



De loonkloof tussen vrouwen en mannen in België – Rapport 2009

INSTITUUT VOOR
DE GELIJKHEID
VAN VROUWEN
EN MANNEN



FEDERALE OVERHEIDSDIENST
WERKGELEGENHEID, ARBEID
EN SOCIAAL OVERLEG



economie
FOD Economie, K.M.O., Middenstand en Energie



Federaal
Planbureau
Economische analyses en vooruitzichten

.be

Uitgever

Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen
Ernest Blerotstraat 1
1070 Brussel
T 02 233 41 75 – F 02 233 40 32
gelijkheid.manvrouw@igvm.belgie.be
www.igvm.belgium.be

In samenwerking met

FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg
Ernest Blerotstraat 1
1070 Brussel
www.werk.belgie.be

Algemene Directie Statistiek en Economische
Informatie
FOD Economie, KMO, Middenstand en Energie
Leuvenseweg 44
1000 Brussel
Communicatieverantwoordelijke: Freddy Verkruyssen
T 02 277 70 76
freddy.verkruyssen@economie.fgov.be
www.statbel.fgov.be

Federaal Planbureau
Kunstlaan 47-49
1000 Brussel
www.plan.be

Auteurs

Tom Bevers (FOD WASO)
Marilyne De Spiegeleire (FOD WASO)
Valérie Gilbert (FOD WASO)
Hildegard Van Hove (IGVM)

Verwerking gegevens

Lydia Merckx (ADSEI)
Pieter Vermeulen (ADSEI)
Koen Hendrickx (FPB)
Bart Hertveldt (FPB)
Maritza Lopez-Novella (FPB)
Bart Van den Cruyce (FPB)

Vertaling

Julie Wuytens (IGVM)
Jan Droessaert (IGVM)

Verantwoordelijk uitgever

Michel Pasteel, directeur van het Instituut voor de
gelijkheid van vrouwen en mannen

Lay-out en druk

www.inextremis.be

Depotnummer

D/2009/10.043/02

**De loonkloof
tussen vrouwen en mannen
in België – Rapport 2009**

Inhoudstafel

VOORWOORD	5
INLEIDING	7
I. ALGEMENE INDICATOREN OMTRENT DE LOONKLOOF TUSSEN VROUWEN EN MANNEN	11
INDICATOR 1: VERSCHILLEN IN GEMIDDELDE BRUTOLONEN VAN MANNEN EN VROUWEN	11
1.1 <i>Volgtijdse werknemers</i>	11
1.2 <i>Volgtijdse en deeltijdse werknemers</i>	13
1.3 <i>Uitbreiding tot ondernemingen en sectoren die niet zijn opgenomen in de Enquête naar de Structuur en de Verdeling van de Lonen</i>	15
1.4 <i>De loonkloof naar statuut</i>	18
1.5 <i>Evolutie in de loonkloof</i>	20
1.6 <i>Europese vergelijking</i>	23
INDICATOR 2: AANDEEL IN DE TOTALE LOONMASSA	26
II. FACTOREN DIE DE ONGELIJKHEID IN DE HAND WERKEN	31
INDICATOR 3: RATIO VOOR DEELTIJDARBEID	31
INDICATOR 4: RATIO NAAR LEEFTIJD EN OPLEIDINGSNIVEAU	35
4.1 <i>Loonkloof naar leeftijd</i>	35
4.2 <i>Loonkloof naar opleidingsniveau</i>	39
INDICATOR 5: SEGREGATIE OP DE ARBEIDSMARKT	42
5.1 <i>Horizontale segregatie: sectoren</i>	42
5.2 <i>Horizontale segregatie: beroepen</i>	48
5.3 <i>Verticale segregatie</i>	50
5.4 <i>Horizontale en verticale segregatie</i>	50
5.5 <i>De genderloonkloof in het licht van de algemene loonkloof</i>	52
EXTRA INDICATOR: BURGERLIJKE STAAT EN GEZINSSAMENSTELLING	52
EXTRA INDICATOR: NATIONALITEIT	59
III. DE OPSPLITSING VAN HET LOONVERSCHIL	63
INDICATOR 6	63
SAMENVATTING EN CONCLUSIE	67
BELEIDSAANBEVELINGEN	71
VERKLARENDE WOORDENLIJST	77
LIJST TABELLEN	79
LIJST GRAFIEKEN	81
BIJLAGE 1: NACE REV 1.1-NOMENCLATUUR	83
BIJLAGE 2: ISCO-NOMENCLATUUR	85
BIJLAGE 3: LIJST PARITAIRE COMITÉS	87

Voorwoord

De arbeidsmarkt in ons land beleeft woelige tijden. Dagelijks bereiken ons nieuwe berichten over de effecten van de economische crisis: mannen en vrouwen verliezen hun baan, of zijn er niet langer zeker van.

In een dergelijke context lijkt het minder belangrijk om over het loonsverschil te spreken, maar niets is minder waar. Hardnekkige ongelijkheden tussen vrouwen en mannen afdoen als een luxeprobleem is vrouwen immers veroordelen tot een levenslange crisis. Dit derde loonkloofrapport komt dus op het gepaste ogenblik.

In een aantal van de indicatoren kan een daling van de loonkloof worden vastgesteld. Iedere daling verwelkomen we uiteraard als een beweging in de goede richting, maar de tendens blijft voorlopig wankel en de vooruitgang is alleszins onvoldoende.

Het rapport vormt daarmee een nieuwe oproep aan alle betrokkenen om concrete initiatieven te nemen. De sociale partners hebben de voorbije zomer met de herziening van CAO 25 het goede voorbeeld gegeven, door de sectoren en ondernemingen op te dragen de genderneutraliteit van hun loonvormingsstelsels te onderzoeken. Onze administraties zullen hen daarin bijstaan, want het is duidelijk dat het tijdperk van de vrijblijvende beloftes achter ons moet worden gelaten.

Maar het rapport doet ons ook opnieuw inzien dat niet alle heil van de herziening van de loonvorming, de functieclassificaties en de barema's mag worden verwacht, en dat ook dieper moet worden ingegrepen in de structurele werking van de arbeidsmarkt. Dat zal een werk van lange adem zijn, waarvoor de federale regering en de gemeenschappen en de gewesten in de komende tijd de fundamenten kunnen leggen.

De Minister van Werk en Gelijke Kansen zal verschillende concrete voorstellen formuleren op basis van dit rapport. Op het vlak van de gelijke behandeling van vrouwen en mannen is er immers nog een lange weg af te leggen, zeker wat de arbeidsmarkt betreft.

Een goed beleid vertrekt tenslotte van een degelijke analyse van de situatie, en in dat opzicht zet dit rapport opnieuw de toon. Wij wensen u daarom veel leesplezier.

Michel Pasteel

Directeur van het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen

Pierre-Paul Maeter

Voorzitter van het Directiecomité van de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal overleg

Inleiding

De voorbije twee jaar publiceerden het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen en de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg een rapport over het loonverschil tussen mannen en vrouwen, zoals dat door de federale regering was gevraagd. Dit derde loonkloofrapport gaat op het ingeslagen pad verder. De basisstructuur blijft dan ook deze van de indicatorenreeks die in 2001 door de Raad van de Europese Unie werd goedgekeurd.

Opnieuw kon worden gerekend op de medewerking van de Algemene Directie Statistiek en Economische Informatie van de Federale Overheidsdienst Economie, K.M.O., Middenstand en Energie en op het Federaal Planbureau. Dankzij hun inbreng kan er ook dit jaar weer een rapport gepresenteerd worden.

Voor de oppervlakkige waarnemer lijkt de loonkloof vaak een eenvoudig begrip, een eenduidig cijfer in een krantenkop waarmee geen rapport gevuld kan worden. In de realiteit zijn er heel veel manieren om tegen het verschijnsel 'de gemiddelde vrouw verdient minder dan de gemiddelde man' aan te kijken. Want met 'loon' kan het maandloon worden bedoeld, het uurloon of het jaarloon. Omdat vrouwen en mannen niet even veel uren (betaald) werk verrichten of niet altijd even veel recht hebben op bepaalde premies of bijkomende voordelen, levert elk van deze begrippen een verschillende loonkloof op.

Ook het hanteren van het nettoloon of het brutoloon geeft een ander beeld. Het verschil tussen beide zit in de sociale zekerheidsbijdragen en de belastingen, en zeker die laatste werken progressief en zijn afhankelijk van de gezinstoestand. Als hogere lonen zwaarder worden belast, dan vermindert dat de loonkloof.

Vervolgens komt de vraag naar voren of de loonkloof niet moet worden 'gecorrigeerd'. Een belangrijk deel van het loonverschil wordt immers veroorzaakt door de verschillende positie die vrouwen en mannen op de arbeidsmarkt innemen. Dat de hele loonkloof wordt veroorzaakt door (directe) discriminatie, is een misvatting die dit rapport sinds 2007 uit de wereld probeert te helpen. Vrouwen werken bijvoorbeeld vaker in sectoren waar een minder hoog loon wordt uitbetaald. Ook deeltijdarbeid, anciënniteit, opleiding... zijn factoren die een invloed hebben en die voor vrouwen en mannen verschillend spelen. Het is mogelijk om deze elementen uit te schakelen en dan zo dicht mogelijk bij een loonkloof te komen die echt het gevolg is van een ongelijke behandeling van vrouwen en mannen. Hoe dat zou kunnen, wordt in dit rapport verder uitgelegd wanneer de loonkloof in componenten wordt opgesplitst.

Maar het hanteren van die 'objectieve' verschillen tussen vrouwen en mannen zal altijd een onvolmaakt resultaat opleveren. In de eerste plaats zijn over geen enkel gegeven alle details bekend. Zo weten we bijvoorbeeld niet of een universitair diploma er één is in de wijsbegeerte of in de natuurkunde. Daarnaast ontbreekt er gewoon heel veel informatie. We weten niets over het gedrag en de psychologie van individuen; zo hebben we bijvoorbeeld geen idee of er een verschil is tussen mannen en vrouwen in de mate waarin ze geconcentreerd werken. Dat maakt het corrigeren van de loonkloof tot een onvolmaakt proces. Bovendien is lang niet elk objectief waarneembaar verschil ook iets dat we zomaar moeten aanvaarden. Als vrouwen vaker deeltijds werken, heeft dat niet alleen met een vrije individuele keuze te maken, maar niet zelden ook met een gebrek aan voldoende kinderopvang. Al te vaak worden genderverschillen als onproblematisch afgedaan, wanneer ze dat helemaal niet zijn.

Dit rapport vertrekt van de uitdrukkelijke doelstelling om tot een gelijke deelname van vrouwen en mannen aan de arbeidsmarkt te komen. Misschien dat strikt persoonlijke voorkeuren eens dat doel bereikt nog een klein loonverschil – in de ene of de andere richting – zullen veroorzaken, waarover we ons dan inderdaad geen zorgen meer moeten maken. Maar zo ver zijn we nog lang niet.

De tweede keuze die we maken, is om te werken met de brutolonen, waarbij we zoals de voorbije jaren het verschil in gemiddeld maandloon bij de voltijds werkenden en het verschil in het bruto-uurloon voor alle werknemers als meest zichtbare indicatoren naar voren schuiven – tot die laatste keuze aangezet door de evolutie van de officiële indicatoren binnen het Europese kader.

Om de loonkloof in één cijfer te kunnen weergeven, moet een derde keuze worden gemaakt. Zoals in 2007 en 2008 hanteren we de formule $\frac{M-V}{M} \times 100$: het verschil tussen het gemiddelde mannenloon en het gemiddelde vrouwenloon als een percentage van het gemiddelde mannenloon.

Een laatste basisoptie is het gebruik van gegevens die door de overheid worden verzameld. De belangrijkste bron blijft in dat verband de **Enquête naar de Structuur en de Verdeling van de Lonen** (ook Loonstructurenquête of SES genoemd), waarvan we dit jaar vooral de gegevens voor 2006 exploiteren. Elke vier jaar wordt deze enquête, die wordt gekenmerkt door een ruime steekproef bij ondernemingen, in een Europees kader ingebed: ze wordt in alle EU-Lidstaten georganiseerd volgens een geharmoniseerde methodologie. Dat laat ons in de eerste plaats toe om de gegevens voor België in een internationaal perspectief te plaatsen, al werd door Eurostat, dat op EU-niveau de enquêtegegevens uit de verschillende Lidstaten verwerkt, nog niet alle informatie gedetailleerd beschikbaar gesteld.

Voor 2006 werd in Europees verband afgesproken om ook het onderwijs, de gezondheidszorg en maatschappelijke dienstverlening en de sector van de gemeenschapsvoorzieningen en de sociaal-culturele en persoonlijke diensten, de zogenaamde socio-culturele sector, op te nemen. Dit zijn respectievelijk de sectoren M, N en O uit de sectorclassificatie NACE Rev. 1.1 (zie bijlage 1).¹ Deze worden dus toegevoegd aan de industrie en de marktdiensten, die reeds werden behandeld in de enquête (de sectoren C tot K uit NACE Rev. 1.1). Met deze sectoren wordt het beeld dat de enquête geeft van de Belgische economie dus verder vervolledigd: enkel de openbare besturen, de landbouw en visserij en de huishoudens met werknemers ontbreken nog (dit zijn respectievelijk de sectoren L, A, B en P uit NACE Rev.1.1). Ook de ondernemingen met minder dan 10 werknemers worden niet ondervraagd. Om een totaaloverzicht te geven, baseren we ons dus net als in het voorgaande rapport op de aanvullende berekeningen van het Federaal Planbureau. Verder bevat dit rapport voor het eerst ook cijfers over de loonkloof naar nationaliteit of land van herkomst.

De integratie van de onderwijssector bracht overigens een bijkomende uitdaging mee: de Loonstructurenquête wordt georganiseerd bij 'ondernemingen', in dit geval de scholen. De arbeidsduur die voor leerkrachten wordt opgegeven, is de contractuele arbeidsduur, met andere woorden het aantal uren dat een leerkracht volgens de arbeidsovereenkomst moet presteren. Deze contractuele arbeidsduur stemt echter niet volledig overeen met de realiteit, omdat het voorbereiden van de lessen, het verbeteren van de toetsen en een aantal extra activiteiten op school buiten deze contractuele arbeidsduur valt. Daarom werd besloten om deze arbeidsduur te corrigeren op basis van de **Enquête naar de Arbeidskrachten** (EAK). In deze enquête wordt er immers gewerkt met de gewoonlijke arbeidsduur, waarbij niet uitsluitend de lesuren zelf in rekening worden gebracht, maar eveneens de werkuren die de leerkrachten thuis besteden aan het voorbereiden van lessen of het verbeteren van taken, of de uren die ze onbetaald op school doorbrengen tijdens allerlei bijkomende activiteiten. Het aanpassen van de arbeidsduur in het onderwijs heeft een grote impact op de uurlonen. Deze uurlonen worden immers berekend door de maandlonen te delen door de arbeidsduur. Aangezien de gewoonlijke arbeidsduur in het onderwijs gevoelig hoger ligt dan de contractuele arbeidsduur, heeft deze correctie een verkleinend effect op de uurlonen, die hierdoor sterker aansluiten bij het gemiddelde uurloon over de sectoren heen. Nochtans blijven de uurlonen in het onderwijs zelfs na deze correctie vrij hoog.

¹ Vanaf 2008 wordt er een nieuwe NACE nomenclatuur gebruikt, de zogenaamde 'NACE Rev. 2'. Om het onderscheid aan te geven, wordt hier de benaming 'NACE Rev. 1.1' vermeld. Het betreft dan de NACE-classificatie die in het enquêtejaar 2006 nog in voege was en ook momenteel nog vrij frequent wordt gebruikt.

Gezien het onderwijs een sterk door vrouwen gedomineerde sector is, ontstaat er een compositie-effect wanneer de onderwijssector wordt opgenomen in de berekening van de loonkloof. Het opnemen van veel vrouwen met een hoog uurloon doet de loonkloof dalen, terwijl de loonkloof in de onderwijssector op zich niet zo laag ligt. Een gelijkaardig, maar omgekeerd effect stellen we vast bij de kleine ondernemingen: daar is de loonkloof vrij klein, maar de totale loonkloof stijgt wanneer de kleine ondernemingen worden opgenomen in de berekening (zie verder).

Ook de loonkloof in de sectoren die de voorbije jaren reeds in de enquête waren opgenomen, daalde vrij fors: zowel in maandloon als in uurloon ligt de kloof in 2006 drie procentpunten onder die van 2005. Iedere daling in de loonkloof is uiteraard een stap in de goede richting. Hoewel deze vaststelling ons optimistisch stemt, blijft toch enige voorzichtigheid geboden. De indicatoren die (gedeeltelijk) gebaseerd zijn op RSZ-gegevens vertonen immers een veel stabielere evolutie. De hamvraag blijft dus of de daling in de loonkloof de volgende jaren zal worden bevestigd.

Administratieve gegevens vormen de basis voor de aanvullende raming die het **Federaal Planbureau** bij de SES-gegevens doorvoert, om aldus ook de kleine ondernemingen en de ontbrekende sectoren te kunnen vatten. Daarvoor wordt gebruikt gemaakt van databanken waarin de gegevens uit de nationale rekeningen over lonen, arbeidsvolumes en hoofdelijke werkgelegenheid verder worden opgesplitst naar persoonskenmerken.² Dit gebeurt voornamelijk op basis van gegevens afkomstig van RSZ, RSZPPO, RSVZ en RVA.³ Aanvullend wordt ook gebruik gemaakt van gegevens uit de EAK en de SES.

De enquête **Statistics on Income and Living Conditions** (EU-SILC) wordt in dit rapport niet meer gebruikt, omdat Eurostat zich ook niet langer baseert op deze bron. Deze enquête peilt naar het inkomen van de gezinnen, maar is gebaseerd op een relatief kleine steekproef. In de komende jaren hopen we deze gegevens wel te kunnen gebruiken om beter de aanvullende verloningsvormen zoals bedrijfswagens of bedrijfsgsm's in beeld te kunnen brengen.

Tenslotte maken we ook rechtstreeks gebruik van **RSZ-gegevens**. Die laten toe een goed beeld te schetsen van de verdeling van de totale loonmassa naar gender, maar bevatten verder onvoldoende socio-economische karakteristieken, zoals opleiding, om de berekening van de andere indicatoren op te baseren.

Ook in het voorbije jaar werden opnieuw een aantal interessante gegevens omtrent de loonkloof gepubliceerd op basis van ad hoc-enquêtes of informatie van de sociale secretariaten. In deze overheidspublicatie kiezen we ervoor ze niet op te nemen en ons tot officiële data te beperken.

² Deze databanken werden ontwikkeld in het kader van EUKLEMS 'Productivity in the European Union: A comparative Industry Approach'.

³ Achteraan in de brochure is een verklarende woordenlijst opgenomen, waarin o.a. afkortingen geduid worden.

I. Algemene indicatoren omtrent de loonkloof tussen vrouwen en mannen

In de Europese indicatorenset worden eerst een aantal cijfergegevens voorgesteld die de loonkloof tussen mannen en vrouwen over de hele economie heen weergeeft. Hierbij wordt er dus niet gecorrigeerd voor bijvoorbeeld sector, functie of leeftijd. Er wordt enkel rekening gehouden met het effect van deeltijds werk. De eerste indicator is gebaseerd op een vergelijking van de gemiddelde lonen; de tweede op de verdeling van de totale loonmassa over mannen en vrouwen.

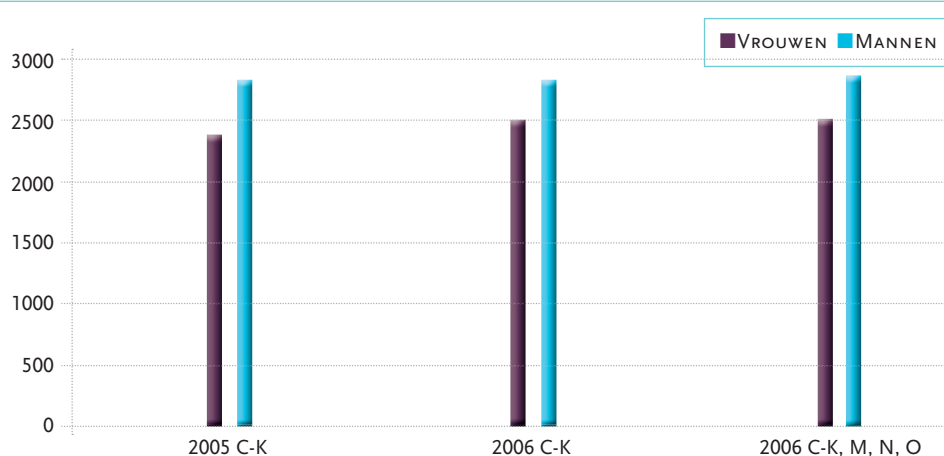
Indicator 1: verschillen in gemiddelde brutolonen van mannen en vrouwen

Verschillen tussen de gemiddelde brutolonen van vrouwen en mannen kunnen op een aantal manieren in beeld worden gebracht. De 'oude' officiële indicator op Europees niveau was de loonkloof berekend op basis van de maandlonen van voltijds werkende vrouwen en mannen. Daar beginnen we nog steeds mee. We exploreren bovendien de loonkloof voor de voltijds werkende mannen en vrouwen, op basis van de verschillende loonconcepten. Daarna wordt hetzelfde gedaan voor alle werknemers samen, dat wil zeggen voltijdse en deeltijdse. De 'nieuwe' Europese indicator is immers de loonkloof op basis van uurlonen van voltijdse en deeltijdse werknemers samen. Op die manier worden er immers meer lonen van vrouwen opgenomen in de berekening. Aangezien de enquête waarop we ons baseren geen rekening houdt met de ondernemingen met minder dan 10 werknemers en bovendien bepaalde sectoren buiten beschouwing laat, zullen we vervolgens ingaan op de schattingen van het Federaal Planbureau betreffende de loonkloof in deze domeinen en in het bijzonder ook het verschil tussen de openbare en de privésector in beeld brengen. Daarna bekijken we de evolutie van de loonkloof over de laatste decennia. Tenslotte maken we een vergelijking met andere Europese landen.

1.1 Voltijdse werknemers

De onderstaande grafiek vergelijkt de brutomaandlonen van de voltijdse werknemers, enerzijds in de industrie en marktdiensten (NACE-sectoren C-K, gegevens voor 2005 en 2006) en anderzijds in de industrie, de diensten, het onderwijs, de gezondheidszorg en socio-culturele sector (NACE-sectoren C-K, M, N, O ; gegevens voor 2006).

GRAFIEK 1: Gemiddelde brutomaandlonen van voltijdse werknemers (in euro) (NACE-sectoren C-K, M, N en O; ondernemingen met minstens 10 werknemers) (2005-2006)



Bron: ADSEI, Enquête naar de Structuur en de Verdeling van de Lonen

Grafiek 1 laat zien dat de vrouwen minder verdienen dan de mannen en dit zowel voor de sectoren C tot K als voor de sectoren C-K, M, N en O. In 2006 bedroeg het brutomaandloon van vrouwen in de sectoren C tot K 2.491 euro en 2.846 euro voor mannen. De loonkloof tussen mannen en vrouwen bedroeg dus 12% in 2006. Het brutomaandloon van mannen én vrouwen is gestegen tussen 2005 en 2006, maar meer voor vrouwen (+4,6%) dan voor mannen (+1,4%). Dit leidde tot een verkleining van de loonkloof van 15% in 2005 naar 12% in 2006. Voor de sectoren C-K, M, N en O bedraagt de loonkloof eveneens 12%.

TABEL 1 : Gemiddelde brutomaandlonen van voltijdse werknemers (in euro) en de loonkloof (NACE-sectoren C-K, M, N en O; ondernemingen met minstens 10 werknemers) (2001-2006)

	NACE C-K						NACE C-K, M, N en O
	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2006
VROUWEN	2.099	2.165	2.231	2.343	2.387	2.491	2.501
MANNEN	2.502	2.529	2.679	2.757	2.807	2.846	2.843
LOONKLOOF	16%	14%	17%	15%	15%	12%	12%

Bron: ADSEI, Enquête naar de Structuur en de Verdeling van de Lonen

Tabel 1 toont de evolutie over 6 jaar van het brutomaandloon van voltijds werkende mannen en vrouwen en de loonkloof. In 2006 verdiende een voltijds werkende vrouw in de sectoren C tot K gemiddeld 356 euro bruto minder dan haar mannelijke collega. Vrouwen verdienen met andere woorden gemiddeld ongeveer 88% van het loon van mannen. Voor de sectoren C-K, M, N en O is het verschil iets kleiner dan voor de sectoren C tot K en bedraagt gemiddeld 342 euro. 'Gemiddeld' betekent hier 'over de betrokken sectoren heen' en dus niet 'per baan' bekeken. De tabel maakt het ook mogelijk om vast te stellen dat het brutomaandloon van voltijds werkende vrouwen en mannen in de sectoren C tot K gestegen is tussen 2001 en 2006. Deze stijging is sterker voor vrouwen (+19%) dan voor mannen (+14%). De loonkloof is relatief stabiel doorheen deze periode met een daling in 2006, maar deze daling moet nog bevestigd worden in de volgende jaren voor we van een langetermijntendens kunnen spreken.

De onderstaande tabel bevat de bruto-uurlonen van voltijds werkende mannen en vrouwen. We stellen een gelijkaardige tendens vast als bij de brutomaandlonen. De loonkloof is ook hier afgenomen en bedraagt in 2006 11% voor de sectoren C tot K en 10% voor de sectoren C-K, M, N en O. De loonkloof op basis van bruto-uurlonen is als altijd kleiner dan de loonkloof op basis van brutomaandlonen, omdat een deel van de loonverschillen in de maandlonen te wijten is aan het feit dat zelfs bij voltijdse werknemers mannen gemiddeld meer uren per maand werken dan vrouwen.

TABEL 2 : Gemiddelde bruto-uurlonen van voltijdse werknemers (in euro) en de loonkloof (NACE-sectoren C-K, M, N en O; ondernemingen met minstens 10 werknemers) (2001-2006)

	NACE C-K						NACE C-K, M, N en O
	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2006
VROUWEN	12,56	12,88	13,14	14,15	14,38	15,00	15,24
MANNEN	14,73	14,89	15,60	16,25	16,68	16,93	16,98
LOONKLOOF	15%	13%	16%	13%	14%	11%	10%

Bron: ADSEI, Enquête naar de Structuur en de Verdeling van de Lonen

Het is interessant om ook de brutojaarlonen te bestuderen, omdat die kunnen worden onderverdeeld in twee componenten: het loongedeelte dat de twaalf maandlonen bevat en de premies, zoals bijvoorbeeld de eindejaarspremie. De volgende tabel geeft een beeld van de loonkloof in brutojaarlonen op zich en opgesplitst in de componenten 'loon' en 'premies'. De kloof in het deel 'premies' is kleiner dan bij het deel 'loon'. Dit is niet verwonderlijk aangezien bijvoorbeeld de eindejaarspremie samengesteld is uit een vast bedrag en een percentage van het loon. Het forfaitaire gedeelte valt relatief voordeliger uit voor de lagere lonen, zodat het procentuele verschil iets kleiner wordt. In de jaarlonen wegen deze premies niet echt door (+/- 10%), zodat de loonkloof op basis van de jaarlonen steeds dicht aanleunt bij die op basis van maandlonen.

TABEL 3 : Gemiddelde brutojaarlonen van voltijdse werknemers (in euro) en de loonkloof (NACE-sectoren C-K, M, N en O; ondernemingen met minstens 10 werknemers) (2001-2006)⁴

	NACE C-K						NACE C-K, M, N en O
	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2006
VROUWEN	28.528	29.832	28.386	30.282	31.317	32.616	32.794
MANNEN	33.752	34.590	33.616	35.675	36.819	37.175	37.106
LOONKLOOF	15%	14%	16%	15%	15%	12%	12%
COMPONENT LOON							
	NACE C-K						NACE C-K, M, N en O
	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2006
VROUWEN	25.134	26.433	25.977	27.056	27.960	29.149	29.279
MANNEN	30.128	31.095	30.859	32.027	33.085	33.346	33.239
LOONKLOOF	17%	15%	16%	16%	15%	13%	12%
COMPONENT PREMIES							
	NACE C-K						NACE C-K, M, N en O
	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2006
VROUWEN	3.128	3.399	2.409	2.617	3.357	3.467	3.515
MANNEN	3.362	3.495	2.757	3.012	3.734	3.829	3.867
LOONKLOOF	7%	3%	13%	13%	10%	9%	9%

Bron: ADSEI, Enquête naar de Structuur en de Verdeling van de Lonen

Naast de premies krijgen bepaalde werknemers ook nog extra voordelen, zoals bedrijfswagens, laptops of gsm's. Die zijn niet opgenomen in de enquête. In de literatuur wordt aangetoond dat mannen vaker dit soort voordelen krijgen dan vrouwen. We hopen in het rapport 2010 dieper te kunnen ingaan op deze verschillen.

1.2 Voltijdse en deeltijdse werknemers

Sinds de zomer van 2007 wordt de officiële loonkloofindicator berekend op basis van de uurlonen van voltijdse en deeltijdse werknemers samen. Gezien het hoge percentage deeltijdwerkers onder de vrouwen, is een loonkloof berekend op basis van de lonen van voltijdse werknemers immers niet noodzakelijk representatief voor veel vrouwen. Door de gegevens van deeltijdwerkers mee op te nemen wordt de loonkloof groter, althans in de industrie en marktdiensten. Dat is te verklaren door het feit dat de grote meerderheid van de deeltijdwerkers er minder goed betaalde vrouwen zijn. Het is belangrijk om op te merken dat de loonkloof bij deeltijdwerkers gevoelig lager ligt dan bij voltijdse werknemers. Deeltijds werkende mannen verdienen immers gemiddeld ook een stuk minder per uur dan voltijds werkende mannen. Maar in de loonkloof voor voltijdse en deeltijdse werknemers samen wegen de lonen van deeltijds werkende mannen niet erg door, omdat ze een kleine minderheid vormen. Indicator 3 gaat dieper in op deeltijds werk.

⁴ In 2003 werd de DMFA-aangifte ingevoerd (Déclaration multifonctionnelle / Multifunctionele aangifte). Deze wijziging bij de indiening van de gegevens van de RSZ kan een breuk veroorzaken.

Voor de sectoren C-K, M, N en O is er geen stijging in de loonkloof wanneer de bruto-uurlonen van deeltijdwerkers in de berekening worden opgenomen. Dit kan verklaard worden doordat veel van de deeltijds werkende vrouwen in het in het onderwijs staan met relatief hoge uurlonen (zie inleiding). Deze hoge uurlonen matigen de loonkloof.

TABEL 4: Gemiddelde bruto-uurlonen van voltijdse en deeltijdse werknemers (in euro) en de loonkloof (NACE-sectoren C-K, M, N en O; ondernemingen met minstens 10 werknemers) (2001-2006)

	NACE C-K						NACE C-K, M, N en O
	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2006
VROUWEN	12,12	12,41	12,77	13,44	13,78	14,37	15,31
MANNEN	14,59	14,80	15,44	16,06	16,54	16,80	17,09
LOONKLOOF	17%	16%	17%	16%	17%	14%	10%

Bron: ADSEI, Enquête naar de Structuur en de Verdeling van de Lonen

In 2006 bedraagt de loonkloof op basis van de bruto-uurlonen voor voltijdsen en deeltijdsen samen 14% voor de sectoren C tot K en 10% voor de sectoren C-K, M, N en O. Voor de 'klassieke' sectoren C tot en met K stellen we vast dat de loonkloof relatief stabiel is over de periode 2001-2005, met een daling in 2006. In hoeverre die tendens blijvend is, moet nog bevestigd worden in de volgende jaren.

Het verschil in loonkloof tussen de sectoren C-K en de sectoren C-K, M, N en O kan door een aantal zaken verklaard worden. De lonen in de gezondheidssector (sector N) liggen vrij laag en de loonkloof is er kleiner dan in de sectoren C tot K, namelijk ongeveer 6%. Het betreft hier voor alle duidelijkheid enkel de loontrekkenden in de gezondheidssector, de inkomens van de beoefenaars van vrije beroepen zijn in deze gegevens niet opgenomen. Voor het onderwijs speelt het compositie-effect dat werd uitgelegd in de inleiding: het opnemen van veel vrouwen met een vrij hoog uurloon is voelbaar in de berekening. In tegenstelling tot wat men zou verwachten, is de loonkloof in het onderwijs vergelijkbaar met die van de industrie en marktdiensten. De verklaring moet hier gezocht worden in de segregatie naar opleidingsniveau. De aanwezigheid van mannen in het onderwijs stijgt met het opleidingsniveau, het aandeel mannen bij de leerkrachten in het hoger en hoger secundair onderwijs is met andere woorden groter dan bij de leerkrachten in het lager secundair onderwijs, en dat is weer groter dan bij de leerkrachten van het lager onderwijs. Mannelijke kleuterleiders vormen helemaal een zeldzaamheid. Aangezien het loon stijgt met het opleidingsniveau, resulteert dit in een relatief grote loonkloof voor een publiek gereguleerde sector, namelijk 13%. In de socio-culturele sector vinden we een loonkloof van 16%. Omdat dit geen erg grote sector is, weegt deze niet zo sterk door in de loonkloof berekend over de sectoren heen.

In tabel 5 hernemen we de loonkloof in bruto-uurlonen van voltijdse en deeltijdse werknemers voor de sectoren die in 2006 voor het eerst werden opgenomen, apart.

TABEL 5: Gemiddelde bruto-uurlonen van voltijdse en deeltijdse werknemers (in euro) en de loonkloof (NACE-sectoren M, N en O; ondernemingen met minstens 10 werknemers) (2001-2006)

	NACE M	NACE N	NACE O
	ONDERWIJS	GEZONDHEIDSECTOR	SOCIO-CULTURELE SECTOR
VROUWEN	20,29	14,70	13,81
MANNEN	23,38	15,57	16,38
LOONKLOOF	13%	6%	16%

Bron: ADSEI, Enquête naar de Structuur en de Verdeling van de Lonen

De onderstaande tabel bevat de gemiddelde brutomaandlonen van voltijds en deeltijds werkenden samen en de resulterende loonkloof. Deze berekeningswijze corrigeert op geen enkele manier het effect van de verschillen in arbeidsduur. Op deze manier kan worden aangetoond hoe groot de impact van een deeltijdse loopbaan is op de maandlonen. Doordat er veel meer deeltijds werkende vrouwen zijn, neemt de loonkloof sterk toe als we rekening houden met de deeltijdse én de voltijdse loontrekkenden. De loonkloof op deze manier berekend loopt op tot 24% in 2006, en dit zowel voor de sectoren C tot K als voor de sectoren C-K, M, N en O.

TABEL 6: Gemiddelde brutomaandlonen van voltijdse en deeltijdse werknemers (in euro) en de loonkloof (NACE-sectoren C-K, M, N en O; ondernemingen met minstens 10 werknemers) (2001-2006)

	NACE C-K						NACE C-K, M, N en O
	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2006
VROUWEN	1.806	1.834	1.932	2.003	2.049	2.106	2.062
MANNEN	2.440	2.462	2.592	2.677	2.720	2.756	2.719
LOONKLOOF	26%	26%	25%	25%	25%	24%	24%

Bron: ADSEI, Enquête naar de Structuur en de Verdeling van de Lonen

In tegenstelling tot de vorige indicatoren vinden we hier in 2006 geen noemenswaardige daling terug bij de sectoren die ook de vorige jaren in de enquête werden opgenomen. Om exact te zijn, is er een zeer lichte daling van 25,18% in 2004, naar 24,67% in 2005 en 23,58% in 2006. De sterkere procentuele daling van de loonkloof voor de voltijdse loontrekkenden wordt hier tenietgedaan door de zeer beperkte procentuele daling van de loonkloof voor de deeltijdwerkers. Een toename in deeltijds werk van vrouwen zou eveneens een verklaring vormen. Evenmin resulteert het opnemen van de drie extra sectoren in een lagere loonkloof. Dit kan verklaard worden doordat er veel meer vrouwen deeltijds werken in de sectoren M, N en O, met andere woorden het onderwijs, de gezondheidszorg, de maatschappelijke dienstverlening en de socio-culturele sector.

1.3 Uitbreiding tot ondernemingen en sectoren die niet zijn opgenomen in de Enquête naar de Structuur en de Verdeling van de Lonen

Zoals uitgelegd in de inleiding bevat de Enquête naar de Structuur en de Verdeling van de Lonen enkel de ondernemingen met minstens 10 werknemers. Tot 2005 waren enkel de sectoren C tot K van de NACE Rev. 1.1 opgenomen (zie bijlage 1). In 2006 is de enquête uitgebreid tot de sectoren C-K, M, N en O. De sectoren C tot K zijn de industrie, de handelssector, de horeca, de transportsector, de financiële sector, de immobiliënsector en andere diensten aan bedrijven.⁵ Wanneer we spreken over de sectoren C-K, M, N en O komen daar nog het onderwijs, de gezondheidszorg en maatschappelijke dienstverlening en de collectieve, maatschappelijke en persoonlijke diensten bij, ook wel de socio-culturele sector genoemd. Het Federaal Planbureau heeft de resultaten van de enquête opgehoogd voor de ontbrekende segmenten door middel van administratieve gegevens en zo een schatting gemaakt van het gemiddelde bruto-uurloon voor alle bedrijfsgroottes en voor de meeste andere sectoren. Bij de sectoren C tot K, M, N en O komen dan nog de primaire sector (landbouw en visserij) en de overheidsadministratie. In de NACE-nomenclatuur gaat het dan om de sectoren A tot O.⁶

De onderstaande tabellen geven de cijfers van het Federaal Planbureau op basis van de enquête en administratieve gegevens weer. De oorspronkelijke enquêtegegevens worden hier op twee manieren aangevuld: enerzijds met de ondernemingen met minder dan 10 werknemers en anderzijds met de sectoren A, B en L.

⁵ De industrie omvat de mijnbouw en de vervaardigende industrie, de productie en distributie van elektriciteit, gas en water en de bouw.

⁶ Twee sectoren blijven hier buiten beschouwing: de sector van het huishoudpersoneel en de kleine sector van de extraterritoriale organisaties (bijvoorbeeld het personeel van de EU, of de VN).

In de tabellen 7 en 8 wordt het onderscheid gemaakt tussen ondernemingen met minder dan 10 werknemers en met 10 of meer werknemers in de sectoren C-K en M, N en O. Tabel 9 vergelijkt de sectoren C tot K en de sectoren C-K, M, N en O met de sectoren A tot O.

TABEL 7: Gemiddelde bruto-uurlonen van voltijdse en deeltijdse werknemers (in euro) en de loonkloof in ondernemingen met minstens 10 werknemers en in ondernemingen met minder dan 10 werknemers (NACE-sectoren C-K, M, N & O) (2001-2006)

	2001	2002	2003	2004	2005	2006
Mannen						
ONDERNEMINGEN MET 10 WERKNEMERS OF MEER	14,89	15,13	15,77	16,37	16,84	17,09
ONDERNEMINGEN MET MINDER DAN 10 WERKNEMERS	11,51	11,65	11,90	12,56	12,96	13,12
TOTAAL	14,41	14,65	15,22	15,82	16,29	16,52
Vrouwen						
ONDERNEMINGEN MET 10 WERKNEMERS OF MEER	12,97	13,30	13,65	14,36	14,75	15,31
ONDERNEMINGEN MET MINDER DAN 10 WERKNEMERS	10,10	10,29	10,50	11,05	11,40	11,84
TOTAAL	12,53	12,84	13,07	13,84	14,24	14,78
Loonkloof						
ONDERNEMINGEN MET 10 WERKNEMERS OF MEER	13%	12%	13%	12%	12%	10%
ONDERNEMINGEN MET MINDER DAN 10 WERKNEMERS	12%	12%	12%	12%	12%	10%
TOTAAL	13%	12%	13%	13%	13%	11%

Bronnen: Federaal Planbureau en ADSEI, Enquête naar de Structuur en de Verdeling van de Lonen

Het gemiddelde uurloon in ondernemingen met minder dan 10 werknemers in de sectoren C-K, M, N en O blijkt lager te liggen dan in ondernemingen met 10 of meer werknemers en dit zowel voor vrouwen als voor mannen. Bovendien is het loonverschil tussen de ondernemingen met 10 werknemers of meer en die met minder dan 10 werknemers kleiner voor vrouwen dan voor mannen, waardoor de loonkloof kleiner is in de kleine ondernemingen; mannen verdienen in verhouding in grotere ondernemingen meer. Doordat er in kleine ondernemingen minder mogelijke, of noodzakelijke functies zijn, is de variatie tussen de lonen ook kleiner dan in de grote ondernemingen.

Tabel 8 bevat de resultaten van dezelfde oefening voor de sectoren C tot en met K, en M tot en met O apart. Het gemiddelde uurloon in ondernemingen met minstens 10 werknemers ligt overal hoger dan in ondernemingen met minder dan 10 werknemers, zowel voor vrouwen als voor mannen. De opsplitsing tussen de 'klassieke' private sectoren, namelijk de industrie en marktdiensten enerzijds en de semi-openbare sectoren, namelijk het onderwijs, de gezondheidszorg en maatschappelijke dienstverlening en de sociaal-culturele sector, anderzijds brengt echter een interessant verschil aan het licht. Terwijl in de industrie en marktdiensten de loonkloof in kleine ondernemingen kleiner is dan in grotere, is dat voor de kleinere organisaties uit de semi-openbare sectoren, vaak in de socio-culturele sector gesitueerd, helemaal niet het geval. Integendeel, de loonkloof loopt daar op tot 20%, in vergelijking met 14% in de grotere.

Voor de sectoren C tot K stijgt de loonkloof enigszins wanneer ondernemingen met minder dan 10 werknemers worden opgenomen in de berekening. Dit is een compositie-effect: er werken relatief gezien meer vrouwen in de kleine ondernemingen. Hun aandeel in het arbeidsvolume, met andere woorden in het totaal aantal gepresteerde werkuren, ligt in kleine ondernemingen hoger, namelijk

36,2% tegen 27,9% elders. Het bruto-uurloon is er gevoelig lager, zowel voor mannen (13,0 euro tegenover 16,8 euro), als voor vrouwen (11,7 euro tegenover 14,4 euro). Het opnemen van dit lager loonsegment drukt de gemiddelde uurlonen bij vrouwen méér dan bij mannen, zodat per saldo de globale loonkloof licht toeneemt. Een vergelijkbaar fenomeen werd hierboven vastgesteld voor deeltijdse arbeid. Voor de sectoren M, N en O zorgt de toevoeging van de ondernemingen met minder dan 10 werknemers slechts voor een zeer lichte toename van de loonkloof, hoewel deze duidelijk hoger is in de ondernemingen met minstens 10 werknemers.

TABEL 8: Gemiddelde bruto-uurlonen van voltijdse en deeltijdse werknemers (in euro) en de loonkloof in ondernemingen met minstens 10 werknemers en in ondernemingen met minder dan 10 werknemers (NACE-sectoren C-K en M, N en O) (2001-2006)

	Sectoren C-K						Sectoren M, N EN O					
	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2001	2002	2003	2004	2005	2006
Mannen												
ONDERNEMINGEN MET 10 WERKNEMERS OF MEER	14,60	14,83	15,48	16,07	16,52	16,80	17,20	17,44	17,98	18,53	19,15	19,22
ONDERNEMINGEN MET MINDER DAN 10 WERKNEMERS	11,40	11,53	11,78	12,44	12,83	12,99	13,52	13,83	14,04	14,52	15,18	15,31
TOTAAL	14,12	14,35	14,92	15,53	15,96	16,21	16,94	17,19	17,70	18,22	18,87	18,93
Vrouwen												
ONDERNEMINGEN MET 10 WERKNEMERS OF MEER	12,10	12,43	12,78	13,44	13,74	14,37	14,15	14,43	14,73	15,48	15,96	16,46
ONDERNEMINGEN MET MINDER DAN 10 WERKNEMERS	10,05	10,22	10,41	10,93	11,29	11,75	10,31	10,57	10,85	11,50	11,85	12,21
TOTAAL	11,69	11,98	12,29	12,92	13,24	13,82	13,85	14,13	14,44	15,16	15,66	16,15
Loonkloof												
ONDERNEMINGEN MET 10 WERKNEMERS OF MEER	17%	16%	17%	16%	17%	14%	18%	17%	18%	16%	17%	14%
ONDERNEMINGEN MET MINDER DAN 10 WERKNEMERS	12%	11%	12%	12%	12%	10%	24%	24%	23%	21%	22%	20%
TOTAAL	17%	16%	18%	17%	17%	15%	18%	18%	18%	17%	17%	15%

Bronnen: Federaal Planbureau en ADSEI, Enquête naar de Structuur en de Verdeling van de Lonen

Een tweede aanvulling van de SES-gegevens betreft de sectoren A, B en L.

TABEL 9: Gemiddelde bruto-uurlonen van voltijdse en deeltijdse werknemers in de NACE-sectoren C-K, C-K, M, N en O en A-O (in euro) en de loonkloof (2001-2006)

	2001	2002	2003	2004	2005	2006
Mannen						
SECTOREN C TOT K	14,12	14,35	14,92	15,53	15,96	16,21
SECTOREN C-K, M, N EN O	14,41	14,65	15,22	15,82	16,29	16,52
SECTOREN A TOT O	14,09	14,36	14,95	15,51	15,96	16,21
Vrouwen						
SECTOREN C TOT K	11,69	11,98	12,29	12,92	13,24	13,82
SECTOREN C-K, M, N EN O	12,53	12,84	13,17	13,84	14,24	14,78
SECTOREN A TOT O	12,20	12,51	12,84	13,50	13,89	14,44
Loonkloof						
SECTOREN C TOT K	17%	16%	18%	17%	17%	15%
SECTOREN C-K, M, N EN O	13%	12%	13%	13%	13%	11%
SECTOREN A TOT O	13%	13%	14%	13%	13%	11%

Bronnen: Federaal Planbureau en ADSEI, Enquête naar de Structuur en de Verdeling van de Lonen

De loonkloof verandert niet merkbaar wanneer men de bestudeerde sectoren verder uitbreidt met de landbouw, visserij en het openbaar bestuur. De gemiddelde bruto-uurlonen blijven voor mannen quasi identiek, of ze nu werken in de sectoren C tot K of in de sectoren M tot O. Voor de sectoren A, B en L ligt het gemiddeld uurloon voor mannen lager, namelijk 14,26 euro. Voor vrouwen bestaat er een groter verschil naar sector. Het gemiddelde bruto-uurloon van vrouwen ligt als ze in de sectoren M-O werken hoger dan voor de sectoren C-K. Het gemiddeld bruto-uurloon van vrouwen ligt voor de sectoren A, B en L eveneens lager, namelijk 12,57 euro.

1.4 De loonkloof naar statuut

In feite is het niet zo zinvol om de loonkloof te berekenen voor de publieke en de privésector samen. Het resultaat ligt dan ergens tussen de beide, zeer uiteenlopende waarden in. Bovendien verloopt de loonvorming in de openbare sector anders: er bestaat immers in principe geen individuele looncomponent bovenop de in barema's vastgelegde lonen. Ook de samenstelling van het personeelsbestand is vrij evenwichtig, al bestaat ook hier een 'glazen plafond': vrouwen dringen minder gemakkelijk door tot hogere functies.

De gegevens van het Federaal Planbureau laten toe om een onderscheid te maken naar RSZ(PPO)-statuut van de werknemer en RSZ(PPO)-sector van de onderneming. De loonkloof kan op die manier gemakkelijk berekend worden voor ambtenaren, arbeiders en bedienden apart. Omdat er in de overheidssector een genderongelijkheid bestaat op het vlak van de vaste benoeming – van de mannelijke ambtenaren is tweederde vastbenoemd, bij de vrouwen is dat amper de helft – wordt dat onderscheid hier opgenomen.⁷

⁷ De term 'ambtenaar' wordt hier gebruikt in de brede betekenis van werknemer in de publieke sector.

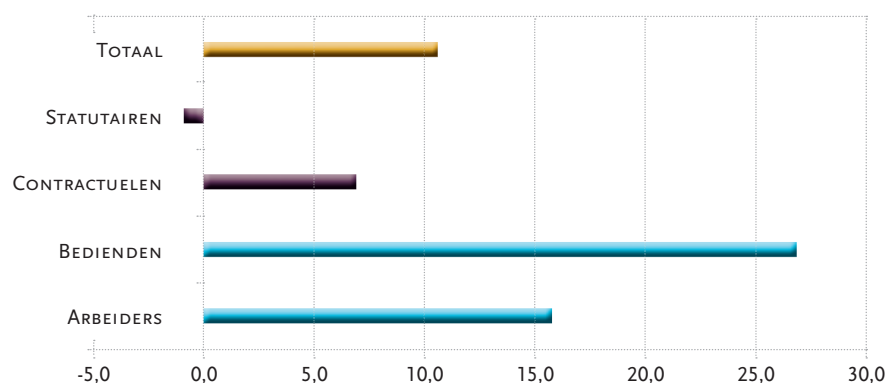
TABEL 10: Gemiddelde bruto-uurlonen (in euro) van voltijdse en deeltijdse werknemers en de loonkloof naar statuut (2006)⁸

	Privésector		Publieke sector		Totaal
	ARBEIDERS	BEDIENDEN	CONTRACTUELEN	STATUTAIREN	
VROUWEN	10,7	15,2	13,5	16,9	14,4
MANNEN	12,7	20,9	14,6	16,8	16,2
LOONKLOOF	16%	27%	7%	-1%	11%

Bronnen: Federaal Planbureau en ADSEI, Enquête naar de Structuur en de Verdeling van de Lonen

De loonkloof op basis van bruto-uurlonen is bij bedienden 27%, terwijl die bij arbeiders 16% bedraagt. Bij contractuelen bij de overheid is de loonkloof 7%, terwijl ze bij statutaire ambtenaren dichtbij nul ligt. Het algemene loonkloofcijfer verbergt dus grote verschillen naar statuut.⁹

GRAFIEK 2: Loonkloof op basis van gemiddelde bruto-uurlonen van voltijdse en deeltijdse werknemers naar statuut (2006)



Bronnen: Federaal Planbureau en ADSEI, Enquête naar de Structuur en de Verdeling van de Lonen

In de loonkloof op basis van bruto-uurlonen is het effect van deeltijds werk grotendeels weggewerkt. Enkel het feit dat deeltijdwerkers gemiddeld lagere uurlonen ontvangen, blijft nog een rol spelen. Wanneer we de loonkloof op basis van jaarlonen berekenen, speelt het effect van deeltijds werk wel. In de privésector hebben zowel arbeidsters als vrouwelijke bedienden aan het einde van het jaar bijna 40% minder verdiend dan hun mannelijke collega's. Voor contractuele ambtenaren is dat 20%, voor statutairen nog 11%.

TABEL 11: Gemiddelde brutojaarlonen (in euro) van voltijdse en deeltijdse werknemers en de loonkloof naar statuut (2006)

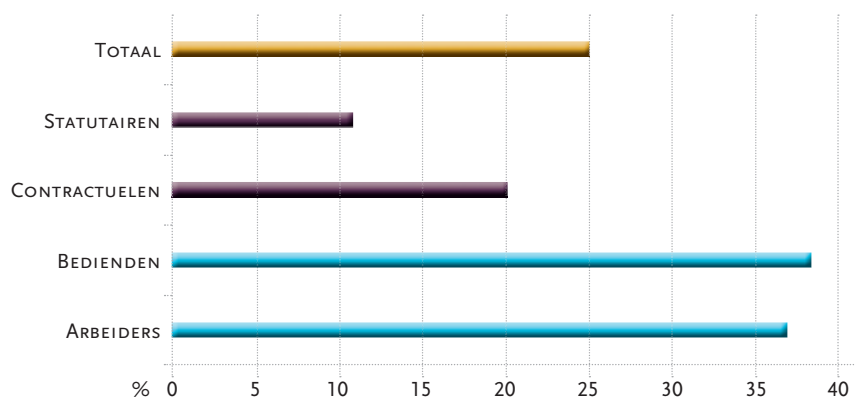
	Privésector		Publieke sector		Totaal
	ARBEIDERS	BEDIENDEN	CONTRACTUELEN	STATUTAIREN	
VROUWEN	14.708	25.689	20.616	30.922	23.367
MANNEN	23.255	41.424	25.721	34.899	31.006
LOONKLOOF	37%	38%	20%	11%	25%

Bronnen: Federaal Planbureau en ADSEI, Enquête naar de Structuur en de Verdeling van de Lonen

⁸ Een 'contractueel' is een werknemer in de publieke sector die niet vastbenoemd is en dus werkt met een arbeidscontract. In principe kan er voor deze categorie een onderscheid gemaakt worden tussen arbeiders en bedienden. Dat onderscheid wordt hier niet gemaakt.

⁹ Bij het maken van deze schattingen worden de oude schattingen bijgesteld op basis van de nieuwe gegevens. In de nieuwe reeks liggen de schattingen voor 2006 heel dicht bij die van 2005.

GRAFIEK 3: Loonkloof op basis van brutojaarlonen van voltijdse en deeltijdse werknemers naar statuut (2006)

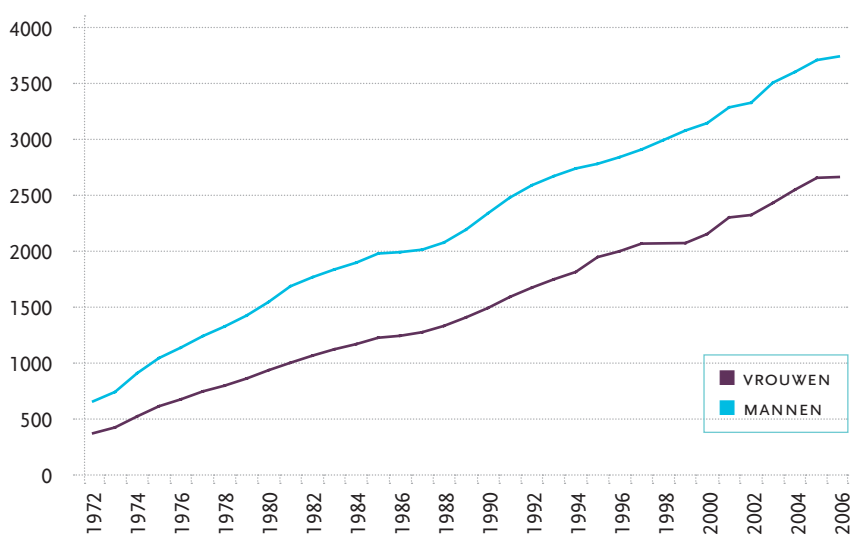


Bronnen: Federaal Planbureau en ADSEI, Enquête naar de Structuur en de Verdeling van de Lonen

1.5 Evolutie in de loonkloof

In het kader van de analyse van de loonkloof is het interessant om de evolutie ervan op lange termijn te bekijken. Om dat te doen moeten we ons beperken tot de cijfers over voltijdse en deeltijdse werknemers uit de industrie. Het gaat hier dus niet langer over de NACE-sectoren C tot K.

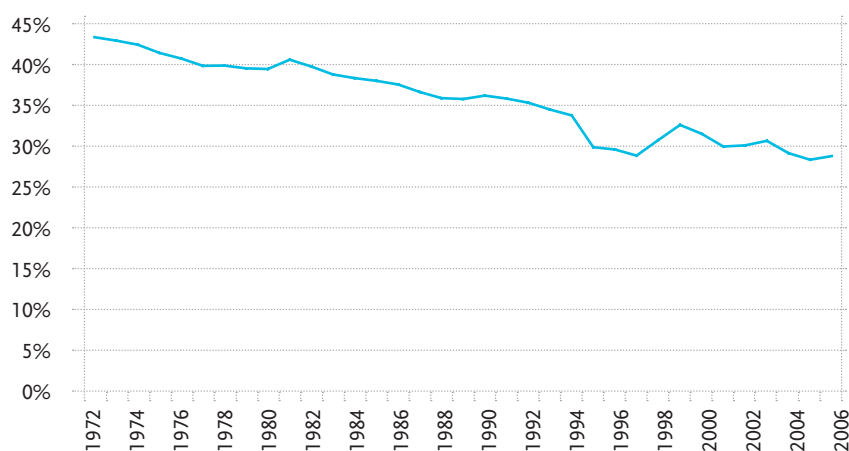
GRAFIEK 4: Gemiddelde brutomaandlonen (in euro) van voltijdse en deeltijdse werknemers uit de industrie (1972-2006)



Bronnen: ADSEI, Enquête naar de Structuur en de Verdeling van de Lonen (vanaf 1999) en de Zesmaandelijke enquête naar de lonen en de wedden (verwerking FOD WASO)

Grafiek 4 bevat de gemiddelde brutomaandlonen van voltijds en deeltijds werkende mannen en vrouwen in de industrie voor de periode van 1972 tot 2006.¹⁰ We kunnen vaststellen dat het loon van mannen en vrouwen in de loop van de jaren stijgt. De lonen van de vrouwen zijn echter sneller gestegen dan die van de mannen: de lonen van vrouwen zijn toegenomen met een factor 6,2, die van mannen met een factor 4,7. Dit verklaart de dalende tendens van de loonkloof in de onderstaande grafiek. Terwijl de loonkloof in 1972 nog 43% bedroeg, bedraagt die in 2006 nog 29%. Dit kan verklaard worden door het feit dat vrouwen steeds meer aanwezig zijn op de arbeidsmarkt in het algemeen, maar ook in functies die vroeger gemakkelijker aan mannen werden toegewezen. Bovendien komen vrouwen vandaag met een even hoog en zelfs hoger opleidingsniveau dan dat van de jonge mannen op de arbeidsmarkt. Tenslotte verwerven de jongste generaties vrouwen ook een langere anciënniteit.

GRAFIEK 5: Loonkloof op basis van brutomaandlonen van voltijdse en deeltijdse werknemers uit de industrie (1972-2006)



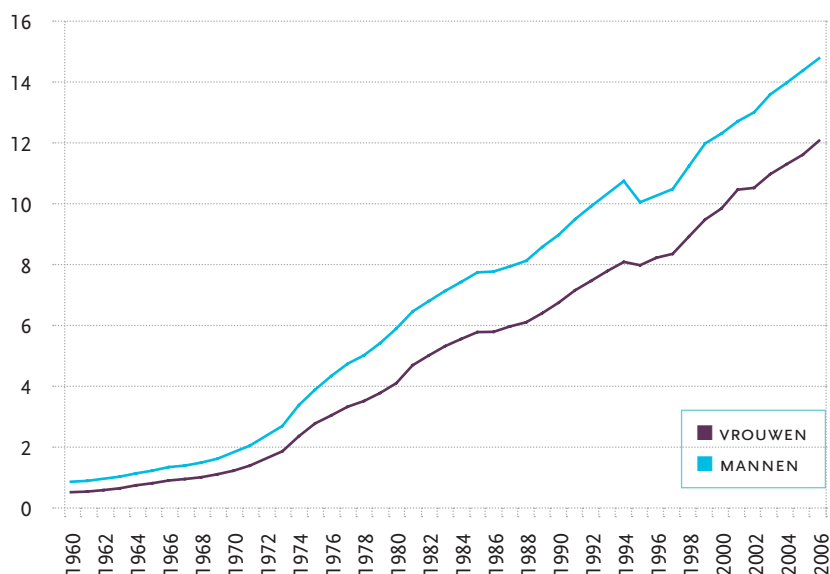
Bronnen: ADSEI, Enquête naar de Structuur en de Verdeling van de Lonen (vanaf 1999) en de Zesmaandelijksse enquête naar de lonen en de wedden (verwerking FOD WASO)

Voor de bruto-uurlonen kunnen we terugkeren tot in de jaren '60 als we ons beperken tot de voltijds en deeltijds werkende arbeiders in de industrie.¹¹

¹⁰ De gegevensreeks wordt onderbroken in 1998 en 1999, wat de lichte breuk in de grafieken 4 en 5 veroorzaakt.

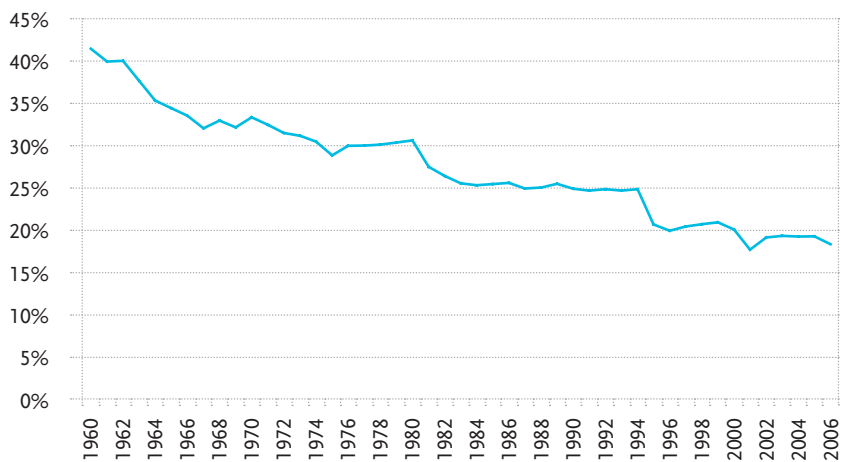
¹¹ Zoals voor de brutomaandlonen, wordt ook hier de gegevensreeks onderbroken in 1998 en 1999.

GRAFIEK 6: Gemiddelde bruto-uurlonen van voltijds en deeltijds werkende arbeiders in de industrie (in euro) (1960-2006)



Bronnen: ADSEI, Enquête naar de Structuur en de Verdeling van de Lonen (vanaf 1999) en de Zesmaandelijke enquête naar de lonen en de wedden (verwerking FOD WASO)

GRAFIEK 7: Loonkloof op basis van de bruto-uurlonen van voltijds en deeltijds werkende arbeiders in de industrie (1960-2006)



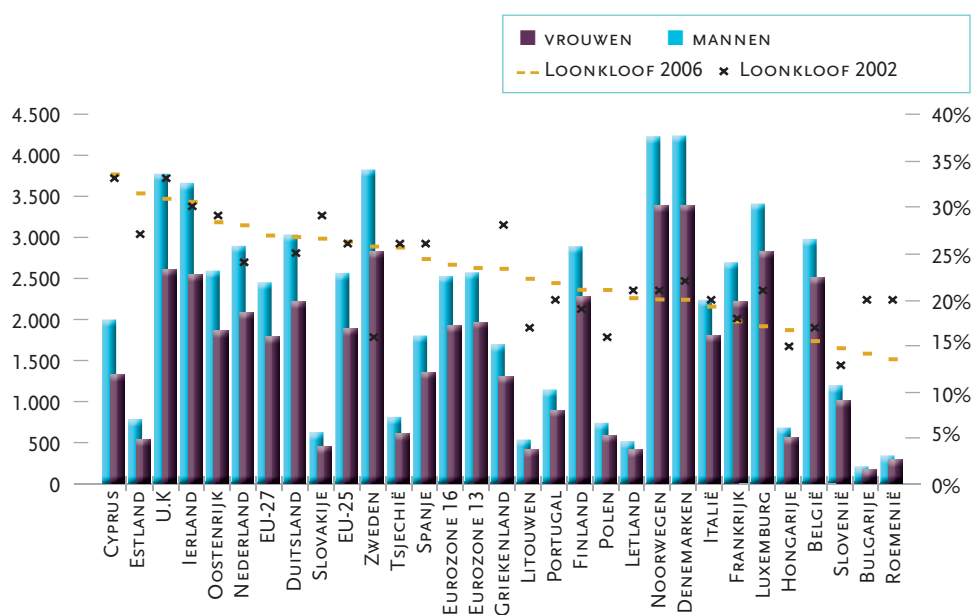
Bronnen: ADSEI, Enquête naar de Structuur en de Verdeling van de Lonen (vanaf 1999) en de Zesmaandelijke enquête naar de lonen en de wedden (verwerking FOD WASO)

De bovenstaande grafieken vertonen gelijkaardige tendensen als bij de maandlonen, maar met een kleinere loonkloof. In 1960 bedroeg de loonkloof op basis van de bruto-uurlonen 41%, tegenover 18% in 2006.

1.6 Europese vergelijking

Elke vier jaar is er een Europese vergelijking mogelijk van de gegevens aangaande de brutomaandlonen en de loonkloof. Zo kunnen we dit jaar een analyse maken van de evolutie van de loonkloof in de EU tussen 2002 en 2006. Grafiek 8 bevat de gegevens voor 2006 voor de NACE-sectoren C tot K. De loonkloof van 2002 is eveneens weergegeven in deze grafiek. In 2006 bevindt België zich in de groep van de landen met de kleinste loonkloof, samen met Luxemburg, Hongarije, Slovenië, Bulgarije en Roemenië. Hierbij moet er wel op worden gewezen dat deze landen, met uitzondering van Luxemburg, zich niet op een vergelijkbaar loonniveau als België situeren. De grootste loonkloven worden teruggevonden in Ierland, het Verenigd Koninkrijk, Estland en Cyprus. De loonkloof is er groter dan 30%. Vergeleken met 2002 is de loonkloof zeer verschillend geëvolueerd in de EU-landen. Sommige kennen een verergering van de loonkloof, zoals Zweden, met een stijging met 10 procentpunten, en Polen en Litouwen, met een stijging met 5 procentpunten. In andere landen is er dan weer een verbetering, zoals in Bulgarije en Roemenië, met een vermindering met 6 procentpunten, en Griekenland, met een vermindering met 5 procentpunten.

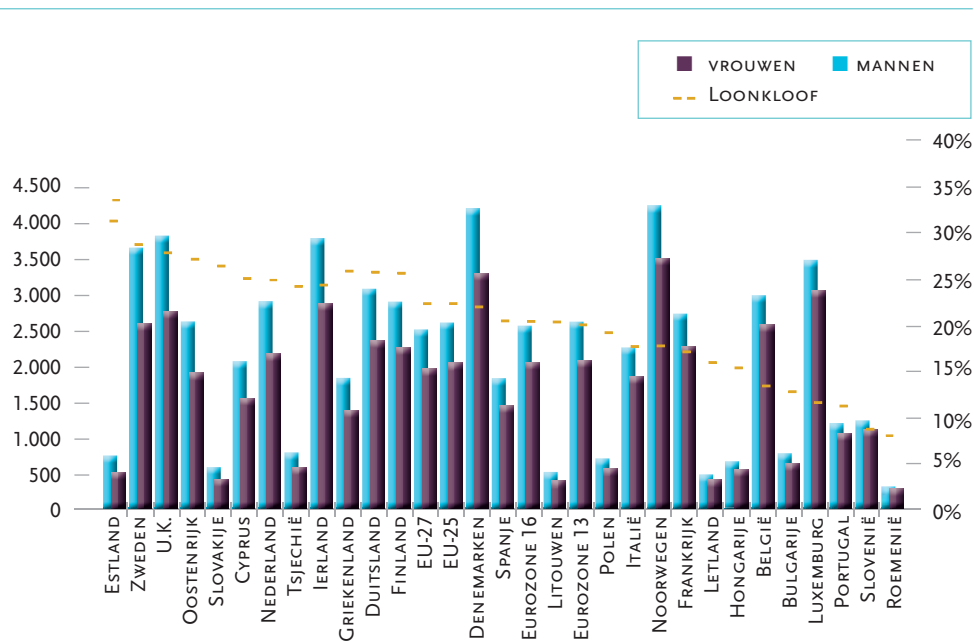
GRAFIEK 8: Gemiddelde brutomaandlonen van voltijdse en deeltijdse werknemers (in euro) en de loonkloof in de landen van de EU (NACE-sectoren C-K; ondernemingen met ten minste 10 werknemers) (2006)



Bron: Eurostat, Structure of Earnings Survey

Dit jaar kunnen we ook een vergelijking maken tussen de EU-Lidstaten van de loonkloof voor de NACE-sectoren C-K, M, N en O. De loonkloof ligt in de meeste landen, net zoals in België, lager wanneer het onderwijs, de gezondheidszorg en de socio-culturele sector in de berekening worden opgenomen dan voor de industrie en marktdiensten alleen. In Zweden is de situatie omgekeerd: de loonkloof stijgt er als men er de sectoren M, N en O mee opneemt; dit zou kunnen verklaard worden door een verschillende aanwezigheid van vrouwen in de betrokken sectoren, of grote verschillen in het loonniveau, of een groot aandeel van deeltijdwerkers.

GRAFIEK 9: Gemiddelde brutomaandlonen van voltijdse en deeltijdse werknemers (in euro) en de loonkloof (NACE-sectoren C-K, M, N en O ; ondernemingen met ten minste 10 werknemers) (2006)



Bron: Eurostat, Structure of Earnings Survey

TABEL 12: Gemiddelde brutomaandlonen van voltijdse en deeltijdse werknemers (in euro) en de loonkloof in de landen van de EU (2006)¹²

	NACE C-K, M, N en O 2006			NACE C-K 2006			NACE C-K 2002		
	Mannen	Vrouwen	Loonkloof	Mannen	Vrouwen	Loonkloof	Mannen	Vrouwen	Loonkloof
EU-27	2.509	1.959	22%	2.454	1.794	27%	:	:	:
EU-25	2.621	2.049	22%	2.569	1.895	26%	2.349	1.732	26%
EURO16 ZONE	2.574	2.052	20%	2.532	1.930	24%	:	:	:
EURO13 ZONE	2.618	2.094	20%	2.575	1.971	23%	:	:	:
EURO11 ZONE	:	:	:	:	:	:	2.358	1.817	23%
ESTLAND	770	529	31%	780	535	31%	451	330	27%
ZWEDEN	3.645	2.595	29%	3.830	2.844	26%	2.739	2.303	16%
VERENIGD KONINKRIJK	3.811	2.760	28%	3.779	2.613	31%	3.471	2.309	33%
OOSTENRIJK	2.624	1.909	27%	2.598	1.862	28%	2.410	1.720	29%
SLOVAKIJE	606	446	26%	621	456	27%	414	293	29%
CYPRUS	2.077	1.555	25%	2.003	1.333	33%	1.497	1.010	33%
NEDERLAND	2.911	2.184	25%	2.899	2.088	28%	2.592	1.965	24%
TSJECHIË	811	614	24%	814	606	26%	537	399	26%
IERLAND	3.789	2.882	24%	3.671	2.551	31%	2.949	2.050	30%
GRIEKENLAND	1.837	1.400	24%	1.702	1.305	23%	1.419	1.015	28%
DUITSLAND	3.079	2.368	23%	3.037	2.225	27%	2.867	2.139	25%
FINLAND	2.904	2.267	22%	2.895	2.285	21%	2.477	1.995	19%
DENEMARKE	4.206	3.294	22%	4.244	3.393	20%	3.545	2.780	22%
SPANJE	1.843	1.468	20%	1.805	1.365	24%	1.660	1.237	26%
LITOUWEN	528	421	20%	534	415	22%	351	290	17%
POLEN	739	597	19%	739	583	21%	625	526	16%
ITALIË	2.271	1.865	18%	2.238	1.806	19%	2.009	1.612	20%
NOORWEGEN	4.242	3.504	17%	4.240	3.389	20%	3.896	3.071	21%
FRANKRIJK	2.741	2.287	17%	2.700	2.221	18%	2.342	1.921	18%
LETLAND	511	428	16%	516	412	20%	313	246	21%
HONGARIJE	682	577	15%	684	569	17%	497	422	15%
BELGIË	2.997	2.592	14%	2.984	2.518	16%	2.577	2.145	17%
BULGARIJE	210	183	13%	209	179	14%	161	129	20%
LUXEMBURG	3.471	3.061	12%	3.417	2.829	17%	3.019	2.384	21%
PORTUGAL	1.228	1.089	11%	1.146	896	22%	971	772	20%
SLOVENIË	1.254	1.143	9%	1.206	1.027	15%	959	832	13%
ROEMENIË	347	319	8%	338	292	14%	209	167	20%

Bron: Eurostat, Structure of Earnings Survey

Eurostat baseerde zich bij de berekening van de loonkloof tot nu toe op de EU-SILC-gegevens, omdat bepaalde sectoren en bedrijven met minder dan tien werknemers niet zijn opgenomen in de Loonstructurenquête (zie inleiding). Aangezien er op Europees niveau werd geopteerd om voortaan eveneens met de Enquête naar de Structuur en de Verdeling van de Lonen te werken, met aanvullende schattingen voor de ontbrekende sectoren en kleine ondernemingen, nemen we de SILC-gegevens in tegenstelling tot de voorgaande jaren, niet meer op in dit rapport.

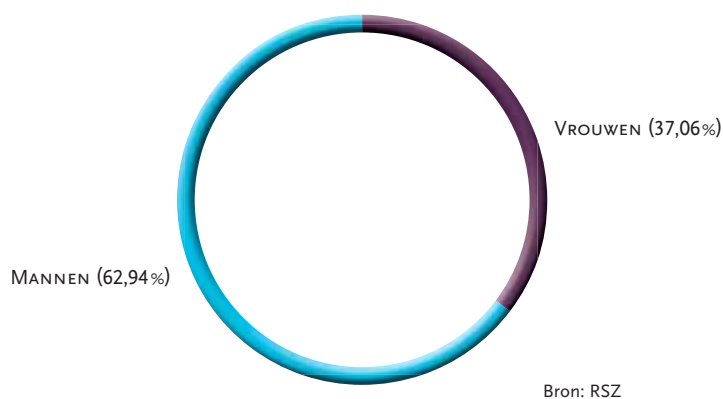
¹² Deze berekening werd gecorrigeerd voor de arbeidsduur, zodat deze cijfers afwijken van tabel 6 waarin de maandlonen ongewogen verwerkt zijn. De resultaten voor deze tabel leunen daardoor dichterbij de loonkloof op basis van de brutourlonen van deeltijdse en voltijdse werknemers samen (tabel 4).

Indicator 2: aandeel in de totale loonmassa

In deze paragraaf berekenen we de loonkloof op basis van de totale loonmassa. De totale loonkloof wordt berekend op basis van het totaal bedrag van de aan vrouwen uitbetaalde lonen in verhouding tot hun deelname aan de arbeidsmarkt, uitgedrukt in aantal betaalde werkdagen of als werknemers.

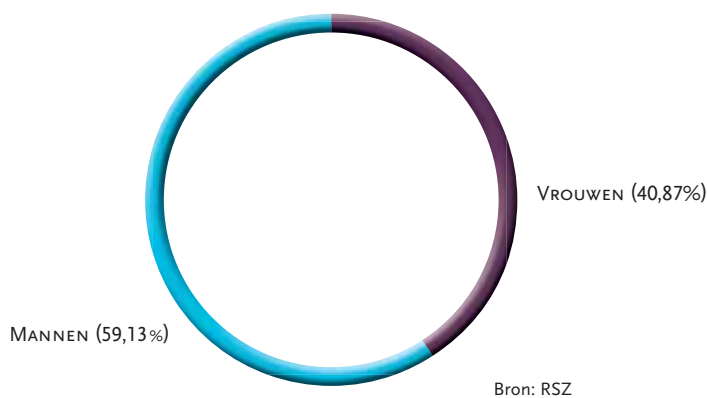
Op basis van de exhaustieve gegevens van de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid (RSZ) werd in 2006 90.268.400.521 euro aan brutolonen betaald in België. 37,06% van deze lonen ging naar vrouwen, tegenover 36,68% in 2005.

GRAFIEK 10: Aandeel van vrouwen en mannen in de totale loonmassa (2006)



Wat betreft het aandeel van vrouwen en mannen in het betaald werk, laten de gegevens van de RSZ toe om de betaalde werkdagen op te splitsen naar geslacht.¹³ Grafiek 11 toont dat vrouwen 40,87% van de betaalde werkdagen gewerkt hebben, terwijl dat voor mannen 59,13% is. In 2005 bedroegen deze percentages respectievelijk 40,53% en 59,47%.

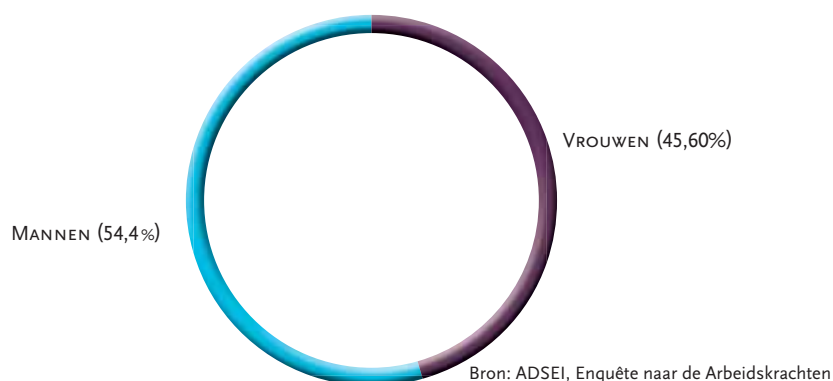
GRAFIEK 11: Aandeel van vrouwen en mannen in het totaal aantal bezoldigde werkdagen (2006)



¹³ De betaalde werkdagen van deeltijdwerkers werden naar werkdagen omgezet naar rata van 7 uur en 36 minuten per werkdag (zijnde 7.6 uren).

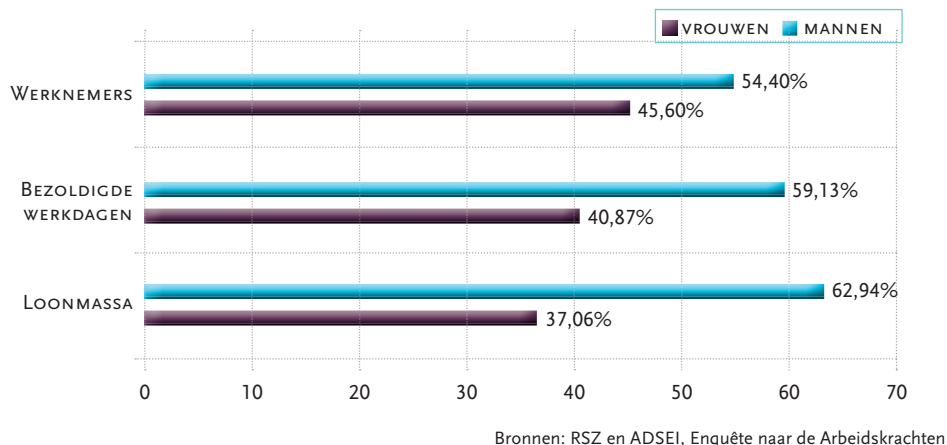
In 2006 waren 45,60% van de werknemers vrouwen. Dit aandeel is licht gestegen sinds 2005, toen de vrouwen 45,17% van de werknemers uitmaakten.

GRAFIEK 12: Aandeel van vrouwen en mannen bij werknemers (2006)



Wanneer deze drie verhoudingen onder elkaar worden gezet, valt op hoe de verdeling tussen vrouwen en mannen steeds schever wordt.

GRAFIEK 13: Aandeel van vrouwen en mannen bij werknemers, in de bezoldigde werkdagen en in de loonmassa (2006)



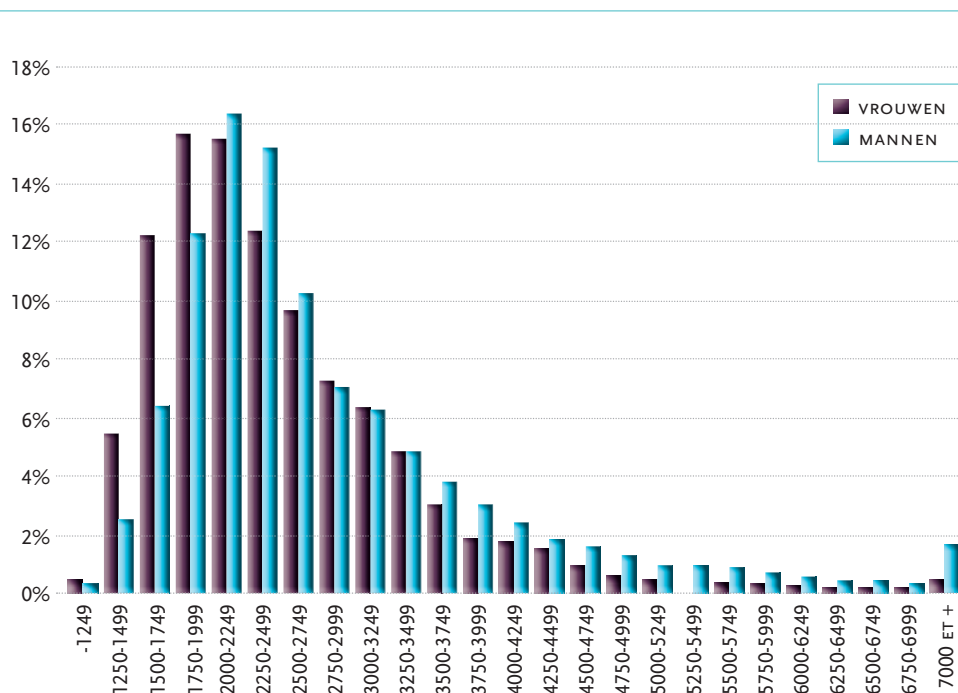
We hebben nu alle gegevens die noodzakelijk zijn voor de berekening van de totale loonloof, die wordt gedefinieerd als het verschil tussen het aandeel van vrouwen in de loonmassa en hun aandeel in de loonarbeid. 45,60% van de werknemers is vrouw in 2006. Indien we deze proportie toepassen op de totale loonmassa (90.268.400.521 euro) dan hadden alle vrouwen samen 7,710 miljard euro meer moeten verdienen in 2006. Om rekening te houden met het feit dat vrouwen vaker deeltijds werken, kunnen we gebruik maken van het aandeel van vrouwen in het totaal aantal bezoldigde werkdagen in plaats van het aandeel van vrouwen bij de werknemers. Hoewel de totale loonloof met deze correctie voor deeltijds werk sterk afneemt, is ze nog verre van weggewerkt en bedraagt nog 3,439 miljard euro.

Om 2006 en 2005 zo exact mogelijk te vergelijken moeten we rekening houden met de inflatie. Als we de loonmassa herberekenen aan de prijzen van 2005 met behulp van de index van de consumptieprijzen, werd in 2006 88.680.960.428 euro betaald aan brutolonen in België. De loonverschillen ten opzichte van het aandeel van de werknemers en ten opzichte van de door vrouwen gewerkte bezoldigde werkdagen nemen ook na deze correctie toe. Het gaat respectievelijk om 7,574 miljard euro en 3,378 miljard euro.

Het aandeel van vrouwen ligt voor de drie onderdelen van de indicator in 2006 lichtjes hoger dan in 2005, een tendens die in de voorgaande jaren eveneens werd opgemerkt. Nochtans stellen we vast dat de bedragen van de totale loonkloof, zowel op basis van het vrouwelijk aandeel bij werknemers (7,347 miljard euro in 2005) als op basis van de bezoldigde werkdagen van vrouwen (3,332 miljard euro in 2005) toegenomen zijn. Dit kan verklaard worden door het feit dat de loonmassa ook gestegen is in 2006 (namelijk 90,268 miljard euro tegenover 85,541 in 2005) waardoor het gedeelte dat niet naar vrouwen gaat, ook groter is geworden. Op basis van deze indicator kan dus niet geconcludeerd worden dat vrouwen in vergelijking met de voorgaande jaren meer betaald worden voor het werk dat ze leveren; meer vrouwen werken samen meer uren, maar de loonkloof ligt in dezelfde orde van grootte.

In de onderstaande grafiek en tabel gaan we meer in detail in op de verdeling van vrouwen en mannen over de verschillende categorieën van het brutomaandloon voor voltijdse werknemers in de NACE-sectoren C-K, M, N en O. Vergeleken met de gegevens van 2005 werden de sectoren uitgebreid met de sectoren onderwijs, gezondheidszorg en de socio-culturele sector.

GRAFIEK 14: Verdeling van vrouwen en mannen over de categorieën van het brutomaandloon (in euro) voor voltijdse werknemers in de NACE-sectoren C-K, M, N en O (2006)



Bron: ADSEI, Enquête naar de Structuur en de Verdeling van de Lonen

TABEL 13: Verdeling van vrouwen en mannen over de categorieën van het brutomaandloon (in euro) voor voltijdse werknemers in de NACE-sectoren C-K, M, N en O (2006)

	VROUWEN	MANNEN
- 1249	0,4 %	0,3 %
1250-1499	5,5 %	2,6 %
1500-1749	12,1 %	6,5 %
1750-1999	15,6 %	12,1 %
2000-2249	15,5 %	16,2 %
2250-2499	12,3 %	14,8 %
2500-2749	9,6 %	10,1 %
2750-2999	7,3 %	7,1 %
3000-3249	6,2 %	6,1 %
3250-3499	4,7 %	4,7 %
3500-3749	2,8 %	3,8 %
3750-3999	1,9 %	2,8 %
4000-4249	1,7 %	2,4 %
4250-4499	1,2 %	1,9 %
4500-4749	0,8 %	1,6 %
4750-4999	0,5 %	1,2 %
5000-5249	0,5 %	0,9 %
5250-5499	0,0 %	0,8 %
5500-5749	0,2 %	0,7 %
5750-5999	0,2 %	0,5 %
6000-6249	0,1 %	0,4 %
6250-6499	0,1 %	0,3 %
6500-6749	0,1 %	0,3 %
6750-6999	0,1 %	0,2 %
7000 EN +	0,6 %	1,7 %
TOTAAL	100 %	100 %

Bron: ADSEI, Enquête naar de Structuur en de Verdeling van de Lonen

Een vergelijking met de voorgaande jaren is niet gemakkelijk aangezien we meer NACE-sectoren gebruiken. In de verschillen tussen vrouwen en mannen zijn er echter weinig verschuivingen waar te nemen. Eén op twee vrouwen verdient minder dan 2.250 euro bruto per maand, terwijl dit bij mannen bij slechts vier op tien het geval is. Vanaf 2.000 euro bruto per maand blijven vrouwen achter op mannen. In de categorieën van 2.500 tot 3.500 euro bruto per maand zijn de verschillen echter opvallend klein, met een plotse terugval in het aandeel van de vrouwen die meer dan 3.500 euro verdienen. Bijna twee mannen op tien verdienen meer dan 3.500 euro bruto per maand, terwijl slechts één vrouw op tien een dergelijk loon heeft. En hoe meer het brutomaandloon stijgt, hoe meer dit verschil oploopt. Zo heeft slechts 1% van de vrouwen een brutoloon van meer dan 6.000 euro per maand, terwijl dit het geval is voor bijna 3% van de mannen.

II. Factoren die de ongelijkheid in de hand werken

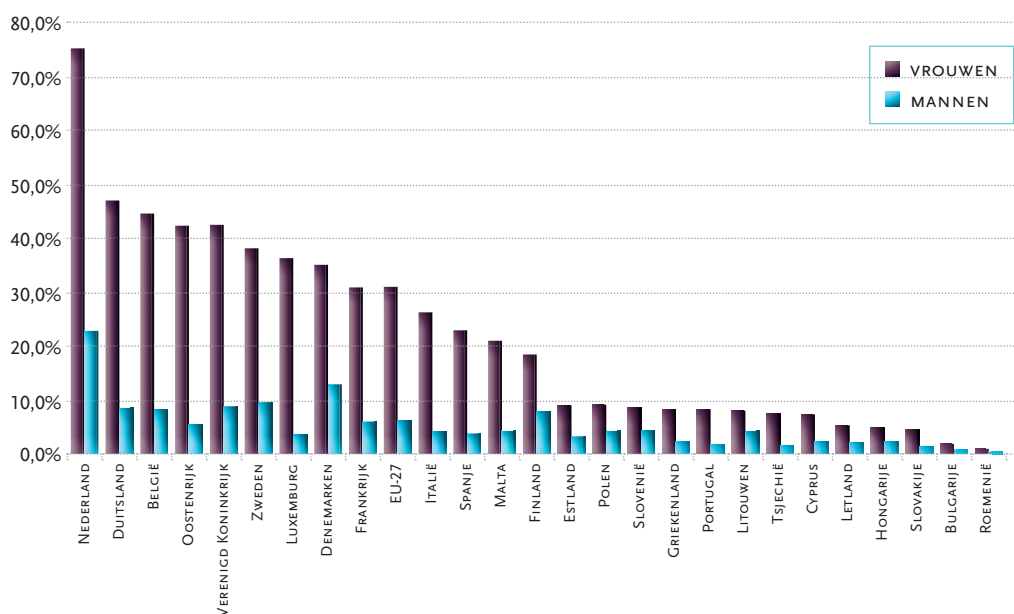
Loonverschillen hangen sterk samen met de positie van vrouwen en mannen op de arbeidsmarkt. De EU-indicatorenset neemt het effect van deeltijds werk, leeftijds- en opleidingsverschillen, en de horizontale segregatie op de arbeidsmarkt onder de loep. We hebben daar zelf de verticale segregatie, burgerlijke staat, de gezinssamenstelling en nationaliteit/herkomst aan toegevoegd. We brengen de loonkloof tussen vrouwen en mannen ook in verband met de verschillen tussen hoge en lage lonen binnen sectoren.

Indicator 3: ratio voor deeltijdarbeid

Deeltijds werken is zowel bij vrouwen als bij mannen sterk toegenomen de laatste decennia. Dat neemt niet weg dat er een groot verschil blijft bestaan; in 2006 werkte 44,2% van de vrouwelijke loontrekkenden deeltijds en slechts 7,8% van de mannelijke. Dat brengt met zich mee dat wanneer we het over deeltijds werk hebben, het veelal over vrouwen gaat. Meer dan vier vijfde van de deeltijdwerkers is namelijk vrouw.

In vergelijking met andere Europese landen heeft België een vrij hoog percentage deeltijdarbeid bij vrouwelijke werknemers. In alle Europese landen ligt het percentage deeltijdwerkers hoger bij vrouwen dan bij mannen.

GRAFIEK 15: Percentage deeltijdarbeid bij loontrekkenden in de Europese Unie (2006)¹⁴



Bron: Eurostat, European Labour Force Survey

¹⁴ Van Ierland zijn geen gegevens beschikbaar voor 2006.

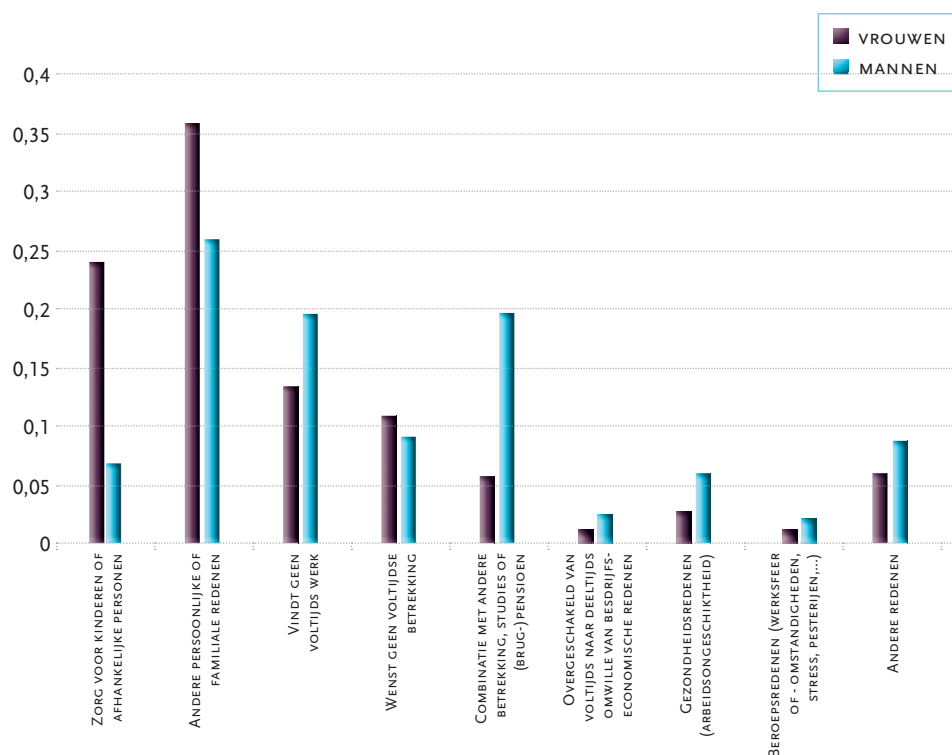
Naast een verschil in aantal, bestaat er ook een groot verschil in de redenen waarom mensen deeltijds werken. In de Enquête naar de arbeidskrachten van de Algemene Directie Statistiek en Economische Informatie wordt hier specifiek naar gevraagd. 13,3% van de deeltijds werkende vrouwelijke werknemers en 19,7% van de deeltijds werkende mannelijke werknemers geeft aan geen voltijdse betrekking gevonden te hebben. Voor bijna 60% van de vrouwelijke deeltijdwerkers vormt de combinatie tussen werk en privéleven de hoofdreden om deeltijds te werken. Bij mannen is dit één derde. De zorg voor kinderen of andere afhankelijke personen wordt hierbij veel vaker door vrouwen vermeld dan door mannen. De combinatie met een andere betrekking, studies of een (brug-)pensioen wordt dan weer vooral door mannen gemaakt: bijna één op de vijf mannelijke deeltijdwerkers geeft één van deze redenen op. Bij vrouwen is dat maar één op twintig. Slechts 10,5% van de vrouwelijke en 8,8% van de mannelijke deeltijds werkende loontrekkenden wenst geen voltijdse betrekking.

TABEL 14: Verdeling van deeltijds werkende loontrekkende vrouwen en mannen naar reden van deeltijds werk (2007)

	Vrouwen	Mannen
ZORG VOOR KINDEREN OF AFHANKELIJKE PERSONEN	23,9%	6,7%
- ONTBREKEN OF HET ZICH NIET KUNNEN VEROORLOVEN VAN GEPASTE KINDEROPVANG	10,3%	1,7%
- ONTBREKEN OF HET ZICH NIET KUNNEN VEROORLOVEN VAN GEPASTE OPVANG VOOR ANDERE AFHANKELIJKE PERSONEN	0,8%	0,4%
- ONTBREKEN OF HET ZICH NIET KUNNEN VEROORLOVEN VAN GEPASTE KINDEROPVANG EN VAN OPVANG VOOR ANDERE AFHANKELIJKE PERSONEN	0,6%	0,3%
- ANDERE REDENEN	12,2%	4,4%
ANDERE PERSOONLIJKE OF FAMILIALE REDENEN	35,8%	25,5%
VINDT GEEN VOLTIJDS WERK	13,3%	19,7%
WENST GEEN VOLTIJDSE BETREKKING	10,5%	8,8%
COMBINATIE MET ANDERE BETREKKING, STUDIES, OF (BRUG-)PENSIOEN	5,8%	19,6%
- EEN ANDERE (DEELTIJDSE) BETREKKING VULT DE HOOFDACTIVITEIT AAN	2,4%	6,8%
- COMBINATIE MET STUDIES	1,9%	7,1%
- (BRUG-)PENSIOEN EN MAG ENKEL DEELTIJD WERKEN	1,5%	5,6%
OVERGESCHAKELD VAN VOLTIJDS NAAR DEELTIJD OMWILLE VAN BEDRIJFSECONOMISCHE REDENEN	0,9%	2,1%
GEZONDHEIDSREDENEN (ARBEIDSONGESCHIKTHEID)	2,7%	6,7%
BEROEPSREDENEN (WERKSFEER OF -OMSTANDIGHEDEN, STRESS, PESTERIJEN,...)	0,9%	2,1%
ANDERE REDENEN	6,2%	8,9%
TOTAAL	100,0%	100,0%

Bron: ADSEI, Enquête naar de Arbeidskrachten

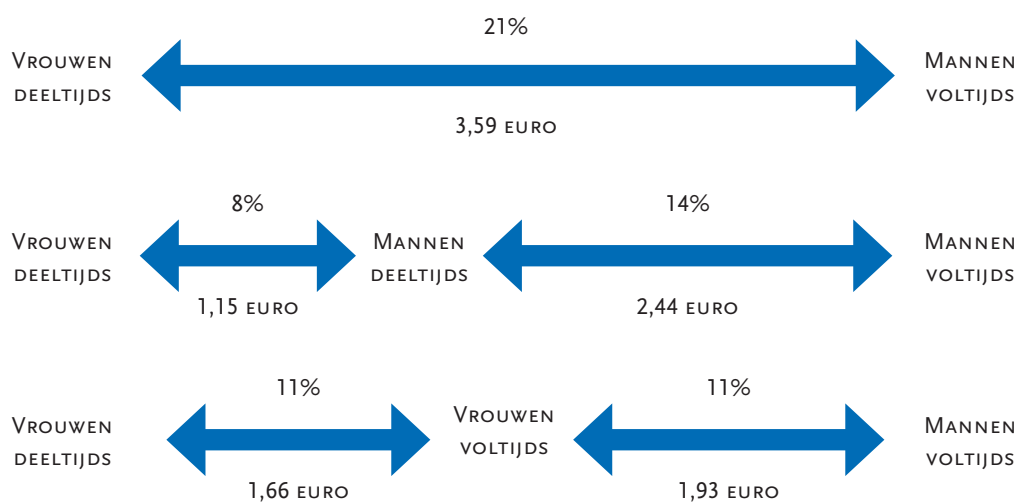
GRAFIEK 16: Verdeling van deeltijds werkende loontrekkende vrouwen en mannen naar reden van deeltijds werk (2007)



Bron: ADSEI, Enquête naar de Arbeidskrachten

Bij indicator 1 werd reeds besproken hoe groot de impact van deeltijds werken op de maandlonen en jaarlonden van vrouwen en mannen is. De officiële indicator voor deeltijds werk is de loonkloof in uurlonen tussen deeltijds werkende vrouwen en mannen. Omdat deeltijds werkende mannen eveneens te maken hebben met een aanzienlijk loonverschil, hebben we de vergelijking hier uitgebreid tot de uurlonen van voltijds werkende vrouwen en mannen. De onderstaande grafiek is gebaseerd op de gegevens van de sectoren C t.e.m. K, met andere woorden op de industrie en marktdiensten.

GRAFIEK 17: Loonkloof voor voltijds en deeltijds werkenden, sectoren C-K (2006)



Bron: ADSEI, Enquête naar de Structuur en de Verdeling van de Lonen

Per uur verdient een deeltijds werkende vrouw gemiddeld 3,59 euro minder dan een voltijds werkende man. Dat komt neer op een loonkloof van 21%. Die grote kloof kan op twee manieren verder worden opgedeeld. Enerzijds met deeltijds werkende mannen als vergelijkingspunt, anderzijds met voltijds werkende vrouwen. Ten opzichte van deeltijds werkende mannen is het loonverschil nog 1,15 euro, of een kloof van 8%. De loonkloof tussen deeltijds en voltijds werkende mannen bedraagt 14%. Voltijds werkende vrouwen verdienen gemiddeld per uur 1,66 euro meer dan hun deeltijds werkende seksegenoten, maar 1,93 euro minder dan een voltijds werkende man.

Zoals vermeld in de inleiding zijn er voor het enquêtejaar 2006 gegevens beschikbaar voor de sectoren M, N en O, met andere woorden voor onderwijs, gezondheidszorg en de sociaal-culturele sector. Vooral in de context van deeltijds werk, zijn deze gegevens echter moeilijk interpreteerbaar. Het onderwijs is immers een belangrijke sector waar vaak deeltijds wordt gewerkt, ook door relatief veel mannen. Zoals uitgelegd in de inleiding, zijn de 'uurlonen' voor de onderwijssector geen goede weergave van de maandlonen. Door het lage aantal werkuren – dat hier gecorrigeerd werd voor gewoonlijk gepresteerde arbeidsuren, dus ook lesvoorbereidingen thuis en dergelijke werden in rekening gebracht – worden de berekende uurlonen immers kunstmatig hoog. Deze gegevens wegen door in de algemene gemiddelden, zodat de gemiddelde uurlonen voor deeltijdwerkers hoger liggen dan die voor voltijdwerkers, zodra het onderwijzend personeel in de berekening wordt opgenomen. Dit is uiteraard een compositie-effect: de oorzaak zijn de kunstmatig hoge uurlonen die relatief zwaarder doorwegen in de gemiddelden van de uurlonen van deeltijds werkende vrouwen en mannen. Om de vergelijking zuiver te houden wordt hier een berekening gegeven op basis van maandlonen. Ter vergelijking geven we ook de maandlonen van voltijds werkende vrouwen en mannen. De loonkloof op basis van de maandlonen van deeltijdwerkers en voltijdwerkers samen laten we hier achterwege, omdat we dan bij een andere indicator terechtkomen (zie tabel 6).

TABEL 15: Gemiddelde brutomaandlonen van deeltijdse en voltijdse werknemers (in euro) en de loonkloof voor de NACE-sectoren C-K en voor de NACE-sectoren C-K, M, N en O (2006)

	Deeltijdwerkers		Voltijdwerkers	
	Sector C-K	Sector C-K, M, N en O	Sector C-K	Sector C-K, M, N en O
VROUWEN	1.401	1.502	2.491	2.501
MANNEN	1.705	1.746	2.846	2.843
LOONKLOOF	18%	14%	12%	12%

Bron: ADSEI, Enquête naar de Structuur en de Verdeling van de Lonen

Deeltijds werkende mannen werken gemiddeld meer uren dan deeltijds werkende vrouwen. Op die manier wordt de loonkloof berekend op basis van maandlonen een stuk groter dan de loonkloof op basis van uurlonen. Voor de industrie en marktdiensten bestaat er een loonkloof van 18% bij deeltijdwerkers. Wanneer het onderwijs en de niet-marktgerichte diensten worden opgenomen, bedraagt de loonkloof bij deeltijdwerkers nog 14%.

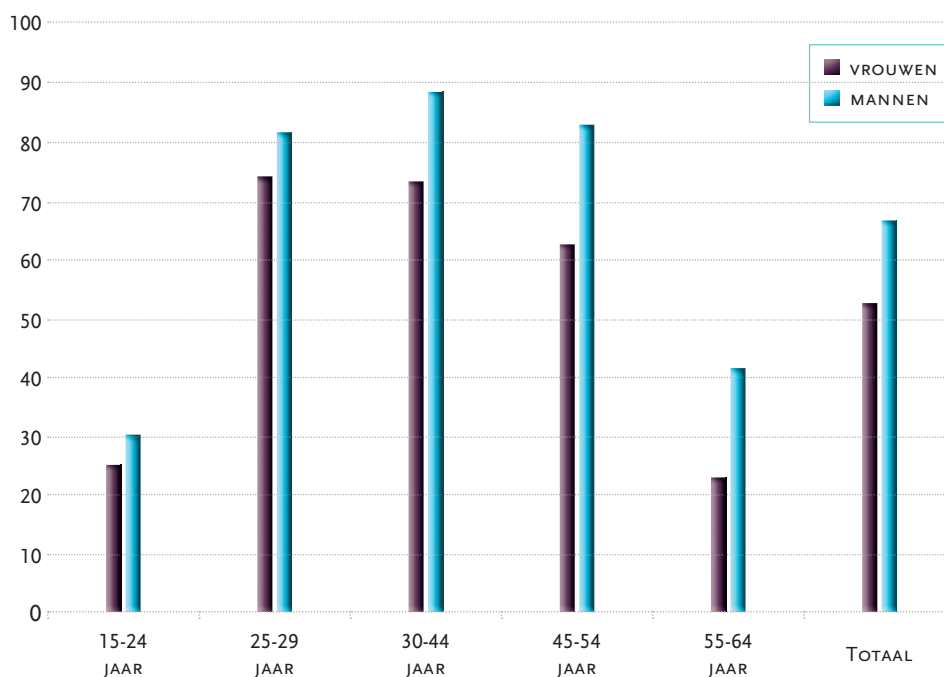
Indicator 4: ratio naar leeftijd en opleidingsniveau

Leeftijd en opleidingsniveau zijn twee factoren die een belangrijke invloed hebben op de loonvorming. Dat weerspiegelt zich vanzelfsprekend ook in de loonkloof.

4.1 Loonkloof naar leeftijd

Om de loonkloof te kunnen duiden, is het belangrijk om eerst de werkzaamheidsgraad naar leeftijd te bekijken. Uit grafiek 18 blijkt dat de werkzaamheidsgraad van mannen en vrouwen anders evolueert met de leeftijd. Voor de jongste groep moet er uiteraard rekening mee worden gehouden dat velen nog studeren. Vanaf de leeftijd van 25 jaar zijn zowel mannen als vrouwen erg actief op de arbeidsmarkt. In beide groepen neemt deze activiteit af vanaf de leeftijd van 45 jaar, maar die afbouw gaat bij vrouwen veel sneller dan bij mannen. In de oudste leeftijdsgroep werkt nog slechts een beperkt percentage van de vrouwen (23,2 %), terwijl nog 40,9% van de mannen aan de slag is. Over de tijd stellen we wel een zogenaamd 'cohorteffect' vast: de groep vrouwen die recenter op de arbeidsmarkt kwam, blijft langer op de arbeidsmarkt actief dan dezelfde leeftijdscategorie voordien.

GRAFIEK 18: Werkzaamheidsgraad naar leeftijdscategorie (2006)

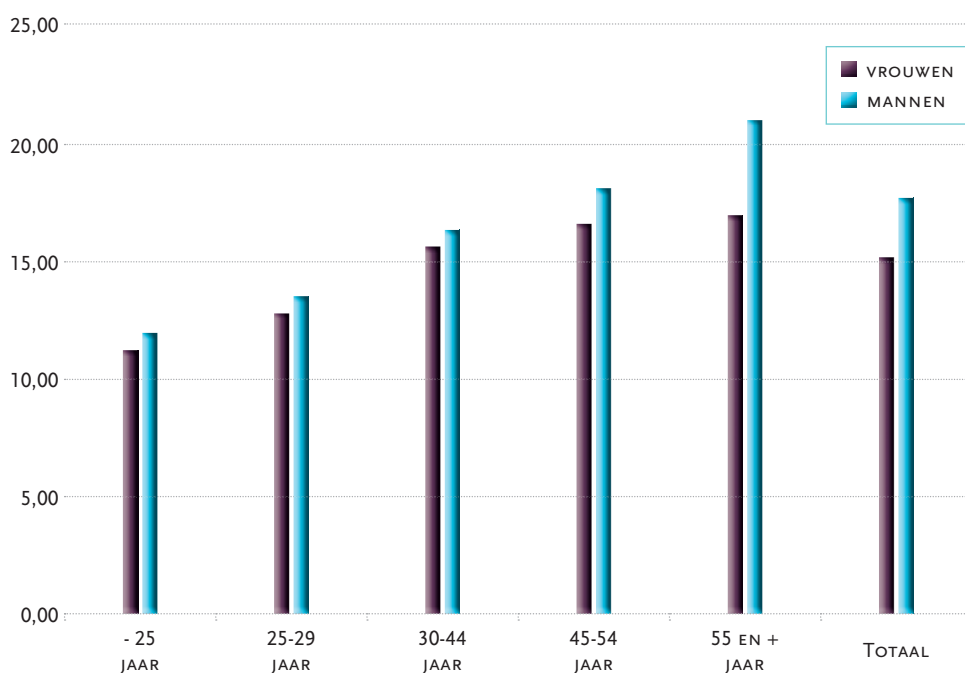


Bron: ADSEI, Enquête naar de Arbeidskrachten

De verschillende carrièreopbouw weerspiegelt zich ook in het loonverschil: vrouwen onderbreken hun loopbaan frequenter en blijken minder in aanmerking te worden genomen bij promoties. Ze krijgen ook minder kansen op vorming. Bij de jongste leeftijdsgroep spelen deze effecten nog niet: de loonkloof is er relatief beperkt bij de voltijds werkenden (6%) en zelfs volledig afwezig bij de deeltijdwerkers. Ook bij de 25- tot 29-jarigen met een voltijdse baan is de loonkloof erg klein (4%). Deze lage loonkloof kan gedeeltelijk verklaard worden op basis van de verschillen in opleiding tussen jonge vrouwen en mannen. Zo beschikt een meerderheid van de loontrekkende vrouwen in de leeftijdscategorie 25-29 jaar over een diploma van het hoger onderwijs, terwijl dit bij de mannen slechts één op drie is. En aangezien het loon stijgt met het opleidingsniveau, heeft de grote aanwezigheid van hoger opgeleide vrouwen in deze leeftijdscategorie een verkleinend effect op de bekomen loonkloof.

Bij de voltijdsen zien we het verschil vervolgens toenemen van 6% (30-44 jaar) over 9% (45-54 jaar) tot 17% (plus-55-jarigen). Naast de verschillende opbouw van de loopbaan is ook de vaststelling dat in de oudere leeftijdsgroepen het verschil in opleidingsniveau tussen mannen en vrouwen groter is, daarbij van belang.

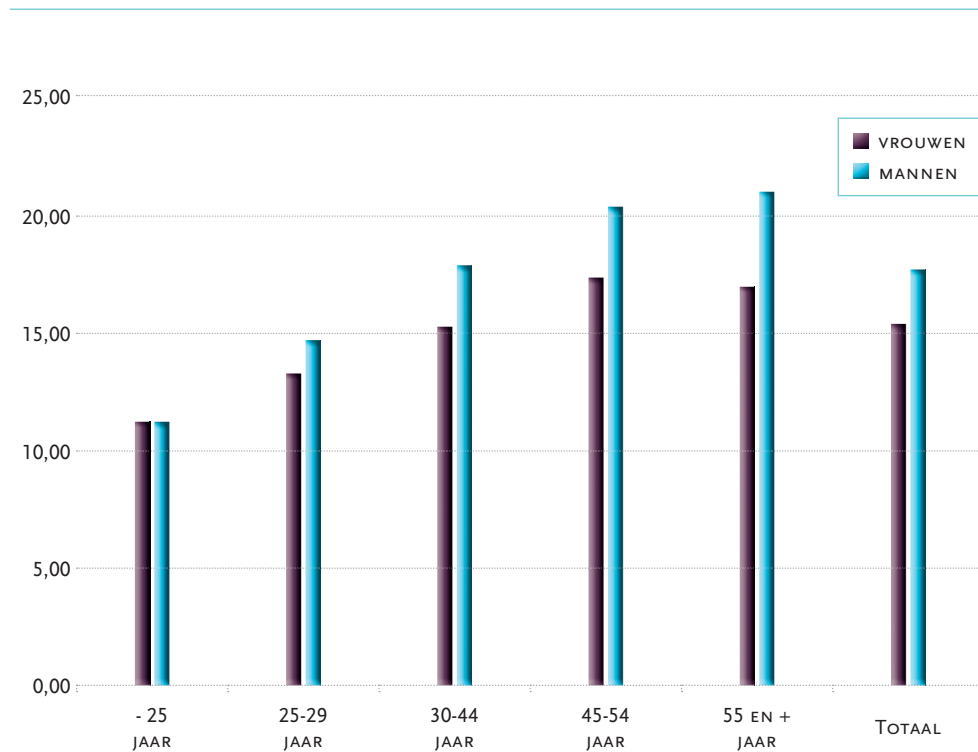
GRAFIEK 19: Gemiddelde bruto-uurlonen (in euro) van voltijds werkende mannen en vrouwen naar leeftijdscategorie (2006)



Bron: ADSEI, Enquête naar de Structuur en de Verdeling van de Lonen

Bij de deeltijds werkenden zien we een soortgelijk patroon, al neemt het verschil daar reeds toe vanaf de leeftijdsgroep 25 tot 29 (8%) om vervolgens 14% te bedragen voor de 30- tot 44-jarigen, 16% voor de 45- tot 54-jarigen en 18% voor de oudste groep. Hierbij moet vanzelfsprekend wel voor ogen worden gehouden dat slechts een beperkt percentage van de mannen deeltijds werkt.

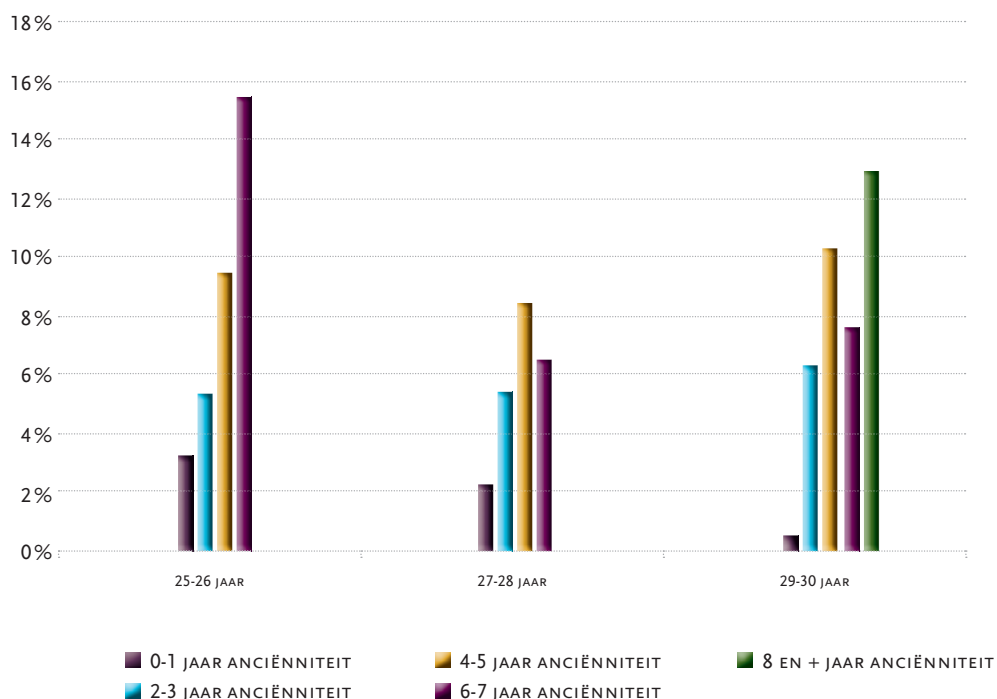
GRAFIEK 20: Gemiddelde bruto-uurlonen (in euro) van deeltijds werkende mannen en vrouwen naar leeftijdscategorie (2006)



Bron: ADSEI, Enquête naar de Structuur en de Verdeling van de Lonen

Om een meer gedetailleerd beeld te krijgen van de loonkloof in de jongste leeftijdsgroep, kunnen we deze ook naar anciënniteit bekijken. Het gaat hierbij om de anciënniteit binnen de onderneming. Grafiek 21 toont aan dat de kloof in de jongste leeftijdsgroep snel toeneemt op basis van de anciënniteit. Het patroon in de leeftijdsgroep 27 tot 28 en in de groep 29 tot 30 is veel minder eenduidig. Bij de start in een nieuwe baan ligt het loonverschil laag, of is het zelfs quasi afwezig. Daarna loopt het op, maar niet in een regelmatig patroon. Een verklaring zit wellicht in het feit dat sommige vrouwen (met een laag loon) in deze leeftijdscategorie uit de arbeidsmarkt stappen, wat de loonkloof in bepaalde categorieën vermindert. Hoewel deze vaststellingen intrigeren, moet worden opgelet voor al te gedetailleerde conclusies: het gaat in de steekproef van de enquête om beperkte groepen.

GRAFIEK 21: Loonkloof naar leeftijd en anciënniteit bij 25- tot 30-jarigen (2006)

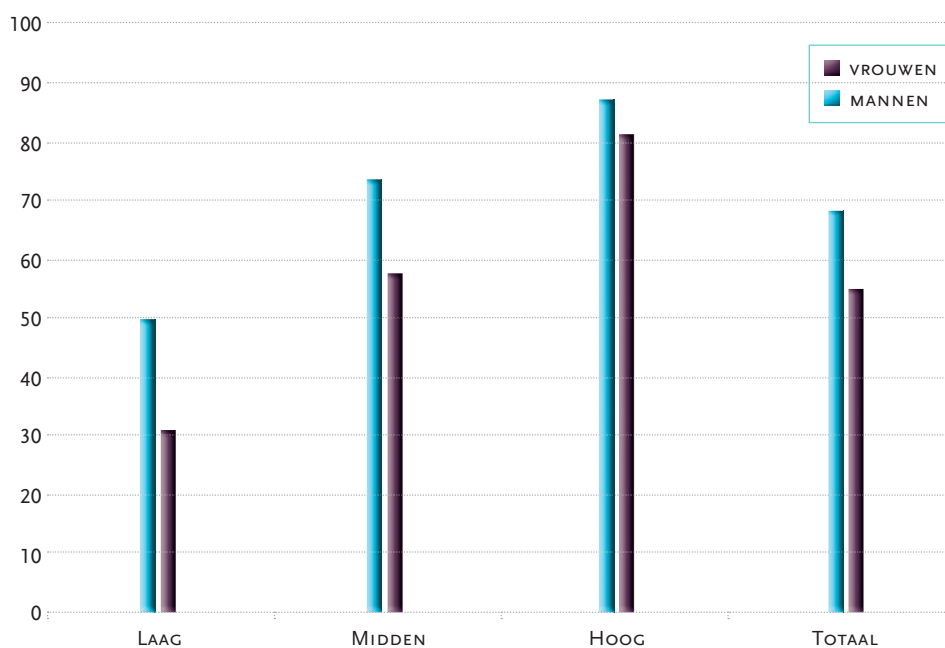


Bron: ADSEI, Enquête naar de Structuur en de Verdeling van de Lonen

4.2 Loonkloof naar opleidingsniveau

Hoe hoger het diploma, hoe hoger het loon. Hoewel dit niet voor iedere individuele werknemer in elke situatie opgaat, is het een wetmatigheid die sterk naar voren komt wanneer naar gemiddelde gegevens over de gehele economie wordt gekeken. Ook hierbij moet rekening gehouden worden met belangrijke verschillen in de arbeidsmarktparticipatie: de werkzaamheidsgraad van zowel mannen als vrouwen neemt toe met het opleidingsniveau, maar de toename voor vrouwen is veel sterker – in die mate dat het verschil bij de hoogst opgeleiden slechts 6 procentpunten bedraagt, tegenover 19 procentpunten in de laagst opgeleide groep.

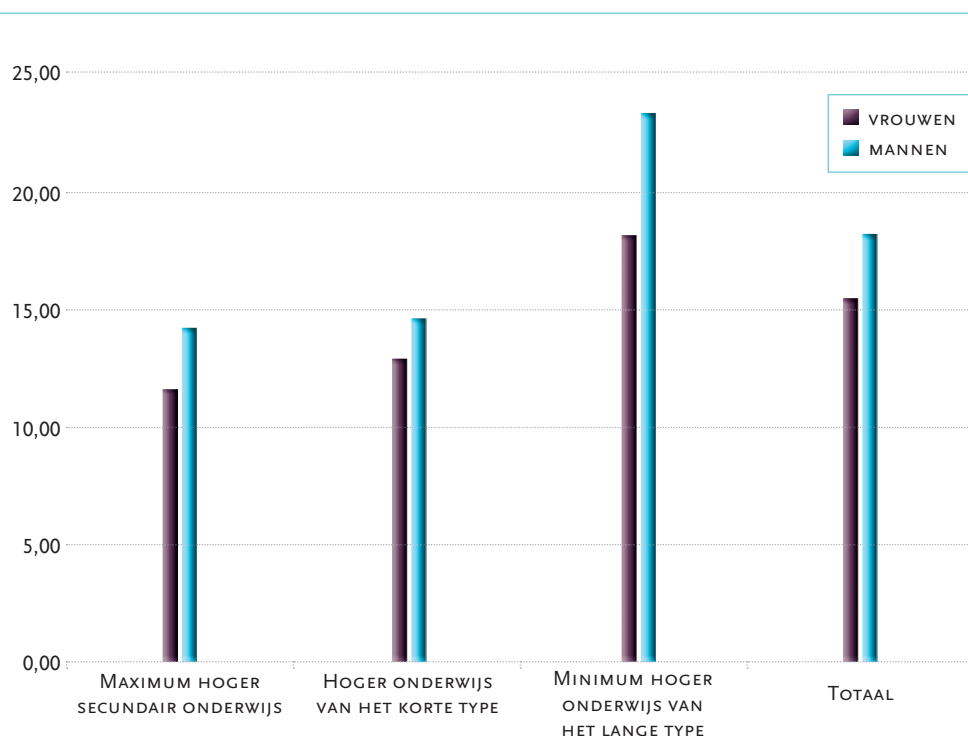
GRAFIEK 22: Werkzaamheidsgraad naar opleidingsniveau (2006)



Bron: ADSEI, Enquête naar de Arbeidskrachten

In grafiek 23 zien we dat de lonen van zowel mannen als vrouwen die voltijds werken sterk beïnvloed worden door het opleidingsniveau. Ook het loonverschil wordt hierdoor mee bepaald: vooral bij de hoger opgeleiden is het verschil belangrijk, terwijl het in de middengroep (hoger onderwijs van het korte type) kleiner is. Overigens moet daarbij wel worden opgelet: achter de brede categorieën van opleidingsniveaus gaan belangrijke verschillen in de gevolgde studierichting schuil. Een diploma hoger onderwijs in de exacte wetenschappen wordt op de arbeidsmarkt vaak hoger gewaardeerd dan één in de humane wetenschappen, en ook daarbinnen zijn er belangrijke verschillen. Wanneer het studiekeuzepatroon van mannen en vrouwen niet gelijk is, heeft dit uiteraard een invloed op de loonkloof.

GRAFIEK 23: Gemiddelde bruto-uurlonen (in euro) van voltijds werkende mannen en vrouwen naar opleidingsniveau (2006)



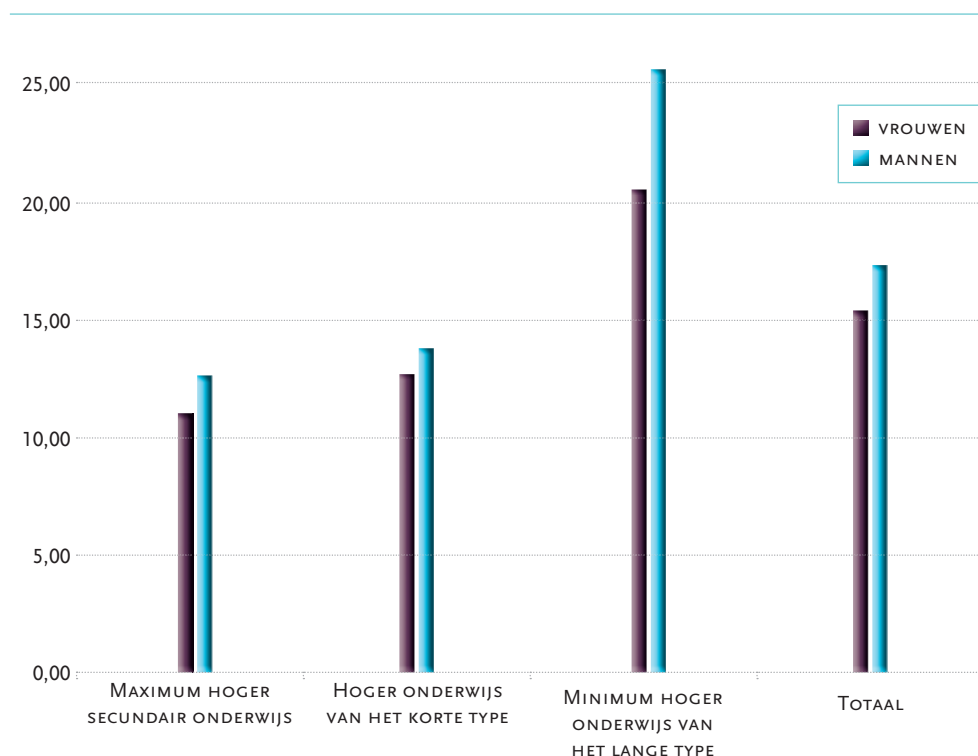
Bron: ADSEI, Enquête naar de Structuur en de Verdeling van de Lonen

Ook de arbeidsmarktparticipatie speelt een rol: uit grafiek 22 onthouden we dat laaggeschoolde vrouwen zich minder vaak op de arbeidsmarkt aanbieden. Wellicht geldt dat binnen die groep het sterkst voor de meest laaggeschoolden, wat het gemiddelde loon van de vrouwen die wel actief zijn, enigszins kunstmatig verhoogt. Binnen de groep van de hoger opgeleiden speelt bovendien opnieuw de carrièreopbouw een rol, terwijl ook de rol van individuele loononderhandelingen in deze groep belangrijker is. Uit onderzoek is gebleken dat vrouwen zich daarbij anders opstellen dan mannen, of andere prioriteiten hebben en bijvoorbeeld de voorkeur geven aan meer flexibiliteit boven een hoger loon.

Het eerder kleine verschil voor degenen die met een diploma van het hoger onderwijs van het korte type op de arbeidsmarkt actief zijn, wordt verklaard door een grotere homogeniteit in de studierichtingen en door een oververtegenwoordiging van vrouwelijke gediplomeerden van dit type in sectoren zoals de gezondheidszorg waar de loonkloof beperkt is. Er bestaat voor deze categorie van gediplomeerden overigens een vrij sterke horizontale segregatie, met een oververtegenwoordiging van vrouwen in het onderwijs en de gezondheidszorg en een ondervertegenwoordiging in de industrie en marktdiensten.

Grafiek 24 geeft een soortgelijk patroon aan voor wie deeltijds werkt, al zijn de verschillen kleiner, omdat ook het totale loonverschil tussen deeltijds werkende vrouwen en mannen kleiner is (zie indicator 3).

GRAFIEK 24: Gemiddelde bruto-uurlonen (in euro) van deeltijds werkende mannen en vrouwen naar opleidingsniveau (2006)



Bron: ADSEI, Enquête naar de Structuur en de Verdeling van de Lonen

Indicator 5: segregatie op de arbeidsmarkt

Een van de voornaamste oorzaken van de loonkloof op de arbeidsmarkt is de segregatie. Bij indicator 1 hebben we gezien dat de ondernemingen met minder dan 10 werknemers globaal gezien een kleiner loonverschil hebben dan de grotere ondernemingen. In wat volgt zullen we deze vaststelling uitwerken in functie van de grootte van de onderneming en aantonen dat de loonkloof ook afhangt van de sector van de onderneming, het paritair comité en vanzelfsprekend van de functie van de werknemer. Dat leidinggevenden een hoger loon hebben, vinden we vanzelfsprekend, maar de ondervertegenwoordiging van vrouwen in managementfuncties roept wel de nodige vragen op. Over het algemeen zijn vrouwen vaak oververtegenwoordigd in beroepen waar minder te verdienen valt. Het is een hardnekkig historisch stereotype dat het werk van vrouwen ondergeschikt en economisch minder belangrijk zou zijn.

Net als in de voorgaande jaren berekenen we de loonverschillen per sector, per paritair comité en per beroep, de genderverhoudingen in de sectoren en de ondervertegenwoordiging van vrouwen bij leidende functies en de algemene loonkloof, gedefinieerd als het verschil tussen de lage en de hoge lonen. Dit jaar zullen we de segregatie op de arbeidsmarkt eveneens analyseren op basis van de grootte van ondernemingen.

Zoals uiteengezet in de inleiding, werden de gegevens van de enquête naar de Structuur en de Verdeling van de Lonen van 2006 aangevuld met de sectoren onderwijs, gezondheidszorg en de sociaal-culturele sector, met als bijzonder geval de leerkrachten, van wie de lonen werden herberekend om rekening te houden met hun gewoonlijke arbeidsduur.

5.1 Horizontale segregatie: sectoren

De onderstaande tabel bevat de brutolonen van voltijds werkende vrouwen en mannen en de loonverschillen in de sectoren C tot K, M, N en O. Aangezien voor sommige categorieën het aantal werknemers relatief laag is, werden sterke fluctuaties vastgesteld over de verschillende jaren. Er kunnen ook sprongen verwacht worden in de sectoren waar de tewerkstelling niet stabiel is over de jaren. Om deze fluctuaties in de sectoren C tot en met K op te vangen, hebben we de gemiddelde loonverschillen voor 2001 tot 2006 opgenomen in de tabel. Per sector geven we ook het aantal voltijdse werknemers, het percentage vrouwen onder alle werknemers en onder de leidinggevende functies. Verder nemen we ook de algemene loonkloof, berekend als het verschil tussen het 5de en het 85ste loonpercentiel en het gemiddelde van deze loonverschillen van 2001 tot 2006. De gegevens van deze tabel zijn gerangschikt volgens grootte van loonkloof.

De sectoren 80, 85, 90, 91, 92 en 93 zijn nieuw voor dit jaar. Voor deze sectoren beschikken we niet over gegevens voor de voorgaande jaren, zodat er geen gemiddelden berekend konden worden. Zij zijn in deze tabel opgenomen, gerangschikt volgens grootte van loonkloof van 2006.

TABEL 16: Overzicht van de sectoren C-K , M, N en O van de NACE-nomenclatuur volgens omvang van de loonkloof

Met de gemiddelde bruto-uurlonen van voltijds werkende vrouwen en mannen (in euro); de loonkloof tussen vrouwen en mannen in 2006; de gemiddelde loonkloof tussen vrouwen en mannen (2001-2006); het aantal voltijdse werknemers; het aandeel vrouwelijke werknemers; het aandeel vrouwelijke werknemers; het percentage vrouwen in leidinggevende functies; de algemene loonkloof in 2006 en de gemiddelde algemene loonkloof (2001-2006).

NACE	SECTOR	LOON VROUWEN	LOON MANNEN	Genderloonkloof 2006	Gemiddelde genderloonkloof 2001-2006	WERKNEMERS	AANDEEL VROUWEN	AANDEEL VROUWEN IN LEIDINGGEVENDE BEROEPEN	ALGEMENE LOONKLOOF	GEMIDDELTE ALGEMENE LOONKLOOF 2001-2006
18	VERVAARDIGING VAN KLEDING EN BONTNUIJVERHEID	12,73	17,93	29	37	4 315	77,9%	0,0%	56	47
40	PRODUCTIE EN DISTRIBUTIE VAN ELEKTRICITEIT, GAS, STOOM EN WARM WATER	15,97	23,27	31	36	14 592	22,1%	0,1%	65	66
62	LUCHTVAART	15,61	24,24	36	33	4 121	29,9%	10,5%	71	66
30	VERVAARDIGING VAN KANTOORMACHINES EN COMPUTERS	11,84	16,52	28	29	621	36,4%	0,0%	61	51
67	HULPBEDRIJVEN I.V.M. FINANCIËLE INSTELLINGEN	17,95	24,22	26	28	7 969	43,3%	5,5%	64	64
32	VERVAARDIGING VAN AUDIO-, VIDEO- EN TELECOMMUNICATIEAPPARATUUR	16,13	20,91	23	27	13 735	23,7%	1,7%	59	60
93	OVERIGE DIENSTEN	9,66	12,82	25	--	5 850	64,8%	0,5%	38	--
65	FINANCIËLE INSTELLINGEN	19,15	24,87	23	24	42 547	33,4%	5,2%	61	58
91	DIVERSE VERENIGINGEN	15,47	20,21	23	--	14 999	54,2%	7,5%	60	--
61	VERVOER OVER WATER	14,55	18,92	23	23	306	25,7%	0,0%	60	57
16	VERVAARDIGING VAN TABAKSPRODUCTEN	14,43	18,43	22	23	1 531	55,9%	0,8%	52	46
33	VERVAARDIGING VAN MEDISCHE APPARATUUR VAN PRECISIE-, EN OPTISCHE INSTRUMENTEN EN VAN UURWERKEN	13,98	17,71	21	22	5 811	24,6%	0,7%	59	54
19	LEERNUIJVERHEID EN VERVAARDIGING VAN SCHOEISEL	12,74	15,78	19	21	1 246	41,5%	0,2%	55	54

Vervolg blz. 44

TABEL 16: vervolg

NACE	SECTOR	LOON VROUWEN	LOON MANNEN	Genderloonkloof 2006	Gemiddelde genderloonkloof 2001-2006	WERKNEMERS	AANDEEL VROUWEN	AANDEEL VROUWEN IN LEIDINGGEVENDE BEROEPEN	ALGEMENE LOONKLOOF	GEMIDDELDE ALGEMENE LOONKLOOF 2001-2006
74	OVERIGE ZAKELIJKE DIENSTVERLENING	15,05	18,59	19	20	128 834	33,3%	2,9%	64	59
17	VERVAARDIGING VAN TEXTIEL	12,17	14,96	19	20	22 405	36,6%	0,1%	48	41
21	PAPIER- EN KARTONNIJVERHEID	14,12	17,02	17	19	12 618	14,6%	0,0%	49	50
31	VERVAARDIGING VAN ELEKTRISCHE MACHINES EN APPARATEN	14,04	17,24	19	19	17 438	20,7%	0,7%	49	50
66	VERZEKERINGSWEZEN	18,90	23,03	18	19	20 759	42,3%	4,4%	59	56
24	CHEMISCHE NIJVERHEID	18,13	21,78	17	19	56 078	22,0%	5,4%	60	57
73	SPEUR- EN ONTWIKKELINGSWERK	17,63	21,03	16	19	12 039	39,0%	3,0%	66	65
63	VERVOERONDERSTEUNENDE ACTIVITEITEN	14,40	17,18	16	18	30 510	35,0%	2,2%	54	53
23	VERVAARDIGING VAN COKES; GERAFFINEERDE AARDOLIEPRODUCTEN EN SPLIJT- EN KWEESTOFFEN	20,64	25,80	20	18	5 964	18,3%	7,1%	59	59
22	UJTGEVERIJEN, DRUKKERIJEN EN REPRODUCTIE VAN OPGENOMEN MEDIA	15,42	17,92	14	15	16 875	30,6%	2,6%	52	52
72	INFORMATICA EN AANVERWANTE ACTIVITEITEN	17,77	20,63	14	15	28 651	19,8%	2,2%	59	59
15	VERVAARDIGING VAN VOEDINGSMIDDELEN EN DRANKEN	13,22	15,28	13	15	58 034	25,5%	2,5%	48	46
52	KLEINHANDEL, EXCLUSIEF AUTO'S EN MOTORRIJWIJLEN; REPARATIE CONSUMENTENARTIKELEN	11,98	14,00	14	14	61 626	44,6%	3,1%	46	48
51	GROOTHANDEL EN HANDELSBEMIDDELING, EXCLUSIEF DE HANDEL IN AUTO'S EN MOTORRIJWIJLEN	15,58	17,68	12	14	96 682	27,1%	3,1%	60	59

Vervolg blz. 45

TABEL 16: vervolg

NACE	SECTOR	LOON VROUWEN	LOON MANNEN	Genderloon-kloof 2006	Gemiddelde genderloon-kloof 2001-2006	WERKNEMERS	AANDEEL VROUWEN	AANDEEL VROUWEN IN LEIDING-GEVEDE BEROEPEN	ALGEMENE LOONKLOOF	GEMIDDELTE ALGEMENE LOONKLOOF 2001-2006
70	VERHUUR EN HANDEL IN ONROERENDE GOEDEREN	15,22	17,28	12	14	5 281	38,5%	3,3%	59	58
80	ONDERWIJS	18,13	20,97	14	--	86 049	60,7%	0,7%	62	--
25	RUBBER- EN KUNSTSTOFNIJVERHEID	14,08	16,46	14	13	19 969	17,4%	0,9%	49	50
37	RECUPERATIE VAN RECYCLEERBAAR AFVAL	11,41	13,04	13	13	2 338	21,2%	0,3%	40	43
92	RECREATIE, CULTUUR EN SPORT	14,91	16,74	11	--	22 203	35,1%	3,7%	62	--
34	VERVAARDIGING EN ASSEMBLAGE VAN AUTO'S, AANHANGWAGENS EN OPLEGERS	15,43	16,41	6	10	46 844	9,5%	2,8%	44	41
64	POST EN TELECOMMUNICATIE	14,94	16,84	11	10	57 793	27,0%	4,6%	58	50
55	HOTELS EN RESTAURANTS	10,78	12,53	14	10	31 703	41,4%	4,8%	44	38
36	VERVAARDIGING VAN MEUBELS, OVERIGE INDUSTRIE	12,42	13,29	7	9	13 385	17,8%	1,0%	36	35
29	VERVAARDIGING VAN MACHINES, APPARATEN EN WERKTUIGEN	15,03	15,90	5	9	30 078	9,4%	1,3%	44	45
26	VERVAARDIGING VAN OVERIGE NIET-METAALHOUDENDE MINERALE PRODUCTEN	14,11	15,58	9	9	26 456	9,0%	2,1%	49	46
35	VERVAARDIGING VAN OVERIGE TRANSPORTMIDDELEN	15,94	16,94	6	8	12 407	5,1%	4,9%	43	46
50	VERKOOP EN REPARATIE VAN AUTO'S EN MOTORRIJWIJLEN; KLEINHANDEL IN MOTORBRANDSTOFFEN	14,14	15,31	8	7	31 517	14,6%	2,3%	49	47
28	VERVAARDIGING VAN PRODUCTEN VAN METAAL	14,04	14,52	3	6	46 225	7,7%	3,8%	41	41

Vervolg blz. 46

TABEL 16: vervolg

NACE	SECTOR	LOON VROUWEN	LOON MANNEN	Genderloon-kloof 2006	Gemiddelde genderloon-kloof 2001-2006	WERKNEMERS	AANDEEL VROUWEN	AANDEEL VROUWEN IN LEIDING-GEVEDE BEROEPEN	ALGEMENE LOONKLOOF	GEMIDDELTE ALGEMENE LOONKLOOF 2001-2006
85	GEZONDHEIDSZORG EN MAATSCHAPPELIJKE DIENSTVERLENING	14,70	15,61	6	--	173 564	66,5%	1,6%	59	--
27	METALLURGIE	16,62	17,35	4	5	31 651	4,9%	7,9%	53	51
45	BOUWNIJVERHEID	13,98	14,12	1	5	111 298	5,2%	1,6%	35	34
71	VERHUUR ZONDER BEDIENINGSPERSONEEL	15,15	15,62	3	4	3 451	33,0%	4,9%	56	52
41	WINNING, ZUIVERING EN DISTRIBUTIE VAN WATER	16,01	17,44	8	3	4 760	22,1%	2,8%	57	46
20	HOUTINDUSTRIE EN VERVAARDIGING VAN ARTIKELEN VAN HOUT, KURK, RIET EN VLECHTWERK	12,93	12,82	-1	3	10 429	8,0%	2,0%	34	34
60	VERVOER TE LAND	13,92	13,62	-2	-1	80 068	9,4%	3,4%	50	50
14	OVERIGE WINNING VAN DELFSTOFFEN (NIET ENERGIEHOUDEND EN NIET-METAAL)	16,62	15,85	-5	-3	2 694	10,9%	10,4%	51	45
90	INZAMELING EN VERWERKING VAN AFVALWATER EN AFVAL	15,10	14,58	-4	--	9 227	12,6%	0,6%	50	--

Bron: ADSEI, Enquête naar de Structuur en de Verdeling van de Lonen

Vergeleken met de gegevens van 2005 zijn er weinig verschillen merkbaar. Bij de vijf sectoren met de hoogste loonkloof is er slechts één verandering in de rangschikking. De sector van de vervaardiging van kantoorapparatuur en computers en die van de vervaardiging van audio-, video- en telecommunicatieapparatuur zijn van plaats gewisseld (van de vierde naar de zesde plaats en omgekeerd). Bij de vijf sectoren waar de loonkloof het grootst is, vinden we nog steeds de hulpbedrijven van de financiële instellingen, de luchtvaart, de productie en distributie van elektriciteit en gas, stoom en warm water en, net als vorig jaar op kop, de kleding- en bontnijverheid. De laagste loonkloofen zijn te vinden in de sectoren van de houtindustrie en de vervaardiging van artikelen van hout, kurk, riet en vlechtwerk, de winning, zuivering en distributie van water, het wegtransport en de overige winning van delfstoffen, aangevuld door een van de nieuwe sectoren, die van de sanering, vuilophaling en afvalverwerking. In deze sectoren werken weinig vrouwen.

Net als in het vorige rapport biedt de volgende tabel per paritair comité een overzicht van de loonkloof in 2006 en het gemiddelde van 2001 tot en met 2006. Vergeleken met de cijfers van 2005 is er zeer weinig evolutie in de gemiddelde loonkloofen.

TABEL 17: Gemiddelde brutomaandlonen (in euro) (2006), de loonkloof (2006) en de gemiddelde loonkloof (2000-2006) per paritair comité

PC	Arbeiders	Loon vrouwen	Loon mannen	Genderloonkloof 2006	Gemiddelde genderloonkloof 2001-2006
100	AANVULLEND P.C. VOOR DE WERKLIEDEN	2 304	2 720	15	16
109	HET KLEDING- EN CONFECTIEBEDRIJF	1 895	2 650	28	31
111	METAAL- MACHINE- EN ELEKTRISCHE BOUW	2 428	2 753	12	13
112	HET GARAGEBEDRIJF	2 378	2 528	6	5
115	HET GLASBEDRIJF	2 267	2 668	15	15
116	SCHIEKUNDIGE NIJVERHEID	2 787	3 358	17	18
117	PETROLEUMNIJVERHEID EN -HANDEL	3 285	4 148	21	22
118	VOEDINGSNIJVERHEID	2 158	2 615	17	16
119	HANDEL IN VOEDINGSWAREN	2 011	2 243	10	11
120	TEXTIELNIJVERHEID EN HET BREIWERK	2 019	2 513	20	19
121	SCHOONMAAK	1 972	2 162	9	11
124	HET BOUWBEDRIJF	2 281	2 417	6	7
126	STOFFERING EN HOUTBEWERKING	1 994	2 171	8	9
130	DRUKKERIJ, GRAFISCHE KUNST EN DAGBLADBEDRIJF	2 411	2 786	13	16
136	PAPIER- EN KARTONBEWERKING	2 187	2 600	16	17
140	VERVOER EN LOGISTIEK	2 251	2 240	0	1
149	AAN METAAL- MACHINE- EN ELEKTRISCHE BOUW VERWANTE SECTOREN	2 204	2 463	11	11
149.04	PARITAIR SUBCOMITÉ VOOR METAALHANDEL	2 146	2 685	20	19
302	HET HOTELBEDRIJF	1 806	1 965	8	9
306	HET VERZEKERINGSWEZEN	3 065	3 579	14	16
310	BANKEN	3 068	3 831	20	22
311	GROTE KLEINHANDELSZAKEN	1 984	2 167	8	10

Vervolg blz. 48

TABEL 17: vervolg

PC	Bedienden	Loon vrouwen	Loon mannen	Genderloonkloof 2006	Gemiddelde genderloonkloof 2001-2006
200	AANVULLEND P.C. VOOR DE BEDIENDEN	2 636	3 294	20	21
201	ZELFSTANDIGE KLEINHANDEL	1 710	2 031	16	16
202	BEDIENDEN UIT DE KLEINHANDEL IN VOEDINGSWAREN	1 899	2 245	15	16
207	BEDIENDEN UIT DE SCHEIKUNDIGE NIJVERHEID	2 889	3 483	17	18
209	BEDIENDEN UIT DE METAALFABRIKATEN-NIJVERHEID	2 486	2 806	11	12
210	BEDIENDEN VAN DE IJZERNIJVERHEID	3 106	3 433	10	9
211	BEDIENDEN UIT DE PETROLEUMNIJVERHEID EN -HANDEL	3 315	4 415	25	23
214	BEDIENDEN VAN DE TEXTIELNIJVERHEID EN HET BREIWERK	2 029	2 512	19	19
215	BEDIENDEN VAN HET KLEDING- EN CONFECTIEBEDRIJF	1 958	2 826	31	32
218	AANVULLEND NATIONAAL P.C. VOOR DE BEDIENDEN	2 509	2 758	9	10
220	BEDIENDEN UIT DE VOEDINGSNIJVERHEID	2 311	2 705	15	15
221	BEDIENDEN UIT DE PAPIERNIJVERHEID	2 578	2 968	13	11
222	BEDIENDEN UIT DE PAPIER EN KARTON-BEWERKING	2 179	2 584	16	17
226	BEDIENDEN UIT DE INTERNATIONALE HANDEL, HET VERVOER EN DE LOGISTIEK	2 342	2 436	4	5
302	HET HOTELBEDRIJF	1 848	2 055	10	11
306	HET VERZEKERINGSWEZEN	2 999	3 537	15	18
307	MAKELARIJ EN VERZEKERINGS-AGENTSCHAPPEN	2 676	3 873	31	32
310	BANKEN	3 116	4 043	23	23
311	GROTE KLEINHANDELSZAKEN	2 013	2 188	8	7
315.02	PARITAIR SUBCOMITÉ VOOR DE LUCHTVAARTMAATSCHAPPIJEN	2 702	3 587	25	27

Bron: ADSEI, Enquête naar de Structuur en de Verdeling van de Lonen

5.2 Horizontale segregatie: beroepen

De loonkloof varieert niet enkel tussen sectoren, maar ook naargelang het beroep van de werknemers. De volgende tabel bevat de bruto-uurlonen van voltijds werkende vrouwen en mannen, de loonkloof en het percentage vrouwen per beroep voor de sectoren C tot en met K, en voor de sectoren C tot en met K, M, N en O.

Door de toevoeging van de sectoren M, N en O konden twee nieuwe beroeps categorieën worden opgenomen, de leerkrachten uit het secundair en hoger onderwijs en intermediaire beroepen uit de onderwijssector. In deze beroepen zijn vrouwen iets meer vertegenwoordigd dan mannen. Bij de intermediaire beroepen is het loonverschil het kleinst.

Door het opnemen van de sectoren M, N en O is de genderverdeling in bepaalde beroepen ook gewijzigd. Bij het begeleidings- en bewakingspersoneel stijgt het percentage van vrouwen zo van 29,5% tot 49,2%. Bij de technische beroepen in bio- en gezondheidswetenschappen, vormen vrouwen de meerderheid door het opnemen van de gezondheidszorg, want hun aandeel stijgt van 46,9% tot 74,9%.

Of de drie extra sectoren worden opgenomen in de berekening of niet, de loonkloof is steeds het grootst bij directeurs en beheerders, waarvan slechts 22,8% vrouw is. Bij de bedieners van assemblages, transport- en mobiel materieel en bij de vaklui en arbeiders uit de bouw, de metaalnijverheid en de elektriciteitssector zijn er minder dan 10% vrouwen.

TABEL 18: Overzicht van de beroepscategorieën van de ISCO-nomenclatuur voor de sectoren C-K, M, N & O en de sectoren C-K

Met de gemiddelde bruto-uurlonen van voltijds werkende vrouwen en mannen (in euro); de loonkloof in 2006; de gemiddelde loonkloof (2001-2006) voor de sectoren C-K en het aandeel vrouwen in de beroepscategorie.

ISCO	BEROEPEN	SECTOREN C-K, M, N & O				SECTOREN C-K				
		LOON VROUWEN	LOON MANNEN	Gender-loonkloof	AANDEEL VROUWEN	LOON VROUWEN	LOON MANNEN	Gender-loonkloof	Gemiddelde gender-loonkloof 2001-2006	AANDEEL VROUWEN
12	BEDRIJFSLEIDERS EN KADERLEDEN BIJ DE DIRECTIE	28,58	34,06	16	20,70%	29,39	34,36	14	19	18,30%
13	DIRECTEURS EN BEHEERDERS	21,7	32,51	33	22,80%	20,85	31,83	34	33	21,20%
21	NATUURKUNDIGEN, WISKUNDIGEN, INGENIEURS EN WETENSCHAPPELIJKE BEROEPEN	19,81	22,65	13	14,60%	20,01	22,81	12	13	13,50%
22	SPECIALISTEN IN DE BIOWETENSCHAPPEN, ARTSEN, VERPLEEGKUNDIG KADERPERSONEEL EN VROEDVROUWEN	20,26	26,3	23	56,70%	19,78	23,07	14	16	51,60%
23	LESGEVEND PERSONEEL	19,51	23,44	17	63,60%					
24	OVERIGE PROFESSIONELEN (O.A. JURISTEN, SOCIALE WETENSCHAPPERS, KUNSTENAARS)	20,35	25,59	20	35,40%	20,09	25,57	21	24	32,60%
31	TECHNICI IN NATUURKUNDIGE EN TECHNOLOGISCHE DISCIPLINES	16,17	18,36	12	11,60%	16,12	18,50	13	14	10,50%
32	TECHNICI IN BIO- EN GEZONDHEIDSWETENSCHAPPEN	16,05	17,68	9	74,70%	16,02	17,51	9	13	46,90%
33	INTERMEDIAIRE BEROEPEN ONDERWIJS	15,33	15,53	1	57,90%					
34	OVERIG TUSSENKADER	15,94	18,83	15	41,80%	16,60	19,49	15	16	37,60%
41	SECRETARISSEN, BOEKHOUDKUNDIGEN EN BEDIENDE LOGISTIEK	14,66	16,52	11	47,40%	14,77	16,63	11	12	44,30%
42	LOKETBEDIENDE EN KASSIERS	13,1	14,7	11	55,50%	13,07	15,02	13	13	52,50%
51	BEGELEIDINGS- EN BEWAKINGSPERSONEEL	12,52	13,55	8	49,20%	11,37	13,46	16	17	29,50%
52	MODELLEN, VERKOPERS EN DEMONSTRATORS	11,48	14,04	18	45,30%	11,44	14,28	20	23	45,10%
71	BOUWVAKKERS	12,91	13,46	4	2,40%	12,59	13,48	7	9	2,20%
72	METAALARBEIDERS EN MECHANICIENS	12,35	14,38	14	2,60%	12,41	14,41	14	14	2,50%
73	AMBACHTSLIEDEN	11,45	14,38	20	20,50%	11,73	14,36	18	18	21,30%
74	OVERIGE ARBEIDERS	11,35	12,95	12	24,30%	11,10	12,76	13	15	21,80%
81	BEDIENERS VAN ASSEMBLAGES	12,25	15,66	22	7,70%	12,20	15,66	22	23	7,60%
82	BEDIENERS VAN INDUSTRIËLE INSTALLATIES	12,07	14,86	19	16,00%	12,31	14,99	18	19	15,30%
83	BEDIENERS VAN TRANSPORT- EN MOBIEL MATERIEEL	12,32	13,42	8	3,50%	12,42	13,02	5	4	3,60%
91	STRAATVENTERS, SCHOONMAAKPERSONEEL, CONCIËRGES EN DERGELIJKE	10,75	11,98	10	50,00%	10,82	12,35	12	14	38,30%
93	HANDLANGERS IN MIJNBOUW, BOUW, NIJVERHEID OF TRANSPORT	10,7	13,73	22	15,40%	11,43	13,76	17	18	12,30%

Bron: ADSEI, Enquête naar de Structuur en de Verdeling van de Lonen

5.3 Verticale segregatie

Een beeld van de verticale segregatie, gedefinieerd als de ondervertegenwoordiging van vrouwen in leidinggevende beroepen, dit wil zeggen bedrijfsleiders en kaderleden bij de directie (ISCO 12) en directeurs en beheerders (ISCO 13), vinden we terug in tabel 16, waarin we het percentage vrouwen in elke sector kunnen vergelijken met het percentage vrouwen in de leidinggevende functies in deze sector.¹⁵

Op vijftig sectoren zijn er maar zes waar vrouwelijke werknemers in de meerderheid zijn. Dat zijn de sector van de vervaardiging van tabaksproducten, het onderwijs, de gezondheidszorg en maatschappelijke dienstverlening, de vervaardiging van kleding en bontnijverheid, de diverse verenigingen en de andere diensten. In de kleding- en bontnijverheid zijn acht op de tien werknemers vrouw, maar bijna geen enkele heeft een leidinggevende functie. In de vervaardiging van overige transportmiddelen en in de overige winning van delfstoffen zijn de vrouwen in gelijke mate aanwezig op de werkvloer als bij de leidinggevende functies. Enkel de metallurgie telt proportioneel meer vrouwen in het management dan in de sector zelf.

5.4 Horizontale en verticale segregatie: de grootte van de ondernemingen

We weten dat de grootte van de onderneming een invloed heeft op de lonen van werknemers en dus op de loonkloof tussen vrouwen en mannen. In de onderstaande tabel worden de gemiddelde brutomaandlonen van vrouwen en mannen en de daaruit volgende loonkloof gerangschikt naargelang de grootte van de ondernemingen met 10 of meer werknemers in de sectoren C tot en met K, maar ook in de sectoren C tot K, M, N en O.

TABEL 19: Gemiddelde brutomaandlonen van voltijdse werknemers (in euro) en de loonkloof naar ondernemingsgrootte (aantal werknemers) (ondernemingen met minstens 10 werknemers) (2006)

Ondernemingsgrootte	C-K, M, N en O			C-K		
	VROUWEN	MANNEN	LOONKLOOF	VROUWEN	MANNEN	LOONKLOOF
10-19	2 166	2 339	7	2 115	2 334	9
20-49	2 272	2 522	10	2 194	2 504	12
50-99	2 372	2 698	12	2 356	2 701	13
100-199	2 525	2 892	13	2 487	2 888	14
200-499	2 573	2 935	12	2 524	2 976	15
500-999	2 480	3 110	20	2 575	3 167	19
>=1000	2 614	3 185	18	2 636	3 190	17
TOTAAL	2 501	2 843	12	2 491	2 846	12

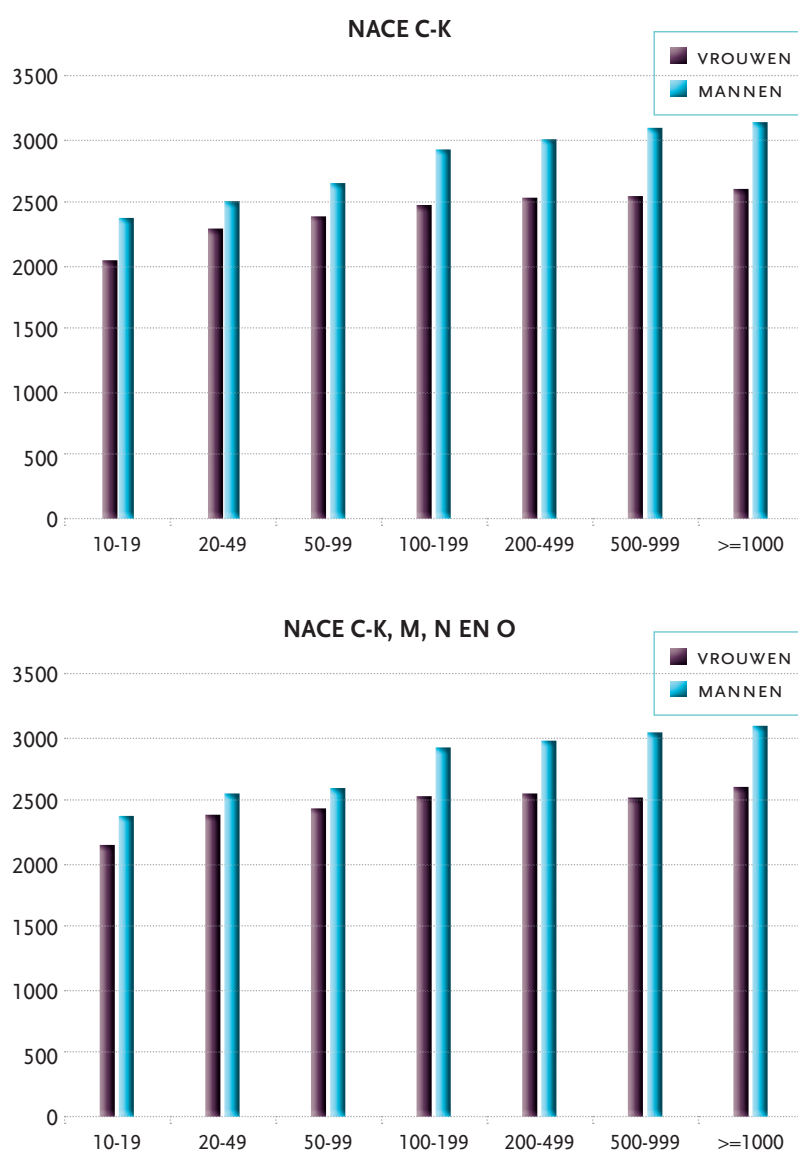
Bron: ADSEI, Enquête naar de Structuur en de Verdeling van de Lonen

¹⁵ Door beide percentages naast elkaar te geven, stappen we in feite af van het berekenen van de procentuele ondervertegenwoordiging van vrouwen bij leidinggevende beroepen in verhouding tot hun aanwezigheid in de sector.

Als we kijken naar de sectoren C tot en met K merken we dat de gemiddelde brutomaandlonen van vrouwen én van mannen oplopen met de grootte van de onderneming. De loonkloof stijgt eveneens met het aantal werknemers in de onderneming, met uitzondering van de ondernemingen met minstens 1.000 werknemers, waar de loonkloof kleiner is dan bij de ondernemingen met 500 à 999 werknemers.

Als we de analyse verruimen naar de sectoren C tot K, M, N en O is het beeld quasi identiek. De gemiddelde brutomaandlonen stijgen met de grootte van de ondernemingen, behalve voor de vrouwen in de ondernemingen met 500 tot 999 werknemers. Hoewel de loonkloof evolueert als in de sectoren C tot K, is er toch een stabiliteit zichtbaar op het niveau van de ondernemingen met 50 tot 499 werknemers. Over het algemeen zijn de loonverschillen kleiner wanneer de sectoren M, N en O in de berekeningen worden opgenomen, met uitzondering van de grote ondernemingen met meer dan 500 werknemers.

GRAFIEK 25: Gemiddelde brutomaandlonen van voltijdse werknemers (in euro) naar ondernemingsgrootte (aantal werknemers) (ondernemingen met minstens 10 werknemers) (2006)



Bron: ADSEI, Enquête naar de Structuur en de Verdeling van de Lonen

5.5 De genderloonkloof in het licht van de algemene loonkloof

Globaal genomen hangen de loonverschillen tussen vrouwen en mannen samen met de verschillen tussen hoge en lage lonen in een sector. Die verschillen worden weergegeven met de algemene loonkloof, gedefinieerd als het verschil tussen de hoge en de lage lonen, uitgedrukt als een percentage van de hoge lonen. De lage lonen worden bepaald op basis van het 5de loonpercentiel van een sector. Dit is het loon waarbij 5% van alle werknemers in een sector minder verdienen en 95% meer. Als maat voor de hoge lonen wordt het loon genomen waarbij 85% van de werknemers in een sector minder verdienen en 15% meer.

Om al te grote sprongen in de sectoren met weinig werknemers te vermijden, werd een gemiddelde van de algemene loonverschillen per sector berekend voor de gegevens van 2001 tot en met 2006. De gegevens per sector zijn weergegeven in tabel 16.

De gemiddelde algemene loonverschillen variëren van 33,66% in de sector van de houtindustrie en vervaardiging van artikelen van hout, kurk, riet en vlechtwerk, met uitzondering van meubels, tot 65,9% in de luchtvaart. De twee sectoren met de grootste algemene loonkloof zitten in de top drie van de sectoren met de grootste gemiddelde genderloonkloof. Over het algemeen lijken de sectoren met een grote loonkloof tussen mannen en vrouwen ook grote algemene loonverschillen te hebben.

Extra indicator: burgerlijke staat en gezinssamenstelling¹⁶

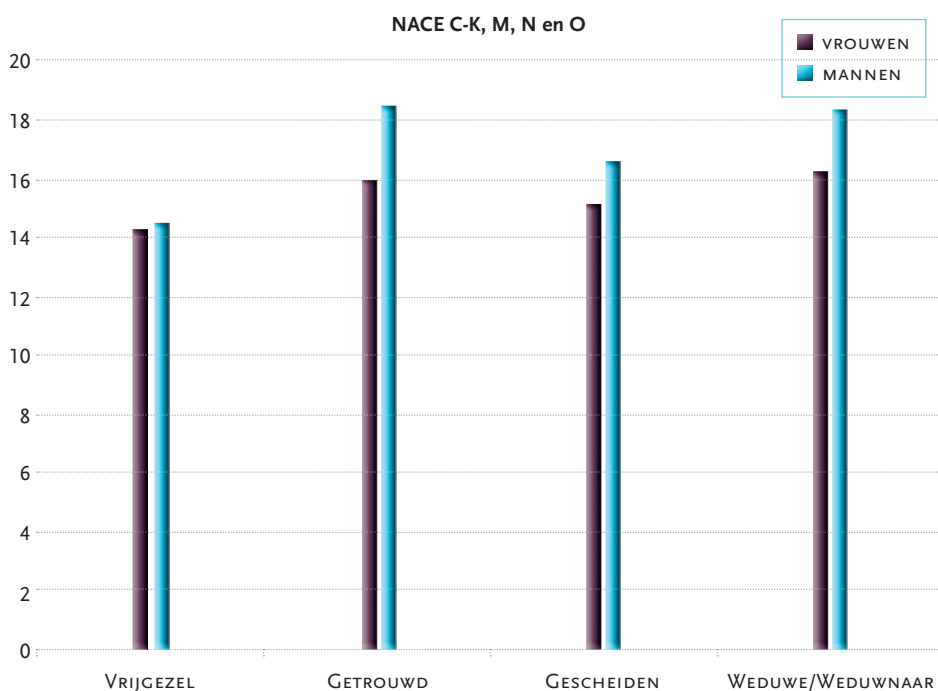
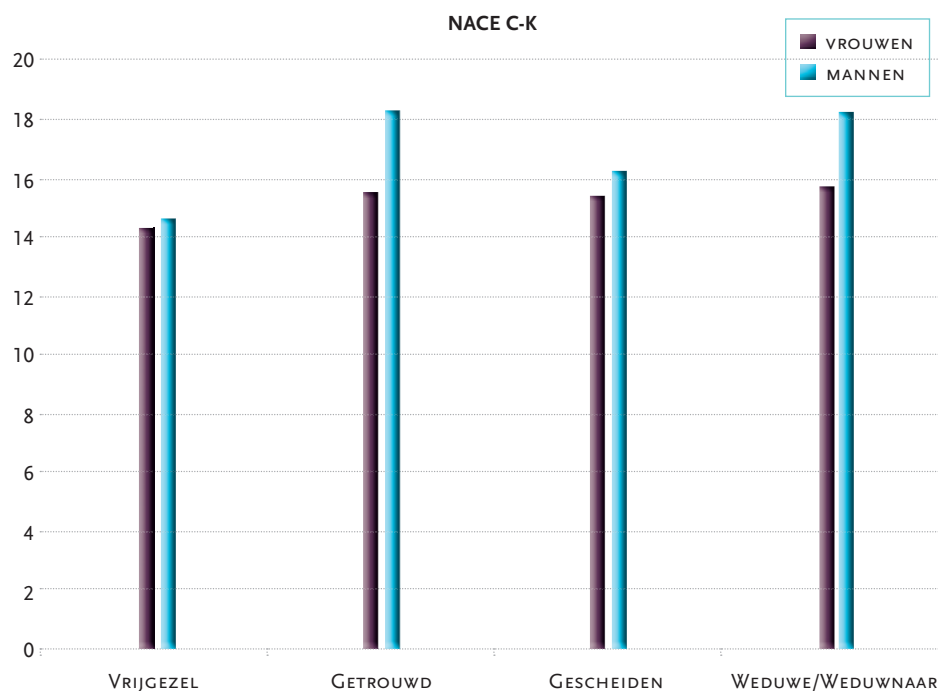
De lonen van mannen en vrouwen kunnen beïnvloed worden door andere factoren, zoals de burgerlijke staat en de gezinssamenstelling, die op die manier een impact hebben op de loonkloof.

De onderstaande grafieken tonen de bruto-uurlonen naar burgerlijke staat. We stellen vast dat de burgerlijke staat vooral een invloed heeft op het loon van mannen. Dit is in het bijzonder het geval voor gehuwde mannen. Terwijl het gemiddelde bruto-uurloon van alleenstaande mannen in de sectoren C tot K in 2006 14,66 euro bedroeg, liep dit voor gehuwde mannen op tot 18,30 euro. Met uitbreiding van de sectoren M, N en O, wordt het loonverschil tussen alleenstaande en gehuwde mannen nog groter. Het gemiddelde uurloon van alleenstaande mannen is dan 14,54 euro in 2006, tegenover 18,47 euro voor getrouwde mannen. Dit verschil kan gedeeltelijk verklaard worden door de leeftijd. Een getrouwde man is gemiddeld twaalf jaar ouder dan een alleenstaande.¹⁷ Deze analyse geldt ook voor weduwnaars. Zij zijn gemiddeld twintig jaar ouder dan alleenstaande mannen. Hoewel gescheiden mannen gemiddeld dertien jaar ouder zijn dan alleenstaande mannen, blijkt dit argument voor hen minder op te gaan. Zij hebben ook een lager loon dan getrouwde mannen. Leeftijdsverschillen alleen kunnen het verschil in loon dus niet volledig verklaren. De grafiek bevestigt evenwel het model van de man als kostwinner. Hoe sterker de familieband, hoe hoger het loon. Mannen met een partner kunnen zich – in een samenlevingsmodel met een klassieke rolverdeling – meer vrijmaken voor hun carrière; of ze worden toch verondersteld dat te kunnen doen.

¹⁶ We spreken hier omwille van de eenvoud van 'gezinnen'. In statistische termen gaat het om 'huishoudens': mensen die samen een wooneenheid vormen. In de overgrote meerderheid van de gevallen vallen beide begrippen samen.

¹⁷ Deze cijfers zijn gebaseerd op de Enquête naar de Structuur en de Verdeling van de Lonen en gelden voor de werknemers uit de sectoren C tot en met K.

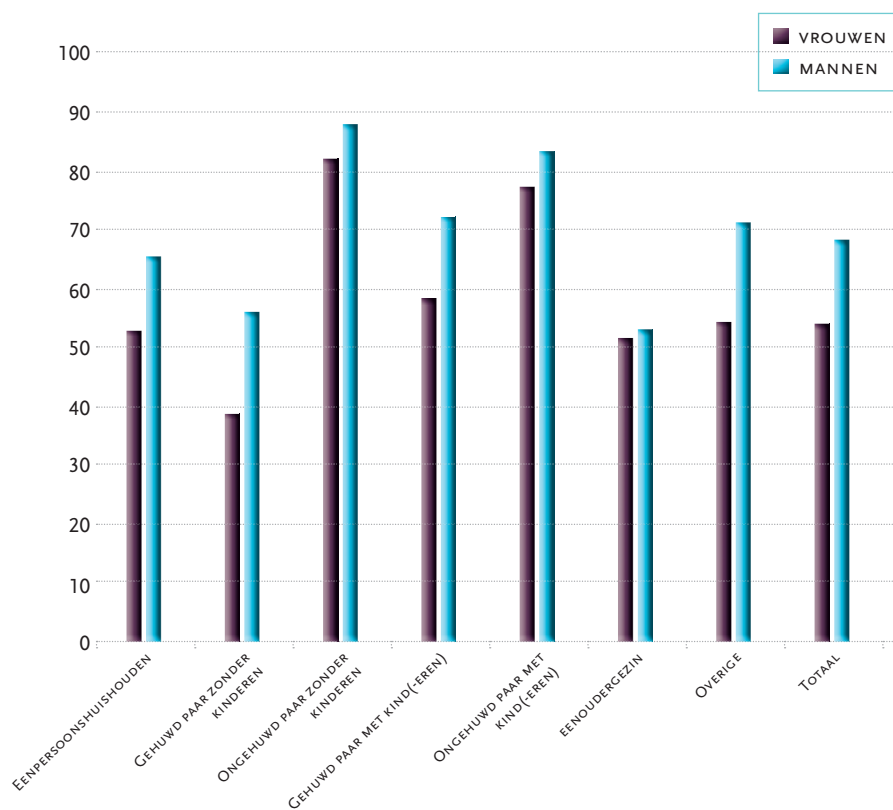
GRAFIEK 26: Gemiddeld bruto-uurloon naar burgerlijke staat (in euro) (NACE-sectoren C-K, M, N en O; ondernemingen met minstens 10 werknemers) (2006)



Bron: ADSEI, Enquête naar de Structuur en de Verdeling van de Lonen en het Rijksregister

Bij vrouwen varieert het gemiddeld bruto-uurloon minder naargelang de burgerlijke staat. De loonverschillen zijn minder uitgesproken dan bij mannen: getrouwde vrouwen verdienen meer dan alleenstaande en gescheiden vrouwen. Voor de sectoren C tot K is dat 15,59 euro tegenover 14,19 euro en 15,17 euro. Voor de sectoren C-K, M, N en O zijn de uurlonen respectievelijk 15,98 euro voor getrouwde vrouwen, 14,30 euro voor vrijgezellen en 16,25 euro voor gescheiden vrouwen. Opnieuw speelt leeftijd een rol, zonder alles te kunnen verklaren. Getrouwde vrouwen zijn gemiddeld tien jaar ouder dan alleenstaande, gescheiden vrouwen dertien.¹⁸ Wellicht speelt een relatie met een partner voor vrouwen vooral een rol in de beslissing om al dan niet (voltijds of deeltijds) aan de arbeidsmarkt te participeren.

GRAFIEK 27: Werkzaamheidsgraad naar gezinstype (2006)

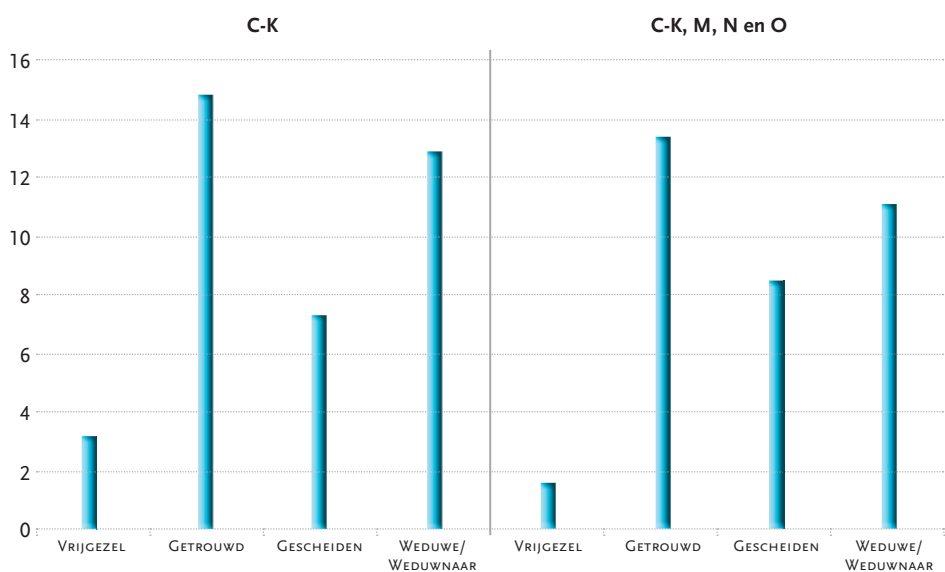


Bron: ADSEI, Enquête naar de Arbeidskrachten

¹⁸ Deze cijfers zijn gebaseerd op de Enquête naar de Structuur en de Verdeling van de Lonen en gelden voor de werknemers uit de sectoren C tot en met K.

De grafiek met de werkzaamheidsgraad van mannen en vrouwen naar gezinstype toont inderdaad aan dat gehuwde vrouwen minder vaak op de arbeidsmarkt actief zijn dan ongehuwde. Dezelfde vaststelling kan overigens gemaakt worden voor mannen. De gegevens bevestigen grotendeels het rollenpatroon. De werkzaamheidsgraad van mannen ligt telkens hoger dan die van vrouwen, en het verschil wordt meer uitgesproken binnen het huwelijk. De invloed van kinderen leidt bij gehuwde koppels tot een grotere participatie aan de arbeidsmarkt, zowel bij vrouwen als bij mannen, maar verkleint de participatie bij niet-gehuwde koppels. Bovendien kan er ook een leeftijdseffect spelen: jongere koppels zonder kinderen zijn wellicht minder vaak gehuwd dan oudere koppels waarvan de kinderen 'het huis uit zijn' en die hier dus geteld worden als koppels zonder kinderen.

GRAFIEK 28: Loonkloof naar burgerlijke staat (NACE-sectoren C-K, M, N en O; ondernemingen met minstens 10 werknemers) (2006)

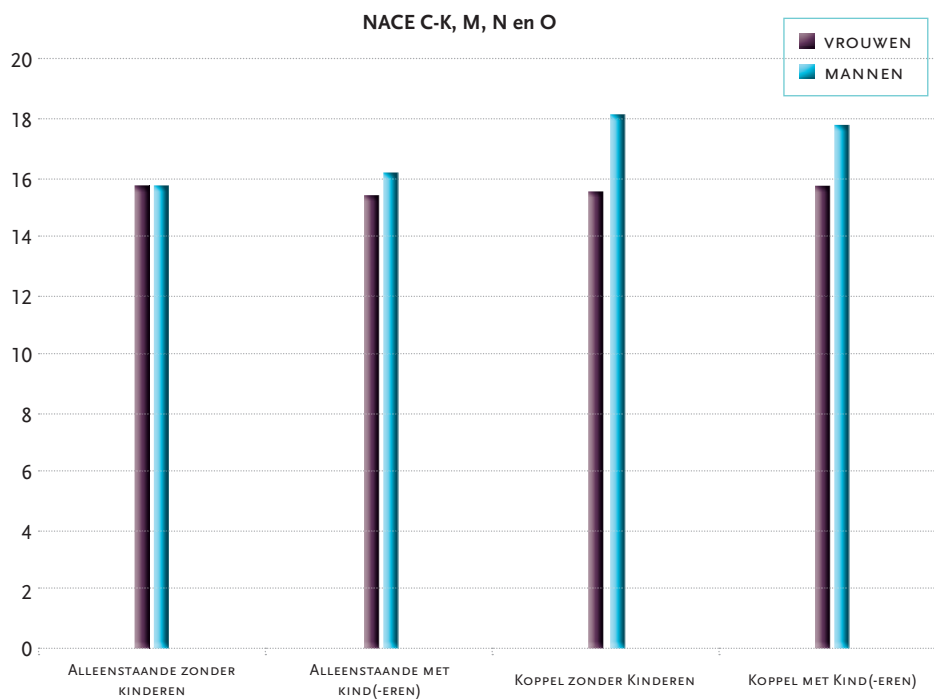
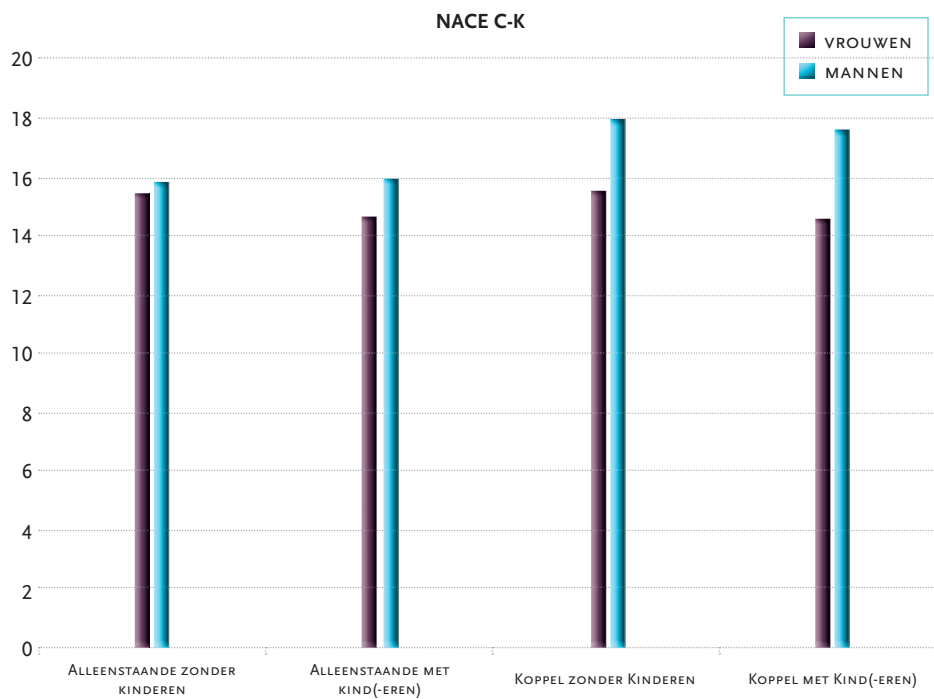


Bron: ADSEI, Enquête naar de Structuur en de Verdeling van de Lonen en het Rijksregister

De verschillende invloeden van de burgerlijke staat op het loon van vrouwen en mannen zorgen ervoor dat het loonverschil zeer groot is voor gehuwden (15% voor de sectoren C tot K en 13% voor de sectoren C-K, M, N en O) en relatief beperkt voor vrijgezellen (3% voor de sectoren C tot K en 2% voor de sectoren C-K, M, N en O). Het beperkt loonverschil bij vrijgezellen laat zich onder andere verklaren door het feit dat vrijgezellen gemiddeld jonger zijn en eerder aan het begin van hun carrière staan, waardoor factoren als anciënniteit en promoties nog minder hun rol hebben kunnen spelen. Vergeleken met de gegevens van 2005 is de loonkloof voor de sectoren C tot K licht gedaald voor de vrijgezellen en de gehuwden en licht gestegen voor de gescheiden personen en weduwnaars.

Wanneer we de lonen naar gezinssamenstelling bekijken zien we een min of meer gelijkaardig beeld als bij burgerlijke staat. Bij mannen speelt het hebben van een partner een grote rol: mannen die samenleven met een partner hebben een hoger loon dan alleenstaanden. Ook hier kan het verschil gedeeltelijk worden verklaard door een leeftijdseffect. De aanwezigheid van kinderen speelt voor mannen nauwelijks mee.

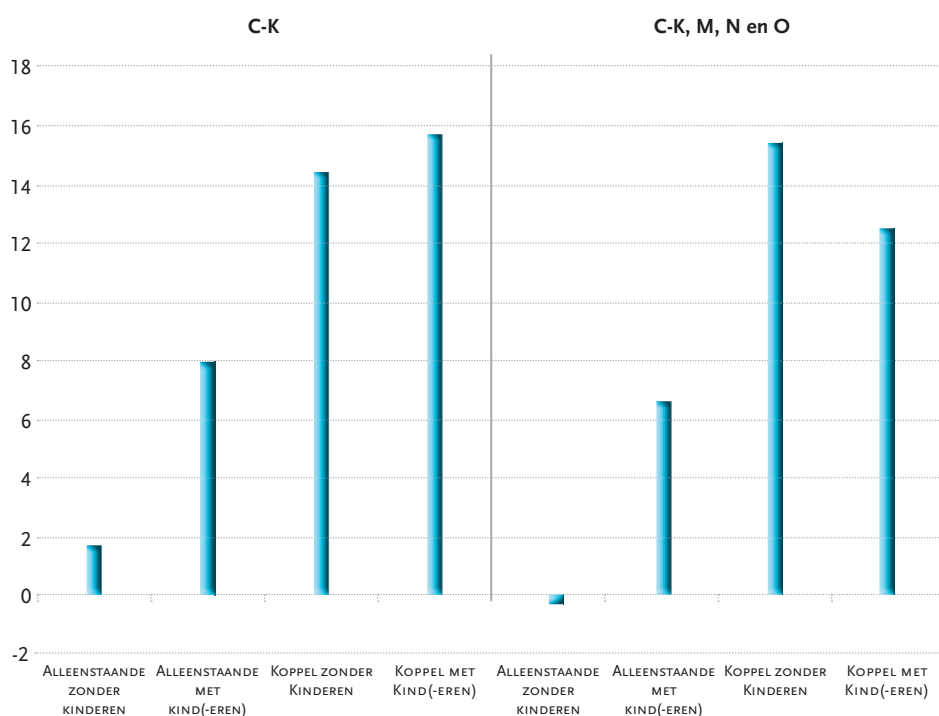
GRAFIEK 29: Gemiddeld bruto-uurloon naar gezinstype (NACE-sectoren C-K, M, N en O; ondernemingen met minstens 10 werknemers) (2006)



Bron: ADSEI, Enquête naar de Structuur en de Verdeling van de Lonen en het Rijksregister

Voor vrouwen beïnvloedt het al dan niet hebben van een partner het loon dan weer nauwelijks. Kinderen maken wel een verschil: bij vrouwen met kinderen ligt het gemiddelde uurloon lager dan bij vrouwen zonder kinderen. De impact van deze verschillende factoren zorgt ervoor dat de loonkloof uiteindelijk klein is voor vrijgezellen zonder kinderen, gemiddeld voor alleenstaanden met kinderen en hoog voor koppels (met of zonder kinderen). Voor de sectoren C tot K en vergeleken met de gegevens van 2005 is de loonkloof licht gedaald voor vrijgezellen zonder kinderen, alleenstaanden met kinderen en koppels met kinderen en licht gestegen voor koppels zonder kinderen.

GRAFIEK 30: Loonkloof volgens gezinstype (NACE-sectoren C-K, M, N en O; ondernemingen met minstens 10 werknemers) (2006)



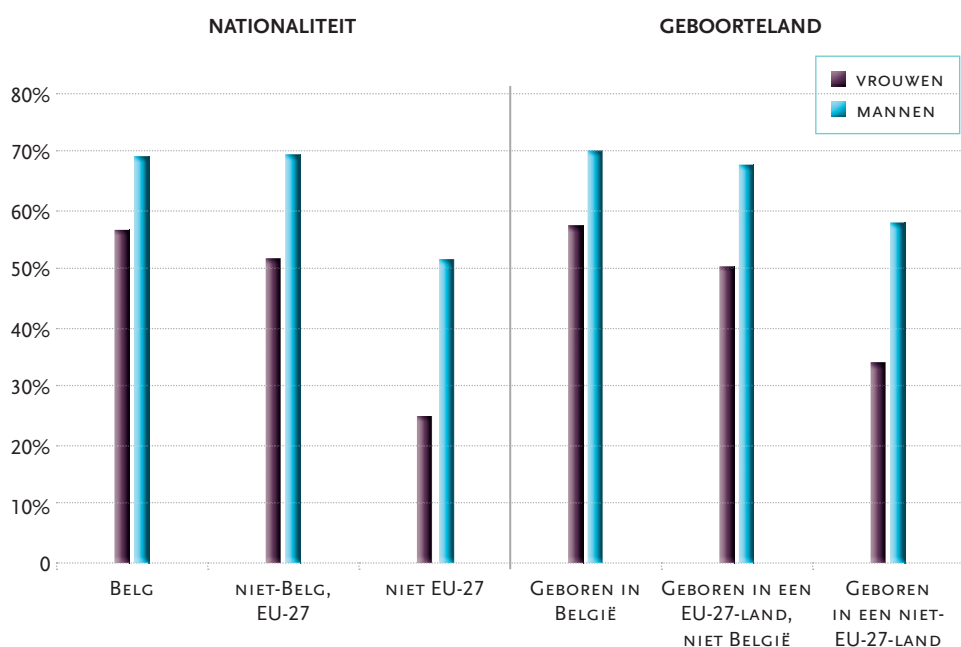
Bron: ADSEI, Enquête naar de Structuur en de Verdeling van de Lonen en het Rijksregister

Extra indicator: nationaliteit

Genderongelijkheid wordt vaak versterkt, of net doorkruist door andere sociale ongelijkheden. Dit jaar werd voor het eerst de loonstruurenuquête gekoppeld aan de nationaliteitsvariabele uit het rijksregister, waardoor we in dit rapport ook de loonkloof naar nationaliteit kunnen weergeven. Hierbij werden er categorieën gecreëerd om het werken met kleine – en dus minder betrouwbare – aantallen te vermijden. Eerst geven we de verschillen in werkzaamheidsgraad naar nationaliteit. Vooraleer er sprake kan zijn van een loonkloof, moeten mensen immers al aan het werk zijn. Een eerste ongelijkheid op de arbeidsmarkt is het al dan niet vinden van werk. Vervolgens bespreken we de loonkloof naar nationaliteit en gaan we na voor welke nationaliteiten vrouwen en mannen een loonachterstand hebben ten opzichte van de gemiddelde bruto-uurlonen van de Belgische vrouwen en mannen.

Het onderscheid dat mensen vrij onnadenkend maken tussen autochtonen en allochtonen is niet zo makkelijk in statistieken te vatten. Het loopt immers maar zeer ten dele samen met een onderscheid in nationaliteit. Iemand van Marokkaanse afkomst, met de Belgische nationaliteit, wordt veelal als ‘allochtoon’ beschouwd, terwijl een ‘rasechte’ Australiër wellicht noch als ‘allochtoon’, noch als ‘autochtoon’ bekeken wordt. Wanneer mensen al dan niet bewust discrimineren, baseren ze zich niet op objectieve kenmerken. Dit maakt het meten alleen maar moeilijker. Om dit euvel enigszins te verhelpen werd er in de onderstaande grafiek zowel een onderscheid gemaakt naar huidige nationaliteit, als naar het land van geboorte. Het geboorteland is echter opnieuw slechts een benadering van het eerder subjectieve onderscheid tussen allochtonen en autochtonen.

GRAFIEK 31: Werkzaamheidsgraad naar huidige nationaliteit en naar geboorteland (2007)¹⁹



Bron: ADSEI, Enquête naar de Arbeidskrachten

¹⁹ Deze gegevens zijn niet beschikbaar voor 2006.

Wanneer we de werkzaamheidsgraad naar nationaliteit bekijken, met andere woorden de eerste drie staven uit de grafiek, dan merken we dat er voor mannen geen verschil bestaat tussen Belgen en andere EU-burgers. In beide gevallen is de werkzaamheidsgraad 69%. Voor vrouwen bestaat er wel een verschil. Terwijl die voor Belgische vrouwen 57% is, bedraagt die voor vrouwen uit andere EU-lidstaten nog 52%. Voor mensen met een nationaliteit van buiten de Europese Unie, daalt de werkzaamheid voor mannen tot 52% en voor vrouwen tot 25%. Dit betekent dat slechts de helft van de mannen en slechts een vierde van de vrouwen van buiten de Europese Unie in België een baan heeft.

De werkzaamheidsgraad naar geboorteland geeft een iets ander beeld. Voor vrouwen en mannen die in België geboren zijn, ligt de werkzaamheid nog net iets hoger dan voor vrouwen en mannen met de Belgische nationaliteit. Voor degenen die geboren zijn in een andere EU-lidstaat ligt die juist weer iets lager. Geboren zijn in een niet-EU-land heeft echter een minder negatief effect op de werkzaamheid dan een nationaliteit hebben van buiten de Europese Unie. De werkzaamheid van vrouwen in deze categorie is 35% en voor mannen 58%. Het verschil tussen geboorteland en huidige nationaliteit werkt uiteraard in twee richtingen. Mensen van allochtone afkomst, met de Belgische nationaliteit, zitten in de eerste indeling bij de 'Belgen' en bij de tweede indeling in de categorie 'geboren in een niet-EU-land'. Wellicht kunnen we hieruit opmaken dat allochtonen met de Belgische nationaliteit het op de arbeidsmarkt relatief gezien beter doen dan allochtonen met een niet-Europese nationaliteit, maar minder goed dan autochtonen.

De negatieve impact van een vreemde nationaliteit, of een ander geboorteland op de kansen op werk is telkens groter voor vrouwen dan voor mannen. De achterstand ten opzichte van Belgische vrouwen, of vrouwen die in België geboren zijn, is voor iedere categorie minstens dubbel zo groot als de achterstand van mannen. De genderkloof wordt dus aanzienlijk vergroot door de 'etnische kloof'. Het grootste verschil tussen vrouwen en mannen in werkzaamheid vinden we daardoor terug in de categorie van de niet-EU-burgers. Vrouwen met een niet-EU-nationaliteit hebben nog niet half zoveel kans op werk als mannen uit die categorie. Op dezelfde manier hebben allochtone vrouwen ook niet half zoveel kans op werk als Belgische vrouwen, of vrouwen uit de andere EU-landen.

Voor de loonkloof kunnen we de categorieën van nationaliteit verder verfijnen. Tabel 20 en grafiek 32 geven de gemiddelde bruto-uurlonen weer voor voltijdse en deeltijdse werknemers naar nationaliteit van alle sectoren die in de enquête werden opgenomen. Het gaat voor alle duidelijkheid niet over de loonkloof in die verschillende landen.

TABEL 20: Gemiddelde bruto-uurlonen (in euro) en de loonkloof voor voltijdse en deeltijdse werknemers naar nationaliteit in België (NACE-sectoren C-K, M, N en O) (2006)

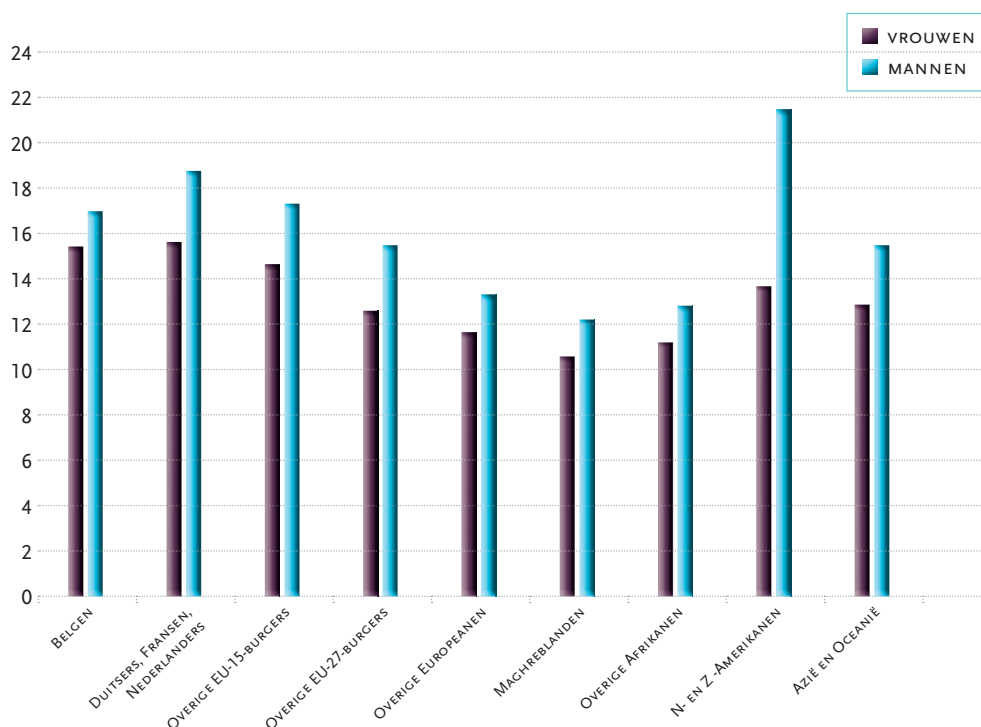
Nationaliteit	Vrouwen	Mannen	Loonkloof
BELGEN	15,36	17,11	10%
DUITSERS, FRANS EN NEDERLANDERS	15,53	18,88	18%
OVERIGE EU-15-BURGERS ²⁰	14,74	17,38	15%
OVERIGE EU-27-BURGERS ²¹	12,68	15,50	18%
OVERIGE EUROPEANEN (INCL. TURKEN EN RUSSEN)	11,57	13,38	14%
MAGHREBLANDEN	10,64	12,08	12%
OVERIGE AFRIKANEN	11,25	12,66	11%
NOORD- EN ZUID-AMERIKANEN	16,96	21,26	20%
AZIË EN OCEANIË	12,94	15,30	15%

Bron: ADSEI, Enquête naar de Structuur en de Verdeling van de Lonen en het Rijksregister

²⁰ Deze categorie omvat de EU-15-burgers met uitzondering van de Belgen, Duitsers, Fransen en Nederlanders. Dat zijn de Italianen, Luxemburgers, Denen, Spanjaarden, Grieken, Ieren, Oostenrijkers, Portugezen, Finnen, Zweden en burgers van het Verenigd Koninkrijk.

²¹ Deze categorie omvat Polen, Slovaken, Slovenen, Tsjechen, Bulgaren, Roemenen, Esten, Letten, Litouwers, Hongaren, Cyprioten, en Maltezen.

GRAFIEK 32: Gemiddelde bruto-uurlonen (in euro) (NACE-sectoren C-K, M, N en O) voor voltijdse en deeltijdse werknemers naar nationaliteit in België (2006)



Bron: ADSEI, Enquête naar de Structuur en de Verdeling van de Lonen en het Rijksregister

Het valt onmiddellijk op dat de grootste loonkloven samengaan met hoge (mannen-)lonen. Het gemiddeld bruto-uurloon van mannelijke Noord- en Zuid-Amerikaanse werknemers in ons land bedraagt 21,26 euro. Voor werknemers uit de buurlanden Frankrijk, Nederland en Duitsland is dat 18,88 euro. De gemiddelde bruto-uurlonen voor vrouwen met deze nationaliteiten liggen ook boven dat van de Belgische vrouwen, maar het verschil is veel kleiner. Voor deze categorieën van werknemers – zeker voor Noord-Amerikanen – kan de veronderstelling gemaakt worden dat ze niet naar België komen voor de kans op werk tout court, maar voor een goed betaalde baan. Hierbij moet evenwel worden opgemerkt dat er een groot genderverschil bestaat; vooral voor mannen blijkt het om goedbetaalde banen te gaan.

Aangezien de loonkloof hier berekend is op basis van bruto-uurlonen in alle opgenomen sectoren, met inbegrip van het onderwijs, ligt het cijfer voor België in feite wat lager dan in realiteit (zie hoger).

De loongegevens voor de werknemers afkomstig uit de andere 'oude' Europese lidstaten, omvatten de gegevens van de Denen, Finnen, Zweden, Grieken, Italianen, Spanjaarden, Portugezen, Luxemburgers, Oostenrijkers, Ieren en de Britten in ons land. Hoewel de gemiddelde loongegevens het dichtst bij die van de Belgen aanleunen, liggen de vrouwen- en mannenlonen wel verder uit elkaar, waardoor de loonkloof een stuk groter wordt, namelijk 15%.

Worden de nieuwe lidstaten in beschouwing genomen, dan valt vooral de sterke daling van de gemiddelde bruto-uurlonen van zowel vrouwen als mannen op. Deze daling is sterker voor vrouwen, zodat de loonkloof verder oploopt tot 18%. Voor de andere Europese landen liggen de gemiddelde bruto-uurlonen nog lager, namelijk 11,57 euro voor vrouwen en 13,38 euro voor mannen. In deze categorie zijn ook de Russen en de Turken opgenomen. Vooral bij het gemiddelde van de mannen hebben de relatief lage lonen van veel Turkse werknemers in ons land een sterke impact. Turken maken immers 62% uit van deze categorie bij de mannen. Bij de vrouwen is dat slechts 18%. Voor de werknemers uit de Maghreblanden en de rest van Afrika liggen de gemiddelde bruto-uurlonen van vrouwen en mannen het laagst. De loonkloof bedraagt er telkens 11%. Azië en Oceanië vormen een verzamelcategorie van diverse, kleine groepen. Gemiddeld genomen liggen de lonen in de buurt van die van de EU-27.

Behalve de loonkloof tussen vrouwen en mannen bij de verschillende nationaliteiten in ons land, kunnen we ook nagaan wat de loonachterstand is voor de verschillende nationaliteiten ten opzichte van Belgische vrouwen en mannen. Tabel 21 geeft deze loonkloven naar nationaliteit weer. Bij de categorieën die een hoger gemiddeld bruto-uurloon ontvangen dan de Belgen, is de loonkloof negatief.

TABEL 21: Achterstand (in euro) en de loonkloof ten opzichte van de gemiddelde bruto-uurlonen van Belgische werknemers naar nationaliteit in België (NACE-sectoren C-K, M, N en O) (2006)²²

	Vrouwen		Mannen	
	Loonachterstand tov Belgische vrouwen	Loonkloof tov Belgische vrouwen	Loonachterstand tov Belgische mannen	Loonkloof tov Belgische mannen
DUITSERS, FRANSEN, NEDERLANDERS	-0,17	-1%	-1,77	-10%
OVERIGE EU-15-BURGERS ²³	0,62	4%	-0,27	-2%
OVERIGE EU-27-BURGERS ²⁴	2,68	17%	1,61	9%
OVERIGE EUROPEANEN	3,79	25%	3,73	22%
MAGHREBLANDEN	4,72	31%	5,03	29%
OVERIGE AFRIKANEN	4,11	27%	4,45	26%
N- EN Z-AMERIKANEN	-1,6	-10%	-4,15	-24%
AZIË EN OCEANIË	2,42	16%	1,81	11%

Bron: ADSEI, Enquête naar de Structuur en de Verdeling van de Lonen en het Rijksregister

Vrouwen en mannen uit de Maghreb, de andere Afrikanen en de Europeanen van niet-EU-27-landen (inclusief de Turken en de Russen) hebben een grote loonachterstand ten opzichte van de Belgen. Behalve voor de overige Afrikanen, is de achterstand voor vrouwen telkens aanzienlijk groter dan die van mannen. Dat geldt ook voor de vrouwen uit de nieuwe EU-lidstaten en uit Azië en Oceanië. Voor de nationaliteiten die gemiddeld meer verdienen dan de Belgen (weergegeven met een negatieve loonkloof), is de voorsprong van vrouwen ook steeds kleiner dan die van mannen, of zelfs helemaal afwezig.

²² We nemen voor vrouwen met andere nationaliteiten het gemiddeld bruto-uurloon van Belgische vrouwen als referentiepunt. Met het oog op het wegwerken van alle genderloonkloven, zou in principe ook hier het bruto-uurloon van Belgische mannen als referentiepunt moeten gelden. We opteren ervoor het niet te doen, om de dubbele achterstand te illustreren.

²³ Deze categorie omvat de EU-15-burgers met uitzondering van de Belgen, Duitsers, Fransen en Nederlanders. Dat zijn de Italianen, Luxemburgers, Denen, Spanjaarden, Grieken, Ieren, Oostenrijkers, Portugezen, Finnen, Zweden en burgers van het Verenigd Koninkrijk.

²⁴ Deze categorie omvat Polen, Slovaken, Slovenen, Tsjechen, Bulgaren, Roemenen, Esten, Letten, Litouwers, Hongaren, Cyprioten, en Maltezen.

III. De opsplitsing van het loonverschil

Indicator 6

Indicatoren 1 tot en met 5 zijn beschrijvend van aard: ze geven weer hoe de loonkloof varieert naar een aantal kenmerken, namelijk leeftijd, opleiding, sector van tewerkstelling, gezinssamenstelling. In indicator 6 wordt de relatie van de loonkloof met deze variabelen onderzocht. Via een econometrische methode wordt onderzocht in welke mate de variatie in lonen tussen vrouwen en mannen kan worden toegeschreven aan een aantal gekende factoren.

Zo wordt de loonkloof opgesplitst in een verklaard gedeelte en een onverklaard gedeelte. Het verklaarde gedeelte omvat onder andere de sterke invloed van de verschillende posities van mannen en vrouwen op de arbeidsmarkt, zoals de sterke aanwezigheid van vrouwen in minder goed betaalde sectoren of de minder grote anciënniteit van vrouwen. Verschillen die objectief kunnen vastgesteld worden dus. Dit betekent echter niet dat ze ook gerechtvaardigd zouden zijn: als jonge meisjes systematisch naar opleidingen verwezen worden die minder mogelijkheden bieden op de arbeidsmarkt, of als vrouwen soms geen andere keuze hebben dan deeltijds of in minder aantrekkelijke sectoren te werken, dan kan dit de loonkloof weliswaar verklaren, maar daardoor wordt ze nog niet aanvaardbaar. Daarnaast blijft er natuurlijk ook het onverklaarde deel van de loonkloof. Zelfs met dezelfde eigenschappen als mannen verdienen vrouwen nog steeds minder. Zelfs met een gelijke anciënniteit en dezelfde leeftijd in dezelfde sector en hetzelfde beroep verdienen vrouwen gemiddeld minder. Hierbij moet wel worden opgemerkt dat de loonkloof nog beter verklaard zou kunnen worden, als we over nog meer gedetailleerde gegevens zouden beschikken. Zo lijkt het bijvoorbeeld het geval te zijn dat een universitair diploma minder voordelen biedt voor vrouwen. Zolang we echter niet weten of dit afhangt van het verschil in diploma (ingenieur of historicus) of integendeel het gevolg is van een evidente discriminatie, blijft het moeilijk om zich uit te spreken over dit onderwerp. Het onverklaarde deel van de loonkloof bestaat dus uit twee factoren: het nog niet verklaarde (in hoofdzaak door een gebrek aan gegevens over bepaalde kenmerken) en het in essentie onverklaarbare deel, omdat het een gevolg is van 'zuivere' loondiscriminatie.

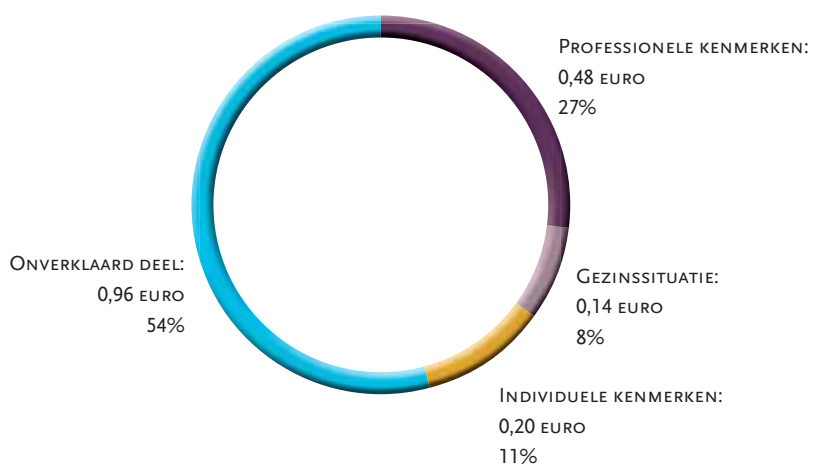
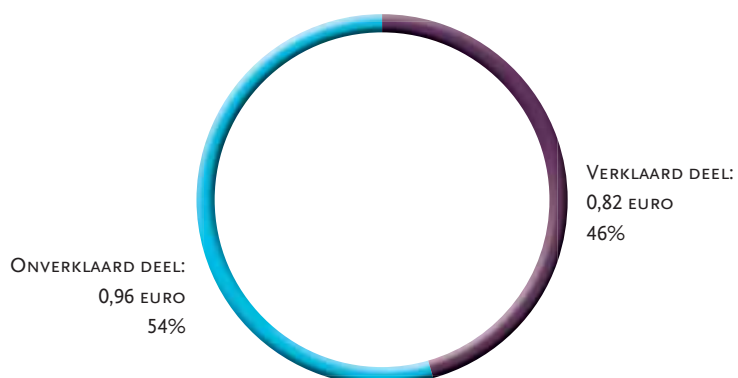
Het model dat klassiek gebruikt wordt bij de decompositie van de loonkloof is de Oaxaca-Blinder decompositie. Hierbij wordt een schatting gemaakt van het vrouwenloon en van het mannenloon op basis van de gekende variabelen. Vervolgens worden beiden in één vergelijking samengebracht om het verschil te onderzoeken. We werken in dit rapport met de Oaxaca-Blinder decompositie, omdat die is opgenomen in de indicatorenlijst die werd goedgekeurd door de Raad van de Europese Unie in 2001. Er bestaan echter ook andere verklarende modellen om de loonkloof te analyseren.

De resultaten van indicator 6 voor 2006 zijn gelijkaardig aan die van 2005, maar niet volledig vergelijkbaar want het decompositiemodel werd toegepast voor de sectoren C-K, M, N en O, terwijl de gegevens in het vorige rapport enkel betrekking hadden op de sectoren C tot K. De statistische parameters laten echter wel toe om de betrouwbaarheid van de analyse te testen en de waarde van het model te bevestigen.²⁵

Net als vorig jaar kan 46% van de loonkloof verklaard worden op basis van elf gedefinieerde factoren. 54% kan dus niet verklaard worden. In feite is het verklaarde gedeelte een beetje kleiner geworden van 0,4637 naar 0,4623.

²⁵ Het model en alle in het model opgenomen variabelen zijn statistisch significant; het merendeel met een p-waarde van kleiner dan 0,0001. De determinatiecoëfficiënt is 51,22% voor vrouwen en 53,09% voor mannen.

GRAFIEK 33: Het verklaarde en onverklaarde deel van de loonkloof in bruto-uurlonen (in euro's en percenten)



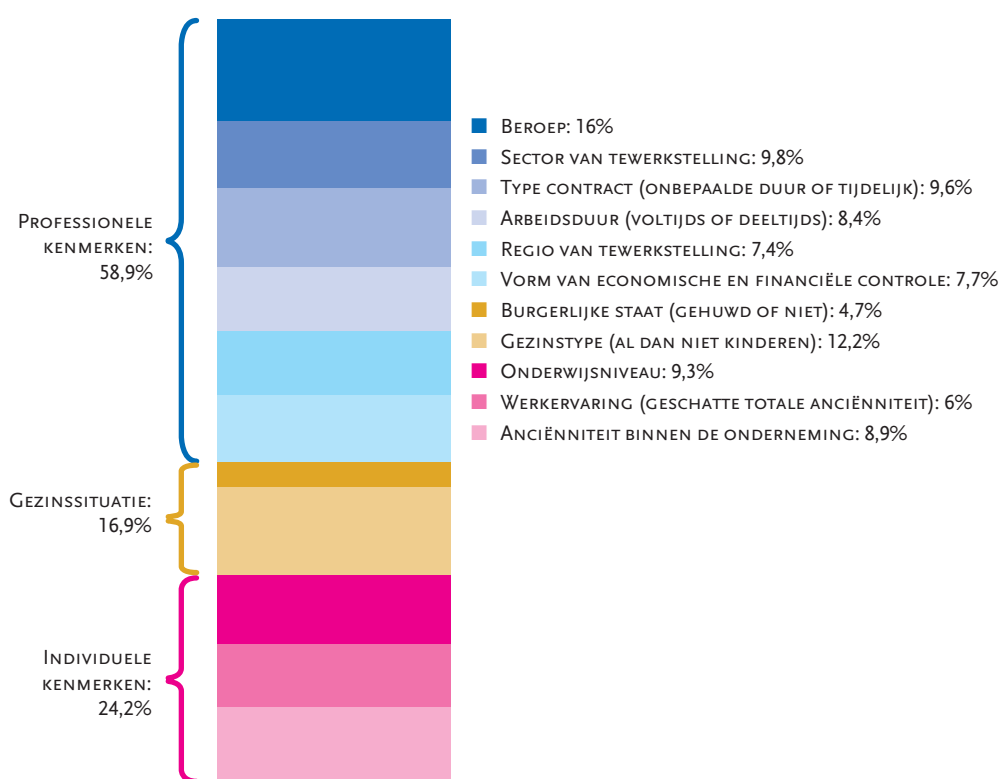
Bron en berekening: ADSEI, Enquête naar de Structuur en de Verdeling van de Lonen

'Verklaard' wil zeggen verklaarbaar op basis van de in het model opgenomen variabelen. Dat zijn er echter heel wat. De meeste 'objectieve' factoren die worden ingeroepen om de loonverschillen tussen vrouwen en mannen te verklaren, zijn opgenomen in de Enquête naar de Structuur en de Verdeling van de Lonen en kwamen in dit rapport reeds ter sprake. Om een gericht beleid te kunnen voeren, is het uiteraard belangrijk om de oorzaken van het probleem te kennen.

Het verklaarde deel van de loonkloof, dat in het totaal 46% bedraagt, kan verder worden opgesplitst: 27% van de loonkloof kan worden toegeschreven aan professionele kenmerken, 11% aan individuele kenmerken en 8% aan de gezinssituatie.

In de grafiek hieronder wordt het verklaarde deel in detail geanalyseerd.

GRAFIEK 34: Decompositie van de loonkloof – opdeling van het verklaarde deel



Bron en berekening: ADSEI, Enquête naar de Structuur en de Verdeling van de Lonen

Bijna 60 % van het verklaarbare deel kan worden toegeschreven aan kenmerken die verwijzen naar de positie van vrouwen en mannen op de arbeidsmarkt en die in brede zin onder de noemer 'segregatie' gevat kunnen worden. Het beroep verklaart 16% van de verklaarbare loonkloof en de sector 10%. Het plaatje wordt vervolledigd door het al dan niet hebben van een contract van onbepaalde duur, deeltijds of voltijds werken, de regio van tewerkstelling en de 'vorm van economische en financiële controle'. Die laatste variabele geeft aan of er een vorm van overheidsparticipatie bestaat in het bedrijf.

Slechts 24% van het verklaarbare deel van de loonkloof kan worden toegeschreven aan individuele kenmerken, zoals opleiding, werkervaring en anciënniteit in de onderneming. Omgerekend naar verschil in gemiddelde bruto-uurlonen spreken we dan van 20 eurocent. Op het eerste zicht lijken we hier bij het min of meer 'legitieme' deel van de loonkloof aanbeland. Schijn bedriegt uiteraard. Ook op dit vlak is er nog nood aan emancipatie: seksestereotiepe studiekeuzes moeten doorbroken worden en het probleem van de minder stabiele en onderbroken loopbaan vraagt de nodige aandacht.

Samenvatting en conclusie

I. Algemene loonverschillen

Het rapport is opgebouwd volgens de opbouw van de indicatoren. Hier vertrekken we van de meer algemene cijfers en gaan dan over naar de meer gedetailleerde, telkens met verwijzing naar de betrokken tabellen.

Hoe groot is de loonkloof?

1. De loonkloof op basis van de bruto-uurlonen van voltijdse en deeltijdse werknemers over alle sectoren heen, bedraagt voor 2006 11%. (tabel 10)
2. De loonkloof op basis van de brutojaarlonen van voltijdse en deeltijdse werknemers over alle sectoren heen, bedraagt voor 2006 25%. In de jaarlonen speelt het effect van deeltijds werk volledig mee. (tabel 11)
3. Wanneer de loonkloof op basis van bruto-uurlonen voor voltijdse en deeltijdse werknemers wordt uitgesplitst naar statuut, komen er grote verschillen aan het licht. Voor arbeiders uit de privésector bedraagt de loonkloof 16%, voor bedienden 27%. Voor de contractuelen uit de publieke sector bedraagt de loonkloof 7%, voor de vastbenoemde ambtenaren -1%. (tabel 10)
4. Berekend op basis van jaarlonen lopen die cijfers voor arbeiders en bedienden op tot respectievelijk 37% en 38%. Contractuele en statutaire ambtenaren kijken tegen het eind van het jaar aan tegen een loonkloof van respectievelijk 20% en 11%. Het feit dat vrouwen vaker dan mannen deeltijds werken heeft dus een grote impact op de gemiddelde loonverschillen. (tabel 11)
5. De loonkloof berekend op basis van de maandlonen voor voltijdse werknemers bedraagt 12%. Tot 2007 was dit de officiële loonkloofindicator. (tabel 1)
6. De loonkloof berekend op basis van de maandlonen van voltijdse en deeltijdse werknemers samen bedraagt 24%. Dit is de zogenaamde equal pay day-indicator. (tabel 6)

Daalt de loonkloof?

7. In de enquêtegegevens van 2006 is een duidelijke daling in de loonkloof merkbaar. De meer stabiele evolutie in de RSZ-gegevens waarschuwt echter voor een al te optimistische interpretatie. De volgende jaren zal nog moeten blijken in welke mate de daling van 2006 zich verder doorzet.
8. Op langere termijn is er een duidelijke dalende tendens waarneembaar. Op 40 jaar tijd is de loonkloof in de industrie gehalveerd. Op korte termijn is de daling – met uitzondering van 2006 – zeer klein, maar vrij constant.

Europese vergelijking

9. In vergelijking met andere Europese landen heeft België een eerder beperkte loonkloof. Andere landen die het goed doen zijn Luxemburg, Hongarije, Slovenië, Bulgarije en Roemenië.
10. In 11 van de 27 EU-Lidstaten is de loonkloof in 2006 gestegen ten opzichte van 2002. In Zweden is de loonkloof zelfs toegenomen van 16% tot 26%. (Tabel 12)

Het onderwijs, de gezondheidszorg en de socio-culturele sector

11. De Enquête naar de Structuur en de Verdeling van de Lonen is in 2006 uitgebreid. Drie van de vier jaar worden de industrie en de marktdiensten (de sectoren C t.e.m. K van de NACE Rev. 1.1.) bevroegd voor ondernemingen met minstens 10 werknemers. Het jaar dat er Europese vergelijkingen worden gemaakt (2006, 2010, ...), worden daar het onderwijs, de gezondheidszorg en de socio-culturele sector (de sectoren M, N en O) aan toegevoegd voor 'ondernemingen' (lokale vestingen) met minstens 10 werknemers.
12. Voor de meeste indicatoren daalt de loonkloof, zodra de semi-publieke sector in de vergelijking wordt opgenomen.

13. In het onderwijs bedraagt de loonkloof 13%, in de gezondheidszorg 6% en in de socio-culturele sector 16%. In deze sectoren bestaat er een overwicht van vrouwen. (tabel 5)

De totale loonkloof

14. In 2006 was 45,60% van de werknemers vrouw, ze namen samen 40,87% van de betaalde werkdagen voor hun rekening en ontvingen daarvoor 37,06% van de totale loonmassa (90.268.400.521 euro).
15. Op basis van hun aandeel bij de werknemers, hadden alle vrouwen samen 7,710 miljard euro meer moeten verdienen in 2006. Op basis van hun aandeel in de betaalde werkdagen – dus rekening houdend met het feit dat vrouwen vaker deeltijds werken – 3,439 miljard euro.
16. Het aandeel van vrouwen bij de werknemers, in de betaalde werkdagen en in de loonmassa ligt in 2006 lichtjes hoger dan in 2005, een tendens die in de voorgaande jaren eveneens werd opgemerkt. Nochtans stellen we vast dat de bedragen van de totale loonkloof, rekening houdend met de prijsevolutie, in dezelfde grootteorde liggen, of zelfs iets toenemen.
17. Eén op twee vrouwen verdient minder dan 2.250 euro bruto per maand, terwijl dit bij mannen bij slechts twee op vijf het geval is. (tabel 13)
18. Bijna twee mannen op tien verdienen meer dan 3.500 euro bruto per maand, terwijl slechts één vrouw op tien een dergelijk loon heeft. (tabel 13)

II. Factoren

Deeltijds werk

16. Slechts 10,5% van de vrouwelijke en 8,8% van de mannelijke deeltijds werkende loontrekkenden wenst geen voltijdse betrekking. (tabel 14)
17. Per uur verdient een deeltijds werkende vrouw in de industrie en marktdiensten gemiddeld 21% minder dan een voltijds werkende man, 11% minder dan een voltijds werkende vrouw en 8% minder dan een deeltijds werkende man.
18. Per maand verdient een deeltijds werkende loontrekkende vrouw 14% minder dan een deeltijds werkende loontrekkende man (sectoren C-K, M, N en O). In de industrie en marktdiensten alleen loopt dat verschil op tot 18%. (tabel 15)

Leeftijd

19. De loonkloof neemt toe met de leeftijd. Bij voltijds werkende loontrekkenden bedraagt de loonkloof 17% bij de 55-plussers en 9% bij de 45 tot 54-jarigen. Voor de deeltijdwerkers is dat 18% in de oudste leeftijdscategorie en 16% in de op één na oudste.
20. Het verschil in werkzaamheidsgraad tussen vrouwen en mannen neemt ook toe met de leeftijd.
21. In de jongste leeftijdscategorie neemt de loonkloof snel toe met enkele jaren anciënniteit.

Opleidingsniveau

22. De loonkloof is het grootst bij hogeropgeleiden: 22% bij voltijds werkende en 21% bij deeltijds werkende hoogopgeleide loontrekkenden.
23. De werkzaamheidsgraad van vrouwen en mannen neemt toe met het opleidingsniveau. Het verschil tussen vrouwen en mannen in werkzaamheidsgraad wordt kleiner naarmate het opleidingsniveau toeneemt.

Segregatie

24. Net als de voorgaande jaren is de grootste loonkloof terug te vinden in de sector van de kleding- en bontnijverheid. Er bestaat hier ook een sterke verticale segregatie: terwijl 78% van de werknemers in deze sector vrouw is, heeft bijna geen enkele vrouw er een leidinggevende functie. (tabel 16)
25. Andere sectoren met een grote loonkloof zijn de sector van de productie en distributie van elektriciteit, gas, stoom en warm water, de luchtvaart, de sector van de vervaardiging van kantoormachines en computers en de hulpbedrijven van de financiële instellingen. (tabel 16)
26. Enkel de metallurgie telt proportioneel meer vrouwen in het management dan in de sector zelf. Toch bestaat er nog een loonkloof van 4%. (tabel 16)
27. De loonkloof is het grootst bij directeurs en beheerders, namelijk 33%. Slechts 23% van deze beroepscategorie is vrouw. (tabel 18)
28. Voor juristen, sociale wetenschappers, kunstenaars en andere 'professionelen' die in loondienst werken, loopt de loonkloof op tot 20%.

29. Voor de industrie en marktdiensten nemen de gemiddelde brutomaandlonen van vrouwen én van mannen toe naargelang de grootte van de onderneming. De loonkloof stijgt eveneens met het aantal werknemers in de onderneming, met uitzondering van de ondernemingen met minstens 1.000 werknemers, waar de loonkloof kleiner is dan bij de ondernemingen met 500 à 999 werknemers.

Burgerlijke staat en gezinssamenstelling

30. De burgerlijke staat heeft vooral een invloed op het loon van mannen. Het gemiddelde bruto-uurloon van alleenstaande mannen is 14,54 euro in 2006, tegenover 18,47 euro voor getrouwde mannen. Het verschil in gemiddelde leeftijd kan dit verschil slechts gedeeltelijk verklaren.
31. De werkzaamheidsgraad van mannen ligt voor elke burgerlijke staat hoger dan die van vrouwen, en het verschil wordt meer uitgesproken binnen het huwelijk.
32. De verschillende invloeden van de burgerlijke staat op het loon van vrouwen en mannen zorgen ervoor dat het loonverschil zeer groot is voor gehuwden (15% voor de sectoren C tot K en 13% voor de sectoren C-K, M, N en O) en relatief beperkt voor vrijgezellen (3% voor de sectoren C tot K en 2% voor de sectoren C-K, M, N en O).
33. Bij mannen speelt het hebben van een partner een grote rol: mannen die samenleven met een partner hebben een hoger loon dan alleenstaanden. De aanwezigheid van kinderen speelt voor mannen nauwelijks mee.
34. Voor vrouwen beïnvloedt het al dan niet hebben van een partner het loon dan weer nauwelijks. Kinderen maken wel een verschil: bij vrouwen met kinderen ligt het gemiddelde uurloon lager dan bij vrouwen zonder kinderen.
35. De impact van deze verschillende factoren zorgt ervoor dat de loonkloof uiteindelijk klein is voor vrijgezellen zonder kinderen, gemiddeld voor alleenstaanden met kinderen en hoog voor koppels (met of zonder kinderen).

Nationaliteit

36. Voor mannen bestaat er geen verschil in werkzaamheidsgraad tussen Belgen en andere EU-burgers. In beide gevallen is de werkzaamheidsgraad 69%. Voor vrouwen bestaat er wel een verschil. Terwijl die voor Belgische vrouwen 57% is, bedraagt die voor vrouwen uit andere EU-lidstaten nog 52%.
37. Voor mensen met een nationaliteit van buiten de Europese Unie, daalt de werkzaamheid voor mannen tot 52% en voor vrouwen tot 25%. Dit betekent dat slechts de helft van de mannen en slechts een vierde van de vrouwen van buiten de Europese Unie in België een baan heeft.
38. Vrouwen met een niet-EU-nationaliteit hebben nog niet half zoveel kans op werk als mannen uit die categorie. Op dezelfde manier hebben allochtone vrouwen ook niet half zoveel kans op werk als Belgische vrouwen, of vrouwen uit de andere EU-landen. De genderkloof wordt dus aanzienlijk vergroot door de 'etnische kloof'.
39. Duitsers, Fransen, Nederlanders en Amerikanen die in België werken, verdienen gemiddeld meer dan de Belgen zelf; vooral voor mannen blijkt het om goed betaalde banen te gaan. Voor deze categorieën van nationaliteiten bestaat er een loonkloof van respectievelijk 18% en 20%. (tabel 20)
40. Voor de werknemers uit de Maghreblanden en de rest van Afrika liggen de gemiddelde bruto-urloon van vrouwen en mannen het laagst. Vrouwen verdienen nog 11 à 12% minder dan mannen in die categorieën. (tabel 20)
41. Vrouwen en mannen uit de Maghreb, de andere Afrikanen en de Europeanen van niet-EU-27-landen (inclusief de Turken en de Russen) hebben een grote loonachterstand ten opzichte van de Belgen. Behalve voor de overige Afrikanen, is de achterstand voor vrouwen telkens aanzienlijk groter dan die van mannen. (tabel 21)

III. Het relatieve gewicht van deze factoren

42. 46% van het loonverschil kan verklaard worden op basis van gekende factoren. 54% kan niet verklaard worden.
43. Van het verklaarde deel kan bijna 60% worden toegeschreven aan kenmerken die verwijzen naar de positie van vrouwen en mannen op de arbeidsmarkt. Het beroep verklaart 16% van de verklaarde loonkloof en de sector 10%.
44. De gezinssituatie blijkt goed te zijn voor 17% van de verklaarde loonkloof. Vooral het al dan niet hebben van kinderen is van belang (12%).
45. Van het verklaarde deel van de loonkloof kan slechts 24% worden toegeschreven aan individuele kenmerken, zoals opleiding, werkervaring en anciënniteit in de onderneming.

De vaststellingen in het rapport 2009 sluiten grotendeels aan bij die van het rapport 2008. Het belangrijkste verschil is de daling van drie procentpunten in de meeste loonkloofindicatoren. In welke mate die daling als een trend mag worden beschouwd, moet echter nog blijken in de volgende jaren. De meer stabiele evolutie in de RSZ-gegevens waarschuwt voor een al te optimistische interpretatie. Bovendien blijkt uit de evolutie van de loonkloof in andere EU-Lidstaten, zoals bijvoorbeeld Zweden, dat de loonkloof tussen vrouwen en mannen ook in (erg) negatieve zin kan evolueren.

Opnieuw werden er dit jaar een aantal nieuwe indicatoren opgenomen in het rapport. De belangrijkste toevoeging waren de enquêtegegevens voor de sectoren M, N en O; zijnde het onderwijs, de gezondheidszorg en de socio-culturele sector. Hoewel dit waardevolle extra informatie opleverde over drie belangrijke sectoren, waarin vrouwen overigens in de meerderheid zijn, bracht dit de nodige methodologische complicaties met zich mee. Zo dreigden de extra sectoren de vergelijking over de jaren te bemoeilijken. Om dit euvel te verhelpen werden heel wat indicatoren ontdebeld. Verder vormden de kunstmatig hoge uurlonen binnen het onderwijs een uitdaging voor de statistici. Een tweede toevoeging is de loonkloof naar ondernemingsgrootte. Aangezien vrouwen vaker tewerkgesteld zijn in kleine ondernemingen, of organisaties, en de lonen hier gemiddeld lager liggen, vormt ondernemingsgrootte in feite een extra vorm van segregatie op de arbeidsmarkt. Een derde belangrijke nieuwe indicator was de loonkloof naar nationaliteit. Hier moeten we ten eerste vaststellen dat er belangrijke verschillen bestaan in de werkzaamheidsgraad en in de gemiddelde lonen en ten tweede dat de loonachterstand van allochtone vrouwen telkens groter is dan die van mannen.

Beleidsaanbevelingen

Dit rapport belicht het loonverschil tussen vrouwen en mannen in zijn verschillende facetten. Daarmee wordt de aandacht getrokken op een dubbele boodschap. Aan de ene kant wordt opnieuw aangetoond dat de loonkloof bestaat, vanuit welke invalshoek er ook naar wordt gekeken. Aan de andere kant onderstreept dit de vaststelling dat de aanpak ervan op veel verschillende factoren moet inwerken om tot duurzame resultaten te komen.

De aanbevelingen die het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen en de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg in dit derde loonkloofrapport uitbrengen vertrekken vanuit die vaststelling. Daarmee sluiten ze vanzelfsprekend aan bij de aanbevelingen die werden geformuleerd in de beide voorgaande edities. Het leek ons echter aangewezen de beleids-suggesties verder te concretiseren en sterker te kaderen in een coherente aanpak. Daarbij moet de blik worden gericht op de langere termijn: de loonkloof is voor een belangrijk deel het gevolg van de structuur van de arbeidsmarkt en houdt verband met de verschillende positie die vrouwen en mannen daarbinnen innemen. Enerzijds zijn er de verschillende vormen van segregatie: vrouwen zijn vaker tewerkgesteld in sectoren, beroepen en kleine ondernemingen, waar de lonen lager liggen, en ze stromen moeilijker door naar leidinggevende posities. Anderzijds zijn vrouwen ook oververtegenwoordigd in de meer kwetsbare categorieën op de arbeidsmarkt: ze werken vaker deeltijds, onderbreken hun loopbaan frequenter en hebben vaker dan mannen een tijdelijk contract. De positie van vrouwen op de arbeidsmarkt verbeteren is van wezenlijk belang om gelijkheid te realiseren. De zwakkere categorieën een betere bescherming bieden, wellicht eveneens.

De kloof hangt bovendien samen met de gehele loopbaan, of zelfs met de volledige levenscyclus. De oorzaken voor de segregatie op de arbeidsmarkt liggen deels in stereotiepe beroepskeuzes, waarvoor de basis al in de eerste levensjaren wordt gelegd, wanneer jongens leren wat het betekent om een jongen te zijn en meisjes wat het betekent om een meisje te zijn. De segregatie is verder ook een realiteit waarmee mensen geconfronteerd worden, zodra ze op de arbeidsmarkt toekomen. Voor heel wat jobs bepalen seksstereotiepe verwachtingen immers nog mee de kansen van vrouwen en mannen. Wanneer mensen kiezen voor kinderen ontstaan er opnieuw specifieke obstakels. De nog grotendeels ongelijke verdeling van gezinstaken en de zorg voor familieleden perkt vooral voor vrouwen de tijd in die ze in hun job kunnen investeren. Op dat moment houdt de loonkloof ook zichzelf in stand: de minst verdienende partner zal eerder minder uren gaan werken, wat dan weer de kansen op latere loonsverhogingen en promoties aanzienlijk doet slinken. Minder kansen op promotie betekent minder vrouwen in leidinggevende beroepen. De verticale segregatie wordt verder ook in de hand gewerkt door de – al dan niet foute – inschatting van de eigen kansen en de – al dan niet door vooroordelen gekleurde – beoordeling van de capaciteiten van vrouwen.

Niet alleen de oorzaken zijn een verhaal van lange termijn, ook de gevolgen van het loonverschil blijven levenslang voelbaar, tot in de pensioenopbouw toe. De loonkloof kan dan ook niet los gezien worden van een inkomenskloof en het instandhouden van ongelijkheid in de samenleving.

Doordat de oorzaken van de loonkloof zich voor een groot deel afspelen op de lange termijn, zal ook het wegwerken ervan per definitie een werk van lange adem zijn. Op korte of zelfs middellange termijn kunnen slechts beperkte resultaten worden verwacht. Al mag die vaststelling uiteraard geen reden zijn om bij de pakken te blijven zitten.

Het grootste 'loonverschil' bestaat in feite tussen wie werkt en wie helemaal geen baan heeft. Wanneer we het over de loonkloof hebben, mag dit niet uit het oog worden verloren. In de groep niet-werkenden zijn vrouwen oververtegenwoordigd. Een beleid om de genderloonkloof te bestrijden wordt dus best ingebed in een algemene aanpak om de werking van de arbeidsmarkt te verbeteren en de werkzaamheidsgraad te verhogen. De richting daarvoor wordt aangegeven in de Europese Werkgelegenheidsstrategie, die overigens ook expliciet de loongelijkheid tussen vrouwen en mannen als doelstelling vooropstelt. In het kader van die Strategie ontvangt ons land, zoals de andere Lidstaten, jaarlijks aanbevelingen van de Europese Raad, die door de Commissie worden voorbereid. Een krachtadig beleid, gericht op een gevoelige verhoging van de werkzaamheidsgraad, gecoördineerd tussen de verschillende beleidsniveaus, om aan die aanbevelingen tegemoet te komen is de beste garantie om de arbeidsmarktpositie van vrouwen te verbeteren.

1. Werk maken van een genderneutrale loonvorming

Een deel van de ongelijkheid in het gemiddelde loon van vrouwen en mannen ligt in de historisch scheefgegroeide systemen van verloning.

De basis van de loonvorming in de paritaire comités zijn de functieclassificaties, waarin de kenmerken van elke functie worden vastgelegd en gekoppeld aan een loonbarema. Vanzelfsprekend blijft het belangrijk om de functieclassificaties te analyseren op hun genderneutraliteit en indien nodig te herzien. Het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen heeft in de loop der jaren samen met de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg en de sociale partners een aantal instrumenten ontwikkeld die werkgevers en werknemers moeten helpen de eigen functieclassificaties te onderzoeken op mogelijke verborgen discriminaties. Deze instrumenten kunnen gratis worden aangevraagd op het Instituut, of worden gedownload via de website van het EVA-project.²⁶

Hoewel er uitdrukkelijk voor moet worden gewaarschuwd dat de loonkloof niet kan worden herleid tot het bestaan van dergelijke functieclassificaties alleen, is de genderneutraliteit ervan een essentieel onderdeel van een loonkloofbeleid. Ondanks de engagementen die op dit vlak in opeenvolgende interprofessionele akkoorden werden aangegaan, bleef de vooruitgang op het terrein echter al te beperkt. Volledig vrijwillige actie blijkt vaak niet voldoende. Hoewel er een aantal concrete arbeidsovereenkomsten rond loongelijkheid werden afgesloten en er inspanningen geleverd zijn, is het probleem lang niet overal opgelost. De collectieve arbeidsovereenkomst 25ter, die van kracht is sinds 9 juli 2008, legt sectoren en ondernemingen op de systemen van functiewaardering en loonclassificatie te toetsen aan de verplichting van genderneutraliteit. In CAO 25bis, van kracht sinds 19 december 2001, lag de klemtoon nog sterk op informeren en sensibiliseren. Er is dus alleszins een belangrijke stap gezet. We pleiten er echter voor om nog een stap verder te gaan en genderneutraliteit van de loonvorming en de functiewaardering in elk paritair comité door een onafhankelijke instantie te laten onderzoeken. Op basis van dat advies zou dan aan de sociale partners gevraagd kunnen worden om een actieplan op te stellen om na bijvoorbeeld vijf onderhandelingsperiodes, met andere woorden na tien jaar, te komen tot een neutrale loonvorming met een nieuwe functieclassificatie – zoals bekend bieden functieclassificaties van het analytische type daarvoor de beste garanties. Paritaire comités die weigeren om een actieplan op te stellen of er zich niet aan houden, kunnen dan worden gesanctioneerd door hun CAO's niet langer algemeen bindend te verklaren. Met deze aanpak wordt enerzijds een al te strak wettelijk kader vermeden, dat de onderhandelingsvrijheid te sterk zou inperken, terwijl anderzijds het tijdperk van vrome maar vrijblijvende wensen definitief achter ons wordt gelaten.

²⁶ Het gaat om de CD-rom 'Evaluatie en classificatie van functies. Instrumenten voor gelijk loon', de handleiding 'Sekse-neutrale functieclassificatie' en de handige checklist 'Checklist seksneutraliteit bij functiewaardering en -classificatie'. De website van het EVA-project is www.igvm.be. De contactgegevens van het Instituut zijn opgenomen in de colofon.

Gezien de baremastructuren die op de leeftijd zijn gebaseerd onder impuls van de Europese regelgeving worden afgebouwd en momenteel in heel wat paritaire comités de barema's opnieuw op tafel liggen, zou het een gemiste kans zijn deze gelegenheid niet aan te grijpen om genderneutraliteit sterker in te bouwen in de vernieuwde systemen en er consciëntieus over te waken dat er geen nieuwe genderdiscriminaties ontstaan. Zo houdt bijvoorbeeld het gebruik van de factor anciënniteit in de loonvorming het risico in dat mensen met een onderbroken of complexe loopbaan – veelal vrouwen – worden benadeeld.

2. Mannen- en vrouwenbastions openbreken

De vertegenwoordiging van mannen en vrouwen in de verschillende economische sectoren blijft onevenwichtig. Aan de basis hiervan liggen hardnekkige sekstereotypen. Hoewel het niet aan inzicht ontbreekt, blijft de strijd hiertegen moeizaam. We pleiten er dan ook voor dat de overheid op verschillende niveaus bewust een voorbeeldfunctie zou vervullen en een gelijke aanwezigheid van vrouwen en mannen in de verschillende functies zou nastreven, in het bijzonder voor de leidinggevende posities.

Hoewel het onderwijs geen federale bevoegdheid is, zijn het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen en de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg ervan overtuigd dat het van wezenlijk belang is om het bewustzijn rond man/vrouwgelijkheid te blijven stimuleren van jongs af aan. Dat wil zeggen, van in het kleuteronderwijs. Onderwijzend en opvoedend personeel vormen hierbij een evidente doelgroep. Een meer gelijke vertegenwoordiging van mannen in deze sectoren zou hierbij ongetwijfeld een grote stap in de goede richting betekenen.

Meer gelijkheid realiseren op de arbeidsmarkt zou verder ook concreet bevorderd kunnen worden door de arbeidsbemiddelingsdiensten (VDAB, Forem, Actiris, ADG). We pleiten er voor dat alle actieve arbeidsmarktmaatregelen, zoals onder andere opleidingen, expliciet gericht zouden zijn op zowel mannen als vrouwen en dat bovendien gemeten wordt in welke mate vrouwen en mannen ook effectief bereikt worden met de maatregelen. Aanvullend kan voorzien worden dat elke vacature die door de arbeidsbemiddelingsdiensten aan werkzoekenden wordt gestuurd, telkens aan zowel mannen als vrouwen wordt overgemaakt.

3. Transitie vergemakkelijken

Een derde invalshoek om de loonkloof aan te pakken is het wegwerken van de obstakels die een vlotte loopbaanopbouw belemmeren en waar vrouwen vaker mee geconfronteerd worden dan mannen. De arbeidsmarkt van morgen vereist bovendien vlotte overgangen van de ene baan naar de andere, maar ook een eenvoudige (her)inschakeling en mogelijkheden om werk, gezin en privéleven beter te combineren.

Drempels die de arbeidsmarkt afschermen – en die vrouwen vaak meer belemmeren – dienen te worden weggewerkt. Daarbij moet ondermeer gedacht worden aan de werkloosheidsval die het voor de partner van wie van een vervangingsinkomen leeft vaak onaantrekkelijk maakt om een baan te zoeken, en aan de hoge (para)fiscaliteit die op de lage lonen drukt. Ook de arbeidsreglementering, ondermeer de regels die in de sectoren werden onderhandeld, moet worden nagekeken op onnodige beperkingen die de aanwerving afremmen. Meer in het algemeen moet het beleid overigens worden afgestemd op alle gezinsvormen, met name ook op alleenstaande ouders.

Bij het behoud van de band met de arbeidsmarkt wanneer er kinderen worden geboren, speelt het ouderschapsverlof een belangrijke rol. De uitbreiding van dit stelsel moet samengaan met het meer flexibel maken ervan, zodat het ook kan worden gebruikt voor korte periodes, voor afzonderlijke afwezigheidsdagen, of op een langere termijn. Naar het voorbeeld van de Scandinavische landen stellen we bovendien voor om het verlof aan beide ouders samen toe te kennen en het gebruik ervan

voorwaardelijk te maken aan een evenwichtige spreiding, zodat het enkel kan worden opgenomen wanneer beide ouders minstens een deel ervan gebruiken. Op die manier wordt ook een duidelijk signaal gegeven omtrent de verdeling van de gezinstaken tussen beide ouders. Omwille van het belang van het behoud van de band met de arbeidsmarkt, zijn we overigens van oordeel dat tussen twee langere periodes van ouderschapsverlof een terugkeer naar de arbeidsmarkt van enkele maanden verplicht moet worden gesteld.

Ook een uitgebreid netwerk van mogelijkheden voor kwaliteitsvolle kinderopvang is van essentieel belang. Opnieuw naar het voorbeeld van Noord-Europa stellen we voor om een afdwingbaar recht op een opvangplaats in te voeren ten aanzien van de (lokale of regionale) overheid. Bovendien moet een 'Matteüeffect' vermeden worden, waarbij de meer betaalbare opvangplaatsen worden ingenomen door meer begoede ouders – die zich immers vaak sneller inschrijven voor een opvangplaats. Het volledig gratis maken van alle kinderopvang zou op dit vlak uiteraard de meest doortastende oplossing zijn.

4. Het glazen plafond doorbreken

Vrouwen stromen nog steeds minder gemakkelijk door naar hogere posities binnen het bedrijfsleven en binnen de overheid. Hierboven vermeldden we reeds het belang van een voorbeeldfunctie van de overheid.

In Noorwegen zijn er baanbrekende resultaten bekomen door quota op te leggen voor de raden van bestuur van overheidsbedrijven en (gedeeltelijk) privébedrijven. Wellicht is het zinvol deze oefening ook voor België te maken. Via een wettelijke bepaling dat elke raad van bestuur en elke directie van een overheidsinstelling, maatschappelijke organisatie of onderneming voor hoogstens tweederde uit leden van hetzelfde geslacht mag bestaan, zouden op relatief korte termijn zowel glazen plafonds als mannenbastions sneuvelen. Wanneer er voor het opleggen van quota geen consensus gevonden kan worden, zou minstens al het principe van de gelijkheid – met de tweederde-eenderdeverdeling als minimumdoel – vooropgesteld kunnen worden. Instellingen en organisaties kunnen dit principe dan publiek onderschrijven.

Minder ingrijpend, maar niet minder noodzakelijk, zouden maatregelen zijn om opleidingen, aangeboden door de werkgever, evenredig te verdelen over vrouwen en mannen. Op de arbeidsmarkt van vandaag, en zeker die van morgen, vormt opleiding immers de sleutel tot een grotere werkzekerheid, tot betere banen en hogere functies. Zo stellen we in het stelsel van het betaald educatief verlof, om een concreet voorbeeld te noemen, nog steeds een belangrijke genderkloof vast.

5. Het bewustzijn over onderhandelingen versterken

Een klein deel van de loonkloof kan individueel worden aangepakt. Het gaat dan vooral over hoger opgeleiden met beter betaalde functies, waar er meer onderhandelingsmarge bestaat. Uit de praktijk blijkt immers dat vrouwen en mannen anders over verloning en werkomstandigheden onderhandelen met hun werkgever. Op dit vlak is er meer sensibilisering nodig over het hoe en waarom van onderhandelen. Werkgevers zouden bij deze onderhandelingen een duidelijk overzicht van de verschillende mogelijke compensaties voor de arbeidsinzet (in termen van loon, andere voordelen, flexibele werktijden...) kunnen presenteren. Daarnaast moet de loonfiche transparanter worden gemaakt, door te verwijzen naar het geldende loonbarema (de categorie in de functieclassificatie) en naar de diverse vormen van verloning die worden ontvangen. Arbeidsbemiddelingsdiensten of vakbonden zouden werknemers en werkzoekenden concrete tips en opleidingen kunnen bieden over het bespreken van de verschillende elementen van verloning.

6. Aandacht voor kwetsbare groepen op de arbeidsmarkt

Het glazen plafond doorbreken en individuele onderhandelingscapaciteiten versterken, mag dan nuttig zijn voor de vrouwen met een relatief sterke arbeidsmarktpositie, een groot deel van de ongelijkheid speelt zich af aan de andere kant van het continuüm, namelijk bij de meer kwetsbare groepen, waarin vrouwen ofwel oververtegenwoordigd zijn, ofwel geconfronteerd worden met een dubbele achterstand. Bij de categorieën waarin vrouwen tegen een dubbele achterstand opboksen, denken we aan laaggeschoolden, allochtonen, alleenstaande ouders en, hoewel we hier geen cijfers over hebben, voegen we daar ook de mensen met een zwakkere gezondheid of een handicap aan toe. Groepen met een moeilijker toegang tot de arbeidsmarkt, geconfronteerd met meer obstakels in de loopbaan en met minder kansen op een goede, zinvolle baan. Een loonkloof wegwerken in het algemeen vraagt voldoende aandacht voor deze meer kwetsbare groepen. In feite belanden we op deze manier opnieuw bij het verhaal van het vergemakkelijken van de transities, waar we het eerder over hadden.

7. De loonkloof beter in beeld brengen

Daarbij aansluitend kan de loonkloof nog sterker in beeld worden gebracht, in het bijzonder op ondernemingsniveau. Gezien de verbetering van de statistische instrumenten van de Algemene Directie Statistiek en Economische Informatie is er niet meteen nood aan bijkomende enquêtegegevens. Wel is het aangewezen om de sociale balans van elke onderneming aan te vullen met informatie over het loonverschil tussen vrouwen en mannen. Deze gegevens zouden rechtstreeks door de RSZ aan de onderneming kunnen worden bezorgd. Bovendien zou in de sociale balans ook informatie over de spreiding tussen vrouwen en mannen van voordelen, zoals bedrijfswagens, gsm's, groepsverzekeringen... moeten worden opgenomen.

Verklarende woordenlijst

Activiteitsgraad: Het percentage van de bevolking op actieve leeftijd (15 tot 64 jaar) dat zich aandient op de arbeidsmarkt en dat werk heeft of werk zoekt.

ADSEI: Algemene Directie Statistiek en Economische Informatie van de FOD Economie, vroegere benaming Nationaal Instituut van de Statistiek. Website: www.statbel.fgov.be.

Enquête naar de arbeidskrachten (Arbeidskrachtenenquête) (EAK): Doorlopende steekproefenquête van ADSEI die wordt afgenomen bij gezinnen in België. De enquête peilt naar aspecten van tewerkstelling, werkloosheid en inactiviteit en maakt deel uit van de Europese Labour Force Survey (LFS) van Eurostat.

Enquête naar de Structuur en de Verdeling van de Lonen (Loonstructurenquête) (SES): Steekproefenquête omtrent de lonen die jaarlijks door ADSEI bij een groot aantal Belgische ondernemingen wordt georganiseerd. De enquête werd tot in 2005 enkel in de sectoren C-K van de NACE-classificatie uitgevoerd, dus enkel in de industrie en in de marktdiensten. Vanaf 2006 komt daar ook de gezondheidszorg, het onderwijs en de socio-culturele sector bij. Vierjaarlijks (2002, 2006...) wordt dezelfde enquête in alle Europese landen georganiseerd.

Eurostat: Europees bureau van de statistiek dat de opdracht heeft nationale statistische systemen op elkaar af te stemmen en statistieken op Europees niveau op te maken.

EU-SILC: De op Europees niveau geharmoniseerde SILC-enquête.

Glazen plafond: De moeilijke toegang voor vrouwen tot hogere functies, de verminderde kansen van vrouwen op promotie.

Indicator: Een manier om een bepaald fenomeen in cijfers te vatten. Op Europees niveau worden er afspraken gemaakt rond indicatoren om tot vergelijkbare cijfergegevens te komen.

ISCO-nomenclatuur: Internationaal classificatiesysteem van beroepen (International Standard Classification of Occupations). Men kan de classificatie verfijnen door meer cijfercodes op te nemen. Zo staat bijvoorbeeld de 2 voor wetenschappelijk personeel, de 23 is een subcategorie en staat voor lesgevend personeel, de 231 voor universiteitsprofessoren en professoren bij instellingen van hoger niet-universitair onderwijs, de 232 voor leraren secundair onderwijs enzoverder. (zie bijlage 2).

Loonkloof: Het verschil tussen de gemiddelde lonen van vrouwen en mannen, uitgedrukt als percentage van het mannenloon, ook wel genderloonkloof.

Mediaan: De middelste waarde in een reeks van getallen. De mediaan wordt soms als alternatief voor het gemiddelde gebruikt, omdat hij minder gevoelig is voor extreme waarden.

NACE-nomenclatuur: Internationaal classificatiesysteem van sectoren. Vanaf 2008 wordt er een nieuwe NACE nomenclatuur gebruikt, de zogenaamde 'NACE Rev. 2'. De 'NACE Rev. 1.1' is de NACE-classificatie die in het enquêtejaar 2006 nog in voege was en ook momenteel nog vrij frequent wordt gebruikt (zie bijlage 1).

Percentiel: Een punt in een geordende reeks dat een honderdste deel aangeeft. Wanneer men bijvoorbeeld alle lonen rangschikt van laag naar hoog, dan komt het eerste percentiel overeen met het loon waarbij 1% van de werknemers minder verdient en 99% meer. In dit rapport wordt er gewerkt met het 5e percentiel. Dat komt overeen met het loon waarbij 5% van de lonen lager ligt en 95% hoger. Het 85e percentiel is dan het loon waarbij 85% van de lonen lager liggen en 15% hoger. De mediaan is het 50e percentiel, of precies de middelste waarde.

Panel Studie Belgische Huishoudens (PSBH): Enquête bij Belgische huishoudens, voorloper van de SILC-enquête.

RSZ (Rijksdienst voor Sociale Zekerheid): Instelling die de sociale zekerheidsbijdragen van werknemers en werkgevers beheert, en als afgeleide daarvan over statistische gegevens over de lonen beschikt.

Segregatie: Het verschijnsel dat de arbeidsmarkt in verschillende delen is opgedeeld, waartussen de overgangen niet altijd eenvoudig zijn. Horizontale segregatie verwijst naar de opdeling in sectoren en beroepen, de verticale segregatie naar de verdeling in verschillende niveaus.

SES: Structure of Earnings Survey, Engelse benaming voor Enquête naar de Structuur en de Verdeling van de Lonen.

SILC (Statistics on Income and Living Conditions): Steekproefenquête omtrent de inkomens en omtrent armoede die jaarlijks door ADSEI bij de Belgische gezinnen wordt georganiseerd. Dezelfde enquête wordt jaarlijks in alle Europese landen georganiseerd.

Steekproef: Een op toeval gebaseerde selectie van een deel van de bestudeerde bevolking om onderzoek bij te verrichten. Over het algemeen geldt dat de gegevens meer betrouwbaar zijn, naarmate een groter deel van de bevolking bevraagd is.

Werkzaamheidsgraad: Het percentage van de bevolking op actieve leeftijd (15 tot 64 jaar) dat effectief werk heeft.

Lijst tabellen

Tabel 1:	Gemiddelde brutomaandlonen van voltijdse werknemers (in euro) en de loonkloof (NACE-sectoren C-K, M, N en O; ondernemingen met minstens 10 werknemers) (2001-2006)	12
Tabel 2:	Gemiddelde bruto-uurlonen van voltijdse werknemers (in euro) en de loonkloof (NACE-sectoren C-K, M, N en O; ondernemingen met minstens 10 werknemers) (2001-2006)	12
Tabel 3:	Gemiddelde brutojaarlonen van voltijdse werknemers (in euro) en de loonkloof (NACE-sectoren C-K, M, N en O; ondernemingen met minstens 10 werknemers) (2001-2006)	13
Tabel 4:	Gemiddelde bruto-uurlonen van voltijdse en deeltijdse werknemers (in euro) en de loonkloof (NACE-sectoren C-K, M, N en O; ondernemingen met minstens 10 werknemers) (2001-2006)	14
Tabel 5:	Gemiddelde bruto-uurlonen van voltijdse en deeltijdse werknemers (in euro) en de loonkloof (NACE-sectoren M, N en O; ondernemingen met minstens 10 werknemers) (2001-2006)	14
Tabel 6:	Gemiddelde brutomaandlonen van voltijdse en deeltijdse werknemers (in euro) en de loonkloof (NACE-sectoren C-K, M, N en O; ondernemingen met minstens 10 werknemers) (2001-2006)	15
Tabel 7:	Gemiddelde bruto-uurlonen van voltijdse en deeltijdse werknemers (in euro) en de loonkloof in ondernemingen met minstens 10 werknemers en in ondernemingen met minder dan 10 werknemers (NACE-sectoren C-K, M, N en O) (2001-2006)	16
Tabel 8:	Gemiddelde bruto-uurlonen van voltijdse en deeltijdse werknemers (in euro) en de loonkloof in ondernemingen met minstens 10 werknemers en in ondernemingen met minder dan 10 werknemers (NACE-sectoren C-K en M, N en O) (2001-2006)	17
Tabel 9:	Gemiddelde bruto-uurlonen van voltijdse en deeltijdse werknemers in de NACE-sectoren C-K, C-K, M, N en O en A-O (in euro) en de loonkloof (2001-2006)	18
Tabel 10:	Gemiddelde bruto-uurlonen (in euro) van voltijdse en deeltijdse werknemers en de loonkloof naar statuut (2006)	19
Tabel 11:	Gemiddelde brutojaarlonen (in euro) van voltijdse en deeltijdse werknemers en de loonkloof naar statuut (2006)	19
Tabel 12:	Gemiddelde brutomaandlonen van voltijdse en deeltijdse werknemers (in euro) en de loonkloof in de landen van de EU (2006)	25
Tabel 13:	Verdeling van vrouwen en mannen over de categorieën van het brutomaandloon (in euro) voor voltijdse werknemers in de NACE-sectoren C-K, M, N en O (2006)	29

Tabel 14: Verdeling van deeltijds werkende loontrekkende vrouwen en mannen naar reden van deeltijds werk (2007)	32
Tabel 15: Gemiddelde brutomaandlonen van deeltijdse en voltijdse werknemers (in euro) en de loonkloof voor de NACE-sectoren C-K en voor de NACE-sectoren C-K, M, N en O (2006)	34
Tabel 16: Overzicht van de sectoren C-K, M, N en O van de NACE-nomenclatuur volgens omvang van de loonkloof	43, 44, 45, 46
Tabel 17: Gemiddelde brutomaandlonen (in euro) (2006), de loonkloof (2006) en de gemiddelde loonkloof (2000-2006) per paritair comité	47,48
Tabel 18: Overzicht van de beroeps categorieën van de ISCO-nomenclatuur voor de sectoren C-K, M, N & O en de sectoren C-K	49
Tabel 19: Gemiddelde brutomaandlonen van voltijdse werknemers (in euro) en de loonkloof naar ondernemingsgrootte (aantal werknemers) (ondernemingen met minstens 10 werknemers) (2006)	50
Tabel 20: Gemiddelde bruto-uurlonen (in euro) en de loonkloof voor voltijdse en deeltijdse werknemers naar nationaliteit in België (NACE-sectoren C-K, M, N en O) (2006) . . .	60
Tabel 21: Achterstand (in euro) en de loonkloof ten opzichte van de gemiddelde bruto-uurlonen van Belgische werknemers naar nationaliteit in België (NACE-sectoren C-K, M, N en O) (2006)	62

Lijst grafieken

Grafiek 1:	Gemiddelde brutomaandlonen van voltijdse werknemers (in euro) (NACE-sectoren C-K, M, N en O ; ondernemingen met minstens 10 werknemers) (2005-2006) . . .	11
Grafiek 2:	Loonkloof op basis van gemiddelde bruto-uurlonen van voltijdse en deeltijdse werknemers naar statuut (2006)	19
Grafiek 3:	Loonkloof op basis van brutojaarlonen van voltijdse en deeltijdse werknemers naar statuut (2006)	20
Grafiek 4:	Gemiddelde brutomaandlonen (in euro) van voltijdse en deeltijdse werknemers uit de industrie (1972-2006)	20
Grafiek 5:	Loonkloof op basis van brutomaandlonen van voltijdse en deeltijdse werknemers uit de industrie (1972-2006)	21
Grafiek 6:	Gemiddelde bruto-uurlonen van voltijds en deeltijds werkende arbeiders in de industrie (in euro) (1960-2006)	22
Grafiek 7:	Loonkloof op basis van de bruto-uurlonen van voltijds en deeltijds werkende arbeiders in de industrie (1960-2006)	22
Grafiek 8:	Gemiddelde brutomaandlonen van voltijdse en deeltijdse werknemers (in euro) en de loonkloof in de landen van de EU (NACE-sectoren C-K; ondernemingen met ten minste 10 werknemers) (2006)	23
Grafiek 9:	Gemiddelde brutomaandlonen van voltijdse en deeltijdse werknemers (in euro) en de loonkloof (NACEsectoren C-K, M, N en O ; ondernemingen met ten minste 10 werknemers) (2006)	24
Grafiek 10:	Aandeel van vrouwen en mannen in de totale loonmassa (2006)	26
Grafiek 11:	Aandeel van vrouwen en mannen in het totaal aantal bezoldigde werkdagen (2006) . . .	26
Grafiek 12:	Aandeel van vrouwen en mannen bij werknemers (2006)	27
Grafiek 13:	Aandeel van vrouwen en mannen bij werknemers, in de bezoldigde werkdagen en in de loonmassa (2006).	27
Grafiek 14:	Verdeling van vrouwen en mannen over de categorieën van het brutomaandloon (in euro) voor voltijdse werknemers in de NACE-sectoren C-K, M, N en O (2006) . . .	28
Grafiek 15:	Percentage deeltijdarbeid bij loontrekkenden in de Europese Unie (2006)	31
Grafiek 16:	Verdeling van deeltijds werkende loontrekkende vrouwen en mannen naar reden van deeltijds werk (2007)	33
Grafiek 17:	Loonkloof voor voltijds en deeltijds werkenden, sectoren C-K (2006)	33

Grafiek 18:	Werkzaamheidsgraad naar leeftijdscategorie (2006)	35
Grafiek 19:	Gemiddelde bruto-uurlonen (in euro) van voltijds werkende mannen en vrouwen naar leeftijdscategorie (2006).	36
Grafiek 20:	Gemiddelde bruto-uurlonen (in euro) van deeltijds werkende mannen en vrouwen naar leeftijdscategorie (2006)	37
Grafiek 21:	Loonkloof naar leeftijd en anciënniteit bij 25- tot 30-jarigen (2006).	38
Grafiek 22:	Werkzaamheidsgraad naar opleidingsniveau (2006)	39
Grafiek 23:	Gemiddelde bruto-uurlonen (in euro) van voltijds werkende mannen en vrouwen naar opleidingsniveau (2006)	40
Grafiek 24:	Gemiddelde bruto-uurlonen (in euro) van deeltijds werkende mannen en vrouwen naar opleidingsniveau (2006).	41
Grafiek 25:	Gemiddelde bruto maandlonen van voltijdse werknemers (in euro) naar ondernemingsgrootte (aantal werknemers) (ondernemingen met minstens 10 werknemers) (2006)	51
Grafiek 26:	Gemiddeld bruto-uurloon naar burgerlijke staat (in euro) (NACE-sectoren C-K, M, N en O; ondernemingen met minstens 10 werknemers) (2006).	53
Grafiek 27:	Werkzaamheidsgraad naar gezinstype (2006).	54
Grafiek 28:	Loonkloof naar burgerlijke staat (NACE-sectoren C-K, M, N en O; ondernemingen met minstens 10 werknemers) (2006)	55
Grafiek 29:	Gemiddeld bruto-uurloon naar gezinstype (NACE-sectoren C-K, M, N en O; ondernemingen met minstens 10 werknemers) (2006)	57
Grafiek 30:	Loonkloof volgens gezinstype (NACE-sectoren C-K, M, N en O; ondernemingen met minstens 10 werknemers) (2006)	58
Grafiek 31:	Werkzaamheidsgraad naar huidige nationaliteit en naar geboorteland (2007)	59
Grafiek 32:	Gemiddelde bruto-uurlonen (in euro) (NACE-sectoren C-K, M, N en O) voor voltijdse en deeltijdse werknemers naar nationaliteit in België (2006)	61
Grafiek 33:	Het verklaarde en onverklaarde deel van de loonkloof in bruto-uurlonen (in euro's en procenten)	64
Grafiek 34:	Decompositie van de loonkloof – opdeling van het verklaarde deel	65

Bijlage 1:

NACE Rev 1.1-nomenclatuur

Letter- code	Cijfer- code	Sector
A		Landbouw, jacht en bosbouw
B		Visserij
C		Winning van delfstoffen
	14	Overige winning van delfstoffen (niet-energiehoudend en niet-metaal)
D		Industrie
	15	vervaardiging van voedingsmiddelen en dranken
	16	vervaardiging van tabaksproducten
	17	vervaardiging van textiel
	18	vervaardiging van kleding en bontnijverheid
	19	leernijverheid en vervaardiging van schoeisel
	20	houtindustrie en vervaardiging van artikelen van hout, kurk, riet en vlechtwerk
	21	papier- en kartonnijverheid
	22	uitgeverijen, drukkerijen en reproductie van opgenomen media
	23	vervaardiging van cokes, geraffineerde aardolieproducten en splijt- en kweekstoffen
	24	chemische nijverheid
	25	rubber- en kunststofnijverheid
	26	vervaardiging van overige niet-metaalhoudende minerale producten
	27	metallurgie
	28	vervaardiging van producten van metaal
	29	vervaardiging van machines, apparaten en werktuigen
	30	vervaardiging van kantoormachines en computers
	31	vervaardiging van elektrische machines en apparaten
	32	vervaardiging van audio-, video- en telecommunicatieapparatuur
	33	vervaardiging van medische apparatuur van precisie-, en optische instrumenten en van uurwerken
	34	vervaardiging en assemblage van auto's, aanhangwagens en opleggers
	35	vervaardiging van overige transportmiddelen
	36	vervaardiging van meubels, overige industrie
	37	recuperatie van recycleerbaar afval
E		Productie en distributie van elektriciteit, gas en water
	40	productie en distributie van elektriciteit, gas, stoom en warm water
	41	winning, zuivering en distributie van water
F	45	Bouwnijverheid

G		Groot- en kleinhandel; reparatie van auto's en huishoudartikelen
	50	verkoop en reparatie van auto's en motorrijwielen; kleinhandel in motorbrandstoffen
	51	groothandel en handelsbemiddeling, exclusief de handel in auto's en motorrijwielen
	52	kleinhandel, exclusief auto's en motorrijwielen; reparatie consumentenartikelen
H	55	Hotels en restaurants
I		Vervoer, opslag en communicatie
	60	vervoer te land
	61	vervoer over water
	62	luchtvaart
	63	vervoerondersteunende activiteiten
	64	post en telecommunicatie
J		Financiële instellingen
	65	financiële instellingen
	66	verzekeringswezen
	67	hulpbedrijven i.v.m. financiële instellingen
K		Onroerende goederen, verhuur en diensten aan bedrijven
	70	verhuur en handel in onroerende goederen
	71	verhuur zonder bedieningspersoneel
	72	informatica en aanverwante activiteiten
	73	speur- en ontwikkelingswerk
	74	overige zakelijke dienstverlening
L		Openbaar bestuur
M	80	Onderwijs
N	85	Gezondheidszorg en maatschappelijke dienstverlening
O		Gemeenschapsvoorzieningen, sociaal-culturele en persoonlijke diensten
	90	Inzameling en verwerking van afvalwater en afval
	91	Diverse verenigingen
	92	Recreatie, cultuur en sport
	93	Overige diensten
P		Particuliere huishoudens met werknemers
Q		Extraterritoriale organisaties en lichamen

Bijlage 2:

ISCO-nomenclatuur

ISCO	Beroep
12	bedrijfsleiders en kaderleden bij de directie
13	directeurs en beheerders
21	natuurkundigen, wiskundigen, ingenieurs en wetenschappelijke beroepen
22	specialisten in de biowetenschappen, artsen, verpleegkundig kaderpersoneel en vroedvrouwen
23	lesgevend personeel
24	overige professionelen (o.a. juristen, sociale wetenschappers, kunstenaars)
31	technici in natuurkundige en technologische disciplines
32	technici in bio- en gezondheidswetenschappen
33	intermediaire beroepen onderwijs
34	overige tussenkader
41	secretarissen, boekhoudkundigen en bedienden logistiek
42	loketbedienden en kassiers
51	begeleidings- en bewakingspersoneel
52	modellen, verkopers en demonstrators
71	bouwvakkers
72	metaalarbeiders en mechaniciens
73	ambachtslieden
74	overige arbeiders
81	bedieners van assemblages
82	bedieners van industriële installaties
83	bedieners van transport- en mobiel materieel
91	straatventers, schoonmaakpersoneel, conciërges en dergelijke
93	handlangers in mijnbouw, bouw, nijverheid of transport

Bijlage 3:

Lijst paritaire comités

Arbeiders	
100	aanvullend p.c. voor de werklieden
109	het kleding- en confectiebedrijf
111	metaal- machine- en elektrische bouw
112	het garagebedrijf
115	het glasbedrijf
116	scheikundige nijverheid
117	petroleumnijverheid en -handel
118	voedingsnijverheid
119	handel in voedingswaren
120	textielnijverheid en het breiwerk
121	schoonmaak
124	het bouwbedrijf
126	stoffering en houtbewerking
130	drukkerij, grafische kunst en dagbladbedrijf
136	papier- en kartonbewerking
140	vervoer en logistiek
149	aan metaal- machine- en elektrische bouw verwante sectoren
149.04	paritair subcomité voor metaalhandel
302	het hotelbedrijf
306	het verzekeringswezen
310	banken
311	grote kleinhandelszaken
Bedienden	
200	aanvullend p.c. voor de bedienden
201	zelfstandige kleinhandel
202	bedienden uit de kleinhandel in voedingswaren
207	bedienden uit de scheikundige nijverheid
209	bedienden uit de metaalfabrikatennijverheid
210	bedienden van de ijzernijverheid
211	bedienden uit de petroleumnijverheid en -handel
214	bedienden van de textielnijverheid en het breiwerk
215	bedienden van het kleding- en confectiebedrijf

218	aanvullend nationaal p.c. voor de bedienden
220	bedienden uit de voedingsnijverheid
221	bedienden uit de papiernijverheid
222	bedienden uit de papier en kartonbewerking
226	bedienden uit de internationale handel, het vervoer en de logistiek
302	het hotelbedrijf
306	het verzekeringswezen
307	makelarij en verzekeringsagentschappen
310	banken
311	grote kleinhandelszaken
315.02	paritair subcomité voor de luchtvaartmaatschappijen

Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen
Ernest Blerotstraat 1 (lokaal 2031)
1070 Brussel
Tel. : 02/ 233 41 75
Fax : 02/ 233 40 32
e-mail : gelijkheid.manvrouw@igvm.belgie.be
website : www.igvm.belgium.be

INSTITUUT VOOR
DE GELIJKHEID
VAN VROUWEN
EN MANNEN

