

**LEESWIJZER ONDERZOEK LOONKLOOF BIEDT  
VERRASSENDE INZICHTEN**

**Mannen die deeltijds werken, krijgen in  
verhouding tot vrouwen minder opslag. Ze  
wijken te hard af van de norm die ambi-  
tieuze en voltijdse mannelijke jobs beloont.**



**Deeltijds  
werken  
is voor  
watjes**



([http://s2.standaardcdn.be/Assets/Images\\_Upload/2016/10/01/34480a68-874c-11e6-ac8b-e22df46do86e.jpg?width=1152&format=jpg](http://s2.standaardcdn.be/Assets/Images_Upload/2016/10/01/34480a68-874c-11e6-ac8b-e22df46do86e.jpg?width=1152&format=jpg))

BRUSSEL | Vrouwen verdienen niet per se minder voor hetzelfde werk dan mannen. Maar dat geldt alleen als ze voltijds werken in overwegend mannelijke beroepen en daarbij voldoende ambitie aan de dag leggen. Wie dat niet doet, ziet zijn loon veel minder snel evolueren. Dat is zo voor vrouwen én mannen.

Dat is de rode draad doorheen de resultaten van een analyse die human resources-bedrijf Attentia uitvoerde op vraag van *De Standaard*.

Drie conclusies tonen aan dat de loonkloof niet zo eenvoudig valt te verklaren als doorgaans gebeurt.

## **Alleen wie werkt alsoen man, krijgt loon van een man**

Werknemers die géén typisch mannelijke beroepen en loopbanen hebben, worden minder betaald voor hun werk. Dat dit voor vrouwen én voor mannen geldt, wordt zeer duidelijk bij het deeltijds werk. Dat is in ons land vooral vrouwenwerk, want voor veel vrouwen maakt het de combinatie werk en gezin haalbaar.

Maar er is ook een (veel kleinere) groep mannen die deeltijds werken. Zij wijken af van de norm die de maatschappij oplegt aan mannen. De gevolgen daarvan laten zich voelen: volgens de analyse van Attentia zijn zij de groep bedienden die op de minste opslag kunnen rekenen (*zie grafiek*). Minder nog dan vrouwen in een deeltijdse baan.

‘Van werknemers wordt verwacht dat ze voltijds aan de slag zijn en overlopen van de ambitie. Een beeld dat we meeslepen uit de tijd toen mannen nog de voltijdse kostwinner waren’

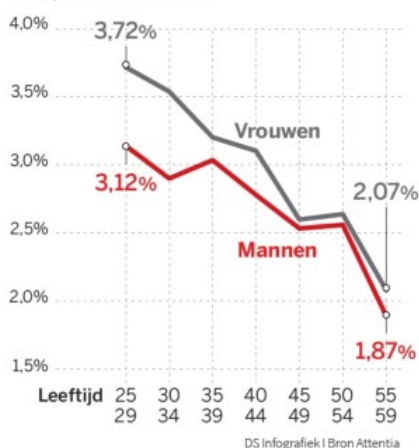
‘Die vaststelling wijst erop hoe sterk stereotiepen doorwerken’, zegt Liesbet Stevens, adjunct-directeur van het Instituut voor gelijkheid van vrouwen en mannen. ‘Van werknemers wordt verwacht dat ze voltijs aan de slag zijn en overlopen van de ambitie. Dat is een beeld dat we meeslepen uit de tijd toen mannen nog de voltijsde kostwinner waren. Als je daaraan beantwoordt, maakt het niet zoveel verschil meer of je man of vrouw bent. Maar omgekeerd geldt hetzelfde: als je er niet aan beantwoordt, voel je ook altijd de gevolgen. Als man en als vrouw. Misschien soms nog meer als man. Als die thuis blijft, bijvoorbeeld voor de kinderen, leiden managers daar dikwijls uit af dat hij niet meer is geïnteresseerd in zijn carrière.’

‘Gemiddeld werken mannen wel maar een heel beperkte tijd parttime’, zegt Damien Van der Stichele, Lead Consultant Strategisch Reward bij Attentia.

Het Instituut merkt ook hoe de loonkloof groeit tussen wie deeltijds en wie voltijs werkt. Dat komt onder andere doordat de impliciete norm, die historisch is ingebed, is ingesteld op voltijs werken. Ook voor vrouwen. Toen zij hun intrede deden op de arbeidsmarkt, werd hun inkomen gezien als een extraatje voor het gezin. Gaandeweg is die opvatting vervaagd. Vrouwen hebben zich ontworsteld aan de financiële afhankelijkheid van een man en staan op eigen benen. Dus wordt er ook van verwacht dat ze meestappen in de norm van voltijs werken.

### Loonevolutie deeltijdse bedienden

Gemiddelde jaarlijkse loonstijging in de periode 2011-2016



**Kaderlid**

Hoeveel onder de mannen/vrouwen?

- 32% (Mannen)
- 20% (Vrouwen)

Promotie binnen de tien jaar

- 23% (Mannen)
- 28% (Vrouwen)

**Inkomen**

inkomen bij 18 tot 27-jarige bedienden

- 2.380 euro (Mannen)
- 2.205 euro (Vrouwen)

Startloon IT-medewerkers

- 5,5% minder dan mannen (Vrouwen)

## Gelijk werk = gelijk loon

Over één ding is geen twijfel mogelijk: vandaag verdient de gemiddelde Belgische vrouw nog altijd minder dan de gemiddelde man. Dat verschil ontstaat niet op het moment dat vrouwen kinderen krijgen en (al dan niet vrijwillig) een stap achteruitzetten. Het is er al in het begin van de carrière. Uit de cijfers van Attentia blijkt dat mannen tussen de 18 en 27 jaar starten met een loon van 2.380 euro bruto als ze voltijds werken. Bij vrouwen is dat 175 euro minder.

Dat zijn gemiddelden over verschillende sectoren heen. Binnen bepaalde functies blijkt het verschil in loon tussen mannen en vrouwen net goed mee te vallen. Attentia vergeleek de lonen van mannen en vrouwen die als medewerkers van callcenters, accountants, ingenieurs, IT-medewerkers en in sales-functies beginnen. De starterslonen blijken amper te verschillen.

De loonkloof bij de starters ligt dus in de eerste plaats aan het beroep dat jonge mannen en vrouwen uitoefenen.

‘Dat komt bijvoorbeeld door de ondervertegenwoordiging van vrouwen in de goedbetaalde Stem-domeinen (*Stem staat voor science, technology, engineering, math, red*)’, zegt Damien Van der Stichele van Attentia. ‘Onze maatschappij is bovendien geneigd om “mannelijke” functies een hogere waarde (en dus salaris) toe te kennen dan typisch “vrouwelijke” beroepen. Dat verschil begint wel te vervagen.’

Ook het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen duidt de sector en het beroep van werknemers aan als de belangrijkste verklaringen voor de loonkloof. ‘Vaak gaat het dan om zorgende of zorgzame beroepen’, zegt adjunct-directeur Liesbet Stevens. ‘Een verpleegkundige en een technicus in de petrochemie kunnen perfect hetzelfde opleidingsniveau hebben. Toch verdient de ene minder dan de andere omdat we die zorgfunctie op vlak van loon minder waarderen. Dat geldt voor alle beroepen die in zekere mate aansluiten bij zorg of huishoudelijk werk.’

Naarmate de loopbaan vordert, steken de mannen de vrouwen wel voorbij. Dat is zeer uitgesproken in salesfuncties, waar de loonevolutie van mannen elk jaar een procent hoger ligt dan

van vrouwen. Aan het einde van de rit leidt dat tot een groot verschil.

Hoe komt het dat mannen meer opslag krijgen dan de vrouwen? Uit de analyse van Attentia blijkt dat mannen vaker en sneller promotie maken. Bijna één derde (32 procent) van de mannelijke bedienden is kaderlid, bij de vrouwen is dat maar 20 procent. En als de vrouwen promotie maken, hebben ze er langer op moeten wachten.

## **De Man krijgt de bedrijfswagen**

Wie promotie zegt, zegt ook bedrijfswagens. Voor elke vrouw met een auto van de firma zijn er bijna twee mannen die er een hebben. De wagens vergroten de kloof in verloning sterk, als je weet dat een bedrijfswagen vergelijkbaar is met ongeveer vijfhonderd euro nettoloon.

Maar het gaat verder dan dat. Of je met je eigen auto rijdt of een wagen van de firma geeft vandaag al bijna meer status dan harde cash. ‘Het is een heel zichtbaar element van de verloning, in tegenstelling tot het salaris op zich’, zegt Van der Stichele. ‘Dat bespreken de Belgen niet zo openlijk als hun bedrijfswagens.’

Het HR-bedrijf zegt wel zelf verbaasd te zijn over het grote verschil tussen mannen en vrouwen met een bedrijfswagen. ‘Bedrijven die wij begeleiden, kennen de bedrijfswagens meestal op een objectieve manier toe.’

Vaak zijn de auto's inderdaad gekoppeld aan een bepaald niveau binnen de bedrijven. Een vrouw die bijvoorbeeld werkt als handelsingenieur, zal doorgaans dezelfde extralegale voordelen krijgen als een man die dezelfde job doet.

Maar doordat er minder vrouwen dan mannen als handelsingenieur aan de slag zijn, raakt de balans tussen mannen en vrouwen met bedrijfswagens verstoord. Ook op dat vlak weegt de ‘mannelijke’ status van een beroep door.

---

**ALLE ARTIKELS VAN DE LAATSTE 24 UUR » (/NIEUWS/MEEST-RECENT)**