



Persbericht

Een kleinere maar aanhoudende loonkloof

Brussel, 3 juni 2015 – Het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen publiceert zijn jaarlijkse loonkloofrapport. Hierin stelt het vast dat een vrouw gemiddeld 9% minder verdient dan een man. Daarmee daalt de loonkloof op basis van het uurloon met 1%. Op jaarbasis stagneert de loonkloof met 22%. Het verschil tussen deze twee cijfers wordt verklaard door het effect van het deeltijds werk. De verschillen tussen de werkzaamheidsgraad van vrouwen en mannen of de nationaliteit zijn ook elementen die de aanhoudende loonkloof in België gedeeltelijk helpen verklaren.

Impact van deeltijds werk op de loonkloof op jaarbasis

Deeltijds werk heeft de grootste impact op het loon. **Deeltijds werk blijft in de eerste plaats een vrouwenzaak, en er is weinig evolutie in deze situatie.**

Liesbet Stevens, Adjunct-directrice van het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen, herinnert er echter aan dat **“deeltijds werken niet zomaar een kwestie van persoonlijke voorkeur is. Voltijds werk zoeken, is immers geen synoniem voor voltijds werk vinden. 22% van de deeltijds werkende vrouwen en 26% van de deeltijds werkende mannen geeft aan geen voltijds werk te vinden, of geen mogelijkheid te hebben om voltijds te werken binnen de huidige job. Bovendien is voor 50% van de deeltijds werkende vrouwen en 29% van de deeltijds werkende mannen de combinatie met het gezinsleven de belangrijkste reden om deeltijds te werken.”**

De impact van de werkzaamheidsgraad en lonen

De werkzaamheidsgraad van vrouwen vertoont de laatste jaren een lichte stijging, terwijl die van mannen daalt. De stijging van de werkzaamheidsgraad van vrouwen gaat echter vaker gepaard met banen van mindere kwaliteit die ook minder goed betaald worden, waardoor de loonkloof groter wordt.

Als we alleen naar de lonen kijken (en dus niet naar andere aspecten zoals deeltijds werk, nationaliteit, gezinssituatie, e.d.m.) stellen we vast dat de loonkloof niet daalt, zelfs al stijgen de lonen, en stijgen de lonen van vrouwen iets meer dan die van mannen. De verklaring hiervoor ligt in het feit dat het merendeel van de vrouwen werken in minder goed betaalde jobs.

- **Eén op vier voltijds werkende vrouwen verdiende minder dan 2.250 euro bruto per maand.** Bij mannen is dat slechts het geval voor één op zes – een daling voor zowel de vrouwen als de mannen.
- Ten slotte stijgt het percentage vrouwen die meer dan 5.000 euro bruto per maand verdienen. In 2012 ging het om 7,5%. Toch blijven de mannen de meerderheid vormen in deze hoogste looncategorie (10,5%). En vrouwen zijn nog steeds ondervertegenwoordigd in de hoogste rangen van de ondernemingen.

“Het gebrek aan perspectieven om een kwaliteitsvolle en goedbetaalde baan te vinden voor vrouwen en het glazen plafond zijn factoren die bijdragen aan de blijvende ongelijkheid tussen vrouwen en mannen op arbeidsmarkt. Het inzetten op de toegang voor vrouwen op kwaliteitsvolle en

goedbetaalde banen en op het principe van gelijk loon voor gelijk werk blijft cruciaal”, legt Liesbet Stevens uit.

Nationaliteit en de loonkloof

De negatieve impact van een vreemde nationaliteit of een ander geboorteland op de kansen op werk is telkens groter voor vrouwen dan voor mannen.

De nationaliteit heeft een beperkte impact op de werkzaamheidsgraad van mannen, maar wel een sterke weerslag voor vrouwen. Een voorbeeld: vrouwen van buiten de EU hebben maar half zoveel jobkansen als mannen van dezelfde categorie.

De meest markante evolutie vergeleken met vorig jaar betreft personen met een niet-Europese nationaliteit. Bij deze groep stijgt de werkzaamheidsgraad van vrouwen van 25,7% naar 27,1%, terwijl bij de mannen een afname te zien is van 49,3% naar 45,2%. Dit betekent dat **slechts een kwart van de vrouwen en minder dan de helft van de mannen uit niet-EU-landen een baan hebben in België.**

De loonkloofwet

De wet van 22 april 2012 ter bestrijding van de loonkloof tussen mannen en vrouwen is bedoeld om de loonkloof beter te kunnen bestrijden, en dit op alle niveaus: op interprofessioneel niveau via de verplichting voor alle sociale partners om maatregelen ter bestrijding van de loonkloof te onderhandelen, op sectorniveau via de invoering van genderneutrale functieclassificaties en ten slotte op bedrijfsniveau via de organisatie van een verplicht overleg en het aannemen van een actieplan.

In 2015 zullen ondernemingen voor de eerste keer de lonen van hun werknemers analyseren in de context van de wet van 22 april 2012. **Een impactanalyse van de loonkloofwet is in dit stadium nog voorbarig, maar het Instituut stelt wel al vast dat deze maatregel een zeer doeltreffend middel is om ondernemingen te sensibiliseren.**

Aanbevelingen

Het Instituut sluit zijn rapport af met een reeks aanbevelingen voor de regering, de ondernemingen en de maatschappij in het algemeen. Hierbij wordt gewezen op het belang van de concrete uitvoering van de loonkloofwet, het verbeteren van de mogelijkheden voor de combinatie van werk en privéleven, een betere taakverdeling thuis, de ontwikkeling van een meer flexibele arbeidsmarkt en de strijd tegen de genderstereotypen en segregatie op de arbeidsmarkt.

De cijfers uit het rapport 2015 hebben betrekking op het enquêtejaar 2012. De cijfers werden aangeleverd door de Algemene Directie Statistiek – Statistics Belgium van de Federale Overheidsdienst Economie, KMO, Middenstand en Energie en het Federaal Planbureau, in samenwerking met de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg. **Alle cijfers en tendensen met betrekking tot *De loonkloof tussen vrouwen en mannen in België. Rapport 2015.* kunnen geraadpleegd worden op de website <http://igvm-iefh.belgium.be>.**