

VERSLAG

Loonkloof vrouwen-mannen



Inhoudsopgave

1. Context.....	4
2. De loonkloof in cijfers	4
2.1. De loonkloof in jaarlonen en uurlonen.....	4
2.2. De loonkloof bij alternatieve verloningsvormen	7
2.3. De loonkloof in de privésector en in de openbare sector	8
2.4. De loonkloof volgens het statuut.....	9
2.5. De loonkloof volgens de omvang van de onderneming.....	11
2.6. De loonkloof in functie van de leeftijd	11
2.7. De loonkloof in functie van de sector	13
2.8. De verschillen in werkzaamheidsgraad.....	15
3. Het verklaarde en het onverklaarde deel van de loonkloof.....	16
4. Analyse van de functieclassificaties	20
5. Werkprogramma voor de komende jaren	20
6. Bibliografie	22

Lijst van tabellen

Tabel 2-1:	De brutojaarloonkloof in België, 2008-2022	6
Tabel 2-2:	De uurloonkloof (gecorrigeerd voor de arbeidsduur) vanuit een internationaal perspectief, 2008-2022	6
Tabel 2-3:	Alternatieve verloningsvormen.....	7
Tabel 2-4:	Odds ratio's voor de verschillende alternatieve verloningsvormen	8
Tabel 2-5:	Loonkloof op basis van de brutojaarlonen in de privésector en in de openbare sector, met en zonder correctie voor de arbeidsduur (België, 2022)...	9
Tabel 2-6:	Loonkloof op basis van de brutojaarlonen volgens het statuut, met en zonder correctie voor de arbeidsduur (België, 2022).....	10
Tabel 2-7:	Ontwikkeling van de loonkloof van de arbeid(st)ers van de overheidssector van 2018 tot 2022.....	10
Tabel 2-8:	De loonkloof in brutojaarlonen naar NACE-sectie 1 digit (België, 2022)	14
Tabel 3-1:	Uitsplitsing van de uurloonkloof, 2018.....	18

Lijst van grafieken

Grafiek 2-1:	Loonkloof op basis van de brutojaarlonen volgens de omvang van de onderneming, met en zonder correctie voor de arbeidsduur (België, 2022).....	11
Grafiek 2-2:	Uurloonkloof (niet aangepast) in functie van de leeftijd (België, 2022)	12
Grafiek 2-3:	De loonkloof (niet aangepast) volgens de anciënniteit (België, 2022)	13
Grafiek 2-4:	Ontwikkeling van de werkzaamheidsgraad in voltijdequivalenten (België, 15-64 jaar).....	16

1. Context

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

Dit jaar geeft het verslag van de CRB over de loonkloof eerst de recentste beschikbare statistieken over de genderongelijkheden op de arbeidsmarkt weer om het fenomeen van de loonkloof tussen vrouwen en mannen in België (en in vergelijking met de referentielidstaten) vanuit verschillende invalshoeken te beschrijven. In punt 2 geven we de analyse weer die het Instituut voor de Gelijkheid van Vrouwen en Mannen (IGVM) in zijn verslag van 2024 heeft uitgevoerd. In punt 2 van dit verslag wordt even ingegaan op de analyses die de FOD WASO heeft uitgevoerd betreffende de genderneutraliteit van de functieclassificaties in de cao's. In het vierde deel van het document gaan we ten slotte in op de toekomstige werkzaamheden die voor 2025 worden gepland.

In een context waarin, zoals werd aangegeven in het verslag dat de Centrale Raad voor het Bedrijfsleven in 2021 heeft gepubliceerd (CRB 2021-3340, Verslag over de loonkloof tussen vrouwen en mannen: diagnose en determinanten), de loonongelijkheid tussen mannen en vrouwen op de arbeidsmarkt niet alleen mag worden bekeken uit het oogpunt van een ongelijke behandeling en verloning voor gelijk werk of vergelijkbaar werk, hebben de werkzaamheden van de CRB tot doel de beleidsinstanties (en de andere betrokken actoren) mee te sensibiliseren over de onderlinge afhankelijkheden tussen de verschillende elementen die de loonkloof beïnvloeden (zoals de thematische ouderschapsverloven, het beleid inzake opvang van kleine kinderen en de genderstructuur van de arbeidsmarkt).

2. De loonkloof in cijfers

2.1. De loonkloof in jaarlonen en uurlonen

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

Volgens de door Eurostat berekende indicatoren (op basis van de op Europees niveau geharmoniseerde Enquête naar de structuur en de verdeling van de lonen (SES)) voor de Belgische economie in haar geheel, verdiende een vrouw in 2022 gemiddeld 5% per gewerkt uur minder dan een man¹. In 2010 bedroeg dat cijfer 10,2%, wat erop wijst dat de loonkloof op basis van de uurlonen de voorbije jaren beduidend kleiner is geworden (Eurostat, 2024).

In zijn rapport van 2024 over de loonkloof in België maakt het Instituut voor de Gelijkheid van Vrouwen en Mannen (IGVM) van zijn kant een onderscheid tussen de niet-gecorrigeerde en de gecorrigeerde loonkloof, rekening houdend met de arbeidsduur. Tot voor kort baseerde het IGVM zich op cijfers van de Enquête naar de structuur en de verdeling van de lonen, die door het Federaal Planbureau werden aangevuld met gegevens uit administratieve bronnen voor de ontbrekende sectoren en de ondernemingen met minder dan tien werknemers. Het IGVM ontwikkelde echter een nieuwe methodologie en gebruikt sinds 2019 administratieve gegevens van de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid (RSZ) in plaats van de gegevens uit de SES. De vroegere berekening van de loonkloof op basis van de bruto-uurlonen uit de enquête wordt vervangen door een berekening op basis van de reële brutojaarlonen (gecorrigeerd voor de arbeidsduur). Die twee wijzigingen zorgen voor een breuk in de tijdreeks. De door het IGVM berekende loonkloof is bovendien fors groter dan die welke Eurostat aangeeft².

De niet-gecorrigeerde loonkloof geeft dus het verschil weer in het gemiddelde brutojaarloon van vrouwen en mannen. Die loonkloof bedroeg 19,9% in 2022. De gecorrigeerde loonkloof bedroeg daarentegen 7,0% (volgens de nieuwe berekeningsmethode van het IGVM die hierboven werd beschreven). Er werd een daling opgetekend tegenover 2020 en 2021 (21,6% en 8,5% in 2020 en 21% en 8% in 2021, zie Tabel 2-1). De ontwikkelingen in de cijfers tonen aan dat de neerwaartse tendens aanhoudt en in 2021 en 2022 zelfs sterker wordt, ongeacht de door het IGVM gebruikte methode voor de berekening van de loonkloof. Terwijl de cijfers van 2020 moeten worden begrepen in de context van de gevolgen van de COVID-19-pandemie (die een aanzienlijke impact had op de werkgelegenheidscijfers), is het voor 2022 mogelijk nog te vroeg om een onderscheid te maken tussen een structurele daling van de loonkloof en een 'COVID-effect'. De gegevens van 2023 zullen moeten worden afgewacht om na te gaan of de tendens wordt bevestigd.

¹ Eurostat neemt de ondernemingen met minder dan 10 werknemers en sommige sectoren, waaronder de openbare sector, niet in zijn berekeningen op. De gegevens voor België voor 2021 zijn nog voorlopig:

<https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/tesem180/default/table>

² Het rapport 2019 van het IGVM preciseert wat volgt: "De correctie voor arbeidsduur is gebaseerd op RSZ-gegevens over voltijdse equivalenten, dat wil zeggen reële arbeidsprestaties. De berekening van arbeidsuren brengt altijd een zekere vertekening met zich mee, zeker in de publieke sector. De verschillende manieren om voor de onderwijssector de arbeidsuren te corrigeren, zijn weinig bevredigend gebleken. In de voltijdse equivalenten zitten correcties voor geen volledige trimester aan het werk geweest zijn, voor deeltijds werk en voor periodes van afwezigheid die niet gedekt zijn door een loon. Iemand die aan het werk is, telt als 1 arbeidsplaats, maar telt slechts als 1 voltijdse equivalent als die persoon effectief zoveel gewerkt heeft als in die bepaalde sector geldt als een voltijdse betrekking. Heeft die werknemer maar halftijds gewerkt, telt die als 0,5 voltijdse equivalent. Als die veel betaalde uren gewerkt heeft, kan die persoon als meer dan 1 voltijdse equivalent tellen. Over het algemeen liggen de voltijdse equivalenten lager dan het aantal werknemers en doet het corrigeren van de loonkloof voor arbeidsduur de loonkloof effectief dalen".

Tabel 2-1: De brutojaarloonkloof in België, 2008-2022

	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Gecorrigeerde loonkloof (IGVM)	11,0%	11,0%	9,8%	9,7%	8,6%	8,0%	10,7%	10,4%	9,9%	9,4%	9,2%	9,1%	8,5%	8,0%	7,0%
Ongecorrigeerde loonkloof (IGVM)	23,0%	23,0%	22,8%	22,0%	21,8%	20,9%	24,3%	24,0%	23,7%	23,4%	23,1%	22,7%	21,6%	21,0%	19,9%
Bruto-uurloonkloof (Eurostat)	10,2%	10,1%	10,2%	9,4%	8,3%	7,5%	6,6%	6,4%	6,0%	5,8%	5,8%	5,8%	5,3%	5,0%	5,0%

Noot: Breuk in de tijdreeks tussen 2013 en 2014: correctie voor de arbeidsduur op basis van vte's vanaf 2015 Voorlopige gegevens van Eurostat voor 2020, 2021 en 2022

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

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

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

Tabel 2-2: De uurloonkloof (gecorrigeerd voor de arbeidsduur) vanuit een internationaal perspectief, 2008-2022

	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Duitsland	22,8	22,6	22,3	22,4	22,7	22,1	22,3	21,8	21,1	20,4	20,1	19,2	18,3	17,6	17,7
Nederland	18,9	18,5	17,8	18,6	17,6	16,6	16,2	16,1	15,6	15,1	14,7	14,6	14,2	13,5	13
Frankrijk	16,9	15,2	15,6	15,7	15,6	15,5	15,5	15,6	15,9	16,3	16,7	16,2	15,8	15,4	13,9
EU-27			15,8	16,2	16,4	16	15,7	15,5	15,1	14,6	14,4	13,7	12,9	12,7	12,7
België	10,2	10,1	10,2	9,4	8,3	7,5	6,6	6,4	6	5,8	5,8	5,8	5,3	5	5

Bron: Eurostat (2024) op basis van de op Europees niveau geharmoniseerde Enquête naar de structuur en de verdeling van de lonen. Voorlopige gegevens voor de EU-27, België, Frankrijk en Nederland. Reeksbreuk voor Duitsland.

De uurloonkloof ligt in België al enige tijd heel wat lager dan in de referentielidstaten. Duitsland is met een loonkloof van 17,7% de minst goede leerling van de klas. Bovendien kan worden opgemerkt dat de loonkloof in Frankrijk en in mindere mate in Duitsland redelijk stabiel is gebleven doorheen de tijd, terwijl hij sinds 2008 in Nederland een forsere daling te zien gaf, en vooral in België, waar hij is gehalveerd.

2.2. De loonkloof bij alternatieve verloningsvormen

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

Tabel 2-3: Alternatieve verloningsvormen

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

Noot: De cijfers hebben betrekking op het kalenderjaar 2018.

Bron: FOD Sociale zekerheid (2019)

8 van de 11 onderzochte loonvoordelen worden vaker toegekend aan mannen dan aan vrouwen³. Zo merken we dat mannen meer dan vrouwen gebruik maken van een bedrijfswagen, dat ze vaker ecocheques en niet-recurrente resultaatsgebonden voordelen ontvangen, en dat de werkgever vaker tegemoetkomt in hun telefoon- en internetkosten. Tegenover het feit dat mannen veelvuldiger een bedrijfswagen gebruiken, staat dat vrouwen dan weer vaker een werkgeverstegemoetkoming genieten voor woon-werkverplaatsingen met de eigen wagen, de fiets en het openbaar vervoer.

³ Volgens de gegevens van de Databank Aanvullende Pensioenen (Sigedis-db2p, 2021) genoten op 1 januari 2021 3.623.935 werknemers een aanvullend pensioen, onder wie 42,2% vrouwen en 57,8% mannen.

De bovenstaande gegevens zijn brutogegevens. Dat wil zeggen dat Tabel 2-3 geen rekening houdt met de sector, de leeftijd, de omvang van de onderneming en het statuut (arbeider-bediende)⁴. Daarom werd ook een logistische regressie uitgevoerd, die wel rekening houdt met de genoemde factoren en met de relatieve kans op een resultaat (i.c. het al dan niet toekennen van een bepaald voordeel) ten opzichte van een bepaald referentiepunt (i.c. iemand met dezelfde kenmerken, maar van het andere geslacht). Het resultaat van die logistische regressie is weergegeven in Tabel 2-4.

Tabel 2-4: Odds ratio's voor de verschillende alternatieve verloningsvormen

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

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

Bron: FOD Sociale zekerheid (2019)

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

2.3. De loonkloof in de privésector en in de openbare sector

Volgens de berekeningen die het IGVM op basis van de RSZ-gegevens maakte, was de loonkloof in 2022 veel groter in de privésector dan in de openbare sector. Hoewel de loonkloof in de openbare sector bestaat (4,2% met correctie voor de arbeidsduur en 14% zonder), bedraagt hij in de privésector immers 10,2% met correctie en loopt hij op tot 24,7% zonder correctie voor de arbeidsduur.

⁴ We hebben ook geen gegevens over de keuzen die vrouwen maken in het kader van cafetariaplannen. Het is mogelijk dat vrouwen vaker andere verloningsvormen, bv. bijkomende verlofdagen, kiezen.

Tabel 2-5: Loonkloof op basis van de brutojaarlonen in de privésector en in de openbare sector, met en zonder correctie voor de arbeidsduur (België, 2022)

	Privésector	Overheidssector	Alle sectoren
Met correctie voor de arbeidsduur	10,2%	4,2%	7,0%
Zonder correctie voor de arbeidsduur	24,7%	14,0%	19,9%

Bron: IGVM (2024) op basis van de RSZ-gegevens van 2022

2.4. De loonkloof volgens het statuut

De loonkloof is het kleinst bij de statutaire ambtenaren, wat vrij normaal is, aangezien ze zijn onderworpen aan loonschalen en functieclassificaties die vrij precies en uniform zijn in de hele openbare sector. Het verschil in loonkloof met en zonder correctie voor de arbeidsduur is het kleinst voor vrouwelijke en mannelijke bedienden. Zonder correctie voor de arbeidsduur verdienen arbeidsters bijna twee keer minder dan arbeiders (loonkloof van 41,9%). Deze cijfers houden geen rekening met sectorverschillen, wat betekent dat het waargenomen verschil een brutoverschil is en deels zou kunnen worden verklaard door sectorverschillen of andere factoren (zoals die welke zijn vermeld in punt 2 van dit verslag).

Hier dient te worden opgemerkt dat, in tegenstelling met de andere cijfers, die in 2022 dalen, de loonkloof met en zonder correctie voor de arbeidsduur van 2021 tot 2022 groter is geworden voor de arbeid(st)ers van de overheidssector. In 2021 bedroeg de loonkloof met correctie voor de arbeidsduur in de overheidssector immers 11,1%, tegenover 11,5% in 2022. Voor de statutaire ambtenaren nam de loonkloof met correctie voor de arbeidsduur toe van 2,8% in 2021 tot 3% in 2022.

Tabel 2-6: Loonkloof op basis van de brutojaarlonen volgens het statuut, met en zonder correctie voor de arbeidsduur (België, 2022)

Statuut	Loonkloof met correctie voor de arbeidsduur	Loonkloof zonder correctie voor de arbeidsduur
Arbeid-st-ers (privésector)	19,3%	41,9%
Bedienden m-v (privésector)	17,9%	30,2%
Statutaire ambtenaren	3,0%	8,9%
Contractuele ambtenaren (totaal)	3,4%	15,6%
> Arbeid-st-ers	11,5%	35,7%
> Bedienden m-v	8,3%	17,2%

Noot: Het verschil tussen de loonkloofcijfers voor alle contractuele ambtenaren en de cijfers die worden opgetekend wanneer een onderscheid wordt gemaakt tussen arbeid(st)ers en bedienden/bediendes, kan contra-intuïtief lijken. De verklaring hiervoor is dat er verhoudingsgewijs veel meer arbeiders dan arbeidsters zijn. Wanneer het globale cijfer wordt berekend (voor alle contractuele ambtenaren), worden de lonen van vrouwelijke bedienden dan gedeeltelijk vergeleken met de lonen van arbeiders (en niet enkel met de lonen van bedienden). Daarom zijn de verschillen veel groter wanneer we de lonen binnen elke categorie vergelijken.

Bron: IGVM (2023) op basis van de RSZ-gegevens van 2021

Uit de onderstaande tabel (Tabel 2-7) blijkt dat de relatieve positie van de arbeid(st)ers van de overheidssector wat de loonkloof betreft sinds ten minste 2018 verslechtert. In 2022 blijft de loonkloof met correctie voor de arbeidsduur toenemen, terwijl de loonkloof zonder correctie voor de arbeidsduur daalt. Het is niet gemakkelijk om de aanhoudende loonkloof onder de contractuele werknemers van de overheidssector te verklaren. We weten bv. niet of er veranderingen zijn opgetreden in de samenstelling van de arbeidskrachten binnen de arbeiders en arbeidsters van de federale overheidssector, noch wat de ontwikkelingen in de andere administraties zijn. In het algemeen beveelt het IGVM aan dat, om de loonkloof tussen vrouwen en mannen te verkleinen, bijzondere aandacht wordt besteed aan de vrouwen die kwetsbare arbeidsplaatsen innemen (IGVM, 2022).

Tabel 2-7: Ontwikkeling van de loonkloof van de arbeid(st)ers van de overheidssector van 2018 tot 2022

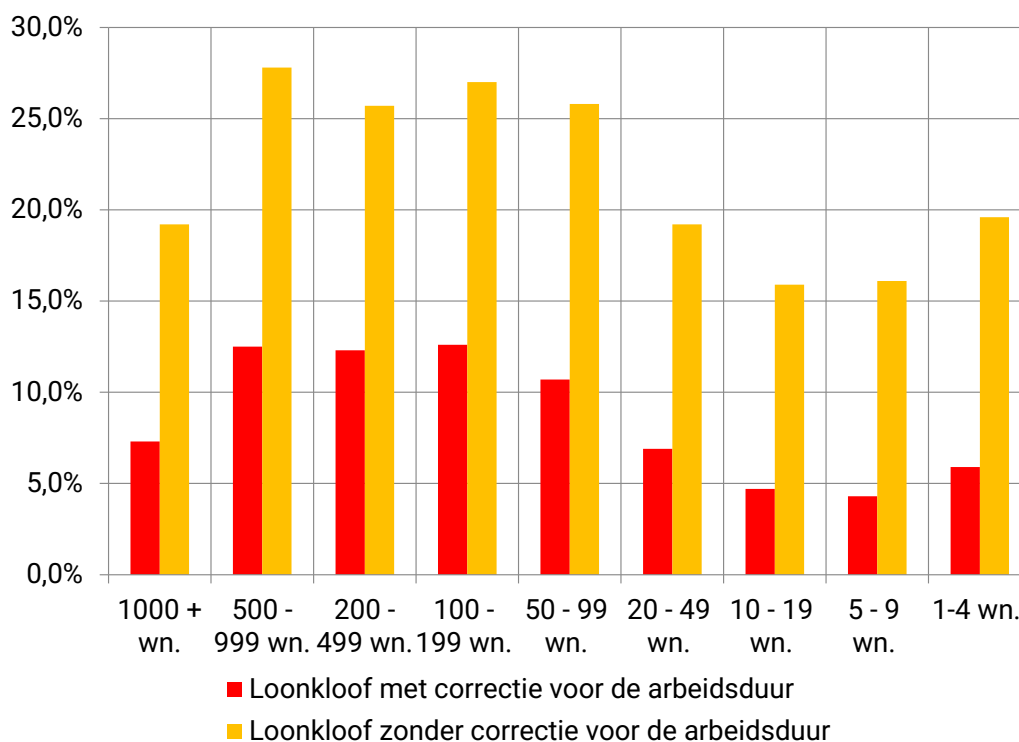
	Loonkloof met correctie voor de arbeidsduur	Loonkloof zonder correctie voor de arbeidsduur
2018	9,7%	36,4%
2019	10,1%	36,7%
2020	10,7%	37,6%
2021	11,1%	37,4%
2022	11,5%	35,7%

Bron: IGVM (2020, 2021, 2022, 2023 en 2024)

2.5. De loonkloof volgens de omvang van de onderneming

Als we de loonkloof bekijken in functie van de omvang van de onderneming constateren we dat hij, zowel met als zonder correctie voor de arbeidsduur, het kleinst is voor de ondernemingen met 5 tot 9 en met 10 tot 19 werknemers. In ondernemingen met meer dan 49 werknemers is de loonkloof groter (met en zonder correctie voor de arbeidsduur). De loonkloof met correctie voor de arbeidsduur is het grootst in ondernemingen met 100 tot 199 werknemers (12,6%) en zonder correctie voor de arbeidsduur in de ondernemingen met 500 tot 999 werknemers (27,8%) (IGVM, 2024). Voor de grote ondernemingen met 1000 of meer werknemers is de loonkloof weer aanzienlijk kleiner: 7,3% met correctie en 19,2% zonder correctie.

Grafiek 2-1: Loonkloof op basis van de brutojaarlonen volgens de omvang van de onderneming, met en zonder correctie voor de arbeidsduur (België, 2022)



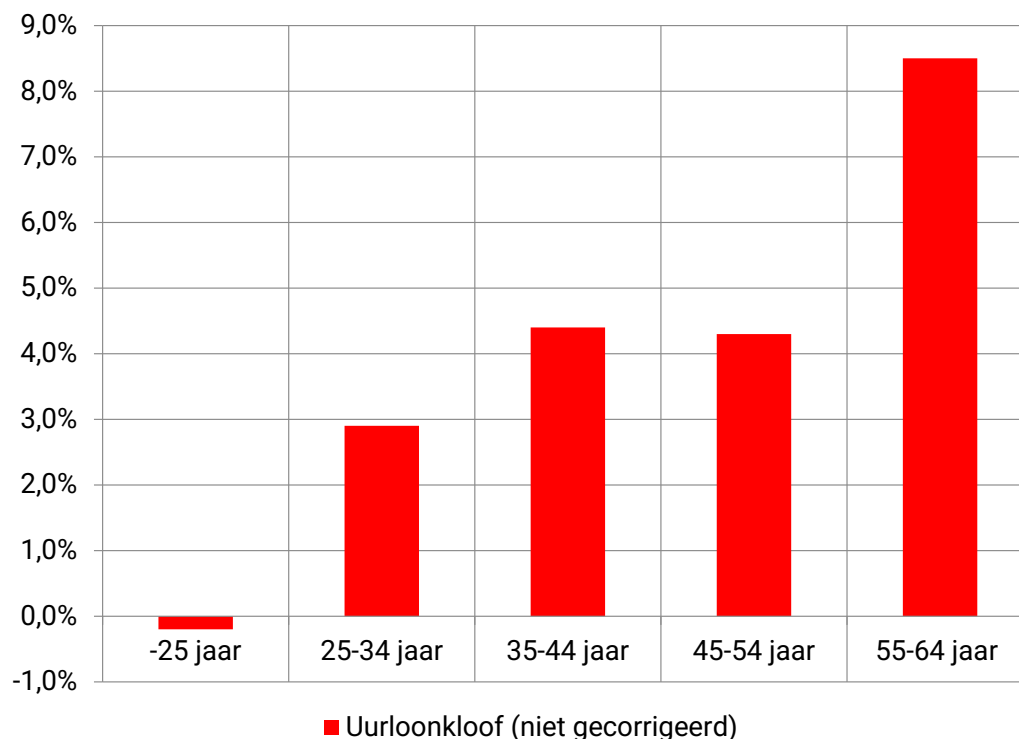
Bron: IGVM (2024) op basis van de RSZ-gegevens van 2022

2.6. De loonkloof in functie van de leeftijd

In de onderstaande grafiek ziet men dat de loonkloof in globa groter wordt met de leeftijd. Voor de 25-jarigen is de loonkloof in 2022 in het voordeel van de vrouwen (-0,2%), maar voor de 35- tot 54-jarigen bedraagt hij circa 4,4%. Aan het einde van hun loopbaan verdienen vrouwen uiteindelijk 8,5% per gewerkt uur minder dan mannen. De negatieve ontwikkeling van de lonen van vrouwen in vergelijking met die van mannen in de loop van hun carrière kan het gevolg zijn van een generatie-effect en dat gegeven houdt de hoop levendig dat de generatie vrouwen die vandaag de dag de arbeidsmarkt betreedt een meer egalitaire ontwikkeling zal doormaken. Andere bekende effecten die de verschillen

tussen de loopbanen van vrouwen en mannen beïnvloeden (zoals de gevolgen van het moederschap, de “child penalty”) temperen dat optimisme wel wat.

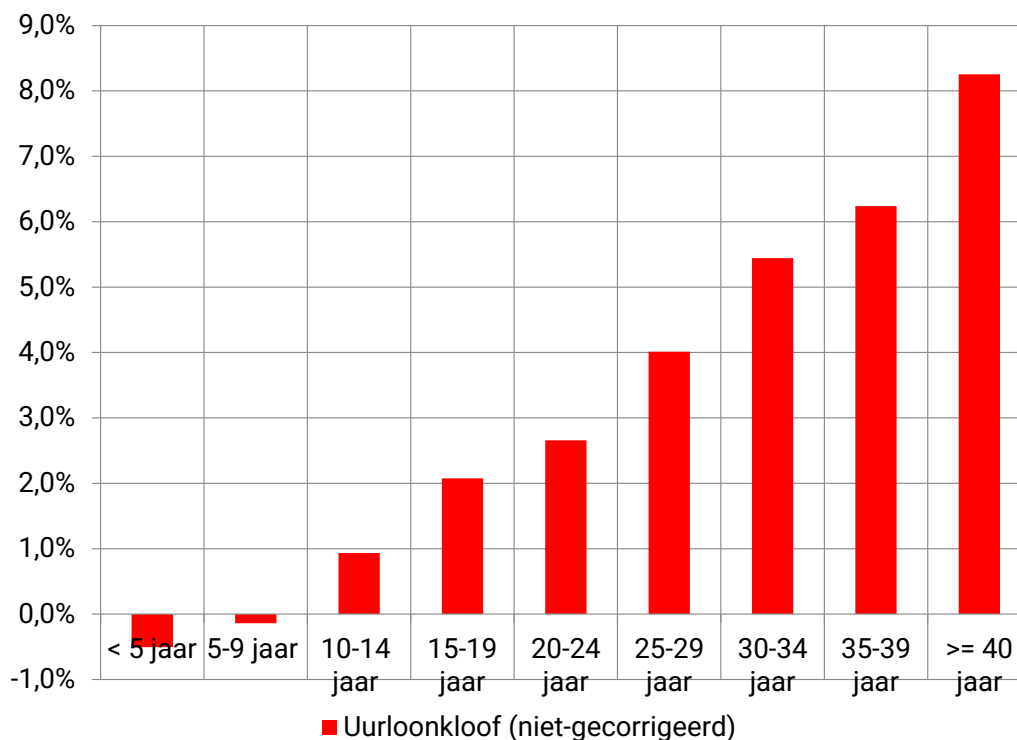
Grafiek 2-2: Uurloonkloof (niet aangepast⁵) in functie van de leeftijd (België, 2022)



Bron: Statbel (2024) op basis van de Enquête naar de structuur en de verdeling van de lonen

Als we kijken naar de loonkloof in functie van de anciënniteit, kunnen we vaststellen dat de vrouwen de arbeidsmarkt betreden met gemiddeld een loonvoordeel t.o.v. de mannen. Vanaf 15 jaar anciënniteit wordt de loonkloof opnieuw ‘positief’ (dus ten voordele van de mannen) en aan het einde van de loopbaan (40 jaar anciënniteit en meer) bedraagt hij 8,3%. Deze evolutie is wellicht te wijten aan een cohorte-effect en aan de verschillen in de evolutie van de loopbanen van mannen en van vrouwen, die (onder meer) wordt beïnvloed door de gevolgen van het moederschap en van deeltijdarbeid.

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

Grafiek 2-3: De loonkloof (niet aangepast) volgens de anciënniteit (België, 2022)

Bron: FOD WASO (2021) op basis van de Statbel-gegevens van 2024

2.7. De loonkloof in functie van de sector

De loonkloof vertoont grote verschillen tussen de sectoren. De recentste cijfers van het IGVM ter zake (2024) zijn opgenomen in de navolgende tabel. We zien dat de loonkloof sterk verschilt van de ene sector tot de andere, zowel met als zonder correctie voor de arbeidsduur. Ook de ontwikkeling van de loonkloof in vergelijking met 2021 verschilt volgens de sector. De niet-gecorrigeerde loonkloof is in alle sectoren, met uitzondering van de sector productie en distributie van water, afval- en afvalwaterbeheer en sanering, in het voordeel van mannen. Na correctie voor de arbeidsduur wordt de loonkloof negatief (is hij m.a.w. in het voordeel van vrouwen) in de sector productie en distributie van water, afval- en afvalwaterbeheer en sanering, in de bouwnijverheid en in de sector vervoer en opslag.

Tabel 2-8 brengt ook aan het licht dat de sectoren waar het minst vrouwen werken ook de sectoren zijn met de kleinste loonkloof. De bovengenoemde sectoren zijn inderdaad die met het minst vrouwen. Ze hebben slechts resp. 18,2%, 10,4% en 20,6% vrouwen in dienst.

In vergelijking met 2021 is de loonkloof (zowel gecorrigeerd als niet gecorrigeerd) kleiner geworden in twee derde van de sectoren die in de onderstaande tabel zijn opgenomen.

Tabel 2-8: De loonkloof in brutojaarlonen naar NACE-sectie 1 digit (België, 2022)

	Verdeling van de arbeidsplaatsen		Loonkloof zonder correctie voor de arbeidsduur	Δ met 2021	Loonkloof met correctie voor de arbeidsduur	Δ met 2021
	Vrouw	Man				
Industrie	23,5%	76,5%	13,9%	-1,2%	5,7%	-0,7%
Productie en distributie van elektriciteit, gas, stoom en gekoelde lucht	27,8%	72,2%	23,6%	0,2%	16,3%	0,1%
Distributie van water; afval- en afvalwaterbeheer en sanering	18,2%	81,8%	-3,4%	0,0%	-8,0%	-0,2%
Bouwnijverheid	10,4%	89,6%	4,5%	0,8%	-1,4%	1,4%
Groot- en detailhandel; reparatie van auto's en motorfietsen	46,0%	54,0%	25,6%	-1,9%	14,1%	-1,5%
Vervoer en opslag	20,6%	79,4%	3,6%	-1,1%	-1,5%	0,1%
Verschaffen van accommodatie en maaltijden	46,9%	53,1%	20,4%	0,8%	4,6%	-0,5%
Informatie et communicatie	30,6%	69,4%	16,2%	-1,0%	9,6%	-0,5%
Financiële activiteiten en verzekeringen	53,6%	46,4%	28,2%	-0,8%	18,9%	-0,6%
Exploitatie van en handel in onroerend goed	55,3%	44,7%	17,9%	-1,2%	8,3%	-0,4%
Vrije beroepen en wetenschappelijke en technische activiteiten	49,9%	50,1%	22,2%	-0,9%	14,6%	-0,6%
Administratieve en ondersteunende diensten	58,0%	42,0%	36,5%	-0,4%	15,8%	-0,2%
Openbaar bestuur en defensie; verplichte sociale verzekeringen	54,3%	45,7%	19,4%	-1,3%	7,2%	-0,1%
Onderwijs	70,5%	29,5%	8,0%	-0,5%	6,6%	-0,4%
Menselijke gezondheidszorg en maatschappelijke dienstverlening	79,2%	20,8%	17,7%	-1,1%	2,1%	-0,8%
Kunst, amusement en recreatie	45,3%	54,7%	11,9%	0,4%	4,4%	0,3%
Overige diensten	65,0%	35,0%	23,7%	-3,1%	15,9%	-0,2%
Huishoudens als werkgevers; niet-gedifferentieerde productie van goederen en diensten door particuliere huishoudens voor eigen gebruik	74,8%	25,2%	8,6%	0,5%	5,8%	0,8%

Bron: IGVM (2023) op basis van de RSZ-gegevens van 2022

2.8. De verschillen in werkzaamheidsgraad

In voltijdequivalenten (vte's) ligt de werkzaamheidsgraad van vrouwen onder die van mannen (voor de 15- tot 64-jarigen), ondanks de zeer positieve evolutie ervan in de voorbije jaren. Volgens de gegevens van de OESO bedroeg de werkzaamheidsgraad in vte's van vrouwen 53,1% en die van mannen (die een stabielere stijging doet optekenen) 68,9% in 2022 (zie Grafiek 2-4). Zonder correctie voor de arbeidsduur bedroeg de werkzaamheidsgraad in 2022 volgens de OESO-gegevens⁶ 63,2% voor vrouwen en 69,8% voor mannen. Het verschil tussen beide cijfers is toe te schrijven aan het effect van de deeltijdse arbeid⁷.

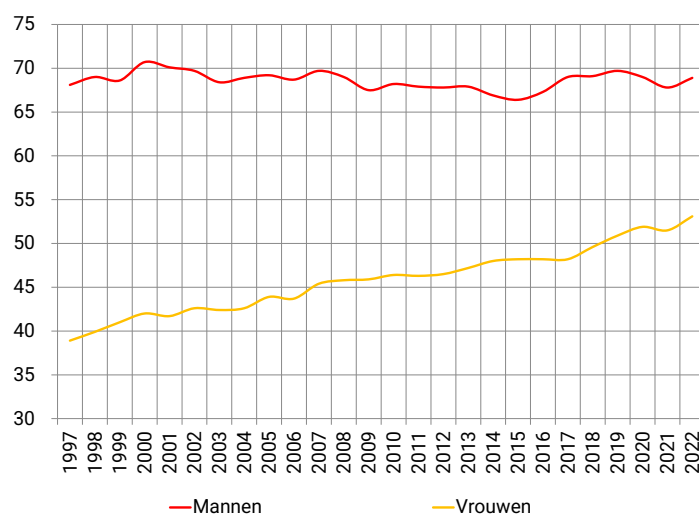
De werkzaamheidsgraad (wanneer hij niet in voltijdequivalenten wordt berekend en dus geen rekening wordt gehouden met de verschillende arbeidsstelsels) heeft geen rechtstreekse invloed op de loonkloof, maar toont wel aan dat vrouwen gemiddeld minder werken dan mannen. De omvang van de deeltijdse arbeid bij vrouwen is daarentegen een belangrijke factor van de niet voor de arbeidsduur gecorrigeerde loonkloof tussen vrouwen en mannen die in de statistieken in punt 2.1 wordt geconstateerd. Nog volgens de OESO (gewone definitie⁸) werkte in België 26,2% van de vrouwen deeltijds in 2022, tegenover slechts 8,1% van de mannen. Op basis van de gegevens die worden verzameld in het kader van de Enquête naar de arbeidskrachten (Statbel, 2024) gaat het eerder om 40,9% van de werkneemsters en 10,5% van de werknemers die deeltijds werken in België. Bovendien wordt, volgens het Instituut voor de Gelijkheid van Vrouwen en Mannen (2021), de loonkloof (bruto-uurloon) tussen wie deeltijds en voltijds werkt (zowel mannen als vrouwen) blijkbaar groter⁹.

⁶ De werkzaamheidsgraad meet het gebruik van de beschikbare arbeidskrachten. Hij wordt berekend door het aantal werkende actieven te delen door de bevolking op arbeidsleeftijd.

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

⁸ Werkende actieven (loontrekkers of zelfstandige werknemers) die doorgaans minder dan 30 uur per week werken in het kader van hun hoofdberoep.

⁹ Het IGVM (2021, p. 29) zegt daar het volgende over: "Per uur verdient een deeltijds werkende vrouw in de industrie en marktdiensten, het onderwijs, de gezondheidszorg en de socio-culturele sector, gemiddeld 4,17 euro minder dan een voltijds werkende man. Wat neerkomt op een loonkloof van 19%. Die (...) kloof kan op twee manieren verder worden opgedeeld. Enerzijds met deeltijds werkende mannen als vergelijkingspunt, anderzijds met voltijds werkende vrouwen. Ten opzichte van deeltijds werkende mannen is het loonverschil nog 0,30 euro of een kloof van 2%. De loonkloof tussen deeltijds en voltijds werkende mannen bedraagt 18%. Voltijds werkende vrouwen verdienen gemiddeld per uur 3,28 euro meer dan hun deeltijds werkende seksegenoten, maar 0,89 euro minder dan een voltijds werkende man. In vergelijking met 2014, het vorige jaar waarin er met de uitgebreide enquête werd gewerkt, steeg de kloof tussen deeltijds werkende vrouwen en voltijds werkende mannen van 17% naar 19% in 2018. Het loonverschil tussen deeltijdswerk(st)ers en voltijdswerk(st)ers nam zowel bij vrouwen als bij mannen toe. Enkel de loonkloof tussen voltijds werkende vrouwen en voltijds werkende mannen is gedaald van 5% naar 4%. De evolutie die al eerder was waar te nemen, wordt dus doorgezet: de kloof tussen deeltijds en voltijds werkende vrouwen en mannen kleiner wordt en die tussen voltijds werkende vrouwen en mannen eveneens".

Grafiek 2-4: Ontwikkeling van de werkzaamheidsgraad in voltijdequivalenten (België, 15-64 jaar)

Bron: OESO (2024)

3. Het verklaarde en het onverklaarde deel van de loonkloof

De hierboven beschreven gemiddelde loonkloof is voor een deel het resultaat van verschillen tussen de kenmerken van mannelijke en vrouwelijke werknemers, zoals de leeftijd, de sector waarin men actief is enz. Om de loonkloof beter te begrijpen, is het nuttig om de lonen ceteris paribus te vergelijken en met andere woorden rekening te houden met de kenmerken van de werknemers. Op basis van het principe “gelijk loon voor gelijk werk” is het in België nu immers al lang wettelijk verboden vrouwen en mannen verschillend te behandelen op loonvlak. Twee werknemers met dezelfde kenmerken en dezelfde job moeten op dezelfde manier verloned worden. De loonkloof die op de Belgische arbeidsmarkt blijft bestaan, wordt berekend voor alle werknemers, ongeacht de kenmerken van de uitgeoefende jobs en de sector waarin ze actief zijn. Het Instituut voor de Gelijkheid van Vrouwen en Mannen schat dat, in 2018, ongeveer 49,4% van de loonkloof kon worden verklaard door de verschillende posities die vrouwen en mannen op de arbeidsmarkt innemen.

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

Dat loonverschillen verklaard kunnen worden, betekent niet noodzakelijk dat ze gerechtvaardigd zijn. Dat er bv. gemiddeld minder vrouwen actief zijn in managementfuncties¹⁰ mag dan wel een deel van de loonkloof verklaren, het feit op zich dat vrouwen minder goed vertegenwoordigd zijn in die functies blijft een vorm van ongelijkheid op de arbeidsmarkt. Dat vrouwen een negatieve carrière-impact ondervinden omdat ze kinderen hebben (en ervan wordt uitgegaan dat ze minder beschikbaar zullen zijn) terwijl dat voor mannen net omgekeerd is (omdat ze geacht worden een zekere maturiteit te hebben bereikt) is eveneens een vorm van discriminatie (IGVM, 2017). De impact van de traditionele rolverdeling tussen vrouwen en mannen speelt hier wellicht een overheersende rol. In dat kader is het mogelijk dat sommige vrouwen ertoe worden gebracht keuzes te maken die een negatieve impact hebben op hun loonniveau (de sector waarin ze werken, (tijdelijke) terugtrekking uit de arbeidsmarkt...) zonder dat dit rechtstreeks verband houdt met vormen van discriminatie in de ondernemingen.

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

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

Om de vier jaar publiceert het IGVM een gedetailleerder rapport over de loonkloof tussen vrouwen en mannen waarin een Oaxaca-Blinderdecompositie wordt gemaakt. Aan de hand van die decompositie probeert het de bruto-uurloonkloof te verklaren. Het recentste rapport dateert van 2021 en is gebaseerd op de gegevens van de Statbel-Enquête naar de structuur en de verdeling van lonen van 2018. Het rapport neemt twaalf variabelen in aanmerking die worden onderverdeeld in drie groepen: de verdeling op de arbeidsmarkt, werkrelevante kenmerken en persoonlijke kenmerken van de werknemer (zie Tabel 3-1).

¹⁰ Uit cijfers van het IGVM (2018) blijkt bv. dat in 2017 gemiddeld 26,8% vrouwen en 73,2% mannen zetelden in de raden van bestuur van beursgenoteerde bedrijven, sommige autonome overheidsbedrijven en de Nationale Loterij. In 2008 bestonden diezelfde raden van bestuur gemiddeld slechts voor 8,2% uit vrouwen.

In Tabel 3-1 wordt de loonkloof dus uitgesplitst in functie van diverse kenmerken. Volgens het IGVM (2021) bedroeg het verschil in brutoloon tussen vrouwen en mannen in 2018 gemiddeld 1,75 euro per uur. 0,86 euro of ongeveer de helft van de totale loonkloof is toe te schrijven aan verschillen op het vlak van verdeling op de arbeidsmarkt, werkrelevante kenmerken en persoonlijke kenmerken. 0,89 euro kan niet worden verklaard op basis van de kenmerken die in de decompositie zijn vervat. Zoals al werd aangehaald, spelen andere kenmerken waarvoor geen gegevens in de vergelijking konden worden opgenomen hier mogelijk een rol en deze worden aangekaart in het diagnoseverslag van de CRB (2021-3340). Blijft ook de mogelijkheid dat, in bepaalde gevallen, een vrouw met exact dezelfde kenmerken minder verdient dan een man.

Tabel 3-1: Uitsplitsing van de uurloonkloof, 2018

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

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

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

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

Wat de individuele werkrelevante kenmerken van de werknemer betreft, valt op dat het opleidingsniveau een deel van de loonkloof verklaart, en dit terwijl een groter aandeel van de vrouwen dan van de mannen een diploma hoger onderwijs behaalde, behalve boven de 60 jaar¹¹. De opleidingsvariabele verschaft geen informatie over de gekozen studierichtingen en specialisatiekeuzen. Het effect van verschillende studierichtingen bij vrouwen en mannen wordt daarentegen waarschijnlijk (minstens voor een deel) weerspiegeld in het sectoreffect, aangezien de keuze van een studierichting een invloed heeft op de bedrijfssectoren waar de werknemers terechtkomen. Binnen de categorie 'middengekwalificeerde' personen met enkel een diploma secundair onderwijs is het bijvoorbeeld zo dat vrouwen gemiddeld vaker een diploma algemeen secundair onderwijs hebben terwijl mannen een technische of beroepsopleiding genoten. Ook in het hoger onderwijs zijn er grote verschillen: in 2018 bv. waren 88,2% van de houders van een ICT-diploma mannen en 11,2% vrouwen (Eurostat, 2020). Zowel in het secundair als in het hoger onderwijs leidt het onderwijstraject van mannen gemiddeld naar beter betaalde jobs op de arbeidsmarkt.

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

Het gezinstype (de relationele status en het al dan niet hebben van kinderen) is de belangrijkste verklarende factor van de loonkloof binnen de persoonlijke kenmerken van de werknemer. Hier valt op dat mannen in een relatie en met kinderen tot de hoge inkomenscategorieën behoren, terwijl dat bij vrouwen net de alleenstaanden zonder kinderen zijn. Opnieuw blijkt de perceptie omtrent de rol binnen het gezin gevolgen te hebben voor de posities op de arbeidsmarkt.

¹¹ In België had 60,6% van de vrouwen van 30 tot 34 jaar in 2022 een diploma hoger onderwijs, tegenover 45,6% van de mannen in dezelfde leeftijdsgroep (Statbel, 2023, op basis van de Enquête naar de arbeidskrachten). Het is evenwel van belang er hier op te wijzen dat in de loonenquête (waarvan de statistische populatie bestaat uit de werknemers in ondernemingen met ten minste 10 werknemers en met een economische activiteit die onder de NACE-secties B tot en met S (-O) valt) waarop de hier gepresenteerde uitsplitsing van de loonkloof is gebaseerd, er nog een verschil is in het opleidingsniveau van vrouwen en mannen. Vrouwen zijn lichtjes oververtegenwoordigd in de categorieën 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).

4. Analyse van de functieclassificaties

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

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

5. Werkprogramma voor de komende jaren

In 2021 hebben de leden van de CRB een verslag gepubliceerd met als titel "De loonkloof tussen vrouwen en mannen: diagnose en determinanten" (CRB 2021-3340), waarin ze een analyse maken van de positie van vrouwen op de arbeidsmarkt en van de onderliggende oorzaken van de loonkloof tussen vrouwen en mannen.

In de conclusies van dat verslag constateren de in de Centrale Raad voor het Bedrijfsleven vertegenwoordigde werkgevers- en werknemersorganisaties wat volgt:

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

- De sectorale spreiding (horizontale verdeling) van de tewerkstelling van vrouwen draagt bij tot de loonverschillen tussen vrouwen en mannen. Vrouwen werken meestal in sectoren waar de lonen gemiddeld lager liggen. Die situatie houdt gedeeltelijk verband met trends die reeds kunnen worden waargenomen in de onderwijsrichtingen van meisjes en jongens tijdens de adolescentie.
- Ook de professionele spreiding (verticale verdeling of probleem van "glazen plafond") draagt bij tot de verklaring van de loonkloof. Het glazen plafond verwijst naar het feit dat vrouwen gemiddeld in mindere mate verantwoordelijke functies bekleden en bijgevolg ook functies die gemiddeld financieel minder voordelig zijn dan de jobs die door mannen worden uitgeoefend. De loopbaantrajecten van vrouwen en mannen worden verschillend beïnvloed door het ouderschap: terwijl vrouwen vaker hun loopbaan onderbreken of hun werktijd verminderen na de komst van een (of meer) kind(eren), hebben mannen gemiddeld de neiging om meer te werken. Op vandaag bestaat er nog altijd een "child penalty" ("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.

Uit deze conclusies blijkt dat, los van de ongelijke lonen, een hele reeks elementen in aanmerking moeten worden genomen als men de loonkloof tussen vrouwen en mannen wil verkleinen. Deze elementen vallen onder federale, gewestelijke of gemeenschapsbevoegdheidsdomeinen en hangen ook af van de sociale partners via hun mogelijkheid om cao's te sluiten. Kennelijk zal het pas mogelijk zijn een impact te hebben op de loonkloof tussen vrouwen en mannen als gelijktijdig in deze verschillende domeinen vooruitgang wordt geboekt.

In 2025 zal de CRB de in 2022 begonnen werkzaamheden voortzetten met de bedoeling de uitwisselingen met de regionale SER's en met de andere betrokken institutionele actoren te versterken teneinde een gemeenschappelijke visie op de problematiek van de loonkloof tussen vrouwen en mannen te kunnen uittekenen en de goedkeuring van de verschillende beleidsniveaus te krijgen voor de opvolging van de beleidsmaatregelen die een impact hebben op de loonkloof (federale bevoegdheid).

6. Bibliografie

- CENTRALE RAAD VOOR HET BEDRIJFSLEVEN (2019), Verslag over de loonkloof tussen mannen en vrouwen
- CENTRALE RAAD VOOR HET BEDRIJFSLEVEN (2020), Verslag over de loonkloof tussen mannen en vrouwen
- CENTRALE RAAD VOOR HET BEDRIJFSLEVEN (2021), Verslag over de determinanten van de loonkloof tussen vrouwen en mannen
- DATABANK AANVULLENDE PENSIOENEN (DB2P) (2020), Cijfers over aanvullende pensioenen, via SIGEDIS
- 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_uoe_grad02&lang=en
- EUROSTAT (2024), Loonverschillen tussen vrouwen en mannen, ongecorrigeerd, <https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/tesem180/default/table>
- 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>
- INSTITUUT VOOR DE GELIJKHEID VAN VROUWEN EN MANNEN (2021), De loonkloof tussen vrouwen en mannen in België, rapport 2021
- INSTITUUT VOOR DE GELIJKHEID VAN VROUWEN EN MANNEN (2023), Loonkloofcijfers 2023, datajaar 2021
- INSTITUUT VOOR DE GELIJKHEID VAN VROUWEN EN MANNEN (2024), Loonkloofcijfers 2023, datajaar 2022
- NATIONALE BANK VAN BELGIE (2021), Het effect van ouderschap op de loopbanen van vrouwen en mannen, Economisch tijdschrift, geschreven door M. Nautet en C. Piton
- OECD (2024a), Full-time equivalent employment rate, by sex, <https://stats.oecd.org/index.aspx?queryid=54749>
- OECD (2024b), Part-time employment rate, by sex, <https://www.oecd.org/en/data/indicators/part-time-employment-rate.html>
- OECD (2024c), Employment rate, by sex, <https://data.oecd.org/emp/employment-rate.htm>
- RIJKSDIENST VOOR ARBEIDSVORZIENING (2017), jaarverslag
- STATBEL (2020), Aandeel 30-34-jarigen dat een diploma van het hoger onderwijs heeft behaald, <https://statbel.fgov.be/nl/themas/werk-opleiding/opleidingen-en-onderwijs/onderwijsniveau#panel-12>
- STATBEL (2024), De loonkloof in functie van de leeftijd, <https://statbel.fgov.be/nl/themas/werk-opleiding/lonen-en-arbeidskosten/loonkloof>
- STATBEL (2024), Deeltijds werk bij loontrekkenden, volgens regime deeltijds werk en geslacht, <https://statbel.fgov.be/nl/themas/werk-opleiding/arbeidsmarkt/deeltijds-werk#figures>.