



AVENUE DE LA  
**JOYEUSE ENTRÉE  
BLIJDE INKOMST**  
LAAS

17-21

## VERSLAG

CRB 2021-3520

**Verslag over de loonkloof  
tussen vrouwen en mannen:  
diagnose en determinanten**

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



## **Verslag over de loonkloof tussen vrouwen en mannen: diagnose en determinanten**

**Brussel  
22.12.2021**

## Inhoudstafel

<b>1. De loonkloof in cijfers .....</b>	<b>6</b>
1.1. Het verschil tussen de jaarloonkloof en de uurloonkloof weerspiegelt het feit dat de arbeidstijd van vrouwen op de arbeidsmarkt minder bedraagt dan die van de mannen ..6	
1.2. Wat de uurloonkloof betreft, doet België beter dan zijn Europese burens .....	7
<b>2. Naast de loonkloof is ook de werkgelegenheid voor mannen en vrouwen ongelijk .....</b>	<b>8</b>
2.1. De werkgelegenheidsgraad van de vrouwen is sterk gestegen, maar het blijft lager dan dat van de mannen.....	8
2.2. Vrouwen werken veel vaker deeltijds.....	12
<b>3. Een deel van de loonkloof blijft moeilijk te verklaren en kan nog steeds het gevolg zijn van loonverschillen voor hetzelfde werk .....</b>	<b>17</b>
<b>4. Naast loonongelijkheid zijn de genderstructuur van de arbeidsmarkt, opleidingskeuzes en het probleem om werk en gezinsleven te combineren de belangrijkste bronnen van genderongelijkheid op de arbeidsmarkt .....</b>	<b>18</b>
4.1. De concentratie van vrouwen in bepaalde sectoren van de economie .....	19
4.2. De concentratie van vrouwen in bepaalde beroepen en het probleem van het glazen plafond.....	23
4.3. Vrouwen maken opleidingskeuzes die gemiddeld leiden tot beroepen die minder gewaardeerd worden op de arbeidsmarkt .....	26
4.4. De moeilijkheid om werk en gezin te combineren en het belang van kinderen en andere afhankelijke personen in de loopbaantrajecten van vrouwen.....	30
<b>5. Besluit .....</b>	<b>35</b>

## Lijst van tabellen

Tabel 1-1:	De loonkloof in België (2008-2018) volgens de drie geselecteerde statistieken (verstrekkt door het IGVM voor de eerste twee lijnen en door Eurostat voor de derde) .....	7
Tabel 1-2:	De bruto-uurloonkloof in internationaal perspectief, 2010-2019 .....	8
Tabel 2-1:	Werkgelegenheidsgraad (25-49-jarigen) naargelang het geslacht en het aantal kinderen (België, 2019) .....	10
Tabel 2-2:	Werkgelegenheidsgraad en loonkloof in Finland, Zweden, IJsland en Noorwegen in 2018 .....	11
Tabel 2-3:	Deeltijdse tewerkstelling uitgedrukt als percentage ten aanzien van de totale tewerkstelling, per geslacht en per leeftijd (België: 2008, 2018 en 2020) .....	13
Tabel 2-4:	Percentage deeltijdse tewerkstelling, vrouwen, mannen, moeders en vaders van 25 tot 49 jaar, volgens het arbeidsstelsel en het aantal kinderen (België, 2019).....	15
Tabel 3-1:	Onverklaarde en verklaarde delen van de loonkloof en analyse van het verklaarde deel van de loonkloof per uur in 2018 .....	18
Tabel 4-1:	Percentage loontrekkers en loontreksters per sector in België in 2019 (voor bedrijven met meer dan 10 werknemers).....	20
Tabel 4-2 :	Bruto-uurloon per sector in België in 2019 (voor bedrijven met meer dan 10 werknemers).....	21
Tabel 4-3:	Verdeling van de werkneemsters en werknemers per sector (2019).....	21
Tabel 4-4:	Verschil in bruto-uurloon per sector (NACE rev. 2) in België in 2019.....	22
Tabel 4-5:	De hoofdzakelijk mannelijke of vrouwelijke beroepen in België (top 20) .....	24
Tabel 4-6:	Bruto-uurloonkloof naargelang de leeftijd (België, 2018) .....	25
Tabel 4-7:	Percentage vrouwelijke bedrijfsleiders en vrouwen in raden van bestuur, België, 2018 .....	25
Tabel 4-8:	Verdeling van de "economische macht" tussen mannen en vrouwen op basis van de "gender equality index" 2020 van het EIGE (gemiddelden van de gegevens voor 2017, 2018 en 2019) ...	26
Tabel 4-9:	Verdeling van de werkgelegenheid per kwalificatieniveau en verdeling van de bevolking per opleidingsniveau volgens geslacht (uitgedrukt in percentage ten aanzien van het overeenkomstige totaal, 20-64 jaar) .....	27
Tabel 4-10:	Arbeidsparticipatie naargelang het hoogste bereikte opleidingsniveau (België, 2019) .....	28
Tabel 4-11:	Gemiddeld bruto-uurloon (in euro) volgens het opleidingsniveau en loonkloof (2018) .....	28
Tabel 4-12:	verdeling van de vrouwen en mannen volgens hun studiekeuze voor het hoger onderwijs in België in 2018 .....	29
Tabel 4-13:	EIGE 2020-indicatoren voor de onderwijs- en arbeidsmarktsegregatie voor de ICT-sector .....	30
Tabel 4-14:	Gemiddeld bruto-uurloon (in euro) naargelang het aantal kinderen en loonkloof (2018) .....	31
Tabel 4-15:	Het percentage netto-uitgaven van ouders die gebruik maken van kinderopvang ten aanzien van het gemiddelde inkomen, duur van het zwangerschaps-, vaderschaps- en ouderschapsverlof en bedrag van de toelagen.....	33
Tabel 4-16:	Kinderopvangsystemen voor kinderen jonger dan 3 jaar (uitgedrukt in het bevolkingspercentage voor elke leeftijdsgroep). .....	34
Tabel 4-17:	Verdeling van huishoudelijke en zorgtaken op basis van de berekeningen van de "gender equality index" 2020 van het EIGE (gegevens van 2016). .....	35

## Lijst van grafieken

Grafiek 2-1 :	Evolutie van de werkgelegenheidsgraad van de 15-64-jarigen in België tussen 1996 en 2019.....	9
Grafiek 2-2 :	Evolutie van de werkgelegenheidsgraad van de 15-64-jarigen in VTE's in België tussen 2010 en 2019 .....	10
Grafiek 2-3:	Deeltijdse arbeid bij mannen en vrouwen van 15 tot 64 jaar in België, uitgedrukt in percentages ten opzichte van de totale tewerkstelling (2000, 2005, 2010, 2015 en 2019) .....	12
Grafiek 2-4:	Onvrijwillig deeltijds werken naargelang geslacht en leeftijd (België, tussen 2008 en 2020) .....	14
Grafiek 2-5:	Verdeling van de motivatie bij loontrekkende vrouwen en mannen (15-64 jaar) die deeltijds werken in België in 2018 .....	16

## Achtergrond

De voorbije tien jaar zijn de cijfers voor de berekening van de loonkloof tussen mannen en vrouwen op de Belgische arbeidsmarkt verder in de goede richting geëvolueerd. Het convergentieproces van de mannelijke en vrouwelijke trajecten lijkt echter te vertragen. Bovendien kan het loonverschil tussen mannen en vrouwen, berekend per gewerkt uur, andere structurele verschillen op de arbeidsmarkt verbergen die schadelijk zijn voor de sociale cohesie, waaraan de sociale partners veel belang hechten.

De ongelijkheden tussen mannen en vrouwen op de arbeidsmarkt beperken zich namelijk niet tot de lonen alleen. In alle EU-landen is de arbeidsparticipatie van vrouwen nog steeds lager dan die van mannen. Werkende vrouwen werken ook meestal minder uren, in sectoren die minder goed betalen en in lagere functies dan mannen. Het versterken van de positie van vrouwen op de arbeidsmarkt moet daarom meer omvatten dan alleen maatregelen om de loondiscriminatie te beperken en te streven naar gelijke lonen voor mannen en vrouwen die hetzelfde (of gelijkwaardig) werk doen.

De ongelijkheid tussen mannen en vrouwen op de arbeidsmarkt kan op verschillende manieren worden bekeken. Wanneer we het in dit verslag hebben over **de loonkloof** tussen mannen en vrouwen, dan betekent dit dat we geïnteresseerd zijn in het (totale) loonverschil tussen de lonen die mannen en vrouwen ontvangen. Wanneer we het hebben over **loonongelijkheid**, dan gaat het om het verschil in verloning tussen mannen en vrouwen dat blijft bestaan, zelfs wanneer we hebben gecontroleerd voor een reeks variabelen die verband houdt met de persoonlijke kenmerken van werknemers en hun waarneembare positie op de arbeidsmarkt. Ten slotte wordt in het verslag ook aandacht besteed aan andere ongelijkheden, zoals de verschillende mate van participatie van mannen en vrouwen op de arbeidsmarkt, de ongelijke bezetting van leidinggevende functies in bedrijven door mannen en vrouwen.

Er zijn ook verschillende manieren om de verschillen qua verloning tussen mannen en vrouwen te meten. In deze tekst zal de nadruk liggen op de lonen en dus niet op het ruimere begrip "inkomen". Met andere woorden, verschillen in andere inkomensbronnen dan de lonen, zoals sociale uitkeringen, inkomsten uit kapitaal of inkomsten als zelfstandige, zullen niet in aanmerking worden genomen. In de gepresenteerde cijfers is ook geen rekening gehouden met de niet-wettelijke uitkeringen in verband met arbeidsovereenkomsten<sup>1</sup>.

---

<sup>1</sup> Volgens een studie van 2019 in opdracht van de FOD Sociale Zekerheid zijn er echter ook verschillen tussen de extralegale voordelen die mannen en vrouwen krijgen. 8 van de 11 loonvoordelen die in de studie werden onderzocht, werden immers vaker toegekend aan mannen dan aan vrouwen (FOD Sociale Zekerheid, 2019).

## 1. De loonkloof in cijfers

### 1.1 *Het verschil tussen de jaarloonkloof en de uurloonkloof weerspiegelt het feit dat de arbeidstijd van vrouwen op de arbeidsmarkt minder bedraagt dan die van de mannen*

De cijfers met betrekking tot de loonkloof variëren naargelang de bron en de manier waarop ze worden berekend. Er bestaat dus niet zoiets als "één" loonkloof. Het is ook belangrijk om hierbij op te merken dat het gebruik van de loonkloof (ongeacht hoe deze wordt berekend) als enige indicator van de positie van mannen en vrouwen op de arbeidsmarkt vrij beperkt is. Uit deze indicator (de loonkloof), hoe nauwkeurig die ook is, kunnen op zich geen conclusies worden getrokken over de relatieve positie van mannen en vrouwen op de arbeidsmarkt, er is meer informatie en analyse nodig om deze indicator nauwkeurig te interpreteren.

#### Kader 1.1: De verschillende manieren om de loonkloof te berekenen

Voor de berekening van de loonkloof maakt Eurostat gebruik van de enquête naar de structuur en de verdeling van de lonen. De enquête wordt in alle lidstaten gehouden, maar wordt beperkt tot bedrijven met meer dan 10 werknemers en tot de sectoren B tot en met S (met uitzondering van O) van de NACE Rev. 2-classificatie. Op Europees niveau worden de cijfers vervolgens geharmoniseerd om ze vergelijkbaar te maken. Eurostat berekent de loonkloof op basis van het gemiddelde bruto-uurloon van vrouwen en mannen en noemt deze indicator de "ongecorrigeerde loonkloof tussen mannen en vrouwen".

In zijn verslag 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 loonkloof die niet wordt gecorrigeerd en deze die wel wordt gecorrigeerd, rekening houdend met de arbeidsduur. Tot voor kort baseerde het IGVM zich ook op de cijfers van de enquête naar de structuur en de verdeling van de lonen, die het Federaal Planbureau aanvulde met gegevens uit administratieve bronnen voor de ontbrekende sectoren en voor de ondernemingen met minder dan tien werknemers. Het IGVM heeft echter een nieuwe methodologie ontwikkeld en gebruikt sinds 2019, administratieve gegevens van de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid (RSZ) in plaats van de gegevens van de ESS-enquête. De vroegere berekening van de loonkloof op basis van de bruto-uurlonen uit de enquête wordt vervangen door een berekening op basis van de reële bruto jaarlonen (gecorrigeerd voor de arbeidsduur). Die twee wijzigingen impliceren een breuk in de tijdreeks. De door het IGVM berekende loonkloof ligt ook aanzienlijk hoger dan deze die door Eurostat wordt voorgesteld.

Volgens de door Eurostat berekende indicator verdiende een vrouw in de hele Belgische economie in 2018 gemiddeld en per gewerkt uur 5,8 % minder dan een man (voorlopige gegevens). In 2010 bedroeg dit cijfer ongeveer 10,2 %; de laatste jaren is de loonkloof op basis van het uurloon dus aanzienlijk verkleind, ook al is hij niet gedaald in 2017 (Eurostat, 2021)<sup>2</sup>.

<sup>2</sup> In de (nog voorlopige) gegevens van Eurostat voor 2019 bedraagt de loonkloofindicator nog altijd 5,8% in België.

De niet-gecorrigeerde loonkloof, berekend door het IGVM, toont het verschil tussen het gemiddelde bruto jaarloon van vrouwen en mannen. In 2018 bedroeg dit verschil 23,1 %. De gecorrigeerde loonkloof bedroeg daarentegen 9,2 % (volgens de nieuwe berekeningsmethode van het IGVM) in 2018. Er werd een daling vastgesteld ten opzichte van 2017 (respectievelijk 23,4 % en 9,4 %, zie tabel 1-1). Die daling is een voortzetting van de trend die de afgelopen tien jaar werd vastgesteld (en die merkbaar is, ongeacht de methode die wordt gebruikt om de loonkloof te berekenen).

**Tabel 1-1: De loonkloof in België (2008-2018) volgens de drie geselecteerde statistieken (verstrekkt door het IGVM voor de eerste twee lijnen en door Eurostat voor de derde)**

	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
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%
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%
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%

Noot: Voor de cijfers verstrekt door het IGVM (lijnen 1 en 2), breuk in de tijdreeks tussen 2013 en 2014: correctie voor de arbeidsduur op basis van VTE's vanaf 2014.

Bron: IGVM, gebaseerd op de enquête naar de structuur en de verdeling van lonen en administratieve gegevens, voor de cijfers tot en met 2013; IGVM, gebaseerd op administratieve gegevens van de RSZ voor de cijfers vanaf 2014. Eurostat voor de bruto-uurloonkloof (een indicator die wordt berekend op basis van gegevens die worden verzameld in het kader van de enquête naar de structuur en de verdeling van de lonen, geharmoniseerd om een internationale vergelijking mogelijk te maken).

In tegenstelling tot de gecorrigeerde loonkloof wordt bij de niet-gecorrigeerde loonkloof geen rekening gehouden met genderverschillen voor de gepresteerde arbeidsduur. Door de jaren heen neemt de loonkloof berekend op basis van het uurloon sterker af dan die op basis van het jaarloon. Het verschil tussen de twee indicatoren is vooral te wijten aan het feit dat vrouwen veel vaker deeltijds werken dan mannen.

## **1.2 Wat de uurloonkloof betreft, doet België beter dan zijn Europese burens**

Voor een vergelijking met onze Europese burens moet worden verwezen naar de cijfers van Eurostat, die betrekking hebben op een beperktere realiteit dan die van het IGVM voor België. We moeten eraan herinneren dat de Eurostat-cijfers gebaseerd zijn op gegevens uit enquêtes die werden uitgevoerd bij bedrijven met meer dan 10 werknemers uit verschillende economische sectoren, met uitzondering van de sectoren A, O, T en U. Deze gegevens hebben echter het voordeel dat zij geharmoniseerd zijn om vergelijkingen tussen landen mogelijk te maken.



**Tabel 1-2: De bruto-urloonkloof in internationaal perspectief, 2010-2019**

	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019 (v)
EU-28	17,1	17,1	17,4	16,8	16,6	16,4	16,1	15,7	15,3	/
België	10,2	9,4	8,3	7,5	6,6	6,4	6,0	5,8	5,8	5,8
Duitsland	22,3	22,4	22,7	22,1	22,3	21,8	21,1	20,4	20,1	19,2
Frankrijk	15,6	15,7	15,6	15,5	15,5	15,6	15,9	16,3	16,7	16,5
Nederland	17,8	18,6	17,6	16,6	16,2	16,1	15,6	15,1	14,7	14,6

Noot: gegevens niet beschikbaar voor 2019 voor de EU-28, voorlopige gegevens voor 2019 voor België, Duitsland, Frankrijk en Nederland.

Bron: Eurostat (2020) op basis van de enquête naar de structuur en de verdeling van de lonen

Uit tabel 1-2 blijkt dat de uurloonkloof in België al geruime tijd aanzienlijk kleiner is dan in de buurlanden. Duitsland presteert het slechtst in deze klasse, met een loonkloof van 20,1 %. Ook kan worden opgemerkt dat de loonkloof in Duitsland, en in mindere mate in Frankrijk (waar die zelfs is toegenomen), in de loop van de tijd relatief stabiel is gebleven, terwijl zij sinds 2010 aanzienlijk is verkleind in Nederland (-17,8 %) en vooral in België (-43,1 %).

## **2. Naast de loonkloof is ook de werkgelegenheid voor mannen en vrouwen ongelijk**

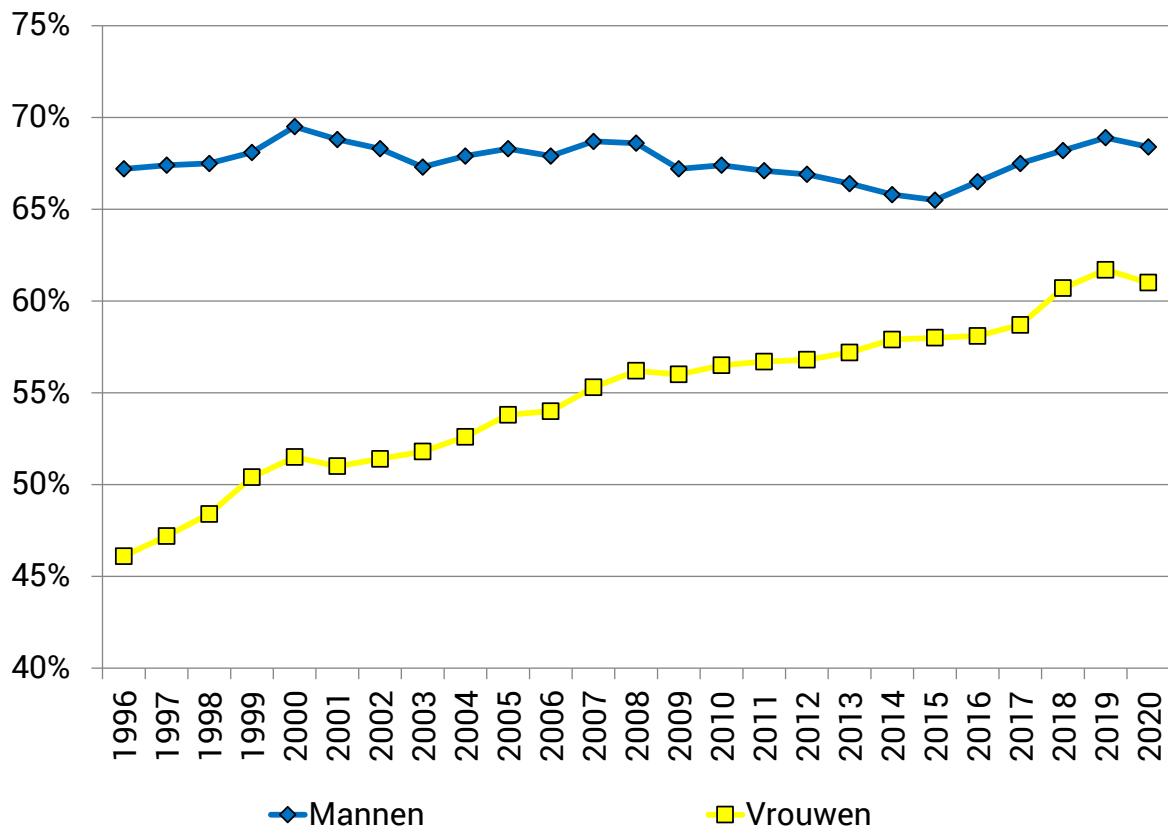
### **2.1 De werkgelegenheidsgraad van de vrouwen is sterk gestegen, maar het blijft lager dan dat van de mannen**

Het is belangrijk de kwestie van de loonkloof tussen mannen en vrouwen terug te plaatsen in een context waarin vrouwen historisch gezien minder aanwezig zijn op de arbeidsmarkt dan mannen, en dus minder vaak dan mannen beschikken over een inkomen uit arbeid. Daarom moet de kwestie van de financiële kwetsbaarheid van vrouwen worden gezien in een context waarin vrouwen minder actief zijn op de arbeidsmarkt dan mannen.

Zoals uit grafiek 2-1 hieronder blijkt, is de werkgelegenheidsgraad van vrouwen in België gestegen van 45,6 % in 1996 tot 56,5 % in 2010 en 61,7 % in 2019. De werkgelegenheidsgraad van mannen is stabiel gebleven. In 1996 was dat 66,8 %, in 2010 67,4 % en in 2019 68,9 % (Eurostat, 2021). De kloof tussen de werkgelegenheidsgraad van mannen en vrouwen is dus aanzienlijk verkleind: terwijl het verschil in 1996 21,2 procentpunten bedroeg, is het in 2010 teruggebracht tot 10,9 procentpunten en in 2019 tot 7,2 procentpunten. Volgens de Hoge Raad voor de Werkgelegenheid (HRW) zijn de verschillende factoren die hebben bijgedragen tot het dichten van de genderkloof op de arbeidsmarkt, aan de vraagzijde de uitbreiding van de dienstensector (waarbij vrouwen traditioneel sterker vertegenwoordigd zijn in het onderwijs, de gezondheidszorg, de handel en de horeca), en aan de aanbodzijde de investeringen in betaalbare kinderopvang (gekoppeld aan de daling van het gemiddeld aantal kinderen per vrouw), de stijging van het opleidingsniveau van vrouwen en de geleidelijke verhoging van de pensioengerechtigde leeftijd van vrouwen (die heeft bijgedragen tot een toename van het percentage vrouwen dat actief is op oudere leeftijd)<sup>3</sup> (HRW, 2019, p. 26).

<sup>3</sup> Het koninklijk besluit van 23 december 1996 heeft de gelijkschakeling van de pensioengerechtigde leeftijd voor mannen en vrouwen vastgelegd als algemeen principe. Tot die tijd was de pensioengerechtigde leeftijd voor vrouwen 60 jaar. De verhoging verliep gefaseerd, om de drie jaar werd de leeftijd verhoogd, de leeftijd liep op tot 61 jaar in 1997, tot 62 jaar in 2000, en uiteindelijk tot 65 jaar in 2009.

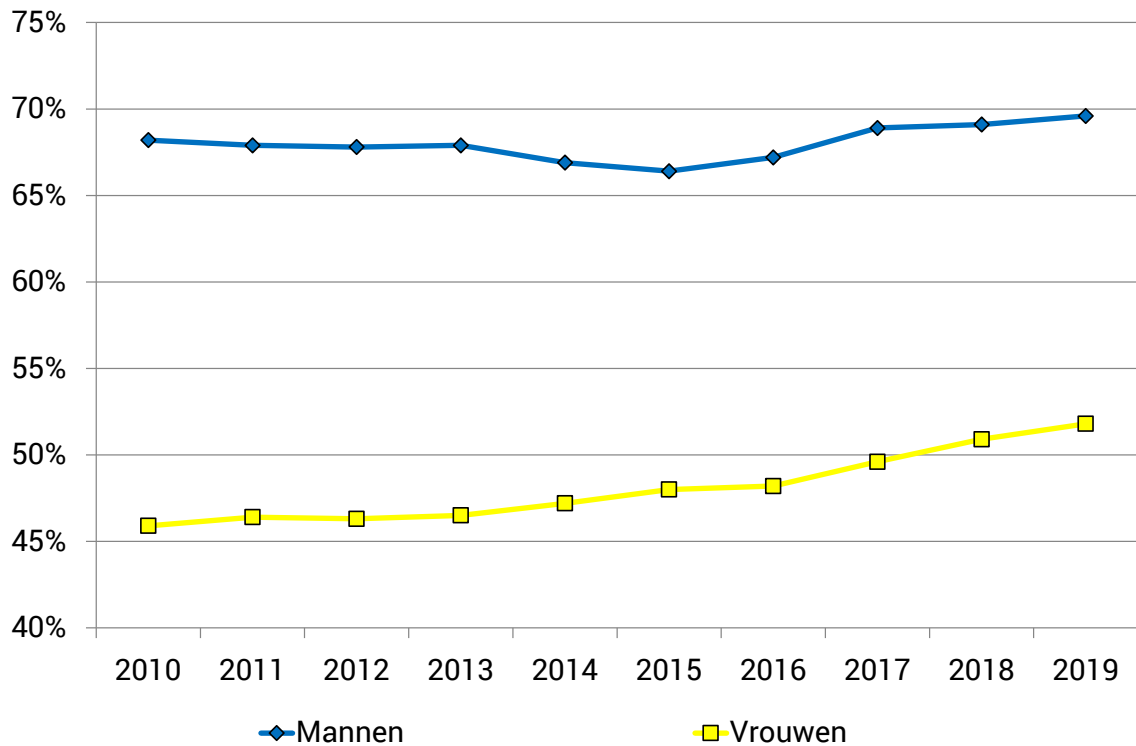
Grafiek 2-1 : Evolutie van de werkgelegenheidsgraad van de 15-64-jarigen in België tussen 1996 en 2019



Bron: EUROSTAT, 2021, breuk in de tijdreeksen in 1999, 2001, 2005, 2011 en 2017

Noot: De totale werkgelegenheidsgraad van de bevolking wordt berekend door het aantal werkenden in de leeftijdsgroep van 15-64 jaar te delen door de totale bevolking in dezelfde leeftijdsgroep. De werkgelegenheidsgraad van mannen/vrouwen wordt berekend door het aantal werkende mannen/vrouwen van 15-64 jaar te delen door het totale aantal mannen/vrouwen in dezelfde leeftijdsgroep. Deze indicator is afgeleid van de communautaire enquête naar de arbeidskrachten (EAK).

Als we de werkgelegenheidsgraad van vrouwen tussen 2010 en 2019 vergelijken (zie figuur 2-2, hieronder), is dit in voltijdse equivalenten (VTE's - volgens de OESO-gegevens) gestegen van 46,4 % (2010) tot 51,8 % (2019). De werkgelegenheidsgraad uitgedrukt in VTE's voor mannen bedroeg 68,2 % in 2010 en 69,6 % in 2019. Het grootste verschil tussen de tewerkstellingscijfers van mannen en vrouwen wanneer deze worden berekend in VTE's in plaats van in het percentage arbeidsparticipatie, wijst erop dat vrouwen, wanneer zij werken, vaak minder uren werken dan mannen.

**Grafiek 2-2 : Evolutie van de werkgelegenheidsgraad van de 15-64-jarigen in VTE's in België tussen 2010 en 2019**

Bron: OESO (2021).

Noot: De werkgelegenheidsgraad uitgedrukt in voltijdse equivalenten wordt berekend op basis van de werkgelegenheidsgraad van de 15-64-jarigen, vermenigvuldigd met het gebruikelijk gemiddeld aantal uren per week per werknemer, gedeeld door 40.

Dit verschil in tewerkstelling bij mannen en vrouwen op de arbeidsmarkt is grotendeels te wijten aan de nog steeds vaak ongelijke verdeling van zorg- en huishoudelijke taken tussen beide geslachten. Uit tabel 2-1 blijkt bijvoorbeeld dat de werkgelegenheidsgraad van vaders aanzienlijk hoger is dan die van mannen zonder kinderen, terwijl dit niet noodzakelijk het geval is voor moeders. In ieder geval lijkt het hebben van kinderen een verschillend effect te hebben op de participatie in de arbeidsmarkt bij mannen en vrouwen.

**Tabel 2-1: Werkgelegenheidsgraad (25-49-jarigen) naargelang het geslacht en het aantal kinderen (België, 2019)**

	Geen kind	1 kind	2 kinderen	3 of meer kinderen
Vrouwen	79%	78%	81%	61%
Mannen	80%	90%	92%	86%

Bron: STATBEL (2021)

Volgens het model dat de HRW in zijn verslag van 2019 heeft ontwikkeld en dat de kans berekent dat een persoon tussen 25 en 54 jaar actief is op de arbeidsmarkt (d.w.z. werkzaam of werkloos is in de zin van de IAO) naargelang de variabelen die beschikbaar zijn in de microgegevens van de enquêtes naar de arbeidskrachten (ten opzichte van een referentiepersoon van 42 jaar oud, middelmatig opgeleid, geboren in de EU en alleenwonend in Vlaanderen), is de zwaarte van de gezinslast de significante factor die het meest verschilt tussen mannen en vrouwen. "Voor vrouwen vermindert het

hebben van kinderen onder de 6 jaar de waarschijnlijkheid om te beslissen om te participeren op de arbeidsmarkt heel sterk. Als het gezin in deze leeftijdsgroep twee kinderen heeft, dan bedraagt het verschil met een vrouw zonder gezinslast 10 punten. Zoals verwacht is het effect kleiner voor kinderen tussen 6 en 14 jaar (3 punten) en nog kleiner wanneer de kinderen ouder zijn (2 punten). Al deze effecten zijn statistisch significant.” (HRW, 2019: p. 37-38)<sup>4</sup>. Voor mannen, daarentegen, heeft de gezinslast geen betekenisvol effect op de beslissing om te participeren op de arbeidsmarkt.

Volgens het IGVM (2021) is er bij een analyse van de situatie op Europees niveau een zekere correlatie tussen de werkgelegenheidsgraad van vrouwen en de loonkloof. Landen met kleinere loonverschillen dan België (zoals Italië (4,7 %) en Roemenië (3,3 %) in 2019) hebben ook een relatief lage werkgelegenheidsgraad van vrouwen op de arbeidsmarkt (50,1% in Italië en 56,8 % in Roemenië) en de traditionele verdeling van de rollen tussen mannen en vrouwen is ook nog sterk aanwezig. Paradoxaal genoeg hebben landen waar veel vrouwen beroepsmatig actief zijn vaak grotere loonverschillen, juist omdat er verhoudingsgewijs meer werkende vrouwen met een laag opleidingsniveau zijn, wiens lonen gemiddeld lager liggen. Uit tabel 2-2 blijkt dat de landen die gewoonlijk als voorvechters van de gelijkheid van mannen en vrouwen worden beschouwd, een aanzienlijk hogere werkgelegenheidsgraad van vrouwen hebben, met ook een grotere loonkloof (in vergelijking met België bijvoorbeeld). Wat de werkgelegenheidsgraad van vrouwen betreft, doet België het minder goed dan zijn buurlanden en ook minder goed dan het EU-28-gemiddelde van 63,3 %.

**Tabel 2-2: Werkgelegenheidsgraad en loonkloof in Finland, Zweden, IJsland en Noorwegen in 2018**

	Finland	Zweden	IJsland	Noorwegen	Frankrijk	Duitsland	Nederland	België
Werkgelegenheidsgraad vrouwen	70.6%	75.9%	82.5%	72.6%	61.9%	72.1%	72.8%	60.7%
Bruto- uurloonkloof	16.9%	12.1%	13.8%	13.2%	16.7%	20.1%	14.7%	5.8%

Bron: Eurostat (2021)

De doelstelling om de kwetsbaarheid te verminderen (dat iedereen een job moet kunnen hebben en een daaraan gekoppeld inkomen) kan daarom in sommige contexten strijdig zijn met de doelstelling van een gelijk loon voor mannen en vrouwen. In België heeft de toename van de werkgelegenheidsgraad van vrouwen tot dusver niet geleid tot een toename van de loonkloof (IGVM, 2021). Volgens het IGVM (2021) kan dit te wijten zijn aan het hoge opleidingsniveau van de jongere generaties vrouwen in ons land. Anderzijds kan niet worden uitgesloten dat een sterke stijging van de werkgelegenheidsgraad van vrouwen (die nodig is om de regeringsdoelstelling van een graad van 80 % in 2030 te halen) zal leiden tot een toename van de loonkloof (zowel op jaarbasis (ongecorrigeerd) als op uurbasis (gecorrigeerd)), zonder dat dit feitelijk te wijten is aan een verslechtering van de positie van vrouwen op de arbeidsmarkt.

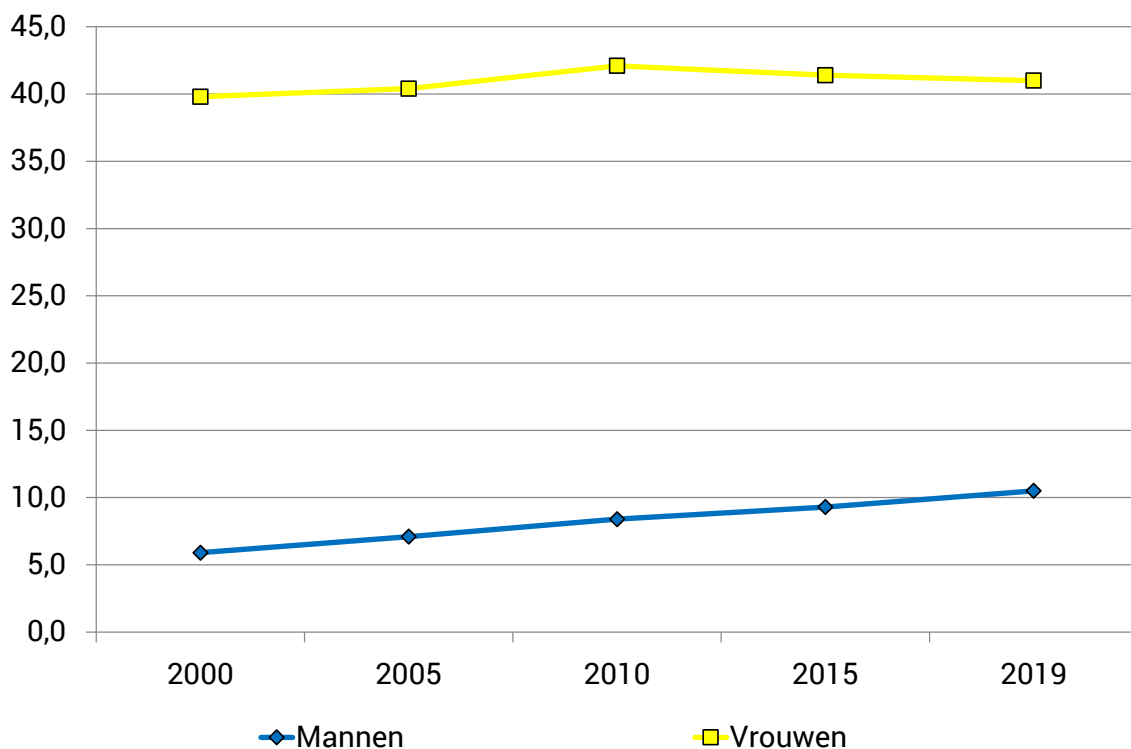
<sup>4</sup> De HRW heeft de volgende bedenkingen bij hun model: “Hier schatten wij de waarschijnlijkheid dat iemand tussen 25 en 54 jaar actief is naargelang de variabelen die beschikbaar zijn in de microgegevens van de enquêtes naar de arbeidskrachten. We kijken hier naar de uitgebreide marge: er wordt beslist om al dan niet actief te zijn op de arbeidsmarkt. Wij modelleren het arbeidsaanbod hier niet in aantal uren. We houden er ook geen rekening mee dat sommige mensen kunnen beslissen inactief te zijn, omdat het aantal uren dat zij kunnen werken niet overeenstemt met een vraag op de arbeidsmarkt” (HRW, 2019:35).

Terwijl vroeg academisch werk over genderongelijkheid op de arbeidsmarkt vooral gericht was op de rol van het menselijk kapitaal en op discriminatie om loonverschillen te verklaren, suggereren het verdwijnen van genderverschillen in opleidingsniveau<sup>5</sup> en de concretisering van een antidiscriminatiebeleid dat de factoren die de resterende kloven verklaren grotendeels elders liggen.

## 2.2 Vrouwen werken veel vaker deeltijds

Deeltijds werk komt de laatste 30 jaar in Europa steeds vaker voor. Onderstaande grafiek toont in welke mate deeltijds werk in België een realiteit is voor vrouwen, en veel minder voor mannen. De laatste twee decennia is deeltijds werk echter toegenomen, zowel bij vrouwen als bij mannen. Verhoudingsgewijs is de toename van deeltijdse arbeid nog groter bij mannen. In vergelijking met het jaar 2000 is deeltijds werk bij mannen bijna verdubbeld, het percentage steeg van 5,9 % in 2000 tot 10,5 % in 2019. Bij de vrouwen daarentegen is deeltijdse arbeid met slechts 3 % (1,2 procentpunt) gestegen van 39,8 % tot 41 %, over het algemeen blijft die evolutie dus vrij stabiel.

**Grafiek 2-3: Deeltijdse arbeid bij mannen en vrouwen van 15 tot 64 jaar in België, uitgedrukt in percentages ten opzichte van de totale tewerkstelling (2000, 2005, 2010, 2015 en 2019)**



Bron: Eurostat (2021)

<sup>5</sup> In 2020 had bijvoorbeeld 55,5 % van de vrouwen tussen 30 en 34 jaar een diploma hoger onderwijs tegenover 40,2 % van de mannen (Statbel, 2021).

Met de gegevens die Statbel verzamelt in het kader van de enquête naar de structuur en de verdeling van de lonen en dankzij de berekeningen van het IGVM (2021), is het mogelijk de loonkloof tussen mannen en vrouwen te vergelijken naargelang ze voltijds of deeltijds werken. Het uurloon van mensen die deeltijds werken, ligt gemiddeld lager dan dat van mensen die voltijds werken. In 2018 bedroeg de loonkloof (bruto uurloon) tussen deeltijds werkende mannen en vrouwen slechts 2 % en die tussen voltijds werkende mannen en vrouwen 4 %. De loonkloof tussen deeltijds werkende vrouwen en voltijds werkende vrouwen bedroeg daarentegen 16 % en de loonkloof tussen deeltijds werkende vrouwen en voltijds werkende mannen bedroeg zelfs 19 %.

In vergelijking met 2014, toen het IGVM net als in 2018 met een uitgebreide enquête werkte (d.w.z. dat naast industrie en handelsdiensten ook het onderwijs, de gezondheidszorg en de sociaal-culturele sector in de enquête is opgenomen), is het verschil in loon tussen deeltijdse en voltijdse werknemers groter geworden, zowel voor vrouwen als voor mannen. Alleen de loonkloof tussen voltijds werkende vrouwen en mannen is gedaald van 5 naar 4 % (IGVM, 2021).

Zoals een studie van de Nationale Bank van België (2019) aangeeft, hangt de kans dat een persoon (man of vrouw) deeltijds werkt sterk af van zijn of haar leeftijd. Uit tabel 2-3 hieronder blijkt dat deeltijds werken bij vrouwen in alle leeftijdsgroepen veel blijkt voorkomen (sinds 2008), terwijl het bij mannen aanzienlijk lijkt af te nemen met de leeftijd. In 2020 daalt het percentage deeltijds werk bijvoorbeeld van 24,6 % voor de leeftijdsgroep van 15-24 jaar naar 7,6 % voor de leeftijdsgroep van 25-49 jaar (een daling met bijna 70 %), en het percentage stijgt lichtjes (tot 13,3 %) boven de 50 jaar.

**Tabel 2-3: Deeltijdse tewerkstelling uitgedrukt als percentage ten aanzien van de totale tewerkstelling, per geslacht en per leeftijd (België: 2008, 2018 en 2020)**

	2008			2018			2020		
	15-24 jaar	25-49 jaar	50-64 jaar	15-24 jaar	25-49 jaar	50-64 jaar	15-24 jaar	25-49 jaar	50-64 jaar
Vrouwen	31.9	39.3	49.9	48.5	36.8	48.7	50.2	35.7	47.6
Mannen	11.5	5.1	13.1	24.4	7	12.9	24.6	7.6	13.3

Bron: EUROSTAT, 2021

De gegevens voor mannen van 14 tot 25 jaar in 2019 ontbreken.

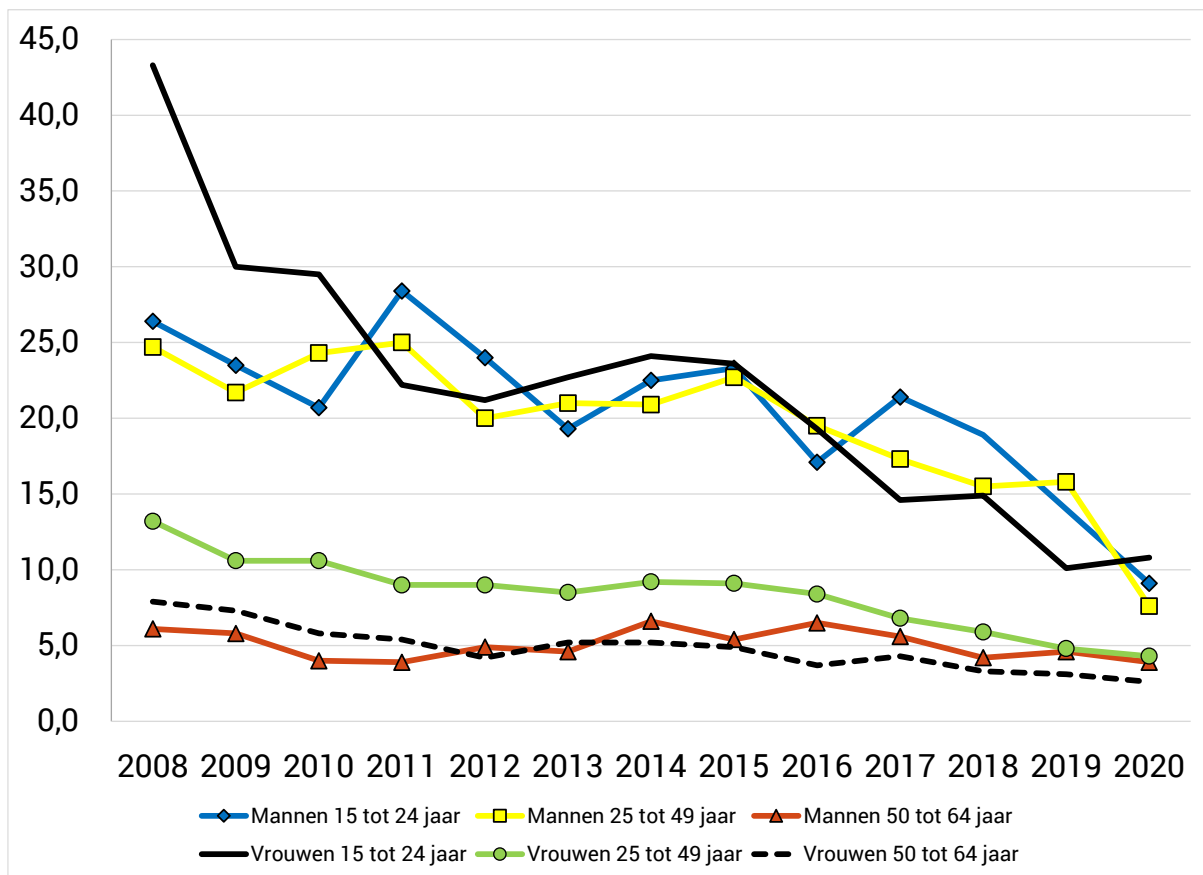
Voor werknemers jonger dan 25 jaar bedroeg de kans om deeltijds te werken in 2018 24 % (NBB, 2019). Deeltijds werken maakt het bijvoorbeeld mogelijk om betaald werk te combineren met verder studeren. Zoals blijkt uit de grafiek 2-4 hieronder, is het echter ook zo dat de 15-24-jarigen die deeltijds werken, dat het vaakst onvrijwillig doen. Bij de 60- tot 64-jarigen daarentegen is deeltijds werk overwegend vrijwillig (dit houdt waarschijnlijk verband met het bestaan van een aantal maatregelen die mensen in staat stellen hun arbeidsduur te beperken naar het einde van de loopbaan toe). Bovendien doen zeven van de tien mensen die beslissen om na hun 65e betaald te blijven werken dat deeltijds (ibid.). Onvrijwillig deeltijds werk treft verhoudingsgewijs meer mannen dan vrouwen, maar in absolute cijfers vertegenwoordigen die laatsten slechts een klein percentage van de deeltijdse werknemers.

De door Eurostat gebruikte statistische indicator van onvrijwillig deeltijds werk houdt alleen rekening met de personen die verklaren dat ze onmogelijk een voltijdse job vinden (11<sup>de</sup> item in grafiek 2-5). Het gaat om een indicator en we kunnen er niet zomaar uit afleiden dat de andere personen die deeltijds werken dit volledig vrijwillig doen. Deze arbeidsvorm is voor een aantal vrouwen en mannen immers de enige mogelijke keuze binnen een bepaalde familiale, economische en beroepscontext (IWEPS, 2018; OESO, 2010). Het feit dat meer vrouwen deeltijds werken draagt ook bij tot inkomens- en

pensioenongelijkheden<sup>6</sup> tussen mannen en vrouwen, en er zijn vaak minder opleidings- en promotiemogelijkheden bij deeltijdse arbeid. Ten slotte brengt dit een hoger risico met zich mee om onder de armoedegrens terecht te komen, vooral in het geval van alleenstaande ouders (NBB, 2019).

In vergelijking met de buurlanden blijft onvrijwillige deeltijdse arbeid in België een relatief beperkt gegeven. In 2019 bedroeg het percentage onvrijwillige deeltijdse arbeid namelijk 23,6 % voor de EU28, 37,9 % voor Frankrijk, 9,2 % voor Duitsland, 5,8 % voor België en 5,4 % voor Nederland.

**Grafiek 2-4: Onvrijwillig deeltijds werken naargelang geslacht en leeftijd (België, tussen 2008 en 2020)**



Bron: EUROSTAT, 2021

Noot: De gegevens voor mannen van 14 tot 25 jaar in 2019 ontbreken.

<sup>6</sup> Het rustpensioen staat in verhouding tot de loopbaan en tot het gemiddelde loon over een hele loopbaan (op enkele uitzonderingen na). Als iemand enkele jaren niet werkt of deeltijds werkt, draagt men minder bij, verdient men minder en heeft men dus recht op een lager rustpensioen.

Er zijn verschillende factoren die het overwicht van vrouwen bij deeltijdse werknemers verklaren. Ten eerste besteden vrouwen nog steeds meer tijd aan kinderopvang en huishoudelijke taken dan mannen. Ten tweede is het in een context waarin kinderopvangplaatsen voor kinderen jonger dan 2,5 jaar soms schaars en financieel vrij duur zijn, voor een vrouw (in een gezin) heel vaak financieel voordeliger om haar werkuren, en dus haar salaris, te beperken, aangezien mannen gemiddeld meer verdienen dan vrouwen. Ten slotte komen deeltijdse banen ook vaker voor in bepaalde sectoren van de economie waar vrouwen sterk vertegenwoordigd zijn (Nationale Bank van België, 2019; Martinez-Garcia et al., 2020).

Er zijn ook belangrijke verschillen tussen deeltijds werk bij vrouwen en mannen wat betreft de redenen waarom zij voor deeltijds werk kiezen. Uit onderstaande tabel blijkt bijvoorbeeld dat deeltijds werk bij vrouwen toeneemt met het aantal kinderen (vooral na de geboorte van een eerste kind), terwijl het bij mannen de neiging heeft af te nemen (zie tabel 2-4).

**Tabel 2-4: Percentage deeltijdse tewerkstelling, vrouwen, mannen, moeders en vaders van 25 tot 49 jaar, volgens het arbeidsstelsel en het aantal kinderen (België, 2019).**

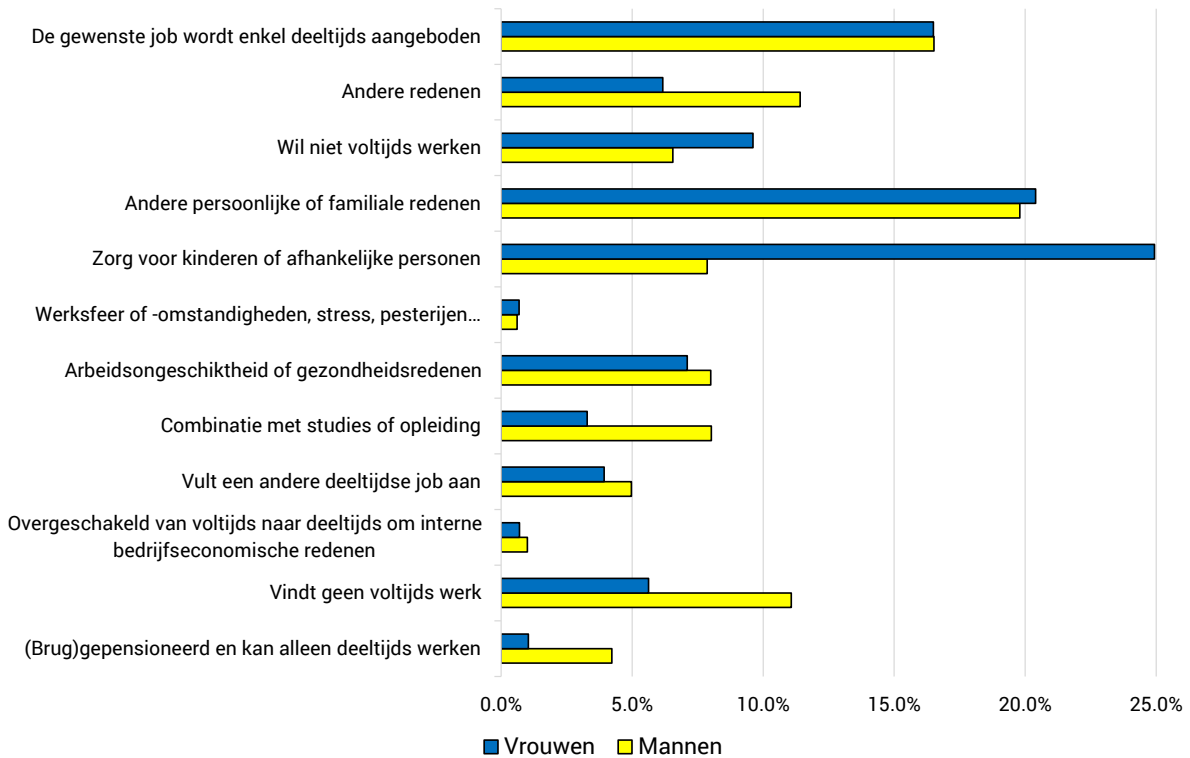
	Geen kind	1 kind	2 kinderen	3 of meer kinderen
Vrouwen	24,40%	42,30%	47,80%	51,2%
Mannen	8,90%	6,30%	5,90%	7,70%

Bron: Eurostat (2021)

Volgens de gegevens van Statbel (enquête naar de arbeidskrachten) zegt 45,3 % van de vrouwen deeltijds te werken om redenen die verband houden met gezinsomstandigheden of de combinatie werk en privéleven, tegenover 27,7 % van de mannen (zie grafiek 2-5). In vergelijking met 2014 is dit percentage echter gedaald bij de vrouwen (49 % in 2014), terwijl het is gestegen bij de mannen (23 % in 2014). Bovendien wordt de zorg voor kinderen of andere afhankelijke personen veel vaker door vrouwen aangehaald dan door mannen.



**Grafiek 2-5: Verdeling van de motivatie bij loontrekkende vrouwen en mannen (15-64 jaar) die deeltijds werken in België in 2018**



Bron: Statbel, enquête naar de verdeling van de arbeidskrachten 2018

De toename van deeltijdse contracten is goed nieuws voor de totale werkgelegenheidsgraad (deeltijds werk heeft in belangrijke mate bijgedragen tot de toenemende tewerkstelling van vrouwen op de arbeidsmarkt) en kan in sommige gevallen ook bijdragen tot een beter evenwicht tussen werk en privéleven. In een enquête van de Université Libre de Bruxelles uit 2019 over het (on)vrijwillige karakter van deeltijds werk bij vrouwen (Martinez-Garcia et al., 2020) waarschuwen de onderzoekers evenwel dat sommige deeltijdse banen - die worden gekenmerkt door avond- of weekendwerk - juist niet goed combineerbaar zijn met het privéleven (en met een gezinsleven in het bijzonder).

### 3. Een deel van de loonkloof blijft moeilijk te verklaren en kan nog steeds het gevolg zijn van loonverschillen voor hetzelfde werk

De gemiddelde loonkloof is gedeeltelijk het resultaat van verschillen tussen de kenmerken van mannelijke en vrouwelijke werknemers, zoals leeftijd, activiteitssector, enz. Om de loonkloof beter te begrijpen, kan het nuttig zijn de lonen te vergelijken op een gelijke basis, dat wil zeggen rekening houdend met de kenmerken van de werknemers, om zo situaties te vergelijken die zoveel mogelijk op elkaar lijken.

#### **Kader 3.1: De loonkloof tussen mannen en vrouwen vergelijken, rekening houdend met hun voornaamste waarneembare kenmerken**

De statistische vergelijking tussen twee groepen gebeurt gewoonlijk met behulp van een Oaxaca-Blinder decompositie. Zij werkt volgens het volgende principe: er wordt een regressievergelijking berekend voor mannen en vrouwen afzonderlijk met het brutojaarloon als afhankelijke variabele en kenmerken die verklarende factoren kunnen zijn voor het loonverschil tussen mannen en vrouwen (zoals opleiding, sector of type huishouden) als onafhankelijke variabele. Het verschil in de waargenomen factoren (bijv. vrouwen werken gemiddeld vaker in een bepaalde sector) wordt het "verklaarde" deel van de vergelijking genoemd. Wat overblijft wordt het "onverklaarde" deel genoemd en is het resultaat van factoren die buiten de waarneming vallen (dat wil zeggen die niet in de regressievergelijking zijn opgenomen) of van mogelijke discriminatie van vrouwelijke werknemers.

Volgens het IGVM in zijn verslag van 2021 betekent het feit dat de loonverschillen verklaarbaar zijn, niet dat ze legitiem zijn. Het feit dat er bijvoorbeeld gemiddeld minder vrouwen in leidinggevende functies zijn, kan de loonkloof gedeeltelijk verklaren, maar het feit dat vrouwen in deze functies minder goed vertegenwoordigd zijn, blijft een vorm van ongelijkheid op de arbeidsmarkt. Als vrouwen door het krijgen van kinderen een negatieve invloed op hun carrière ondervinden, terwijl voor mannen het omgekeerde geldt, is dit ook problematisch, ook al is dat verklaarbaar. Er is ook nog het onverklaarde deel van de loonkloof: zelfs met dezelfde kenmerken als mannen verdienen vrouwen minder. Dat wil zeggen dat een vrouw met dezelfde anciënniteit, dezelfde leeftijd, die in dezelfde sector werkt, met hetzelfde beroep en dezelfde opleiding als een man, gemiddeld altijd minder zal verdienen dan een man (IGVM, 2021).

Het IGVM-verslag over de loonkloof bevat een Oaxaca-Blinder decompositie die de bruto-uurloonkloof tracht te verklaren aan de hand van twaalf variabelen die in drie groepen zijn onderverdeeld: arbeidsmarktsegregatie, arbeidsrelevante kenmerken en persoonlijke kenmerken van de werknemer (IGVM, 2017:52).

In tabel 3-1 wordt de loonkloof uitgesplitst naargelang verschillende kenmerken. Volgens het laatste verslag van het Instituut voor de Gelijkheid van Vrouwen en Mannen over de loonkloof (IGVM, 2021) bedroeg het verschil in brutoloon tussen mannen en vrouwen in 2018 gemiddeld 1,75 euro per uur, wat neerkomt op 8,3 % van het gemiddelde uurloon van een man. 0,86 euro, of ongeveer de helft (49,4 %) van de totale loonkloof is toe te schrijven aan verschillen in de gedifferentieerde verdeling van mannen en vrouwen op de arbeidsmarkt, arbeidsrelevante kenmerken en persoonlijke kenmerken. 0,89 euro (50,6 %) kan niet worden verklaard op basis van de kenmerken die in de analyse zijn opgenomen. Het is echter niet uitgesloten dat andere kenmerken waarvoor geen gegevens in de vergelijking konden worden opgenomen, in dit verband toch een rol spelen. Het is ook mogelijk dat een vrouw met precies dezelfde kenmerken gemiddeld toch minder verdient dan een man.

**Tabel 3-1: Onverklaarde en verklaarde delen van de loonkloof en analyse van het verklaarde deel van de loonkloof per uur in 2018<sup>7</sup>**

<b>Onverklaard deel van de loonkloof</b>		<b>50.6%</b>
<b>Verklaard deel van de loonkloof</b>		<b>49.4%</b>
<b>Verdeling op de arbeidsmarkt</b>	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%
	<b>Totaal</b>	<b>46.4%</b>
<b>Werkrelevante individuele kenmerken van de werknemer</b>	Onderwijsniveau	12.2%
	Werkervaring (geraamde totale anciënniteit)	12.2%
	Anciënniteit in de onderneming	7.3%
	<b>Totaal</b>	<b>31.7%</b>
<b>Privékenmerken van de werknemer</b>	Burgerlijke staat (getrouwd of niet)	2.4%
	Type huishouden (met of zonder kind(eren))	14.6%
	Nationaliteit	4.9%
	<b>Totaal</b>	<b>21.9%</b>

Bronnen: Statbel, Enquête naar de Structuur en de Verdeling van de Lonen en Rijksregister. Berekeningen IGVM 2021.

Noot: De percentages van de vermelde variabelen zijn percentages van het verklaarde deel van de loonkloof, niet van de totale loonkloof.

#### **4. Naast loonongelijkheid zijn de genderstructuur van de arbeidsmarkt, opleidingskeuzes en het probleem om werk en gezinsleven te combineren de belangrijkste bronnen van genderongelijkheid op de arbeidsmarkt**

Uit de analyse die het IGVM heeft gemaakt om de lonen van mannen en vrouwen te vergelijken, blijkt dat 46,4 % van de "verklaarde" loonkloof kan worden toegeschreven aan kenmerken die verband houden met de positie van vrouwen en mannen op de arbeidsmarkt (wat in de wetenschappelijke literatuur "horizontale segregatie" wordt genoemd). 31,7 % (26 cent) wordt verklaard door kenmerken die relevant zijn voor de job en de resterende 21,9 % (gelijk aan 18 cent) wordt verklaard door persoonlijke kenmerken van de werknemer.

Bij de kenmerken die onder de noemer "verdeling van de arbeidsmarkt" zijn gegroepeerd, lijken vooral het beroep en de activiteitensector een belangrijke rol te spelen. Vrouwen oefenen over het algemeen minder lucratieve beroepen uit en zijn vaker actief in slechter betaalde sectoren.

Volgens het IGVM, in zijn laatste verslag (2021) over de kenmerken die relevant zijn voor het werk, moet worden opgemerkt dat het opleidingsniveau een deel van de loonkloof verklaart, ook al hebben tegenwoordig meer vrouwen dan mannen een diploma hoger onderwijs, behalve

<sup>7</sup> De variabele "type economische en financiële controle" geeft aan of en in welke mate er een vorm van overheidsparticipatie is in de onderneming (IGVM, 2021)

na de leeftijd van 60 jaar<sup>8</sup>. De opleidingsvariabele verschaft echter geen informatie over de gekozen onderwijstrajecten en de keuzes voor specialisatie. Dit effect van de verschillen in onderwijsrichting tussen mannen en vrouwen komt daarentegen ongetwijfeld (althans gedeeltelijk) tot uiting in het sectorale effect, aangezien de keuze van het onderwijstraject van invloed is op de activiteitensectoren waarin de werknemers terecht zullen komen. Zowel in het secundair als in het hoger onderwijs leiden de door mannen gevolgde trajecten gemiddeld tot beter betaalde jobs op de arbeidsmarkt (IGVM, 2021).

Wat werkervaring betreft, hebben vrouwen gemiddeld kortere loopbanen dan mannen. De zogenoemde thematische verloven (ouderschapsverlof, verlof voor medische hulp en verlof voor palliatieve zorgen) worden in de meeste gevallen (69 %) door vrouwen opgenomen (RVA, 2017, p. 110)<sup>9</sup>.

Het type huishouden (relatiestatus en het al dan niet hebben van kinderen) is de belangrijkste verklarende factor voor de loonkloof bij de persoonlijke kenmerken van de werknemer. In dit verband moet worden opgemerkt dat mannen in koppels met kinderen tot de hoge-inkomenscategorieën behoren, terwijl het bij de vrouwen net de alleenstaande vrouwen zonder kinderen zijn die tot deze categorie behoren. Ook hier blijken de waargenomen rollen in het huishouden gevolgen te hebben voor de positie op de arbeidsmarkt (IGVM, 2021).

#### **4.1 De concentratie van vrouwen in bepaalde sectoren van de economie**

Zoals de opsplitsing van de loonkloof in verklaarde en onverklaarde delen heeft aangetoond, kan een groot deel van de loonverschillen tussen vrouwen en mannen worden toegeschreven aan de genderspecifieke verdeling van de werknemers op de arbeidsmarkt. Met andere woorden, loonongelijkheid is vaak een kwestie van werkgerelateerde ongelijkheden: in sommige sectoren zijn de lonen hoger dan in andere, sommige beroepen betalen meer, leidinggevend personeel verdient meer dan uitvoerend personeel en de lonen zijn vaak hoger in grotere bedrijven (IGVM, 2021). Zoals hieronder nader zal worden toegelicht, zijn vrouwen vaak oververtegenwoordigd waar de lonen gemiddeld lager liggen. De vooruitgang op het gebied van arbeidsparticipatie van vrouwen heeft namelijk niet geleid tot wezenlijke veranderingen in de traditionele tewerkstellingspatronen. In de Europese Unie bijvoorbeeld is ongeveer 30 % van alle werkende vrouwen werkzaam in zorgsectoren, zoals onderwijs, gezondheidszorg en maatschappelijk werk, tegenover 8 % van de mannen. Andere sectoren en beroepen daarentegen worden nog steeds door mannen gedomineerd (bijv. de sector van de informatie- en communicatietechnologie (ICT)).

---

<sup>8</sup> Het is van belang er hier op te wijzen dat in de loonenquête (waarvan de statistische populatie bestaat uit werknemers die werkzaam zijn in ondernemingen met ten minste 10 werknemers en waarvan de economische activiteit onder de NACE-secties B tot en met S (-O) valt) waarop de hier gepresenteerde analyse van de loonkloof is gebaseerd, er nog steeds een verschil is in het opleidingsniveau van vrouwen en mannen. Vrouwen zijn lichtjes oververtegenwoordigd in de categorieën middelbaar 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).

<sup>9</sup> De variabele die in bovenstaande uitsplitsing wordt geanalyseerd, is echter de "potentiële werkervaring", die wordt berekend op basis van de leeftijd van de werknemers, aangezien er geen informatie beschikbaar is over de feitelijke werkervaring. Aangezien de arbeidsparticipatie hoger is bij vrouwen van 30-35 jaar dan bij vrouwen van 55-59 jaar, is de gemiddelde leeftijd - en dus de "potentiële ervaring" van vrouwen op de arbeidsmarkt - lager dan die van mannen, wat zich vertaalt in lagere gemiddelde lonen voor vrouwen.

De volgende tabellen (tabellen 4-1, 4-2 en 4-3) tonen hoe mannen en vrouwen zijn verdeeld per sector (NACE rev. 2-classificatie) in de Belgische economie, alsook de verschillen in het loonniveau per sector.

**Tabel 4-1: Percentage loontrekkers en loontreksters per sector in België in 2019 (voor bedrijven met meer dan 10 werknemers)**

Sector	Vrouwen	Mannen
Landbouw, bosbouw en visserij (A)	32,4%	67,6%
Industrie, winning van delfstoffen, productie en distributie van energie, distributie van water en afvalbeheer (BCDE)	23.6%	76,4%
Bouwnijverheid (F)	8.6%	91,4%
Groot- en detailhandel, vervoer, hotels en restaurants (GHI)	38,8%	61,2%
Informatie en communicatie (J)	22.8%	77.2%
Financiële activiteiten en verzekeringen (K)	46.1%	53.9%
Vastgoedactiviteiten (L)	37%	63%
Vrije beroepen, wetenschappelijke en technische activiteiten, administratieve en ondersteunende diensten (MN)	50%	50%
Openbaar bestuur, defensie en onderwijs (OP)	58.5%	41.5%
Menselijke gezondheid en maatsch. dienstverlening (Q)	78.8%	21.2%
Overige diensten (RST)	53.8%	46.2%

Bron: Statbel (2020), berekeningen CRB

**Tabel 4-2 : Bruto-uurloon per sector in België in 2019 (voor bedrijven met meer dan 10 werknemers)**

Sector	Bruto-uurloon
Landbouw, bosbouw en visserij (A)	13.2
Industrie, winning van delfstoffen, productie en distributie van energie, distributie van water en afvalbeheer (BCDE)	34.0
Bouwnijverheid (F)	27.4
Groot- en detailhandel, vervoer, hotels en restaurants (GHI)	27.7
Informatie en communicatie (J)	39.7
Financiële activiteiten en verzekeringen (K)	44.8
Vastgoedactiviteiten (L)	27.4
Vrije beroepen, wetenschappelijke en technische activiteiten, administratieve en ondersteunende diensten (MN)	26.6
Openbaar bestuur, defensie en onderwijs (OP)	31.3
Menselijke gezondheid en maatsch. dienstverlening (Q)	28.6
Overige diensten (RST)	21.9

Bron: Eurostat (2020), berekeningen CRB

**Tabel 4-3: Verdeling van de werknemers en werknemers per sector (2019)**

Sector	Verdeling werknemers (vrouwen)	Verdeling werknemers (mannen)
Landbouw, bosbouw en visserij (A)	0,63%	1,08%
Industrie, winning van delfstoffen, productie en distributie van energie, distributie van water en afvalbeheer (BCDE)	7,03%	18,83%
Bouwnijverheid (F)	1,38%	12,16%
Groot- en detailhandel, vervoer, hotels en restaurants (GHI)	19,86%	25,92%
Informatie en communicatie (J)	1,80%	5,05%
Financiële activiteiten en verzekeringen (K)	2,98%	2,88%
Vastgoedactiviteiten (L)	0,79%	0,88%
Vrije beroepen, wetenschappelijke en technische activiteiten, administratieve en ondersteunende diensten (MN)	13,57%	11,24%
Openbaar bestuur, defensie en onderwijs (OP)	22,21%	13,05%
Menselijke gezondheid en maatsch. dienstverlening (Q)	25,07%	5,58%
Overige diensten (RST)	4,68%	3,33%
TOTAAL	100%	100%

Bron: Statbel (2020), berekeningen CRB

Uit deze tabellen blijkt dat in 2019 in de Belgische economie 11,81 % van de vrouwen in de drie bestbetaalde sectoren werkte, terwijl 23,76 % van de mannen in de drie bestbetaalde sectoren werkte. 18,88 % van de vrouwen werkte daarentegen in de drie laagstbetaalde sectoren, terwijl dit percentage voor mannen 15,65 % bedroeg.

Volgens gegevens van Eurostat (2020)<sup>10</sup> varieert de bruto-urloonkloof ook sterk naargelang de sectoren. In de informatie- en communicatiesector bijvoorbeeld, is de loonkloof bijna twee keer zo hoog als voor alle bedrijven.

**Tabel 4-4: Verschil in bruto-urloon per sector (NACE rev. 2) in België in 2019**

Sector	Loonkloof (bruto per uur)
Totaal	5,8
Winning van delfstoffen	-3,3
Industrie	10,4
Productie en distributie van elektriciteit, gas, stoom en gekoelde lucht	5,9
Distributie van water, sanering, afval- en afvalwaterbeheer	11,8
Bouwnijverheid	7,2
Handel, reparatie van auto's en motorfietsen	10
Vervoer en opslag	3,4
Verschaffen van accommodatie en maaltijden	3,1
Informatie en communicatie	11
Financiële activiteiten en verzekeringen	6,6
Vastgoedactiviteiten	9,9
Vrije beroepen, wetenschappelijke en technische activiteiten	5,2
Administratieve en ondersteunende diensten	8,4
Onderwijs	5
Menselijke gezondheid en maatsch. dienstverlening (Q)	2,3
Kunst, amusement en recreatie	0,5
Overige diensten	4

Bron: Eurostat (2021)

<sup>10</sup> Het IGVM publiceert ook een tabel die een overzicht geeft van 77 bedrijfstakken uit de industrie en handelsdiensten, het onderwijs, de gezondheidszorg en de sociaal-culturele sector met betrekking tot het gemiddelde bruto-urloon van vrouwen en mannen die voltijds werken (in euro); met betrekking tot de loonkloof; met betrekking tot het aantal voltijdse werknemers dat in de sector werkzaam is; en met betrekking tot het aandeel vrouwen in de sector en de leidinggevende functies; met betrekking tot het percentage deeltijds werk van vrouwen en mannen; en met betrekking tot het verschil tussen hoge en lage lonen (de kloof tussen het 5e en het 85e loonpercentiel). De gegevens hebben betrekking op voltijdse en deeltijdse werknemers in de industrie en de handelsdiensten, het onderwijs, de gezondheidszorg en de sociaal-culturele sector, en in ondernemingen met minstens 10 werknemers in 2018.

## **4.2 De concentratie van vrouwen in bepaalde beroepen en het probleem van het glazen plafond**

In januari 2021 wees het Europees Parlement erop dat vrouwen nog steeds ondervertegenwoordigd zijn in goed betaalde sectoren en op besluitvormingsposities, dat zij vaker een baan hebben waarvoor zij overgekwalificeerd zijn, en dat een op de vijf werkende vrouwen in de EU in de laagste loongroep zit, tegenover een op de tien mannen (Europees Parlement, 21 januari 2021). Mannen en vrouwen werken namelijk niet alleen vaker in bepaalde sectoren, zij zijn ook vaak geconcentreerd in bepaalde beroepen.

In zijn verslag van 2021 over de loonkloof tussen mannen en vrouwen toont het IGVM aan dat de loonkloof het grootst is bij specialisten in de gezondheidszorg (23,2 %), bij winkeliers en verkopers, bij specialisten bedrijfsbeheer en administratie en bij bedieners van machines en installaties (respectievelijk 14,1 % en 13,4 %). Het kleinste verschil wordt waargenomen bij bestuurders van voertuigen en zwaar materieel en arbeiders, namelijk 0,3 %, en in geschoolde beroepen in de bouw en soortgelijke beroepen, namelijk 0,8 % (vrouwen zijn ook zeer weinig aanwezig in deze beroepen).

Tabel 4-5 geeft een overzicht van de meest genderuniforme beroepen in België in 2019. Vrouwen zijn in de meerderheid bij het administratief, dienstverlenend en verkooppersoneel, in de intellectuele, wetenschappelijke en artistieke beroepen, en ook in de elementaire beroepen (huishoudsters, ...). Zij maken daarentegen maar een klein deel uit van de geschoolde industriearbeiders en ambachtsslieden, van de bedieners van installaties en machines, van de assemblagemedewerkers, van de landbouwers en de geschoolde landbouwmedewerkers of van de militaire beroepen. Net zoals de "hoofdzakelijk vrouwelijke" sectoren, betalen beroepen waar vrouwen in de meerderheid zijn vaak weinig. Zo vormden werknemers in de kinderopvang in België in 2018 de laagstbetaalde beroepsgroep van het land, met een bruto maandloon van 2.317 euro (tegenover 3.627 euro voor alle voltijds werkende werknemers in de privésector in België) (Statbel, 2018).



Tabel 4-5: De hoofdzakelijk mannelijke of vrouwelijke beroepen in België (top 20)

Aandeel vrouwen (in % van het totaal)	2019	Aandeel mannen (in % van het totaal)	2019
Schoonheidsspecialisten en dergelijke	>99%	Monteurs en installateurs van elektrische apparatuur	>99%
Vroedvrouwen	>99%	Betonwerkers	>99%
Verzorgenden thuiszorg	98,0%	Bedieners van grondverzetmachines en dergelijke	>99%
Kinderopvang	97,9%	Plaatwerkers	>99%
Medisch secretaresses	97,3%	Monteurs en reparateurs van elektronica	>99%
Huishoudhulpen thuiszorg	97,1%	Stukadoors	>99%
Onderwijzeressen in het kleuteronderwijs	95,4%	Plaatsers van vloerbedekking en vloerders	>99%
Onderwijsassistenten	94,7%	Technici op het gebied van elektronica	>99%
Verpleegkundigen	91,8%	Bouwvakkers	>99%
Audiologen en logopedisten	91,4%	Dakdekkers	99,8%
Specialisten gezondheidszorg, niet elders geclassif.	91,2%	Brandweerlui	99,0%
Verzorgenden in ziekenhuizen en instellingen	91,1%	Electriciens in gebouwen en dergelijke	98,9%
Secretariaatsmedewerksters (algemeen)	90,8%	Metselaars	98,9%
Personeel voor het wassen en strijken met de hand	89,9%	Kraandrijvers en bedieners van takels en dergelijke	98,9%
Farmaceutisch-technisch assistenten en apothekersassistenten	87,6%	Loodgieters	98,7%
Verpleegkundig kaderpersoneel	86,6%	Timmerlui en schrijnwerkers	98,5%
Bureausecretaresses en directieassistenten	85,6%	Monteurs en reparateurs van motorvoertuigen	98,3%
Psychologen	83,1%	Lassers en brandsnijders	98,2%
Kapsters	81,7%	Monteurs en reparateurs van industriële en landbouwmachines	98,0%
Onderwijzeressen in het lager onderwijs	81,5%	Polyvalente bouwvakkers (inclusief bouwaannemers die meewerken op de werf)	97,7%

Bron: Statbel, enquête naar de arbeidskrachten (2019)

De loopbanen van vrouwen zijn niet alleen geconcentreerd in bepaalde sectoren en beroepen, maar zijn ook vaker "niet-lineair" en worden vaker onderbroken (vaak omwille van de zorg voor andere afhankelijke personen). Talrijke studies (bijv. Aisenbrey en Bruckner 2008; Cha en Weeden 2014 en Blau en Kahn 2017) tonen aan dat jonge vrouwen aan het begin van hun loopbaan vaak posities bekleden die dicht bij hun mannelijke tegenhangers liggen, maar dat de verschillen vaak later groter worden. En dit geldt zelfs voor de hoogstopgeleiden (Gavray, 2003). In dezelfde studies wordt gesproken over de "tewerkstelling van vrouwen" en de "loopbanen van mannen" en wordt gewezen op de invloed van de eerste job en de mobiliteit bij de opbouw van de loopbanen van mannen en vrouwen (Gavray, 2006; Bass, 2015). De verschillen in loonkloof (bruto uurloon) tussen mannen en vrouwen naargelang de leeftijd (zie tabel 4-6) lijken deze hypothese te ondersteunen dat met name vrouwen meer moeite hebben dan mannen om een goed betaalde carrière op te bouwen (vooral omdat vrouwen al lang minstens even hoog opgeleid zijn als mannen).

**Tabel 4-6: Bruto-urloonkloof naargelang de leeftijd (België, 2018)**

<25 jaar	25-34 jaar	35-44 jaar	45-54 jaar	55-64 jaar
-2,8	0,5	5,2	6,9	15,3

Bron: Eurostat (2021)

Ook de OESO wijst (in haar verslag over de tewerkstellingsvooruitzichten in 2018) op het belang van arbeidsgerelateerde transitie's. Die hebben immers een positief effect op de inkomensgroei, vooral voor jonge werknemers. Het kunnen veranderen van job in het begin van het beroepsleven heeft bijzonder belangrijke gevolgen voor de loonstijging: het stelt werknemers ook in staat een baan te vinden die beter bij hun profiel past, wat mogelijkheden biedt voor hun loopbaanontwikkeling. Als gevolg hiervan draagt de lagere jobmobiliteit die kenmerkend is voor vrouwen aan het begin van hun carrière, vooral in de periode dat de kinderen worden geboren, ook bij tot de aanvankelijk bescheiden genderkloof qua arbeidsinkomen (OESO, 2018).

Ten slotte kan ook worden opgemerkt dat in 2018 in België ongeveer een derde van de bedrijfsleiders en de leden van de raden van bestuur van beursgenoteerde ondernemingen vrouw was (tegenover 10 % in 2010)<sup>11</sup>.

**Tabel 4-7: Percentage vrouwelijke bedrijfsleiders en vrouwen in raden van bestuur, België, 2018**

	2018
Vrouwelijke bedrijfsleiders	35,30%
Vrouwen in de RB's van de grootste beursgenoteerde vennootschappen	32,00%

Bron: IGVM (2021), EIGE (2020)

In het kader van de berekeningen die de basis vormen voor de publicatie van de "gender equality index", publiceert het Europees Instituut voor Gendergelijkheid (EIGE) een gelijkheidsscore met betrekking tot de "economische macht" die een vergelijking tussen Europese landen mogelijk maakt. België staat op de 15e plaats (van de 28) met een score die onder het Europese gemiddelde ligt.

<sup>11</sup> De laatste studie "Vrouwen aan de top" van het IGVM, die een vollediger beeld gaf van vrouwelijke managers en bedrijfsleiders in de Belgische economie, dateert van 2012 en is gebaseerd op cijfers van 2011. Op dit moment is er geen update van deze studie gepland.

**Tabel 4-8: Verdeling van de "economische macht" tussen mannen en vrouwen op basis van de "gender equality index" 2020 van het EIGE (gemiddelden van de gegevens voor 2017, 2018 en 2019)**

	EIGE-score (2020) met betrekking tot gendergelijkheid in termen van "economische macht"	% vrouwen in de RB's van de grootste beursgenoteerde vennootschappen (raden van toezicht of directieraden)	% vrouwen in de RB's van de centrale banken
Frankrijk	84,6	43,8%	45,5%
Zweden	71,7	36,4%	35,3%
Finland	59,2	33,7%	27,0%
Duitsland	56,5	32,9%	25,0%
Denemarken	56	29,5%	27,1%
EU-28	46,8	26,6%	22,1%
Nederland	45,9	31,1%	15,4%
België	41,8	32,1%	10,6%

Bron: EIGE (2020)

Volgens de gegevens van Statbel voor 2019 werden 664.512 kmo's die actief zijn in België gerund door mannen, tegenover 229.830 door vrouwen. Dit vertegenwoordigt respectievelijk 65,9 % en 22,8 % van de Belgische kmo's. Met name op het vlak van digitale start-ups en bedrijven die actief zijn in digitale domeinen zijn er nog te weinig vrouwen die een bedrijf opstarten. De zeer mannelijke omgeving van de bedrijfsfinanciering en de mannelijke stereotypen die verband houden met ondernemerschap worden vaak genoemd als de voornaamste belemmeringen voor vrouwelijk ondernemerschap binnen dit vakgebied. Op Europese schaal is slechts 7 % van de zelfstandige ICT-specialisten die minstens één persoon in dienst hebben een vrouw (als alle sectoren van de economie in aanmerking worden genomen stijgt dit cijfer tot 27 %). Het verschil tussen mannen en vrouwen bij startende ondernemingen en investeringen in risicokapitaal is eveneens aanzienlijk. Volgens de EU Startup Monitor van 2018 is slechts 17 % van de mensen die een bedrijf starten een vrouw. Anderzijds blijkt uit OESO-analyses dat startende ondernemingen die door vrouwen worden geleid, gemiddeld 23 % minder financiering krijgen dan startende ondernemingen die door mannen worden geleid (EIGE's gender equality index, 2020:79).

#### **4.3 Vrouwen maken opleidingskeuzes die gemiddeld leiden tot beroepen die minder gewaardeerd worden op de arbeidsmarkt**

De ongelijke sectorale en beroepsmatige verdeling van vrouwen en mannen op de arbeidsmarkt is geworteld in opleidingstrajecten die al sterk gendergebonden zijn. Ondanks het feit dat vrouwen nu gemiddeld hoger opgeleid zijn dan mannen, zijn zij geneigd minder rendabele studierichtingen te kiezen. Horizontale segregatie in het onderwijs wordt benadrukt in de nieuwe EU-strategie voor gendergelijkheid 2020-2025, waarin wordt gesteld dat de genderkloof in de keuze van studierichtingen en latere loopbanen moet worden aangepakt (EIGE, 2020).

Vrouwen hebben tegenwoordig vaker een diploma hoger onderwijs dan mannen, behalve boven de 60 jaar, de leeftijdsgroep waarin mannen met een diploma hoger onderwijs lichtjes oververtegenwoordigd zijn. Volgens gegevens van Statbel had in België in 2018 55,2 % van de vrouwen in de leeftijdsgroep 30-34 jaar een diploma hoger onderwijs, tegenover slechts 39,8 % van de mannen in dezelfde leeftijdsgroep.

Tabel 4-9 toont de evolutie voor mannen en vrouwen qua opleiding en kwalificaties gedurende de afgelopen dertig jaar.

**Tabel 4-9: Uitsplitsing van de werkgelegenheid naar kwalificatieniveau en uitsplitsing van de bevolking naar opleidingsniveau volgens geslacht (uitgedrukt in percentage ten aanzien van het overeenkomstige totaal, 20-64 jaar)**

Onderwijsniveau		Laag diploma	Gemiddeld diploma	Hoog diploma
Vrouwen	1992	49%	31%	20%
	2019	19%	37%	44%
Mannen	1992	46%	34%	20%
	2019	22%	43%	35%
Kwalificatiepeil		Laaggekwalificeerd	Middengekwalificeerd	Hooggekwalificeerd
Vrouwen	1993	11%	49%	40%
	2019	13%	37%	50%
Mannen	1993	8%	56%	36%
	2019	7%	47%	46%

Bron: Statbel. Berekeningen HRW (2020)

Bij de bevolking is het opleidingsniveau van vrouwen inderdaad sneller gestegen dan dat van de mannen. De daling van het percentage vrouwen met een laag opleidingsniveau was groter, maar ook de stijging van het percentage vrouwen met een hoog opleidingsniveau. Wat de werkgelegenheid per kwalificatie betreft, zijn er ook verschillen, maar wel geringer dan die qua opleiding. Hoewel beide typen dezelfde trends vertonen (stabilisering van het aandeel laaggeschoolde arbeidsplaatsen, daling van het aandeel middelmatig geschoolde arbeidsplaatsen ten voordele van het aandeel hooggeschoolde arbeidsplaatsen), lopen de niveaus uiteen. Met andere woorden, twee keer zoveel vrouwen werken in laaggeschoolde banen als mannen, ook al zijn zij gemiddeld hoger opgeleid. Zoals we in het vorige deel van deze nota hebben gezien, is deze situatie deels het gevolg van de specialisatie van vrouwen in bepaalde activiteitensectoren, zoals de gezondheidszorg en maatschappelijk werk, waar het aandeel jobs voor laaggeschoolden omvangrijk is (Hoge Raad voor de Werkgelegenheid, 2020).

De verschillen in arbeidsparticipatie in verhouding tot het opleidingsniveau, tussen mannen en vrouwen, en tussen vrouwen onderling, tonen ook aan dat we steeds meer te maken krijgen met een arbeidsmarkt "met twee snelheden". Hoewel steeds meer vrouwen nu profiteren van de vooruitgang die werd geboekt op het gebied van gendergelijkheid en gunstige arbeidsvoorwaarden genieten, zijn er nog steeds groepen kwetsbare vrouwen op de arbeidsmarkt (zie tabel 4-10)<sup>12</sup>. In feite is het verschil in arbeidsparticipatie tussen mannen en vrouwen het grootst bij de groep met het laagste opleidingsniveau.

<sup>12</sup> Zie ook de opmerking over deeltijds werk op p. 12-13, § 20.

**Tabel 4-10: Arbeidsparticipatie naargelang het hoogste bereikte opleidingsniveau (België, 2019)**

	Lager	Hoger middelbaar	Hoger onderwijs
Vrouwen	36,8	68,2	84,7
Mannen	55,6	80,4	89

Bron: Eurostat (2020)

Als het de bedoeling is de tewerkstelling van vrouwen (en van de totale bevolking) te verhogen, is er dus vooral ruimte voor groei bij vrouwen met een laag opleidingsniveau (bij vrouwen met een diploma hoger onderwijs is er immers een hogere werkgelegenheidsgraad). Wat de loonkloof (in de totale economie) betreft, zou er echter een negatief effect kunnen ontstaan als vrouwen op de arbeidsmarkt komen en relatief lage (inschakelings)lonen ontvangen, zoals bijvoorbeeld het geval is in de Scandinavische landen, waar de werkgelegenheidsgraad van vrouwen zeer hoog is en de loonkloof niettemin groot blijft (in ieder geval in vergelijking met België).

In de tabel hieronder (tabel 4-11) zien we dat de loonkloof eerder veel groter is in de hoogstopgeleide categorie. Volgens de analyse van het IGVM tonen deze cijfers aan dat de voordelen van een opleiding groter zijn voor mannen. Het hogere rendement van diploma's bij mannen leidt tot een groter loonverschil tussen laag- en hoogopgeleide mannen, maar ook tot een grotere loonkloof tussen mannen en vrouwen met een masterdiploma.

**Tabel 4-11: Gemiddeld bruto-uurloon (in euro) volgens het opleidingsniveau en loonkloof (2018)**

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

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

Ook moet erop worden gewezen dat achter deze brede categorieën van opleidingsniveaus grote verschillen schuilgaan wat de gekozen studierichting betreft. De verschillende studierichtingen worden niet op dezelfde manier gewaardeerd. Op de arbeidsmarkt zal een diploma in de exacte wetenschappen vaak waardevoller zijn dan een diploma menswetenschappen. Als meer vrouwen voor die laatste studierichting kiezen, zal dit een effect hebben op de loonkloof (IGVM, 2021).

Verschillen in opleidingstrajecten tussen meisjes en jongens kunnen reeds worden waargenomen bij schoolkeuzes en -oriëntaties op het niveau van het middelbaar onderwijs. In 2008-09 schreven bijvoorbeeld meer meisjes zich in voor "literaire" richtingen (Latijn, Grieks) en sociale studies, terwijl meer jongens zich inschreven voor "wiskunde 6 uur," "wetenschap 5 uur of meer," en "lichamelijke opvoeding" (IWEPS, 2018). IWEPS waarschuwt dat er hierover zeer weinig gegevens beschikbaar zijn. Minder meisjes verlaten het algemeen onderwijs voor het technisch of het beroepsonderwijs. Er zijn ook minder meisjes die "achteropraken" tijdens hun schooltraject (minder meisjes doen een jaar over). Binnen de categorie "middelmatic geschoolden" met hoogstens een diploma middelbaar onderwijs blijkt ook dat vrouwen gemiddeld vaker een diploma ASO hebben, terwijl mannen vaker een technische of een beroepsopleiding hebben gevolgd. Ook in het hoger onderwijs zijn de verschillen aanzienlijk: in 2018 bijvoorbeeld waren 88,2 % van de ICT-afgestudeerden mannen, tegenover 11,8 % vrouwen (Eurostat, 2020). Hoewel het aantal afgestudeerden in de STEM-richtingen (wetenschap, technologie, engineering en wiskunde) hoger ligt dan het aantal afgestudeerden in de ICT, is slechts één op de drie afgestudeerden een vrouw.

Volgens de meest recente PISA-gegevens ("Programme for International Student Assessment" 2018 van de OESO) zijn de verschillen qua competenties op het vlak van wiskunde en wetenschappen tussen 15-jarige meisjes en jongens over het algemeen klein. Jongens presteren beter dan meisjes op het vlak van wiskunde (gemiddeld voor de OESO-landen) met een score die 5 punten hoger ligt en meisjes presteren beter dan jongens op het vlak van wetenschappen, met een score die 2 punten hoger ligt. De situatie is heel anders als we kijken naar de leesvaardigheid. In alle landen die aan het PISA-onderzoek deelnemen, presteren meisjes beter dan jongens in leesvaardigheid, met een gemiddelde score die 30 punten hoger ligt (OESO, 2019). Wat de wetenschappelijke vakken betreft, zit het grootste verschil tussen meisjes en jongens in het zelfvertrouwen van de leerlingen in hun capaciteiten (Digital Wallonia, 2021). Van de 15-jarigen die in het kader van de PISA-enquête werden ondervraagd, zei bovendien slechts 1 % van de meisjes dat zij ICT-gerelateerde activiteiten wilden verrichten, tegenover 8 % van de jongens. In het OESO-verslag dat volgt op de PISA-enquête, wordt er ook op gewezen dat meisjes en jongens die uitstekende resultaten halen in wiskunde of wetenschappen, zeer verschillende verwachtingen hebben betreffende hun toekomstig beroep. In deze categorie zei meer dan een op de vier jongens dat zij op 30-jarige leeftijd als ingenieur of wetenschapper willen werken, tegenover minder dan een op de zes meisjes. Bijna een op de drie meisjes, maar slechts een op de acht jongens gaf daarentegen aan in de gezondheidszorg te willen werken.

Deze gendergebonden verdeling van studenten binnen bepaalde studierichtingen blijkt ook op het niveau van de hogere studies. Volgens de beschikbare gegevens van Eurostat in 2018, was de genderverdeling van de afgestudeerden in het hoger onderwijs zoals weergegeven in tabel 4-12 hieronder.

**Tabel 4-12: verdeling van de vrouwen en mannen volgens hun studiekeuze voor het hoger onderwijs in België in 2018**

	Mannen	Vrouwen
TOTAAL	40,5	59,5
Onderwijs	21,7	78,3
Kunst en menswetenschappen	37,9	62,1
Sociale wetenschappen, journalistiek en informatie	31,6	68,4
> Economische wetenschappen	59,9	40,1
Boekhouding en fiscaliteit	56,7	43,3
Financiën, bankwezen en verzekeringen	68,7	31,3
Beheer en administratie	50,4	49,6
Marketing en reclame	31,8	68,2
Secretariaat en kantoorwerk	6,6	93,4
Recht	34,8	65,2
Life sciences, wiskunde en statistiek	58,8	41,2
> Biologie	55,5	44,5
> Natuurkunde	68,8	31,2
> Wiskunde en statistiek	61,4	38,6
Informatie- en communicatietechnologie	88,2	11,8
Ingenieurswetenschappen, industrie en bouw	77,1	22,9
Landbouw, bosbouw, visserij en veterinaire wetenschappen	37,5	62,5
Gezondheid en welzijn	25,6	74,4
Diensten	45,9	54,1

Bron: Eurostat, 2018

De verschillen blijken bijzonder groot te zijn in de richting "secretariaat en kantoorwerk" (93,4 % meisjes), "onderwijs" (78,3 % meisjes) en "gezondheid en welzijn" (74,4 % meisjes), maar ook in de richting "ingenieurswetenschappen" (77,1 % jongens) en "natuurkunde" of "financiën, bankwezen en verzekeringen" (respectievelijk 68,8 % en 68,7 % jongens).

In het nieuwe verslag van het Europees Instituut voor Gendergelijkheid over genderongelijkheid in de Europese Unie (EIGE, 2020) wordt met name gewezen op de verschillen tussen mannen en vrouwen op het vlak van digitale vaardigheden, die steeds belangrijker worden om te kunnen deelnemen aan het maatschappelijk leven en het beroepsleven. Die vaardigheden worden ook steeds meer gewaardeerd op de Europese arbeidsmarkt en bieden aanzienlijke kansen op goed betaalde banen. Over het algemeen hebben sectoren die mensen met een STEM-opleiding in dienst hebben, ook moeite om hun vacatures in te vullen. Daarom is het belangrijk om al het beschikbare talent in te zetten en meer vrouwen aan te trekken voor deze beroepen of studierichtingen.

**Tabel 4-13: EIGE 2020-indicatoren voor de onderwijs- en arbeidsmarktsegregatie voor de ICT-sector**

Percentage vrouwen en mannen met een ICT-diploma (Eurostat, 2018)		Percentage vrouwen en mannen onder de ICT-experts (15 jaar en meer) (Eurostat, 2019)		Percentage vrouwen en mannen onder de wetenschappers en ingenieurs inzake speerpunttechnologie(25-64 jaar) (Eurostat, 2019)	
Vrouwen	Mannen	Vrouwen	Mannen	Vrouwen	Mannen
11.8	88.2	17.7	82.3	20.8	79.2

Bron: EIGE, 2020

De "gerichte" studie- en beroepskeuzes zouden gedeeltelijk het resultaat zijn van genderstereotypen die, zodra kinderen starten in het schoolsysteem, in de kleuterklas, bepaalde (verinnerlijkte) beelden projecteren van domeinen waar mannen en vrouwen in uitblinken. Succesvolle vrouwelijke rolmodellen worden in bepaalde sectoren bijvoorbeeld zeer weinig gebruikt. In de literatuur wordt ook gewezen op het bestaan van een "verborgen curriculum", of "latent curriculum", dat verwijst naar al die dingen die op school worden verworven (kennis, vaardigheden, voorstellingen, rollen, waarden) zonder dat ze ooit in de officiële programma's voorkomen, maar die bijdragen tot de duurzame beelden die bij kinderen worden ontwikkeld. Sommige overwegend mannelijke loopbanen zien er op die manier voor vrouwen niet zo aantrekkelijk uit (Perrenoud, 1993; IWEPS, 2018).

Met het oog op het uitbouwen van een sterke en veerkrachtige digitale economie heeft België op 9 april 2019 de Europese verklaring "Commitment on women in Digital" ondertekend, waarmee ons land toont dat het de promotie van vrouwen in de digitale sector (STEM/ICT) op Europees niveau wil verdedigen. Het doel van dit plan is België een coherente strategie aan te reiken om de coördinatie en synergie te bevorderen tussen de verschillende initiatieven die worden genomen om vrouwen te stimuleren voor de STEM/ICT-sectoren, op alle machtsniveaus in ons land.

#### **4.4 De moeilijkheid om werk en gezin te combineren en het belang van kinderen en andere afhankelijke personen in de loopbaantrajecten van vrouwen**

In onze maatschappij bepalen de cultuur en de maatschappelijke normen de rolverdeling tussen mannen en vrouwen, zowel op het werk als thuis. In het algemeen worden de zorgverantwoordelijkheden voor kinderen en ouderen nog steeds gezien als iets dat op de schouders van de vrouw rust. Gemiddeld besteden vrouwen in de OESO-landen meer dan anderhalf uur per dag aan onbetaald werk (OESO, 2020). In dit verband is het voor hun zelfstandigheid, voor de ontwikkeling van de samenleving en misschien ook voor het voortbestaan van de sociale beschermingssystemen van cruciaal belang dat vrouwen worden geholpen om op de arbeidsmarkt te blijven. De geboorte van

een kind leidt er echter nog vaak toe dat moeders stoppen met werken, of gedwongen worden deeltijdse banen te aanvaarden die vaak minder winstgevend zijn. Dit kan zich voordoen in combinatie met een vervrouwelijking van de beroepen of activiteitensectoren waar het werk vaker wordt georganiseerd met het oog op deeltijds werk<sup>13</sup>.

In zijn verslag van 2021 over de loonkloof tussen mannen en vrouwen gaat het IGVM nader in op het effect van de burgerlijke staat en de gezinssamenstelling op de lonen van vrouwen en mannen, en wordt erop gewezen dat de burgerlijke staat en de gezinssamenstelling ook van invloed zijn op de arbeidsparticipatie van vrouwen en mannen. "Met andere woorden, of men al dan niet een relatie heeft, getrouwd is, kinderen heeft, of een combinatie van deze factoren, zal van invloed zijn op het al dan niet (deeltijds of voltijds) werken" (IGVM, 2021:39).

In tabel 4-14 hieronder worden de loonverschillen tussen mannen en vrouwen met en zonder kinderen onderzocht.

**Tabel 4-14: Gemiddeld bruto-uurloon (in euro) naargelang het aantal kinderen en loonkloof (2018)**

	Geen kinderen	1 kind	2 kinderen	3 of meer kinderen
Vrouwen	21,59	20,22	21,31	21,04
Mannen	21,91	21,23	22,6	22,46
Loonkloof	1,5%	4,8%	5,7%	6,3%

Bron: IGVM (2021)

Men kan zien dat de laagste gemiddelde lonen deze van vrouwen en mannen zijn met één kind. Mannen met twee kinderen verdienen gemiddeld het meest. Vrouwen verdienen gemiddeld het meest wanneer zij geen kinderen hebben.

Bij vrouwen en mannen zonder kinderen zien we dat de loonkloof zeer klein is (1,5 %). Over het algemeen verdienen vrouwen en mannen zonder kinderen op basis van het bruto-uurloon ongeveer hetzelfde. Deze gegevens lijken het bestaan te bevestigen van een "child penalty" (of moeder-straf) die goed gedocumenteerd is in de wetenschappelijke literatuur (Kleven et al., 2019; Gortz et al. 2020), wat een negatief effect heeft op de loopbanen van vrouwen die moeder zijn. Een uitgebreide studie op basis van longitudinale administratieve gegevens in Denemarken<sup>14</sup> om het effect van kinderen op de trajecten van vrouwen op de arbeidsmarkt te evalueren, toonde bijvoorbeeld aan dat de loopbanen van mannen en vrouwen parallel evolueren tot de geboorte van hun eerste kind. Na de eerste geboorte lopen de loopbanen sterk uiteen en daarna convergeren ze niet meer. De auteurs van de studie definiëren de "maternal penalty" als het percentage inkomensverlies dat moeders lijden en schatten dit percentage op 20 % op lange termijn (periode tussen 1980 en 2013). Dit percentage moet worden geïnterpreteerd als het totale nadeel dat vrouwen ondervinden, met inbegrip van het nadeel dat wordt veroorzaakt door de geboorte van andere kinderen na het eerste kind. De auteurs tonen aan dat dit

<sup>13</sup> Zoals Briard het in 2019 schrijft in een studie over deeltijds werk in Frankrijk: "Deeltijdse arbeid is zowel een oorzaak als een gevolg van de ongelijke verdeling van beide geslachten tussen de beroepen. Enerzijds geven vrouwen de voorkeur aan beroepen die hen arbeidsvoorwaarden bieden die verenigbaar zijn met hun gezinsverantwoordelijkheden, in het bijzonder kortere werktijden (Hakim, 2002). Anderzijds zou het overwicht van vrouwen in bepaalde beroepen de ontwikkeling van deeltijds werk in de hand werken. Arbeidsduurverkortung komt weliswaar tegemoet aan de wens van sommige vrouwen om tijd aan gezinstaken te kunnen besteden, maar kan ook een manier worden om de activiteit van de job die men doet te organiseren, die dan aan de werknemers wordt opgelegd. Uiteindelijk is het oorzakelijk verband tussen het organiseren van de arbeidstijd en het genderkarakter van de jobs moeilijk vast te stellen. Is het omdat in bepaalde beroepen de arbeidsomstandigheden geschikter zijn voor vrouwen dat vrouwen er vaker gaan werken, of is het omdat vrouwen in bepaalde beroepen vaak aanwezig zijn dat de arbeidsduur korter is? Het overwicht van vrouwen of mannen in bepaalde beroepen doet dus vragen rijzen over zowel de arbeidstijdregelingen die er worden toegepast als het activiteitsgedrag van de werknemers die er werken" (Briard, 2019: 5).

<sup>14</sup> Voor zover wij weten, is er voor België geen studie van deze omvang die zo recent werd uitgevoerd op basis van administratieve gegevens.



nadeel de neiging heeft toe te nemen met het aantal kinderen en dat het kan worden toegeschreven aan drie oorzaken, die in de studie een gelijkwaardig effect hebben: arbeidsparticipatie, het aantal gewerkte uren en het loon (Kleven et al. 2019).

In dezelfde studie wordt een casusbenadering gebruikt om een reeks onderliggende mechanismen te belichten die aan de grondslag liggen van de "child-penalty". De auteurs tonen aan dat kinderen een effect hebben op de kwalitatieve kenmerken van de jobs van vrouwen (in vergelijking met mannen), in die zin dat de voorkeur uitgaat naar jobkenmerken die een goed evenwicht stimuleren tussen werk en privéleven, en niet zozeer het geldelijk aspect van de job. Met name na de geboorte van het eerste kind beginnen vrouwen achter te lopen op mannen wat betreft het beroepsniveau en de waarschijnlijkheid om manager te worden. Bovendien verhuizen vrouwen naar gezinsvriendelijker werkplekken, of het nu naar de overheidssector is (die bekend staat als gezinsvriendelijker) of naar bedrijven waar vrouwen met jonge kinderen leidinggevende functies bekleden. De studie levert namelijk duidelijk het bewijs dat deze kwalitatieve dimensies van tewerkstelling rechtstreeks inspelen op de komst van kinderen. De auteurs wijzen er ook op dat kinderen twee conceptueel verschillende effecten kunnen hebben op de arbeidsmarktpositie van vrouwen. Het eerste is wat zij noemen het "pre-child effect" en dus het verwachte effect van een toekomstige vruchtbaarheid: vrouwen investeren wellicht minder in opleidingen of maken meer gezinsvriendelijke loopbaankeuzes in afwachting van het moederschap. Het tweede, het "post-child effect", is er een van een moederschap dat zich daadwerkelijk heeft gemanifesteerd: vrouwen veranderen van arbeidsstelsel (aantal te presteren uren), beroep, sector, bedrijf, enz. als gevolg van het moederschap. De auteurs leveren beschrijvende gegevens die aantonen dat het "pre-child effect" op de investeringen van vrouwen in menselijk kapitaal in de afgelopen 50 jaar is afgenomen. De evolutie van de normen in de samenleving heeft geleid tot een verschuiving van het relatieve zwaartepunt van het "pre-child effect" naar het "post-child effect": terwijl vrouwen vroeger de "prijs" van het moederschap betaalden nog voor zij kinderen kregen, investeren zij nu bijna evenveel in hun opleiding en carrière als mannen, maar zij worden nog steeds gestraft voor het moederschap wanneer dit werkelijkheid wordt.

Kortom, veel van de in deze nota verzamelde elementen verwijzen naar de ongelijke verdeling van zorgtaken binnen huishoudens en naar de traditionele gendermodellen die nog sterk aanwezig zijn in het collectieve beeld van de Belgen als onderliggende oorzaken van veel van de dynamieken en institutionele beperkingen die ertoe leiden dat vrouwen een minder voordelige positie op de markt innemen dan mannen. Andere landen (met name de Scandinavische landen) zijn gekend voor een gezinsbeleid dat een meer gendergelijke cultuur weerspiegelt, wat niet alleen een grotere betrokkenheid van mannen bij huishoudelijke en zorgtaken mogelijk maakt, maar wat ook zorgt voor een beter evenwicht tussen werk en privéleven.

Volgens de OESO bedroegen de nettokosten van kinderopvang (voor een doorsnee gezin met twee kinderen van 2 en 3 jaar en waarvan de ouders een gemiddeld loon verdienen) in 2020 16 % van het gemiddelde loon in België. Deze indicator meet de nettokosten die ouders betalen voor de voltijdse opvang van hun kinderen, rekening houdend met alle maatregelen die de brutokosten van kinderopvang verminderen. Als we België vergelijken met de buurlanden, dan zien we dat België rond het gemiddelde zit. De kosten voor kinderopvang zijn echter hoger dan in de Scandinavische landen (traditionele kampioenen op het vlak van gendergelijkheid), met uitzondering van Finland. In tabel 4-15 hieronder wordt ook een vergelijking gemaakt van de verlofregelingen in het kader van een geboorte die door de vermelde landen worden aangeboden. De duur van het zwangerschapsverlof in België is vergelijkbaar met die in de buurlanden, maar aanzienlijk korter dan in de Scandinavische landen. In Duitsland daarentegen hebben ouders recht op een eenjarige loonsvervangende Moeders worden ook minder goed betaald (vooral gezien het feit dat het om een van de kortste verlofperiodes gaat). Men zou verwachten dat stelsels die kortere verlofperiodes bieden, ook meer betaalbare alternatieven voor kinderopvang bieden. Uit onderstaande tabel blijkt dat dit niet noodzakelijk het geval is.

**Tabel 4-15: Het percentage netto-uitgaven van ouders die gebruik maken van kinderopvang ten aanzien van het gemiddelde inkomen, duur van het zwangerschaps-, vaderschaps- en ouderschapsverlof en bedrag van de toelagen**

	Netto-uitgaven opvang kinderen (jonger dan 3 jaar)	Duur van het moederschapsverlof	Uitkering of % van het loon	Duur van het vaderschapsverlof	Uitkering of % van het loon	Duur van het ouderschapsverlof	Uitkering of % van het loon
Nederland	22%	16 weken	100% met een maximum van 223,4€ per dag	6x het aantal gewerkte uren per week	100% in de eerste week en 70% in de volgende 5 weken (met een max. van 70% van 223,4€ bruto per dag)	26 weken per ouder	Onbezoldigd
Finland	18%	105 dagen	90% voor de eerste 56 dagen en 70% voor de volgende (degressief voor jaarlonen van meer dan 39.145€)	54 dagen	70% (degressief voor jaarlonen van meer dan 39.145€)	158 dagen	70% (degressief voor jaarlonen van meer dan 39.145€)
Frankrijk	17%	16 weken voor de eerste twee kinderen, 26 vanaf het derde kind	79% van de som van de laatste drie brutolonen voor de werkonderbreking, gedeeld door 91,25 (met een max. van 89,03€ netto per dag)	11 dagen	79% van de som van de laatste drie brutolonen voor de werkonderbreking, gedeeld door 91,25 (met een max. van 3428€ netto)	6 maanden per ouder voor het eerste kind, 24 maanden vanaf het tweede kind	Uitkering van 398,39€ netto per maand
België	16%	15 weken	82% (eerste 30 dagen), nadien 75%	15 dagen	100% voor de eerste drie dagen, 82% voor de volgende	4 maanden per ouder	Uitkering van 765 € netto per maand
Denemarken	11%	18 weken	100% met een maximum van 600€ bruto per week	10 dagen	100% met een maximum van 600€ bruto per week	32 weken per ouder	100% met een maximum van 600€ bruto per week
Noorwegen	8%	3 weken	100%	/	/	49 weken (waarvan 15 weken voor elk van de ouders) of 59 weken (waarvan 19 weken voor elk van de ouders)	100% bij 49 weken, 80% bij 59 weken (met een maximum van +/- 60.000€/jaar)
IJsland	5%	5 maanden	80% met een maximum van +/- 4000€ bruto/maand	5 maanden	80% met een maximum van +/- 4000€ bruto/maand	2 maanden om te verdelen + 13 weken voor elke ouder	80% met een maximum van +/- 4000€ bruto/maand, de extra 13 weken worden niet bezoldigd
Zweden	5%	90 dagen	80% met een maximum van 100€ per dag	10 dagen	80% met een maximum van 100€ per dag	480 dagen om te verdelen (waarvan 90 voor elke ouder)	80% met een maximum van 100€ per dag
Duitsland	1%	14 weken	100%	/	/	12 tot 14 maanden om te verdelen	65 tot 67% met een maximum van 1800€ per maand

Bron: OESO (2019), de verschillende sites inzake sociale zekerheid van de betrokken landen (2021), Eurostat (2018)

Hoewel het aantal mannen dat gebruik maakt van het beschikbare verlof voor ouderschap in de loop der jaren is toegenomen, blijft de verdeling tussen vrouwen en mannen zeer ongelijk (een recent voorbeeld: volgens een door de RVA gepubliceerde studie (2020) werd 75 % van het "corona"-ouderschapsverlof dat speciaal was ingevoerd in de context van de gezondheidscrisis die leidde tot een kinderopvangcrisis, opgenomen door vrouwen). Mannen die ouderschapsverlof opnemen worden vaak gestigmatiseerd, hoewel algemeen wordt aangenomen dat meer gelijkheid tussen mannen en vrouwen in de beroepssfeer vooral een grotere betrokkenheid van mannen in de privésfeer vereist. Uit tabel 4-16 blijkt dat slechts de helft van de kinderen onder de drie jaar in België naar een formele vorm van kinderopvang gaat. 37,5 % wordt uitsluitend door de ouders opgevangen. Aangezien het overwegend vrouwen zijn die deze rol op zich nemen, zien we ook welke invloed kinderen kunnen hebben op de participatie van vrouwen op de arbeidsmarkt.

**Tabel 4-16: Kinderopvangsystemen voor kinderen jonger dan 3 jaar (uitgedrukt in het bevolkingspercentage voor elke leeftijdsgroep).**

	Percentage kinderen jonger dan 3 jaar die 1 tot 29 uur per week worden opgevangen in formele structuren	Percentage kinderen jonger dan 3 jaar die 30 uur of meer per week worden opgevangen in formele structuren	Totaal percentage kinderen jonger dan 3 jaar die worden opgevangen in formele structuren	Percentage kinderen jonger dan 3 jaar die uitsluitend door hun ouders worden opgevangen
Nederland	50,5%	6,3%	56,8%	28,9%
Finland	12,3%	24,9%	37,2%	59,3%
Frankrijk	19,6%	30,4%	50%	37,3%
België	20,3%	34,1%	54,4%	37,5%
Denemarken	8,7%	54,5%	63,2%	32,3%
Noorwegen	5,2%	50,4%	55,6%	40,6%
IJsland	3,1%	58,2%	61,3%	30,3%
Zweden	15,1%	34,3%	49,4%	49,3%
Duitsland	7,7%	22,1%	29,8%	59,3%

Bron: OESO (2017)

Volgens de Europese richtlijn betreffende het evenwicht tussen werk en privéleven moeten de rechten en plichten met betrekking tot gezinsverantwoordelijkheden bij beide ouders liggen. De Gender Equality Index-score die door het Europees Instituut voor Gendergelijkheid (EIGE) werd ontwikkeld op basis van de tijdsbestedingsenquête van Eurofound maakt het mogelijk mannen en vrouwen te vergelijken betreffende de tijd die zij besteden aan zorgtaken. Voor 2020 (gebaseerd op gegevens van 2016) had België de laagste score in vergelijking met de buurlanden en de Scandinavische landen die in het EIGE zijn opgenomen, en lag die onder het Europese gemiddelde (zie tabel 4-17).

**Tabel 4-17: Verdeling van huishoudelijke en zorgtaken op basis van de berekeningen van de “gender equality index” 2020 van het EIGE (gegevens van 2016).**

	EIGE-score (2020) met betrekking tot gelijke tijdsbesteding aan huishoudelijke en zorgtaken		% personen die buiten hun betaalde baan dagelijkse zorg (zorg en onderwijs) verlenen aan hun kinderen, kleinkinderen, ouderen of gehandicapten	% personen die dagelijks koken of huishoudelijke taken verrichten
Zweden	90,9	Vrouwen	29,5%	73,6%
		Mannen	26,7%	56,1%
Denemarken	86,1	Vrouwen	25,0%	82,3%
		Mannen	21,3%	55,0%
Finland	82,2	Vrouwen	36,3%	85,7%
		Mannen	26,3%	57,2%
Nederland	79,3	Vrouwen	38,5%	81,4%
		Mannen	28,2%	47,4%
Duitsland	71,3	Vrouwen	25,5%	72,3%
		Mannen	18,7%	29,1%
Frankrijk	70,4	Vrouwen	45,6%	79,6%
		Mannen	29,4%	35,6%
EU-28	70	Vrouwen	37,5%	78,7%
		Mannen	24,7%	33,7%
België	68,9	Vrouwen	43,1%	81,2%
		Mannen	28,7%	32,5%

Bron: EIGE (2020)

## 5. Besluit

Aansluitend op de in dit verslag gemaakte analyse betreffende de positie van vrouwen op de arbeidsmarkt en de onderliggende oorzaken van de loonkloof, stellen de leden van de Centrale Raad voor het Bedrijfsleven het volgende vast:

- De arbeidsparticipatie van vrouwen is sinds de jaren negentig sterk gestegen. De toenemende arbeidsparticipatie van vrouwen kan aan de vraagzijde in verband worden gebracht met de uitbreiding van de dienstensector en aan de aanbodzijde met 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 pensioengerechtigde leeftijd bij vrouwen (die heeft bijgedragen tot een stijging van de arbeidsparticipatie op oudere leeftijd) (HRW, 2019).
- Deeltijds werk heeft ook bijgedragen tot meer participatie van vrouwen in de arbeidsmarkt en maakt in sommige gevallen een beter evenwicht mogelijk tussen werk en privéleven voor diegenen die er gebruik van maken. De keerzijde van de medaille is dat het overgrote deel van het deeltijds werk in feite door vrouwen wordt gedaan en daarom bijdraagt tot hun grotere financiële kwetsbaarheid (in vergelijking met werkende mannen). Verder lijkt volgens het Instituut voor Gendergelijkheid (2021) de loonkloof (bruto uurloon) tussen degenen (zowel

mannen als vrouwen) die deeltijds en voltijds werken, groter te worden<sup>15</sup>. Verschillende factoren verklaren het overwegend aandeel van vrouwen onder de deeltijdwerkers. Ten eerste besteden vrouwen nog steeds meer tijd aan de zorg voor hun kinderen en aan huishoudelijke taken dan mannen. Ten tweede is het in een context waarin opvangplaatsen voor kinderen jonger dan 2,5 jaar soms schaars en financieel moeilijk betaalbaar zijn, voor de vrouw (binnen een huishouden) heel vaak financieel voordeliger om haar arbeidsduur te verminderen, en dus een lager loon te verdienen, aangezien mannen gemiddeld meer verdienen dan vrouwen. Tot slot komen deeltijdse banen ook vaker voor in bepaalde takken of sectoren van de economie waarin vrouwen sterk vertegenwoordigd zijn (Nationale Bank van België, 2019; Martinez-Garcia et al., 2020). Sommige sectoren (met name sectoren waar overwegend vrouwen werken) bieden immers vaker deeltijdbanen aan. Deeltijdwerk is dus niet altijd een keuze; het wordt soms bepaald door verschillende contextuele factoren.

- 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 verdeling in beroepen (verticale verdeling of het probleem van het "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, hebben mannen gemiddeld de neiging om meer te werken na een geboorte. Op vandaag bestaat er nog altijd een "child penalty" ("moederschapstraf") 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 gemiddeld altijd minder verdienen dan deze laatste. 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 FOD WASO 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 ten nadele van vrouwen uitvalt. Een stand van zaken van dit proces wordt jaarlijks door de CRB gepubliceerd in het verslag over de loonkloof tussen mannen en vrouwen, samen met het technisch verslag over de maximale marge die beschikbaar is voor de ontwikkeling van de loonkosten.

Op basis van deze vaststellingen wensen de leden van de Centrale Raad voor het Bedrijfsleven hun werkzaamheden voort te zetten met betrekking tot de beperkingen die nog steeds wegen op de arbeidsparticipatie van vrouwen, met name de ongelijke verdeling van zorg- en huishoudelijke taken binnen de huishoudens en de beperkingen die verband houden met de moederrol. Die twee elementen leiden bijvoorbeeld vaak tot langere en frequentere onderbrekingen van de loopbaan bij vrouwen en/of het vaker beroep doen op deeltijds werk. Gendergebonden normatieve voorstellingen met betrekking tot de rol en de vaardigheden van vrouwen (of de domeinen waarin ze uitblinken) beperken ook hun

---

<sup>15</sup> Dit is een samenstellingseffect, aangezien het gaat om een gemiddeld loonverschil voor alle sectoren die in de enquête naar de structuur en de verdeling van de lonen zijn opgenomen, en niet om een loonverschil voor personen in vergelijkbare jobs maar met verschillende regelingen qua arbeidsduur.

onderwijs- en loopbaankeuzes. Aangezien meer vrouwen dan mannen verlof nemen voor zorgtaken, pleiten de sociale partners bv. voor een algemene hervorming van de verlofregelingen die de betrokkenheid van mannen bij zorgtaken bevordert.

Aan deze onderwerpen werden al werkzaamheden gewijd (of zijn ze aan de gang) in de andere sociaal-economische raden. Wat bv. de verlofregeling betreft, werd door de minister van Werk een adviesvraag tot de Nationale Arbeidsraad gericht over de omzetting van de richtlijn “work-life balance” tegen de zomer van 2022. Deze Europese richtlijn heeft tot doel ouders en personen met zorgtaken in staat te stellen hun gezinsleven en hun werk beter te combineren en een betere verdeling van de zorgtaken tussen mannen en vrouwen aan te moedigen. Aan de leden van de Nationale Arbeidsraad werd gevraagd welke aspecten van de richtlijn kunnen worden omgezet via collectieve arbeidsovereenkomsten. Het Instituut voor de Gelijkheid van Vrouwen en Mannen legt op dit ogenblik mee de laatste hand aan het Europese project Parents@work, dat tot doel heeft de bescherming te verbeteren en de discriminatie tegen te gaan van zwangere werkneemsters, moeders en vaders op de werkvloer<sup>16</sup>. Voorts heeft het Federaal Planbureau meegewerkt aan een recente studie waarin wordt gewezen op de rol van werkonderbrekingen voor het opnemen van zorgtaken in het pensioenverschil tussen mannen en vrouwen (Migape, 2021).

Wat de opvang van kleine kinderen betreft, heeft de Sociaal-Economische Raad Vlaanderen (SERV) onlangs een persbericht<sup>17</sup> over de beschikbaarheid van opvangdiensten gepubliceerd waarin een reeks voorstellen worden geformuleerd om het bestaande opvangmodel voor baby's, peuters en schoolkinderen te hervormen. Volgens de leden van de SERV moeten er niet alleen meer en betaalbare opvangplaatsen komen, maar moet ook meer worden ingezet op flexibele en occasionele opvang en moeten er meer garanties komen om jobs in de kinderopvang werkbaar en leefbaar te houden. In zijn advies over het Vlaamse relanceplan<sup>18</sup> doet de SERV dezelfde aanbevelingen: om op een werkbare manier terug aan het werk te gaan en te blijven moet de combinatie werk-privé beheersbaar zijn. Daarom moet er dringend werk worden gemaakt van een behoeftedekkend, betaalbaar, voldoende flexibel en kwaliteitsvol aanbod aan kinderopvang voor baby's en peuters en aan buitenschoolse opvang voor schoolkinderen, met bijzondere aandacht voor de werkbaarheid, gezondheid en veiligheid van de begeleiders (SERV, 2020). In zijn initiatiefadvies over het “Verslag van de Brusselse Raad voor Gelijkheid tussen Vrouwen en Mannen: De impact van COVID-19 op de ongelijkheden tussen vrouwen en mannen in Brussel”<sup>19</sup> beveelt de Economische en Sociale Raad van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest (Brupartners) aan om de situatie en de noden van de kinderopvangdiensten na te gaan en om tot een kwantitatieve analyse van deze verschillende structuren over te gaan. De leden van Brupartners herinneren eraan dat de financiële toegankelijkheid van de kinderdagverblijven en opvangstructuren moet worden bevorderd teneinde alle huishoudens de mogelijkheid te bieden om hierop een beroep te doen. De Conseil économique social et environnemental wallon (CESE), van zijn kant, wijst in zijn memorandum 2019-2024 op het belang van kinderopvang – zowel voor baby's, peuters als schoolgaande kinderen – om werk en gezin beter op elkaar af te stemmen en stelt daarom voor de navolgende pistes te concretiseren: de herziening van de financiële bijdrage van de ouders, de ontwikkeling van een online systeem voor het beheer van de opvangvragen, de verbetering van het niveau van initiële opleiding van de begeleiders die zowel zorgtaken als een pedagogische functie vervullen, de vereenvoudiging van de verschillende soorten opvangstructuren en verkennend onderzoek naar innovatieve formules (bv. intergenerationale structuren) alsook de herdefiniëring van de omkaderings- en subsidienormen en de verlichting van de administratieve lasten.

---

<sup>16</sup> [EU-project Parents @ Work | Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen \(belgium.be\)](#)

<sup>17</sup> [Meer kinderopvang op maat helpt ouders over de drempel naar werk | SERV](#)

<sup>18</sup> [Advies iedereen terug aan boord - krachtig relancebeleid voor een vitale en inclusieve arbeidsmarkt \(serv.be\)](#)

<sup>19</sup> <https://www.brupartners.brussels/sites/default/files/advices/A-2021-051-BRUPARTNERS-NL.pdf>

In de SERV zijn momenteel besprekingen aan de gang over eventuele aanpassingen aan het Groeipakket. De nadruk wordt gelegd op een betere ondersteuning van gezinnen met een kwetsbare positie op de arbeidsmarkt (die moeilijk toegang vinden tot de arbeidsmarkt of die een preciaire positie op de arbeidsmarkt innemen) zonder werk, meer werkuren of promoties te ontmoedigen. In november 2020 heeft Brupartners een initiatiefadvies uitgebracht over de voorstellen van actiepistes voor de opstelling en de uitvoering van een plan "Eenoudergezinnen", waarvan hoofdzakelijk vrouwen aan het hoofd staan (86,6% in Brussel). Voor deze kwetsbare groepen is de toegang tot aangepaste en betaalbare opvangplaatsen uiterst belangrijk.

Wat het promoten van de STEM-richtingen (Science, Technology, Engineering, Mathematics) betreft, heeft de Nationale Arbeidsraad onlangs een adviesvraag gekregen over het interfederale plan "Women in Digital". De SERV, van zijn kant, heeft in september 2021 een advies uitgebracht over de STEM-agenda 2030. In het advies ondersteunen de sociale partners de inspanningen om meer meisjes in de STEM-richtingen aan te trekken en er wordt extra aandacht besteed aan de promotie van STEM-loopbanen voor vrouwen (en mannen). In zijn initiatiefadvies over het verslag van de Brusselse Raad voor Gelijkheid tussen Vrouwen en Mannen onderstreept Brupartners dat het belangrijk is de Brusselse bevolking en vooral de vrouwen met te weinig digitale vaardigheden op te leiden om te strijden tegen de digitale kloof en hen competitiever te maken op een arbeidsmarkt die door de gezondheidscrisis veel digitaal is geworden. Brupartners steunt het verzoek om de gendermix van beroepen te versterken om de gevolgen van segregatie en schaarste tegen te gaan, met name voor een doeltreffend economisch herstel op middellange en lange termijn, en benadrukt tevens het belang van stimulerende maatregelen om de tewerkstelling van het ondervertegenwoordigde geslacht in een "essentiële" of kritieke functie te vergemakkelijken. De afdeling Wetenschapsbeleid van de CESE heeft in 2020 en 2021 twee adviezen uitgebracht over de versterking van de aantrekkelijkheid van de STEM-richtingen. Daarin pleiten de sociale partners voor de invoering van een geïntegreerde strategie die is opgebouwd rond drie doelstellingen: (1) van de keuze voor een wetenschappelijke of technische richting in het secundair onderwijs een positieve keuze maken, (2) de betrokken jongeren in dezelfde richting houden in het hoger onderwijs en (3) het imago van de wetenschappelijke en technische loopbanen oppoetsen om ze toegankelijk en aantrekkelijk te maken voor zoveel mogelijk personen. De afdeling Wetenschapsbeleid van de CESE stelt ook een specifieke classificatie voor om STEM-richtingen te identificeren voor de Fédération Wallonie-Bruxelles, opdat beter rekening kan worden gehouden met de regionale context, bepaalde bevindingen op het gebied van STEM nauwkeuriger kunnen worden gekenmerkt (genderdimensie, vroegtijdige schoolverlating in het secundair onderwijs, vroegtijdige schoolverlating van het secundair naar het hoger onderwijs), de acties doelgericht kunnen worden uitgevoerd en de impact van de strategie beter kan worden gemonitord.

## Bibliografie

- AISENBREY, S., en BRÜCKNER, H. (2008). Occupational aspirations and the gender gap in wages. *European Sociological Review*, 24(5), 633-649.
- BASS, B. C. (2015). Preparing for parenthood? Gender, aspirations, and the reproduction of labor market inequality. *Gender & Society*, 29(3), 362-385.
- BLAU, F. D., en KAHN, L. M. (2017). The gender wage gap: Extent, trends, and explanations. *Journal of economic literature*, 55(3), 789-865.
- BRIARD, K. (2019) "Ségrégation professionnelle entre les femmes et les hommes : quels liens avec le temps partiel ? ", DARES, Studiedocument.
- CHA, Y., en WEEDEN, K. A. (2014). Overwork and the slow convergence in the gender gap in wages. *American Sociological Review*, 79(3), 457-484.
- HOGE RAAD VOOR DE WERKGELEGENHEID (2019) "Meer actieven voor een welvarende en inclusieve economie", Verslag 2019
- HOGE RAAD VOOR DE WERKGELEGENHEID (2020) "Welke positie hebben de laaggeschoolden op de arbeidsmarkt in België? ", Verslag 2020
- EIGE (2020), Gender Equality Index: digitalisation and the future of work
- EUROSTAT (2020), Graduates by education level, programme orientation, sex and field of education, [https://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=educ\\_uae\\_grad02&lang=en](https://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=educ_uae_grad02&lang=en)
- EUROSTAT (2021), Loonverschillen tussen mannen en vrouwen, ongecorrigeerd, <https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/tesem180/default/table?lang=fr>
- EUROSTAT (2021a), Tewerkstellingspercentages per geslacht, leeftijd en opleidingsniveau (LFSA\_ERGAN), geraadpleegd op 14-06-2021
- EUROSTAT (2021b), Deeltijdse tewerkstelling naar gelang het geslacht en de leeftijd
- EUROSTAT (2021c), Onvrijwillige deeltijdse tewerkstelling
- 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.
- 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>
- GAVRAY, C. (2006). "Au fur et à mesure qu'elles se construisent, les trajectoires professionnelles divergent entre les sexes : l'exemple belge", *Formation emploi. Revue française de sciences sociales*, (93), 49-65.
- GORTZ ET AL. (2020), "Does the child penalty strike twice?", CEBI working paper.
- INSTITUUT VOOR DE GELIJKHEID VAN VROUWEN EN MANNEN (2017), De loonkloof tussen vrouwen en mannen in België. Verslag 2017.
- INSTITUUT VOOR DE GELIJKHEID VAN VROUWEN EN MANNEN (2019), De loonkloof tussen vrouwen en mannen in België. Verslag 2019.
- INSTITUUT VOOR DE GELIJKHEID VAN VROUWEN EN MANNEN (2021), De loonkloof tussen vrouwen en mannen in België. Verslag 2021.
- IWEPS (2017), Egalité entre les femmes et les hommes en Wallonie (Cahier 2).
- IWEPS (2018), Egalité entre les femmes et les hommes en Wallonie (Cahier 3).
- KLEVEN, H., LANDAIS, C., en SØGAARD, J. E. (2019). Children and gender inequality: Evidence from Denmark. *American Economic Journal: Applied Economics*, 11(4), 181-209.



MANDEL, H., en SEMYONOV, M. (2014). Gender pay gap and employment sector: Sources of earnings disparities in the United States, 1970–2010. *Demography*, 51(5), 1597-1618.

MARTINEZ-GARCIA, E., HAUSMANN, T. en G. WISEUR (2020), Enquête sur le caractère (in)volontaire du temps partiel féminin, Université Libre de Bruxelles, Centre METICES.

NAUTET M. en C. PITON (2019) "An analysis of non-standard forms of employment in Belgium", Nationale Bank van België

OESO (2010), Verwachting met betrekking tot de tewerkstelling van de OESO 2010: uit de werkgelegenheids crisis geraken.

OESO (2017), Gebruik van kinderopvangdiensten en informele zorg, kinderen in de voorschoolse leeftijdscategorie

OESO (2018), Verslag 2018 over de werkgelegenheidsvooruitzichten

OESO (2019), Resultaten van de PISA-enquête 2018

OESO (2020), Nettokosten van kinderopvang, per land

OESO (2021), Tewerkstellingspercentage voltijdse equivalenten, per geslacht, <https://stats.oecd.org/index.aspx?queryid=54749&lang=fr>, geraadpleegd op 14-06-2021

RIJKSDIENST VOOR ARBEIDSVOORZIENING (2017), Jaarverslag.

STATBEL (2018), Redenen voor deeltijds werk

STATBEL (2019), Enquête naar de arbeidskrachten

STATBEL (2021a), Aandeel 30-34-jarigen met een diploma van het hoger onderwijs, <https://statbel.fgov.be/nl/themas/werk-opleiding/opleidingen-en-onderwijs/onderwijsniveau>

STATBEL (2021b), Opleidingsniveau: <https://statbel.fgov.be/nl/themas/werk-opleiding/opleidingen-en-onderwijs/onderwijsniveau>