



INSTITUUT VOOR
DE GELIJKHEID
VAN VROUWEN
EN MANNEN



Federale Overheidsdienst
Werkgelegenheid,
Arbeid en Sociaal Overleg

Persbericht

De loonkloof daalt, maar deeltijds werk blijft vrouwen de das om doen

Brussel, 28.06.2016 – Het loonkloofrapport 2016, opgesteld door het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen en de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg, toont aan dat in 2013 een vrouw in België gemiddeld 8% bruto per uur minder verdiende dan een man. Op jaarbasis, en dus rekening houdend met deeltijds werk, bedroeg de loonkloof gemiddeld 21%. Deze cijfers zijn een verbetering van 1 procentpunt ten opzichte van het vorige rapport. Toch zien we de laatste jaren slechts een trage evolutie naar meer loongelijkheid tussen vrouwen en mannen.

Typisch vrouwelijke functies worden over het algemeen slechter betaald. Daarenboven bewijzen de gegevens van de loonkloof in **uurlonen** dat loondiscriminatie onbetwistbaar is: vrouwen worden soms minder betaald voor dezelfde functie. De nog grotere loonkloof in **jaarlonen** is vooral te wijten aan het feit dat vrouwen meer deeltijds werken dan mannen. Door minder uren te werken, ligt het gemiddelde bruto-jaarloon van vrouwen veel lager dan dat van mannen.

- Volgens het loonkloofrapport 2016 daalt de loonkloof in België, maar erg traag. De loonkloof op jaarbasis blijft zeer hoog: **21%** in 2013, in 2009 was dat **23%**.
- De grootste loonkloof was te vinden in de **luchtvaartsector** (33%).
- De loonkloof in **extralegale voordelen** loopt aanzienlijk op. De bijdragen voor aanvullende pensioenen liggen voor vrouwen gemiddeld 38% lager dan voor mannen. De tussenkomst in het woon-werkverkeer ligt voor vrouwen gemiddeld 14% lager.
- De loonkloof neemt toe bij een hoger **opleidingsniveau**. De loonkloof is het grootst bij hogeropgeleiden, namelijk 17% in de industrie en marktdiensten.

Met een uurloonkloof van 8 % zit België ver onder het Europees gemiddelde van 16%. Dit mag ons echter de uitdagingen voor de toekomst niet uit het oog doen verliezen. Het is een diepgewortelde loonkloof, die alleen met een volgehouden langetermijnstrategie kan worden aangepakt, op verschillende beleidsniveaus en in samenwerking met de sociale partners.

“Eén van de manieren om de loonkloof te bestrijden is een klacht indienen. Zo contacteerde in 2015 een vrouw, zelf directrice, onze juridische dienst omdat ze vastgesteld had dat alle mannelijke directeurs in haar bedrijf een hogere loonschaal hadden dan zij en dat een andere werkneemster in een lagere functiecategorie geplaatst werd dan een mannelijke collega. Bovendien werd haar mannelijke opvolger in een hogere categorie ingeschaald. Ten slotte was geen enkele directrice aangesloten bij het aanvullend pensioenplan waarbij sommige directieleden wel aangesloten waren. Men moet dus waakzaam zijn voor loonverschillen binnen de onderneming, maar ook voor verschillen op het gebied van de extralegale voordelen tussen vrouwen en mannen. Loonverschillen kunnen op elk niveau voorkomen, zo ontving het Instituut ook een klacht van een arbeidster. In het bedrijf waarin ze werkte verdienden alle vrouwelijke arbeiders beduidend minder dan hun mannelijke collega's. Jammer genoeg blijven deze klachten uitzonderlijk, want werknemers hebben zelden

toegang tot en kennis over de lonen van hun collega's." voegt Liesbet Stevens, adjunct-directeur van het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen toe.

De zorgkloof zorgt ervoor dat vrouwen deeltijds werken

De grote verschillen tussen de loonkloof op basis van de gemiddelde bruto uurlonen en bruto jaarlonen zijn vooral te wijten aan het feit dat vrouwen meer deeltijds werken dan mannen.

45% van de vrouwelijke werknemers, bijna één op twee, werkt nu deeltijds. Bij de mannen is dit 10%. Sinds 1999 is deeltijds werk fors toegenomen, zowel bij vrouwen (+12%) als bij mannen (+54%), maar deeltijdse arbeid blijft vooral een vrouwenzaak.

Welnu, het deeltijds werk van vrouwen is verantwoordelijk voor een groot deel van de ongelijkheden op de arbeidsmarkt. Het hangt samen met stereotiepe verwachtingen zowel in het onderwijs als op de arbeidsmarkt zelf en met segregatie: veel beroepen waarin vrouwen tewerkgesteld zijn, zijn georganiseerd in de richting van deeltijds werk, bijvoorbeeld de schoonmaak. Het is echter vooral de **zorgkloof**, de ongelijke verdeling van zorgtaken, die vrouwen deeltijds doet werken. Voor de helft van de deeltijds werkende vrouwen is de **combinatie met het gezinsleven** de belangrijkste reden om deeltijds te werken. Bij deeltijds werkende mannen is dit slechts 26%.

De loonkloofwet

Om de loonkloof beter te kunnen bestrijden werd de wet van 22 april 2012 ter bestrijding van de loonkloof tussen mannen en vrouwen in het leven geroepen. Deze wet voorziet acties op alle niveaus van de arbeidsmarkt: 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.

De loonkloofwet verplicht ondernemingen om een gedetailleerde analyse van hun lonen op te stellen, dit zorgt ervoor dat de loonkloof gemakkelijker kan worden opgespoord. In 2015 analyseerden ondernemingen voor de eerste keer de lonen van hun werknemers in de context van de wet van 22 april 2012.

Werknemers die het slachtoffer menen te zijn van loondiscriminatie of andere vormen van discriminatie op grond van geslacht, kunnen dit **melden bij het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen**. Dit kan via het gratis nummer **0800/12 800** of via het meldingsformulier op zijn website.

De cijfers uit het loonkloofrapport 2016 hebben betrekking op het enquêtejaar 2013. De cijfers werden aangeleverd door de Algemene Directie Statistiek – Statistics Belgium van de Federale Overheidsdienst Economie, KMO, Middenstand en Energie en het Federaal Planbureau, en berekend volgens de Europese indicatoren. Alle cijfers en tendensen uit het rapport *De loonkloof tussen vrouwen en mannen in België. Rapport 2016* kunnen geraadpleegd worden op de website <http://igvm-iefh.belgium.be>.