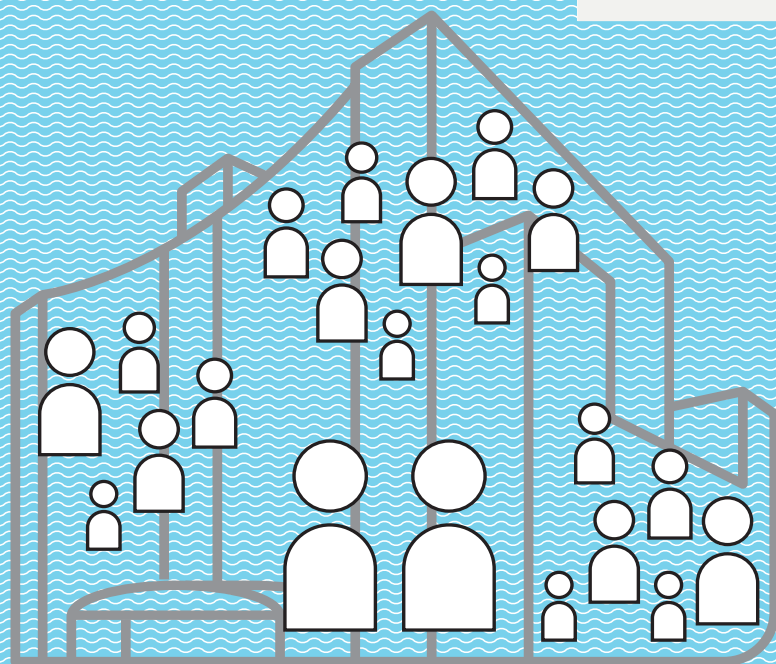




Vlaanderen
is sterk in cijfers



RAPPORT STATISTIEK
VLAANDEREN, 2022/5

GENDERONDERZOEK NAAR WERKSITUATIE EN SALARIS BIJ DE VLAAMSE OVERHEID IN 2021

WALTER VAN DONGEN, JOLIEN VOORSPOELS

& MEREL TERLIEN

STATISTIEK
VLAANDEREN

DIENST
DIVERSITEITSBELEID

INHOUD

SAMENVATTING	3
INLEIDING	4
1 GEGEVENS EN METHODE	7
2 PROFIEL VAN DE WERKNEMERS BIJ DE VLAAMSE OVERHEID NAAR GENDER	11
2.1 Leeftijd en onderwijsniveau	12
2.2 Functieniveau, beroepsstatuut, dienstanciënniteit, beleidsdomein en entiteit	13
2.3 Aantal vte-werkdagen en vte-afwezigheidsdagen per jaar	16
2.4 Totaal bruto salaris, bruto salaris, bruto toelagen en totaal netto salaris per maand	19
3 WERKSITUATIE EN SALARIS NAAR GENDER, FUNCTIENIVEAU EN LEEFTIJD	23
3.1 Vte-werkdagen per jaar	24
3.2 Vte-afwezigheidsdagen per jaar	25
3.3 Totaal bruto salaris per maand	26
3.4 Bruto salaris per maand	27
3.5 Bruto toelagen per maand	28
3.6 Totaal bruto salaris per gepresteerd en erkend werkuur	29
3.7 Bruto salaris per gepresteerd en erkend werkuur	32
4 VERDELING VAN DE WERKNEMERS NAAR TOTAAL BRUTO MAANDSALARIS, GENDER EN ANDERE ASPECTEN	35
4.1 Functieniveau	35
4.2 Leeftijd	37
4.3 Beleidsdomein	39
5 TOTAAL BRUTO SALARIS NAAR GENDER, FUNCTIENIVEAU, LEEFTIJD EN ANDERE ASPECTEN	45
5.1 Dienstanciënniteit	46
5.2 Beroepsstatuut	47
5.3 Vte-werkdagen per jaar	48
5.4 Beleidsdomeinen	49
5.5 Entiteiten	52
6 MULTIVARIATE ANALYSE VAN HET TOTAAL BRUTO MAANDSALARIS EN BRUTO MAANDSALARIS	57
6.1 Totaal bruto maandsalaris	58
6.2 Bruto maandsalaris	59
BESLUIT	61
LITERATUURLIJST	63
BIJLAGEN	64

GENDERONDERZOEK NAAR WERKSITUATIE EN SALARIS BIJ DE VLAAMSE OVERHEID IN 2021

WALTER VAN DONGEN, JOLIEN VOORSPOELS & MEREL TERLIEN

*Walter Van Dongen is een medewerker van Statistiek Vlaanderen.
Jolien Voorspoels en Merel Terlien zijn medewerkers van
Dienst Diversiteitsbeleid - Agentschap Overheidspersoneel.*

De auteurs bedanken collega's Dirk Moons, Myriam Vanweddingen en Jo Noppe voor hun reviewwerk ter voorbereiding van dit rapport.

SAMENVATTING

Het 'Genderonderzoek Vlaamse overheid' (GOVO) is een initiatief van de dienst Diversiteitsbeleid van de Vlaamse overheid en wordt uitgevoerd in samenwerking met Statistiek Vlaanderen (SV). Het doel is de gender(on) gelijkheid bij de werknemers van de Vlaamse overheid in kaart te brengen, in relatie tot andere belangrijke factoren zoals functieniveau, leeftijd, werktijden, anciënniteit en statuut. Het onderzoek behandelt de verschillende componenten van de werksituatie en het salaris van de werknemers van de Vlaamse overheid (entiteiten die zijn aangesloten bij het personeelssysteem Vlimpers).

Het eerste GOVO-onderzoek werd in 2019 en 2020 uitgevoerd en leidde in 2021 tot een eerste rapport met analyse van de Vlimpers-gegevens van 2018 (Van Dongen e.a., 2021).

Dit SV-rapport geeft de belangrijkste resultaten van het tweede GOVO-onderzoek weer dat werd gestart in mei 2022 en focust op de analyse van de Vlimpers-gegevens van 2021. Het uitgebreide rapport met alle tabellen, grafieken en teksten kunt u vinden op de website van Statistiek Vlaanderen (<https://www.vlaanderen.be/statistiek-vlaanderen/rapporten>) en op de website van de dienst Diversiteitsbeleid (<https://overheid.vlaanderen.be/personeel/diversiteit-en-gelijke-kansen/mannen-en-vrouwen>).

Genderverschillen in loopbaan en salaris blijven aanwezig binnen de Vlaamse overheid, maar die moeten altijd in combinatie met andere factoren worden bekeken en geïnterpreteerd.

Het totaal bruto en netto maandsalaris (met inbegrip van vakantiegeld, eindejaarspremie en toelagen) omvat de bedragen die de medewerkers werkelijk ontvangen. Ze zijn het gevolg van de feitelijke werksituatie en het bestaande salarissysteem. Het algemeen genderverschil voor deze salariscomponenten ligt hoog: mannen verdienen gemiddeld duidelijk meer dan vrouwen. Er zijn evenwel grote verschillen tussen de diverse subgroepen.

Voor het bruto en netto maandsalaris zonder vakantiegeld, eindejaarspremie en toelagen zijn de verschillen tussen mannen en vrouwen veel kleiner, vooral wegens het wegvallen van de zeer grote (gender)verschillen in de bruto toelagen die worden toegekend voor specifieke arbeidsomstandigheden.

De multivariate analyse houdt rekening met de relevante verklarende factoren: gender, functieniveau, leeftijd, dienstanciënniteit, aantal werkdagen per jaar, type arbeidscontract, beleidsdomein en entiteit. Zoals in het vorige GOVO-rapport laat de analyse zien dat de gecontroleerde 'netto-genderverschillen' van de diverse salariscomponenten klein tot zeer klein zijn. Gender biedt op zich slechts een beperkte verklaring. De vastgestelde vrij grote verschillen tussen mannen en vrouwen in het salaris hangen dus samen met verschillen tussen mannen en vrouwen voor de andere verklarende factoren.

INLEIDING

Het maatschappelijk streven naar (meer) gendergelijkheid op de arbeidsmarkt en in organisaties (privé en publiek) is een belangrijk onderdeel van de brede democratisering van het maatschappelijk leven in het algemeen en van de arbeidsverdeling in het bijzonder (EIGE, 2021; IGVM, 2021; Van Dongen, 2008, 2009).

Een voldoende gelijke arbeidsverdeling tussen mannen en vrouwen op de arbeidsmarkt en binnen organisaties is in dat perspectief een belangrijke doelstelling, met aandacht voor centrale aspecten zoals werktijdregeling, functieniveau, statuut, vergoedingen, samenwerkingsverband, taakinhoud en besluitvorming.

De Vlaamse overheid heeft als zeer grote publieke organisatie een voorbeeldfunctie in dat democratiseringsproces. Ze moet bijgevolg de gendergelijkheid zo veel en zo breed mogelijk realiseren in de eigen organisatie (Dienst Diversiteitsbeleid, 2016). Uiteraard zijn graduele verschillen tussen de diverse entiteiten mogelijk en zinvol, uitgaande van de concrete verschillen in onder meer opdrachten en beroepen/functies.

Uitgaande van het fundamenteel principe 'gelijk loon voor gelijk werk' in het Europese en in het Belgische rechtssysteem (Eurostat; IGVM, 2021) is het personeelsstatuut van de Vlaamse overheid (<https://overheid.vlaanderen.be/vps>) gericht op de realisatie van (gender)gelijkheid in de verloning. Het salaris wordt bepaald volgens een salarisschaal die is gebaseerd op niveau, graad, rang en anciënniteit (Vlaanderen Intern).

Tegenover het positieve formele stelsel staan in werkelijkheid hardnekkige genderverschillen in arbeidsparticipatie en verloning (Noppe e.a., 2021). Daarbij spelen verschillen in loopbaanverloop, aantal werkdagen, functieniveau, functie/beroep en groeikansen een grote rol.

De voorbije decennia heeft de Vlaamse overheid diverse initiatieven genomen om de bestaande genderongelijkheid in loopbaan en verloning (verder) te verkleinen.

De dienst Diversiteitsbeleid besteedt ook de

komende jaren aandacht aan het dichten van de genderkloof bij de Vlaamse overheid. Een periodiek grondig genderonderzoek binnen de Vlaamse overheid is daarbij een belangrijk onderdeel. In het kader van het 'Strategisch Gelijkekansen- en Diversiteitsplan Vlaamse overheid 2016-2020' nam de dienst Diversiteitsbeleid in 2018 het initiatief om in samenwerking met Statistiek Vlaanderen (SV) het 'Genderonderzoek Vlaamse overheid' (GOVO) te ontwikkelen:

"In tijden waarin heel wat aandacht gaat naar de discussie over de verlenging van de loopbaan, wordt er weinig gesproken over de loopbaankloof tussen mannen en vrouwen. Dat die 'genderloopbaankloof' geen evident begrip is, maakt het aanzwengelen van de discussie erover extra moeilijk. Loonkloof, verschil in studiekeuze, verschil in arbeidsmarktpositie, ongelijke vertegenwoordiging in sectoren en in verticale doorstroom: het zijn maar enkele factoren in een complexe thematiek. Verschillende initiatieven moeten genomen worden om de loopbaankloof te dichten, ook bij de Vlaamse overheid. Hierin kan de Vlaamse overheid als werkgever een voorbeeldrol spelen. Meer transparantie kan genderongelijkheid open aanklaarten. De dienst Diversiteitsbeleid zal in de komende jaren een bijkomende inspanning leveren om de genderloopbaankloof bij de Vlaamse overheid in kaart te brengen en te investeren in het verkleinen ervan."

GOVO is een initiatief van de dienst Diversiteitsbeleid en wordt uitgevoerd in samenwerking met Statistiek Vlaanderen. Het doel is de gender(on)gelijkheid bij de Vlaamse overheid in kaart te brengen, in relatie tot andere belangrijke factoren zoals functieniveau, leeftijd, werktijden en statuut. Het onderzoek behandelt de verschillende componenten van de werksituatie en het salaris van de werknemers van de Vlaamse overheid (entiteiten die zijn aangesloten bij het personeelssysteem Vlimpers).

De eerste doelstelling was de ontwikkeling en validatie van GOVO als onderzoeksinstrument zodat de analyse periodiek kan worden herhaald. Vanuit het principe van onderbouwd beleid leidde dat tot de tweede doelstelling. De dienst

Diversiteitsbeleid wil GOVO gebruiken om te komen tot gerichte aanbevelingen ter bevordering van gendergelijkheid binnen de Vlaamse overheid. Een periodieke herhaling van GOVO levert daarvoor een goed beeld van de actuele stand van zaken..

Het GOVO-onderzoek is gericht op alle werknemers van de diensten van de Vlaamse overheid, dat wil zeggen werknemers van de entiteiten van de Vlaamse overheid waarvoor het personeelsstatuut (<https://overheid.vlaanderen.be/vps>) van kracht is.

Het eerste GOVO-onderzoek werd in 2019 en 2020 uitgevoerd en omvatte de analyse van de Vlimpers-gegevens van 2018. De belangrijkste resultaten van het onderzoek werden samengebracht in het SV-rapport 2021/8 (Van Dongen e.a., 2021). Een uitgebreid GOVO-rapport 2018 met alle tabellen, grafieken en teksten is te vinden op de website van Statistiek Vlaanderen (<https://www.vlaanderen/statistiekvlaanderen.be/rapporten>) en op de website van de dienst Diversiteitsbeleid (<https://overheid.vlaanderen.be/personeel/diversiteit-en-gelijke-kansen/mannen-en-vrouwen>).

Voorliggend SV-rapport geeft de belangrijkste resultaten weer van het tweede GOVO-onderzoek waarin de Vlimpers-data van 2021 worden geanalyseerd. Een uitgebreid rapport met alle tabellen, grafieken en teksten staat op de website van Statistiek Vlaanderen en van de dienst Diversiteitsbeleid.

De Vlimpers-data van 2021 omvat een veel groter aandeel van de werknemers van de diensten van de Vlaamse overheid dan de Vlimpers-data van 2018. Daarom is een vergelijkende analyse van 2018 en 2021 niet zinvol.

De opbouw van dit rapport volgt grotendeels de chronologie en logica van het GOVO-onderzoek: van verkennende eenvoudige analyses naar doelgerichte meerdimensionale analyses om af te ronden met multivariate analyses waarin alle relevante factoren worden samengenomen. De eenvoudige analyses zijn nodig voor een doelmatige selectie van de variabelen voor de multivariate analyse.

Hoofdstuk 1 geeft een korte toelichting bij de gebruikte gegevens en methode.

Hoofdstuk 2 schetst een algemeen profiel van alle 26.835 medewerkers van de Vlaamse overheid die opgenomen zijn in het Vlimpers-databestand

van 2021. De eenvoudige analyses beschrijven de werksituatie en een aantal salariscomponenten: loonkosten, totaal bruto salaris, bruto salaris, bruto toelagen en totaal netto salaris per maand. De definities van de begrippen zijn vermeld in bijlage 1. Bijlage 2 toont de componenten en samenstelling van het salaris.

Vanaf hoofdstuk 3 volgen meerdimensionale analyses van de relevante gelijkenissen en verschillen naar gender, functieniveau, leeftijd en andere aspecten. Daarbij worden alleen de werknemers opgenomen met een voldoende vergelijkbare werksituatie: minstens 100 effectieve VTE werkdagen en ten hoogste 50 dagen ziekteverlof en dienstvrijstelling samen. Het maximale aantal werknemers in de analyses bedraagt dan 22.420.

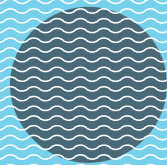
Hoofdstuk 3 beschrijft de relevante gelijkenissen en verschillen in de gemiddelde waarden van het aantal werkdagen per jaar, het aantal afwezigheidsdagen per jaar en de salariscomponenten, per maand en per werkuur, met onderscheid naar gender, functieniveau en leeftijd.

Hoofdstuk 4 geeft aanvullend de procentuele verdeling weer van de werknemers voor het totaal bruto maandsalaris, met onderscheid naar gender en de aspecten functieniveau, leeftijd en beleidsdomein. Per aspect wordt de verdeling bij mannen en vrouwen getoond, gevolgd door de verdeling van de genderverschillen (% mannen - % vrouwen).

Hoofdstuk 5 onderzoekt het belangrijke verschil tussen het totaal bruto salaris (met vakantiegeld, eindejaarspremie en toelagen) en het bruto salaris (zonder vakantiegeld, eindejaarspremie en toelagen). De aandacht gaat naar de betekenis ervan voor de verklaring van de genderverschillen.

In hoofdstuk 6 wordt het onderzoek afgerond met een multivariate analyse van de relatie tussen het maandsalaris en de relevante verklarende factoren: gender, functieniveau, leeftijd, dienstanciënniteit, aantal werkdagen per jaar, type arbeidscontract, beleidsdomein en entiteit. In voorliggend SV-rapport gaat de aandacht naar de analyse van het totaal bruto salaris en het bruto salaris. De multivariate analyse voor alle salariscomponenten per maand en per werkuur is te vinden in het meer uitgebreide rapport op de website.

1



GEGEVENS EN METHODE

Het GOVO-onderzoek is eind 2018 opgestart. Het is gericht op de werknemers van de diensten van de Vlaamse overheid waarvoor het Vlaams Personeelsstatuut van kracht is. Degelijk onderzoek van de werksituatie en het salaris van werknemers van de Vlaamse overheid vereist een databestand met voldoende consistente en betrouwbare gegevens over voldoende werknemers. Daarom wordt gebruik gemaakt van de gegevens van het personeelssysteem Vlimpers. Vlimpers wordt gebruikt voor het beheer van personeelsgegevens, functiegegevens en afwezigheden en voor de berekening van het salaris van de werknemers. Vlimpers is al geruime tijd van toepassing en omvat inmiddels 93,5% van de medewerkers van de Vlaamse overheid.

Na overleg met de verantwoordelijken van Vlimpers werd afgesproken om in de eerste editie van GOVO te werken met de data van 2018. In de tweede editie werden de data van 2021 gebruikt.

In 2021 waren er 28.704 werknemers actief bij de Vlaamse overheid, tegenover 28.645 werknemers in 2018, een netto toename met 59 personen (+0,2%). Tussen 2014 en 2018 steeg het aantal werknemers met 1.146 personen (+4,2%). Die stijging was grotendeels het gevolg van de zesde staatshervorming waarbij Vlaanderen nieuwe bevoegdheden kreeg en personeelsleden overkwamen van het federale niveau (Agentschap voor Overheidspersoneel, Statistiek Vlaanderen). (<https://overheid.vlaanderen.be/bedrijfsinformatie/personeelsaantal>)

Bijlage 3 toont het personeelsaantal in Vlimpers in 2018 en 2021, naar beleidsdomein en entiteit. In 2021 telde Vlimpers 26.835 personeelsleden, tegenover 20.755 in 2018. Dat is een toename met 6.082 medewerkers of 29%. Die stijging is te wijten aan de aansluiting bij het personeelssysteem Vlimpers van 3 entiteiten: de Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling en Beroepsopleiding (5.044 medewerkers), Opgroeien regie (1.352 medewerkers) en het Vlaams Agentschap voor de Uitbetaling van Toelagen in het kader van het Gezinsbeleid (of kort Agentschap Uitbetaling Groeipakket) (367 medewerkers). Het aandeel personeelsleden opgenomen in Vlimpers in het totaal aantal personeelsleden van de Vlaamse overheid steeg daardoor van 72,5% in 2018 tot 93,5% in 2021. Dit vervolgonderzoek bestudeert bijgevolg een veel ruimere en meer representatieve populatie. Daarom wordt in dit rapport geen vergelijking gemaakt tussen de resultaten van het eerste en het tweede GOVO-onderzoek. Dergelijke vergelijking zou namelijk gebaseerd zijn op vrij sterk van elkaar verschillende groepen werknemers. In dat opzicht beoogde het eerste GOVO-onderzoek vooral de ontwikkeling van het GOVO-instrument, terwijl het tweede onderzoek kan worden beschouwd als de eerste representatieve nulmeting.

We gaan ervan uit dat de gegevens van Vlimpers in hoge mate representatief zijn voor alle medewerkers van de Vlaamse overheid, aangezien voor iedereen het Vlaams Personeelsstatuut van kracht is. Toch moet rekening worden gehouden met een zekere foutenmarge die wordt bepaald door de omvang en de kenmerken van de 3 entiteiten die in 2021 niet waren aangesloten bij Vlimpers: het Openbaar Psychiatrisch Zorg- en Kenniscentrum Rekem (656 werknemers), het Openbaar Psychiatrisch Zorg- en Kenniscentrum Geel (700 werknemers) en de Vlaamse Maatschappij voor Sociaal Wonen (VMSW) (240 werknemers). Daarnaast zijn er nog 275 werknemers die in 2021 voor het beleidsdomein Kancelarij, Bestuur en Buitenlandse Zaken in het buitenland werkzaam waren. Zij vallen wel onder Vlimpers, maar ze werden niet in het onderzoek opgenomen omdat hun gegevens niet volledig zijn. Het betreft 47 werknemers van het departement Kancelarij, Bestuur en Buitenlandse Zaken (DKBUZA), 191 werknemers van het agentschap Toerisme Vlaanderen (TOVLA) en 37 werknemers van het agentschap Flanders Investment & Trade (FIT).

De Vlimpers-gegevens die in dit rapport worden weergegeven, hebben betrekking op de werksituatie en het salaris in 2021. In 2021 heerste de COVID-19-pandemie volop en waren diverse maatregelen ter bestrijding ervan van toepassing. Dat heeft wellicht een invloed gehad op het aantal gepresteerde werkdagen.

Het GOVO-onderzoek heeft het voordeel te werken met microdata op basis van de registratie in Vlimpers. Toch kunnen er variaties en/of onvolkomenheden in de registratie optreden. Voor sommige variabelen is er geen registratieverplichting in Vlimpers en het is niet duidelijk hoe nauwkeurig de personeelsleden die gegevens in hun Vlimpers-dossier invoeren.

In dit onderzoek staan genderverschillen en -gelijkenissen in de werksituatie en het salaris centraal. De variabele gender is enkel binair (mannen/vrouwen) beschikbaar in de Vlimpers-gegevens (op basis van informatie uit het Rijksregister). Gender betreft hier dus 'administratieve geslachtsinformatie' die officieel is geregistreerd en komt niet noodzakelijk overeen met de genderidentiteit noch met het geboortegeslacht van de persoon. We gebruiken hier de term 'gender' en niet 'geslacht' omdat de focus ligt op de persoonlijke identiteit en de interacties daarvan met de persoonlijke, professionele en maatschappelijke situatie. Die interacties maken diversiteit en nuances zichtbaar met betrekking tot loopbanen en salaris. Genderverschillen verwijzen hier dus naar verschillen tussen de groep mannen en de groep vrouwen voor diverse belangrijke aspecten, al dan niet in combinatie met elkaar.

Belangrijk om te vermelden is dat voor de analyses naast de functieniveaus A, B, C en D een 5de functieniveau A+ is toegevoegd. Functieniveau A+ omvat alle medewerkers in niveau A die een kaderfunctie uitoefenen.

We beklemtonen dat de opgenomen dagen ziekteverlof, dienstvrijstelling en jaarlijks verlof (door de RSZ) worden gelijkgesteld met effectieve werkdagen

bij de bepaling van het salaris. Het onderzoek maakt een onderscheid tussen het aantal werkelijk gepresteerde voltijds equivalente werkdagen (VTE-werkdagen) en het totale aantal erkende VTE-dagen (met inbegrip van de RSZ-gelijkgestelde afwezigheidsdagen). Een VTE-werkdag omvat bij de Vlaamse overheid 7,60 werkuren.



PROFIEL VAN DE WERKNEMERS BIJ DE VLAAMSE OVERHEID NAAR GENDER

Dit hoofdstuk schetst een algemeen profiel van alle 26.835 medewerkers van de Vlaamse overheid die in 2021 waren opgenomen in het personeelssysteem Vlimpers. De eenvoudige analyses beschrijven de beschikbare elementen van de werksituatie en de belangrijkste salariscomponenten: loonkosten, totaal bruto salaris, bruto salaris, bruto toelagen en totaal netto salaris per maand. De definities van de begrippen zijn vermeld in bijlage 1. Bijlage 2 toont de componenten en samenstelling van het salaris.

Algemeen genomen zijn er in de onderzochte Vlimpers-populatie 11.427 mannen en 15.408 vrouwen. Dat komt overeen met 42,6% mannen en 57,4% vrouwen. In 2018 waren er 10.264 mannen (49,8%) en 10.340 vrouwen (50,2%) vrouwen opgenomen in het onderzoek. De sterke toename van het aantal en aandeel vrouwen is te wijten aan het veel hogere aandeel vrouwen in de entiteiten die na 2018 zijn toegetreden tot het personeelssysteem Vlimpers.

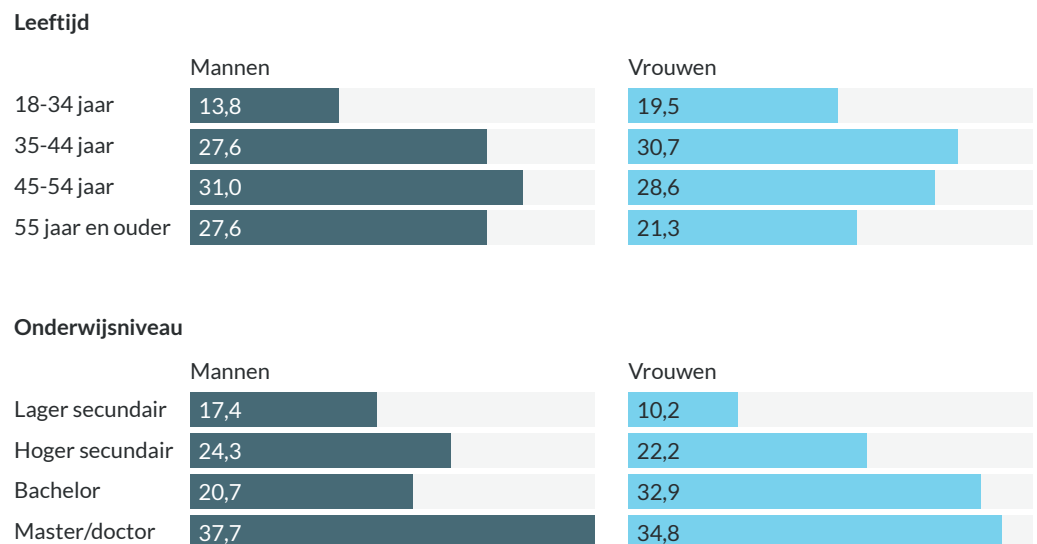
2.1 LEEFTIJD EN ONDERWIJSNIVEAU

Een eerste vaststelling is dat de vrouwen over het algemeen jonger zijn dan de mannen: het aandeel personen in de jongere leeftijdsgroepen ligt beduidend hoger bij de vrouwen dan bij de mannen. De gemiddelde leeftijd van alle mannelijke werknemers bedraagt 46,8 jaar, die van de vrouwelijke werknemers 44,6 jaar.

Voorts heeft een groter aandeel vrouwen dan mannen een diploma hoger onderwijs (bachelor of master/doctor). Het aandeel medewerkers met een diploma bachelor ligt bij vrouwen veel hoger dan bij mannen, terwijl het aandeel met een diploma master/doctor of een diploma hoger secundair bij mannen iets hoger ligt. Tegelijk zijn er meer mannen met maximaal een diploma lager secundair onderwijs.

We vermelden nog dat meer vrouwen dan mannen een partner hebben die werkt in de privésector, als zelfstandige of die gepensioneerd is (niet in de figuur). Meer mannen hebben dan weer een partner die werkt als ambtenaar of die werkloos is.

Figuur 2.1. Werknemers naar gender en naar leeftijd en onderwijsniveau
Vlaamse overheid, entiteiten in Vlimpers, 2021, in %



Bron: Vlimpers Vlaamse overheid, bewerking Statistiek Vlaanderen en Dienst Diversiteitsbeleid

2.2 FUNCTIENIVEAU, BEROEPSSTATUUT, DIENSTANCIËNNITEIT, BELEIDSDOMEIN EN ENTITEIT

Een veel kleiner aandeel vrouwen dan mannen is werkzaam in niveaus A+ (kaderfuncties), A en D, terwijl hun aandeel in niveau B veel groter is en hun aandeel in niveau C iets groter.

Hier wijzen we op het sterke positieve verband tussen functieniveau en onderwijsniveau, als gevolg van de diplomaverenissen voor de diverse functies (niet in de figuur). Ruim 94% van de medewerkers met functieniveau A+ en 90% van de medewerkers met functieniveau A heeft een diploma master/doctor. Bij vrouwen in deze niveaus ligt dat percentage 1 à 2 procentpunten hoger dan bij mannen. Bijna 70% van de medewerkers van niveau B heeft een diploma bachelor; bij vrouwen weer iets meer dan bij mannen.. Van de medewerkers in niveau C heeft ruim 75% een diploma hoger secundair onderwijs. Ten slotte heeft ruim 66% van de medewerkers met functieniveau D een diploma lager secundair en 32% heeft een diploma hoger secundair.

Met betrekking tot de werksituatie is een groter aandeel vrouwen dan mannen als contractueel in dienst. Er zijn ook iets meer vrouwen contractueel op proef. Tegelijk hebben meer mannen een statutaire betrekking (vaste benoeming).

Ten slotte ligt het aandeel met maximaal 10 jaar dienstanciënniteit bij vrouwen veel hoger dan bij mannen. Tegelijk is het aandeel mannen in de hogere categorieën (vanaf 10 jaar) groter dan bij vrouwen.

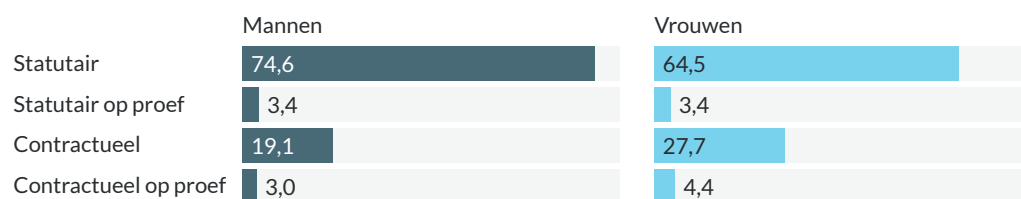
Figuur 2.2. Werknemers naar gender en naar functieniveau, beroepsstatuut en dienstanciënniteit

Vlaamse overheid, entiteiten in Vlimpers, 2021, in %

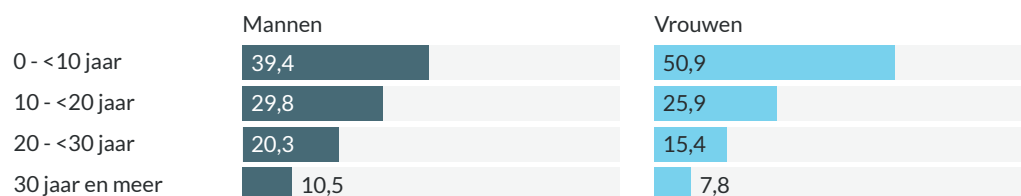
Functieniveau



Beroepsstatuut



Dienstanciënniteit



Bron: Vlimpers Vlaamse overheid, bewerking Statistiek Vlaanderen en Dienst Diversiteitsbeleid

Voorts zijn er grote verschillen in de genderverdeling tussen de beleidsdomeinen. Alleen in het domein Mobiliteit en Openbare Werken is het aandeel mannen veel groter. In alle andere beleidsdomeinen ligt het aandeel vrouwen (veel) hoger. Het hoogste aandeel vrouwen is er in het domein Welzijn, Volksgezondheid en Gezin., gevolgd door het domein Werk en Sociale Economie.

Ook tussen de entiteiten zijn er op dit vlak grote verschillen. De entiteiten met het hoogste aandeel mannen zijn Agentschap voor Maritieme Dienstverlening en Kust (86% mannen), De Vlaamse Waterweg nv (75%), Agentschap voor Natuur en Bos (73%), Instituut voor Natuur- en Bosonderzoek (71%) en Agentschap Wegen en Verkeer (70%).

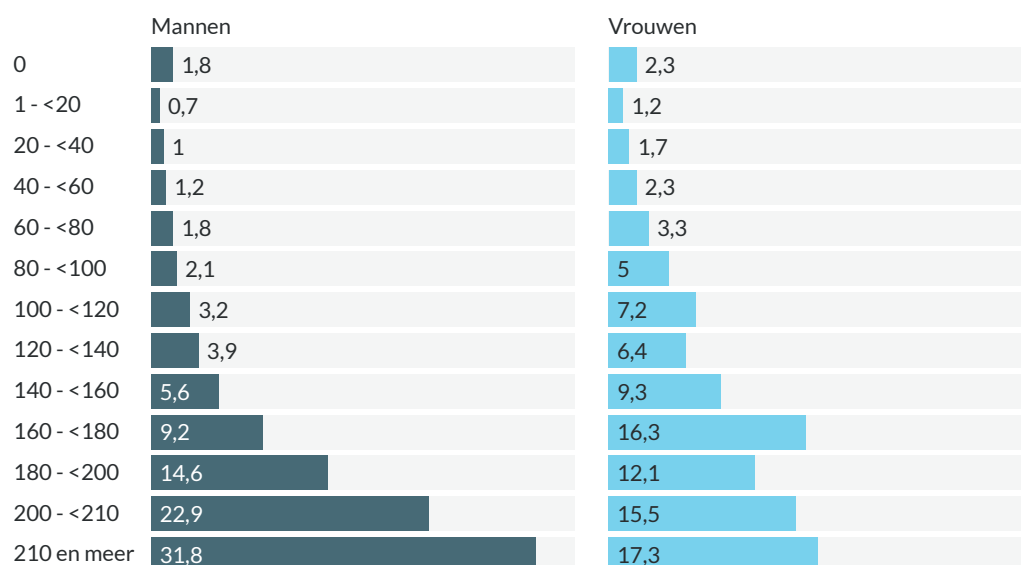
De entiteiten met het hoogste aandeel vrouwen zijn Opgroeien regie (92% vrouwen), Departement Welzijn, Volksgezondheid en Gezin (79%), Vlaams Agentschap voor Personen met een Handicap (73%) en Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling en Beroepsopleiding (72%).

Entiteiten met een bijna gelijk aandeel mannen en vrouwen zijn Audit Vlaanderen, Departement Financiën en Begroting, Agentschap Digitaal Vlaanderen, Vlaamse Landmaatschappij, Milieu- en Natuurraad Vlaanderen en Instituut voor Landbouw- en Visserijonderzoek.

2.3 AANTAL VTE-WERKDAGEN EN VTE-AFWEZIGHEIDSDAGEN PER JAAR

Vrouwen hebben gemiddeld 158 effectief gepresteerde VTE-werkdagen per jaar, tegenover 180 VTE-werkdagen bij mannen. Een veel hoger aandeel vrouwen (55%) dan mannen (31%) heeft minder dan 180 effectieve VTE-werkdagen per jaar. Tegelijk heeft 69% van de mannen meer dan 180 VTE-werkdagen, tegenover 45% van de vrouwen.

Figuur 2.3.a. Werknemers naar gender en naar aantal VTE-werkdagen per jaar
Vlaamse overheid, entiteiten in Vlippers, 2021, in %



Bron: Vlippers Vlaamse overheid, bewerking Statistiek Vlaanderen en Dienst Diversiteitsbeleid

De verschillen in het gemiddeld aantal VTE-werkdagen per jaar tussen de diverse beleidsdomeinen is niet zo groot. Het hoogste aantal werkdagen is er in het beleidsdomein Landbouw en Visserij (180 dagen), het laagste aantal in het beleidsdomein Welzijn, Volksgezondheid en Gezin (156 dagen).

Het algemene genderverschil (mannen - vrouwen) bedraagt 21,4 dagen per jaar. Het beleidsdomein Werk en Sociale Economie kent het grootste genderverschil met 26 werkdagen per jaar, gevolgd door het domein Welzijn, Volksgezondheid en Gezin (23,4 dagen). Het kleinst genderverschil in werkdagen is er in het domein Mobiliteit en Openbare Werken (11,2 dagen), voorafgegaan door het domein Economie, Wetenschap en Innovatie (11,6 dagen).

Figuur 2.3.b. Aantal VTE-werkdagen per jaar naar gender en beleidsdomein
 Vlaamse overheid, entiteiten in Vlimpers, 2021, gemiddeld aantal dagen

	Mannen	Vrouwen	Totaal	Vershil M - V
Kanselarij, Bestuur en Buitenl. Zaken	175	158	164	17
Financiën en Begroting	186	167	175	18,8
Economie, Wetenschap en Innovatie	182	171	176	11,6
Onderwijs en Vorming	185	167	174	18,4
Welzijn, Volksgezondheid en Gezin	174	151	156	23,4
Cultuur, Jeugd, Sport en Media	171	157	164	13,6
Werk en Sociale Economie	179	153	160	26
Landbouw en Visserij	188	172	180	16
Omgeving	184	169	176	14,8
Mobiliteit en Openbare Werken	180	169	177	11,2
Totaal	180	158	168	21,4

Bron: Vlimpers Vlaamse overheid, bewerking Statistiek Vlaanderen en Dienst Diversiteitsbeleid

Het gendersverschil in aantal VTE-werkdagen is slechts in beperkte mate te verklaren door het hoger aandeel vrouwen dat officieel in een deeltijds regime werkt. Bij vrouwen werkt 3,8% deeltijds, bij mannen slechts 0,8%.

Een belangrijke verklaring is dat bij vrouwen het aantal VTE-afwezigheidsdagen (alle verloven en dienstvrijstelling samen) per jaar hoger ligt dan bij mannen. Vrouwen hebben gemiddeld 73 VTE-afwezigheidsdagen per jaar, mannen 61 dagen. Een veel hoger aandeel vrouwen (44%) dan mannen (30%) bevindt zich in de categorieën boven de 60 VTE-afwezigheidsdagen per jaar.

Figuur 2.3.c. Werknemers naar gender en naar VTE-afwezigheidsdagen per jaar
 Vlaamse overheid, entiteiten in Vlimpers, 2021, in %

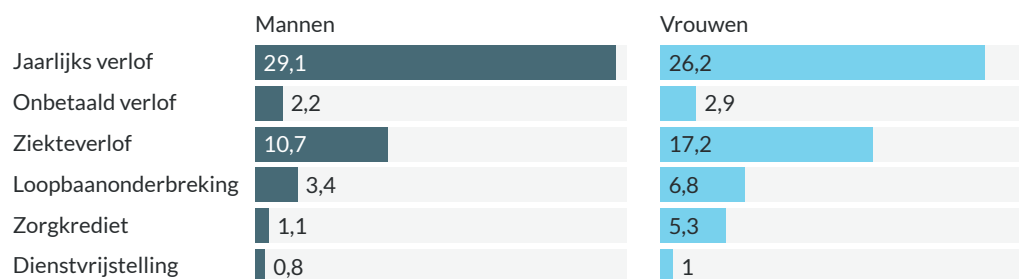
	Mannen	Vrouwen
1 - <20	3,9	2,8
20 - <40	18,9	16,3
40 - <60	47,3	37,3
60 - <80	13,2	13,4
80 - <100	6,2	10,4
100 - <120	3,5	6,6
120 - <140	1,8	3,1
140 - <160	1,4	3
160 - <180	0,8	2,2
180 - <200	0,7	1,4
200 en meer	2,3	3,6

Bron: Vlimpers Vlaamse overheid, bewerking Statistiek Vlaanderen en Dienst Diversiteitsbeleid

Het genderverschil in VTE-afwezigheidsdagen wordt vooral bepaald door het hoger aantal VTE-dagen ziekteverlof, zorgverlof en loopbaanonderbreking bij vrouwen dan bij mannen. Voor het onbetaald verlof en de dienstvrijstelling is het gemiddeld aantal dagen per jaar bij vrouwen slechts beperkt hoger dan bij mannen. Mannen nemen daarentegen per jaar gemiddeld 3 dagen meer vakantieverlof op dan vrouwen.

Figuur 2.3.d. Aantal VTE-dagen per jaar voor diverse verloven en voor dienstvrijstelling naar gender

Vlaamse overheid, entiteiten in Vlimpers, 2021, gemiddeld aantal dagen



Bron: Vlimpers Vlaamse overheid, bewerking Statistiek Vlaanderen en Dienst Diversiteitsbeleid

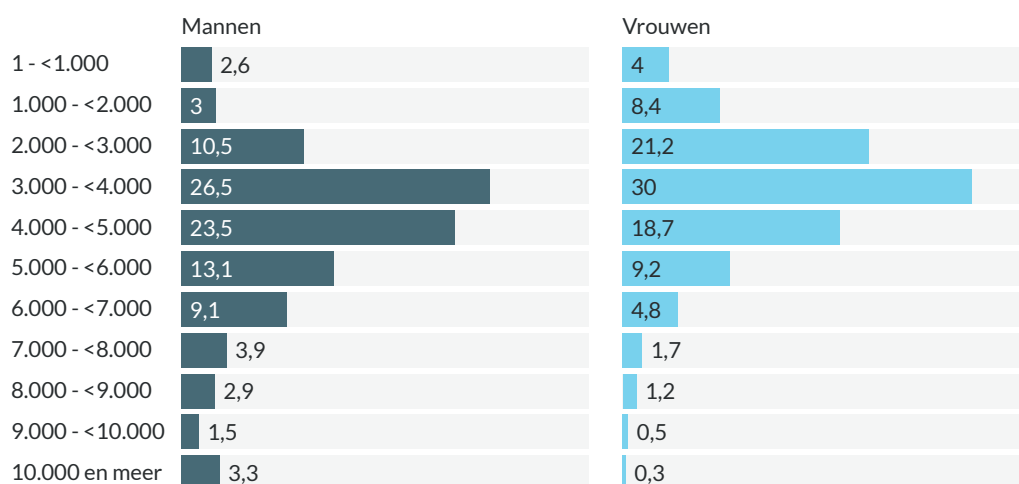
Ten slotte blijkt nog dat vrouwen in 2021 gemiddeld 89 telewerkdagen (plaats- en tijdsafhankelijk werken (PTOW)) hadden en mannen 67. In 2018 lag dat aantal bij vrouwen op 23 dagen en bij mannen op 14. Het veel hogere aantal telewerkdagen in 2021 is in belangrijke mate het gevolg van de maatregelen ter bestrijding van de Covid-19-pandemie.

2.4 TOTAAL BRUTO SALARIS, BRUTO SALARIS, BRUTO TOELAGEN EN TOTAAL NETTO SALARIS PER MAAND

In dit onderzoek is het onderscheid tussen totaal bruto maandsalaris en bruto maandsalaris belangrijk. Bij het totaal bruto maandsalaris gaat het om het bruto salaris inclusief bruto vakantiegeld, bruto eindejaarspremie en bruto toelagen. Bij het bruto maandsalaris worden deze 3 componenten niet meegeteld. De bruto toelagen omvatten diverse toelagen die worden toegekend aan bepaalde groepen werknemers als vergoeding voor specifieke werkomstandigheden. Voor meer toelichting, zie https://overheid.vlaanderen.be/bvr_deelo7-t2.

Voor iets meer dan 26% van de medewerkers ligt het totaal bruto maandsalaris onder de 3.000 euro. Bij 49% bedroeg het 3.000 tot 5.000 euro per maand, bij 17% 5.000 tot 7.000 euro, bij 4,5% 7.000 tot 9.000 euro en bij 2,5% meer dan 9.000 euro. Bij mannen ligt het aandeel hoger in alle klassen vanaf 4.000 euro, terwijl bij vrouwen het aandeel hoger ligt in de categorieën tot 4.000 euro per maand. Het gemiddeld totaal bruto maandsalaris bedraagt bij mannen 4.775 euro en bij vrouwen 3.690 euro.

Figuur 2.4.a. Werknemers naar gender en totaal bruto maandsalaris
Vlaamse overheid, entiteiten in Vlimpers, 2021, in %



Bron: Vlimpers Vlaamse overheid, bewerking Statistiek Vlaanderen en Dienst Diversiteitsbeleid

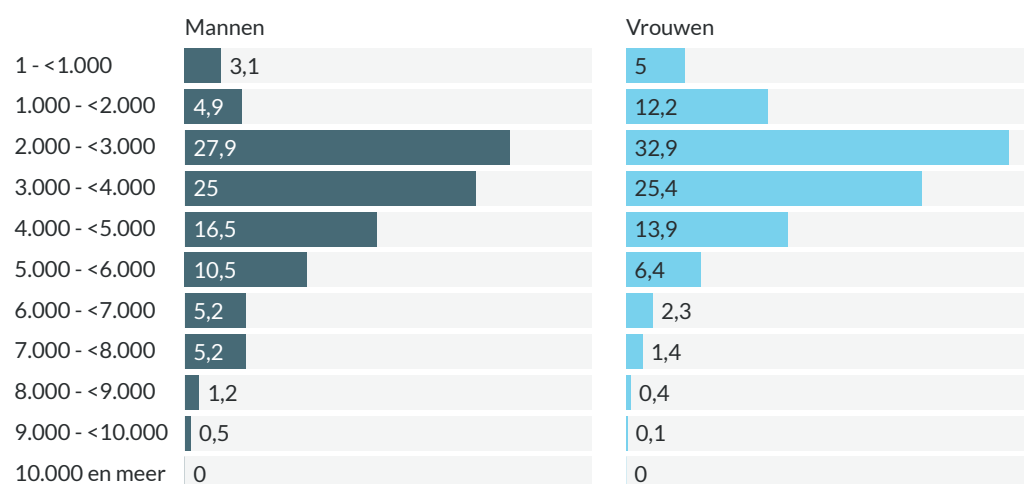
Het bruto maandsalaris is gelijk aan het totaal bruto maandsalaris zonder de eindejaarstoelage, het vakantiegeld en de bijkomende toelagen voor specifieke arbeidsvoorwaarden.

Voor 44% van de medewerkers ligt het bruto salaris onder de 3.000 euro per maand. Bij 40% bedraagt het 3.000 tot 5.000 euro per maand, bij 12% 5.000 tot 7.000 euro, bij 4% 7.000 tot 9.000 euro en bij bijna 1% meer dan 9.000 euro. Bij mannen ligt het aandeel hoger in alle klassen vanaf 4.000 euro, terwijl bij vrouwen het aandeel hoger ligt in de categorieën tot 4.000 euro per maand. Mannen hebben een gemiddeld bruto maandsalaris van 3.852 euro en vrouwen van 3.196 euro.

Het valt op dat de ongelijkheid tussen mannen en vrouwen groter is voor het totaal bruto maandsalaris dan voor het bruto maandsalaris. Tegelijk laat de figuur zien dat de verschillen binnen de groep mannen en de groep vrouwen (vooral door de verschillen in functieniveau en leeftijd) veel groter zijn dan de verschillen tussen de 2 groepen (grote overlap van de grafieken).

Figuur 2.4.b. Werknemers naar gender en bruto maandsalaris

Vlaamse overheid, entiteiten in Vlimpers, 2021, in %

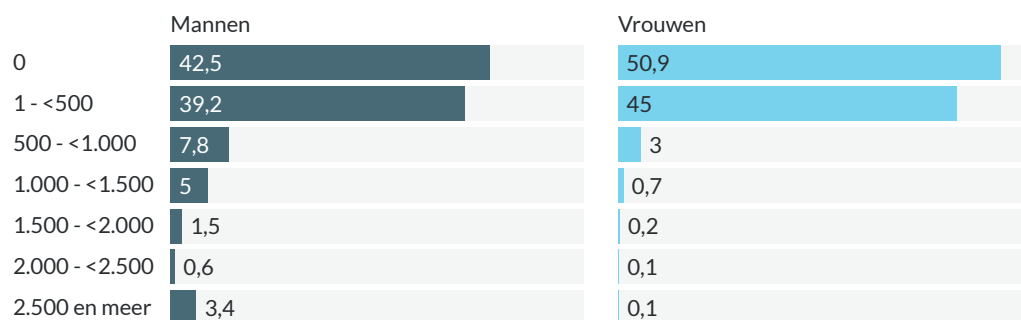


Bron: Vlimpers Vlaamse overheid, bewerking Statistiek Vlaanderen en Dienst Diversiteitsbeleid

Het grote verschil tussen het totaal bruto maandsalaris en het bruto maandsalaris van mannen en vrouwen wordt in grote mate bepaald door de bruto toelagen, die niet zijn inbegrepen in het bruto salaris per maand. Het gemiddelde bedrag van die toelagen ligt bij mannen op 428 euro per maand en bij vrouwen op 79 euro. Het aandeel met meer dan 1.000 euro bruto toelagen per maand is bij mannen (10%) veel groter dan bij vrouwen (1%).

Figuur 2.4.c. Werknemers naar gender en bruto toelagen per maand

Vlaamse overheid, entiteiten in Vlimpers, 2021, in %

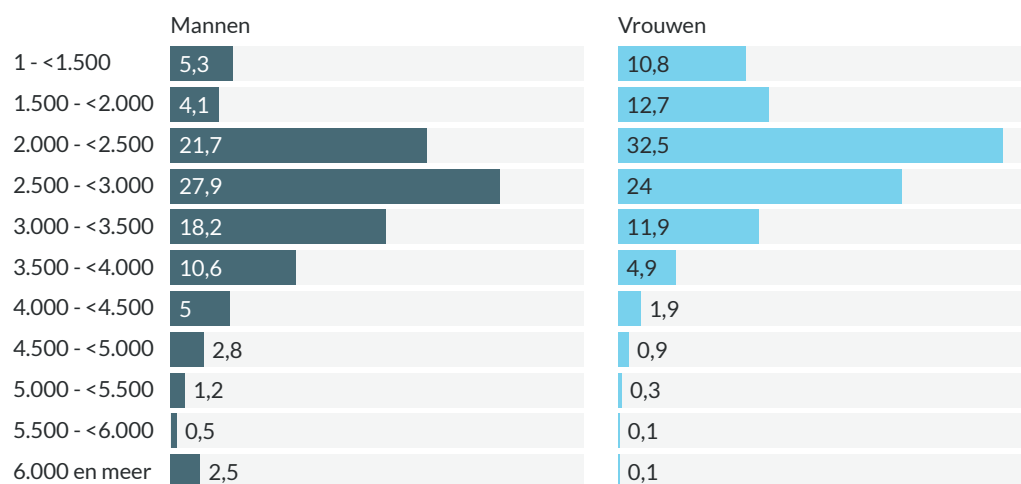


Bron: Vlimpers Vlaamse overheid, bewerking Statistiek Vlaanderen en Dienst Diversiteitsbeleid

Het totaal netto maandsalaris is gelijk aan het totaal bruto maandsalaris na aftrek van de bijdragen voor de Sociale Zekerheid en de bedrijfsvoorheffing. Voor ruim 45% van de medewerkers ligt het totaal netto maandsalaris onder de 2.500 euro. Bij 40% bedraagt het 2.500 tot 3.500 euro, bij 10% 3.500 tot 4.500 euro en bij ruim 2% bij 4.500 tot 5.500 euro en bij 3% meer dan 5.500 euro. Bij mannen ligt het aandeel hoger in alle klassen vanaf 2.500 euro, terwijl bij vrouwen het aandeel hoger ligt in de categorieën tot 2.500 euro per maand. Het gemiddelde ligt bij mannen op 2.992 euro per maand, bij vrouwen op 2.422 euro. De verschillen tussen mannen en vrouwen in de procentuele verdeling komen bij het netto maandsalaris in grote mate overeen met de verschillen bij het totaal bruto maandsalaris.

Figuur 2.4.d. Werknemers naar gender en totaal netto salaris per maand

Vlaamse overheid, entiteiten in Vlimpers, 2021, in %



Bron: Vlimpers Vlaamse overheid, bewerking Statistiek Vlaanderen en Dienst Diversiteitsbeleid

3

WERKSITUATIE EN SALARIS NAAR GENDER, FUNCTIENIVEAU EN LEEFTIJD

De analyse in dit hoofdstuk laat belangrijke verschillen zien in de gemiddelde waarden van de centrale aspecten van de werksituatie en het salaris, met onderscheid naar gender, functieniveau en leeftijd.

Aangezien hier de relevante verschillen naar gender, functieniveau, leeftijd en andere aspecten worden bestudeerd, zijn in de hierna volgende analyses alleen de werknemers opgenomen die in 2021 een voldoende 'normale' en vergelijkbare werksituatie hadden, met name de werknemers met minstens 100 effectieve VTE werkdagen en ten hoogste 50 dagen ziekteverlof en dienstvrijstelling samen. Het maximale aantal werknemers in de analyses daalt daardoor van 26.835 tot 22.420.

De selectie maakt een meer gecontroleerde genderanalyse mogelijk. De gehanteerde criteria zijn altijd in zekere zin arbitrair en voor discussie vatbaar, maar de wijziging ervan impliceert slechts kleine verschillen in de resultaten.

3.1 VTE-WERKDAGEN PER JAAR

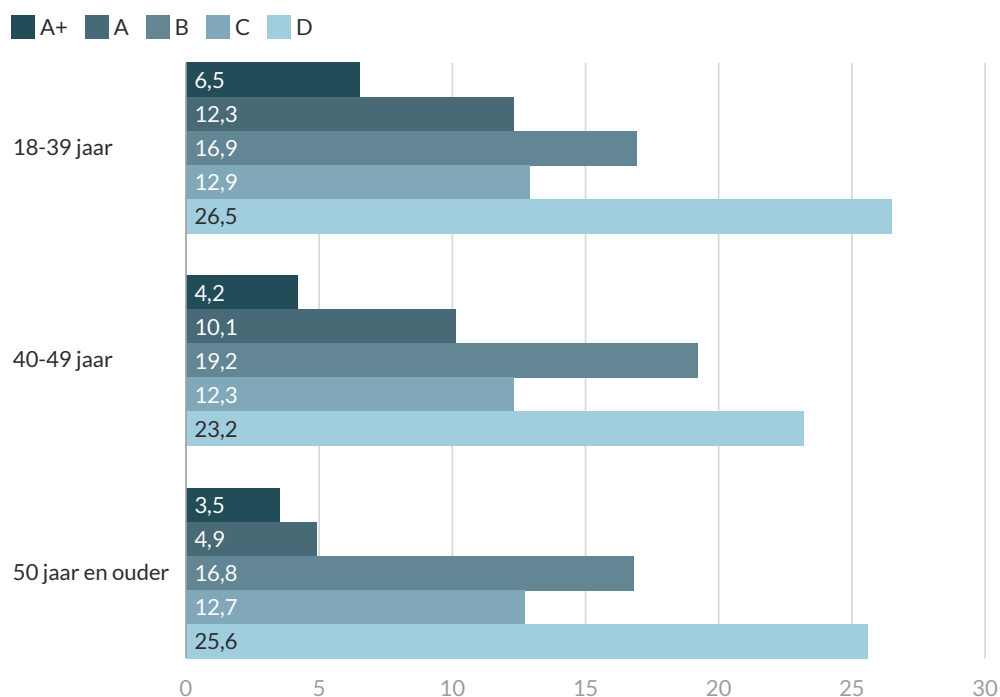
Het gemiddeld aantal effectief gepresteerde VTE-werkdagen per jaar ligt bij de mannen op 195 dagen en bij de vrouwen op 179 dagen. Het gemiddelde genderverschil (mannen – vrouwen) bedraagt dus 14 werkdagen per jaar.

Zowel bij mannen als bij vrouwen ligt het gemiddelde aantal VTE-werkdagen iets lager bij de 50-plussers. De verschillen naar functieniveau zijn klein. Bij mannen en vrouwen ligt het aantal werkdagen iets hoger bij de medewerkers in niveau A+ en iets lager bij de medewerkers in niveau D. Binnen de leeftijdsgroepen zijn diezelfde verschillen naar functieniveau zichtbaar.

De genderverschillen liggen voor de meeste subgroepen naar leeftijd en functieniveau tussen 10 en 15 dagen per jaar. Het grootste gemiddelde genderverschil is er bij de medewerkers in niveau D (ongeveer 25 dagen), gevolgd door de medewerkers in niveau B. Bij de medewerkers in niveau A+ is het kleinste genderverschil zichtbaar, vooral bij de 50-plussers.

Figuur 3.1. Genderverschil (mannen - vrouwen) in VTE-werkdagen per jaar naar leeftijd en functieniveau

Vlaamse overheid, entiteiten in Vlimpers, 2021, gemiddeld aantal dagen



Bron: Vlompers Vlaamse overheid, bewerking Statistiek Vlaanderen en Dienst Diversiteitsbeleid

3.2 VTE-AFWEZIGHEIDSDAGEN PER JAAR

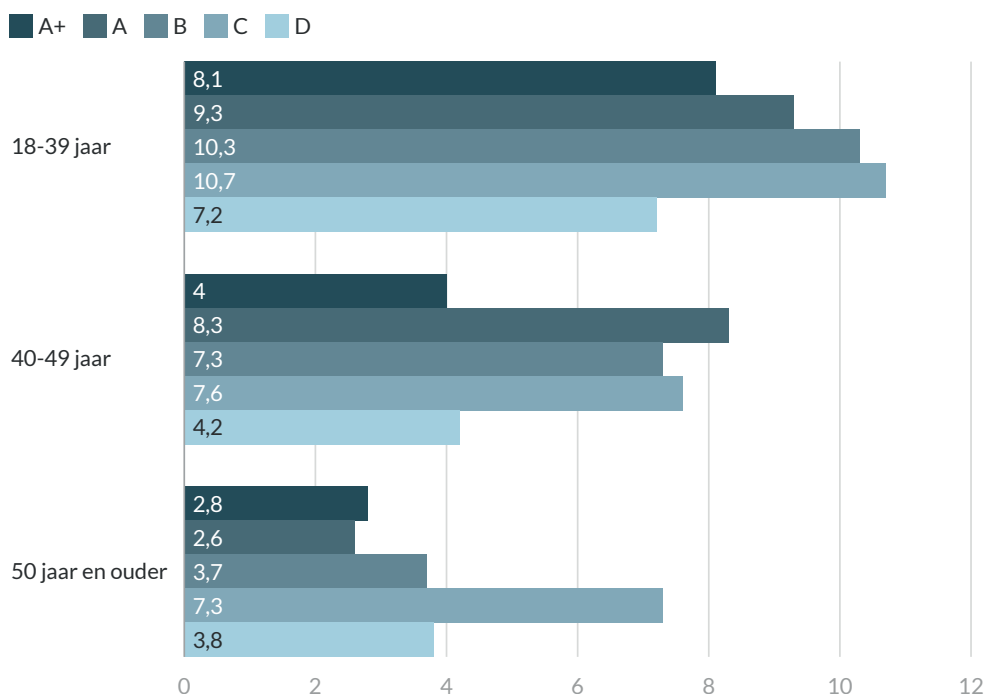
Het gemiddeld aantal afwezigheidsdagen per jaar ligt bij de mannen op 54 dagen en bij de vrouwen op 61 dagen. Het totale genderverschil (vrouwen – mannen) bedraagt dus gemiddeld 7 dagen per jaar.

Bij mannen neemt het aantal afwezigheidsdagen in beperkte mate toe met de leeftijd, terwijl er bij vrouwen nagenoeg geen verschil is naar leeftijd. Bij mannen en vrouwen ligt in alle leeftijdsgroepen het aantal afwezigheidsdagen het laagst bij de medewerkers met functieniveau A+, gevolgd door die met functieniveau A.

De genderverschillen (vrouwen – mannen) liggen in de diverse subgroepen naar leeftijd en functieniveau tussen 3 en 11 dagen per jaar. Het kleinste genderverschil is er bij de 50-plussers in niveau A+ en A, het grootste bij 18- tot 39-jarigen met functieniveau C en D.

Figuur 3.2. Genderverschil (vrouwen - mannen) in VTE-afwezigheidsdagen per jaar naar leeftijd en functieniveau

Vlaamse overheid, entiteiten in Vlimpers, 2021, gemiddeld aantal dagen



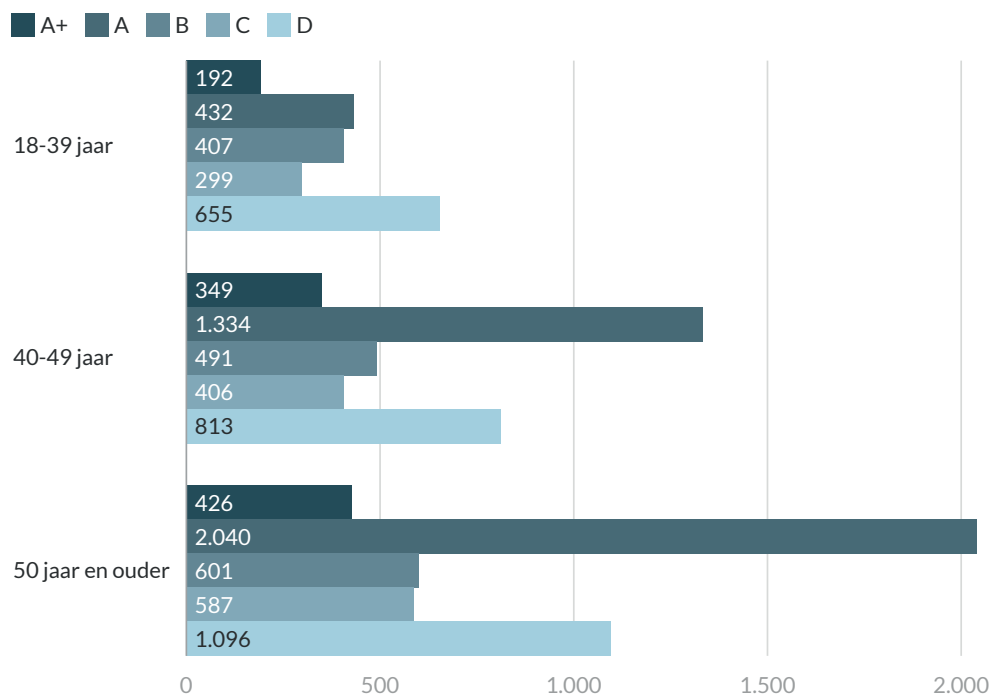
Bron: Vlimpers Vlaamse overheid, bewerking Statistiek Vlaanderen en Dienst Diversiteitsbeleid

3.3 TOTAAL BRUTO SALARIS PER MAAND

Het gemiddeld totaal bruto salaris per maand (met bruto vakantiegeld, eindejaarspremie en toelagen) ligt bij de mannen op 4.982 euro en bij de vrouwen op 3.973 euro. Het gemiddelde genderverschil voor alle werknemers bedraagt dus 1.009 euro per maand (20%). Het totaal bruto salaris stijgt bij mannen en vrouwen sterk met de leeftijd en met het functieniveau.

De genderverschillen variëren sterk tussen de subgroepen naar leeftijd en functieniveau. Veruit het hoogste verschil is er bij de 50-plussers in niveau A, gevolgd door de 40- tot 49-jarigen in niveau A. Ook bij de 50-plussers in niveau D zijn de genderverschillen groot.

Figuur 3.3. Genderverschil (mannen - vrouwen) in totaal bruto salaris per maand (met bruto vakantiegeld, eindejaarspremie en toelagen) naar leeftijd en functieniveau Vlaamse overheid, entiteiten in Vlimpers, 2021, gemiddelde in euro



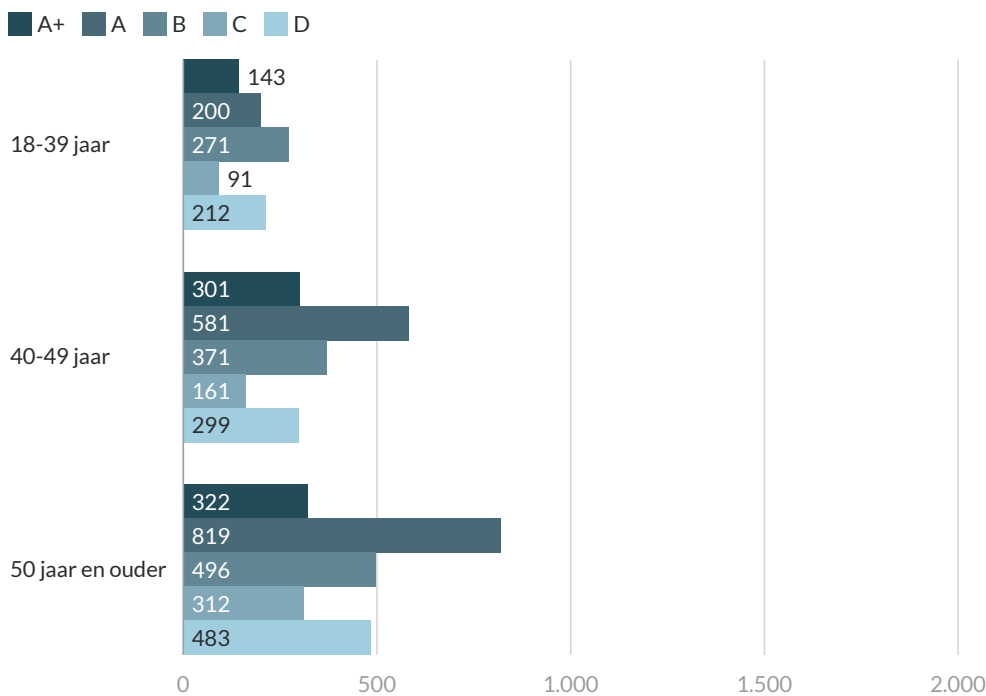
Bron: Vlimpers Vlaamse overheid, bewerking Statistiek Vlaanderen en Dienst Diversiteitsbeleid

3.4 BRUTO SALARIS PER MAAND

Het gemiddeld bruto maandsalaris (zonder bruto vakantiegeld, eindejaarspremie en toelagen) ligt bij de mannen op 4.018 euro en bij de vrouwen op 3.449 euro. Het gemiddelde genderverschil voor alle werknemers bedraagt dus 569 euro per maand (14%), bijna de helft minder dan bij het totaal bruto maandsalaris. Het bruto salaris stijgt bij mannen en vrouwen eveneens sterk met de leeftijd en het functieniveau.

De genderverschillen binnen de subgroepen zijn veel kleiner dan voor het totaal bruto maandsalaris en ze variëren minder sterk. Het hoogste verschil is er weer bij de 50-plussers in niveau A, gevolgd door de 40- tot 49-jarigen in niveau A en de 50-plussers in niveau B en D.

Figuur 3.4. Genderverschil (mannen - vrouwen) in bruto salaris per maand (zonder bruto vakantiegeld, eindejaarspremie en toelagen) naar leeftijd en functieniveau
Vlaamse overheid, entiteiten in Vlimpers, 2021, gemiddelde in euro



Bron: Vlimpers Vlaamse overheid, bewerking Statistiek Vlaanderen en Dienst Diversiteitsbeleid

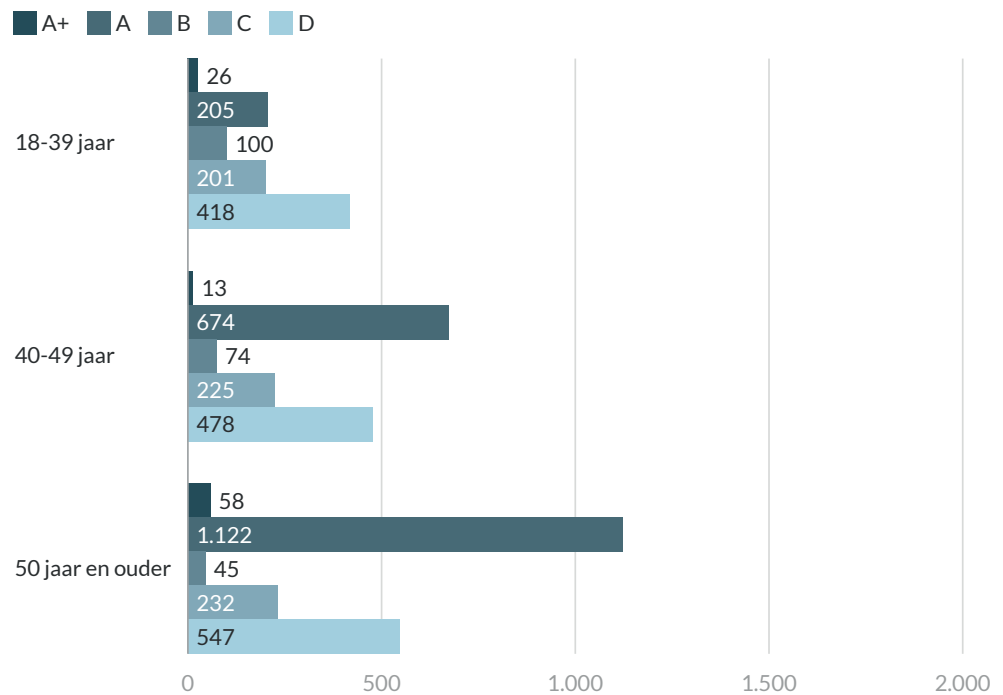
3.5 BRUTO TOELAGEN PER MAAND

De veel grotere genderverschillen in het totaal bruto salaris per maand zijn hoofdzakelijk te wijten aan de veel hogere bruto toelagen die mannen ontvangen voor specifieke werkomstandigheden. Bij mannen liggen de gemiddelde bruto toelagen per maand op 451 euro en bij de vrouwen op 84 euro, een gemiddeld genderverschil van 367 euro (81%).

De genderverschillen variëren sterk naar leeftijd en functieniveau, met veel hogere bedragen bij de 50-plussers in niveau A, gevolgd door de 40- tot 49-jarigen in niveau A en de 50-plussers in niveau D.

Figuur 3.5. Genderverschil (mannen - vrouwen) in bruto toelagen per maand naar leeftijd en functieniveau

Vlaamse overheid, entiteiten in Vlimpers, 2021, gemiddelde in euro



Bron: Vlimpers Vlaamse overheid, bewerking Statistiek Vlaanderen en Dienst Diversiteitsbeleid

3.6 TOTAAL BRUTO SALARIS PER GEPRESTEERD EN ERKEND WERKUR

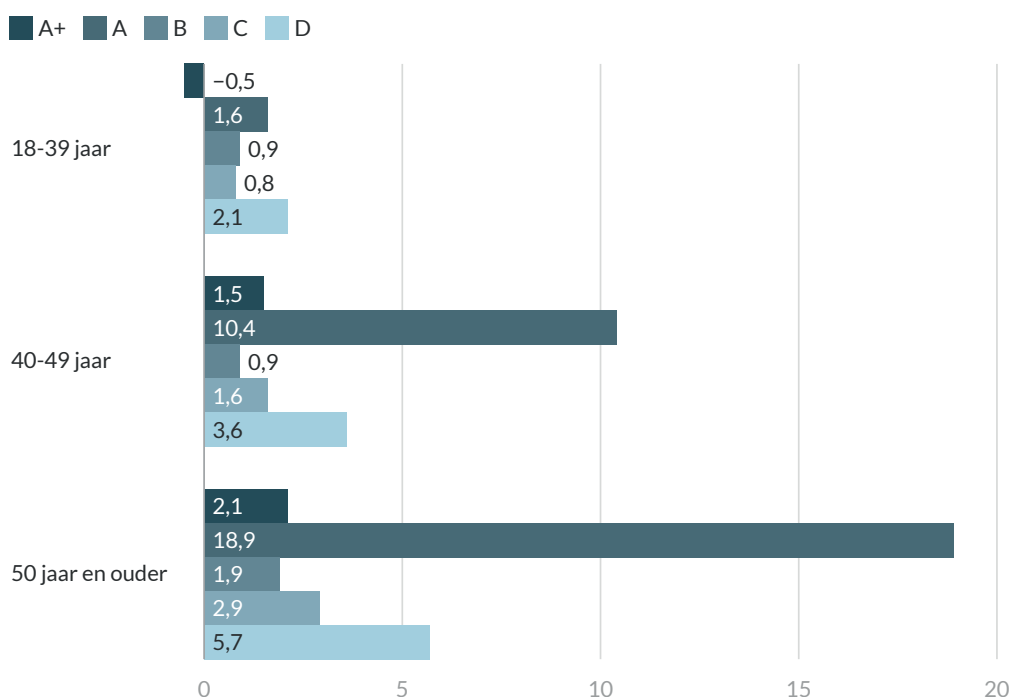
Voor het totaal bruto uursalaris werden 2 maatstaven berekend: per effectief gepresteerd werkuur en per erkend werkuur. De maatstaven vullen elkaar aan in de voorstelling van de onderliggende genderverschillen. Het salaris per erkend werkuur is gebaseerd op het aantal erkende VTE-werkdagen, de som van gepresteerde VTE-werkdagen en gelijkgestelde afwezigheidsdagen. Ze vormen de basis van de salarisberekening en bieden inzicht in de genderongelijkheid van het salaris dat medewerkers effectief ontvangen.

Het aantal gepresteerde VTE-werkdagen is kleiner dan het aantal erkende VTE-werkdagen. Bijgevolg ligt het salaris per gepresteerd werkuur hoger dan het salaris per erkend werkuur. Aangezien vrouwen gemiddeld meer afwezigheidsdagen hebben, is bij hen het verschil tussen het salaris per gepresteerd en per erkend werkuur groter dan bij mannen. In sommige subgroepen naar leeftijd en functieniveau verdienen vrouwen daardoor per gepresteerd werkuur meer dan mannen.

Het salaris per gepresteerd werkuur is dus verbonden met de genderongelijkheid in VTE-werkdagen en VTE-afwezigheidsdagen. Deze salarismaatstaf vormt een indicatie voor de onderliggende genderongelijkheid in de verdeling van beroepsarbeid en gezinsarbeid.

Figuur 3.6.a. Genderverschil (mannen - vrouwen) in totaal bruto salaris per gepresteerd werkuur naar leeftijd en functieniveau

Vlaamse overheid, entiteiten in Vlimpers, 2021, gemiddelde in euro



Noot: het totaal bruto salaris per gepresteerd werkuur is gelijk aan het totaal bruto salaris per jaar gedeeld door het aantal effectief gepresteerde werkuren per jaar.

Bron: Vlimpers Vlaamse overheid, bewerking Statistiek Vlaanderen en Dienst Diversiteitsbeleid

Het gemiddeld totaal bruto salaris per gepresteerd werkuur ligt bij de mannen op 41,1 euro en bij de vrouwen op 34,7 euro. Het totaal bruto salaris per werkuur stijgt bij mannen en vrouwen sterk met de leeftijd en het functieniveau.

Het totale genderverschil ligt op gemiddeld 6,4 euro per gepresteerd werkuur (16%). De genderverschillen binnen de subgroepen variëren sterk en liggen tussen 1 en 20 euro per uur. Het verschil is opnieuw veruit het grootst bij de 50-plussers in niveau A, gevolgd door de 40- tot 49-jarigen in niveau A en de 50-plussers in niveau D.

Alleen bij de 18- tot 39-jarigen in niveau A+ is het genderverschil negatief: het totaal bruto salaris per gepresteerd werkuur ligt daar bij vrouwen iets hoger dan bij mannen.

Het gemiddeld totaal bruto salaris per erkend werkuur ligt bij mannen en vrouwen iets lager dan het salaris per gepresteerd werkuur. Bij de mannen bedraagt het 37,6 euro en bij de vrouwen 30,6 euro. Het totaal bruto salaris per erkend werkuur stijgt bij mannen en vrouwen eveneens sterk met de leeftijd en het functieniveau.

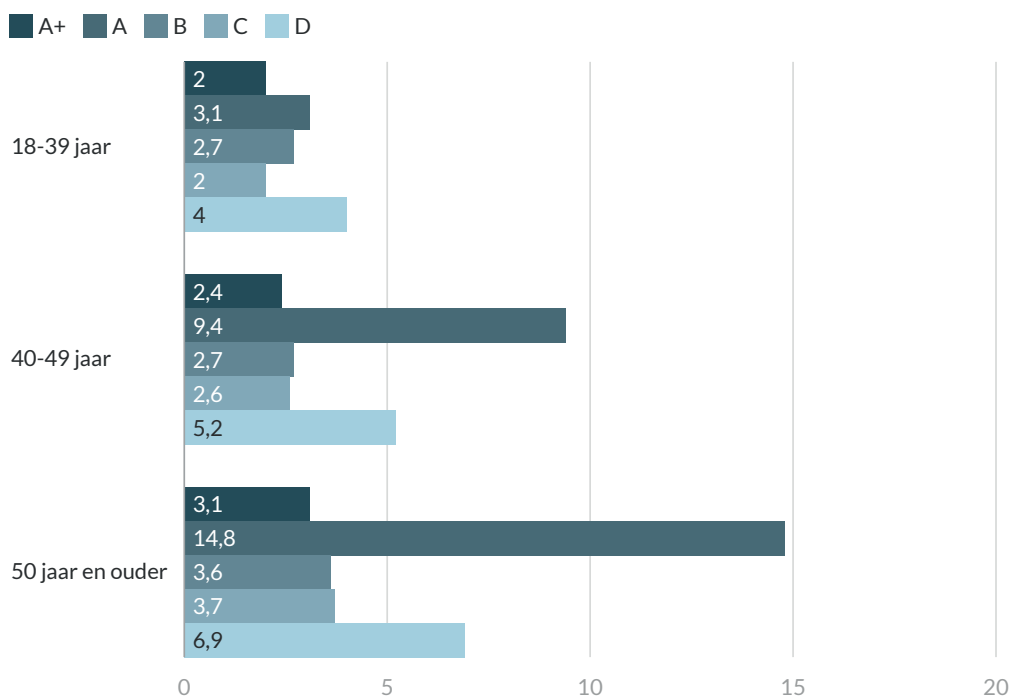
Het genderverschil voor alle werknemers bedraagt gemiddeld 7,0 euro per werkuur (19%). Het verschil is iets groter dan voor het totaal bruto salaris per gepresteerd werkuur, omdat het verschil tussen het aantal erkende en gepresterde werkdagen per jaar bij vrouwen hoger ligt dan bij mannen.

De genderverschillen voor het salaris per erkend werkuur zijn in alle subgroepen positief, maar de variatie is kleiner. Bovendien zijn de genderverschillen in bijna alle subgroepen groter dan voor het salaris per gepresteerd werkuur. Alleen bij de 40- tot 49-jarigen en de 50-plussers in niveau A zijn die kleiner.



Figuur 3.6.b. Genderverschil (mannen - vrouwen) in totaal bruto salaris per erkend werkuur

Vlaamse overheid, entiteiten in Vlimpers, 2021, gemiddelde in euro



Noot: het totaal bruto salaris per erkend werkuur is gelijk aan het totaal bruto salaris per jaar gedeeld door het aantal erkende werkuren per jaar, zijnde de som van de gepresteerde VTE-werkdagen per jaar en de gelijkgestelde afwezigheidsdagen per jaar.

Bron: Vlimpers Vlaamse overheid, bewerking Statistiek Vlaanderen en Dienst Diversiteitsbeleid

3.7 BRUTO SALARIS PER GEPRESTEERD EN ERKEND WERKUR

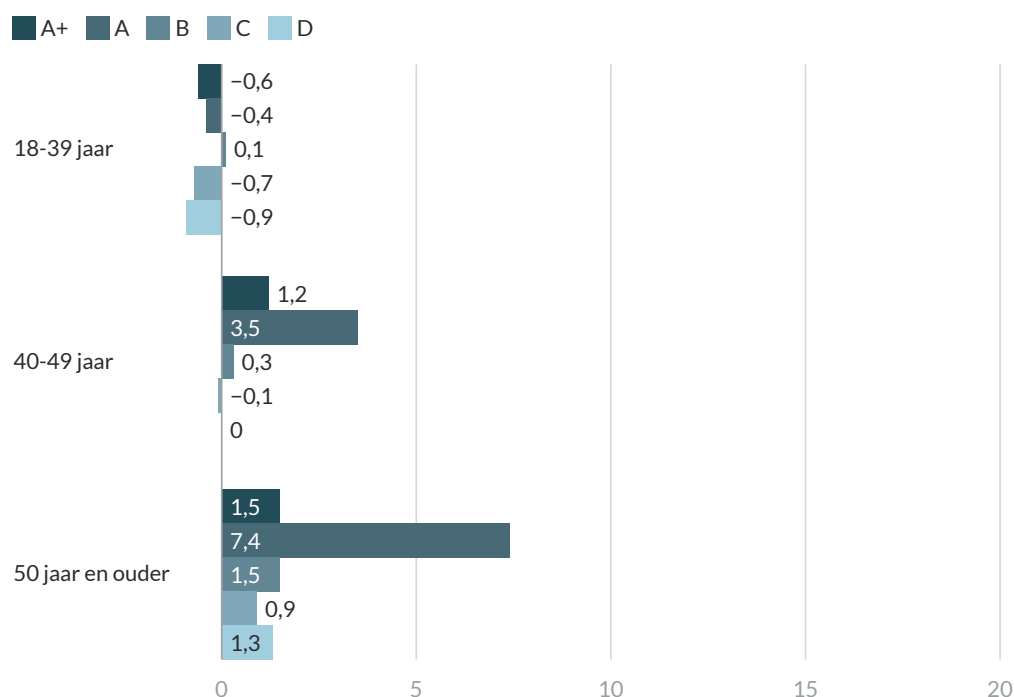
Voor het bruto uursalaris zijn dezelfde maatstaven berekend per gepresteerd en per erkend werkuur.

Het gemiddeld bruto salaris per gepresteerd werkuur bedraagt bij mannen 33,0 euro en bij vrouwen 30,1 euro. Het algemene genderverschil bedraagt dus gemiddeld 2,9 euro (9%). Ook het bruto salaris per werkuur stijgt sterk met de leeftijd en het functieniveau.

De genderverschillen zijn veel kleiner dan bij het totaal bruto maandsalaris, waardoor ook de variatie veel kleiner is. Bovendien zijn er ook meer subgroepen met een negatief verschil waarbij vrouwen per uur meer verdienen dan mannen, vooral bij de 18- tot 39-jarigen. Bij de 50-plussers in niveau A zijn de verschillen het grootst, gevolgd door de 40- tot 49-jarigen in niveau A.

Figuur 3.7.a. Genderverschil (mannen - vrouwen) in bruto salaris per gepresteerd werkuur naar leeftijd en functieniveau

Vlaamse overheid, entiteiten in Vlimpers, 2021, gemiddelde in euro



Noot: het bruto salaris per gepresteerd werkuur is gelijk aan het bruto salaris per jaar gedeeld door het aantal effectief gepresterde werkuren per jaar.

Bron: Vlimpers Vlaamse overheid, bewerking Statistiek Vlaanderen en Dienst Diversiteitsbeleid

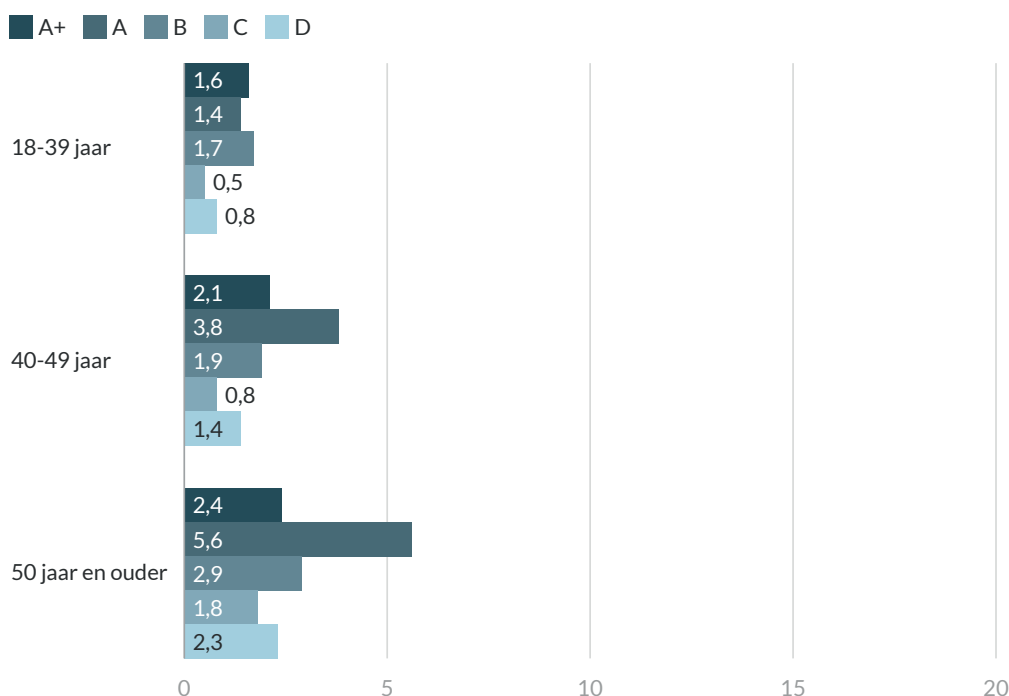
Het gemiddeld bruto salaris per erkend werkuur ligt bij mannen en vrouwen ook iets lager dan het salaris per gepresteerd werkuur. Bij de mannen bedraagt het 30,3 euro en bij de vrouwen 26,5 euro. Ook het bruto salaris per erkend werkuur stijgt bij mannen en vrouwen sterk met de leeftijd en het functieniveau.

Het genderverschil voor alle werknemers bedraagt gemiddeld 3,7 euro per werkuur (12%). Ook hier is het verschil iets groter dan voor het bruto salaris per gepresteerd werkuur.

De genderverschillen voor het salaris per erkend werkuur zijn in alle subgroepen positief, maar de variatie is nog iets kleiner. Bovendien zijn de genderverschillen in alle subgroepen groter dan voor het salaris per gepresteerd werkuur. Opnieuw zijn de verschillen het grootst bij de 50-plussers in niveau A, gevolgd door de 40- tot 49-jarigen in niveau A.

Figuur 3.7.b. Genderverschil (mannen - vrouwen) in bruto salaris per erkend werkuur naar leeftijd en functieniveau

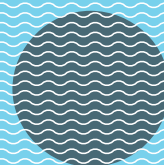
Vlaamse overheid, entiteiten in Vlimpers, 2021, gemiddelde in euro



Noot: het bruto salaris per erkend werkuur is gelijk aan het bruto salaris per jaar gedeeld door het aantal erkende werkuren per jaar, zijnde de som van de gepresteerde VTE-werkdagen per jaar en de gelijkgestelde afwezigheidsdagen per jaar.

Bron: Vlimpers Vlaamse overheid, bewerking Statistiek Vlaanderen en Dienst Diversiteitsbeleid

4



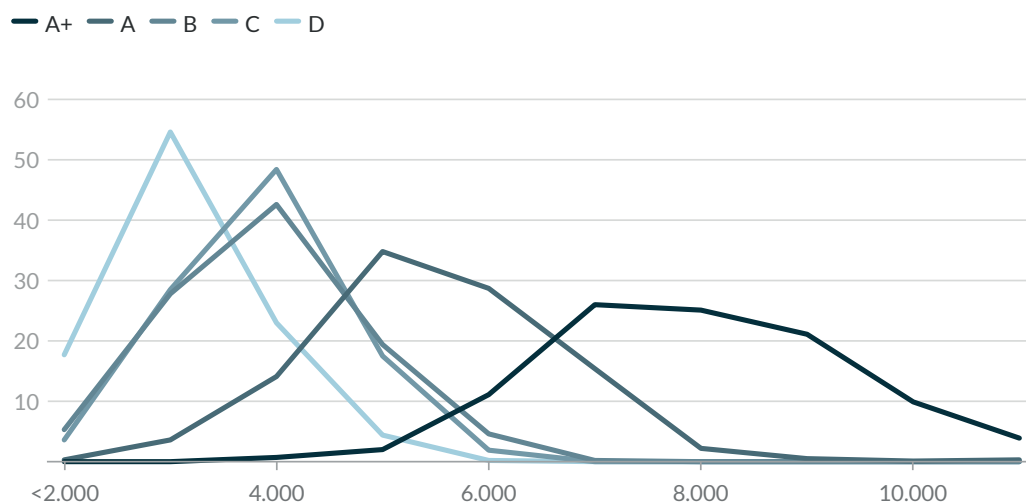
VERDELING VAN DE WERKNEMERS NAAR TOTAAL BRUTO MAANDSALARIS, GENDER EN ANDERE ASPECTEN

Dit hoofdstuk geeft aanvullend de procentuele verdeling weer van de werknemers voor het totaal bruto maandsalaris, met onderscheid naar gender en de aspecten functieniveau, leeftijd en beleidsdomein. Per aspect wordt de verdeling bij mannen en vrouwen getoond, gevolgd door de verdeling van de genderverschillen (% mannen - % vrouwen).

4.1 FUNCTIENIVEAU

Voor het totaal bruto maandsalaris vertoont de verdeling naar functieniveau grote genderverschillen. In alle functieniveaus bevindt zich een hoger aandeel vrouwen in de lagere inkomensgroepen: de curves van vrouwen liggen telkens meer links dan die van mannen.

Figuur 4.1.b. Verdeling van vrouwen naar totaal bruto salaris per maand en functieniveau Vlaamse overheid, entiteiten in Vlimpers, 2021, in %

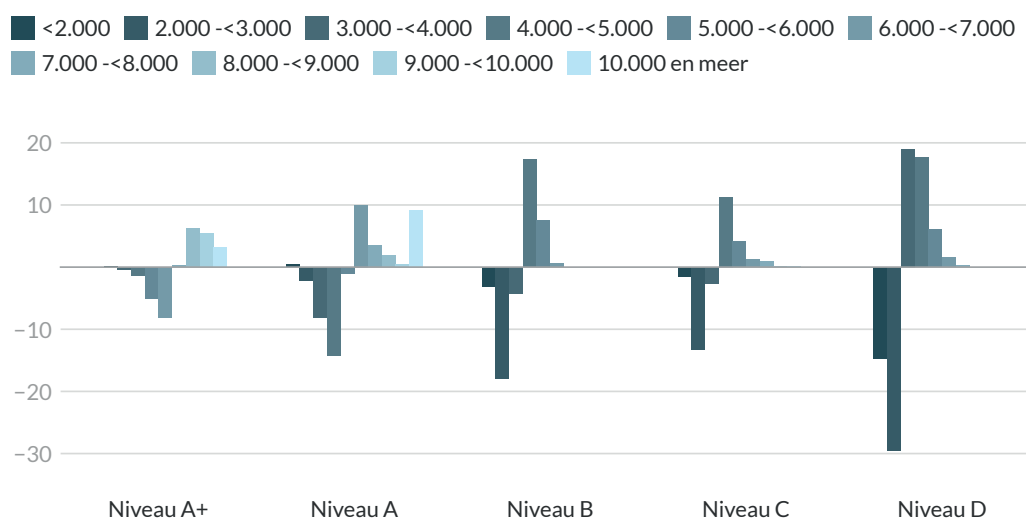


Bron: Vlimpers Vlaamse overheid, bewerking Statistiek Vlaanderen en Dienst Diversiteitsbeleid

De genderverschillen in de verdeling (% mannen - % vrouwen, in procentpunten) zijn het grootst voor functieniveau D, gevolgd door niveau B.

Figuur 4.1.c. Genderverschil (% mannen - % vrouwen) in de verdeling naar totaal bruto salaris per maand en functieniveau

Vlaamse overheid, entiteiten in Vlimpers, 2021, in procentpunten



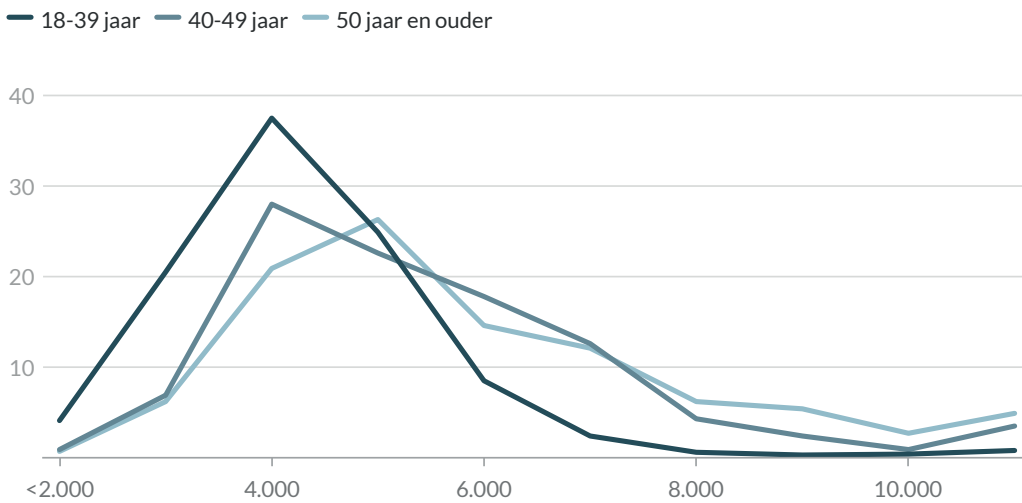
Noot: het genderverschil in de verdeling is het verschil tussen het aandeel mannen en het aandeel vrouwen in de diverse salariscategorieën. Bij positieve waarden is het aandeel mannen groter dan het aandeel vrouwen, bij negatieve waarden is het aandeel vrouwen groter dan het aandeel mannen.

Bron: Vlimpers Vlaamse overheid, bewerking Statistiek Vlaanderen en Dienst Diversiteitsbeleid

4.2 LEEFTIJD

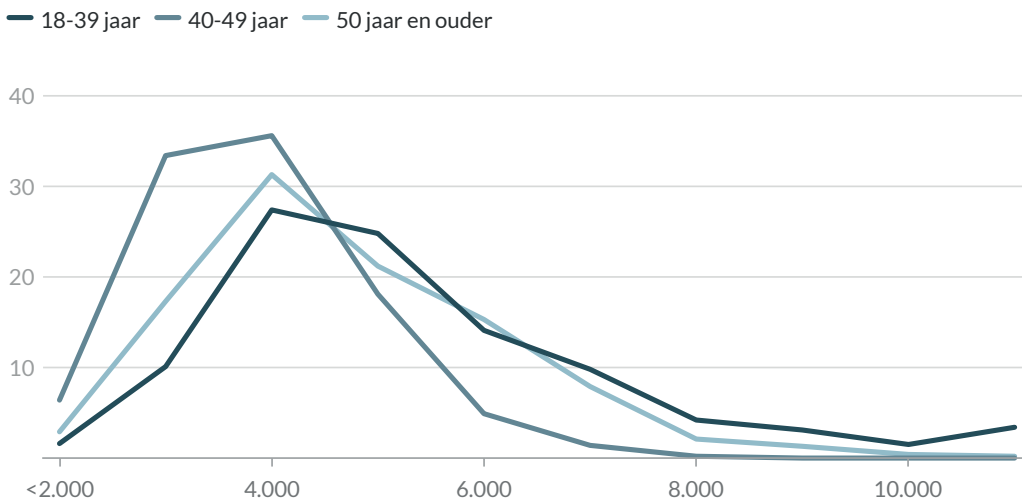
De verschillen tussen mannen en vrouwen naar leeftijd zijn groot, maar kleiner dan naar functieniveau. Bij mannen zijn er meer jongeren met een maandsalaris lager dan 4.000 euro, terwijl een hoger aandeel jonge vrouwen meer dan 4.000 euro verdient. Tegelijk ligt het aandeel 40- tot 49-jarigen en 50-plussers met een maandsalaris boven 5.000 euro bij mannen hoger dan bij vrouwen.

Figuur 4.2.a. Verdeling van mannen naar totaal bruto salaris per maand en leeftijd
Vlaamse overheid, entiteiten in Vlimpers, 2021, in %



Bron: Vlimpers Vlaamse overheid, bewerking Statistiek Vlaanderen en Dienst Diversiteitsbeleid

Figuur 4.2.b. Verdeling van vrouwen naar totaal bruto salaris per maand en leeftijd
Vlaamse overheid, entiteiten in Vlimpers, 2021, in %

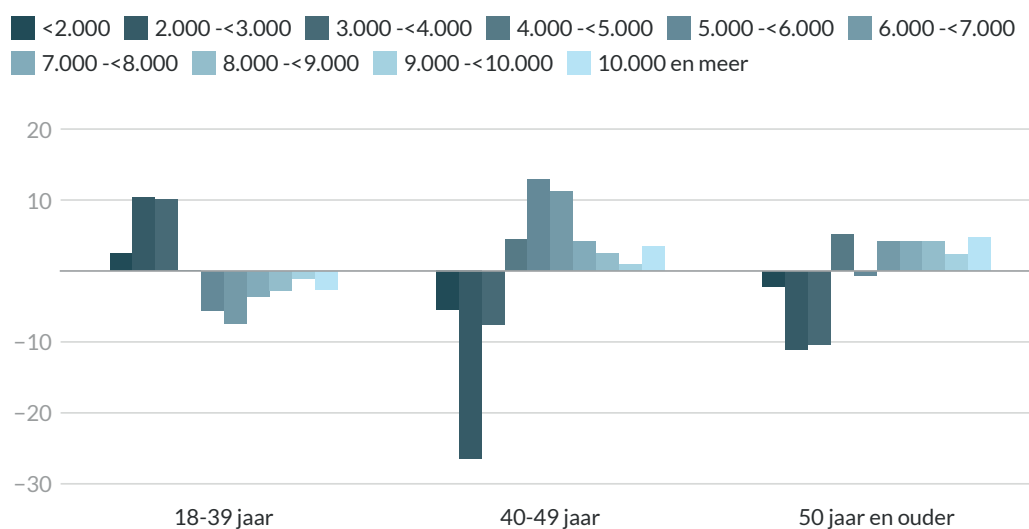


Bron: Vlimpers Vlaamse overheid, bewerking Statistiek Vlaanderen en Dienst Diversiteitsbeleid

De genderverschillen in de verdeling (% mannen - % vrouwen, in procentpunten) zijn het grootst bij de 40- tot 49-jarigen. De curve van de 18- tot 39-jarigen is bijna het spiegelbeeld van de curve van de 40- tot 49-jarigen.

Figuur 4.2.c. Genderverschil (% mannen - % vrouwen) in de verdeling naar totaal bruto salaris per maand en leeftijd

Vlaamse overheid, entiteiten in Vlimpers, 2021, in procentpunten



Noot: het genderverschil in de verdeling is het verschil tussen het aandeel mannen en het aandeel vrouwen in de diverse salariscategorieën. Bij positieve waarden is het aandeel mannen groter dan het aandeel vrouwen, bij negatieve waarden is het aandeel vrouwen groter dan het aandeel mannen.

Bron: Vlimpers Vlaamse overheid, bewerking Statistiek Vlaanderen en Dienst Diversiteitsbeleid

De genderverschillen binnen de subgroepen naar dienstanciënniteit, beroepsstatuut en aantal werkdagen per jaar zijn kleiner dan voor functieniveau en leeftijd. Raadpleeg het uitgebreide rapport voor de gedetailleerde tabellen en grafieken op <https://www.vlaanderen.be/statistiek-vlaanderen/rapporten>.

4.3 BELEIDSDOMEIN

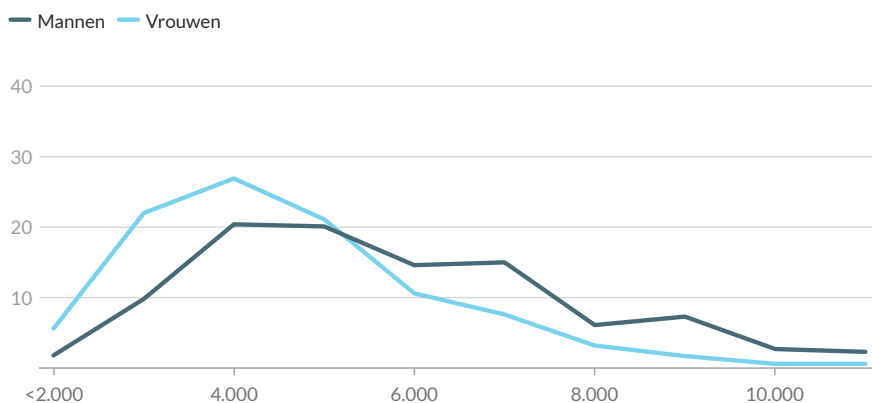
Algemeen gezien zijn er vrij grote verschillen tussen de 10 beleidsdomeinen in de verdeling naar totaal bruto maandsalaris bij mannen en vrouwen.

Er zijn relatief grote genderverschillen in het beleidsdomein Kanselarij, Bestuur en Buitenlandse Zaken, het domein Economie, Wetenschap en Innovatie, het domein Welzijn, Volksgezondheid en Gezin, het domein Werk en Sociale Economie, het domein Landbouw en Visserij en het domein Mobiliteit en Openbare Werken.

Maar ook hier kan men vaststellen dat in elk beleidsdomein de ongelijkheid tussen mannen en vrouwen veel kleiner is dan de ongelijkheid binnen de groep mannen en de groep vrouwen (vooral door de verschillen in functieniveau en leeftijd).

Figuur 4.3.a. Verdeling van mannen en vrouwen naar totaal bruto salaris per maand in het beleidsdomein Kanselarij, Bestuur en Buitenlandse Zaken

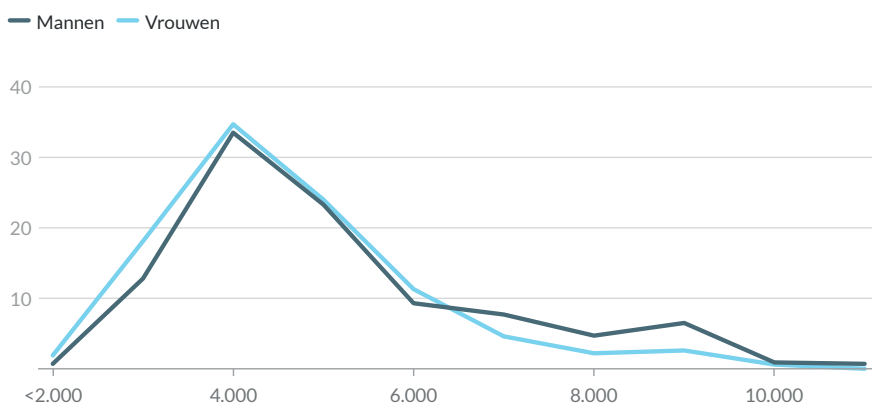
Vlaamse overheid, entiteiten in Vlimpers, 2021, in %



Bron: Vlimpers Vlaamse overheid, bewerking Statistiek Vlaanderen en Dienst Diversiteitsbeleid

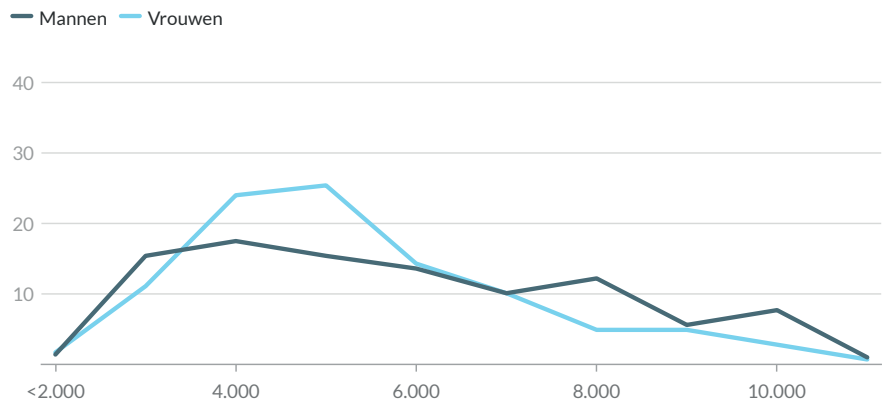
Figuur 4.3.b. Verdeling van mannen en vrouwen naar totaal bruto salaris per maand in het beleidsdomein Financiën en Begroting

Vlaamse overheid, entiteiten in Vlimpers, 2021, in %



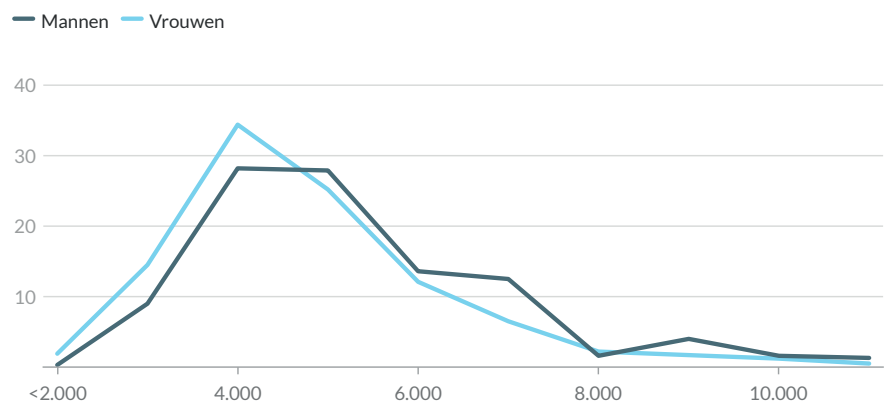
Bron: Vlimpers Vlaamse overheid, bewerking Statistiek Vlaanderen en Dienst Diversiteitsbeleid

Figuur 4.3.c. Verdeling van mannen en vrouwen naar totaal bruto salaris per maand in het beleidsdomein Economie, Wetenschap en Innovatie
 Vlaamse overheid, entiteiten in Vlimpers, 2021, in %



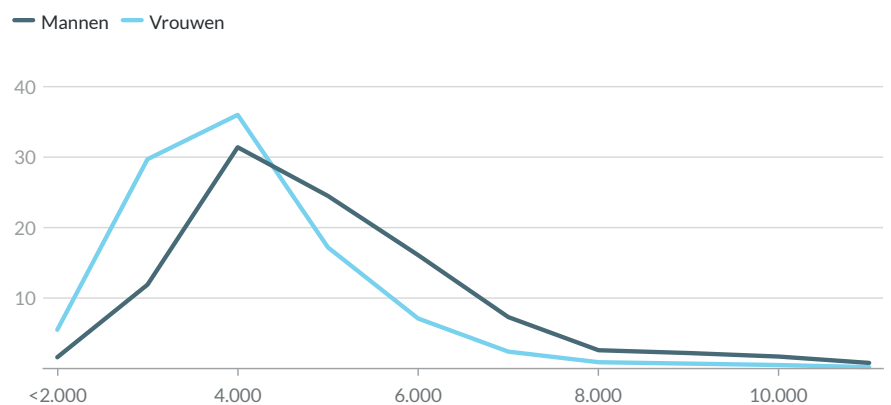
Bron: Vlimpers Vlaamse overheid, bewerking Statistiek Vlaanderen en Dienst Diversiteitsbeleid

Figuur 4.3.d. Verdeling van mannen en vrouwen naar totaal bruto salaris per maand in het beleidsdomein Onderwijs en Vorming
 Vlaamse overheid, entiteiten in Vlimpers, 2021, in %



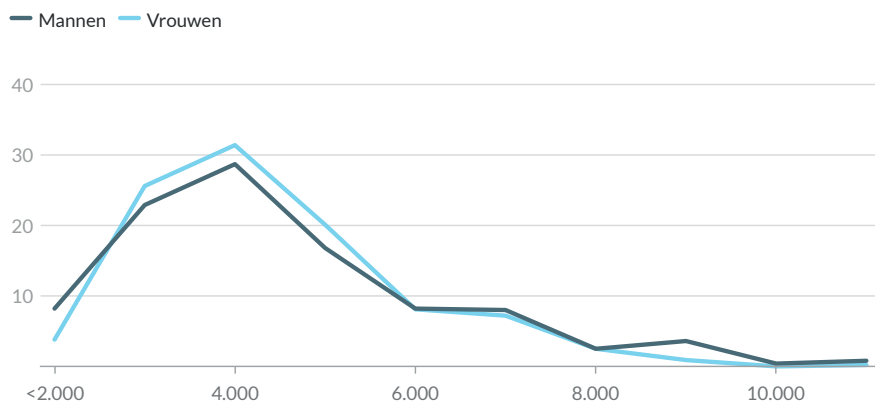
Bron: Vlimpers Vlaamse overheid, bewerking Statistiek Vlaanderen en Dienst Diversiteitsbeleid

Figuur 4.3.e. Verdeling van mannen en vrouwen naar totaal bruto salaris per maand in het beleidsdomein Welzijn, Volksgezondheid en Gezin
 Vlaamse overheid, entiteiten in Vlimpers, 2021, in %



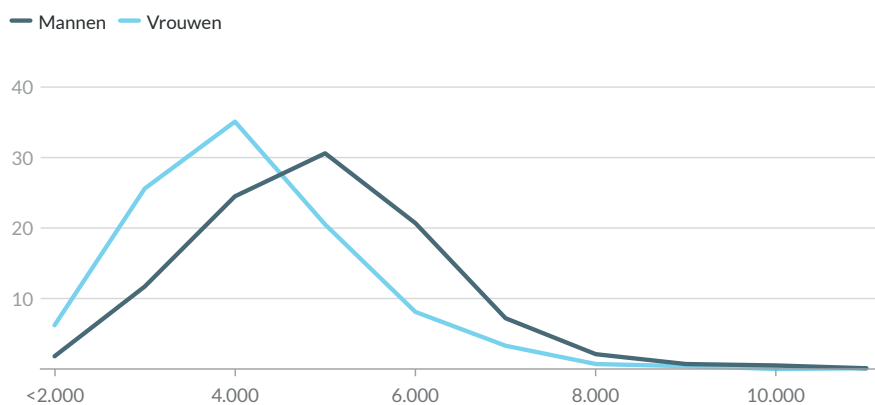
Bron: Vlimpers Vlaamse overheid, bewerking Statistiek Vlaanderen en Dienst Diversiteitsbeleid

Figuur 4.3.f. Verdeling van mannen en vrouwen naar totaal bruto salaris per maand in het beleidsdomein Cultuur, Jeugd, Sport en Media
 Vlaamse overheid, entiteiten in Vlimpers, 2021, in %



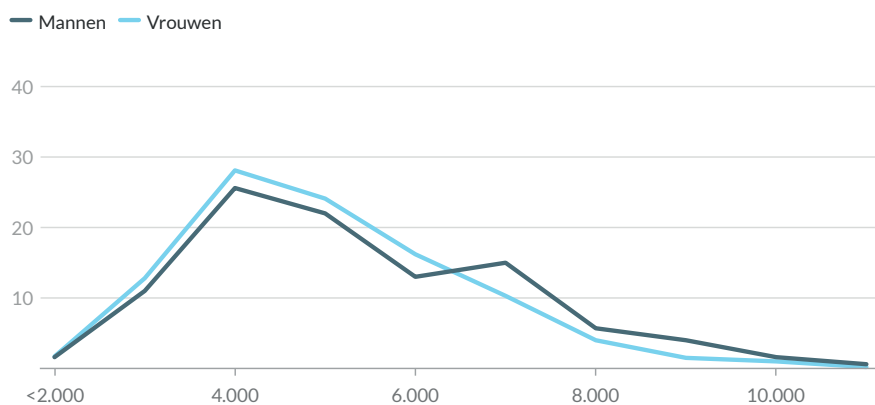
Bron: Vlimpers Vlaamse overheid, bewerking Statistiek Vlaanderen en Dienst Diversiteitsbeleid

Figuur 4.3.g. Verdeling van mannen en vrouwen naar totaal bruto salaris per maand in het beleidsdomein Werk en Sociale Economie
 Vlaamse overheid, entiteiten in Vlimpers, 2021, in %



Bron: Vlimpers Vlaamse overheid, bewerking Statistiek Vlaanderen en Dienst Diversiteitsbeleid

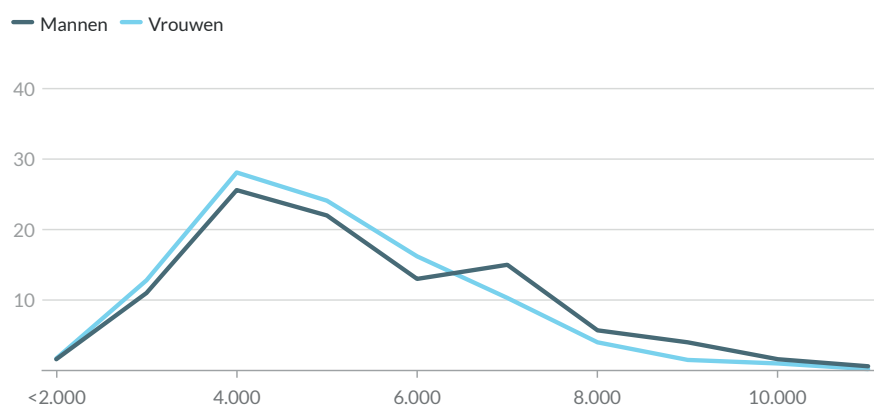
Figuur 4.3.i. Verdeling van mannen en vrouwen naar totaal bruto salaris per maand in het beleidsdomein Omgeving
 Vlaamse overheid, entiteiten in Vlimpers, 2021, in %



Bron: Vlimpers Vlaamse overheid, bewerking Statistiek Vlaanderen en Dienst Diversiteitsbeleid

Figuur 4.3.i. Verdeling van mannen en vrouwen naar totaal bruto salaris per maand in het beleidsdomein Omgeving

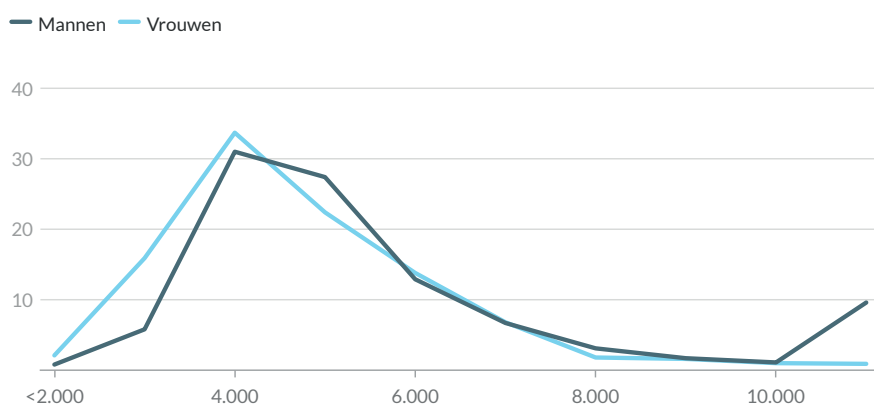
Vlaamse overheid, entiteiten in Vlimpers, 2021, in %



Bron: Vlimpers Vlaamse overheid, bewerking Statistiek Vlaanderen en Dienst Diversiteitsbeleid

Figuur 4.3.j. Verdeling van mannen en vrouwen naar totaal bruto salaris per maand in het beleidsdomein Mobiliteit en Openbare Werken

Vlaamse overheid, entiteiten in Vlimpers, 2021, in %



Bron: Vlimpers Vlaamse overheid, bewerking Statistiek Vlaanderen en Dienst Diversiteitsbeleid

5

TOTAAL BRUTO SALARIS NAAR GENDER, FUNCTIENIVEAU, LEEFTIJD EN ANDERE ASPECTEN

Dit hoofdstuk gaat nog een stap verder en toont de genderverschillen in het totaal bruto salaris naar functieniveau en leeftijd, met bijkomend onderscheid naar aantal VTE-werkdagen per jaar, dienstanciënniteit, beroepsstatuut, beleidsdomein en entiteit. De genderverschillen naar functieniveau en leeftijd zijn in alle figuren duidelijk zichtbaar, maar met grote verschillen tussen de subgroepen. Het aantal personen per subgroep varieert sterk en kan de grootte van de genderverschillen per subgroep en van de hele groep beïnvloeden.

5.1 DIENSTANCIËNNITEIT

Het totale genderverschil in het totaal bruto salaris bij de medewerkers tot 15 jaar dienstanciënniteit bedraagt 701 euro per maand. Bij de medewerkers met meer dan 15 jaar dienstanciënniteit loopt dat op tot 1.177 euro.

Bij de medewerkers tot 15 jaar dienstanciënniteit zijn de genderverschillen het grootst bij de 40- tot 49-jarigen in niveau A (1.251 euro) en de 50-plussers in niveau D (878 euro). In de groep met meer dan 15 jaar dienstanciënniteit bij de 50-plussers in niveau A (2.528 euro), gevolgd door de 40- tot 49-jarigen in niveau A (1.453 euro) en de 50-plussers in niveau D (1.085 euro).

Figuur 5.1. Genderverschil (mannen - vrouwen) in totaal bruto salaris per maand naar leeftijd, functieniveau en dienstanciënniteit

Vlaamse overheid, entiteiten in Vlimpers, 2021, gemiddelde in euro

Tot 15 jaar dienstanciënniteit

	18-39 jaar	40-49 jaar	50 jaar en ouder	Totaal
A+	209	488	542	668
A	434	1.251	446	778
B	391	394	499	466
C	271	426	435	305
D	690	854	878	813
Totaal	457	865	843	701

Meer dan 15 jaar dienstanciënniteit

	18-39 jaar	40-49 jaar	50 jaar en ouder	Totaal
A+	486	252	391	431
A	568	1.453	2.528	2.196
B	711	539	630	609
C	364	380	601	513
D	181	644	1.085	956
Totaal	106	828	1.407	1.177

Bron: Vlimpers Vlaamse overheid, bewerking Statistiek Vlaanderen en Dienst Diversiteitsbeleid

5.2 BEROEPSSTATUUT

Bij de statutaire medewerkers bedraagt het totale genderverschil in het totaal bruto salaris 984 euro per maand, bij de contractuele medewerkers 616 euro.

In de groep statutaire medewerkers is er het grootste genderverschil bij 50-plussers in niveau A, gevolgd door 40- tot 49-jarigen in niveau A en de 50-plussers in niveau D. Bij de contractuele medewerkers is er bij de 50-plussers in niveau A het grootste verschil, gevolgd door de 40- tot 49-jarigen in niveau B en de 50-plussers in niveau B en D.

Figuur 5.2. Genderverschil (mannen - vrouwen) in totaal bruto salaris per maand naar leeftijd, functieniveau en beroepsstatuut

Vlaamse overheid, entiteiten in Vlimpers, 2021, gemiddelde in euro

Statutaire medewerkers

	18-39 jaar	40-49 jaar	50 jaar en ouder	Totaal
A+	236	411	399	551
A	525	1.405	2.159	1.611
B	346	335	535	407
C	435	388	562	452
D	410	681	1.047	864
Totaal	410	842	1.312	984

Contractuele medewerkers

	18-39 jaar	40-49 jaar	50 jaar en ouder	Totaal
A+	-615	-643	1.225	637
A	33	462	501	318
B	301	947	820	867
C	-108	318	425	57
D	539	491	474	473
Totaal	190	701	956	616

Bron: Vlimpers Vlaamse overheid, bewerking Statistiek Vlaanderen en Dienst Diversiteitsbeleid

5.3 VTE-WERKDAGEN PER JAAR

Het totale genderverschil in het totaal bruto salaris bij de medewerkers met 100 tot 200 effectieve VTE-werkdagen per jaar ligt op 1.319 euro per maand, bij de medewerkers met meer dan 200 VTE-werkdagen per jaar op 440 euro per maand.

Bij medewerkers met 100 tot 200 VTE-werkdagen per jaar zijn de genderverschillen in de diverse subgroepen groot, met een zeer grote variatie. Het grootste genderverschil is er bij de 50-plussers in niveau A, gevolgd door 40- tot 49-jarigen in niveau A en de 50-plussers in niveau D.

In de groep met meer dan 200 werkdagen per jaar zijn de genderverschillen in de meeste subgroepen veel kleiner. Het grootste genderverschil is er bij de 50-plussers in niveau D, gevolgd door de 40- tot 49-jarigen in niveau D en de 50-plussers in niveau B en C.

Figuur 5.3. Genderverschil (mannen - vrouwen) in totaal bruto salaris per maand naar leeftijd, functieniveau en aantal VTE-werkdagen per jaar

Vlaamse overheid, entiteiten in Vlippers, 2021, gemiddelde in euro

100 tot 200 VTE-werkdagen per jaar

	18-39 jaar	40-49 jaar	50 jaar en ouder	Totaal
A+	-78	75	230	363
A	759	2.864	4.204	3.068
B	294	472	613	555
C	359	379	623	450
D	598	628	984	817
Totaal	433	1.282	1.738	1.319

Meer dan 200 VTE-werkdagen per jaar

	18-39 jaar	40-49 jaar	50 jaar en ouder	Totaal
A+	48	290	354	419
A	105	218	283	365
B	276	116	209	334
C	166	220	318	222
D	264	557	748	584
Totaal	233	223	477	440

Bron: Vlippers Vlaamse overheid, bewerking Statistiek Vlaanderen en Dienst Diversiteitsbeleid

5.4 BELEIDSDOMEINEN

In alle beleidsdomeinen is er voor mannen en vrouwen een positief verband tussen het totaal bruto salaris enerzijds en het functieniveau en de leeftijd anderzijds. Hierna wordt de figuur getoond voor de 5 beleidsdomeinen met de grootste genderverschillen.

Het gemiddelde totaal bruto maandsalaris van mannen ligt in bijna alle subgroepen hoger dan dat van vrouwen. Er zijn vrij grote genderverschillen in het beleidsdomein Kancelarij, Bestuur en Buitenlandse Zaken, het domein Welzijn, Gezondheid en Gezin, het domein Werk en Sociale Economie, het domein Landbouw en Visserij en het domein Mobiliteit en Openbare Werken.

De grootste genderverschillen voor het totaal bruto maandsalaris zijn er in het beleidsdomein Mobiliteit en Openbare Werken, meer specifiek bij de 50-plussers en 40- tot 49-jarigen in niveau A. Die worden vooral veroorzaakt door het zeer hoge totaal bruto salaris van de mannen in die subgroepen, hoofdzakelijk door de zeer hoge bruto toelagen. De impact op het algemene verschil naar gender en functieniveau is groot door het veel hoger aantal mannen in die groep.

De genderverschillen voor het totale bruto salaris per gepresteerd werkuur zijn relatief gezien veel kleiner. De grootste genderverschillen zijn er opnieuw bij de 50-plussers en 40- tot 49-jarigen met functieniveau A in het beleidsdomein Mobiliteit en Openbare Werken.

Figuur 5.4.a. Genderverschil (mannen - vrouwen) in totaal bruto salaris per maand naar leeftijd, functieniveau en beleidsdomein
 Vlaamse overheid, entiteiten in Vlimpers, 2021, gemiddelde in euro

Kanselarij, Bestuur en Buitenlandse Zaken

	18-39 jaar	40-49 jaar	50 jaar en ouder	Totaal
A+	-255	428	714	655
A	189	579	633	796
B	41	319	182	286
C	205	326	693	459
D	156	453	608	428
Totaal	148	933	1.756	1.154

Welzijn, Volksgezondheid en Gezin

	18-39 jaar	40-49 jaar	50 jaar en ouder	Totaal
A+	619	770	-208	94
A	322	441	526	722
B	674	535	876	773
C	328	487	319	414
D	374	641	763	577
Totaal	613	829	895	914

Werk en Sociale Economie

	18-39 jaar	40-49 jaar	50 jaar en ouder	Totaal
A+	366	877	568	817
A	218	407	425	525
B	340	682	793	734
C	44	479	1.034	692
D	270	244	335	294
Totaal	360	633	1.071	813

Landbouw en Visserij

	18-39 jaar	40-49 jaar	50 jaar en ouder	Totaal
A+		84	762	523
A	261	719	952	904
B	23	411	153	390
C	-40	154	239	191
D		193	79	-18
Totaal	94	475	943	665

Mobiliteit en Openbare Werken

	18-39 jaar	40-49 jaar	50 jaar en ouder	Totaal
A+	193	101	532	288
A	719	2.981	5.561	3.379
B	405	161	191	279
C	654	515	657	628
D	-104	578	970	707
Totaal	421	1.128	1.709	1.228

Figuur 5.4.b. Genderverschil (mannen - vrouwen) in totaal bruto salaris per gepresteerd werkuur naar leeftijd, functieniveau en beleidsdomein

Vlaamse overheid, entiteiten in Vlimpers, 2021, gemiddelde in euro

Kanselarij, Bestuur en Buitenlandse Zaken

	18-39 jaar	40-49 jaar	50 jaar en ouder	Totaal
A+	-0,9	2,5	2,9	3,7
A	-0,5	1,2	1	3,3
B	-0,3	1,4	0,7	1,4
C	0,1	0,9	4,1	2,1
D	-0,6	2,5	3,3	1,9
Totaal	-0,2	4,9	11	6,8

Welzijn, Volksgezondheid en Gezin

	18-39 jaar	40-49 jaar	50 jaar en ouder	Totaal
A+	2,5	2,8	0,6	0,5
A	-0,6	0,8	1,1	2,8
B	3,2	2,3	3,8	4,1
C	0,2	0,7	2,2	1,6
D	1,6	3,4	3,2	2,2
Totaal	2,5	3,7	4,8	4,9

Werk en Sociale Economie

	18-39 jaar	40-49 jaar	50 jaar en ouder	Totaal
A+	-0,6	6,4	3,4	5,2
A	-1,3	0,3	1,2	1,6
B	0,5	2,2	4	3,4
C	-1,7	1,8	4,2	2,2
D	-1,4	-1,5	0,4	-0,2
Totaal	0,4	2,1	5,8	3,9

Landbouw en Visserij

	18-39 jaar	40-49 jaar	50 jaar en ouder	Totaal
A+		-0,5	4,6	2,8
A	-1,2	0,8	1,6	2,4
B	-1,3	1	0,1	1,5
C	1,1	-0,3	0,7	0,5
D		-0,1	-3,2	-3,4
Totaal	-1,4	0,7	4,5	2,5

Mobiliteit en Openbare Werken

	18-39 jaar	40-49 jaar	50 jaar en ouder	Totaal
A+	0,3	-0,5	-0,4	-0,2
A	5,9	31,6	67,1	36,6
B	1	0,3	0,1	0,7
C	4	3	4,2	3,9
D	-1,7	2,7	5,7	3,7
Totaal	2,2	10,5	16,6	11,3

Noot: het totaal bruto salaris per gepresteerd werkuur is gelijk aan het totaal bruto salaris per jaar gedeeld door het aantal effectief gepresteerde werkuren per jaar.

5.5 ENTITEITEN

Binnen de beleidsdomeinen kan verder worden gekeken naar de genderverschillen in het totaal bruto salaris (met vakantiegeld, eindejaarspremie en toelagen) in de entiteiten.

In het beleidsdomein Mobiliteit en Openbare Werken zijn er zeer hoge salarissen en zeer grote genderverschillen in het Agentschap voor Maritieme Dienstverlening en Kust (MDK), meer specifiek in niveau A en vooral bij 50-plussers. De gemiddelde waarden van Agentschap MDK wegen relatief zeer sterk door in de algemene gemiddelden van alle entiteiten samen, ook in het algemene genderverschil.

Onderstaande figuur vergelijkt daarom de genderverschillen voor alle entiteiten en voor alle entiteiten zonder Agentschap MDK. Het gemiddelde genderverschil voor het totaal bruto maandsalaris bedraagt in alle entiteiten 1.009 euro, tegenover 719 euro wanneer Agentschap MDK niet wordt meegerekend.

Figuur 5.5.a. Genderverschil (mannen - vrouwen) in totaal bruto salaris per maand (met vakantiegeld, eindejaarspremie en toelagen) naar leeftijd en functieniveau, met onderscheid tussen alle entiteiten en alle entiteiten zonder het Agentschap MDK
Vlaamse overheid, entiteiten in Vlimpers, 2021, gemiddelde in euro

Alle entiteiten

	18-39 jaar	40-49 jaar	50 jaar en ouder	Totaal
A+	192	349	426	544
A	432	1.334	2.040	1.487
B	407	491	601	595
C	299	406	587	424
D	655	813	1.096	925
Totaal	442	873	1.296	1.009

Zonder Agentschap MDK

	18-39 jaar	40-49 jaar	50 jaar en ouder	Totaal
A+	211	385	432	564
A	210	529	609	588
B	407	488	600	596
C	188	339	481	329
D	470	662	795	682
Totaal	341	590	905	719

De figuur zonder Agentschap MDK laat de genderverschillen in het totaal bruto maandsalaris zien die gelden voor de grote meerderheid van de medewerkers van de Vlaamse overheid. Die verschillen zijn verbonden met de centrale factoren: functieniveau, leeftijd, aantal werkdagen per jaar, beroepsstatuut en dienstanciënniteit.

De sterkste daling in de genderverschillen tussen alle entiteiten en de entiteiten zonder Agentschap MDK is er bij de 50-plussers in niveau A, van 2.040 euro tot 609 euro per maand, gevolgd door de 40- tot 49-jarigen in niveau A, van 1.334 euro tot 529 euro per maand.

De invloed van het weglaten van Agentschap MDK en van de bruto toelagen wordt duidelijk wanneer de genderverschillen voor het totaal bruto maandsalaris worden vergeleken met die voor het bruto maandsalaris (zonder vakantiegeld, eindejaarspremie en toelagen).

Voor het bruto maandsalaris bedraagt het gemiddelde genderverschil voor alle entiteiten samen 569 euro. Door het wegvallen van de bruto toelagen in het bruto maandsalaris vermindert het totale genderverschil voor alle entiteiten van 1.009 euro tot 569 per maand. Bij de 50-plussers in niveau A daalt het genderverschil het sterkst, van 2.404 euro voor het totaal bruto maandsalaris tot 819 euro voor het bruto maandsalaris.

Door het weglaten van Agentschap MDK daalt het genderverschil bijkomend van 569 euro per tot 542 euro maand. De sterkste daling in het genderverschil is er weer bij de 50-plussers in niveau A, van 819 euro voor alle entiteiten tot 545 euro voor de groep zonder Agentschap MDK.

Figuur 5.5.b. Genderverschil (mannen - vrouwen) in bruto salaris per maand (zonder vakantiegeld, eindejaarspremie en toelagen) naar leeftijd en functieniveau, met onderscheid tussen alle entiteiten en alle entiteiten zonder Agentschap MDK
Vlaamse overheid, entiteiten in Vlimpers, 2021, gemiddelde in euro

Alle entiteiten

	18-39 jaar	40-49 jaar	50 jaar en ouder	Totaal
A+	143	301	322	446
A	200	581	819	693
B	271	371	496	467
C	91	161	312	177
D	212	299	483	359
Totaal	199	464	732	569

Zonder Agentschap MDK

	18-39 jaar	40-49 jaar	50 jaar en ouder	Totaal
A+	164	323	328	460
A	154	456	545	505
B	271	372	497	471
C	81	159	292	165
D	209	294	404	314
Totaal	210	435	699	542

De verschuiving van het totaal bruto maandsalaris naar het bruto maandsalaris leidt tot de grootste daling van het gemiddelde maandsalaris en het algemene genderverschil, omdat de hoge bruto toelagen in alle beleidsdomeinen en entiteiten wegvallen. Het weglaten van Agentschap MDK impliceert een kleinere bijkomende daling doordat de impact van de hogere bruto toelagen en de hogere salarisschalen in dat agentschap wegvalt.

Figuur 5.5.c toont de genderverschillen voor het totaal bruto salaris per gepresteerd werkuur. Het algemene genderverschil daalt van 6,4 euro per werkuur bij alle werknemers tot 3,0 euro zonder werknemers van Agentschap MDK. De sterkste daling is er weer bij de 50-plussers in niveau A, van 18,9 euro tot 1,6 euro.

Figuur 5.5.c. Genderverschil (mannen - vrouwen) in totaal bruto salaris per gepresteerd werkuur (met vakantiegeld, eindejaarspremie en toelagen) naar leeftijd en functieniveau, met onderscheid tussen alle entiteiten en alle entiteiten zonder Agentschap MDK
Vlaamse overheid, entiteiten in Vlippers, 2021, gemiddelde in euro

Alle entiteiten

	18-39 jaar	40-49 jaar	50 jaar en ouder	Totaal
A+	-0,5	1,5	2,1	2,9
A	1,6	10,4	18,9	12,2
B	0,9	0,9	1,9	2,1
C	0,8	1,6	2,9	1,6
D	2,1	3,6	5,7	4,3
Totaal	1,5	5,1	9	6,4

Zonder Agentschap MDK

	18-39 jaar	40-49 jaar	50 jaar en ouder	Totaal
A+	-0,4	1,7	2,2	3,1
A	-1,4	0,6	1,7	1,5
B	0,8	0,9	1,9	2,1
C	-0,3	0,8	1,9	0,7
D	0,9	2,4	3,6	2,6
Totaal	0,2	1,8	4,5	3

Noot: het totaal bruto salaris per gepresteerd werkuur is gelijk aan het totaal bruto salaris per jaar gedeeld door het aantal effectief gepresteerde werkuren per jaar.

Ook hier is de vergelijking met de genderverschillen voor het bruto salaris per gepresteerd werkuur veelzeggend. Het algemene genderverschil daalt van 2,9 euro per werkuur bij alle werknemers tot 2,0 euro zonder werknemers van Agentschap MDK. De sterkste daling is er weer bij de 50-plussers in niveau A, van 7,4 euro tot 1,6 euro.

Aangezien de hoge bruto toelagen in alle beleidsdomeinen en entiteiten worden uitgeschakeld, leidt de verschuiving van totaal bruto uursalaris naar bruto uursalaris (zonder bruto toelagen) eveneens tot de grootste daling van de gemiddelde salarissen per gepresteerd werkuur en de gemiddelde genderverschillen. Het weglaten van het Agentschap voor Maritieme Dienstverlening en Kust impliceert weer een kleine extra daling doordat de invloed van de hogere salarisschalen in dat agentschap wegvalt.

Figuur 5.5.d. Genderverschil (mannen - vrouwen) in bruto salaris per per gepresteerd werkuur (zonder vakantiegeld, eindejaarspremie en toelagen) naar leeftijd en functieniveau, met onderscheid tussen alle entiteiten en alle entiteiten zonder Agentschap MDK

Vlaamse overheid, entiteiten in Vlimpers, 2021, gemiddelde in euro

Alle entiteiten

	18-39 jaar	40-49 jaar	50 jaar en ouder	Totaal
A+	-0,6	1,2	1,5	2,3
A	-0,4	3,5	7,4	4,9
B	0,1	0,3	1,5	1,4
C	-0,7	-0,1	0,9	-0,1
D	-0,9	0	1,3	0,3
Totaal	-0,4	1,9	4,4	2,9

Zonder Agentschap MDK

	18-39 jaar	40-49 jaar	50 jaar en ouder	Totaal
A+	-0,5	1,4	1,5	2,4
A	-1,4	0,5	1,6	1,2
B	0,1	0,3	1,5	1,4
C	-0,9	-0,3	0,6	-0,3
D	-0,7	0	0,9	0,1
Totaal	-0,5	0,9	3,2	2

Noot: het bruto salaris per gepresteerd werkuur is gelijk aan het bruto salaris per jaar gedeeld door het aantal effectief gepresteerde werkuren per jaar.

6

MULTIVARIATE ANALYSE VAN HET TOTAAL BRUTO MAANDSALARIS EN BRUTO MAANDSALARIS

In dit hoofdstuk wordt het onderzoek afgerond met een multivariate analyse van de relatie tussen het salaris en de relevante verklarende factoren: gender, functieniveau, leeftijd, dienstanciënniteit, aantal werkdagen per jaar, type arbeidscontract, beleidsdomein en entiteit.

De multivariate analyse is uitgevoerd via meervoudige lineaire regressies. Daarbij wordt het effect van elke mogelijk verklarende variabele op het salaris gecontroleerd voor de effecten van alle andere verklarende variabelen in het model. Op deze manier wordt het unieke netto-effect ingeschat van elke mogelijke verklarende variabele op het salaris. In het uitgebreide rapport op de website wordt meer methodologische toelichting gegeven bij de meervoudige lineaire regressie.

We lichten de regressieresultaten toe voor het totaal bruto maandsalaris en het bruto maandsalaris. Alle mogelijke verklarende of onafhankelijke variabelen zijn omgezet tot binaire variabelen of dummies (met waarde 1 of 0), zodat ze een duidelijke betekenis krijgen in de vergelijking. De referentiegroep in de regressie waarvoor alle binaire variabelen of dummies gelijk zijn aan 0, bestaat uit mannen met functieniveau A, in de leeftijdsgroep 55 jaar of ouder, met meer dan 200 werkdagen per jaar, met meer dan 25 dienstjaren, statutair en niet werkzaam in Agentschap MDK.

Het doel is een voldoende eenvoudige en begrijpelijke voorstelling te geven van de bijdrage van elke relevante verklarende variabele. Er worden geen gecombineerde dummies opgenomen om mogelijke interactie-effecten te bepalen, omdat de extra bijdrage tot de totale verklaarde variantie R^2 zeer beperkt is.

Bij regressies kan een probleem van multicollineariteit opduiken wanneer onafhankelijke variabelen sterk gecorreleerd zijn. Multicollineariteit reduceert de betrouwbaarheid van de regressiecoëfficiënten. De aanwezigheid van multicollineariteit wordt berekend via de variance inflation factor (VIF). In dit onderzoek is de VIF van alle onafhankelijke variabelen kleiner dan 4, wat wijst op de afwezigheid van multicollineariteit.

6.1 TOTAAL BRUTO MAANDSALARIS

De totale verklaarde variantie van het model (R^2) voor het totaal bruto salaris per maand bedraagt 0,695. Dat is een hoge waarde. Bijna 70% van de totale variantie wordt verklaard door de onafhankelijke variabelen die zijn opgenomen in het model.

Gender heeft een beperkt negatief effect op het salaris ($\beta = -0,091$), met gemiddeld 376 euro minder voor vrouwen, gecontroleerd voor de andere onafhankelijke variabelen in het model. De invloed van de dummies voor functieniveau B, C, en D is negatief en zeer groot: tegenover de referentiegroep ligt het gemiddeld totaal bruto salaris voor die subgroepen veel lager. Het verschil stijgt wanneer het functieniveau daalt. Voor functieniveau A+ is het effect positief en kleiner.

De dummies voor de leeftijdsgroepen 18-34 jaar en 35-44 jaar, voor de groepen met 100<-150 en 150<-175 werkdagen per jaar, voor de groepen met 0<-5 en 5<-15 jaren dienstanciënniteit leveren een kleinere bijdrage aan de verklaring, met telkens een negatief effect. Het effect van werknemers in Agentschap MDK is positief en groot: zij verdienen gemiddeld 3,426 euro per maand meer dan de referentiegroep.

Figuur 6.1. Multivariate analyse van het totaal bruto maandsalaris (met vakantiegeld, eindejaarspremie en toelagen)

Vlaamse overheid, entiteiten in Vlimpers, 2021

SAMENVATTING MODEL	VERKLAARDE VARIANTIE		ANOVA		
	R^2	SE	df	Sign.	
	0,695	1.137	16,00	0,000	

COËFFICIËNTEN	B	SE	BETA	SIGN.	VIF
Constante	7.012	26,7	0,000	0,000	0
Vrouwen	-376	16,4	-0,091	0,000	1,15
Functieniveau D	-2.987	27,7	-0,462	0,000	1,34
Functieniveau C	-2.310	22,7	-0,446	0,000	1,41
Functieniveau B	-1.716	19,9	-0,397	0,000	1,55
Functieniveau A+	1.713	32,7	0,213	0,000	1,21
Leeftijd 18-34 jaar	-1.205	30,0	-0,215	0,000	2,11
Leeftijd 35-44 jaar	-796	24,3	-0,177	0,000	2,16
Leeftijd 45-54 jaar	-290	22,5	-0,065	0,000	1,86
Werkdagen/jaar 100-150	-849	24,2	-0,141	0,000	1,18
Werkdagen/jaar 150-175	-573	21,8	-0,105	0,000	1,18
Werkdagen/jaar 175-200	-195	20,3	-0,037	0,000	1,12
Dienstanciënniteit 0-5 jaar	-804	30,5	-0,174	0,000	3,18
Dienstanciënniteit 5-15 jaar	-550	26,5	-0,125	0,000	2,64
Dienstanciënniteit 15-25 jaar	-224	26,4	-0,048	0,000	2,31
Contractueel	-169	20,6	-0,036	0,000	1,38
Werkzaam in entiteit MDK	3.427	37,7	-0,351	0,000	1,10

Noot: B = niet gestandaardiseerde regressiecoëfficiënten, Beta = gestandaardiseerde regressiecoëfficiënten. Referentiegroep: man, functieniveau A, 55+ jaar, >200 werkdagen/jaar, >25 dienstjaren, statutair, niet in Agentschap MDK.

Bron: Vlimpers Vlaamse Overheid, bewerking Statistiek Vlaanderen en Dienst Diversiteitsbeleid

6.2 BRUTO MAANDSALARIS

De totale verklaarde variantie (R^2) voor het bruto maandsalaris bedraagt 0,832. Ruim 83% van de variantie wordt dus verklaard door de onafhankelijke variabelen in het model. Dat is zeer hoog en beduidend hoger dan voor het totaal bruto maandsalaris. Vooral het wegvallen van de bruto toelagen leidt tot de hogere R^2 .

Figuur 6.2. Multivariate analyse van het bruto maandsalaris (zonder vakantiegeld, eindejaarspremie en toelagen)

Vlaamse overheid, entiteiten in Vlimpers, 20121

SAMENVATTING MODEL	VERKLAARDE VARIANTIE		ANOVA	
	R^2	SE	df	Sign.
	0,832	610	16,0	0,000

COËFFICIËNTEN	B	SE	BETA	SIGN.	VIF
Constate	5.903	14,4	0,000	0,000	0
Vrouwen	-165	8,8	-0,055	0,000	1,15
Functieniveau D	-2.503	14,9	-0,535	0,000	1,34
Functieniveau C	-1.869	12,2	-0,499	0,000	1,41
Functieniveau B	-1.391	10,7	-0,444	0,000	1,55
Functieniveau A+	1.693	17,6	-0,291	0,000	1,21
Leeftijd 18-34 jaar	-1.005	16,1	-0,248	0,000	2,11
Leeftijd 35-44 jaar	-631	13,1	-0,194	0,000	2,16
Leeftijd 45-54 jaar	-222	12,1	-0,069	0,000	1,86
Werkdagen/jaar 100-150	-1.035	13,0	-0,237	0,000	1,18
Werkdagen/jaar 150-175	-582	11,7	-0,148	0,000	1,18
Werkdagen/jaar 175-200	-201	10,9	-0,053	0,000	1,12
Dienstanciënniteit 0-5 jaar	-682	16,4	-0,203	0,000	3,18
Dienstanciënniteit 5-15 jaar	-475	14,2	-0,149	0,000	2,64
Dienstanciënniteit 15-25 jaar	-239	14,2	-0,070	0,000	2,31
Contractueel	-120	11,1	-0,035	0,000	1,38
Werkzaam in entiteit MDK	776	20,2	-0,110	0,000	1,10

Noot: B = niet gestandaardiseerde regressiecoëfficiënten, Beta = gestandaardiseerde regressiecoëfficiënten. Referentiegroep: man, functieniveau A, 55+ jaar, >200 werkdagen/jaar, >25 dienstjaren, statutair, niet in Agentstap MDK.

Bron: Vlimpers Vlaamse Overheid, bewerking Statistiek Vlaanderen en Dienst Diversiteitsbeleid

Gender heeft weer een zeer beperkt negatief effect ($\beta = -0.055$), met gemiddeld 165 euro minder voor vrouwen. De invloed van de dummies voor functieniveau B, C, en D is negatief en zeer groot: tegenover de referentiegroep ligt het gemiddelde bruto maandsalaris voor die subgroepen veel lager, respectievelijk 1.391 euro, 1.869 euro en 2.503 euro. Het verschil neemt toe wanneer het functieniveau daalt. Voor functieniveau A+ is het effect positief en ook groot: gemiddeld 1.693 euro per maand meer dan de referentiegroep.

De dummies voor de leeftijdsgroepen 18-34 jaar en 35-44 jaar, voor de groepen met 100-150 en 150-175 werkdagen per jaar, voor de groepen met 0-5 en 5-15 jaren dienstanciënniteit leveren een betekenisvolle maar kleinere bijdrage aan de verklaring, telkens met een negatief effect. De positieve impact van de dummy voor werknemers van Agentschap MDK (+776 euro per maand) is veel kleiner aangezien het effect van de hoge bruto toelagen hier wegvalt.

Hetzelfde model zonder de medewerkers van Agentschap MDK levert een iets hogere R^2 op van 0,850 en het model voor alle werknemers in Vlimpers levert een lagere R^2 van 0,702 (niet in dit rapport).

Voor het totaal bruto maandsalaris en het bruto maandsalaris geeft dezelfde multivariate analyse met het aantal erkende werkdagen per jaar als onafhankelijke variabele een iets lagere R^2 (niet in dit rapport). Het grote verschil in werkdagen tussen mannen en vrouwen valt dan immers grotendeels weg. Het effect van de andere onafhankelijke variabelen blijft nagenoeg gelijk.

Dezelfde regressie voor het totaal bruto salaris en bruto salaris per gepresteerd werkuur leidt tot een iets lagere R^2 , omdat het relatieve verschil tussen mannen en vrouwen kleiner wordt

Uitgaande van de referentiegroep kunnen op basis van de regressieresultaten de diverse salariscomponenten voor alle mogelijke subgroepen worden berekend. De calculatietabel kan men raadplegen in het uitgebreide rapport op de website.

In de modellen is wellicht een bijkomende verklaring (en een hogere R^2) mogelijk met de toevoeging van de beroepsgroep of functiegroep van de werknemers als onafhankelijke variabele, in combinatie met de reeds opgenomen onafhankelijke variabelen. De veronderstelling daarbij is dat er tussen de beroepsgroepen significante salarisverschillen bestaan die indirect ook een betekenis hebben voor de salarisverschillen tussen mannen en vrouwen. In Vlimpers is die variabele helaas niet beschikbaar.

BESLUIT

Voorliggend SV-rapport geeft de belangrijkste resultaten weer van het tweede 'Genderonderzoek Vlaamse overheid' (GOVO). Het onderzoek is een initiatief van de dienst Diversiteitsbeleid van de Vlaamse overheid en werd uitgevoerd in samenwerking met Statistiek Vlaanderen (SV). Het doel is de gender(on)gelijkheid bij de werknemers van de Vlaamse overheid in kaart te brengen, in relatie tot andere belangrijke factoren zoals functieniveau, leeftijd, werktijden, anciënniteit en statuut.

Het eerste GOVO-onderzoek werd in 2019 en 2020 uitgevoerd en leidde in 2021 tot een eerste rapport met analyse van de Vlimpers-gegevens van 2018 (Van Dongen e.a., 2021).

Het tweede GOVO-onderzoek werd gestart in mei 2022 en focust op de analyse van de Vlimpers-gegevens van 2021. In dit SV-rapport werden de belangrijkste resultaten besproken. Een uitgebreider rapport met alle tabellen, grafieken en teksten kunt u vinden op de website van Statistiek Vlaanderen (<https://www.vlaanderen.be/statistiek-vlaanderen/rapporten>) en op de website van de dienst Diversiteitsbeleid (<https://overheid.vlaanderen.be/personeel/diversiteit-en-gelijke-kansen/mannen-en-vrouwen>).

Het startpunt van dit rapport waren de significante genderverschillen in tweedimensionale verbanden met diverse relevante factoren waarover gegevens beschikbaar zijn: persoonlijke kenmerken, werksituatie en salariscomponenten. Genderverschillen blijven dus aanwezig binnen de Vlaamse overheid. Maar ze moeten altijd in combinatie met andere factoren worden bekeken en geïnterpreteerd. Daarom werd vervolgens via drie- of vierdimensionale verbanden op zoek gegaan naar de centrale verklarende variabelen voor verschillen in de werksituatie en de salariscomponenten (per maand en per werkuur). Daarbij werden de genderverschillen gerelateerd aan bepaalde subgroepen en bijgevolg gedifferentieerd en genuanceerd.

Het totaal bruto en netto maandsalaris (met vakantiegeld, eindejaarspremie en toelagen) zijn de bedragen die de medewerkers werkelijk ontvangen. Ze zijn het gevolg van de feitelijke werksituatie en het bestaande salarissysteem. De analyse maakt duidelijk dat het algemeen genderverschil voor de salariscomponenten hoog ligt, maar dat er tegelijk grote verschillen zijn tussen de diverse subgroepen, afhankelijk van de waarde voor de centrale variabelen.

Voor het bruto maandsalaris (zonder vakantiegeld, eindejaarspremie en toelagen) zijn de genderverschillen veel kleiner, zowel algemeen als in de diverse subgroepen. Het is niet het werkelijke bedrag dat de medewerkers ontvangen, maar het biedt een goede aanvullende meting omdat de zeer grote genderverschillen in de bruto toelagen worden uitgeschakeld. Op analoge wijze kunnen we andere differentiërende factoren 'uitschakelen'

of 'controleren', zodat de genderverschillen worden verfynd. Dat gebeurde via een multivariate analyse. Zo kunnen de aparte netto-effecten van de verschillende relevante verklarende factoren worden ingeschat.

De gecontroleerde 'netto-genderverschillen' van de regressies van het totaal bruto maandsalaris en het bruto maandsalaris zijn klein tot zeer klein. De verschillen in maandsalaris kunnen dus bijna volledig worden toegeschreven aan andere verklarende factoren, vooral functieniveau, leeftijd, aantal werkdagen, aantal jaren dienstanciënniteit en specifiek de variabele 'werkzaam zijn in het Agentschap Maritieme Dienstverlening en Kust'. De vrij grote genderverschillen in het maandsalaris zijn dan grotendeels het resultaat van genderverschillen voor de genoemde centrale variabelen.

Afsluitend kan gesteld worden dat in het kader van het GOVO-onderzoek een robuuste methodiek werd ontwikkeld om het onderzoek periodiek op een doelmatige wijze te herhalen. Telkens kunnen zinvolle verbeteringen worden aangebracht. Een bijkomende meerwaarde is dat de opeenvolgende onderzoeken toelaten om specifieke evoluties en hypothesen te onderzoeken.

Uitgaande van het principe van gendergelijkheid zal de dienst Diversiteitsbeleid op basis van de resultaten van GOVO beleidsaanbevelingen formuleren. Het doel daarvan is de genderverschillen in werksituatie en salaris bij de werknemers van de Vlaamse overheid duurzaam te verkleinen. De aandacht zal daarbij moeten gaan naar maatregelen voor de vermindering van de genderverschillen naar functieniveau, aantal VTE-werkdagen per jaar, leeftijdsstructuur, beroepsstatuut, dienstanciënniteit, beleidsdomein en entiteit.

LITERATUURLIJST

Dienst Diversiteitsbeleid (2016). Strategisch Gelijkekansen- en Diversiteitsplan Vlaamse overheid 2016-2020: https://overheid.vlaanderen.be/sites/default/files/media/documenten/personeel/diversiteit/Strategisch_meerjarenplan.pdf?timestamp=1517955906.

European Institute for Gender Equality (EIGE) (2021). Gender inequalities in care and consequences for the labour market: <https://eige.europa.eu/publications/gender-inequalities-care-and-consequences-labour-market>.

Eurostat Gender pay gap statistics: https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Gender_pay_gap_statistics.

Instituut voor Gelijkheid van Vrouwen en Mannen (2021). De loonkloof tussen mannen en vrouwen in België – rapport 2021. Brussel: IGVM, 88 p. (https://igvm-iefh.belgium.be/nl/publicaties/de_loonkloof_tussen_vrouwen_en_mannen_in_belgie_rapport_2021).

Noppe, J., Vanweddigen, M. & Weekers, K. (2021). SV-Rapport 2021/1. Maatschappelijke positie en participatie van mannen en vrouwen. Brussel: Statistiek Vlaanderen. (<https://www.vlaanderen.be/publicaties/maatschappelijke-positie-en-participatie-van-mannen-en-vrouwen>)

Van Dongen, W. (2008). Naar een democratische arbeidsverdeling in Vlaanderen en Europa? Het Combinatiemodel als basis voor een geïntegreerd beleid, SVR-Studie, 2008/1, Brussel: Studiedienst van de Vlaamse Regering.

Van Dongen, W. (2009). Towards a democratic division of labour in Europe? The Combination Model as a new integrated approach to professional and family life. Bristol: The Policy Press.

Van Dongen, W., Voorspoels, J. & Trippas, M. (2021). SV-rapport, 2021/8. Genderonderzoek naar werksituatie en salaris bij de Vlaamse overheid, Brussel: Statistiek Vlaanderen en Dienst Diversiteitsbeleid, Vlaamse overheid. (<https://www.vlaanderen.be/publicaties/genderonderzoek-naar-werksituatie-en-salaris-bij-de-vlaamse-overheid>)

Vlaanderen Intern. Salaris personeel Vlaamse overheid: <https://www.vlaanderen.be/intern/salaris-personeel-vlaamse-overheid>.

BIJLAGEN

Bijlage 1. Definitie van begrippen

Onderwijsniveau	Het hoogste diploma dat de werknemer heeft behaald in de studieloopbaan.
Beroepsgroep partner	De beroepsgroep waartoe de partner behoort: werknemer privé, ambtenaar, zelfstandige, werkloos of gepensioneerd.
Beroepsstatuut	Het beroepsstatuut van de werknemer: statutair (vaste benoeming), statutair op proef (tijdens een bepaalde periode) of contractueel.
Functieniveau	In dit rapport worden 5 functieniveaus onderscheiden: A+, A, B, C en D. Ten behoeve van een zinvolle analyse van de salarissen werd niveau A+ geconstrueerd, bestaande uit medewerkers van niveau A die een kaderfunctie uitoefenen.
Dienstanciënniteit	Het aantal jaren dienst dat men als statutair of contractueel opbouwt binnen de diensten van de Vlaamse overheid.
Personeelsaantal personen	<p>Het personeelsaantal wordt gedefinieerd als het aantal personen dat bij een entiteit in dienst is. Een persoon is in dienst bij de Vlaamse overheid als die een juridische band (tewerkstellingsrelatie) heeft met minstens één entiteit, in de vorm van een aanstellingsbesluit (statutair) of een tewerkstellingscontract, ongeacht of deze al dan niet bezoldigd wordt. Het personeelsaantal wordt uitgedrukt in 'personeelsleden' en wordt altijd berekend op een bepaald moment (bijvoorbeeld 31 december).</p> <p>Personeelsleden die niet beschikbaar zijn voor een entiteit omdat ze gebruik maken van enkele specifieke verloftypes worden toch meegeteld in het personeelsaantal van de entiteit omdat er aan het verlof van het betrokken personeelslid telkens een terugkeerrecht gekoppeld is. Dat betekent dat de tewerkstelling in de betrokken entiteit enkel wordt geschorst en dat de juridische tewerkstellingsrelatie tussen het personeelslid en de entiteit dus op geen enkel moment wordt verbroken.</p>
Werkdagen VTE dagen per jaar	Het aantal voltijds equivalente werkdagen (VTE) dat de werknemer effectief per jaar heeft gepresteerd. Een VTE werkdag omvat 7,6 werkuren of 7 uur en 36 minuten.
Gelijkgestelde werkdagen VTE dagen per jaar	Het aantal gelijkgestelde voltijds equivalente werkdagen (VTE) per jaar, waarvoor men een normaal salaris ontvangt.
Erkende werkdagen VTE dagen per jaar	Het aantal gepresteerde en gelijkgestelde voltijds equivalente werkdagen (VTE) per jaar, waarvoor men een salaris ontvangt.
Afwezigheid VTE dagen per jaar	De som van het aantal opgenomen afwezigheidsdagen: betaalde vakantie, onbetaald verlof, ziekteverlof, loopbaanonderbreking, zorgkrediet en dienstvrijstelling, uitgedrukt in VTE dagen per jaar.
Werk, ziekteverlof en dienstvrijstelling VTE dagen per jaar	De som van het aantal effectieve werkdagen per jaar, opgenomen dagen ziekteverlof en opgenomen dagen dienstvrijstelling, uitgedrukt in VTE dagen per jaar
Jaarlijks betaald verlof VTE dagen per jaar	Het aantal opgenomen betaalde verlof- of vakantiedagen, uitgedrukt in VTE dagen per jaar.
Onbetaald verlof – VTE dagen per jaar	Het aantal opgenomen dagen onbetaald verlof, uitgedrukt in VTE dagen per jaar.


Ziekteverlof VTE dagen per jaar	Het aantal opgenomen dagen erkend ziekteverlof, uitgedrukt in VTE dagen per jaar.
Loopbaanonderbreking VTE dagen per jaar	Het aantal opgenomen dagen erkende loopbaanonderbreking, uitgedrukt in VTE dagen per jaar.
Zorgkrediet – VTE dagen per jaar	Het aantal opgenomen dagen erkend zorgkrediet, uitgedrukt in VTE dagen per jaar.
Dienstvrijstelling – VTE dagen per jaar	Het aantal opgenomen dagen erkende dienstvrijstelling, uitgedrukt in VTE dagen per jaar. Erkende dienstvrijstelling is onder meer mogelijk voor vakbondsactiviteiten overeenkomstig de federale bepalingen, voor vrijwillige brandweerman, actieve vrijwilligers van het Rode Kruis, voor (verplichte) functies ter gelegenheid van verkiezingen, voor specifieke activiteiten van topsporters, voor specifieke gratis medische en zorgdiensten. Zie: https://overheid.vlaanderen.be/deel-x-de-verloven-en-dienstvrijstellingen-titel-13 .
Telewerken VTE dagen per jaar	Het aantal effectieve werkdagen met telewerk of plaats- en tijdsafhankelijk werken (PTOW), uitgedrukt in VTE werkdagen per jaar.
Loonkosten per maand	Alle kosten verbonden aan het tewerkstellen van de werknemer, ook de totale budgetlast genoemd (gemiddelde per maand). Zie ook Bijlage 2.
Totaal bruto salaris per maand	De loonkosten minus de bijdragen van de werkgever voor de Sociale Zekerheid, de extra vergoedingen, voor de maaltijdcheques en de hospitalisatieverzekering (gemiddelde per maand). Zie ook Bijlage 2.
Bruto toelagen per maand	Alle algemene en specifieke toelagen bovenop het normale salaris, met uitzondering van het vakantiegeld en de eindejaarspremie, en is onderdeel van het totaal bruto salaris (gemiddelde per maand). Zie ook Bijlage 2. Zie: https://overheid.vlaanderen.be/BVR_Deel07-T2 .
Bruto salaris per maand	Het totaal bruto salaris minus het bruto vakantiegeld, de bruto eindejaarspremie en de bruto toelagen (gemiddelde per maand). Zie ook Bijlage 2.
Netto salaris per maand	Het totaal bruto salaris minus de bijdragen van de werknemer voor de Sociale Zekerheid, de bedrijfsvoorheffing (personenbelastingen), maaltijdcheques en de bijzonder RSZ, plus de extra vergoedingen (gemiddelde per maand). Zie ook Bijlage 2.
Totaal netto salaris per maand	Het netto salaris plus de vergoeding voor woon-werkverkeer (gemiddelde per maand). Zie ook Bijlage 2.
Salaris per gepresteerd werkuur	Het salaris per jaar wordt gedeeld door het aantal gepresteerde VTE werkuren per jaar.
Salaris per erkend werkuur	Het salaris per jaar wordt gedeeld door het aantal erkende VTE werkuren per jaar.

Bijlage 2. Componenten van het salaris

Brutosalaris

- + Bruto vakantiegeld
- + Bruto eindejaarspremie
- + Bruto toelagen
- = Totaal bruto salaris
- + RSZ en FOP werkgever op bruto salaris, vakantiegeld, eindejaarspremie en toelagen
- + Vergoedingen
- + Maaltijdcheques (bijdrage werkgever + administratiekost)
- + Hospitalisatieverzekering (bijdrage werkgever)
- = Budgetlast
- + Vergoeding woon-werkverkeer
- = Totale budgetlast of loonkosten

Totaal bruto salaris

- RSZ werknemer
 - FOP werknemer
 - Bedrijfsvoorheffing
 - Maaltijdcheques (bijdrage werknemer)
 - Bijzondere RSZ
 - + Vergoedingen
 - = Netto salaris
 - + Vergoeding woon-werkverkeer
 - = Totaal netto salaris
- 

Bijlage 3. Personeelsaantal in Vimpers naar beleidsdomein en entiteit

		2018	2021
Kanselarij, Bestuur en Buitenlandse Zaken	Departement Kanselarij en Buitenlandse Zaken	434	268
	Agentschap Binnenlands Bestuur	376	379
	Agentschap Digitaal Vlaanderen	204	217
	Agentschap Facilitair Bedrijf	859	765
	Agentschap Overheidspersoneel	381	514
	Audit Vlaanderen	41	49
	Dienst van de Bestuursrechtscolleges	53	64
	Vlaams Agentschap voor Internationaal Ondernemen	334	147
	Toerisme Vlaanderen	192	167
	Totaal beleidsdomein	2.874	2.570
Financiën en Begroting	Departement Financiën en Begroting	190	200
	Vlaamse Belastingdienst	913	1.017
	Totaal beleidsdomein	1.103	1.217
Economie, Wetenschap en Innovatie	Departement Economie, Wetenschap en Innovatie	110	105
	Agentschap Innoveren en Ondernemen	335	404
	Agentschap Plantentuin Meise	166	165
	Totaal beleidsdomein	611	674
Onderwijs en Vorming	Departement Onderwijs en Vorming	257	241
	Agentschap voor Infrastructuur in het Onderwijs	70	68
	Agentschap voor Onderwijsdiensten	412	390
	Agentschap voor Hoger Onderwijs, Volwassenenonderwijs, Kwalificaties en Studietoelagen	252	222
	GO! Gemeenschapsonderwijs	190	167
	Onderwijsinspectie	14	16
	Vlaamse Onderwijsraad	21	19
	Totaal beleidsdomein	1.216	1.123
Welzijn, Volksgezondheid en Gezin	Departement Welzijn, Volksgezondheid en Gezin	1.011	1.147
	Agentschap Zorg en Gezondheid	283	310
	Opgroeien	1.618	1.762
	Opgroeien regie	0	1.352
	Vlaams Agentschap Uitbetaling Toelagen van Gezinsbeleid	0	367
	Vlaams Agentschap voor Personen met een Handicap	295	288
	Totaal beleidsdomein	3.207	5.226
Cultuur, Jeugd, Sport en Media	Departement Cultuur, Jeugd en Media	555	432
	Sport Vlaanderen	715	674
	Vlaamse Regulator voor de Media	19	22
	Totaal beleidsdomein	1.289	1.128

Werk en Sociale Economie	Departement Werk en Sociale Economie	309	373
	Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling en Beroepsopleiding	133	5.044
	Totaal beleidsdomein	442	5.017
Landbouw en Visserij	Departement Landbouw en Visserij	616	595
	Instituut voor Landbouw- en Visserijonderzoek	245	216
	Totaal beleidsdomein	861	811
Omgeving	Departement Omgeving	929	858
	Agentschap voor Natuur en Bos	758	680
	Instituut voor Natuur- en Bosonderzoek	201	196
	Milieu- en Natuurraad Vlaanderen	9	8
	Onroerend Erfgoed	290	250
	Openbare Vlaamse Afvalstoffenmaatschappij	345	355
	Strategische adviesraad Ruimtelijke Ordening en Onroerend Erfgoed	4	3
	Vlaams Energie- en Klimaatagentschap	121	145
	Vlaamse Landmaatschappij	591	584
	Vlaamse Milieumaatschappij	888	825
	Wonen-Vlaanderen	281	260
	Totaal beleidsdomein	4.417	4.164
	Mobiliteit en Openbare Werken	Agentschap voor Maritieme Dienstverlening en Kust	1.246
Departement Mobiliteit en Openbare Werken		782	714
De Vlaamse Waterweg		1.315	1.295
Agentschap Wegen en Verkeer		1.392	1.299
Totaal beleidsdomein		4.735	4.505
Totaal - Vlimpers		20.755	26.835
Totaal medewerkers VO	28.645	28.704	
Vlimpers / VO (%)	72,5	93,5	





COLOFON

Verantwoordelijke uitgever

Statistiek Vlaanderen
Havenlaan 88 bus 100, 1000 Brussel

Auteurs


Walter Van Dongen | walter.vandongen@vlaanderen.be
Jolien Voorspoels | jolien.voorspoels@vlaanderen.be
Merel Terlien | merel.terlien@vlaanderen.be

Concept & grafische vormgeving

The Oval Office
Statistiek Vlaanderen

Depotnummer

D/2022/3241/259





Statistiek Vlaanderen
Havenlaan 88 bus 100
1000 Brussel
<https://www.vlaanderen.be/statistiek-vlaanderen>