurocent) en de sector waarin men werkt (13 eurocent) een belangrijke rol te spelen.

Wat de individuele werkrelevante kenmerken van de werknemer betreft, valt op dat het opleidingsniveau een deel van de loonkloof verklaart, en dit terwijl een groter aandeel van de vrouwen dan van de mannen een diploma hoger onderwijs behaalde, behalve boven de 60 jaar¹⁰. De opleidingsvariabele verschaft geen informatie over de gekozen studierichtingen en specialisaties. Het effect van verschillende studierichtingen bij mannen en vrouwen wordt daarentegen waarschijnlijk (minstens voor een deel) weerspiegeld in het sectoreffect, aangezien de keuze van een studierichting een invloed heeft op de bedrijfssectoren waar de werknemers terechtkomen. Binnen de categorie 'middengekwalificeerde' personen met enkel een diploma secundair onderwijs is het zo dat vrouwen gemiddeld vaker een diploma algemeen secundair onderwijs hebben, terwijl mannen een technische

¹⁰ In België had 55,5% van de vrouwen van 30 tot 34 jaar in 2020 een diploma hoger onderwijs, tegenover 40,2% van de werkende mannen in dezelfde leeftijdsgroep (Statbel, 2021, op basis van de enquête naar de arbeidskrachten). Het is evenwel van belang er hier op te wijzen dat in de loonenquête (waarvan de statistische populatie bestaat uit de werknemers in ondernemingen met ten minste 10 werknemers en met een economische activiteit die onder de NACE-secties B tot en met S (-O) valt) waarop de hier gepresenteerde uitsplitsing van de loonkloof is gebaseerd, er nog een verschil is in het opleidingsniveau van vrouwen en mannen. Vrouwen zijn lichtjes oververtegenwoordigd in de categorieën "secundair onderwijs" en "bachelordiploma's" (respectievelijk 47 % en 22 % van de vrouwen en 45 % en 21 % van de mannen), terwijl mannen in 2018 duidelijk oververtegenwoordigd zijn in de categorie "hoger onderwijs - masterdiploma's" (17 % van de vrouwen en 21 % van de mannen).

of beroepsopleiding genoten. Ook in het hoger onderwijs zijn er grote verschillen: in 2018 bv. waren 88,2% van de houders van een ICT-diploma mannen en 11,2% vrouwen (Eurostat, 2020b). Zowel in het secundair als in het hoger onderwijs leidt het onderwijstraject van mannen gemiddeld naar beter betaalde jobs op de arbeidsmarkt.

Op het gebied van werkervaring hebben vrouwen gemiddeld kortere loopbanen dan mannen. Dat heeft te maken met de rolverdeling in gezinnen: de zgn. thematische verloven (ouderschapsverlof, verlof voor medische bijstand en palliatief verlof) worden in een ruime meerderheid van de gevallen (63,9% in juni 2021) genomen door vrouwen¹¹. De variabele die in de bovenstaande uitsplitsing werd geanalyseerd is echter de 'potentiële werkervaring', berekend op basis van de leeftijd van de werkenden, aangezien men niet over informatie beschikt over de reële werkervaring. Omdat de participatie op de arbeidsmarkt hoger is bij vrouwen van 30 tot 35 jaar dan bij vrouwen van 55 tot 59 jaar (met name omdat ze vroeger op de arbeidsmarkt zijn gekomen), ligt de gemiddelde leeftijd – van vrouwen op de arbeidsmarkt – lager dan die van mannen, wat zich vertaalt in een gemiddeld lager loon voor vrouwen door de link tussen loon en ervaring.

Het gezinstype (de relationele status en het al dan niet hebben van kinderen) is de belangrijkste verklarende factor van de loonkloof binnen de persoonlijke kenmerken van de werknemer. Hier valt op dat mannen in een relatie en met kinderen tot de hoge inkomenscategorieën behoren, terwijl dat bij vrouwen net de alleenstaanden zonder kinderen zijn. Opnieuw blijkt de perceptie omtrent de rol binnen het gezin gevolgen te hebben voor de posities op de arbeidsmarkt. Terwijl vrouwen gemiddeld hoger geschoold zijn dan mannen, en de economie het moeilijk heeft om voldoende geschoolde arbeidskrachten te vinden, blijven gendernormen en een ongelijke verdeling van de verantwoordelijkheden in het gezin een neerwaartse druk uitoefenen op de deelname van moeders aan de arbeidsmarkt (Nationale Bank van België, 2021).

¹¹ https://www.rva.be/sites/default/files/assets/presse/IC_CT/Cijfers_LOTK-06-2021.pdf

3. Analyse van de functieclassificaties

De wet van 22 april 2012 ter bestrijding van de loonkloof verplicht de paritaire comités om de genderneutraliteit van functieclassificaties te respecteren in de cao's. Indien een functieclassificatie door de FOD WASO als niet-neutraal wordt bestempeld, krijgt het paritair comité in kwestie twee jaar om de classificatie aan te passen. Als die aanpassingen volgens de FOD niet volstaan, geeft hij het paritair comité nog eens drie maanden om de situatie recht te zetten. Is er na die drie maanden nog altijd niets aan de situatie veranderd, dan wordt het paritair comité op een openbare "name and shame"-lijst geplaatst. Alle bestaande en nieuwe functieclassificaties worden gecontroleerd aan de hand van een meetinstrument dat de FOD WASO en de KU Leuven samen hebben ontwikkeld.

De analyse die de FOD WASO uitvoerde en die werd afgesloten op 1 december 2019 wees uit dat zo goed als alle paritaire comités de wet naleven en over genderneutrale functieclassificaties beschikken. Op de "name and shame"-lijst staan 6 paritaire comités met niet-neutrale functieclassificaties en 5 paritaire comités die niet konden worden gecontroleerd omdat de functieclassificaties niet naar de administratie werden gestuurd.¹² De 6 paritaire comités met niet-neutrale classificaties zijn goed voor 5,7% van de werkgelegenheid in België (Bel-first (Bureau Van Dijk), 2019). Het aantal betrokken jobs ligt daar zelfs onder, aangezien de problemen met de functieclassificatie voor sommige paritaire comités slechts betrekking hebben op enkele subdomeinen.

4. Stand van de werkzaamheden in 2021

In 2021 hebben de leden van de CRB een verslag gepubliceerd met als titel "De loonkloof tussen vrouwen en mannen: diagnose en determinanten" (CRB 2021-3520), waarin ze een analyse maken van de positie van vrouwen op de arbeidsmarkt en van de onderliggende oorzaken van de loonkloof tussen mannen en vrouwen.

In de conclusies van dat verslag constateren de in de Centrale Raad voor het Bedrijfsleven verenigde sociale partners wat volgt.

- De werkzaamheidsgraad van vrouwen is sinds de jaren negentig sterk gestegen. De toenemende arbeidsparticipatie van vrouwen kan aan de vraagzijde in verband worden gebracht met de expansie van de dienstensector en aan de aanbodzijde met de investeringen in meer toegankelijke kinderopvang (gekoppeld aan een daling van het gemiddelde aantal kinderen per vrouw), de stijging van het opleidingsniveau van vrouwen en de geleidelijke verhoging van de pensioenleeftijd bij vrouwen (die heeft bijgedragen tot een stijging van de activiteitsgraad op oudere leeftijd) (HRW, 2019).
- Deeltijds werk heeft ook bijgedragen tot meer participatie van vrouwen op de arbeidsmarkt en maakt in sommige gevallen een beter evenwicht tussen werk en privéleven mogelijk voor mannen en vrouwen die er gebruik van maken. De keerzijde van de medaille is dat het overgrote deel van het deeltijds werk in werkgelijkheid door vrouwen wordt uitgeoefend, waardoor hun financiële kwetsbaarheid groter is dan die van werkende mannen. Bovendien wordt, volgens het Instituut voor de Gelijkheid van Vrouwen en Mannen (2021), de loonkloof

¹² Voor meer informatie, zie: <https://werk.belgie.be/nl/themas/gelijkheid-en-non-discriminatie/gelijkheid-vrouwen-mannen-de-loonkloof>.

(bruto-uurloon) tussen wie deeltijds en voltijds werkt (zowel mannen als vrouwen) blijkbaar groter¹³.

- De sectorale spreiding (horizontale verdeling) van de tewerkstelling van vrouwen draagt bij tot de loonverschillen tussen mannen en vrouwen. Vrouwen werken meestal in sectoren waar de lonen gemiddeld lager liggen. Die situatie houdt gedeeltelijk verband met trends die reeds kunnen worden waargenomen in de onderwijsrichtingen van meisjes en jongens tijdens de adolescentie.
- Ook de professionele spreiding (verticale verdeling of probleem van "glazen plafond") draagt bij tot de verklaring van de loonkloof. Het glazen plafond verwijst naar het feit dat vrouwen gemiddeld in mindere mate verantwoordelijke functies bekleden en bijgevolg ook functies die gemiddeld financieel minder voordelig zijn dan de jobs die door mannen worden uitgeoefend. De loopbanen van mannen en vrouwen worden verschillend beïnvloed door het ouderschap: terwijl vrouwen vaker hun loopbaan onderbreken of hun werktijd verminderen na de komst van een (of meer) kind(eren), hebben mannen gemiddeld de neiging om meer te werken. Op vandaag bestaat er nog altijd een "child penalty" ("moederschapsstraf") die weegt op het tijdsgebruik en de loopbaan van vrouwen en die een negatieve (geldelijke) invloed heeft op het loopbaantraject van vrouwen die moeder zijn.
- Er zijn nog steeds "onverklaarde" loonverschillen tussen mannen en vrouwen. Een vrouw met dezelfde anciënniteit, dezelfde leeftijd, die in dezelfde sector werkt, met hetzelfde beroep en hetzelfde opleidingsniveau als een man kan minder verdienen. Deze onverklaarde verschillen kunnen te wijten zijn aan niet-waargenomen verschillen in de beschikbare gegevens, maar kunnen ook het gevolg zijn van een ongelijk loon voor gelijk werk (of vergelijkbaar werk). De federale overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg heeft een proces ingevoerd voor de controle op de genderneutraliteit van de functieclassificaties op het niveau van de paritaire comités om ervoor te zorgen dat de weging van de functies (en dus van de lonen) niet in het nadeel van vrouwen uitvalt.

¹³ Het IGVM (2021, p. 29) zegt daar het volgende over: "Per uur verdient een deeltijds werkende vrouw in de industrie en marktdiensten, het onderwijs, de gezondheidszorg en de socio-culturele sector, gemiddeld 4,17 euro minder dan een voltijds werkende man. Wat neerkomt op een loonkloof van 19%. Die (...) kloof kan op twee manieren verder worden opgedeeld. Enerzijds met deeltijds werkende mannen als vergelijkingspunt, anderzijds met voltijds werkende vrouwen. Ten opzichte van deeltijds werkende mannen is het loonverschil nog 0,30 euro of een kloof van 2%. De loonkloof tussen deeltijds en voltijds werkende mannen bedraagt 18%. Voltijds werkende vrouwen verdienen gemiddeld per uur 3,28 euro meer dan hun deeltijds werkende seksegenoten, maar 0,89 euro minder dan een voltijds werkende man. In vergelijking met 2014, het vorige jaar waarin er met de uitgebreide enquête werd gewerkt, steeg in 2018 de kloof tussen deeltijds werkende vrouwen en voltijds werkende mannen van 17% naar 19%. Het loonverschil tussen deeltijds werkers en voltijds werkers nam zowel bij vrouwen als bij mannen toe. Enkel de loonkloof tussen voltijds werkende vrouwen en voltijds werkende mannen is gedaald van 5% naar 4%. De evolutie die al eerder was waar te nemen, wordt dus doorgezet: de kloof tussen deeltijds en voltijds wordt steeds groter, terwijl de kloof tussen deeltijds werkende vrouwen en mannen kleiner wordt en die tussen voltijds werkende vrouwen en mannen eveneens.

5. Werkprogramma komende jaren

Artikel 5 van de in 2017 herziene wet van 1996 belast de CRB met de opvolging van de ontwikkeling van de loonkloof tussen vrouwen en mannen. Deze opvolging werd in de wet opgenomen om de loonkloof tussen mannen en vrouwen op de agenda te plaatsen van de tweejaarlijkse onderhandelingen die de prioriteiten van de sociale gesprekspartners in de volgende jaren uittekenen.

De conclusies van het verslag van de Raad van december 2021 waarin een diagnose wordt gemaakt van de determinanten van de loonkloof tussen vrouwen en mannen ([CRB 2021-3520](#)) geven aan dat een hele reeks elementen, los van de loonongelijkheden, in aanmerking moeten worden genomen als men de loonkloof tussen mannen en vrouwen wil verkleinen. Deze elementen vallen onder federale, gewestelijke of communautaire bevoegdheidsdomeinen en hangen ook af van de sociale gesprekspartners via hun mogelijkheid om cao's te sluiten. Kennelijk zal het pas mogelijk zijn een impact te hebben op de loonkloof tussen mannen en vrouwen als gelijktijdig in deze verschillende domeinen vooruitgang wordt geboekt.

In deze context lijkt het ons opportuun onze uitwisselingen met de regionale SER's en met de andere betrokken institutionele actoren te versterken teneinde een gemeenschappelijke visie op de problematiek van de loonkloof tussen vrouwen en mannen te kunnen uittekenen en de goedkeuring van de verschillende beleidsniveaus te krijgen voor de opvolging van hun beleidsmaatregelen die een impact hebben op de loonkloof (federale bevoegdheid). Om die uitwisselingen te bevorderen, zijn we van plan een workshop met die verschillende actoren te organiseren.

Bovendien zullen de toekomstige werkzaamheden van de CRB met betrekking tot de loonkloof tussen mannen en vrouwen focussen op de opstelling van een brede boordtabel die resultaatsindicatoren in verschillende domeinen zou bevatten (bijvoorbeeld: aantal opvangplaatsen in kinderdagverblijven, verdeling V/M bij het opnemen van ouderschapsverlof...), alsook nieuwe beleidsmaatregelen ter verbetering van de positie van vrouwen op de arbeidsmarkt.

De boordtabel zal het mogelijk maken de genomen beleidsmaatregelen op te volgen en zo de beleidsmakers aan te moedigen om de verschillende gebieden waar verbetering mogelijk is meer proactief op de politieke agenda te zetten.

In dit verband zou het ook passend zijn te handelen binnen het kader van het initiatief van minister Dermagne en staatssecretaris Schlitz die investering I-4.10 van het PHV hebben voorgesteld. Deze investering "*beoogt de genderongelijkheid op de arbeidsmarkt te onderzoeken en de integratie van vrouwen op de arbeidsmarkt te bevorderen.*" In dit kader zal bij het Instituut voor de Gelijkheid van Vrouwen en Mannen een persoon worden aangeworven om onder meer, tegen 2025, "(vert.) een grondige analyse te maken van de genderongelijkheid op de Belgische arbeidsmarkt na de COVID-19-crisis" en "een kader van indicatoren en monitoring te ontwikkelen".

6. Bibliografie

- DATABANK AANVULLENDE PENSIOENEN (DB2P) (2020), , Cijfers over aanvullende pensioenen, via SIGEDIS
- NATIONALE BANK VAN BELGIË (2021), Het effect van ouderschap op de loopbanen van vrouwen en mannen, [Het effect van ouderschap op de loopbanen van vrouwen en mannen / nbb.be](#)
- [CENTRALE RAAD VOOR HET BEDRIJFSLEVEN \(2019\), Verslag over de loonkloof tussen vrouwen en mannen](#)
- [CENTRALE RAAD VOOR HET BEDRIJFSLEVEN \(2020\), Verslag over de loonkloof tussen vrouwen en mannen](#)
- EIGE (2020), Gender Equality Index : digitalisation and the future of work
- EUROSTAT (2020a), Gender pay gap in unadjusted form, <https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/tesem180/default/table>
- EUROSTAT (2020b), Graduates by education level, programme orientation, sex and field of education, https://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=educ_uoe_grad02&lang=en
- INSTITUUT VOOR DE GELIJKHEID VAN VROUWEN EN MANNEN (2017), De loonkloof tussen vrouwen en mannen in België, rapport 2017
- INSTITUUT VOOR DE GELIJKHEID VAN VROUWEN EN MANNEN (2019), De loonkloof tussen vrouwen en mannen in België, rapport 2019
- INSTITUUT VOOR DE GELIJKHEID VAN VROUWEN EN MANNEN (2021), De loonkloof tussen vrouwen en mannen in België, rapport 2021
- OECD (2021), Full-time equivalent employment rate, by sex, <https://stats.oecd.org/index.aspx?queryid=54749>
- OECD (2021a), OECD Gender Data Portal, <https://www.oecd.org/gender/data/>
- RIJKSDIENST VOOR ARBEIDSVoorziening (2017), jaarverslag
- FOD WERKGELEGENHEID, ARBEID EN SOCIAAL OVERLEG (2020), Gelijkheid van vrouwen en mannen: de loonkloof, <https://werk.belgie.be/nl/themas/gelijkheid-en-non-discriminatie/gelijkheid-vrouwen-mannen-de-loonkloof>
- FOD SOCIALE ZEKERHEID (2019), Extrapolatie van de bedragen van de verschillende alternatieve verloningsvormen, die in de voorgaande studie (2017) werden geïdentificeerd, naar de gehele populatie van loontrekkenden onderworpen aan Belgische sociale zekerheid in de privésector
- STATBEL (2020), Aandeel 30-34-jarigen dat een diploma van het hoger onderwijs heeft behaald, <https://statbel.fgov.be/nl/themas/werk-opleiding/opleidingen-en-onderwijs/onderwijsniveau#panel-12>