

Equal Pay Day 2010 De dag voor gelijk loon v/m

Bijlage: nieuwe onderzoeksresultaten

Loonongelijkheid volgens sector

Uit het laatste **Belgische loonkloofrapport (2009)**¹ van het Instituut voor de Gelijkheid van Vrouwen en Mannen en het **Wagegap-onderzoeksproject (2008)**² blijkt dat de loonkloof v/m sterk varieert per sector (van 0 tot 30% o.b.v. bruto maandloon) maar telkens nadelig uitvalt voor vrouwen.

- De grootste loonkloof wordt doorgaans genoteerd in de best betaalde sectoren mannensectoren (internationale overheden, scheikunde, energie en water, informatica).
- Ook in de beter betalende gemengde v/m sectoren kan echter sprake zijn van een relatief grote loonongelijkheid (bank- en verzekeringen, consulting, zakelijke dienstverlening, farmaceutische sector).
- Soms treft men ook in de minder goed betalende sectoren een relatief grote loonongelijkheid (textielsector).

Nieuw onderzoek van de Vrije Universiteit Brussel³ verklaart wellicht wat vrouwen in mannensectoren parten speelt.

- Vrouwen en mannen blijken over dezelfde promotiekansen te beschikken in vrouwelijke en mannelijke sectoren.
- Maar vrouwen die in mannelijke sectoren werken, krijgen wel minder kans om job autoriteit te verwerven (de wet van het antimatriarchaat).

Loonongelijkheid in de bedrijven

In het **nieuwe onderzoeksrapport van de Vrije Universiteit Brussel**⁴ concluderen de onderzoekers onder andere:

- dat de loonpromotiekans van vrouwen 14% lager is dan de promotiekans die ze verdienen op basis van hun opleidingsniveau, ervaring, ...;

¹ zie www.igvm.belgium.be en www.equalpayday.be, pp.47-48 vergelijking gemiddelde brutomaandlonen v/m per paritair comité

² Zie www.wagegap.be, vergelijking gemiddelde brutomaandlonen v/m per subsector In: "De samenstelling van de loonkloof. Jeroen Delmotte & Luc Sels (KUL). Sem Vandekerckhove & Tom Vandenbrande (HIVA). Augustus 2009". Tussentijds rapport geschreven in het kader van het Wagegap-project - gefinancierd door POD wetenschapsbeleid

³ "De m/v carrièrekloof: promotiekansen van vrouwen en mannen in België. Anneleen Baerts en Nick Deschacht m.m.v. Tim De Feyter en Marie-Anne Guerry. 3 december 2009". Eindrapport geschreven in het kader van het mapo-project - gefinancierd door POD wetenschapsbeleid

⁴ "De m/v carrièrekloof: promotiekansen van vrouwen en mannen in België. Anneleen Baerts en Nick Deschacht m.m.v. Tim De Feyter en Marie-Anne Guerry. 3 december 2009". Eindrapport geschreven in het kader van het mapo-project - gefinancierd door POD wetenschapsbeleid

- dat het ‘glazen plafond’ wel degelijk bestaat: vrouwen ondervinden de meeste belemmeringen voor promotie aan de top. Ze hebben maar liefst 3 keer minder kans op een promotie dan mannen met identieke kenmerken;
- dat het fenomeen van ‘sticky floors’ niet onderschat mag worden: vrouwen ondervinden ook promotiebelemmeringen in de laagste carrièreniveaus. Een belangrijk fenomeen omdat het aantal vrouwen dat hiermee geconfronteerd wordt groter is;
- dat vrouwen die veel belemmeringen ondervinden in hun carrière doorstroom dubbel zo snel de arbeidsmarkt verlaten dan vrouwen die weinig belemmeringen ondervinden;
- dat vrouwen vaker dan mannen ‘Family interference with work’ ervaren, wat gepaard gaat met een lager loon (ten opzichte van de partner), lagere functies en lagere autoriteitsposities;
- dat vrouwen vaker hun loopbaan onderbreken en dat die onderbreking (volledige, gedeeltelijke, werkloosheid) een negatief effect blijkt te hebben op het loon bij herintrede;
- dat een volledige onderbreking bij vrouwen en een gedeeltelijke onderbreking bij mannen de kans op de overgang naar een hogere functie vermindert.

Loonongelijkheid volgens gezinsstatus en gezinssamenstelling

De gezinsstatus en de gezinssamenstelling zijn bepalend voor de loonongelijkheid van vrouwen en mannen. De gegevens bevestigen het model van de man als kostwinner in een gezin. Hoe sterker de familieband hoe hoger het loon van de man. Mannen met een partner kunnen in een samenlevingsmodel met een klassieke m/v rolverdeling meer tijd vrijmaken voor hun carrière (stereotiep gedrag) of worden alleszins verondersteld dit te doen (stereotype verwachting).

Het **Belgisch loonkloofrapport**⁵ toont bij het vergelijken van de gemiddelde bruto uurlonen van vrouwen en mannen onder meer:

- dat het hebben van een partner vooral mannen voordeel oplevert: getrouwde mannen verdienen gemiddeld het beste bruto uurloon;
- dat bij vrouwen vooral het hebben van kinderen bepalend is: vrouwen met kinderen hebben gemiddeld een lager bruto uurloon.

In het **Wagegap-onderzoeksproject**⁶ komt men bij het vergelijken van de gemiddelde bruto maandlonen van vrouwen en mannen tot gelijkaardige en zelfs nog meer opvallende vaststellingen:

- De loonkloof is vooral groot wanneer men een partner heeft (17,36% tegenover 3,03% loonkloof): vooral mannen blijken hier een sterk voordeel uit te halen.
- De loonkloof is ook vooral groot wanneer er kinderen aanwezig zijn in het gezin (18,29% loonkloof tegenover 10,28% loonkloof). Het hebben van kinderen weegt op het loon van vrouwen en geeft een extra impuls aan het loon van mannen.
- Bovendien blijkt de loonkloof met elk bijkomend kind te vergroten (1 kind: 16,51%; 2 kinderen: 19,65%; 3 of meer kinderen: 20,68% loonkloof).

⁵ zie www.igvm.belgium.be en www.equalpayday.be, pp.47-48 vergelijking gemiddelde brutomaandlonen v/m per paritair comité

⁶ Zie www.wagegap.be, vergelijking gemiddelde brutomaandlonen v/m per subsector In: “De samenstelling van de loonkloof. Jeroen Delmotte & Luc Sels (KUL). Sem Vandekerckhove & Tom Vandenbrande (HIVA). Augustus 2009”. Tussentijds rapport geschreven in het kader van het Wagegap-project - gefinancierd door POD wetenschapsbeleid

Het nieuwe onderzoeksrapport van de Vrije Universiteit Brussel⁷ voegt daar aan toe dat:

- niet zozeer de kenmerken van de partner maar het al dan niet hebben van een partner, en meer bepaald een werkende partner, bepalend blijkt voor de loonpromoties en de overgang naar deeltijdse arbeid bij vrouwen.
 - o Vrouwen met een werkende partner hebben een kleinere kans op loonpromotie en een grotere kans op een overgang van voltijds naar deeltijds werk.
 - o Opmerkelijk is dat gehuwde vrouwen nog vaker de overstap naar deeltijds arbeid maken en minder vaak (terug) de overstap maken naar voltijdse arbeid.
- Anderzijds blijken mannen van wie de vrouw de meerderheid van de huishoudelijke taken op zich neemt een grotere promotiekans te hebben dan mannen die zelf een relatief groot aandeel van de huishoudelijke taken uitvoeren.

⁷ “De m/v carrièrekloof: promotiekansen van vrouwen en mannen in België. Anneleen Baerts en Nick Deschacht m.m.v. Tim De Feyter en Marie-Anne Guerry. 3 december 2009”. Eindrapport geschreven in het kader van het mapo-project - gefinancierd door POD wetenschapsbeleid