

# De loonkloof tussen vrouwen en mannen in België

## Rapport 2015

### Beleidsaanbevelingen

Sinds 2007 publiceert het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen, tussen 2007 en 2011 en opnieuw in 2015 in samenwerking met de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg, jaarlijks een rapport over de loonkloof tussen vrouwen en mannen. In het allereerste rapport bedroeg de loonkloof berekend op basis van uurlonen 12%<sup>1</sup>. In het rapport 2015 is de kloof 3 procentpunt gedaald en bedraagt 9%<sup>2</sup>. Met dit resultaat zit België ver onder het Europees gemiddelde van 16%. Deze bemoedigende cijfers mogen ons echter de uitdagingen voor de toekomst niet uit het oog doen verliezen.

De toename van de werkzaamheidsgraad bij vrouwen is een grote uitdaging die moet worden aangegaan indien we de werkgelegenheidsdoelstelling willen bereiken die ons land in het kader van de strategie Europa 2020<sup>3</sup> is aangegaan. Een stijging van de werkzaamheidsgraad van vrouwen moet echter tegelijk worden aangepakt met het streven naar een gelijk loon.

Een vergelijking met andere Europese landen leert dat er inderdaad een verband bestaat tussen de werkzaamheidsgraad van vrouwen en de loonkloof. Er kan worden opgemerkt dat de landen waar de loonkloof nog kleiner is dan in België, behoren tot een groep waar de arbeidsmarktparticipatie van vrouwen relatief gering is, vaak landen waar de invloed van het traditionele rollenpatroon nog erg sterk doorweegt. De landen met een hoge loonkloof slagen er vaak wel in om veel vrouwen op de arbeidsmarkt te integreren.

In België zegt de loonkloof op basis van uurlonen bovendien niet alles. Als de loonkloof op basis van jaarlonen wordt berekend, en er dus ook rekening wordt gehouden met deeltijds werk, is de loonkloof veel groter (22%) en is er de laatste jaren een stagnatie.

Een belangrijk deel van de verklaring voor de loonkloof ligt dan ook bij deeltijds werk, waar nog steeds een overwicht aan vrouwen is. 46,2% van de vrouwelijke werknemers werkt deeltijds ten opzichte van 10,1% van de mannelijke werknemers.

Vandaag de dag blijven de loonongelijkheden tussen voltijdse werknemers (in meerderheid mannen) en deeltijdse werknemers (vaker vrouwen) dus belangrijk.

---

<sup>1</sup> Rapport 2007 gebaseerd op de gegevens van 2004.

<sup>2</sup> Rapport 2015 gebaseerd op de gegevens van 2012.

<sup>3</sup> Europa 2020 is het tienjarenplan voor groei en werkgelegenheid van de EU, dat in 2010 van start is gegaan. Hiermee wil de EU niet alleen de crisis, waarvan de economie nu geleidelijk herstelt, te boven komen, maar ook de problemen van ons groeimodel aanpakken en de voorwaarden scheppen voor slimme en duurzame groei voor iedereen.

In het algemeen moet daarom gestreefd worden naar een gelijke verdeling van de loonmassa tussen vrouwen en mannen. Als de werkzaamheidsgraad en de arbeidstijd gelijk verdeeld worden tussen vrouwen en mannen, dan zal dit ook leiden tot een gelijke verdeling van de loonmassa.

De loonkloof is vandaag meer dan ooit het zichtbare deel van de ijsberg, waarbij een moeilijk toegankelijke arbeidsmarkt slechts weinig kansen biedt aan laaggeschoolden, mensen van vreemde origine, langdurig werklozen, werknemers die herintreden of op wat hogere leeftijd een nieuw baan zoeken,... . Vrouwen die tot deze groepen behoren worden meervoudig getroffen.

Daarnaast maakt dit rapport ook duidelijk dat de loonkloof zoals die vandaag overblijft diep verankerd zit in de structuur van onze arbeidsmarkt – en in onze samenleving. Het gaat om de loonkloof die het gevolg is van verschillende keuzes die meisjes en jongens maken op school, keuzes die vaak van al in het kleuteronderwijs worden gestuurd. Deze loonkloof zit ook ingebed in de sectorale segregatie van onze arbeidsmarkt. Ze zit bovendien ingebakken in de organisatie van onze samenleving, waarin een gezin waar beide ouders voltijds werken nog steeds niet evident is. Het is een diepgewortelde loonkloof, die alleen met een volgehouden lange termijnstrategie kan worden aangepakt, op verschillende beleidsniveaus en in samenwerking met de sociale partners.

## **1. De loonkloofwet toepassen en werken in de richting van genderneutrale functieclassificaties**

De focus van het beleid om de genderloonkloof aan te pakken lag in de voorbije 15 jaar voornamelijk op het genderneutraal maken van de functieclassificaties. Die heeft uiteindelijk geleid tot de “Loonkloofwet” van 22 april 2012. De wet verplicht de paritaire comités om hun functieclassificaties door de AD Collectieve Arbeidsbetrekkingen van de FOD Werkgelegenheid te laten screenen. In dat kader werden ondertussen door 85 verschillende comités meer dan 150 gecoördineerde versies van de geldende functieclassificaties neergelegd – waarbij sommige sectoren van de gelegenheid gebruik hebben gemaakt om een nieuwe CAO hierover af te sluiten.

De screening is volop aan de gang en kan er toe leiden dat een aantal paritaire comités verplicht worden hun functieclassificatie(s) te herzien, omdat ze aan onvoldoende criteria voor genderneutraliteit beantwoorden. De sociale partners doen er goed aan om de aanbeveling niet te negeren en hiermee aan de slag te gaan, door zelf ook de eigen classificatie te evalueren en indien nodig te herzien. De bestrijding van de loonkloof zou ook een permanent thema moeten worden binnen de sociale dialoog in de publieke sector. Hiervoor zou een systeem moeten worden ingevoerd op basis van de loonkloofwet van 2012 en aangepast aan de specifieke kenmerken van de publieke sector.

Op ondernemingsniveau legt de wet een tweejaarlijkse analyse van de bezoldigingsstructuur op, die aan de ondernemingsraad of vakbondsvertegenwoordiging moet worden voorgelegd. Dit verslag moet meer worden dan een verplicht nummer, en daadwerkelijk worden aangewend om binnen de ondernemingen een discussie op gang te brengen. De overheid moet bovendien beter uitleggen hoe deze tool werkt zodat hij optimaal zou kunnen worden ingezet. Er bestaat met name in de praktijk nogal wat verwarring over directe discriminatie (manifest ongelijk loon voor hetzelfde werk) – wat wellicht een zeldzaamheid is – en indirecte discriminatie, waarin op zich “gelijke” regels tot een ongelijke uitkomst voor vrouwen en mannen leiden. De verslagen kunnen vervolgens aanleiding geven tot de opmaak van een actieplan, in het kader waarvan eventueel ook een bemiddelaar in de

onderneming kan worden aangeduid. Ook daarvoor zou een goede informatievoorziening wenselijk zijn.

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

## **2. Het evenwicht tussen werk en gezin verbeteren en de werkloosheidsval bestrijden**

Deeltijdse arbeid is één van de voornaamste oorzaken van de loonkloof. Tussen 2008 en 2013 is het aandeel van deeltijds werk in de totale werkgelegenheid blijven toenemen en dit zowel bij mannen als bij vrouwen, in België en elders in Europa.

Als er naar de redenen voor deeltijdse arbeid wordt gekeken, dan valt het op dat vrouwen in ons land veel vaker dan mannen de combinatie tussen werk en privéleven opgeven (52% ten opzichte van 30%) en de zorg voor kinderen of andere afhankelijke personen (1 vrouw op 6 ten opzichte van 1 man op 14). Anderzijds wensen slechts 12% van de vrouwelijk en 8% van de mannelijke deeltijdwerkers geen voltijdse betrekking. Tot slot worden bepaalde functies enkel deeltijds aangeboden: 10% van de vrouwen en 9% van de mannen die deeltijds werken bevinden zich in een dergelijke positie.

Niet alleen de combinatie tussen werk en gezin steunt nog steeds op de vrouw, ook de arbeidsmarkt blijft stereotiepe verwachtingen hebben. Een werkgever zal gemakkelijker begrijpen dat een vrouw verlof neemt om voor een ziek kind te zorgen of haar arbeidstijd vermindert om familiale redenen, terwijl van een man verwacht wordt dat hij nog steeds voorrang geeft aan zijn carrière.

Bovendien is het financieel soms interessanter deeltijds te werken in plaats van voltijds, met of zonder aanvullende uitkering, enerzijds gezien de kosten die werken met zich meebrengt (vervoer, kinderopvang, ...) en anderzijds gezien het geringe verschil tussen de vervangingsinkomens en het minimumloon.

De werkloosheidsval speelt ook bij huishoudens waarvan één lid een vervangingsinkomen krijgt. Gezien de gevolgen zowel op fiscaal vlak als op het vlak van de sociale zekerheid, wordt de partner van een persoon die een vervangingsinkomen krijgt onvoldoende aangemoedigd om een baan te aanvaarden.

Daarnaast moet de combinatie werk-gezinsleven verder ondersteund worden. Voldoende, kwaliteitsvolle en betaalbare kinderopvang is op dat vlak prioritair. Op dit moment worden de meer betaalbare opvangplaatsen in België vaak ingenomen door meer begoede ouders. Een tegenover de overheid afdwingbaar recht op een betaalbare en kwalitatieve opvangplaats zou hierbij een grote stap vooruit kunnen vormen. Bovendien dient het kinderopvangstelsel, net als andere sectoren van de samenleving, beter te worden afgestemd op diverse gezinsvormen (alleenstaande ouders, nieuw samengestelde gezinnen...) en op meer flexibele werkvormen.

Naast opvang moeten de bestaande verloven, bedoeld om zorgtaken op te kunnen nemen, behouden worden en moet hun flexibiliteit verbeterd worden. Deze verloven moeten het voor werknemers mogelijk maken werk en gezin beter te combineren, dit door hun arbeidstijd tijdelijk te beperken, maar hen te blijven beschouwen als voltijdse werknemers. Het betreft tijdskredieten en thematische verloven, waaronder het ouderschapsverlof. Deze verloven moeten er voor zorgen dat de band van de werknemers met de arbeidsmarkt behouden blijft en dat zij met andere woorden aan de slag kunnen blijven. Meer flexibiliteit binnen de bestaande systemen is hiervoor noodzakelijk.

Tenslotte is het aantal mannen dat deze verloven opneemt nog weinig talrijk en worden zij vaak gestigmatiseerd. Het is nochtans algemeen aanvaard dat meer gelijkheid tussen vrouwen en mannen in een professionele context vooral bereikt kan worden door een grotere betrokkenheid van mannen in de privésfeer.

### **3. Onze arbeidsmarkt toegankelijker en dynamischer maken**

Onze arbeidsmarkt is minder toegankelijk en minder mobiel dan in veel andere EU-landen, zeker in vergelijking met die met een hogere tewerkstellingsgraad dan in België. We slagen er daardoor onvoldoende in om de juiste man en zeker de juiste vrouw tijdig op de juiste plaats te krijgen. Dat is niet goed voor de betrokkenen zelf, voor hun werkgevers en uiteindelijk voor de gehele Belgische economie. Eigenlijk wordt onze hele arbeidsmarkt gekenmerkt door talrijke barrières: van baan, sector of bedrijf veranderen wordt op allerlei manieren ontmoedigd. Voor vrouwen enten zich daarop ook nog eens “sticky floors” en “glass ceilings”. Deze barrières zorgen er voor dat vrouwen niet kunnen opklimmen naar de hoogste niveaus binnen de bedrijfshiërarchie. De Europese Unie vraagt België om de mobiliteit op de arbeidsmarkt te verbeteren. Doordat de mobiliteit beperkt blijft, blijft ook de segregatie behouden. Deze segregatie is een beslissende factor in het voortbestaan van de loonkloof.

Om tot een meer dynamische arbeidsmarkt te komen zijn er hervormingen nodig. Bij het nemen van maatregelen is een gender mainstreaming<sup>4</sup> perspectief van bij de eerste beleidsvoorbereidende stappen tot aan de laatste uitvoeringsmaatregel een noodzakelijke voorwaarde is om effectief tot een gelijke arbeidsmarktparticipatie te komen.

### **4. De vertegenwoordiging van vrouwen in besluitvormingsorganen binnen bedrijven**

De vraag naar genderdiversiteit in de economische besluitvorming is op verscheidene vlakken interessant.

In 2011 nam België een wet aan teneinde de vertegenwoordiging van vrouwen in de raden van bestuur van publieke instellingen en beursgenoteerde bedrijven te garanderen. Deze wet voert voor alle leden van de raad van bestuur een quotum in van ten minste één derde leden van het minder vertegenwoordigde geslacht.

De wet voorziet ook dat beursgenoteerde bedrijven in hun jaarverslag een overzicht geven van de inspanningen die werden geleverd om het quotum te bereiken. Er zijn bovendien sancties in geval van niet-naleving van deze bepalingen, zoals de nietigheid van de benoeming of de opschorting van de financiële voordelen.

---

<sup>4</sup> Gender mainstreaming bestaat uit het (re)organiseren, verbeteren, ontwikkelen en evalueren van beleidsprocessen op zo'n manier dat het perspectief van gendergelijkheid wordt geïntegreerd in alle beleidsdomeinen en op alle beleidsniveaus door de actoren die normaal dat beleid maken.

Deze wet bewijst reeds haar effectiviteit. Zo is het aandeel vrouwen in de raden van bestuur binnen de BEL 20 tussen 2011 en 2014 van 11% naar 22% geëvolueerd.

Om deze cijfers in positieve zin te laten evolueren zou er zowel een monitoring van de wet moeten worden voorzien als begeleidende maatregelen. Bovendien zou de wet moeten worden uitgebreid naar grote niet-beursgenoteerde bedrijven.

Bovendien zouden er ook bindende bepalingen moeten worden aangenomen om de vertegenwoordiging van vrouwen binnen directiecomités van grote bedrijven te verhogen. Hier is het aandeel vrouwen op dit moment nog lager dan in de raden van bestuur (13% van de leidinggevenden volgens de website van de FOD Justitie).

### **5. Segregatie van bij de wortel aanpakken**

De ongelijke vertegenwoordiging van mannen en vrouwen in heel wat sectoren en beroepen vindt duidelijk haar oorsprong in seksestereotypen die al op zeer jonge leeftijd vorm krijgen. Om deze stereotypen tegen te gaan moet binnen de kinderopvang en het onderwijs (kleuter-, lager, secundair en hoger onderwijs) aan het bewustzijn hieromtrent worden gewerkt. Bovendien is expliciete aandacht hiervoor ook binnen de studiekeuzebegeleiding noodzakelijk. Een goed genderevenwicht binnen het onderwijzend en opvoedend personeel, op alle niveaus, zou alvast een belangrijk signaal zijn. De gemeenschappen in ons land zouden zich sterker kunnen inschakelen in internationale campagnes om bijvoorbeeld vrouwelijke studenten aan te zetten om te kiezen voor STEM-opleidingen (Science, Technology, Engineering, Mathematics). Deze sectoren hebben het in het algemeen moeilijk om hun vacatures ingevuld te krijgen. Het is dan ook belangrijk om al het beschikbare talent te benutten en meer vrouwen aan te trekken.

Ook bij de arbeidsmarktactoren zelf vereist de aanpak van segregatie de nodige aandacht. Het volstaat niet dat vacatures de obligate "(M/V)"-vermelding meekrijgen. Zowel de openbare werkgelegenheidsdiensten (VDAB, Forem, Actiris en ADG) als de private actoren (interim- en invoegbedrijven) moeten er ook actief naar streven om in alle soorten banen zowel vrouwen als mannen kansen te bieden. Ook in het aanbod van stages en opleidingen moet segregatie worden vermeden. In dat verband zou het nuttig zijn om, mogelijk in het kader van de Loonkloofwet, de door de Fondsen voor Bestaanszekerheid verstrekte of betaalde vorming op de genderneutraliteit te toetsen en te bekijken of vormingen evenredig worden aangeboden aan vrouwen en mannen.