



# De loonkloof tussen vrouwen en mannen in België – Rapport 2008

INSTITUUT VOOR  
DE GELIJKHEID  
VAN VROUWEN  
EN MANNEN



FEDERALE OVERHEIDSDIENSTE  
WERKGELEGENHEID, ARBEID  
EN SOCIAAL OVERLEG



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@meta.fgov.be  
www.igvm.fgov.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/2008/10.043/2

**De loonkloof  
tussen vrouwen en mannen  
in België – Rapport 2008**



# Inhoudstafel

<b>VOORWOORD</b> .....	5
<b>INLEIDING</b> .....	7
<b>I. ALGEMENE INDICATOREN OMTRENT DE LOONKLOOF TUSSEN MANNEN EN VROUWEN</b> .....	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 de sectoren die niet zijn opgenomen in de Enquête naar de Structuur en Verdeling van de Lonen</i> .....	14
1.4 <i>De loonkloof naar statuut</i> .....	16
1.5 <i>Evolutie in de loonkloof</i> .....	18
1.6 <i>Europese vergelijking</i> .....	21
INDICATOR 2: AANDEEL IN DE TOTALE LOONMASSA .....	24
<b>II. FACTOREN DIE DE ONGELIJKHEID IN DE HAND WERKEN</b> .....	29
INDICATOR 3: RATIO VOOR DEELTIJDARBEID .....	29
INDICATOR 4: RATIO NAAR LEEFTIJD EN OPLEIDINGSNIVEAU .....	31
4.1 <i>Loonkloof naar leeftijd</i> .....	32
4.2 <i>Loonkloof naar opleidingsniveau</i> .....	34
INDICATOR 5: SEGREGATIE OP DE ARBEIDSMARKT .....	36
5.1 <i>Horizontale segregatie: sectoren</i> .....	37
5.2 <i>Horizontale segregatie: beroepen</i> .....	42
5.3 <i>Verticale segregatie</i> .....	44
5.4 <i>De genderloonkloof in het licht van de algemene loonkloof</i> .....	44
EXTRA INDICATOR: BURGERLIJKE STAAT EN GEZINSSAMENSTELLING .....	45
<b>III. DE OPSPLITSING VAN HET LOONVERSCHIL</b> .....	49
INDICATOR 6 .....	49
<b>DE SAMENVATTING VAN DE BELANGRIJKSTE RESULTATEN</b> .....	51
<b>CONCLUSIES</b> .....	53
<b>BELEIDSAANBEVELINGEN</b> .....	55
<b>VERKLARENDE WOORDENLIJST</b> .....	57
<b>LIJST TABELLEN</b> .....	59
<b>LIJST GRAFIEKEN</b> .....	61
<b>BIJLAGE 1: NACE – NOMENCLATUUR</b> .....	63
<b>BIJLAGE 2: ISCO – NOMENCLATUUR</b> .....	65
<b>BIJLAGE 3: LIJST PARITAIRE COMITÉS</b> .....	67



# Voorwoord

In 2006 gaf de Federale Regering het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen en de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg de opdracht om jaarlijks een rapport over de loonkloof tussen vrouwen en mannen op te maken.

Het doel was in de eerste plaats om elk jaar over objectieve en gecentraliseerde gegevens te beschikken in verband met de loonongelijkheid, de factoren die deze teweeg brengen te inventariseren, de evolutie ervan in de tijd te kunnen analyseren en zowel de overheden als de sociale partners te sensibiliseren om mogelijke pistes te ontwikkelen voor een blijvende daling van de loonkloof.

Flagrante vormen van ongelijk loon voor gelijk werk zijn in ons land weliswaar zeldzaam en de juridische instrumenten om eventuele overblijvende gevallen aan te pakken bestaan. Nochtans vereisen de complexiteit en de diversiteit van oorzaken van de loonkloof en de veelheid van domeinen waarin acties aangewezen zijn (kinderopvang, studiekeuzes, segregatie op de arbeidsmarkt, ...) dat de zuiver juridische benadering – het geval per geval reageren – overstegen wordt.

De vermindering van de loonkloof vraagt effectief een veel bredere, globale aanpak. Er is een wezenlijke mentaliteitsverandering nodig, die veel weg zou hebben van een 'culturele revolutie' waarvan de effecten pas op lange termijn meetbaar zijn.

Deze verandering zal zich slechts kunnen voltrekken via een uitgebreide samenwerking tussen de verschillende beleidsniveaus en de sociale partners. En via de permanente bevestiging dat de strijd tegen de loonkloof een sociale en politieke prioriteit is, die van alle betrokken partijen een blijvende investering vraagt.

Met dit tweede Rapport beschikken we opnieuw over een waardevol instrument dat ons toelaat de afgelegde weg concreet te meten en de nog te nemen maatregelen te voorzien.

Als Federale Ministers engageren we ons alvast om de perspectieven die worden aangegeven in dit rapport resoluut te onderschrijven en – in het bijzonder in samenwerking met de sociale partners – om er alles voor te doen om de geformuleerde beleidsaanbevelingen in de praktijk te brengen.

We wensen u alvast veel leesplezier.

Christian DUPONT,  
Minister van Pensioenen en Maatschappelijke Integratie, belast met Gelijke Kansen

Josly PIETTE,  
Minister van Werk





# Inleiding

## Het loonkloofrapport

De gemiddelde vrouw verdient in België minder dan de gemiddelde man. Die eenvoudige vaststelling bracht het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen en de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg er vorig jaar toe om een eerste verslag over de loonkloof uit te brengen, om met heldere cijfers uit officiële bronnen het debat te voeden en om denkpistes aan te reiken die de strijd tegen de loonkloof kunnen versterken.

Dit tweede rapport gaat in dezelfde lijn verder, aangemoedigd door de positieve reacties die op de eerste plaats worden de gegevens geactualiseerd, maar daarnaast wordt ook gepoogd om het loonverschil tussen mannen en vrouwen vanuit andere invalshoeken te belichten. De berekeningen worden opnieuw gemaakt door de Algemene Directie Statistiek en Economische Informatie. Bovendien is er dit jaar een samenwerking met het Federaal Planbureau tot stand gekomen, die toelaat om enquêtegegevens aan te vullen met administratieve data en zo een voorzichtige blik te werpen op de loonkloof in de hele Belgische economie.

## Het loon

Wie de socio-economische actualiteit in ons land volgt, ziet regelmatig erg verschillende cijfers opduiken die 'de' loonkloof tussen vrouwen en mannen moeten weergeven. Hoewel dit erg verwarrend werkt, is het bijna onvermijdelijk. In de eerste plaats omdat het begrip 'loon' al niet eenduidig is: spreken we over uurlonen of maandlonen, bijvoorbeeld? Daarbij maakt voltijds of deeltijds werk natuurlijk een belangrijk verschil. Of bekijken we het jaarloon? Dan moeten we ook rekening houden met zaken zoals de eindejaarspremie. Of met eenmalige bonussen.

We moeten ook kiezen of we het nettoloon bekijken, of het brutoloon. Op de loonfiche staat het brutoloon, maar op de bankrekening vindt elke loontrekkende uiteindelijk het nettoloon terug, nadat de bijdragen voor de sociale zekerheid en de inhouding voor de belastingen is afgetrokken. Bij de hoogte van die aftrek speelt ondermeer de gezinstoestand een rol.

De keuze die we daarbij maken, is niet neutraal. Omdat vrouwen gemiddeld minder uren per week op de arbeidsmarkt actief zijn dan mannen, is het loonverschil in maandlonen groter dan dat in uurlonen. Het loonverschil op basis van het brutoloon is ook groter dan het verschil gebaseerd op nettolonen: belastingen en bijdragen wegen immers in verhouding zwaarder op de hogere looncategorieën, en daarin zitten meer mannen dan vrouwen.

## Loonstatistieken

De keuze voor het ene of andere loonbegrip als basis voor het berekenen van de loonkloof is belangrijk. Maar ze is niet onbepaald: er moet rekening worden gehouden met de beschikbaarheid van de gegevens.

Zoals in het eerste verslag hebben we gekozen voor de **Enquête naar de Structuur en de Verdeling van de Lonen (SES)** als basisbron. De enquête wordt jaarlijks door de ADSEI georganiseerd. Er worden vragenlijsten naar de ondernemingen gestuurd waarin voor de maand oktober wordt gevraagd naar het brutomaandloon, het aantal gepresteerde werkuren en naar verschillende individuele kenmerken van de werknemers. Die informatie wordt gekoppeld aan RSZ-gegevens, waardoor er ook informatie over de jaarlonen beschikbaar is. Bovendien wordt specifiek voor dit rapport een koppeling met bepaalde gegevens uit het Rijksregister gemaakt. De enquête heeft een grote steekproef en levert zeer betrouwbare data op. Het nadeel is dat ze niet de volledige economie bevraagt. Om de administratieve lasten te beperken worden enkel de ondernemingen met minstens tien werknemers opgenomen. Bovendien werden tot in 2006 enkel de bedrijven uit de industrie en de sector van de

marktdiensten bevestigd. Dit zijn de sectoren C tot K uit de NACE-classificatie (zie bijlage). Sinds 2006 is deze steekproef uitgebreid tot de niet-marktdiensten (de sectoren M, N en O). Deze gegevens zijn nog niet beschikbaar, zodat dit rapport gebaseerd is op gegevens van 2005.

Uit een analyse van het **Federaal Planbureau** blijkt dat de SES-enquête daardoor slechts representatief is voor twee derde van de mannelijke populatie, en één derde van de vrouwelijke. Om daaraan een oplossing te bieden werd aan het Planbureau gevraagd om de loonkloof in de ontbrekende delen van de Belgische economie te ramen. Dat gebeurt via een databank die werd opgesteld binnen de projecten EUKLEMS – een Europees project om groei en productiviteit op sectorniveau te analyseren – en SAM.<sup>1</sup> Deze databank bevat een verdere opsplitsing naar persoonskenmerken van de gegevens met betrekking tot lonen, arbeidsvolumes en hoofdelijke werkgelegenheid die het Instituut voor de Nationale Rekeningen publiceert. De opsplitsing is voornamelijk gebaseerd op de verwerking van administratieve databronnen die de gehele economie bestrijken (RSZ, RSZPPO, RSVZ en RVA).<sup>2</sup> De data van het Federaal Planbureau worden in dit rapport gebruikt om de SES-raming van de loonkloof uit te breiden naar de gehele economie en om de loonkloof te differentiëren naar kenmerken die niet, of niet volledig beschikbaar zijn in de SES, namelijk ondernemingsgrootte, statuut van de werknemer en het onderscheid publieke – privé-sector.

Zoals in het vorige rapport worden voor het maken van Europese vergelijkingen ook gegevens uit de enquête **Statistics on Income and Living Conditions** (EU-SILC) van de ADSEI gebruikt. Deze enquête bevestigd gezinnen omtrent hun inkomen. De steekproef is echter beperkt en de gegevens omtrent de loonkloof die deze enquête oplevert, liggen vaak niet in de lijn van andere resultaten. Anderzijds heeft deze bron als voordeel dat alle sectoren en ondernemingsgroottes erin vertegenwoordigd zijn. Eurostat, het statistiekbureau van de Europese Commissie, baseert zich daarom op EU-SILC voor de officiële loonkloofindicator voor de landen van de Europese Unie, tenzij er andere bronnen beschikbaar zijn die de volledige economie bestrijken. De Europese loonkloofindicator wordt ondermeer gebruikt in de Europese Werkgelegenheidsstrategie die deel uitmaakt van de Lissabonstrategie voor meer groei en meer banen. In de loop van 2007 werd evenwel beslist om in de toekomst voor deze indicator gebruik te maken van SES-gegevens. De SES wordt immers elke vier jaar op een Europese geharmoniseerde basis georganiseerd. Waar de SES niet de gehele economie dekt, zullen bijkomende schattingen op basis van andere bronnen gebruikt worden door de Lidstaten om zo te komen tot een volledige en relatief vergelijkbare indicator. Wat België betreft, zal hierbij de ingeslagen weg van samenwerking tussen de ADSEI en het Federaal Planbureau worden verder gezet.

Voor bepaalde gegevens wordt ook een beroep gedaan op de **Enquête naar de Arbeidskrachten** (EAK) van de ADSEI, een grootschalige enquête bij de gezinnen over hun deelname aan de arbeidsmarkt. De loongegevens hieruit worden evenwel vooralsnog niet rechtstreeks verwerkt.

Daarnaast worden bepaalde administratieve gegevens, voornamelijk deze van de RSZ, ook rechtstreeks in dit rapport verwerkt. De **RSZ-gegevens** zijn vrij volledig, zodat ze toelaten om de totale loonverschillen tussen vrouwen en mannen te berekenen. Een volledig beeld van de loonkloof op basis van RSZ-gegevens is evenwel niet mogelijk, omdat informatie over de karakteristieken van de werknemers, zoals de opleiding, ontbreekt. Bovendien is de koppeling tussen loon en arbeidsduur binnen de RSZ-gegevens niet altijd eenvoudig, wat het moeilijk maakt om bepaalde vormen van deeltijds werk correct in te schatten. Het opmaken van statistieken is dan ook niet het enige en eerste doel van de RSZ.

Er zijn ook diverse niet-officiële bronnen van gegevens omtrent de loonkloof, zoals deze afkomstig van de sociale secretariaten of van (internet-)enquêtes. Deze bieden zeker waardevolle aanvullende informatie, maar zijn vaak aan beperkingen onderhevig: een kleine steekproef, zelfselectie van de deelnemers, beperkt tot bepaalde sectoren of beroepen... In deze overheidspublicatie wordt enkel met officiële gegevens gewerkt.

<sup>1</sup> De officiële benaming van het EUKLEMS-project is "Productivity in the European Union: A comparative Industry Approach". SAM staat voor Social Accounting Matrix.

<sup>2</sup> De databank wordt bovendien verrijkt met opsplitsingen die niet administratief beschikbaar zijn, zoals het opleidingsniveau, via informatie uit de Enquête naar de Arbeidskrachten en de Enquête naar de Structuur en de Verdeling van de Lonen (beide ADSEI). Voor een methodologische beschrijving van het luik hoofdelijke werkgelegenheid, zie Bresseleers, Vaast, e.a. 'Kwalitatieve werkgelegenheidsdata voor België, een SAM-aanpak voor de periode 1999-2005', Working paper 02-07, Federaal Planbureau, februari 2007. De afkortingen RSZ, RSZPPO, RSVZ en RVA staan voor Rijksdienst voor Sociale Zekerheid, Rijksdienst voor Sociale Zekerheid van de Provinciale en Plaatselijke Overheidsdiensten, Rijksinstituut voor de Sociale Verzekeringen der Zelfstandigen en Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening.

## De correcte kloof

Zoals de voluntaristische bestrijder van de loonkloof snel ondervindt, is de loonkloof in belangrijke mate het gevolg van de structuur van de arbeidsmarkt. Zogenaamde compositie-effecten spelen inderdaad een belangrijke rol: in die sectoren waar de lonen relatief laag zijn, werken in verhouding meer vrouwen. Wat meteen voor een deel verklaart waarom de gemiddelde vrouw in de Belgische economie minder verdient dan de gemiddelde man, het uitgangspunt van dit rapport. Van een directe discriminatie van de betrokken vrouwen is hierbij niet onmiddellijk sprake. Er kan dus worden geargumenteed dat de factor 'sector' dan maar moet worden uitgeschakeld in de vergelijking. Dat is technisch mogelijk, en ook factoren zoals deeltijds werk, beroepskeuze, opleiding, anciënniteitsopbouw... komen voor een dergelijke correctie in aanmerking. Op die manier zou kunnen worden geprobeerd een beeld te krijgen van de loonkloof in de mate dat ze enkel te wijten is aan discriminatie. Een dergelijke aanpak heeft natuurlijk zijn beperkingen: niet alle factoren kunnen worden gemeten en bovendien zitten er achter de zogenaamde "objectieve" factoren effecten die discriminerend kunnen zijn of waarvan het zomaar wegwerken ongewenst kan zijn. Het is bekend dat een informaticus in de regel meer verdient dan een historicus. Als er dus meer mannelijke informatici zijn en meer vrouwelijke historici, dan kan een deel van de loonkloof worden 'gecorrigeerd'. Maar is het loonverschil tussen beide groepen wel zo logisch? En worden vrouwen in hun studiekeuze soms niet – bewust of onbewust – in een bepaalde richting gestuurd? Het verklaren of corrigeren van de loonkloof mag niet leiden tot het zomaar 'goedpraten' ervan.

De keuze voor een zoveel mogelijke gecorrigeerde loonkloof, of anderzijds voor een breed loonkloofbegrip, sluit ook aan bij twee verschillende visies op de problematiek, die overigens beide hun legitimiteit hebben. De eerste visie baseert zich op non-discriminatie: een ongelijk loon voor hetzelfde werk is wettelijk niet toegelaten, en dergelijke praktijken moeten worden bestreden. Een tweede visie baseert zich op een gelijke waardering van het werk van vrouwen en mannen. Daarbij mogen verschillen in objectieve kenmerken niet te snel in rekening worden gebracht, want ze kunnen het resultaat zijn van ongelijke kansen op de arbeidsmarkt. Dat vrouwen minder snel promotie maken is een objectieve verklaring voor een deel van de loonkloof, maar het feit dat dit zo is, maakt uiteraard deel uit van het probleem dat moet worden aangepakt.

Soms worden vaststellingen, oorzaken en oplossingen uit beide benaderingen door elkaar gehaald. Wanneer gesteld wordt dat de gehele niet-gecorrigeerde loonkloof in België het gevolg is van 'zuivere' discriminatie, van een ongelijk loon voor gelijk werk dus, dan is dat duidelijk een verkeerde vaststelling die de compositie-effecten negeert. Wie daaruit de conclusie trekt dat een kordate aanpak met juridische middelen het probleem op korte termijn volledig kan wegwerken, bouwt vervolgens op de redeneerfout verder. Wie anderzijds van mening is dat de hele loonkloof, op een onbeduidend deel na, kan worden verklaard – en wat nu nog onverklaard is, zou dat met nog meer gegevens wellicht wel worden – en daaruit concludeert dat er geen probleem meer is dat moet worden aangepakt, maakt in essentie een even grote fout.

In dit rapport gaan we uit van de ongecorrigeerde loonkloof, dus het totale loonverschil tussen mannen en vrouwen. Vervolgens analyseren we de structuur van de kloof en de factoren die haar verklaren. Tenslotte bekijken we ook de gecorrigeerde kloof en het gewicht van de verschillende verklaringsfactoren. Op die manier wordt immers een meer gerichte aanpak van de problematiek mogelijk.

## Deeltijds werk

Vrouwen werken vaker deeltijds dan mannen. Wie deeltijds werkt, heeft uiteraard een lager maandloon of jaarloon dan wie voltijds werkt. Maar net zoals we hierboven beschreven voor andere aspecten van het loonverschil, is deeltijds of voltijds werk geen neutraal gegeven. Vrouwen werken vaker deeltijds, maar de vraag kan en moet worden gesteld in welke mate het daarbij om een keuze gaat die wordt ingeperkt door factoren zoals het al dan niet beschikbaar zijn van voltijds werk, de mogelijkheden om arbeid en privé-leven te combineren, stereotiepe opvattingen over de verdeling van zorgarbeid... Ook de uurlonen voor voltijdse en deeltijdse werknemers zijn overigens niet gelijk, hoewel daarbij de arbeidsduur geen rol speelt. Maar deeltijds werken heeft een negatief effect op de loonopbouw doorheen de jaren: deeltijdwerkers bouwen minder anciënniteit op, hebben vaak minder kans op promotie, komen minder in aanmerking voor bepaalde extralegale voordelen...

In principe zijn de cijfers in dit rapport gebaseerd op gegevens voor voltijdse werknemers; daarnaast stellen we ook gegevens voor over de deeltijdwerkers en de beide groepen samen.

$$\frac{M - V}{M} \times 100$$

De loonkloof kan op verschillende manieren berekend worden, en ook dat zorgt ervoor dat al eens verschillende cijfers her en der opduiken. Wij berekenen de loonkloof op de meest gebruikelijke manier: het verschil tussen het gemiddelde mannenloon en het gemiddelde vrouwenloon, uitgedrukt als percentage van het gemiddelde mannenloon. Of in een formule:

$$\frac{M - V}{M} \times 100$$

Maar er zijn andere mogelijkheden om de loonkloof te berekenen, en die leiden tot andere percentages: er kan worden vergeleken met de gemiddelde werknemer, met het gemiddelde vrouwenloon, het verschil kan op zich worden weergegeven... Om het allemaal wat overzichtelijk te houden, proberen we telkens ook de loonbedragen zelf mee op te nemen.

## Een procentpunt meer of minder

Op enquêtegegevens zit altijd wat 'speling'; ze beslaan immers niet de volledige populatie, maar slechts een (voldoende grote) steekproef daaruit. Om exact te zijn, zouden er betrouwbaarheidsintervallen moet worden weergegeven. Omwille van de leesbaarheid van het rapport is dat niet gebeurd. Er moet wel rekening mee gehouden worden dat er geen besluiten kunnen worden getrokken uit kleine fluctuaties. Eén procentpunt meer of minder, betekent nog niet dat de loonkloof gegroeid, of gekrompen zou zijn.

## De indicatoren

Dit rapport geeft een overzicht van indicatoren omtrent het loonverschil. Een 'indicator' is in dit verband één bepaalde verwerking van de gegevens over het loonverschil: één of enkele kerncijfers die een licht werpen op de problematiek. Zoals in het eerste rapport hebben we ons in de eerste plaats gebaseerd op de indicatoren die werden vastgelegd door de Raad van de Europese Unie in 2001. Deze hebben we aangevuld met een aantal extra gegevens. Daarbij hebben we de structuur aangehouden zoals die in 2001 werd goedgekeurd. Die manier van werken laat toe om een breed beeld te geven van de loonkloofproblematiek en houdt meteen ook de mogelijkheid in om de Belgische gegevens in een internationaal vergelijkbaar perspectief te plaatsen.

# I. Algemene indicatoren omtrent de loonkloof tussen mannen en vrouwen

In de Europese indicatorenset worden eerst een aantal cijfergegevens weergegeven 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

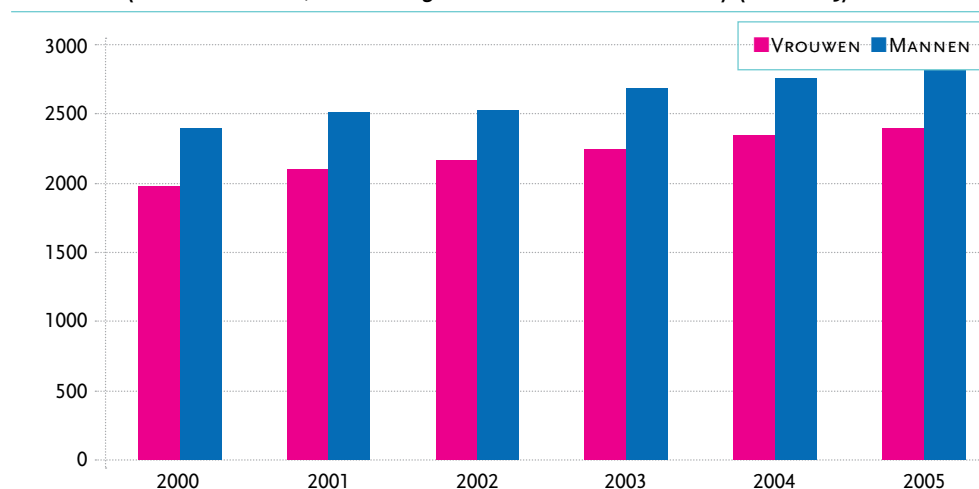
In deze paragraaf wordt eerst de loonkloof berekend voor de voltijds werkende mannen en vrouwen, op basis van de verschillende loonconcepten. Vervolgens wordt hetzelfde gedaan voor alle werknemers samen, dat wil zeggen voltijdse en deeltijdse. Dan wordt nagegaan hoe het zit met loonverschillen in kleine ondernemingen en in de overige sectoren. Verder wordt de loonkloof in de privé-sector vergeleken met de publieke sector. Er worden ook langere tijdreeksen opgesteld om de evolutie in de loonkloof over de laatste decennia te kunnen bestuderen. Tenslotte maken we de vergelijking met andere Europese landen.

### 1.1 Voltijdse werknemers

We beginnen met de vergelijking tussen de brutomaandlonen van de voltijdse werknemers in de industrie en marktdiensten. De onderstaande grafiek laat zien dat zowel de lonen van mannen als van vrouwen over de jaren stijgen. Procentueel gezien zijn de gemiddelde lonen van vrouwen echter sneller gestegen dan die van mannen. Tussen 2000 en 2005 is het maandelijks brutoloon van de vrouwen met meer dan 20% gestegen, terwijl dat van mannen met 17% steeg.

Deze evolutie had slechts een beperkte invloed op het loonverschil. Voor 2005 bedraagt de loonkloof tussen voltijds werkende mannen en vrouwen in de industrie en marktdiensten 15 procent.

**GRAFIEK 1: Gemiddelde brutomaandlonen van voltijdse werknemers (in euro)**  
(NACE-sectoren C-K; ondernemingen met minstens 10 werknemers) (2000-2005)



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

**TABEL 1: Gemiddelde brutomaandlonen van voltijdse werknemers (in euro) en de loonkloof (NACE-sectoren C-K; ondernemingen met minstens 10 werknemers) (2000-2005)**

	2000	2001	2002	2003	2004	2005
VROUWEN	1.974	2.099	2.165	2.231	2.343	2.387
MANNEN	2.392	2.502	2.529	2.679	2.757	2.807
LOONKLOOF	17%	16%	14%	17%	15%	15%

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

Uit tabel 1 kunnen we afleiden dat de gemiddelde voltijds werkende vrouw in België in de industrie en marktdiensten in 2005 elke maand bruto 420 euro minder ontvangt dan haar mannelijke collega. Vrouwen verdienen met andere woorden gemiddeld ongeveer 85% van wat mannen verdienen in 2005. 'Gemiddeld' betekent hier over de betrokken sectoren heen en dus niet per baan bekeken. Het loonverschil blijkt over de jaren heen vrij stabiel. Verschillen van om en bij de 1 procentpunt zijn, zoals reeds vermeld, niet significant, aangezien het om resultaten uit een steekproefenquête gaat.

Als we de bruto-uurlonen bekijken, stellen we een gelijkaardige tendens vast en een kleinere loonkloof dan voor de brutomaandlonen, zoals we hebben opgemerkt in de inleiding. Een deel van de loonverschillen in maandlonen is immers te wijten aan het feit dat zelfs bij voltijdse werknemers mannen gemiddeld meer uren werken per maand dan vrouwen. De loonkloof berekend op basis van de uurlonen van voltijdse werknemers in de industrie en marktdiensten bedraagt in 2005 14%.

**TABEL 2: Gemiddelde bruto-uurlonen van voltijdse werknemers (in euro) en de loonkloof (NACE-sectoren C-K; ondernemingen met minstens 10 werknemers) (2000-2005)**

	2000	2001	2002	2003	2004	2005
VROUWEN	11,89	12,56	12,88	13,14	14,15	14,38
MANNEN	14,05	14,73	14,89	15,60	16,25	16,68
LOONKLOOF	15%	15%	13%	16%	13%	14%

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

De jaarlonen kunnen onderverdeeld worden in twee componenten: het loongedeelte dat de verschillende maandlonen bevat en het gedeelte van de premies, zoals bijvoorbeeld de eindejaarspremie. De volgende tabel geeft een voorstelling van de loonkloof in brutojaarlonen op zich en naar de componenten 'loon' en 'premies'. De kloof in het deel 'premies' is kleiner dan bij het deel 'loon'. Dit is geen toeval 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, zodat de loonkloof op basis van 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; ondernemingen met minstens 10 werknemers) (2000-2005)<sup>3</sup>**

	2000	2001	2002	2003	2004	2005
VROUWEN	26.739	28.528	29.832	28.386	30.282	31.317
MANNEN	32.069	33.752	34.590	33.616	35.675	36.819
LOONKLOOF	17%	15%	14%	16%	15%	15%
COMPONENT LONEN						
	2000	2001	2002	2003	2004	2005
VROUWEN	23.507	25.134	26.433	25.977	27.056	27.960
MANNEN	28.631	30.128	31.095	30.859	32.027	33.085
LOONKLOOF	18%	17%	15%	16%	16%	15%
COMPONENT PREMIES						
	2000	2001	2002	2003	2004	2005
VROUWEN	2.948	3.128	3.399	2.409	2.617	3.357
MANNEN	3.216	3.362	3.495	2.757	3.012	3.734
LOONKLOOF	8%	7%	3%	13%	13%	10%

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

Naast de premies bestaan er ook nog extralegale 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.

### 1.2 Voltijdse en deeltijdse werknemers

In de zomer van 2007 werden de officiële loonkloofindicatoren op Europees niveau ter discussie gesteld en opnieuw onderzocht. Naast de reeds vermelde wijziging op het vlak van de statistische basisbron werd ook besloten om de indicator te berekenen op basis van de uurlonen van voltijdse en deeltijdse werknemers samen. Gezien het hoge percentage deeltijdwerkers onder 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. Dat is te verklaren doordat de grote meerderheid van deeltijdwerkers minder betaalde vrouwen zijn. Indicator 3 gaat dieper in op deeltijds werk. Op zich ligt de uurloonkloof bij deeltijdwerkers gevoelig lager; deeltijds werkende mannen verdienen immers gemiddeld ook een stuk minder per uur dan voltijds werkende mannen. In de berekening van de loonkloof voor voltijdse en deeltijdse werknemers samen wegen de lonen van deeltijds werkende mannen niet erg door, omdat ze een kleine minderheid vormen.<sup>4</sup>

De loonkloof op basis van de bruto-uurlonen voor voltijdsen en deeltijdsen samen bedraagt 17% in de industrie en marktdiensten. Ook hier is de loonkloof vrij stabiel over de jaren.

**TABEL 4: Gemiddelde bruto-uurlonen van voltijdse en deeltijdse werknemers (in euro) en de loonkloof (NACE-sectoren C-K; ondernemingen met minstens 10 werknemers) (2000-2005)**

	2000	2001	2002	2003	2004	2005
VROUWEN	11,39	12,12	12,41	12,77	13,44	13,78
MANNEN	13,92	14,59	14,80	15,44	16,06	16,54
LOONKLOOF	18%	17%	16%	17%	16%	17%

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

<sup>3</sup> In 2003 werd de DMFA-aangifte ingevoerd (Déclaration multifonctionnelle / Multifunctionele aangifte). Deze wijziging bij de indiening van de gegevens van de RSZ kunnen een breuk veroorzaken.

<sup>4</sup> Zie ook Van den Cruyce, Bart en Johan Wera 'Results of the Belgian SAM-subaccount for labour demand', 2007.

Een manier om indicator 1 volledig 'ongecorrigeerd' voor arbeidsvolume te berekenen, is de loonkloof te bekijken op basis van de maandlonen van voltijdse en deeltijdse werknemers samen. In het verschil in maandlonen is het effect van een deeltijdse loopbaan immers volledig voelbaar. Deeltijdwerkers hebben immers over het algemeen een lager gemiddeld maandloon dan wie voltijds werkt. Doordat er veel meer deeltijds werkende vrouwen zijn, neemt de loonkloof sterk toe als we rekening houden met de deeltijds én de voltijds werkenden. In feite is de berekening van de dag waarop de 'Equal Pay Day' valt – met name de dag tot wanneer vrouwen in het nieuwe jaar moeten doorwerken om hetzelfde te verdienen als mannen in het jaar voordien – gebaseerd op deze indicator.<sup>5</sup> Net als bij de loonkloof voor de voltijds werkenden, vertonen deze cijfers een relatieve stabiliteit.

**TABEL 5: Gemiddelde brutomaandlonen van voltijdse en deeltijdse werknemers (in euro) en de loonkloof (NACE-sectoren C-K; ondernemingen met minstens 10 werknemers) (2000-2005)**

	2000	2001	2002	2003	2004	2005
VROUWEN	1.719	1.806	1.834	1.932	2.003	2.049
MANNEN	2.338	2.440	2.462	2.592	2.677	2.720
LOONKLOOF	26%	26%	26%	25%	25%	25%

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

### 1.3 Uitbreiding tot de 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 in de sectoren C tot K van de NACE-nomenclatuur. Dat zijn de industrie, de handelssector, de hotel- en restaurantsector, de transportsector, de financiële sector, de immobiliënsector en andere diensten aan bedrijven.<sup>6</sup> Het Federaal Planbureau heeft op basis van de cijfers van de enquête en administratieve gegevens een schatting gemaakt van het gemiddelde bruto-uurloon voor alle bedrijfsgroottes en voor bijna alle sectoren. Bij de sectoren C tot K komen dan nog de primaire sector (landbouw en visserij), de overheidsadministratie, de onderwijssector, de gezondheidszorg en de sociaal-culturele sector. In de NACE-nomenclatuur gaat het dan om de sectoren A tot O.<sup>7</sup>

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

In tabel 6 wordt het onderscheid gemaakt tussen ondernemingen met minder dan 10 werknemers en met 10 of meer werknemers in de sectoren C tot K en tabel 7 vergelijkt de sectoren C tot K met de sectoren A tot O.

<sup>5</sup> Zie ook [www.equalpayday.be](http://www.equalpayday.be).

<sup>6</sup> De industrie omvat de mijnbouw en de vervaardigende industrie, de productie en distributie van elektriciteit, gas en water en de bouw.

<sup>7</sup> 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).



**TABEL 6: 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) (2000-2005)**

	2000	2001	2002	2003	2004	2005
<b>Mannen</b>						
ONDERNEMINGEN MET 10 WERKNEMERS OF MEER	13,92	14,59	14,80	15,44	16,06	16,54
ONDERNEMINGEN MET MINDER DAN 10 WERKNEMERS	10,78	11,40	11,53	11,78	12,44	12,83
TOTAAL	13,47	14,12	14,35	14,92	15,53	15,96
<b>Vrouwen</b>						
ONDERNEMINGEN MET 10 WERKNEMERS OF MEER	11,39	12,12	12,41	12,77	13,44	13,78
ONDERNEMINGEN MET MINDER DAN 10 WERKNEMERS	9,42	10,05	10,22	10,41	10,93	11,29
TOTAAL	10,98	11,69	11,98	12,29	12,92	13,24
<b>Loonkloof</b>						
ONDERNEMINGEN MET 10 WERKNEMERS OF MEER	18%	17%	16%	17%	16%	17%
ONDERNEMINGEN MET MINDER DAN 10 WERKNEMERS	13%	12%	11%	12%	12%	12%
TOTAAL	18%	17%	16%	18%	17%	17%

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

Het gemiddelde uurloon van werknemers in ondernemingen met minder dan 10 werknemers blijkt in de sectoren C tot K lager te zijn dan in ondernemingen met 10 of meer werknemers en dit ongeacht het geslacht van de werknemers. Bovendien is het loonverschil tussen de ondernemingen met 10 werknemers of meer en die met minder dan 10 werknemers kleiner voor de vrouwen dan voor de mannen en men stelt dus vast dat de loonkloof kleiner is in ondernemingen met minder dan 10 werknemers. In ondernemingen met minder dan 10 werknemers liggen de lonen immers lager en is het aantal mogelijke functies ook kleiner dan in de grote ondernemingen.

Wanneer men de ondernemingen met minder dan 10 werknemers echter opneemt bij de berekening van de loonkloof voor de sectoren C tot K, resulteert dat contradictorisch genoeg in een licht hogere loonkloof. Dit is een zogenaamd compositie-effect: het aandeel van vrouwen in het arbeidsvolume, met andere woorden in het totaal aantal gepresteerde werkuren, ligt hoger in kleine ondernemingen, namelijk 38,9% tegen 30,3% elders. Het bruto-uurloon is er gevoelig lager, zowel voor mannen (12,8 euro t.o.v. 16,5 euro), als voor vrouwen (11,3 euro t.o.v. 13,8 euro). Toevoeging 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.

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

**TABEL 7: Gemiddelde bruto-uurlonen van voltijdse en deeltijdse werknemers in de NACE-sectoren C-K en A-O (in euro) en de loonkloof (2000-2005)<sup>8</sup>**

	2000	2001	2002	2003	2004	2005
<b>Mannen</b>						
SECTOREN C TOT K	13,47	14,12	14,35	14,92	15,53	15,96
SECTOREN A TOT O	13,42	14,09	14,37	14,97	15,51	16,00
<b>Vrouwen</b>						
SECTOREN C TOT K	10,98	11,69	11,98	12,29	12,92	13,24
SECTOREN A TOT O	11,45	12,18	12,50	12,86	13,51	13,98
<b>Loonkloof</b>						
SECTOREN C TOT K	18%	17%	16%	18%	17%	17%
SECTOREN A TOT O	15%	14%	13%	14%	13%	13%

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

De loonkloof is kleiner als men de bestudeerde sectoren uitbreidt. De gemiddelde brutolonen blijven quasi identiek voor mannen, of ze nu werken in de sectoren C tot K of elders, terwijl het gemiddelde bruto-uurloon van vrouwen hoger ligt als ze niet in de industrie of marktdiensten werken. Dit kan met name verklaard worden door het feit dat de overheidsadministratie en het onderwijs nu mee wordt opgenomen in de berekening. In de publieke sector is de loondifferentiatie minder groot dan in de privé-sector. De loonkloof is er aanzienlijk kleiner.

#### 1.4 De loonkloof naar statuut

In feite is het niet zo zinvol om de loonkloof te berekenen voor de publieke en de privé-sector 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.<sup>9</sup>

<sup>8</sup> Bij de berekening van de gegevens van de sectoren A tot O werd er uitgegaan van de SES-resultaten voor de sectoren C tot K, aangevuld met de sectoren A, B en L tot O.

<sup>9</sup> De term 'ambtenaar' wordt hier gebruikt in de brede betekenis van werknemer in de publieke sector.

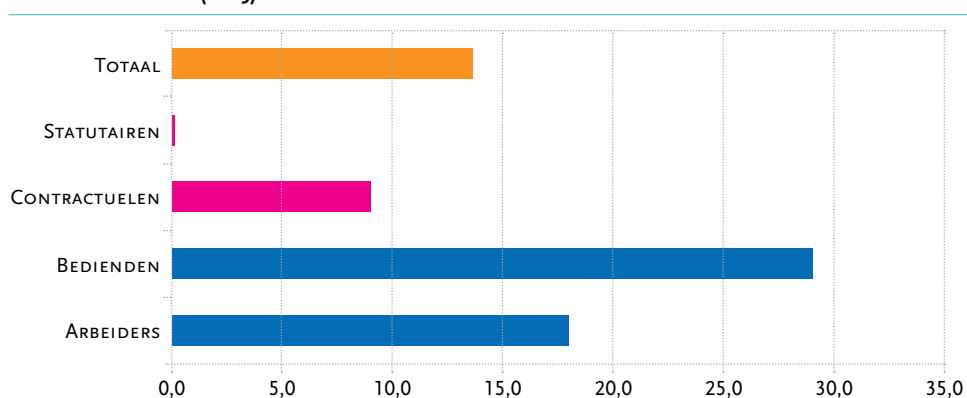
**TABEL 8: De gemiddelde bruto-uurlonen van voltijdse en deeltijdse werknemers (in euro) en de loonkloof naar statuut (2005)<sup>10</sup>**

	Privé-sector		Publieke sector		Totaal
	ARBEIDERS	BEDIENDEN	CONTRACTUELEN	STATUTAIREN	
VROUWEN	10,24	14,28	13,67	17,26	13,98
MANNEN	12,50	20,19	15,01	17,24	16,00
LOONKLOOF	18%	29%	9%	0%	13%

Bron: Federaal Planbureau

De loonkloof op basis van bruto-uurlonen is bij bedienden bijna dertig procent, terwijl die bij arbeiders een kleine twintig procent bedraagt. Bij statutaire ambtenaren is de loonkloof vrijwel onbestaande, maar bij de contractuelen bij de overheid is ze ongeveer tien procent. Het algemene loonkloofcijfer verbergt dus grote verschillen naar statuut.

**GRAFIEK 2: Loonkloof op basis van bruto-uurlonen van voltijdse en deeltijdse werknemers naar statuut (2005)**



Bron: Federaal Planbureau

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. Dan blijkt dat arbeiders bedienden 'bijbenen'; arbeidsters en vrouwelijke bedienden hebben aan het einde van het jaar tussen 35 en 40 procent minder verdiend dan hun mannelijke collega's. Voor contractuele ambtenaren is dat een 20 procent, voor statutairen 10 procent.

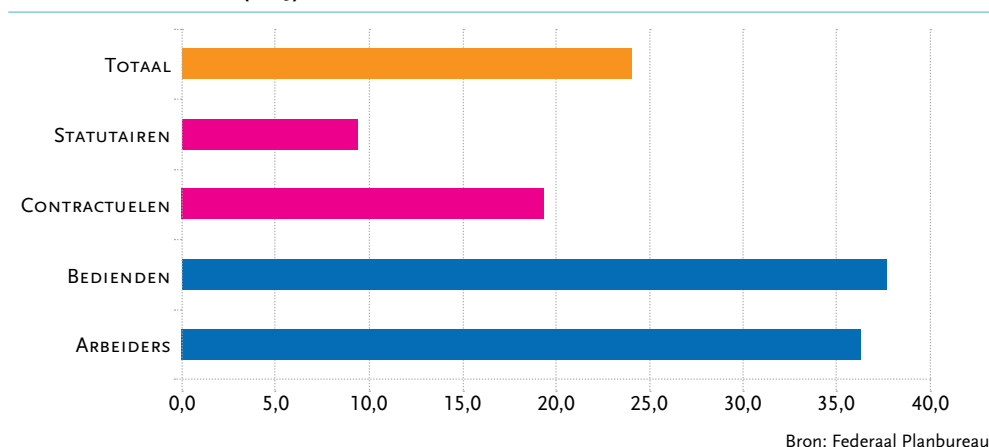
**TABEL 9: Gemiddelde brutojaarlonen van voltijdse en deeltijdse werknemers (in euro) en de loonkloof naar statuut (2005)**

	Privé-sector		Publieke sector		Totaal
	ARBEIDERS	BEDIENDEN	CONTRACTUELEN	STATUTAIREN	
VROUWEN	14.624	25.263	20.320	31.074	23.108
MANNEN	22.969	40.523	25.195	34.00	30.438
LOONKLOOF	36%	38%	19%	9%	24%

Bron: Federaal Planbureau

<sup>10</sup> 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.

**GRAFIEK 3: Loonkloof op basis van brutojaarlonen van voltijdse en deeltijdse werknemers naar statuut (2005)**

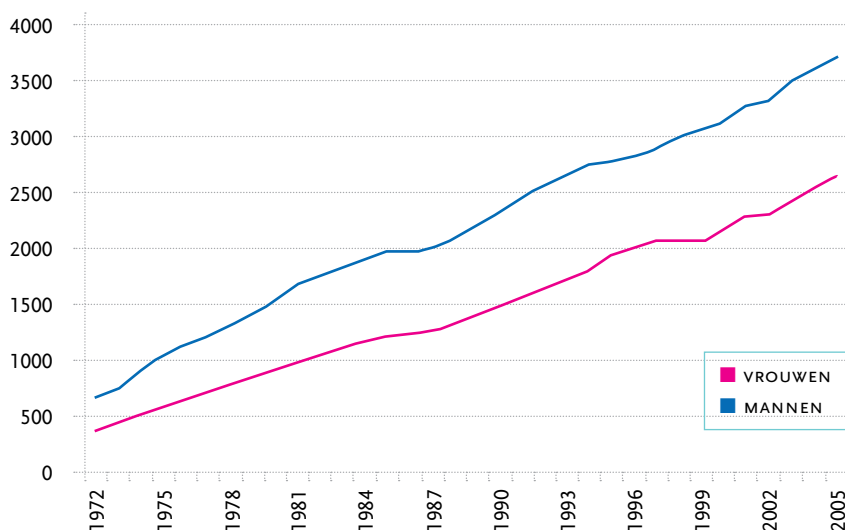


Een categorie die in de statistieken meestal ontbreekt zijn de zwartwerkers. Een recent Europees rapport probeert hiervan wel een schatting te maken, en komt op een loonkloof op basis van het uurloon van 60% voor de hele EU.<sup>11</sup> Het lijkt inderdaad aannemelijk dat de segregatie erg groot is in de informele sector: goedbetaalde 'zwarte' jobs, al dan niet in combinatie met een formele baan, gaan eerder naar mannen, terwijl banen in de huishoudelijke sfeer slecht betaald zijn en vooral door vrouwen worden ingevuld.

### 1.5 Evolutie in de loonkloof

Als we onze gegevens willen uitbreiden door terug te gaan in het verleden, moeten we ons beperken tot de cijfers aangaande voltijdse en deeltijdse werknemers uit de industrie. Het gaat hier dus niet langer over de NACE-sectoren C tot K. Hierdoor kunnen we een analyse maken van de brutomaandlonen van 1972 tot 2005.<sup>12</sup>

**GRAFIEK 4: Gemiddelde brutomaandlonen van voltijdse en deeltijdse werknemers in de industrie (in euro) (1972-2005)**



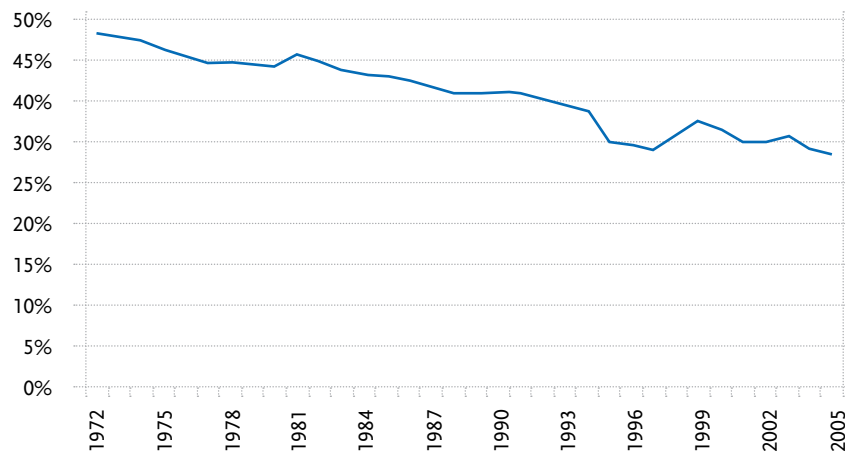
Bronnen: ADSEI, Enquête naar de Structuur en de Verdeling van de Lonen (vanaf 1999) en de Zesmaandelijke enquête naar de lonen en de wedden (verwerking FOD WASO)

<sup>11</sup> Eurobarometer, Undeclared Work in the European Union.

<sup>12</sup> Merk op dat er in 1998 en 1999 een breuk is in de gegevens, wat de lichte breuk in de grafieken 4, 5 en 6 veroorzaakt.

Zoals grafiek 4 aantoont, stijgt het loon van mannen en vrouwen in de loop van de jaren. De neiging tot dalen van de loonkloof komt duidelijk tot uiting in grafiek 5. Terwijl de loonkloof in 1972 nog 43% bedroeg, bedraagt die in 2005 nog 28%. Dit kan met name 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. Jonge vrouwen komen vandaag ook met een even hoog en zelfs hoger opleidingsniveau op de arbeidsmarkt dan dat van jonge mannen. Bovendien verwerven de jongste generaties vrouwen ook een langere anciënniteit.

**GRAFIEK 5: Loonkloof op basis van de brutomaandlonen van voltijdse en deeltijdse werknemers in de industrie (1972-2005)**

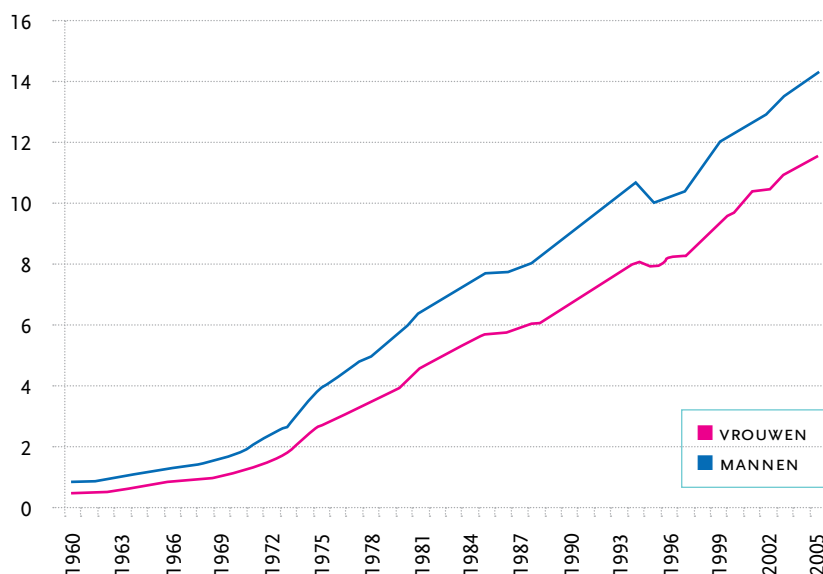


Bronnen: ADSEI, Enquête naar de Structuur en de Verdeling van de Lonen (vanaf 1999) en de Zesmaandelijke enquête naar de lonen en de wedden (verwerking FOD WASO)

Voor de bruto-uurlonen kunnen we terugkeren tot in de jaren '60 als we ons beperken tot de voltijds en deeltijds werkenden in de industrie.<sup>13</sup>

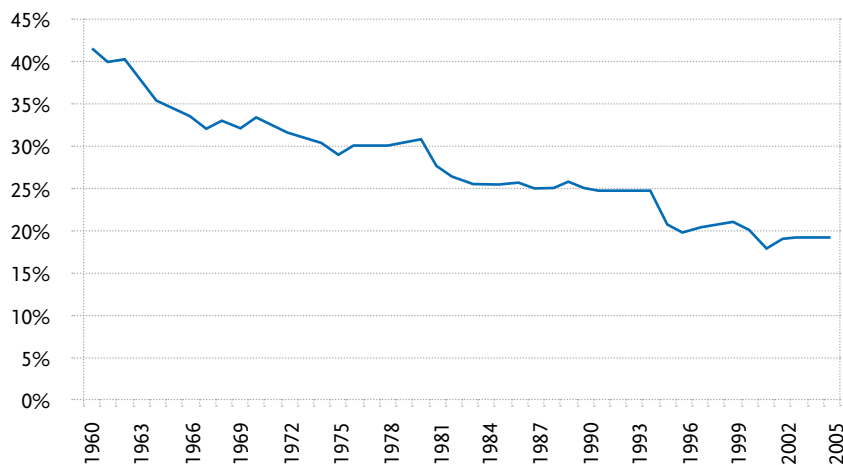
<sup>13</sup> Zoals voor de brutomaandlonen, wordt ook hier de gegevensreeks onderbroken in 1998 en 1999.

**GRAFIEK 6: Gemiddelde bruto-uurlonen van voltijds en deeltijds werkenden in de industrie (in euro) (1960-2005)**



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

**GRAFIEK 7: Loonkloof op basis van de bruto-uurlonen van voltijdse en deeltijdse werknemers in de industrie (1972-2005)**



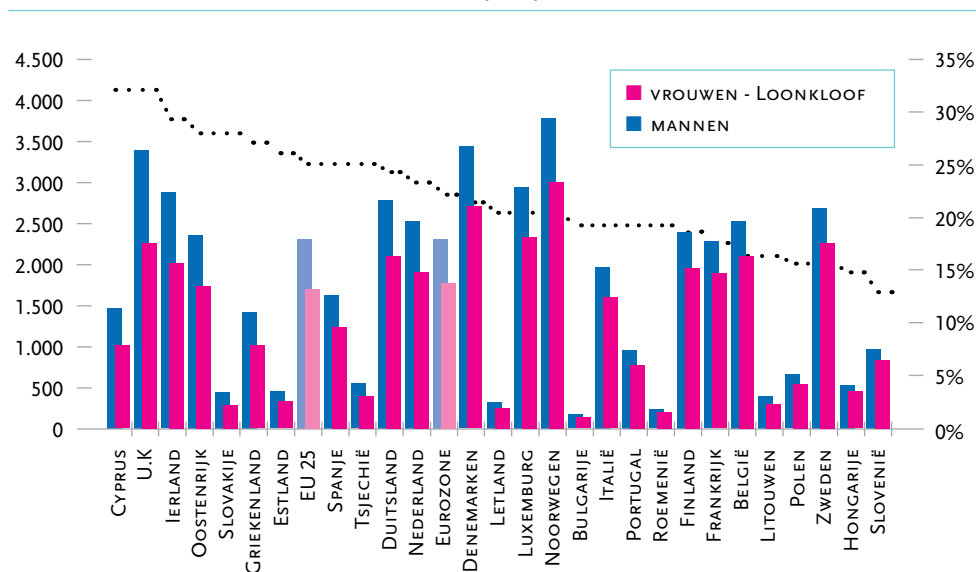
Bronnen: ADSEI, Enquête naar de Structuur en de Verdeling van de Lonen (vanaf 1999) en de Zesmaandelijkse enquête naar de lonen en de wedden (verwerking FOD WASO)

De grafieken vertonen gelijkaardige tendensen voor de maand- en uurlonen met een kleinere loonkloof voor de uurlonen. In 1960 bedroeg de loonkloof op basis van bruto-uurlonen 41%, in 2005 nog 19%. In vergelijking met de loonkloof op basis van brutomaandlonen is er dus een sterkere daling waar te nemen. Dit kan verklaard worden door de toename van de deeltijdse arbeid. Het effect daarvan is in de loonkloof op basis van bruto-uurlonen deels geneutraliseerd.

### 1.6 Europese vergelijking

Zoals al eerder werd gezegd, is er elke vier jaar een internationale vergelijking mogelijk. Tabel 10 bevat de gegevens van 2002 waaruit blijkt dat België zich in de groep van de landen met de kleinste loonkloof bevindt, samen met Frankrijk, Litouwen, Hongarije, Polen, Slovenië en Zweden. Hierbij moet er wel op worden gewezen dat niet al deze landen zich op een vergelijkbaar loonniveau als België situeren. De hoogste loonkloof wordt vastgesteld in het Verenigd Koninkrijk en Cyprus. Grote algemene verschillen tussen hoge en lage lonen resulteren meestal in een grote genderloonkloof.

**GRAFIEK 8: Gemiddelde brutomaandlonen van voltijdse en deeltijdse werknemers (in euro) en de loonkloof in de landen van de EU (2002)**



Bron: Eurostat, Structure of Earnings Survey

**TABEL 10: Gemiddelde brutomaandlonen van voltijdse en deeltijdse werknemers (in euro) en loonkloof voor EU-landen (2002)<sup>14</sup>**

	MANNEN	VROUWEN	LOONKLOOF
EU25	2.348,88	1.731,68	26%
EUROZONE	2.357,83	1.816,78	23%
CYPRUS	1.496,84	1.010,05	33%
U.K.	3.471,17	2.308,98	33%
IERLAND	2.948,77	2.049,91	30%
OOSTENRIJK	2.409,93	1.719,69	29%
SLOVAKIJE	413,68	292,98	29%
GRIEKENLAND	1.419,36	1.015,35	28%
ESTLAND	451,22	329,82	27%
SPANJE	1.659,76	1.236,50	26%
TSJECHIË	537,46	399,25	26%
DUITSLAND	2.866,59	2.138,85	25%
NEDERLAND	2.592,42	1.964,53	24%
DENEMARKE	3.545,30	2.780,01	22%
LETLAND	312,52	246,40	21%
LUXEMBURG	3.018,83	2.384,35	21%
NOORWEGEN	3.896,20	3.070,57	21%
BULGARIJE	161,22	128,98	20%
ITALIË	2.008,90	1.612,32	20%
PORTUGAL	970,54	771,72	20%
ROEMENIË	209,12	167,22	20%
FINLAND	2.477,19	1.995,25	19%
FRANKRIJK	2.341,60	1.921,16	18%
BELGIË	2.577,08	2.145,38	17%
LITOUWEN	350,94	289,59	17%
POLEN	625,40	525,80	16%
ZWEDEN	2.738,77	2.303,35	16%
HONGARIJE	497,10	422,35	15%
SLOVENIË	958,65	831,52	13%

Bron: Eurostat, Structure of Earnings Survey

<sup>14</sup> In deze berekening is er gecorrigeerd voor arbeidsduur, zodat deze cijfers afwijken van tabel 5 waarin de maandlonen ongewogen verwerkt zijn. De resultaten voor deze tabel leunen daardoor dichterbij de loonkloof op basis van de bruto-uurlonen van deeltijdse en voltijdse werknemers samen (tabel 4).



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 Loonstructuurenquête (zie inleiding). Voor België betekenden de SILC-gegevens van 2004 een grote trendbreuk met de cijfers van de vroegere studies gebaseerd op de PSBH (Panelstudie Belgische huishoudens). Sommige landen gebruiken dan weer andere exhaustieve gegevens. Tabel 11 bevat de loonkloof voor de Europese landen berekend op de SILC-gegevens. Zowel het niveau van de loonkloof als de rangorde van de landen verschilt met de berekeningen op basis van de Loonstructuurenquête. Diverse factoren spelen hierbij een rol. Ten eerste is de SILC-steekproef heel wat kleiner. Er werden een kleine zesduizend huishoudens bevestigd. Rekening houdend met het aandeel zelfstandigen, niet-actieven en werklozen, hebben de loongegevens dus betrekking op enkele duizenden werknemers. Dat staat in contrast met de meer dan honderdduizend uit de loonstructuurenquête. Bovendien wordt mensen naar hun maandloon gevraagd – vaak kennen mensen enkel hun nettoloon – en wordt hieruit hun bruto-uurloon berekend; wat op zich een zekere foutenmarge met zich meebrengt. Tenslotte zijn in de SILC-gegevens alle sectoren opgenomen, ook de overheidssector. Zoals in veel landen, is de loonkloof in de overheidssector in België aanzienlijk kleiner. Een loonkloof berekend op basis van de overheidssector en de privé-sector samen is daardoor gewoonlijk kleiner, wat ook zichtbaar was in tabel 7, 8 en 9.

**TABEL 11 : Loonkloof in de EU-landen op basis van SILC (2000-2005)**

	2000	2001	2002	2003	2004	2005
EU25	16 (s)	16 (s)	16 (s)	15 (s)	15 (s)	15 (s)
CYPRUS	26	26	25	25	25	25
ESTLAND	25	24	24	24	24	25
SLOVAKIJE	22	23	27	23	24	24
DUITSLAND	21	21	22 (b)	23	23	22
FINLAND	17	17	20 (b)	20	20	20
U.K.	21	21	23 (b)	22	22	20 (p)
Tsjechië	22	20	19	19	19	19
DENEMARKEN	15	15	18 (b)	18	17	18
NEDERLAND	21	19	19	18	19	18
OOSTENRIJK	20	20	:	17 (b)	18	18 (p)
LETLAND	20	16	16	16	15	17
BULGARIJE	:	23	21	18	18	16
NOORWEGEN	17	17	16	16	16	16
ZWEDEN	18	18	17	16	17	16
LITOUWEN	16	16	16	17	16	15
LUXEMBURG	15	16	17	15	14	14
ROEMENIË	17	18	17	18	14 (b)	13
SPANJE	15	17	21 (b)	18	15	13 (p)
FRANKRIJK	13	14	13	12 (b)	12	12
HONGARIJE	21	20	16	12 (r)	14 (r)	11
POLEN	:	12	11	11	10	10
GRIEKENLAND	15	18	17	11 (b)	10	9
IERLAND	19	17	:	14 (b)	11 (p)	9 (p)
ITALIË	6	6	:	:	7 (p)	9
PORTUGAL	8	10	8	9	5 (b)	9
SLOVENIË	12	11	9	:	8 (p)	8 (p)
BELGIË	13	12	:	:	6 (b)	7
MALTA	11	9	6	4	4	4

Bron: Eurostat, SILC

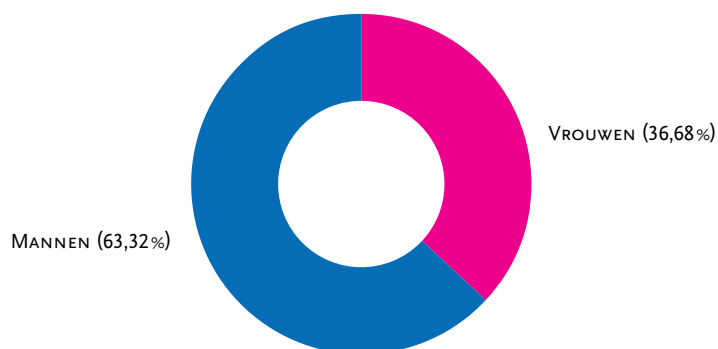
(:) Niet beschikbaar - (s) Schatting - (r) Herziene waarde - (b) Breuk in de reeks - (p) Voorlopige waarde

## Indicator 2: aandeel in de totale loonmassa

De tweede algemene indicator wordt berekend op basis van de verdeling van de totale loonmassa: welk aandeel van het totaal bedrag aan uitbetaalde lonen gaat naar vrouwen en welk aandeel naar mannen? Bemerkt dat hier in eerste instantie geen enkele correctie wordt gemaakt.

Deze indicator wordt berekend op basis van de gegevens van de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid (RSZ). In 2005 werd er in België in het totaal 86.541.415.000 euro betaald aan brutolonen. 36,68% hiervan ging naar vrouwen, 63,32% naar mannen. In 2004 was dat nog 36,16% en 63,64%.

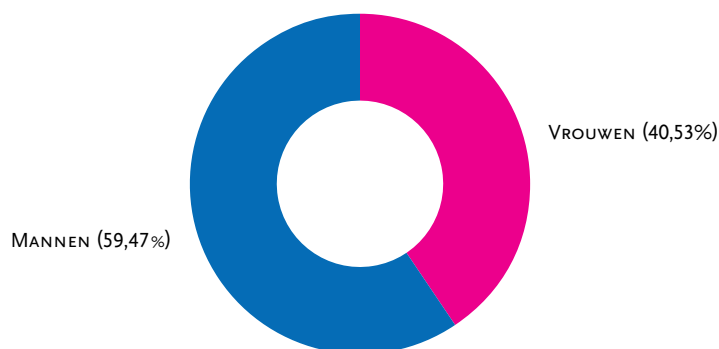
**GRAFIEK 9: Aandeel van vrouwen en mannen in de totale loonmassa (2005)**



Bron: RSZ

Om een juist beeld te krijgen moet deze verhouding vergeleken worden met de verdeling van de betaalde arbeid tussen vrouwen en mannen. De verdeling van het aantal bezoldigde werkdagen tussen mannen en vrouwen wordt weergegeven in het tweede taartdiagram.<sup>15</sup> Ook hier is het aandeel van de vrouwen lichtjes gestegen ten opzichte van 2004: van 40,04% naar 40,53% in 2005.

**GRAFIEK 10: Aandeel van vrouwen en mannen in het totaal aantal bezoldigde werkdagen (2005)**

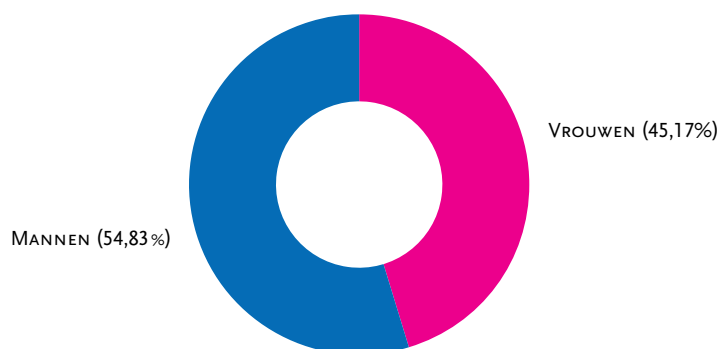


Bron: RSZ

In het loonkloofrapport 2007 werd de vergelijking gemaakt met het aandeel van vrouwen en mannen in de werkende bevolking; omdat die ook de zelfstandigen omvat, ligt het meer voor de hand enkel de loontrekkenden in de vergelijking op te nemen. 45,17% van de loontrekkenden is vrouw. In 2004 was dat 44,61%.

<sup>15</sup> De bezoldigde arbeidsuren van deeltijdse werknemers werden omgerekend naar arbeidsdagen à ratio van 7,6 uur per werkdag (d.i. 7 uur en 36 min).

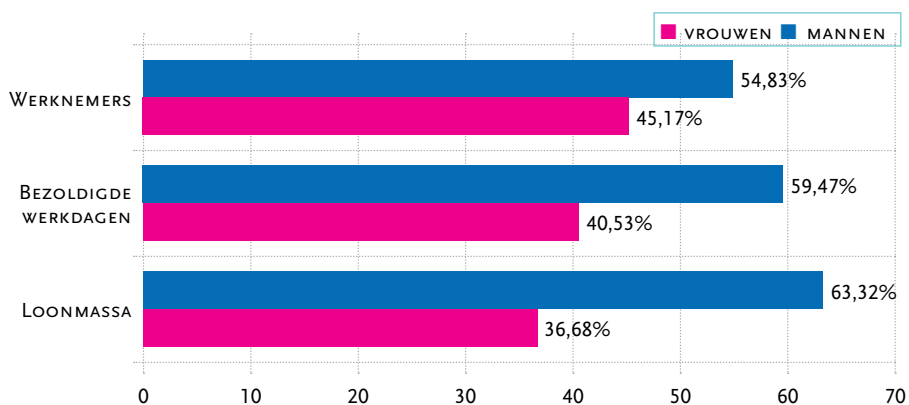
**GRAFIEK 11: Aandeel van vrouwen en mannen bij werknemers (2005)**



Bron: ADSEI, Enquête naar de Arbeidskrachten

Wanneer de verhoudingen naast elkaar worden gezet, wordt duidelijk hoe de verdeling tussen vrouwen en mannen steeds schever wordt.

**GRAFIEK 12: Aandeel van vrouwen en mannen bij werknemers, in de bezoldigde werkdagen en in de loonmassa (2005)**



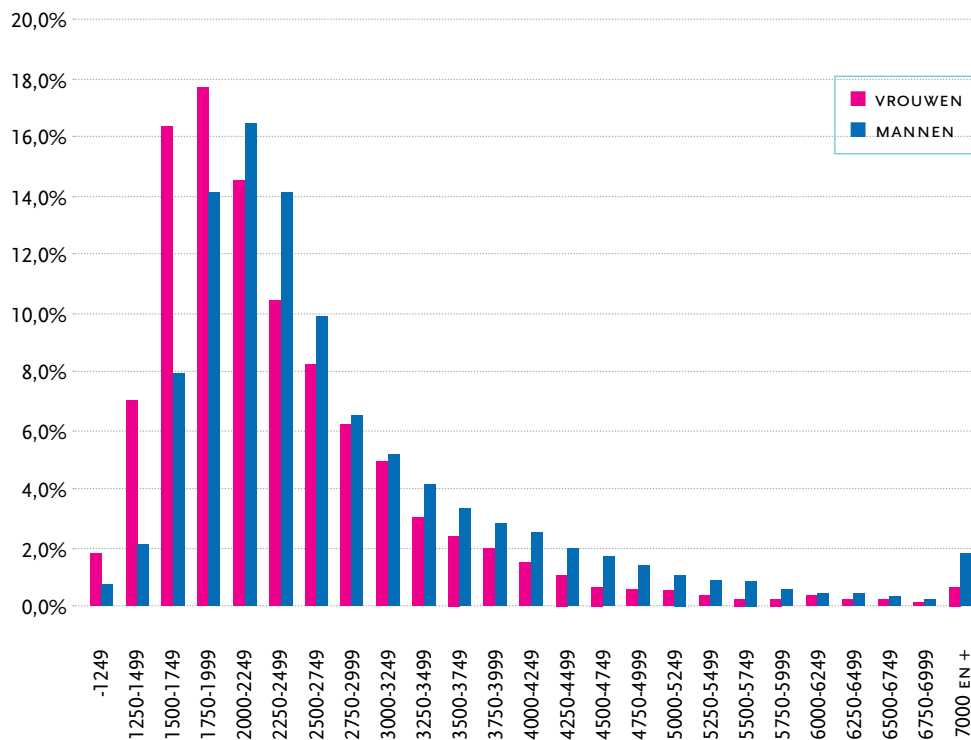
Bronnen: RSZ; ADSEI, Enquête naar de Arbeidskrachten

De totale loonkloof kan nu berekend worden als de discrepantie in het aandeel van vrouwen in de totale loonmassa en hun aandeel in de loonarbeid. 45,17% van de werknemers is vrouw. Indien alle vrouwen samen in 2005 45,17% van de totale loonmassa (86.541.415.000 euro) hadden verdiend, dan zouden ze samen 7,347 miljard euro meer hebben verdiend. Wanneer er rekening wordt gehouden met het vaker deeltijds werken van vrouwen en de vergelijking wordt gemaakt met het aandeel van vrouwen in het totaal aantal bezoldigde werkdagen, dan bedraagt de totale loonkloof nog 3,332 miljard euro.

In het rapport 2007 werd de vergelijking niet gemaakt ten opzichte van de verdeling van de loontrekkenden, maar ten opzichte van de werkende bevolking. Maken we die oefening nu wel, dan was de totale loonkloof voor 2004 7,060 miljard euro. Hoewel het aandeel van de vrouwen zowel in de loonmassa, als in de bezoldigde werkdagen en bij de loontrekkenden gestegen is, neemt de totale loonkloof ten opzichte van het voorgaande jaar nog toe. Dat is te verklaren doordat de totale loonmassa zelf sterker gegroeid is dan het aandeel van vrouwen. Vrouwen krijgen dus een iets groter stukje van de taart; maar de taart is zelf groter geworden, waardoor het stuk dat ze niet krijgen ook groter wordt.

Een zeer aanschouwelijke manier om het ongelijke aandeel van vrouwen en mannen in de totale loonmassa weer te geven is de verdeling van voltijdse werknemers over de verschillende categorieën van het brutomaandloon. Vrouwen zijn oververtegenwoordigd in de categorieën die minder dan 2000 euro bruto per maand verdienen.

**GRAFIEK 13:** Verdeling van vrouwen en mannen over de categorieën van het brutomaandloon voor voltijdse werknemers (in euro) (NACE-sectoren C-K; ondernemingen met minstens 10 werknemers) (2005)



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

**TABEL 12: Verdeling van vrouwen en mannen over de categorieën van het brutomaandloon voor voltijdse werknemers (in euro) (NACE-sectoren C-K; ondernemingen met minstens 10 werknemers) (2005)**

	VROUWEN	MANNEN
-1249	1,7%	0,7%
1250-1499	7,0%	2,1%
1500-1749	16,3%	7,9%
1750-1999	17,6%	14,1%
2000-2249	14,5%	16,4%
2250-2499	10,4%	14,1%
2500-2749	8,2%	9,8%
2750-2999	6,2%	6,5%
3000-3249	4,8%	5,1%
3250-3499	3,0%	4,1%
3500-3749	2,4%	3,3%
3750-3999	1,9%	2,8%
4000-4249	1,4%	2,5%
4250-4499	1,0%	1,9%
4500-4749	0,6%	1,6%
4750-4999	0,5%	1,3%
5000-5249	0,5%	1,0%
5250-5499	0,3%	0,8%
5500-5749	0,2%	0,8%
5750-5999	0,2%	0,5%
6000-6249	0,3%	0,4%
6250-6499	0,2%	0,4%
6500-6749	0,2%	0,3%
6750-6999	0,1%	0,2%
7000 EN +	0,6%	1,7%
TOTAAL	100,0%	100,0%

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

In vergelijking met 2004 is de verdeling naar rechts verschoven. Gemiddeld verdienen voltijdse werknemers dus meer. In de verschillen tussen vrouwen en mannen zijn er echter weinig verschuivingen waar te nemen. In de erg lage looncategorieën met minder dan 1.500 euro bruto per maand, vinden we 8,7% van de vrouwelijke voltijdse werknemers terug en 2,8% van de mannelijke. Vier op tien vrouwelijke werknemers (42,6%) verdienen maandelijks minder dan 2.000 euro bruto. Bij de mannen is dat maar één op vier (24,7%). Omgekeerd verdient 75,3% van de voltijds werkende mannen en 57,4% van de vrouwen meer dan 2.000 euro bruto per maand. Vanaf 2.000 euro bruto per maand blijven vrouwen achter op mannen. In de categorieën van 2.750 tot 3.250 euro bruto per maand zijn de verschillen echter opvallend klein. Bij de hogere lonen lopen de verschillen opnieuw op. Drie op honderd voltijds werkende mannen verdienen meer dan 6.000 euro bruto per maand, in vergelijking met 1,4% van de vrouwelijke voltijdse werknemers.



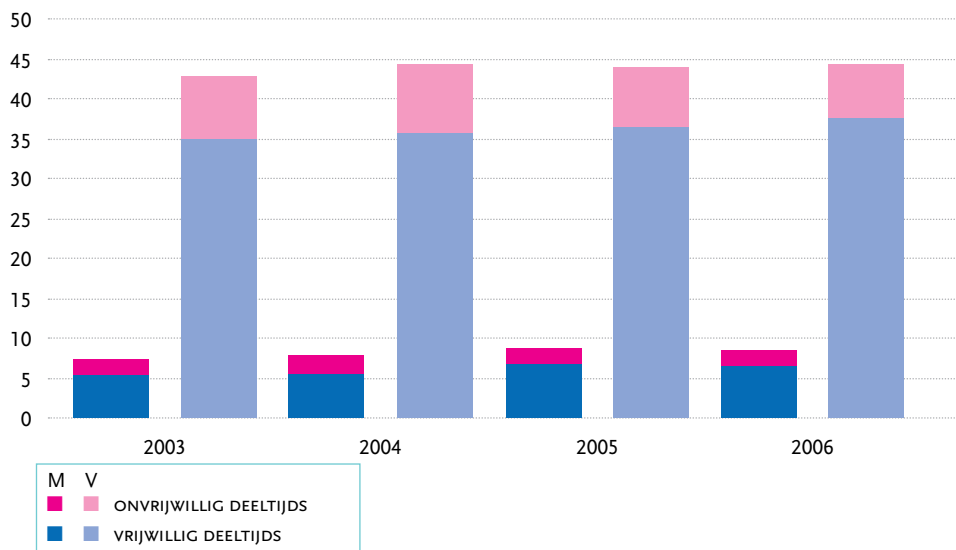
## II. Factoren die de ongelijkheid in de hand werken

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 en gezinssamenstelling 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

Deeltijdarbeid komt veel vaker voor bij vrouwen dan bij mannen: van de vrouwelijke loontrekkenden werkt 44,3% deeltijds, terwijl dat bij de mannen slechts 7,9% is. Omgekeerd is 81% van de deeltijdwerkers vrouw. Van de deeltijds werkende vrouwen, werkt 14,2% onvrijwillig deeltijds, wat minder is dan bij de mannen waar 21,4% van de deeltijdwerkers een voltijdse baan zou verkiezen. Toch betekent dit dat nogal wat vrouwen in een deeltijd baan de voorkeur zouden geven aan voltijds werk. Bovendien is de 'vrijwilligheid' van deeltijds werk soms beperkt door de omstandigheden. Wie omwille van familiale verantwoordelijkheden voor deeltijds werk kiest, doet dat misschien wel binnen een omgeving met beperkte opvangmogelijkheden voor de kinderen of de ouders.

GRAFIEK 14: Deeltijdse arbeidsgraad naar geslacht en vrijwilligheid (2003-2006)

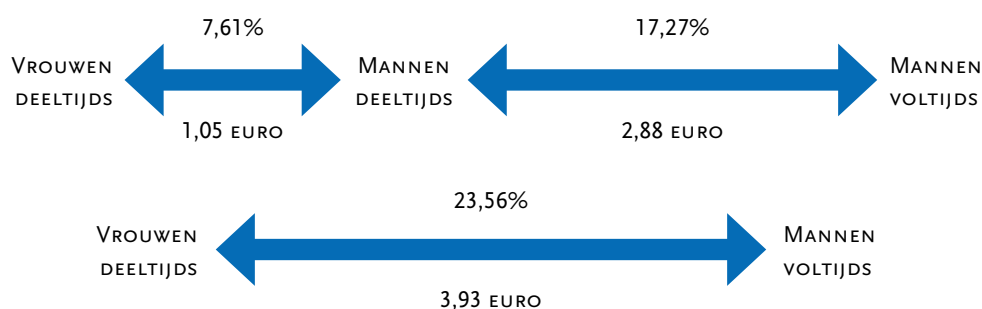


Bron: ADSEI, Enquête naar de Arbeidskrachten

In de loop der jaren stellen we vast dat deeltijds werk bij mannen iets sterker toeneemt dan bij vrouwen, maar het totale genderverschil blijft desondanks zeer groot. Wanneer we naar de leeftijdsverdeling van deeltijds werk kijken, dan zien we dat de deeltijdse arbeidsgraad bij vrouwen toeneemt volgens de leeftijd, terwijl deze bij mannen het hoogst is in de jongste en de oudste categorie en lager ligt voor de 25- tot 49-jarigen.

De loonkloof tussen deeltijds werkende mannen en deeltijds werkende vrouwen is relatief beperkt: ze bedraagt slechts 7,61% of 1,05 euro per uur. Maar ook de – niet zo talrijke – deeltijds werkende mannen bevinden zich in een minder gunstige situatie op de arbeidsmarkt. Per uur verdient de gemiddelde deeltijds werkende man 17,27% of 2,88 euro minder dan de gemiddelde voltijds werkende man. De deeltijds werkende vrouw heeft eigenlijk een dubbel nadeel: als vrouw, maar ook (en vooral) als deeltijdwerkster met vaak minder doorgroeimogelijkheden, minder toegang tot bepaalde beroepen of functies, een lagere sociale bescherming... Zo komen we tot een totaal verschil van 23,56% of 3,93 euro per uur.

**GRAFIEK 15: Loonkloof voor voltijds en deeltijds werkenden (2005)**



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

**TABEL 13: Gemiddelde bruto-uurlonen van deeltijds en voltijds werkende vrouwen en mannen (in euro) en de loonkloof (2005)**

	VROUWEN	MANNEN	LOONKLOOF
VOLTIJDS	14,38	16,68	13,79%
DEELTIJDS	12,75	13,80	7,61%

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

Wanneer we de evolutie bekijken, stellen we vast dat vooral het loon van deeltijds werkende mannen in stijgende lijn gaat. Dit heeft ermee te maken dat (eventueel tijdelijk) deeltijds werk in de loop der jaren meer toegankelijk en aanvaard is geworden voor mannen, ook met een wat hogere functie. De groeiende populariteit van het deeltijds tijdskrediet houdt daarmee zeker verband: het stelsel wordt vooral gebruikt door mannen in de oudere leeftijdsgroepen die daardoor ook een wat hogere anciënniteit en dus een hoger loon hebben opgebouwd.

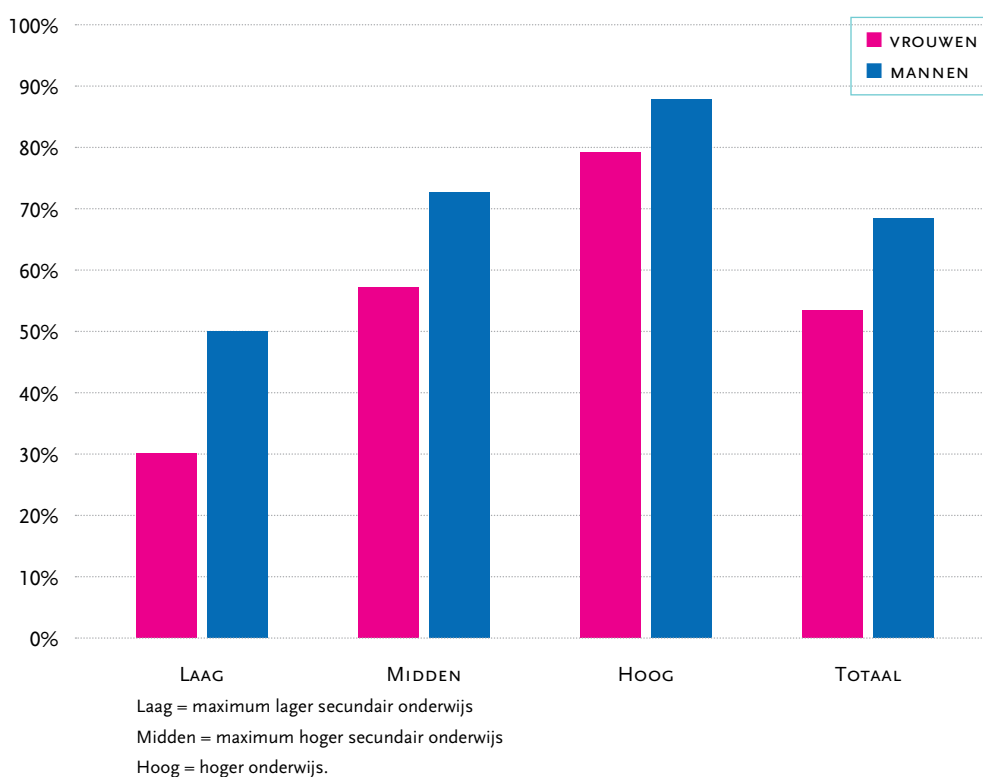


## Indicator 4: ratio naar leeftijd en opleidingsniveau

In 2005 kende België een werkzaamheidsgraad van 61,1%; 68,3% voor mannen en 53,8% voor vrouwen.<sup>16</sup> Deze werkzaamheidsgraad varieert sterk naargelang het diploma en de leeftijd.

De onderstaande grafiek toont aan dat hoe hoger het opleidingsniveau is, hoe hoger de werkzaamheidsgraad, en dit zowel voor vrouwen als voor mannen. Het verschil tussen mannen en vrouwen wordt ook kleiner naarmate het opleidingsniveau stijgt (zie grafiek 16 hieronder). Mannen met maximum een diploma van lager secundair onderwijs hadden in 2005 een werkzaamheidsgraad van 50,7% tegen 29,7% voor de vrouwen van dat opleidingsniveau. Mannen met ten hoogste een diploma hoger secundair onderwijs hadden een werkzaamheidsgraad van 73% tegenover en 57,4% voor de vrouwen met hetzelfde opleidingsniveau. De werkzaamheidsgraad van mannen met minstens een diploma hoger onderwijs was 86,4% tegenover 79,5% voor vrouwen.

**GRAFIEK 16: Werkzaamheidsgraad naar opleidingsniveau (2005)**

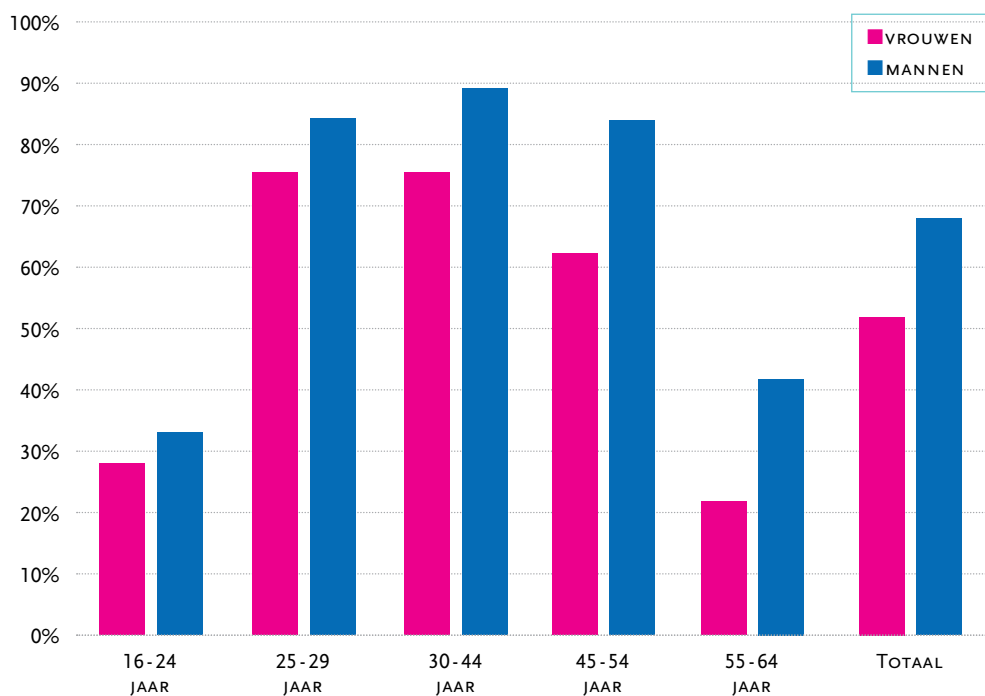


Bron: ADSEI, Enquête naar de Arbeidskrachten

Als men in 2005 de werkzaamheidsgraad per leeftijdsklasse bekijkt, stelt men vast dat die het laagste was bij de categorieën 16-24 jaar (32,9% voor de mannen, 27,6% voor de vrouwen) en 55-64 jaar (41,8% voor de mannen, 22,2% voor de vrouwen). Bij de 30- tot 44-jarigen lag dit percentage het hoogst (88,3% voor de mannen, 74,2% voor de vrouwen), op de voet gevolgd door de categorie 25-29 jaar (83,3% voor de mannen en 74,9% voor de vrouwen). Bij de categorie van 45 tot 54 jaar bedroeg de werkzaamheidsgraad in 2005 83,9% voor de mannen en 62,5% voor de vrouwen.

<sup>16</sup> De werkzaamheidsgraad is het aandeel van de bevolking op actieve leeftijd (15 tot 64 jaar) dat effectief aan het werk is.

**GRAFIEK 17: Werkzaamheidsgraad naar leeftijdscategorie (2005)**

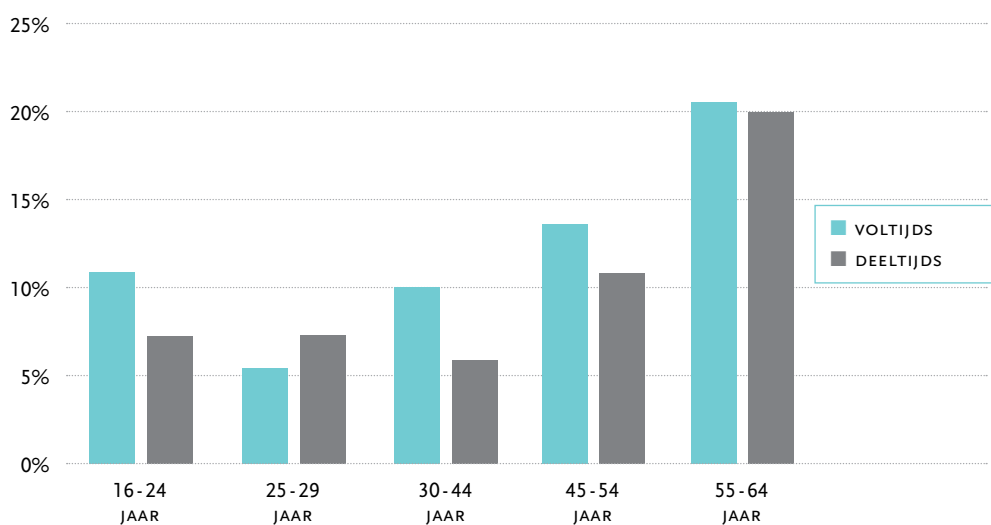


Bron: ADSEI, Enquête naar de Arbeidskrachten

De bovenstaande grafiek geeft weer hoe de werkzaamheidsgraad van vrouwen afneemt vanaf de leeftijdscategorie van 30 tot 44 jaar, terwijl dit bij mannen pas vanaf 45 tot 54 jaar gebeurt.

#### 4.1 De loonkloof naar leeftijd

**GRAFIEK 18: Loonkloof naar leeftijd voor de voltijds en deeltijds werkenden (2005)**



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

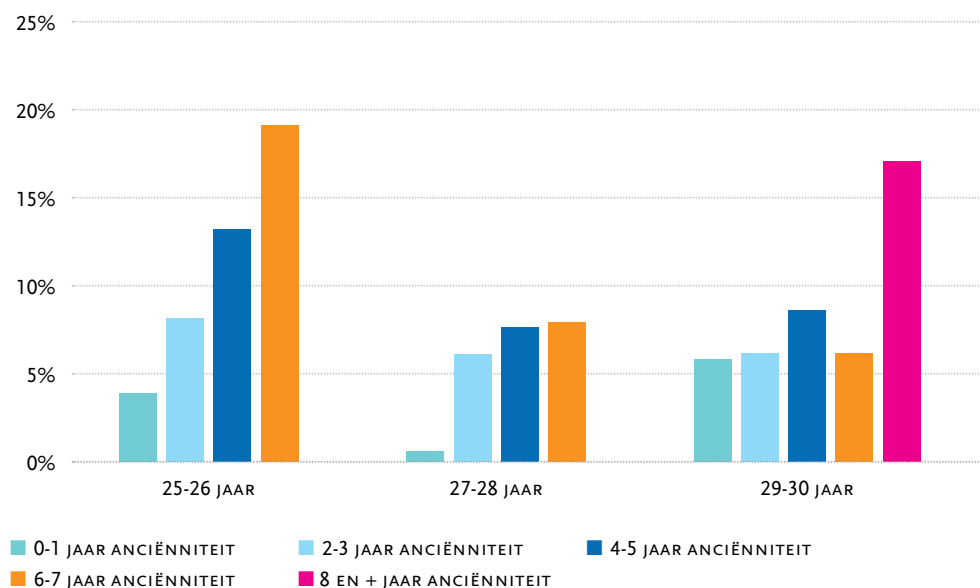
Volgens grafiek 18 is de kloof relatief groot bij de 16- tot 24-jarigen (11,6%). Deze cijfers zijn echter niet erg representatief, omdat er maar weinig mannen en vrouwen van die leeftijd werken. Globaal gezien neemt de loonkloof toe met de leeftijd bij de voltijdse werknemers ouder dan de categorie 16-24. Bij de 25-29 jarigen bedraagt de loonkloof tussen mannen en vrouwen 5,4%. Bij de 30- tot 44-jarigen is de loonkloof 9,8%. Bij categorie 45-54 is er een verschil van 13,4% en bij de 55- tot 64-jarigen wordt dit 20,6%. De lage werkzaamheidsgraad bij oudere vrouwen speelt hier ook een rol.

Voor deeltijdse werknemers merken we op dat de loonkloof relatief stabiel is bij de jongeren en dat er vanaf 30-44 jaar een tendens tot toename is. De loonkloof tussen mannen en vrouwen is groter bij de voltijds werkenden dan bij de deeltijdwerkers, behalve voor de 25- tot 29-jarigen, waar er een omgekeerde tendens is.

De groter wordende loonkloof in de loop van de beroepsloopbaan is gedeeltelijk te wijten aan het feit dat de lonen doorgaans stijgen naarmate de werknemers ouder worden en meer anciënniteit verwerven. Deze toename in de loonverschillen zou erop kunnen wijzen dat vrouwen in de loop van hun beroepsloopbaan met obstakels geconfronteerd worden. De verschillen in toegang tot bijkomende opleidingen en promoties en de financiële implicaties hiervan lijken te verhinderen dat vrouwen gelijke tred houden met de loonontwikkeling van mannen. Tijdelijke contracten en onderbrekingen van de loopbaan komen de opbouw van de anciënniteit ook niet ten goede. Er kan eveneens een generatie-effect spelen. Dat zou betekenen dat de loonkloof er met het ouder worden van de jongere generatie vrouwelijke werknemers en de pensionering van de oudere generatie geleidelijk aan zou 'uitgroeien'.

Omdat we ons in het loonkloofrapport 2007 ook reeds de vraag stelden in hoeverre de grotere loonkloof bij oudere werknemers een generatie-effect kon zijn, hebben we geanalyseerd hoe loonverschillen evolueren in het begin van de loopbaan. Om dus na te gaan of de loonkloof verdwijnt bij de jongere generaties hebben we een kruising gemaakt van leeftijd en anciënniteit in de leeftijdsgroep 25- tot 30-jarigen. In de grafiek hieronder zijn de resultaten van 2005 weergegeven. Het patroon is echter heel erg gelijklopend voor de gegevens van 1999 tot 2005. Er moet rekening mee worden gehouden dat het in de Enquête naar de Structuur en de Verdeling van de Lonen om anciënniteit in de onderneming gaat. Bij een overstap naar een nieuwe werkgever wordt anciënniteit niet steeds overgenomen.

**GRAFIEK 19: Loonkloof naar anciënniteit en leeftijd bij 25- tot 30-jarigen (2005)**



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

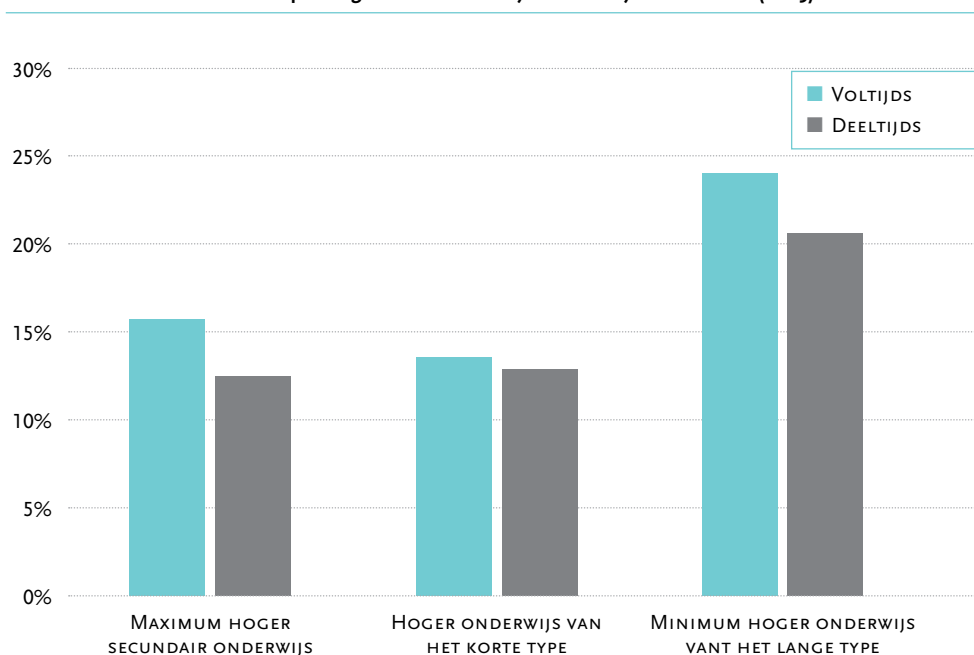
De loonkloof tussen vrouwen en mannen blijkt op te lopen na enkele jaren beroepsactiviteit. Bij de 25- tot 26-jarigen is dit patroon het duidelijkst: de loonkloof loopt op van 4% tot 19% bij stijgende anciënniteit. Bij de 29- tot 30-jarigen hebben starters een loonkloof van 6%. Is men dan al acht of meer jaar aan de slag, loopt dat echter op tot 17%.

Hoewel de arbeidsmarktpositie van jongere vrouwen een heel stuk beter is dan die van hun seksegenoten van enkele decennia geleden, mag er niet vanuit gegaan worden dat het verdwijnen van de loonkloof een kwestie zou zijn van tijd. Ook bij de jongere generaties bestaat er nog een aanzienlijke loonkloof tussen mannen en vrouwen. Bovendien zijn de oorzaken voor de met de leeftijd toenemende loonongelijkheden hardnekkig. Niets wijst er bijvoorbeeld op dat het glazen plafond vanzelf zou verdwijnen. Ten slotte worden de grote loonverschillen bij de oudere generatie vertaald in grote verschillen in pensioenbedragen, zodat dit probleem allesbehalve verdwijnt bij de pensionering.

#### 4.2 De loonkloof naar opleidingsniveau

Er bestaat een zeker verband tussen de lonen en het opleidingsniveau en dit zowel bij mannen als bij vrouwen. Wie ten minste een diploma hoger onderwijs van het lange type heeft, verdient gemiddeld aanzienlijk meer dan anderen. Voltijds werkende vrouwen met minstens een diploma hoger onderwijs verdienen in 2005 gemiddeld 5,88 euro meer per uur dan vrouwen met ten hoogste een diploma van het hoger secundair onderwijs. Bij deeltijdwerkers stijgt dit nog tot 7,11 euro. Bij de mannen loopt dit verschil op tot een gemiddelde van 9,24 euro per uur voor de voltijds werkenden en 10,10 euro voor de deeltijders. De baten uit opleiding zijn over het algemeen groter voor mannen dan voor vrouwen.

**GRAFIEK 20: Loonkloof naar opleidingsniveau voor voltijds en deeltijds werkenden (2005)**



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

De loonkloof tussen mannen en vrouwen is het grootste bij wie minstens een diploma hoger onderwijs van het lange type heeft. Dat geldt zowel voor deeltijds als voltijds werkenden. Voor deeltijdwerkers is de loonkloof relatief identiek voor houders van een diploma hoger onderwijs korte type of hoger secundair onderwijs, terwijl bij de voltijds werkenden de kloof groter is bij lager opgeleiden.

**TABEL 14: Gemiddelde bruto-uurlonen naar opleidingsniveau bij deeltijds en voltijds werkenden (in euro) (2005)**

	Vrouwen		Mannen	
	Voltijds	Deeltijds	Voltijds	Deeltijds
MAXIMUM HOGER SECUNDAIR	11,46	10,42	13,66	11,96
HOGER ONDERWIJS KORTE TYPE	12,75	12,00	14,76	13,82
MINIMUM HOGER ONDERWIJS LANGE TYPE	17,34	17,53	22,90	22,06

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

**TABEL 15: Loonkloof naar opleidingsniveau bij deeltijds en voltijds werkenden (2005)**

	Voltijds	Deeltijds
MAXIMUM HOGER SECUNDAIR	16%	13%
HOGER ONDERWIJS KORTE TYPE	14%	13%
MINIMUM HOGER ONDERWIJS LANGE TYPE	24%	21%

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

In 2005 bedraagt het uurloon van mannen met ten hoogste een diploma hoger middelbaar 13,66 euro voor de voltijds werkenden en 11,96 voor de deeltijds werkenden. Bij vrouwen met hetzelfde opleidingsniveau is dit 11,46 euro voor voltijds werkenden en 10,42 euro voor wie deeltijds werkt, wat neerkomt op een verschil van 16,1% voor de voltijds werkenden en 12,9% voor de deeltijdwerkers. Het uurloon van mannen met minstens een diploma hoger onderwijs bedraagt 22,90 euro voor wie voltijds werkt en 22,06 euro voor deeltijdse werknemers. Bij vrouwen met hetzelfde opleidingsniveau is dit 17,34 euro voor voltijds werkenden en 17,53 euro voor de deeltijds werkenden. Dit is een verschil van 24,3% voor de voltijds werkenden en 20,5% voor de deeltijds werkenden. Deze grotere loonkloof bij hoger opgeleiden heeft verschillende oorzaken. Vrouwen maken vaak minder gemakkelijk promotie, of pas op latere leeftijd. Bij de hogere diploma's is er ook meer marge voor onderhandelen. Individuele bepaling van het loon valt echter meestal minder gunstig uit voor vrouwen, omdat ze vaak minder hard blijken te onderhandelen over hun loon, of de voorkeur geven aan meer passende arbeidstijden.

Deze gegevens over het opleidingsniveau verhullen gedeeltelijk het fenomeen van de horizontale segregatie in het onderwijs en op de arbeidsmarkt. Het hoger onderwijs groepeerde immers een groot aantal diploma's en opleidingen die niet altijd dezelfde waarde hebben op de arbeidsmarkt. Als een zeker aantal vrouwen met een diploma hoger onderwijs voor minder betaalde richtingen kiest, beïnvloedt dat natuurlijk het beeld dat deze grafiek geeft. Bovendien kan er ook een vertekening zijn door het feit dat laaggeschoolde vrouwen zich niet aanbieden op de arbeidsmarkt omdat ze menen dat ze niet genoeg zouden verdienen. Het gemiddelde loon van lager opgeleide vrouwen wordt daardoor kunstmatig verhoogd, zodat het verschil met de mannen in deze groep kleiner wordt.

## Indicator 5: segregatie op de arbeidsmarkt

Een groot deel van de loonverschillen tussen vrouwen en mannen zijn toe te schrijven aan de segregatie op de arbeidsmarkt. Ongelijk loon is met andere woorden vaak een kwestie van ongelijk werk: in sommige sectoren worden hogere lonen betaald dan in andere, sommige beroepen verdienen meer, leidinggevenden verdienen meer dan uitvoerend personeel en over het algemeen liggen de lonen hoger in grotere bedrijven. Vrouwen zijn vaak oververtegenwoordigd waar er minder te rapen valt. Dat is niet zomaar toevallig, dat is historisch zo gegroeid. Vrouwenwerk wordt stereotiep geassocieerd met 'zacht' en economisch minder belangrijk. In principe zijn er twee mogelijke pistes om dit deel van de loonkloof aan te pakken, enerzijds de segregatie doorbreken en anderzijds typisch 'vrouwelijke' beroepen beter waarderen en dus beter verlonen.

Indicator 5 heeft de bedoeling deze segregatie in beeld te brengen. Net als in het rapport van vorig jaar wordt de horizontale segregatie in sectoren en beroepen besproken, de verticale segregatie, als de ondervertegenwoordiging van vrouwen bij de leidinggevende beroepen, en de afstand tussen hoge en lage lonen in de verschillende sectoren. Nieuw is dat er dit jaar ook gegevens per paritair comité beschikbaar zijn – in feite een verzoek waar we op in zijn gegaan – aangezien loononderhandelingen vaak op dit niveau gebeuren. De loonverschillen naar ondernemingsgrootte werden reeds besproken bij indicator 1.

Een aantal sectoren waar veel vrouwen tewerkgesteld zijn, zoals het onderwijs en de gezondheidszorg, werden pas in 2006 opgenomen in de Enquête naar de Structuur en de Verdeling van Lonen. In de gegevens van 2005 ontbreken ze nog. Voor het loonkloofrapport 2009 zal dit probleem zich niet meer stellen. De gegevens van het Federaal Planbureau laten wel toe om een onderscheid te maken tussen de privé-sector en de overheid. Dit onderscheid werd eveneens reeds besproken bij indicator 1.

Omwille van het grote aantal categorieën lenen de gegevens zich minder voor een grafische voorstelling. De meeste informatie is samengebracht in een grote overzichtstabel. De gebruikte nomenclaturen zijn opgenomen in bijlage.

### 5.1 Horizontale segregatie: sectoren

Verschillen tussen sectoren van tewerkstelling spelen een grote rol in loonverschillen tussen vrouwen en mannen. Hierbij zijn een aantal factoren van belang. Er bestaan verschillen in de hoogte van de gemiddelde lonen, in de loonverschillen tussen vrouwen en mannen, maar ook in de verticale segregatie binnen de sectoren, met andere woorden de concentratie van vrouwen in de lager betaalde functies en in de spanning tussen hoge en lage lonen. Wanneer er in een sector over het algemeen een grotere afstand bestaat tussen de hoge en de lage lonen kan de genderloonkloof ook groter zijn.

Wanneer de loonkloof over de sectoren heen wordt berekend, is het belangrijk om na te gaan waar er grote concentraties van vrouwen zijn terug te vinden. Zo zou het opnemen van de sector P, de huishoudsector, in de berekening van de loonkloof de kloof doen toenemen, omdat er dan rekening wordt gehouden met een grote groep slecht betaalde vrouwen.

In de onderstaande tabel wordt de loonkloof weergegeven van de industrie en marktgerichte diensten, met andere woorden de NACE-sectoren C t.e.m. K. Het is een overzichtstabel waarin naast de verschillende elementen van de loonverschillen tussen vrouwen en mannen, de genderverdeling binnen de sectoren, de deeltijdse arbeidsgraad en verschillende indicatoren van ongelijkheid worden weergegeven.

Voor een aantal sectoren bestaat er een vrij sterke fluctuatie in de cijfers over de verschillende jaren. De belangrijkste reden hiervan is dat de gegevens berekend zijn op eerder kleine aantallen, waardoor de betrouwbaarheidsintervallen groot worden. Sommige sectoren zijn in zijn geheel te klein en soms zijn er te weinig vrouwen, een enkele keer weinig mannen. Nochtans zijn er ook sectoren waar er meer aan de hand lijkt te zijn. Wanneer in een sector de tewerkstelling niet erg stabiel is, zal de loonkloof over de jaren niet geleidelijk evolueren, maar juist sprongen maken. In de sector van de confectie (NACE 18) bijvoorbeeld, is de tewerkstelling tussen 1999 en 2005 voor vrouwen en mannen bijna gehalveerd. Als in een bepaald jaar veel ontslagen vallen in bepaalde categorieën vrouwen en mannen met hoge of juist lage lonen, of nieuwe jobs gecreëerd worden, kan dat voelbaar zijn in de loonkloof. Om de fluctuatie in cijfers te nivelleren wordt voor alle sectoren de gemiddelde loonkloof voor 2000 tot en met 2005 weergegeven. In het rapport 2007 gebeurde dit reeds voor de loonkloof naar beroep.<sup>17</sup>

In de top 5 van de grootste loonkloven, vinden we de textielsector, de gas- en elektriciteitssector, de luchtvaart, de fabrikanten van audio-, video- en telecommunicatieapparatuur en de hulpbedrijven van de financiële instellingen terug. De kleinste loonkloven bestaan er in de sectoren van de overige winning van delfstoffen, het vervoer te land, de waterwinning, -zuivering en -distributie, de houtindustrie en de verhuur zonder bedieningspersoneel. In de sectoren van de winning van delfstoffen en de waterwinning zijn er trouwens vrij weinig vrouwen tewerkgesteld en fluctueren de cijfers nogal over de jaren.

<sup>17</sup> Een tweede opmerking betreft de berekening van de loonkloof. In het rapport 2007 werd de loonkloof in de tabel van de sectoren berekend in verhouding tot het vrouwenloon i.p.v. dat van mannen. Op zich was dat niet consistent met de rest van het rapport. Om de vergelijking te kunnen maken met het vorig jaar, wordt in dit rapport voor de tabel van de sectoren de beide berekeningswijzen opgenomen.

**TABEL 16: Overzicht van de sectoren C-K van de NACE-nomenclatuur volgens omvang van de loonkloof**

met de gemiddelde bruto-urloon van voltijds werkende vrouwen en mannen (in euro); het loonverschil (in euro); het loonverschil (in euro); het aantal voltijds werkende vrouwen en mannen in de sector; en het aandeel vrouwen; de deeltijdse arbeidsgraad van vrouwen en mannen en de gemiddelde loonkloof (2000-2005) berekend ten opzichte van het mannenloon en ten opzichte van het vrouwenloon (in procent); de gemiddelde verticale segregatie (2000-2005), als de procentuele onderverteenwoordiging van vrouwen in leidinggevende beroepen en de gemiddelde algemene loonkloof (2000-2005), als de kloof tussen het 5<sup>e</sup> en het 85<sup>e</sup> loonpercentiel.

NACE	SECTOR	Lonen 2005			Genderverdeling 2005			Deeltijdse arbeidsgraad 2005			Indicatoren ongelijkheid 2000-2005		
		LOON VROUWEN (EURO)	LOON MANNEN (EURO)	LOON-VERSCHIL (EURO)	AANTAL VROUWEN (VOLTIJDS)	AANTAL MANNEN (VOLTIJDS)	AANDEEL VROUWEN (VOLTIJDS)	DEELTIJDSE ARBEIDSGRAAD VROUWEN	DEELTIJDSE ARBEIDSGRAAD MANNEN	LOONKLOOF T.O.V. HET VROUWEN-LOON	LOONKLOOF	VERTICALE SEGREGATIE	ALGEMENE LOONKLOOF
18	VERVAARDIGING VAN KLEDING EN BONTNIJVERHEID	11,92	17,23	5,31	2.887	956	75%	28%	8%	39	68	67	54
40	PRODUCTIE EN DISTRIBUTIE VAN ELEKTRICITEIT, GAS, STOOM EN WARM WATER	15,87	24,94	9,07	3.823	13.447	22%	15%	2%	35	56	68	57
62	LUCHTVAART	14,81	24,68	9,87	1.603	3.172	34%	22%	7%	32	48	58	58
32	VERVAARDIGING VAN AUDIO-, VIDEO-EN TELECOMMUNICATIEAPPARATUUR	16,28	20,72	4,44	4.564	12.082	27%	24%	4%	29	42	66	66
67	HULPBEDRIJVEN I.V.M. FINANCIËLE INSTELLINGEN	17,11	24,33	7,22	3.903	4.990	44%	29%	4%	29	41	64	60
30	VERVAARDIGING VAN KANTOORMACHINES EN COMPUTERS	11,35	16,21	4,86	175	431	29%	23%	8%	27	38	91	32
61	VERVOER OVER WATER	14,57	21,96	7,39	222	495	31%	23%	2%	25	35	76	35
65	FINANCIËLE INSTELLINGEN	18,38	24,24	5,87	21.129	42.770	33%	42%	9%	25	33	48	53
19	LEERNIJVERHEID EN VERVAARDIGING VAN SCHOEISEL	12,67	15,24	2,57	539	742	42%	32%	6%	23	30	71	58
33	VERVAARDIGING VAN MEDISCHE APPARATUUR VAN PRECISIE- EN OPTISCHE INSTRUMENTEN EN VAN UURWERKEN	13,28	16,97	3,69	1.406	3.854	27%	35%	5%	23	29	73	47
16	VERVAARDIGING VAN TABAKSPRODUCTEN	12,74	17,41	4,67	497	552	47%	61%	20%	23	29	44	47
74	OVERIGE ZAKELIJKE DIENSTVERLENING	14,65	18,17	3,52	51.529	73.897	41%	39%	13%	20	26	46	56
21	PAPIER- EN KARTONNIJVERHEID	13,10	16,45	3,35	2.702	11.143	20%	17%	2%	20	25	52	49
17	VERVAARDIGING VAN TEXTIEL	11,19	14,36	3,17	10.483	16.416	39%	15%	8%	20	25	65	36

Vervolg blz. 39



TABEL 16: vervolg

NACE	SECTOR	Lonen 2005			Genderverdeling 2005			Deeltijdse arbeidsgraad 2005			Indicatoren ongelijkheid 2000-2005		
		LOON VROUWEN (EURO)	LOON MANNEN (EURO)	LOON-VERSCHIL (EURO)	AANTAL VROUWEN (VOLTJIDS)	AANTAL MANNEN (VOLTJIDS)	AANDEEL VROUWEN (VOLTJIDS)	DEELTIJDSE VROUWEN	DEELTIJDSE MANNEN	DEELTIJDSE ARBEIDSGRAAD	LOONKLOOF	LOONKLOOF T.O.V. HET VROUWEN-LOON	VERTICALE SEGREGATIE
66	VERZEKERINGSWEZEN	18,46	22,41	3,95	8.758	10.508	45%	34%	11%	20	25	60	51
24	CHEMISCHE NIJVERHEID	17,28	21,15	3,87	13.581	47.451	22%	28%	11%	20	25	30	57
23	VERVAARDIGING VAN COKES, GERAFFINEERDE AARDOLIEPRODUCTEN EN SPLIJT- EN KWEESTOFFEN	20,49	24,57	4,08	914	3.982	19%	17%	1%	19	24	19	51
73	SPEUR- EN ONTWIKKELINGSWERK	17,45	20,57	3,12	4.313	6.218	41%	18%	7%	19	24	36	61
31	VERVAARDIGING VAN ELEKTRISCHE MACHINES EN APPARATEN	12,72	16,30	3,59	3.661	16.012	19%	22%	4%	19	23	62	42
63	VERVOERONDERSTEUNENDE ACTIVITEITEN	14,01	17,27	3,25	11.325	21.269	35%	24%	13%	18	22	56	52
22	UITGEVERIJEN, DRUKKERIJEN EN REPRODUCTIE VAN OPGENOMEN MEDIA	15,40	17,60	2,20	6.291	14.883	30%	29%	6%	16	19	43	52
72	INFORMATICA EN AANVERWANTE ACTIVITEITEN	17,19	19,84	2,65	6.386	24.935	20%	23%	5%	15	18	40	58
15	VERVAARDIGING VAN VOEDINGSMIDDELEN EN DRANKEN	12,71	15,10	2,40	15.217	45.510	25%	27%	7%	15	18	51	48
70	VERHUUR EN HANDEL IN ONROERENDE GOEDEREN	14,83	17,32	2,49	2.131	3.962	35%	29%	6%	15	17	50	61
52	KLEINHANDEL, EXCLUSIEF AUTO'S EN MOTORRIJWIELEN; REPARATIE CONSUMENTARTIKELN	11,19	13,15	1,96	35.775	35.815	50%	60%	20%	15	17	34	46
51	GROOTHANDEL EN HANDELSBEMIDDELING, EXCLUSIEF DE HANDEL IN AUTO'S EN MOTORRIJWIELEN	15,01	17,60	2,59	33.917	83.028	29%	24%	4%	14	17	51	56
25	RUBBER- EN KUNSTSTOFNIJVERHEID	13,40	15,61	2,21	3.496	17.761	16%	31%	7%	13	15	59	57
37	RECUPERATIE VAN RECYCLEERBAAR AFVAL	12,35	13,94	1,59	354	1.593	18%	26%	4%	13	15	84	52

Vervolg blz. 40

TABEL 16: vervolg

NACE	SECTOR	Lonen 2005			Genderverdeling 2005			Deeltijdse arbeidsgraad 2005			Indicatoren ongelijkheid 2000-2005			
		LOON VROUWEN (EURO)	LOON MANNEN (EURO)	LOON-VERSCHIL (EURO)	AANTAL VROUWEN (VOLTJIDS)	AANTAL MANNEN (VOLTJIDS)	AANDEEL VROUWEN (VOLTJIDS)	DEELTIJDSE ARBEIDSGRAAD VROUWEN	DEELTIJDSE ARBEIDSGRAAD MANNEN	LOONKLOOF T.O.V. HET VROUWEN-LOON	LOONKLOOF	VERTICALE SEGREGATIE	ALGEMENE LOONKLOOF	
34	VERVAARDIGING EN ASSEMBLAGE VAN AUTO'S, AANHANGWAGENS EN OPLEGERS	15,20	16,75	1,55	3.734	41.333	8%	21%	7%	11	13	51	46	
36	VERVAARDIGING VAN MEUBELS, OVERIGE INDUSTRIE	11,99	12,93	0,94	3.734	12.161	24%	22%	3%	10	12	65	38	
26	VERVAARDIGING VAN OVERIGE NIET-METAALHOUDENDE MINERALE PRODUCTEN	14,19	15,62	1,44	2.561	24.689	9%	21%	3%	10	11	2	49	
29	VERVAARDIGING VAN MACHINES, APPARATEN EN WERKTUIGEN	14,40	15,86	1,46	4.051	29.774	12%	20%	5%	10	11	54	46	
55	HOTELS EN RESTAURANTS	10,49	11,21	0,72	12.895	16.587	43%	58%	41%	9	11	50	38	
64	POST EN TELECOMMUNICATIE	14,22	16,22	2,00	19.850	45.398	30%	26%	9%	9	10	40	45	
35	VERVAARDIGING VAN OVERIGE TRANSPORTMIDDELEN	15,26	16,93	1,67	949	13.875	6%	23%	6%	8	9	-17	50	
50	VERKOOP EN REPARATIE VAN AUTO'S EN MOTORRIJWIELEN; KLEINHANDEL IN MOTORBRANDSTOFFEN	13,56	14,42	0,86	4.668	28.184	14%	29%	5%	7	7	50	49	
28	VERVAARDIGING VAN PRODUCTEN VAN METAAL	13,49	14,04	0,55	4.526	42.006	10%	23%	3%	7	7	18	49	
45	BOUWNIJVERHEID	13,21	13,96	0,75	5.834	107.893	5%	29%	3%	6	6	-6	47	
27	METALLURGIE	15,91	16,85	0,94	2.373	33.861	7%	10%	3%	6	6	-108	58	
71	VERHUUR ZONDER BEDIENINGSPERONEEL	14,90	14,96	0,06	1.087	3.110	26%	23%	11%	4	5	36	51	
20	HOUTINDUSTRIE EN VERVAARDIGING VAN ARTIKELEN VAN HOUT, KURK, RIET EN VLECHTWERK	13,08	12,45	-0,63	902	9.210	9%	21%	8%	4	4	26	38	
41	WINNING, ZUIVERING EN DISTRIBUTIE VAN WATER	16,65	16,59	-0,06	566	2.203	20%	21%	1%	3	3	70	40	
60	VERVOER TE LAND	13,17	12,55	-0,63	5.277	55.970	9%	32%	10%	1	2	-20	47	
14	OVERIGE WINNING VAN BELFSTOFFEN (NIET ENERGIEHOUDEND EN NIET-METAAL)	14,67	16,05	1,37	133	2.286	5%	32%	5%	-3	-2	11	62	
<b>TOTAAL sectoren C - K</b>		<b>14,38</b>	<b>16,68</b>	<b>2,30</b>	<b>324.721</b>	<b>986.414</b>	<b>25%</b>	<b>37%</b>	<b>8%</b>	<b>16</b>	<b>21</b>	<b>43</b>	<b>50</b>	

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

Naar aanleiding van het loonkloofrapport 2007 was er een vraag van de sociale partners om informatie te verstrekken voor de loonkloof naar paritair comité. In de volgende tabel zijn enkel de paritaire comités opgenomen die behoren tot de sectoren van de industrie en de marktgerichte diensten en die bovendien voldoende werknemers én voldoende ondernemingen vertegenwoordigen, om aan de wettelijke vereisten omtrent anonimiteit van gegevens te voldoen.

**TABEL 17: Gemiddelde brutomaandlonen (2005) en gemiddelde loonkloof (2000-2005) per paritair comité**

	Arbeiders	Lonen 2005		Gemiddelde loonkloof 2000-2005
		Vrouwen	Mannen	
100	AANVULLEND P.C. VOOR DE WERKLIEDEN	2.246	2.658	17,01
104	IJZERNIJVERHEID	3.142	3.356	7,74
105	NON-FERROMETALEN	2.806	2.956	8,03
109	HET KLEDING- EN CONFECTIEBEDRIJF	1.837	2.659	31,61
111	METAAL-, MACHINE-, EN ELEKTRISCHE BOUW	2.370	2.721	13,96
112	HET GARAGEBEDRIJF	2.344	2.464	4,64
115	HET GLASBEDRIJF	2.271	2.658	14,72
116	SCHEIKUNDIGE NIJVERHEID	2.729	3.305	19,00
117	PETROLEUMNIJVERHEID EN-HANDEL	3.238	4.148	22,66
118	VOEDINGSNIJVERHEID	2.127	2.592	15,64
119	HANDEL IN VOEDINGSWAREN	1.898	2.169	11,48
120	TEXTIELNIJVERHEID EN HET BREIWERK	1.918	2.443	19,44
121	SCHOONMAAK	1.928	2.131	11,48
124	HET BOUWBEDRIJF	2.202	2.385	7,29
126	STOFFERING EN HOUTBEWERKING	1.969	2.120	9,25
129	VOORTBRENGING VAN PAPIERPAP, PAPIER EN KARTON	2.537	2.769	7,70
130	DRUKKERIJ, GRAFISCHE KUNST EN DAGBLADBEDRIJF	2.374	2.764	16,52
136	PAPIER- EN KARTONBEWERKING	2.181	2.592	17,78
140	VERVOER EN LOGISTIEK	2.222	2.182	1,06
149	AAN METAAL-, MACHINE-, EN ELEKTRISCHE BOUW VERWANTE SECTOREN	2.199	2.436	11,36
149.01	P. SUBCOMITÉ VOOR ELECTRICIENS: INSTALLATIE EN DISTRIBUTIE	2.140	2.381	11,60
149.04	P. SUBCOMITÉ VOOR METAALHANDEL	2.137	2.662	18,34
302	HET HOTELBEDRIJF	1.759	1.926	10,02
306	HET VERZEKERINGSWEZEN	2.997	3.518	17,54
310	BANKEN	3.000	3.808	22,52
311	GROTE KLEINHANDELSZAKEN	1.954	2.082	11,71
317	BEWAKINGS- EN/OF TOEZICHTSDIENSTEN	2.115	2.039	-1,93

Vervolg blz. 42

TABEL 17: vervolg

Bedienden		Lonen 2005		Gemiddelde loonkloof 2000-2005
		Vrouwen	Mannen	
200	AANVULLEND P.C. VOOR DE BEDIENDEN	2.583	3.203	21,21
201	ZELFSTANDIGE KLEINHANDEL	1.694	2.056	16,21
202	BEDIENDEN UIT DE KLEINHANDEL IN VOEDINGSWAREN	1.848	2.252	15,89
207	BEDIENDEN UIT DE SCHEIKUNDIGE NIJVERHEID	2.839	3.423	18,46
209	BEDIENDEN UIT DE METAALFABRIKATENNIJVERHEID	2.447	2.761	12,81
210	BEDIENDEN VAN DE IJZERNIJVERHEID	3.033	3.351	9,25
211	BEDIENDEN UIT DE PETROLEUMNIJVERHEID EN -HANDEL	3.248	4.382	22,82
214	BEDIENDEN VAN DE TEXTIELNIJVERHEID EN HET BREIWERK	1.935	2.449	19,32
215	BEDIENDEN VAN HET KLEDING- EN CONFECTIEBEDRIJF	1.911	2.797	31,94
218	AANVULLEND NATIONAAL P.C. VOOR DE BEDIENDEN	2.481	2.729	10,47
220	BEDIENDEN UIT DE VOEDINGSNIJVERHEID	2.248	2.674	15,01
221	BEDIENDEN UIT DE PAPIERNIJVERHEID	2.473	2.886	9,69
222	BEDIENDEN UIT DE PAPIER- EN KARTONBEWERKING	2.158	2.586	17,93
226	BEDIENDEN UIT DE INTERNATIONALE HANDEL, HET VERVOER EN DE LOGISTIEK	2.297	2.415	5,59
302	HET HOTELBEDRIJF	1.782	1.975	11,69
306	HET VERZEKERINGSWEZEN	2.944	3.481	19,40
307	MAKELARIJ EN VERZEKERINGSAGENTSCHAPPEN	2.645	3.815	32,32
310	BANKEN	3.074	4.005	23,33
311	GROTE KLEINHANDELSZAKEN	2.008	2.140	7,40
313	APOTHEKEN EN TARIFICATIEDIENSTEN	2.420	2.765	14,12
315.02	PARITAIR SUBCOMITÉ VOOR DE LUCHTVAARTMAATSCHAPPIJEN	2.648	3.529	26,83

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

### 5.2 Horizontale segregatie: beroepen

Mannen en vrouwen werken niet alleen vaker in bepaalde sectoren, ze concentreren zich ook vaak in bepaalde beroepen. In de Loonstructuurenquête wordt er gewerkt met de ISCO-nomenclatuur, hier beperkt tot twee cijfers (zie bijlage). Sommige categorieën zijn heterogener dan andere. Het gaat hier opnieuw over de mensen die voltijds tewerkgesteld zijn in de industrie en marktdiensten.

In de tabel op de volgende bladzijden wordt per beroepscategorie de gemiddelde bruto-uurlonen van vrouwen en mannen gegeven, het loonverschil en de gemiddelde loonkloof voor de jaren 2000 tot en met 2005, de genderverdeling en de deeltijdse arbeidsgraad. Wat opvalt, is dat er grote loonverschillen bestaan tussen de beroepscategorieën. De loonkloof is het grootst bij directeurs en beheerders. Voor de periode 2000-2005 bedraagt de loonkloof gemiddeld 33%. Verder valt op dat de deeltijdse arbeidsgraad bij het schoonmaakpersoneel erg hoog is: 76% voor vrouwen en 39% voor mannen. In de verkoop is dat 64% en 19%.

**TABEL 18: Overzicht van de beroeps categorieën van de ISCO-nomenclatuur**

met de gemiddelde bruto-uurlonen van voltijds werkende vrouwen en mannen (in euro); het loonverschil (in euro); de gemiddelde loonkloof (2000-2005); het aantal vrouwen en mannen en het aandeel vrouwen voltijds tewerkgesteld in de beroeps categorie (2005) en de deeltijdse arbeidsgraad van vrouwen en mannen.

ISCO	BEROEPEN	Lonen 2005			Gemiddelde loonkloof 2000-2005	Gende verdeling 2005			Deeltijdse arbeidsgraad	
		LOON VROUWEN	LOON MANNEN	LOON-VERSCHIL		AANTAL VROUWEN (VOLTIJDS)	AANTAL MANNEN (VOLTIJDS)	AANDEEL VROUWEN (VOLTIJDS)	DEELTIJDSE ARBEIDSGRAAD VROUWEN	DEELTIJDSE ARBEIDSGRAAD MANNEN
12	BEDRIJFSLEIDERS EN KADERLEDEN BIJ DE DIRECTIE	28,37	33,08	4,71	21	8.243	43.450	15,9%	15,86%	3,33%
13	DIRECTEURS EN BEHEERERS	20,15	29,91	9,76	33	1.352	4.658	22,5%	12,21%	4,59%
21	NATUURKUNDIGEN, WISKUNDIGEN, INGENIEURS EN WETENSCHAPPELIJKE BEROEPEN	19,97	22,51	2,54	13	10.994	69.573	13,6%	21,13%	3,75%
22	SPECIALISTEN IN DE BIOWETENSCHAPPEN, ARTSEN, VERPLEEGKUNDIG KADERPERSONEEL EN VROEDVROUWEN	19,55	22,35	2,80	17	2.729	2.191	55,5%	23,28%	7,55%
24	OVERIGE PROFESSIONELEN (O.A. JURISTEN, SOCIALE WETENSCHAPPERS, KUNSTENAARS)	19,35	25,13	5,78	23	31.282	55.466	36,1%	18,45%	2,92%
31	TECHNICI IN NATUURKUNDIGE EN TECHNOLOGISCHE DISCIPLINES	15,57	17,82	2,25	15	8.468	56.315	13,1%	24,01%	4,67%
32	TECHNICI IN BIO- EN GEZONDHEIDSWETENSCHAPPEN	15,18	16,97	1,79	17	3.609	3.103	53,8%	25,50%	7,12%
34	OVERIGE TUSSENKADER	16,09	19,27	3,18	17	19.130	28.788	39,9%	29,75%	5,83%
41	SECRETARISSEN, BOEKHOUDKUNDIGEN EN BEDIENDEN LOGISTIEK	14,27	16,13	1,86	12	113.202	140.236	44,7%	28,40%	8,47%
42	LOKETBEDIENDEN EN KASSIERS	12,83	14,81	1,98	13	15.911	11.394	58,3%	44,50%	12,37%
51	BEGELEIDINGS- EN BEWAKINGSPERSONEEL	10,98	12,86	1,88	19	10.180	22.508	31,2%	54,28%	31,23%
52	MODELLEN, VERKOPERS EN DEMONSTRATORS	10,93	14,39	3,47	24	22.032	22.731	49,0%	63,75%	19,46%
71	BOUWVAKKERS	12,20	13,23	1,03	9	1.036	70.747	1,4%	7,50%	3,08%
72	METAALARBEIDERS EN MECHANICIENS	11,89	13,88	1,99	14	7.053	105.119	6,3%	21,22%	5,05%
73	AMBACHTSLIEDEN	11,89	13,89	2,00	18	2.834	16.482	14,7%	27,89%	4,83%
74	OVERIGE ARBEIDERS	10,56	12,57	2,01	16	17.508	46.299	27,5%	36,92%	10,84%
81	BEDIENERS VAN ASSEMBLAGES	11,79	15,24	3,45	23	3.360	38.349	8,1%	30,15%	7,64%
82	BEDIENERS VAN INDUSTRIËLE INSTALLATIES	11,97	14,75	2,78	19	19.434	100.014	16,3%	21,24%	6,97%
83	BEDIENERS VAN TRANSPORT- EN MOBIEL MATERIEEL	12,14	12,51	0,37	4	2.270	63.040	3,5%	26,01%	8,63%
91	STRAATVENTERS, SCHOONMAAKPERSONEEL, CONCIËRGES EN DERGELIJKE	10,72	12,12	1,40	15	9.071	11.665	43,5%	75,51%	39,43%
93	HANDLancers IN MIJNBouw, Bouw, NIJVERHEID OF TRANSPORT	11,24	13,39	2,15	17	12.745	67.688	15,9%	34,31%	9,31%

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

### **5.3 Verticale segregatie**

De ondervetegenwoordiging van vrouwen in leidinggevende beroepen werd opgenomen in de overzichtstabel van de sectoren. De verticale segregatie werd er uitgedrukt als het relatieve tekort van vrouwen in de beroepscategorieën bedrijfsleiders en kaderleden bij de directie (ISCO 12) en directeurs en beheerders (ISCO 13). 'Relatief' wil zeggen in verhouding tot de aanwezigheid van vrouwen in een sector. Wanneer het aandeel vrouwen bij de leidinggevende beroepen overeenkomt met hun aandeel in de sector is dit cijfer nul. Voor de sectoren C tot K samen zijn er 43% vrouwen te weinig aan de top. In de sector van de vervaardiging van kantoorapparatuur loopt dat tekort op tot 91%. In de metallurgie bestaat er dan weer een relatief 'overschot' aan vrouwelijke leidinggevers in vergelijking met het aantal vrouwen op de werkvloer.

De vrouwen die er wel in slagen het 'glazen plafond' te doorbreken worden geconfronteerd met een grote loonkloof: 33% bij directeurs en beheerders en 21% bij bedrijfsleiders en kaderleden bij de directie. In feite bestaat er niet slechts één leidinggevend niveau. De verschillende niveaus bij leidinggevers functioneren in de praktijk als verschillende 'glazen plafonds'.

### **5.4 De genderloonkloof in het licht van de algemene loonkloof**

Ook de algemene loonkloof werd opgenomen in de overzichtstabel. De algemene loonkloof geeft het spanning tussen hoge en lage lonen weer. In feite spelen deze loonverschillen maar een rol in de genderloonkloof als er een verticale segregatie bestaat: wanneer vrouwen oververtegenwoordigd zijn in de lagere looncategorieën en ondervetegenwoordigd in de hogere, resulteert een grotere algemene loonspanning in een grotere genderloonkloof.

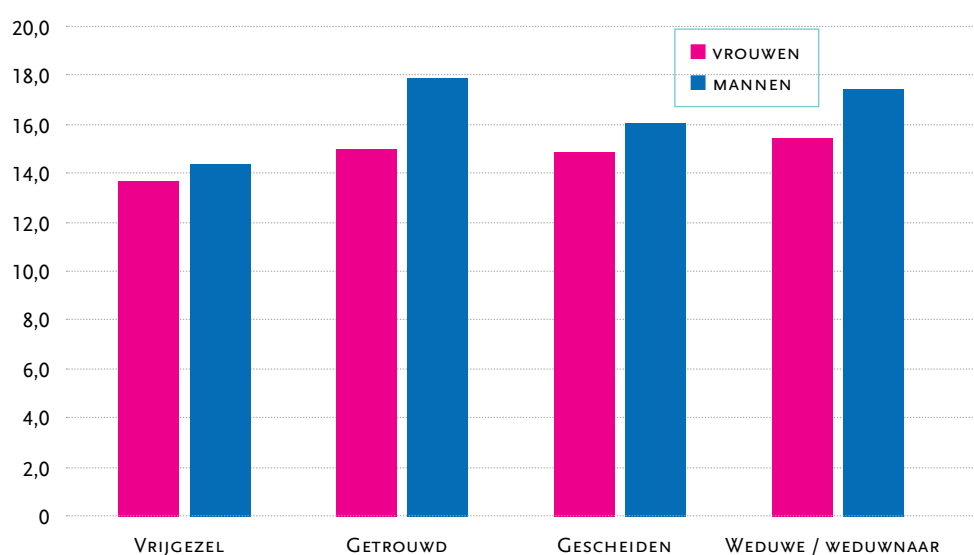
Als indicator voor de algemene loonkloof wordt de kloof berekend op basis van het verschil tussen het 5<sup>e</sup> en het 85<sup>e</sup> percentiel. Dat wil zeggen dat als maat voor de lage lonen het loon wordt genomen waarbij 5% van alle werknemers in een sector minder verdienen en 95% meer. Als maat voor de hoge lonen wordt het loon genomen waarbij 85% van de werknemers in een sector minder verdienen en 15% meer. Dit is nodig omdat berekeningen op basis van het allerhoogste en het allerlaagste loon in een sector een vertekend beeld zouden opleveren. Dat geldt vooral voor de hoge lonen, omdat die in principe niet gelimiteerd zijn. De algemene loonkloof is verder analoog aan de genderloonkloof berekend: het verschil tussen het 5<sup>e</sup> en 85<sup>e</sup> percentiel, uitgedrukt als een percentage van het 85<sup>e</sup> percentiel.

## Extra indicator: burgerlijke staat en gezinssamenstelling

Eén van de aspecten die in de Europese indicatorenset niet wordt belicht is de loonkloof volgens burgerlijke staat en gezinssamenstelling. Nochtans kan informatie hierover bijkomend licht werpen op het loonverschil, waarbij immers vaak wordt verwezen naar de ongelijke verdeling van de zorgtaken binnen het gezin.

Wanneer we naar de gegevens omtrent de impact van de burgerlijke staat kijken, dan stellen we vast dat deze vooral voor mannen een grote invloed heeft op het loon: getrouwde mannen hebben een beduidend hoger uurloon (gemiddeld 17,95 euro) dan mannen die vrijgezel zijn (14,31 euro). Dat verschil kan wellicht voor een belangrijk deel worden verklaard op basis van de leeftijd: de gemiddelde getrouwde man is ouder dan de gemiddelde vrijgezel. Maar deze bedenking geldt veel minder ten aanzien van gescheiden mannen, die ook een lager loon hebben. Hier spelen mogelijk verschillende sociologische factoren een rol – leidt een lager loon gemakkelijker tot een scheiding, of leidt een scheiding tot een lager loon? In het algemeen bevestigt de grafiek echter het klassieke beeld van de man als kostwinner: hoe sterker de band met een gezin, hoe hoger het loon. Mannen met een partner kunnen zich – in een klassiek rolpatroon – meer ‘vrij’ maken voor hun carrière en zijn daardoor meer flexibel, of worden althans zo aanzien.

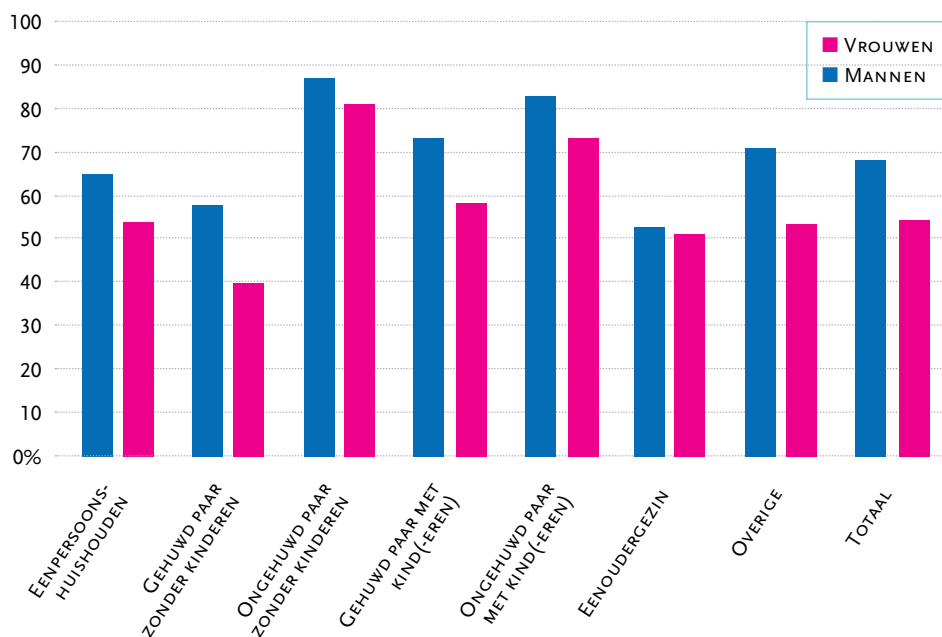
**GRAFIEK 21: Gemiddeld bruto-uurloon naar burgerlijke staat (2005)**



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

Bij de vrouwen zijn de verschillen veel kleiner: getrouwde vrouwen verdienen meer dan vrouwen die vrijgezel zijn (15,01 euro tegenover 13,67 euro) en ook iets meer dan gescheiden vrouwen (14,89 euro) maar de loonverschillen zijn veel minder uitgesproken. Wellicht speelt een eventuele 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 22: Werkzaamheidsgraad naar gezinstype (2005)



Bron: ADSEI, Enquête naar de Arbeidskrachten

We stellen inderdaad vast dat gehuwde vrouwen minder vaak op de arbeidsmarkt actief zijn dan ongehuwde, en dit geldt zowel voor vrouwen met als zonder kinderen. Dezelfde vaststelling kan overigens gemaakt worden voor mannen. De gegevens bevestigen grotendeels het rollenpatroon: in alle situaties werken mannen meer dan 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, bij ongehuwde tot een kleinere. Daarbij moet rekening gehouden worden met een mogelijk leeftijdseffect: jongere koppels zonder kinderen zijn wellicht minder vaak gehuwd dan oudere koppels waar de kinderen 'het huis uit zijn'.

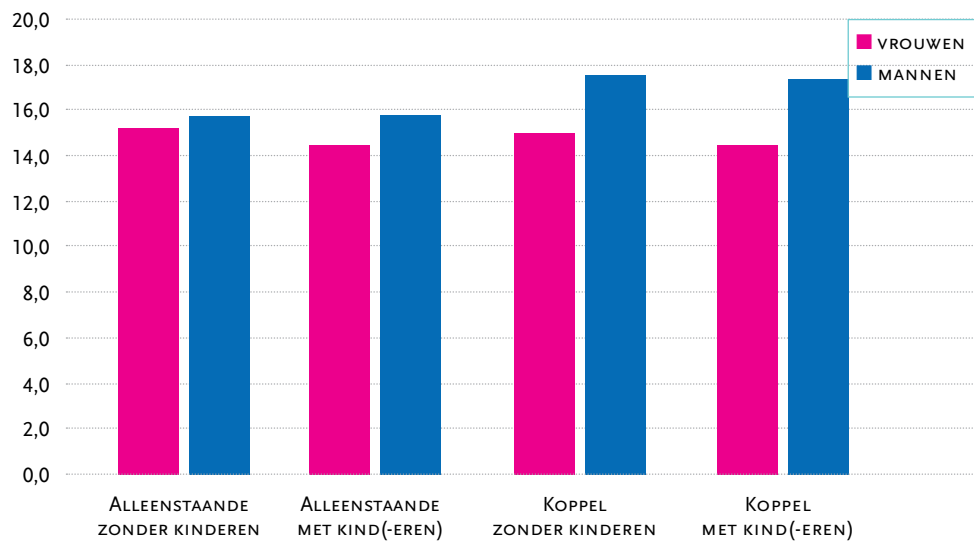
De verschillende invloed van de burgerlijke staat op het loon van vrouwen en van mannen, maakt dat het loonverschil erg groot is voor de gehuwden en relatief klein voor de vrijgezellen. Die laatste vaststelling heeft er zeker ook mee te maken dat vrijgezellen gemiddeld jonger zijn en eerder aan het begin van hun carrière zullen staan, waardoor factoren als anciënniteit en promoties nog minder hun rol hebben kunnen spelen.

We zien een min of meer soortgelijk beeld wanneer we de lonen volgens de gezinssamenstelling bekijken. Bij mannen speelt deze een belangrijke rol: mannen die samenleven met een partner hebben een hoger loon (ongeveer 1,30 euro per uur verschil) dan alleenstaande mannen. Ook hier is de invloed van het gemiddelde leeftijdsverschil echter wellicht niet te onderschatten. De aanwezigheid van kinderen speelt nauwelijks mee.

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 ongeveer 0,60 euro lager dan bij vrouwen zonder kinderen.



**GRAFIEK 23: Bruto-uurloon naar gezinstype (2005)**



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

De beschikbare gegevens lijken de invloed van het rollenpatroon op het arbeidsmarktgedrag en van daaruit ook op het loonverschil te bevestigen. Het effect mag echter niet overschat worden: het klassieke rollenpatroon is niet de enige, zelfs niet de belangrijkste factor in de loonkloof. De volgende indicator geeft het relatieve gewicht van de verschillende factoren in de loonkloof weer.



# III. De opsplitsing van het loonverschil

## Indicator 6

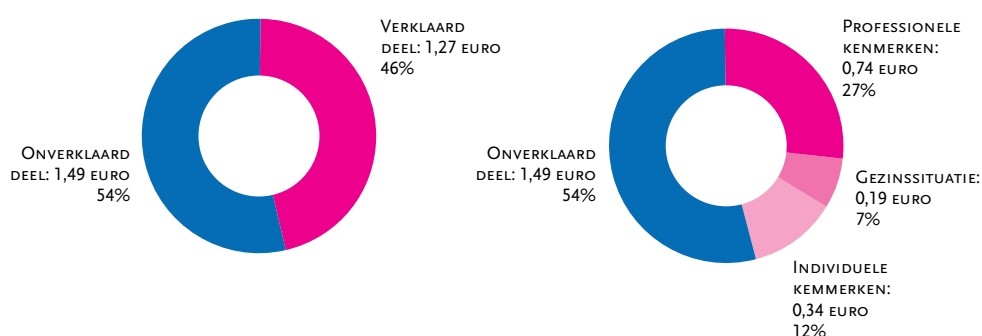
Indicatoren 1 tot en met 5 zijn in feite beschrijvend van aard: ze geven weer hoe de loonkloof varieert naar een aantal kenmerken (leeftijd, opleiding, sector van tewerkstelling, gezinssamenstelling). In indicator 6 wordt het verband van de loonkloof met deze variabelen onderzocht. Via een economische methode wordt de loonkloof ‘opgesplitst’ in componenten; er wordt onderzocht in welke mate de variatie in lonen tussen vrouwen en mannen kan worden toegeschreven aan een aantal gekende factoren. Hierbij wordt gezocht naar de wiskundige vergelijking die de loonvariatie het best kan verklaren. Er is altijd een restfactor, dit is het gedeelte van de loonvariatie die niet verklaard kan worden aan de hand van alle opgenomen variabelen.

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 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 ook andere verklarende modellen om de loonkloof te analyseren.

De resultaten voor indicator 6 zijn voor 2005 heel erg parallel met die van 2004. Dat is niet zo verwonderlijk, aangezien er met dezelfde set variabelen is gewerkt. Methodologisch gezien wijst het ook op een zekere stabiliteit in gegevens. De statistische parameters om de betrouwbaarheid van de analyse te toetsen, bevestigen overigens de waarde van het model.<sup>18</sup>

Net als vorig jaar kan 46% van het loonverschil verklaard worden op basis van de elf vastgelegde factoren. 54% kan bijgevolg niet verklaard worden. In feite is het verklaarbare gedeelte heel licht gestegen van 0.4557 naar 0.4637.

**GRAFIEK 24: Het verklaarbaar en het niet-verklaarbaar deel van de loonkloof in bruto-uurlonen (in euro en procenten)**



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

‘Verklaarbaar’ 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 immers opgenomen in de Enquête naar de Structuur en de Verdeling van de Lonen. Objectief verklaarbaar is echter geen synoniem voor aanvaardbaar. Om

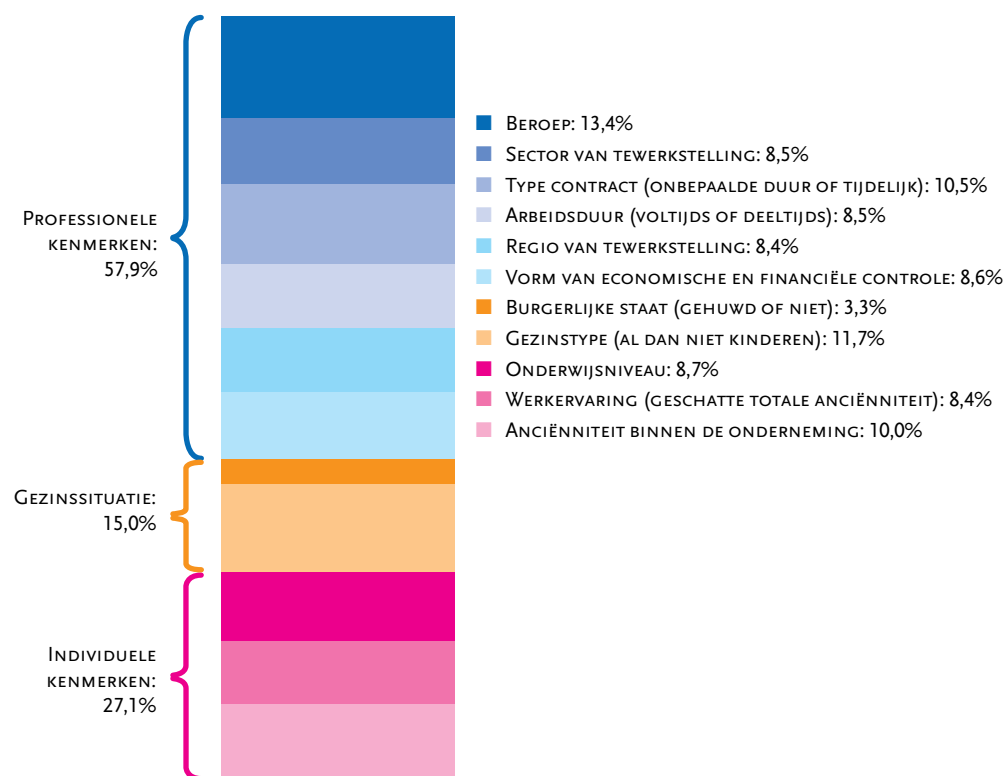
<sup>18</sup> Het model en alle in het model opgenomen variabelen zijn statistisch significant; het merendeel met een p-waarde van kleiner dan 0,0001. De determinatiecoëfficiënt is 47,25% voor vrouwen en 48,73% voor mannen.

een gericht beleid te kunnen voeren, is het uiteraard belangrijk om de oorzaken van het probleem te kennen. De meeste opgenomen variabelen kwamen in het rapport reeds ter sprake.

Het verklaarde deel van de loonkloof, dat in het totaal 46% bedraagt, kan verder worden opgesplitst: de volledige loonkloof in bruto-uurlonen kan voor 27% worden toegeschreven aan professionele kenmerken, voor 12% aan individuele kenmerken en voor 7% aan de gezinssituatie.

In de grafiek hieronder wordt het verklaarde deel in detail geanalyseerd. In vergelijking met 2004 zijn er enkele kleine verschuivingen waar te nemen tussen de opgenomen variabelen.

**GRAFIEK 25: Decompositie van de loonkloof – opdeling van het verklaarde deel loonkloof**



Bron: 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 13% van de verklaarbare loonkloof en het al dan niet hebben van vast werk 10%. Het plaatje wordt vervolledigd door de sector, het al dan niet voltijds werken, de regio van tewerkstelling en de ‘vorm van economische en financiële controle’. Die laatste variabele geeft aan of en in welke mate er een vorm van overheidsparticipatie bestaat in het bedrijf.

De gezinssituatie blijkt goed te zijn voor 15% van de verklaarde loonkloof. Vooral het al dan niet hebben van kinderen is van belang (voor 11,7%). Hoewel dit geen verrassend resultaat is – het heeft immers alles te maken met de moeilijke combinatie van betaalde arbeid en gezin en de hardnekkige, seksestereotiepe rolverwachtingen daarrond – blijft dit gegeven een uitdaging voor het beleid.

Van het verklaarbare deel van de loonkloof kan slechts 27% worden toegeschreven aan individuele kenmerken, zoals opleiding, werkervaring en anciënniteit in de onderneming. Omgerekend naar verschil in gemiddelde bruto-uurlonen spreken we dan van 34 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 van de belangrijkste resultaten

## I. Algemene loonverschillen

- Voor 2005 bedraagt de loonkloof tussen voltijds werkende mannen en vrouwen in de industrie en marktdiensten op basis van brutomaandlonen 15 procent.
- De gemiddelde voltijds werkende vrouw verdient in België in de industrie en marktdiensten in 2005 elke maand bruto 420 euro minder dan haar gemiddelde mannelijke collega. Op jaarbasis wordt dat 5.502 euro bruto.
- De nieuwe officiële Europese indicator wordt: de loonkloof berekend op basis van de uurlonen van voltijdse en deeltijdse werknemers samen. Door de loonkloof op deze manier te berekenen wordt het effect van een ongelijke arbeidsduur gedeeltelijk weggewerkt. Voor 2005 bedraagt de loonkloof op basis van bruto-uurlonen voor voltijdse en deeltijdse werknemers samen 17% in de industrie en marktdiensten.
- Om het effect van de genderongelijkheid in arbeidsduur wel in het plaatje op te nemen, wordt de loonkloof berekend op basis van de brutomaandlonen van voltijdse en deeltijdse werknemers samen. De loonkloof bedraagt dan 25% in de industrie en marktdiensten.
- In ondernemingen met minder dan 10 werknemers zijn de lonen beduidend lager voor vrouwen én mannen. Het loonverschil is er ook kleiner dan in ondernemingen met minstens 10 werknemers. De loonkloof op basis van de bruto-uurlonen van voltijdse werknemers bedraagt er 12% in de industrie en marktdiensten.
- Wanneer men het aantal bestudeerde sectoren uitbreidt tot de primaire sector, het openbaar bestuur, het onderwijs, de gezondheidszorg, de maatschappelijke dienstverlening en de sociaal-culturele sector wordt de loonkloof kleiner. De loonkloof op basis van de bruto-uurlonen van voltijdse en deeltijdse werknemers bedraagt dan 13%. Vooral het opnemen van de publieke sector 'drukt' de loonkloof naar beneden.
- Voor mannen blijven de gemiddelde bruto-uurlonen quasi identiek, of ze nu werken in de sectoren C tot K of elders. Het gemiddelde bruto-uurloon van vrouwen ligt echter hoger als ze niet in de industrie of marktdiensten werken.
- Het algemene loonkloofcijfer verbergt grote verschillen naar statuut. De loonkloof berekend op basis van bruto-uurlonen van voltijdse en deeltijdse werknemers bedraagt bij bedienden in de privé-sector bijna dertig procent, bij arbeiders een kleine twintig procent, bij contractuele ambtenaren ongeveer tien procent en bij statutaire ambtenaren is ze vrijwel onbestaande.
- De verschillen in de loonkloof naar statuut verschuiven sterk, wanneer de ongelijke verdeling van arbeidsduur in rekening wordt gebracht. Berekend op basis van de brutojaarlonen van voltijdse en deeltijdse werknemers samen, bedraagt de loonkloof voor bedienden en arbeiders in de privé-sector tussen vijfendertig en veertig procent, voor contractuele ambtenaren is dat een 20 procent en voor vastbenoemde ambtenaren 10 procent.
- Terwijl er op korte termijn weinig evolutie kan worden waargenomen in de loonkloof tussen vrouwen en mannen, tonen loonkloofgegevens op lange termijn een duidelijke daling.
- In 2005 werd er in België in het totaal 86.541.415.000 euro betaald aan brutolonen. 36,68% hiervan ging naar vrouwen, 63,32% naar mannen.

- Indien alle vrouwen samen in 2005 een gelijk deel van de totale loonmassa hadden verdiend, als hun aandeel bij de werknemers, dan zouden ze samen 7,347 miljard euro meer hebben verdiend. Wanneer er rekening wordt gehouden met het vaker deeltijds werken van vrouwen en de vergelijking wordt gemaakt met het aandeel van vrouwen in het totaal aantal bezoldigde werkdagen, dan bedraagt de totale loonkloof nog 3,332 miljard euro.
- Vier op tien vrouwelijke werknemers (42,6%) verdienen maandelijks minder dan 2.000 euro bruto. Bij de mannen is dat maar één op vier (24,7%).

## II. Factoren

- Deeltijdarbeid komt veel vaker voor bij vrouwen dan bij mannen: van de vrouwelijke loontrekkenden werkt 44,3% deeltijds, terwijl dat bij de mannen slechts 7,9% is.
- Per uur verdient de gemiddelde deeltijds werkende man 17,27% of 2,88 euro minder dan de gemiddelde voltijds werkende man. Een deeltijds werkende vrouw verdient gemiddeld 7,61% of 1,05 euro minder per uur dan een deeltijds werkende man, ten opzichte van een voltijds werkende man wordt dat 23,56% of 3,93 euro minder per uur.
- Van vrouwen met minstens een diploma hoger onderwijs is 79,5% aan het werk in 2005. Bij vrouwen met maximum een diploma van lager secundair onderwijs is dat slechts 29,7%.
- Globaal gezien neemt de loonkloof toe met de leeftijd bij de voltijdse werknemers ouder dan de categorie 16-24 jaar.
- De loonkloof tussen vrouwen en mannen blijkt op te lopen na enkele jaren beroepsactiviteit. Ze verdwijnt dus niet zomaar bij de jongere generatie.
- De loonkloof tussen mannen en vrouwen is het grootste bij wie minstens een diploma hoger onderwijs van het lange type heeft.
- De loonkloof varieert sterk naar sector. De grootste loonkloven zijn terug te vinden in de textielsector, de gas- en elektriciteitssector, de luchtvaart, de fabrikanten van audio-, video- en telecommunicatieapparatuur en de hulpbedrijven van de financiële instellingen.
- De verticale segregatie bedraagt 43% voor de sectoren C tot K samen, dat wil zeggen dat er 43% vrouwen te weinig zijn aan de top in vergelijking met hun aanwezigheid op de werkvloer.
- De vrouwen die er wel in slagen het glazen plafond te doorbreken worden geconfronteerd met een grote loonkloof: 33% bij directeurs en beheerders en 21% bij bedrijfsleiders en kaderleden bij de directie. In feite bestaat er niet slechts één leidinggevend niveau. De verschillende niveaus bij leidinggevend functioneren in de praktijk als verschillende 'glazen plafonds'.
- Mannen die samenleven met een partner hebben een uurloon dat gemiddeld ongeveer 1,30 euro hoger ligt dan dat van alleenstaande mannen.
- Bij vrouwen met kinderen ligt het gemiddelde uurloon ongeveer 0,60 euro lager dan bij vrouwen zonder kinderen.

## III. Het relatieve gewicht van deze factoren

- 46% van het loonverschil kan verklaard worden op basis van de gekende factoren. 54% kan niet verklaard worden.
- Van het verklaarbare deel kan bijna 60% worden toegeschreven aan kenmerken die verwijzen naar de positie van vrouwen en mannen op de arbeidsmarkt.
- De gezinssituatie blijkt goed te zijn voor 15% van de verklaarde loonkloof. Vooral het al dan niet hebben van kinderen is van belang (11,7%).
- Van het verklaarbare deel van de loonkloof kan slechts 27% worden toegeschreven aan individuele kenmerken, zoals opleiding, werkervaring en anciënniteit in de onderneming.

# Conclusies

---

Dit jaar hebben we onder andere dankzij de bijdrage van het Federaal Planbureau de loonverschillen nog meer in detail in beeld kunnen brengen. De resultaten liggen sterk in de lijn van de vaststellingen van vorig jaar; in de eerste plaats wijst dat op de betrouwbaarheid van de gegevens. Opnieuw moet het belang van de arbeidsmarktpositie van vrouwen en mannen benadrukt worden. De segregatie blijft een grote rol spelen. De loonkloof is ook niet overal even groot. Verder mag er niet verondersteld worden dat de loonkloof vanzelf zou verdwijnen. Hoewel er een sterke daling gerealiseerd is in de afgelopen decennia, is die evolutie de afgelopen jaren nog nauwelijks merkbaar en moet er eerder gesproken worden van een (zeer) licht dalende trend, tot een stagnatie. Een mooie verzameling cijfers mag tenslotte niet doen vergeten dat het om de loopbanen van mensen gaat. De strijd tegen de loonkloof blijft een strijd om meer gelijkheid en rechtvaardigheid.





# Beleidsaanbevelingen

Zoals dit rapport aantoont, is de loonkloof het gevolg van verschillende factoren die niet zo eenvoudig uit elkaar kunnen worden gehaald. Een beleid dat zich richt op het terugdringen ervan, zal daarom altijd diverse actoren op uiteenlopende beleidsterreinen moeten mobiliseren.

Het rapport 2007 gaf aan op welke domeinen vooruitgang kan en moet worden geboekt, en deze aanbevelingen blijven uiteraard volledig overeind. In dat licht willen we er graag opnieuw de aandacht op vestigen.

Tijden waarin de koopkracht onder druk lijkt te staan en de economische vooruitzichten onzeker zijn, versterken bovendien het besef dat de loonongelijkheid zich onvermijdelijk vertaalt in een bredere sociale ongelijkheid, waarmee het onaanvaardbare karakter ervan eens te meer wordt onderlijnd.

## **1. Genderneutrale functieclassificaties zijn een voorafgaande voorwaarde voor elk beleid dat de loonkloof wil aanpakken**

Gelijkwaardig werk verdient een gelijke beloning, en in verschillende sectoren of bedrijven bieden de bestaande functieclassificaties, waarbij de diverse functies worden ingedeeld in niveaus en gekoppeld aan een loonbarema, daarvoor onvoldoende garanties. Zorgvuldig ingevoerde en goed toegepaste analytische functieclassificaties zijn in veel gevallen de meest aangewezen oplossing, en door het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen werden de voorbije jaren alle noodzakelijke instrumenten uitgewerkt om de uitwerking ervan te ondersteunen. De noodzaak om heel wat van de bestaande classificaties en loonschalen meer in overeenstemming te brengen met de Europese regelgeving – met name het verbod op leeftijdsdiscriminatie – biedt hopelijk een aanknopingspunt voor een bredere reflectie over de collectieve loonvorming, ook en vooral vanuit het oogpunt van de strijd tegen de loonkloof.

## **2. De horizontale segregatie moet worden doorbroken**

De onevenredige verdeling van vrouwen en mannen over de verschillende sectoren van de economie verklaart in belangrijke mate de loonkloof. Dat verschil vindt nog steeds gedeeltelijk zijn oorsprong binnen het onderwijs, waar sommige studierichtingen een typisch 'vrouwelijk' profiel hebben, en andere een typisch 'mannelijk'. De voor onderwijs bevoegde autoriteiten nemen daarbij hun verantwoordelijkheid op, maar de inspanning moet worden verdergezet en overigens ook worden vertaald in de actie van de werkgelegenheidsdiensten. Het zou een mooie doelstelling zijn om elke openstaande vacature telkens aan zowel vrouwelijke als mannelijke kandidaten aan te bieden – en in een volgende fase telkens aan evenveel vrouwen als mannen.

### **3. Arbeid en gezin moeten beter combineerbaar worden**

Dat ook ons land in het kader van de Lissabonstrategie voor meer groei en meer banen ertoe wordt aangezet om een debat te voeren omtrent 'flexicurity' kan daarbij nieuwe perspectieven bieden. Flexicurity "impliceert de doelbewuste combinatie van flexibele en betrouwbare contractuele regelingen, integrale strategieën voor een leven lang leren, een doeltreffend actief arbeidsmarktbeleid en moderne, adequate en houdbare socialezekerheidsstelsels" zoals de Europese Raad in "gezamenlijke beginselen" heeft vastgelegd. Het zesde van die beginselen stelt dat flexicurity de gendergelijkheid moet bevorderen "door mannen en vrouwen gelijkelijk toegang te verlenen tot hoogwaardig werk en te voorzien in maatregelen om werk, gezin en privé-leven te combineren". De gezamenlijke Belgische overheden zullen dit en de komende jaren in het Europese kader moeten rapporteren over de structurele hervormingen die worden doorgevoerd om de gezamenlijke beginselen vorm te geven. Vanuit een genderperspectief is het daarbij essentieel om transities van, naar en binnen de arbeidsmarkt (school-werk, werk-zorg, werkloosheid-werk, werk-werk...) te vergemakkelijken en te ondersteunen. Een beleid dat rekening houdt met alle gezinsvormen, met name ook met alleenstaande ouders, en dat zowel vaders als moeders op een gelijke wijze bij de gezinstaken betreft, is in dit verband een noodzaak. Tenslotte mag niet worden vergeten dat de grootste loonkloof deze is tussen 'geen loon' en 'wel een loon'. Intrededrempels op de arbeidsmarkt moeten dus zoveel mogelijk worden vermeden, zowel wanneer deze worden veroorzaakt door een te sterke bescherming van 'insiders' op de arbeidsmarkt als door een nog steeds te zwaar drukkende fiscaliteit op de laagste lonen.

### **4. Het glazen plafond moet worden doorbroken**

Ook losstaand van de loonkloofproblematiek is het onaanvaardbaar dat de doorstroming van vrouwen naar leidinggevende posities nog steeds te beperkt blijft. De werkgevers, met inbegrip van de overheid en maatschappelijke organisaties, moeten daarbij hun verantwoordelijkheid opnemen.

### **5. Vrouwen en mannen moeten ertoe worden aangezet om bewuster te onderhandelen**

Een deel van het loonverschil ontstaat binnen de individuele besprekingen tussen werkgever en werknemer. Niet alleen bewuste of onbewuste discriminatie kan daarbij een rol spelen, ook in de aanpak van die onderhandelingen spelen genderverschillen een rol, waarbij vrouwen soms eerder geneigd zijn om over andere aspecten dan het loon te onderhandelen, zoals flexibele arbeidsuren. Een duidelijker kader voor iedereen, waarbij de verschillende opties die deel kunnen uitmaken van het individuele beloningspakket explicieter worden aangeboden, zou ertoe leiden dat zowel vrouwen als mannen een meer bewuste keuze kunnen maken. Waarbij een sensibiliseringscampagne hen vervolgens zou kunnen ondersteunen wanneer ze een andere keuze vooropstellen dan wat het oude rolpatroon (in een nieuw jasje) voorschrijft.

### **6. De loonkloof moet nog beter in beeld worden gebracht**

Met en is weten, dat is zowat het uitgangspunt van dit rapport. Op statistisch vlak werden en worden belangrijke stappen vooruitgezet, maar een zwak punt blijft de informatie over de bijkomende vergoedingen bovenop het loon, zoals een bedrijfswagen of een gsm. Daarnaast zou ook het loonverschil binnen de onderneming beter kunnen worden belicht, door informatie erover te integreren in de sociale balans – bij voorkeur via het rechtstreeks inbrengen van RSZ-gegevens om zo bijkomende administratieve lasten te vermijden.

# Verklarende woordenlijst

**Activiteitsgraad:** Het percentage van de bevolking op actieve leeftijd (15 tot 64 jaar) dat zich aan-dient 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](http://www.statbel.fgov.be).

**Deeltijdse arbeidsgraad:** Het percentage van de werknemers dat deeltijds werkt.

**Enquête naar de arbeidskrachten (Arbeidskrachtenenquête) (EAK):** Steekproefenquête van ADSEI die jaarlijks wordt afgenomen bij gezinnen in België. De enquête peilt naar tewerkstellingscijfers 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):** Steekproef-enquête 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 Clas-sification 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 per-centage 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. (zie bijlage 1)

**Percentiel:** Een punt in een geordende reeks dat een honderdste deel aangeeft. Wanneer men bij-voorbeeld 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 5<sup>e</sup> percentiel. Dat komt overeen met het loon waarbij 5% van de lonen lager ligt en 95% hoger. Het 85<sup>e</sup> percentiel is dan het loon waarbij 85% van de lonen lager liggen en 15% hoger. De mediaan is het 50<sup>e</sup> 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

<b>Tabel 1:</b>	Gemiddelde brutomaandlonen van voltijdse werknemers (2000-2005) . . . . .	12
<b>Tabel 2:</b>	Gemiddelde bruto-uurlonen van voltijdse werknemers (2000-2005) . . . . .	12
<b>Tabel 3:</b>	Gemiddelde brutojaarlonen van voltijdse werknemers (2000-2005) . . . . .	13
<b>Tabel 4:</b>	Gemiddelde bruto-uurlonen van voltijdse en deeltijdse werknemers (2000-2005) . . .	13
<b>Tabel 5:</b>	Gemiddelde brutomaandlonen van voltijdse en deeltijdse werknemers (2000-2005) .	14
<b>Tabel 6:</b>	Gemiddelde bruto-uurlonen van voltijdse en deeltijdse werknemers (2000-2005) . . .	15
<b>Tabel 7:</b>	Gemiddelde bruto-uurlonen van voltijdse en deeltijdse werknemers in de NACE-sectoren C-K en A-O . . . . .	16
<b>Tabel 8:</b>	Gemiddelde bruto-uurlonen van voltijdse en deeltijdse werknemers (in euro) en de loonkloof naar statuut (2005). . . . .	17
<b>Tabel 9:</b>	Gemiddelde brutojaarlonen van voltijdse en deeltijdse werknemers (in euro) en de loonkloof naar statuut (2005). . . . .	17
<b>Tabel 10:</b>	Gemiddelde brutomaandlonen voor voltijdse en deeltijdse werknemers (in euro) en loonkloof voor EU-landen (2002) . . . . .	22
<b>Tabel 11:</b>	Loonkloof in de EU-landen op basis van SILC (2000-2005) . . . . .	23
<b>Tabel 12:</b>	Verdeling van vrouwen en mannen over de categorieën van het brutomaandloon voor voltijdse werknemers . . . . .	27
<b>Tabel 13:</b>	Gemiddelde bruto-uurlonen van deeltijds en voltijds werkende vrouwen en mannen (in euro) en de loonkloof (2005) . . . . .	30
<b>Tabel 14:</b>	Gemiddelde bruto-uurlonen naar opleidingsniveau bij deeltijds en voltijds werkenden (2005) . . . . .	35
<b>Tabel 15:</b>	Loonkloof naar opleidingsniveau bij deeltijds en voltijds werkenden (2005) . . . . .	35
<b>Tabel 16:</b>	Overzicht van de sectoren C-K van de NACE-nomenclatuur volgens omvang van de loonkloof . . . . .	38, 39, 40
<b>Tabel 17:</b>	Gemiddelde brutomaandlonen (2005) en gemiddelde loonkloof (2000-2005) per paritair comité. . . . .	41, 42
<b>Tabel 18:</b>	Overzicht van de beroeps categorieën van de ISCO-nomenclatuur . . . . .	43



# Lijst grafieken

<b>Grafiek 1:</b>	Gemiddelde brutomaandlonen van voltijdse werknemers (2000-2005) . . . . .	11
<b>Grafiek 2:</b>	Loonkloof op basis van bruto-uurlonen van voltijdse en deeltijdse werknemers naar statuut (2005) . . . . .	17
<b>Grafiek 3:</b>	Loonkloof op basis van brutojaarlonen van voltijdse en deeltijdse werknemers naar statuut (2005) . . . . .	18
<b>Grafiek 4:</b>	Gemiddelde brutomaandlonen van voltijdse en deeltijdse werknemers in de industrie (in euro) (1972-2005) . . . . .	18
<b>Grafiek 5:</b>	Loonkloof op basis van de brutomaandlonen van voltijdse en deeltijdse werknemers in de industrie (1972-2005) . . . . .	19
<b>Grafiek 6:</b>	Gemiddelde bruto-uurlonen voor voltijds en deeltijds werkenden in de industrie (in euro) (1960-2005) . . . . .	20
<b>Grafiek 7:</b>	Loonkloof op basis van de bruto-uurlonen voor voltijds en deeltijds werkenden in de industrie (1972-2005) . . . . .	20
<b>Grafiek 8:</b>	Gemiddelde brutomaandlonen voor voltijdse en deeltijdse werknemers (in euro) en de loonkloof in de landen van de EU (2002) . . . . .	21
<b>Grafiek 9:</b>	Aandeel van vrouwen en mannen in de totale loonmassa (2005) . . . . .	24
<b>Grafiek 10:</b>	Aandeel van vrouwen en mannen in het totaal aantal bezoldigde werkdagen (2005) . . . . .	24
<b>Grafiek 11:</b>	Aandeel van vrouwen en mannen bij werknemers (2005) . . . . .	25
<b>Grafiek 12:</b>	Aandeel van vrouwen en mannen bij werknemers, in de bezoldigde werkdagen en in de loonmassa (2005) . . . . .	25
<b>Grafiek 13:</b>	Verdeling van vrouwen en mannen over de categorieën van het brutomaandloon voor voltijdse werknemers (2005) . . . . .	26
<b>Grafiek 14:</b>	Deeltijdse arbeidsgraad naar geslacht en vrijwilligheid (2003-2006) . . . . .	29
<b>Grafiek 15:</b>	Loonkloof voor voltijds en deeltijds werkenden (2006) . . . . .	30
<b>Grafiek 16:</b>	Werkzaamheidsgraad naar opleidingsniveau (2005) . . . . .	31
<b>Grafiek 17:</b>	Werkzaamheidsgraad naar leeftijdscategorie (2005) . . . . .	32
<b>Grafiek 18:</b>	Loonkloof naar leeftijd in voor de voltijds en deeltijds werkenden (2005) . . . . .	32
<b>Grafiek 19:</b>	Loonkloof naar anciënniteit en leeftijd bij 25- tot 30-jarigen (2005) . . . . .	33
<b>Grafiek 20:</b>	Loonkloof naar opleidingsniveau voor voltijds en deeltijds werkenden (2005) . . . . .	34
<b>Grafiek 21:</b>	Gemiddeld bruto-uurloon naar burgerlijke staat (2005) . . . . .	45
<b>Grafiek 22:</b>	Werkzaamheidsgraad naar gezinstype (2005) . . . . .	46
<b>Grafiek 23:</b>	Gemiddeld bruto-uurloon naar gezinstype (2005) . . . . .	47
<b>Grafiek 24:</b>	Het verklaarbaar en het niet-verklaarbaar deel van de loonkloof in bruto-uurlonen (in euro en percenten) . . . . .	49
<b>Grafiek 25:</b>	Decompositie van de loonkloof – opdeling van het verklaarde deel loonkloof . . . . .	50





# Bijlage 1:

## NACE – nomenclatuur

Letter-code	Cijfer-code	Sector
<b>A</b>		<b>Landbouw, jacht en bosbouw</b>
<b>B</b>		<b>Visserij</b>
<b>C</b>		<b>Winning van delfstoffen</b>
	14	overige winning van delfstoffen (niet energiehoudend en niet-metaal)
<b>D</b>		<b>Industrie</b>
	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
<b>E</b>		<b>Productie en distributie van elektriciteit, gas en water</b>
	40	productie en distributie van elektriciteit, gas, stoom en warm water
	41	winning, zuivering en distributie van water
<b>F</b>	<b>45</b>	<b>Bouwnijverheid</b>

<b>G</b>		<b>Groot- en kleinhandel; reparatie van auto's en huishoudartikelen</b>
	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
<b>H</b>	<b>55</b>	<b>Hotels en restaurants</b>
<b>I</b>		<b>Vervoer, opslag en communicatie</b>
	60	vervoer te land
	61	vervoer over water
	62	luchtvaart
	63	vervoerondersteunende activiteiten
	64	post en telecommunicatie
<b>J</b>		<b>Financiële instellingen</b>
	65	financiële instellingen
	66	verzekeringswezen
	67	hulpbedrijven i.v.m. financiële instellingen
		<b>Onroerende goederen, verhuur en diensten aan bedrijven</b>
<b>K</b>	70	verhuur en handel in onroerende goederen
	71	verhuur zonder bedieningspersoneel
	72	informatica en aanverwante activiteiten
	73	speur- en ontwikkelingswerk
	74	overige zakelijke dienstverlening
<b>L</b>		<b>Openbaar bestuur</b>
<b>M</b>		<b>Onderwijs</b>
<b>N</b>		<b>Gezondheidszorg en maatschappelijke dienstverlening</b>
<b>O</b>		<b>Gemeenschapsvoorzieningen, sociaal-culturele en persoonlijke diensten</b>
<b>P</b>		<b>Particuliere huishoudens met werknemers</b>
<b>Q</b>		<b>Extraterritoriale organisaties en lichamen</b>

# 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
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

<b>Arbeiders</b>	
100	aanvullend p.c. voor de werklieden
104	ijzernijverheid
105	non-ferrometalen
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
129	voortbrenging van papierpap, papier en karton
130	drukkerij, grafische kunst en dagbladbedrijf
136	papier- en kartonbewerking
140	vervoer en logistiek
149	aan metaal, machine, en elektrische bouw verwante sectoren
149.01	p. subcomité voor electriciens: installatie en distributie
149.04	p. subcomité voor metaalhandel
302	het hotelbedrijf
306	het verzekeringswezen
310	banken
311	grote kleinhandelszaken
317	bewakings- en/of toezichtsdiensten
<b>Bedienden</b>	
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
313	apotheken en tarificatiediensten
315.02	paritair subcomité voor de luchtvaartmaatschappijen



INSTITUUT VOOR  
DE GELIJKHEID  
VAN VROUWEN  
EN MANNEN



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@meta.fgov.be](mailto:gelijkheid.manvrouw@meta.fgov.be)  
website : [www.igvm.fgov.be](http://www.igvm.fgov.be)