

# Brengt de vervrouwelijking van de arbeidsmarkt

## hogere loonkloof met zich mee?



Al enkele jaren haalt de genderloonkloof op geregelde tijdstippen de pers. Aanleiding zijn publicaties zoals het jaarlijkse loonkloofrapport in opdracht van het Instituut voor de Gelijkheid van Vrouwen en Mannen, of evenementen als *Equal Pay Day* in het voorjaar of Vrouwendag op 11 november. Vaak gaat de hernieuwde aandacht gepaard met (ver)nieuw(d)e verontwaardiging en (ver)nieuw(d)e ambitieuze ideeën en voorstellen.

Gemiddeld halen vrouwen in België zo'n 80% van het loonniveau van hun mannelijke collega's (gemeten op basis van voltijdsequivalente jobs). De orde van grootte springt als eerste in het oog - het loonverschil is niet niks. Een dieper gaande verwondering ligt in de continuïteit: al sinds midden jaren '90 blijft de loonkloof min of meer op hetzelfde niveau hangen. Ondanks herhaaldelijke aandacht voor het thema, blijft de Belgische loonkloof blijikbaar in zeer stabiel water... Hoezo?

### Oorzaken

Heel wat verklaringen voor de loonkloof zijn gekend en vallen in velerlei richting te zoeken. Vrouwen zijn vaak aan de slag in minder goed betalende sectoren zoals de zorgsector. Er is het glazen plafond, de onzichtbare hindernis in het doorstromen van vrouwen naar topfuncties.

Vrouwen werken meer deeltijds en kennen vaker een onderbroken loopbaanpatroon (met periodes van uittrede voor bijvoorbeeld kinderopvang), met negatieve gevolgen voor hun anciënniteit en dus hun loon. Eveneens van invloed op de gemiddelde anciënniteit is de jongere leeftijdsstructuur van werkende vrouwen: oudere vrouwen zijn minder vaak aan het werk dan oudere mannen. Mannen presteren gemiddeld meer overuren dan vrouwen en drijven zo hun gemiddeld loon op. Ook functieclassificatie speelt een rol: vrouwen werken meer in de lager gewaardeerde (en lager betaalde) functies. Meer nog, typisch vrouwelijke functies worden soms lager gewaardeerd dan typisch mannelijke. Het opleidingsniveau speelt niet mee: vrouwen zijn gemiddeld hoger opgeleid dan mannen.

Allicht reiken de wortels van de loonkloof tot voorbij de arbeidsmarkt. Het gezinsleven loopt

## Het gezinsleven loopt als een rode draad doorheen de uitbouw van de arbeidsloopbaan en is van grote invloed.

als een rode draad doorheen de uitbouw van de arbeidsloopbaan en is van grote invloed. Twintigers vormen hier de overgangleeftijd bij uitstek: velen studeren nog (gemiddeld leiden deze studies voor vrouwen zelfs tot een hoger diploma dan voor mannen), anderen zetten hun eerste stappen op de arbeidsmarkt. Opvallend: ook in deze groep zijn duidelijk meer vrouwen dan mannen deeltijds aan de slag. In deze leeftijdsgroep is van een loonkloof amper sprake, wat laat vermoeden dat het hogere aandeel deeltijdsers alvast geen (onmiddellijk) effect uitoefent op de loonkloof. Al zijn ook hier al vragen: als meer vrouwen dan mannen een hogere opleiding met succes hebben afgerond, waarom is er dan geen loonkloof in hun voordeel? Vrouwen zijn niet alleen hoger geschoold, maar ook 'anders' geschoold: nog steeds kiezen mannen meer voor hardere studierichtingen en vinden vrouwen meer hun gading bij sociale en humane richtingen. En lonen voor informatici liggen hoger dan lonen voor pedagogen.

**Bij dertigers** zijn de eerste kinderen geboren of op komst en is het gezinsleven toe aan een grondiger en vaster stramien in de organisatie en verdeling van de taken - wat vaak impliceert dat één van beide partners (meestal de vrouw) wat gas terugneemt. De werkzaamheid ligt op deze leeftijd zowel bij mannen als bij vrouwen op een hoog niveau, maar waar de meeste mannen voltijds aan de slag zijn, houdt meer

dan de helft van de vrouwen het bij een deeltijds contract. De arbeidsmarktfoto van de veertigers toont hetzelfde stramien. Net bij deze dertigers en veertigers dienen zich kansen aan om de opgebouwde werkervaring te verzilveren in een hogere functie - gesteld dat de werknemer er volop voor blijft gaan. De deeltijds werkende partner blijft lager in de hiërarchie (en op de loonschaal). De loonkloof doet in deze leeftijdsgroep haar intrede. Nochtans tellen vrouwen ook hier meer hoogopgeleiden dan mannen. De gevolgen van de verschillende opleidingsrichtingen, beroepen en sectoren, deeltijdse participatie en al dan niet voorlopige afbouw van de loopbaan in functie van de gezinsverantwoordelijkheden laten zich voelen.

**Bij vijftigplussers** daalt het aandeel werkenden en stijgt het aandeel deeltijdsers. Bij vrouwen is het effect meer uitgesproken en speelt, naast een uittredepatroon, eveneens het gevolg van de vele huisvrouwen in deze generatie die al definitief uit de arbeidsmarkt zijn gestapt bij de komst van hun kinderen, nu zo'n dertig jaar geleden. Vergelijken we de lonen van de wel nog werkende mannen en vrouwen in deze leeftijdsgroep, dan zien we hier de grootste loonkloof. De gevolgen van de vroeger gemaakte keuzen laten zich ten volle voelen: wie een 'harde' richting insloeg, geen loopbaanonderbrekingen nam en voltijds aan de slag bleef, kreeg meer carrièrekansen en eindigt de loopbaan op een

## Het tweeverdienersmodel is in België pas laat gelanceerd en dus nog niet helemaal doorgedrongen tot de oudste leeftijdscategorieën, dit in tegenstelling tot heel wat andere EU-lidstaten.

hogere loonniveau. Wie in een 'zachte' sector terecht kwam, de loopbaan een tijdje onderbrak of overstapte op een deeltijds regime, kwam in een vlakke loopbaan terecht en eindigt dus met een lager loon.

### Lessen van de burens

Vergeleken met andere EU-lidstaten, valt het met de Belgische loonkloof al bij al nog mee. De breedte van de kloven verschilt enigszins van bron tot bron, maar steevast behoort ons land tot de betere leerlingen van de klas. Toch is enige nuance op z'n plaats. Sorteren we de EU-lidstaten volgens werkzaamheid bij vrouwen, valt België opnieuw op met een laag cijfer.

De oorzaak van de lage vrouwelijke werkzaamheidsgraad ligt volledig bij de oudste leeftijdsgroep. Het tweeverdienersmodel is in België pas laat gelanceerd en dus nog niet helemaal doorgedrongen tot de oudste leeftijdscategorieën, dit in tegenstelling tot heel wat andere EU-lidstaten. Toen de huidige vijftigers als dertigjarige op het kruispunt gezin-arbeid kwamen, waren de mogelijkheden tot deeltijdwerk of loopbaanonderbreking minder vanzelfsprekend dan nu.

De diverse vormen van ouderschapsverlof, tijdskrediet en deeltijdse formules die het voorbije decennium zijn ingevoerd, bieden de dertigers en veertigers nu wel de mogelijkheid hun gezinsorganisatie onder controle te houden zonder helemaal van de arbeidsmarkt te ver-

dwijnen. Vooral vrouwelijke werknemers maken er dankbaar gebruik van. Positief is dat ze, in tegenstelling tot vroeger, de link met de arbeidsmarkt niet hoeven te verliezen. De werkzaamheidsgraad bij vrouwen kende de voorbije tien jaar een forse opmars.

Toch heeft de medaille ook een keerzijde, al is die meer verdoken en pas op langere termijn zichtbaar. De (al dan niet deeltijdse) loopbaanonderbreking die vrouwen als dertiger gebruiken voor het gezin, legt immers een hypotheek op de carrièrekansen die zich vaak net in deze leeftijdsgroep aanbieden. Zo kiemt opnieuw eenzelfde gendersverschil als bij de vorige generaties: beperktere werkervaring en een vlakker loopbaanpatroon bij vrouwen, veel werkervaring en een opwaarts loopbaanverloop bij mannen.

Bij het doorschuiven van de huidige generatie dertigers en veertigers naar de vijftigplussers, zal dus allicht niet alleen de werkzaamheidsgraad van vrouwen en het aandeel deeltijders in deze oudste leeftijdsgroep een stevige opmars maken. Ook de hogere loonkloof in deze leeftijdscategorie zal hardnekkig blijven standhouden. Wat allicht minstens ten dele verklaart waarom de loonkloof nu al enkele jaren stabiel lijkt te blijven, ondanks alle aandacht en sensibilisering. En wat ons, gezien het toenemende gewicht van de groep vijftigplussers, leidt tot een belangrijke, open vraag: zal de loonkloof over tien tot twintig jaar gestegen zijn?