

Deuce: arbeidsmarktstatistieken vanuit een genderperspectief

In dit artikel schetsen we eerst een beeld van de arbeidsmarktsituatie van mannen en vrouwen in België, Nederland, Zweden, Griekenland en Italië. We nemen met name de werkgelegenheidsgraad onder de loep. Vervolgens verdiepen we ons in de genderloonkloof bij de Belgische werknemers en ambtenaren. Telkens wordt de link gelegd naar een aantal individuele en jobkarakteristieken.

Europese vergelijking: België, Nederland, Zweden, Griekenland en Italië¹

Werkwijze

Op basis van cijfermateriaal uit de Labour Force Survey hebben we een vergelijking gemaakt van de situatie van mannen en vrouwen op de arbeidsmarkt in België, Nederland, Griekenland, Italië en Zweden. Voor 1995, 1998 en 2001² werden de werkgelegenheidsgraad (= aandeel werkenden in de populatie op beroepsactieve leeftijd (15-64 jaar) en de werkloosheidsgraad (= aandeel werklozen in de beroepsbevolking, werkenden en werklozen van 15-64 jaar) berekend. In dit artikel beperken we ons tot enkele vaststellingen in verband met de werkgelegenheidsgraad.

Algemeen

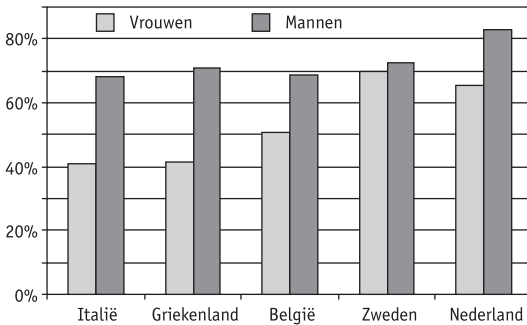
Op basis van de werkgelegenheidsgraad bij vrouwen kunnen we twee modellen identificeren: het *noordelijke model* en het *mediterrane model*. In

Nederland en Zweden, behorende tot het noordelijke model, ligt de werkgelegenheidsgraad van vrouwen met respectievelijk 65,3% en 69,7% aanzienlijk hoger dan in de overige landen. In Griekenland en Italië (*mediterrane model*) bedraagt de werkgelegenheidsgraad van vrouwen respectievelijk 41,2% en 40,9%. De werkgelegenheidsgraad van Belgische vrouwen bedraagt 50,7% en bevindt zich hiermee tussen het noordelijke en het mediterrane model.

Een opmerkelijke vaststelling is dat Zweedse vrouwen, qua werkgelegenheidsgraad, bijna even hoog scoren als hun mannelijke landgenoten. 69,7% van de vrouwen tussen 15 en 64 jaar is actief op de arbeidsmarkt. Zweedse mannen kennen een werkgelegenheidsgraad van 72,6%. In de overige landen is de kloof tussen mannen en vrouwen, wat betreft de werkgelegenheidsgraad, duidelijk aanwezig. Griekenland kent de grootste kloof: 41,2% van de Griekse vrouwen oefent een betrekking uit, dit in tegenstelling tot 70,9% van de Griekse mannen.

De werkgelegenheidsgraad is, zowel voor mannen als voor vrouwen, het sterkst toegenomen in Nederland. Gedurende de periode 1995-2001 steeg de werkgelegenheidsgraad van Nederlandse mannen met 10,3%. De werkgelegenheidsgraad van Nederlandse vrouwen kende een stijging van 22,7%. In Zweden deden zich nauwelijks veranderingen voor: de werkgelegenheidsgraad van vrouwen daalde met 0,1%, deze van de mannen steeg met 1,4%.

Figuur 1.
Werkgelegenheidsgraad naar geslacht, 2001*.



* Zweden: 2000.

Bron: LFS, bewerking SEIN.

Opleidingsniveau

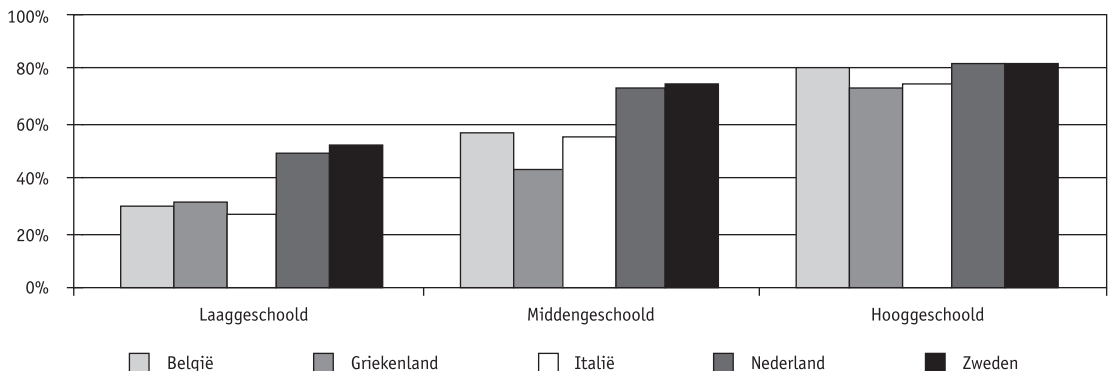
Bij de mannelijke bevolking stellen we tussen de verschillende landen geen opmerkelijke verschillen vast wat betreft de werkgelegenheidsgraad naar opleidingsniveau. Bij de vrouwen is er op dit gebied wel sprake van opmerkelijke verschillen. De verschillen tussen de vijf landen zijn het grootst in het segment van *laaggeschoolde vrouwen*. De werkgelegenheidsgraad van laaggeschoolde vrouwen is in Zweden bijna dubbel zo hoog als in Italië. Zowel Griekenland, Italië als België kennen een zeer lage werkgelegenheidsgraad in de groep van

laaggeschoolde vrouwen (respectievelijk 31,2%, 27,3% en 29,3%). In Nederland en Zweden ligt de werkgelegenheidsgraad van laaggeschoolde vrouwen aanzienlijk hoger: respectievelijk 49,3% en 52,0%.

Het probleem van de lagere werkgelegenheidsgraad van laaggeschoolde vrouwen in België, Griekenland en Italië wordt versterkt door hun aantallen. In deze landen is het grootste deel van de vrouwelijke populatie tussen 15 en 64 jaar laaggeschoold (respectievelijk 42%, 49% en 57%). In Nederland en Zweden is dit niet zo. In deze twee landen bedraagt het aandeel laaggeschoolde vrouwen respectievelijk 38% en 24%. Het grootste deel van de vrouwen tussen 15 en 64 jaar is middelmatig geschoold.

In de betrokken landen gaat een *stijgend opleidingsniveau*, zowel bij mannen als bij vrouwen, gepaard met een *toenemende werkgelegenheidsgraad*. Verschillen in opleidingsniveau leiden dus tot verschillende werkgelegenheidsgraden. Bij vrouwen is dit fenomeen veel sterker aanwezig dan bij mannen. In Italië bijvoorbeeld wordt de werkgelegenheidsgraad meer dan verdubbeld wanneer we de groep van laaggeschoolde vrouwen vergelijken met de groep van middengeschoolde vrouwen. Ook in België kent de werkgelegenheidsgraad bij overgang tussen beide groepen bijna een verdubbeling. Bij mannen zijn de veranderingen in werkgelegenheidsgraad minder spectaculair.

Figuur 2.
Werkgelegenheidsgraad naar opleidingsniveau bij vrouwen, 2001 (Zweden 2000).



Bron: LFS, bewerking SEIN.

Deeltijdse arbeid

Er bestaan grote verschillen tussen de betrokken landen wat betreft de deeltijdse arbeid. Nederland is het land bij uitstek als het neerkomt op deeltijds werken. Meer dan 70% van de tewerkgestelde vrouwen oefent een deeltijdse betrekking uit. België en Zweden komen op de tweede en derde plaats: respectievelijk 36,8% en 35,1% van de werkende vrouwen heeft een deeltijdse job. In Griekenland en Italië heeft deeltijdse arbeid zijn intrede nog niet gedaan: respectievelijk 7,2% en 17,8% van de werkende vrouwen werkt deeltijds.

De *motieven* om deeltijds te werken verschillen van land tot land. In Nederland en Zweden is de belangrijkste reden 'het niet willen uitoefenen van een voltijdse job'. Dit betekent dat het merendeel van de deeltijds werkende vrouwen bewust koos voor een deeltijdse betrekking. In Griekenland en Italië is dit niet het geval. Hier staat 'het niet vinden van een voltijdse job' op nummer één. Dit betekent dat het merendeel van deze vrouwen niet bewust koos voor een deeltijdse betrekking maar er in zeker zin genoeg mee nam uit gebrek aan een voltijdse job. In België is de belangrijkste waarneembare reden voor deeltijdse tewerkstelling 'het zorgen voor kinderen of incapabele volwassenen'.

Niettegenstaande deeltijds werken vooral een 'vrouwenzaak' is, bestaan bij mannen grote verschillen. In Nederland werkt één op vijf van de tewerkgestelde mannen deeltijds. Het aandeel van deeltijds werkende mannen in Zweden is bijna de helft kleiner: hier heeft 10,5% van de tewerkgestelde mannen een deeltijdse job. Hoewel in België het principe van deeltijdse arbeid wel de weg vond naar het vrouwelijke publiek, is dit niet het geval bij de mannelijke werkende landgenoten. Slechts 5,2% van hen heeft een deeltijdse job. Griekenland en Italië bengelen aan de staart met respectievelijk 2,2% en 3,8% van deeltijds tewerkgestelde mannen.

Loonsituatie van ambtenaren en werknemers in België vanuit een genderperspectief

Vervolgens hebben we getracht voor ambtenaren en werknemers in België de loonverschillen tussen

mannen en vrouwen in kaart te brengen en de (verschillende?) invloed te meten van een aantal individuele en jobkarakteristieken bij mannen en vrouwen op hun inkomen uit arbeid.³

Aan volgende factoren wordt traditioneel een invloed toegeschreven op het loon: opleidingsniveau, vastheid van betrekking, arbeidsregime, leidinggevende functies (supervisie en/of invloed hebben op promotie of loon van andere werknemers), gezinssituatie (burgerlijke staat, samenwonend met een partner of niet, kinderen of niet).

Feitelijke bruto maandlonen

De gemiddelde lonen van alle categorieën van vrouwen liggen *onder het mannelijk* gemiddelde dat 2 410,14 € bedraagt. Ook vrouwen met een superviserende en/of coördinerende functie blijven ver onder het gemiddelde van mannelijke werknemers in het algemeen. Vrouwen die een verantwoordelijkheid hebben in het bepalen van loon en promotie van andere werknemers benaderen het mannelijke gemiddelde het meest. Mannen met zo'n functie hebben de hoogste lonen.

Vrouwelijke werknemerscategorieën met een hoger feitelijk brutoloon dan gemiddeld 1 700,15 € zijn: vrouwen die af en toe op *atypische tijdstippen* werken, vaak voor 7 uur of na 20 uur, vrouwen die een diploma *hoger onderwijs* bezitten, vrouwen in *leidinggevende functies*.

Laaggeschoolde vrouwen scoren extreem laag. Vrouwen met een diploma secundair onderwijs doen maar ietsje beter.

Contracten van *bepaalde duur* hangen samen met een zeer laag loon. Dit is vooral bij vrouwen het geval. Mannelijke werknemers met een contract van bepaalde duur hebben het laagste brutoloon in vergelijking met andere mannen.

Of vrouwen *samenwonen met een partner* of niet, maakt niet veel verschil uit. Mannen die nooit gehuwd zijn en/of alleen wonen hebben een gemiddeld brutoloon dat veel lager ligt dan gemiddeld. Het hebben van kinderen beïnvloedt de lonen niet zo erg. In 1995 was dat voor mannen wel nog het

geval (mannen met kinderen verdienen doorgaans meer); in 1999 is dit verschil grotendeels opgeheven.

Gemiddelde brutolonen in VTE op basis van contractueel vastgelegde arbeidsduur

Om een vergelijking mogelijk te maken, gebeurde er een eerste correctie op de bruto maandlonen door de lonen te herberekenen naar voltijdse equivalenten. Wij hebben de contractuele arbeidsduur gebracht op 38 uur per week.

De opvallendste bevinding is zeker dat *hooggeschoolde vrouwen* evenveel verdienen als de gemiddelde mannelijke werknemer of ambtenaar. *Vrouwen met leidinggevende functies* die ook invloed hebben op loon en promotie van andere werknemers komen op de derde hoogste plaats in de rangorde. Hun achterstand op de mannelijke collega's in die functie blijft echter groot.

De *laagste regionen van de loonklassen* worden nu niet meer alleen bevolkt door vrouwen. Ook bepaalde mannelijke werknemers komen hen daar vervoegen.

Uitgesproken slecht scoren alle *laaggeschoolden* maar vooral de vrouwen. Ook vrouwen met een diploma hoger secundair onderwijs vallen in een lage loonklasse.

Mensen *die niet samenwonen met een partner en/of nooit gehuwd zijn* hebben vrij lage gemiddelde lonen. Vooral bij mannen is het verschil met samenwonende en/of gehuwde collega's groot.

Vrouwen die *atypische uren* werken verdienen relatief meer dan andere vrouwen. Bij mannen is het effect van deze atypische arbeidsuren niet eenduidig. Werken in het weekend loont; vaak voor 7 uur en na 20 uur werken niet.

De top drie van de gemiddelde brutolonen in VTE wordt ingenomen door:

1. mannen met superviserende/coördinerende functies die invloed hebben op de carrière van andere werknemers;
2. mannen met een diploma hoger onderwijs;
3. vrouwen met superviserende/coördinerende functies die invloed hebben op de carrière van andere werknemers.

Gemiddelde brutolonen in VTE op basis van reële arbeidsduur

Vaak wordt de langere werkweek van mannen aangehaald als een van de oorzaken van loonverschillen tussen mannen en vrouwen. Ter vervollediging van het beeld 'loon naar werken' worden de lonen gewogen à rato van het aantal arbeidsuren per week dat reëel wordt gepresteerd. Het gaat hier dus om een fictief loon.

Ook hier bengelen *laaggeschoolde vrouwen* aan de staart. Hun laaggeschoolde mannelijke collega's doen het beter. Zij verdienen evenveel als vrouwen met een diploma hoger secundair onderwijs.

Vooraf mensen met een *contract van bepaalde duur* schuiven nog meer naar beneden in de rangorde. Ze worden al niet erg goed betaald en maken blijkbaar relatief veel overuren.

De top drie blijft dezelfde als in de vorige analyse.

Vrouw/man index

In de drie categorieën waar vrouwen relatief goed verdienen in vergelijking met hun andere vrouwelijke collega's, is het verschil met mannelijke collega's het grootst: superviserende functies met invloed op de carrière van andere werknemers, hooggeschoolden, superviserende/coördinerende functies in het algemeen.

Vrouwen in leidinggevende functies worden letterlijk minder gewaardeerd dan mannen in deze functies. Hoe groter de verantwoordelijkheid – hier: invloed hebben op loon en promotie – hoe extremer de afwijking. De loonkloof loopt hier op tot 28%. Hetzelfde principe geldt voor hooggeschoolde vrouwen en mannen. Hier is de afwijking 22%. Een herschikking die rekening houdt met het aantal werkelijk gepresterde uren verandert hier weinig aan.

De loonkloof is daarentegen relatief klein bij de laagste looncategorieën, met name werknemers met contracten van bepaalde duur, mensen die nooit gehuwd zijn en/of niet samenwonen met een partner en mensen die geen superviserende of coördinerende functie hebben. Ook bij werknemers die vaak voor 7 uur en/of na 20 uur werken is er geen grote afwijking naar geslacht.

Loonevolutie tussen 1995 en 1999

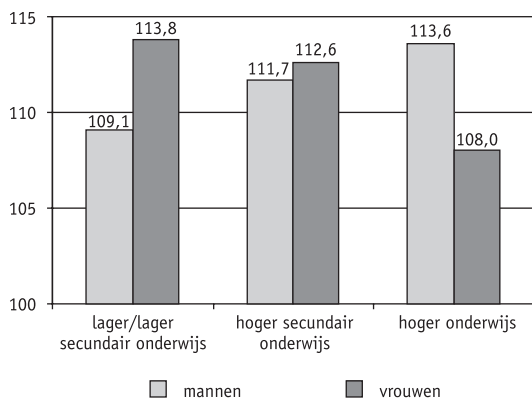
Ook lonen (in voltijdse equivalenten op basis van de contractuele arbeidsduur per week) van vrouwen zijn toegenomen met 9,8%; die van mannen met 11,8%.

Er is een groot verschil in stijging van het brutoloon van *hooggeschoolde mannen ten opzichte van hooggeschoolde vrouwen*. De loonindex 1999 van deze mannen ligt 5,6 ppn hoger dan die van vrouwen. De slechte score op de vrouw/man index voor deze groep werknemers zal dus nog niet zo gauw verbeteren.

Bij *laaggeschoolden* doet zich het omgekeerde voor: de loonindex 1999 van vrouwen ligt 4,7 ppn hoger dan die van mannen. De lonen van laaggeschoolde vrouwen lagen (en liggen) dan ook extreem laag.

Figuur 3.

Loonindex (VTE) naar opleidingsniveau en geslacht (1999; basis = 1995).



Bron: UIA en ULg. Panelstudie van Belgische Huishoudens 1995 en 1999.

De lonen van *alleenstaande mannen* zijn flink gestegen. In 1995 verdienden zij (in VTE uitgedrukt) minder dan alleenstaande vrouwen. Met een verschil van maar liefst 9 ppn op de loonindex voor 1999 maken zij een serieuze inhaalbeweging.

De inkomens uit arbeid van *gescheiden werknemers* zijn sterk gestegen tussen 1995 en 1999. De grootste stijging vindt men echter bij de mannen. Ook nooit gehuwde mannen zijn qua loon meer vooruit gegaan dan nooit gehuwde vrouwen. Zij verdienden in 1995 hetzelfde, in 1999 verdienen zij meer.

Tot slot: mannen en vrouwen met een *leidinggevende functie* en die invloed hebben op loon en promotie van anderen, gaan in dezelfde mate vooruit. Dit wil zeggen dat de grote loonkloof in deze categorie blijft bestaan.

Ilse Goffin
Nico Steegmans
SEIN
LUC

Noten

1. Dit transnationale project werd in opdracht van de Vlaamse minister voor Werkgelegenheid door het Sociaal Economisch Instituut (SEIN) van het LUC uitgevoerd. With the support of the European Community – Programme relating to the Community framework Strategy on Gender equality (2001-2005).
2. 2000 voor Zweden.
3. We gebruikten hiervoor de Panelstudie van Belgische Huishoudens golf 4 en 8 (1995 en 1999). De berekeningen gebeurden op basis van het brutoloon van werknemers en ambtenaren die minimum 15 uur per week werken.