

**De loonkloof
tussen vrouwen en mannen
in België – Rapport 2007**

Inhoud

VOORWOORD	5
INLEIDING	7
HET LOON EN DE LOONKLOOF	7
DE BRONNEN	7
CORRIGEREN OF NIET?	8
DEELTIJDS OF VOLTIJDS?	9
WIE WORDT MET WIE VERGELEKEN?	9
DE INDICATOREN	9
I. ALGEMENE INDICATOREN OMTRENT DE LOONKLOOF	
TUSSEN MANNEN EN VROUWEN	11
INDICATOR 1: VERSCHILLEN IN GEMIDDELDE BRUTOLONEN	
VAN MANNEN EN VROUWEN	11
INDICATOR 2: AANDEEL IN DE TOTALE LOONKOSTEN	15
II. FACTOREN DIE DE ONGELIJKHEID IN DE HAND WERKEN	19
INDICATOR 3: RATIO VOOR DEELTIJDARBEID	19
INDICATOR 4: RATIO NAAR LEEFTIJD EN OPLEIDINGSNIVEAU	21
a) <i>Loonkloof naar leeftijd</i>	22
b) <i>Loonkloof naar opleidingsniveau</i>	24
INDICATOR 5: SEGREGATIE OP DE ARBEIDSMARKT	25
a) <i>Horizontale segregatie: sectoren</i>	26
b) <i>Horizontale segregatie: beroepen</i>	29
c) <i>Verticale segregatie</i>	31
d) <i>De genderloonkloof in het licht van de algemene loonkloof</i>	31
EXTRA INDICATOR: BURGERLIJKE STAAT EN GEZINSSAMENSTELLING	33
III. DE OPSPLITSING VAN HET LOONVERSCHIL	37
INDICATOR 6: DE SAMENSTELLING VAN DE LOONKLOOF	37
CONCLUSIES	39
BELEIDSAANBEVELINGEN	43
1. DE INVOERING VAN ANALYTISCHE FUNCTIECLASSIFICATIESYSTEMEN	
IN DE STRIJD TEGEN LOONDISCRIMINATIE	43
2. DE VERSTERKING VAN DE ARBEIDSMARKTPOSITIE VAN VROUWEN	43
3. WEG MET HET GLAZEN PLAFOND	44
4. GELIJKE KANSSEN, OOK IN DE BEDRIJVEN	45
5. KIEZEN IS VERLIEZEN?	45
6. DE NOOD AAN CIJFERS	45
VERKLARENDE WOORDENLIJST	47
LIJST TABELLEN	49
LIJST GRAFIEKEN	51
BIJLAGE 1: NACE – NOMENCLATUUR	53
BIJLAGE 2: ISCO – NOMENCLATUUR	55

Voorwoord

Sociale ongelijkheden bestrijden vereist dat ze gemeten en verklaard worden.

De Regering heeft aan de experts van het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen en van de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid gevraagd om een eerste verslag over de loonkloof op te stellen om zo te beschikken over precieze en globale referentiegegevens per sector. Op basis van deze gegevens kan een actief beleid tegen loondiscriminatie worden ontwikkeld.

Op basis van dit rapport kunnen loonverschillen tussen vrouwen en mannen objectief benaderd worden. De parameters die de kloof vergroten of verkleinen worden geïdentificeerd en er wordt een onderscheid gemaakt tussen wat als geslachtsdiscriminatie kan worden beschouwd en wat veeleer aan de werking van de arbeidsmarkt te wijten is.

Het rapport vormt het uitgangspunt en het referentiekader om precieze doelstellingen uit te werken, efficiënte maatregelen te nemen en de impact van de beslissingen op het blijven voortbestaan of de terugdringing van deze ongelijkheden te evalueren.

De oorzaken van de loonkloof zijn legio: van stereotiepe studiekeuzes, tot hindernissen bij het ontwikkelen van een loopbaan, maar ook een onevenwichtige taakverdeling die een goede combinatie privé-leven/beroepsleven belemmert. Resultaat: een gemiddeld verschil van 15% tussen het loon van vrouwen en het loon van mannen. Om dit cijfer te doen dalen, is een langdurig engagement van iedereen nodig.

De aanbevelingen die aan het eind van het rapport worden geformuleerd, zullen worden opgevolgd. We willen hier benadrukken dat het Instituut en de sociale partners met betrekking tot de analytische functieclassificatiesystemen reeds lange tijd belangrijk werk hebben verricht. Deze classificatiesystemen moeten geleidelijk naar alle sectoren worden uitgebreid.

We hopen dat de loonverschillen tussen vrouwen en mannen een permanent aandachtspunt worden van de sociale dialoog, zowel op het niveau van de ondernemingen en de sectoren, als op interprofessioneel niveau. We wijzen in dit verband op het belang van het interprofessioneel akkoord 2007-2008, dat doelstellingen inzake gelijkheid van mannen en vrouwen vastlegt voor de sociale partners.

In elk geval zal dit rapport worden opgevolgd, in het bijzonder voor wat de aanbevelingen betreft. Bovendien zal het regelmatig worden geactualiseerd.

We wensen u veel leesplezier,

De Minister van Gelijke Kansen,
De Minister van Werk

Inleiding

Het loon en de loonkloof

De gemiddelde vrouw op de Belgische arbeidsmarkt verdient minder dan de gemiddelde man. Dat loonverschil is niet nieuw en het blijkt zelfs bijzonder hardnekkig. ‘Het’ loonverschil tussen mannen en vrouwen bestaat nochtans niet. Er bestaan veel verschillende manieren om het loonverschil te meten en uit te drukken.

In de eerste plaats bestaat ‘het’ loon niet zomaar. Er zijn uurlonen en maandlonen, bijvoorbeeld, waarbij het aantal gewerkte uren bepaalt hoe het ene in verhouding staat tot het andere. Lonen vergelijken is gemakkelijker, wanneer er enkel gesproken wordt over voltijdse werknemers. Vrouwen zijn echter sterker vertegenwoordigd bij de deeltijdse werknemers, zodat de lonen van deeltijdse werknemers ook bestudeerd moeten worden.

Bovendien zijn er netto- en brutolonen. Het nettoloon is het loon dat uiteindelijk op de bankrekening van de loontrekkende terechtkomt, nadat de sociale zekerheidsbijdragen en de inhouding voor de belastingen zijn afgetrokken van het brutoloon. Het nettoloon is ondermeer afhankelijk van de gezinstoestand.

Al deze elementen zijn van belang. Het loonverschil in uurlonen is kleiner dan het loonverschil in maandlonen, juist omdat vrouwen gemiddeld minder uren werken dan mannen – zelfs als ze voltijds werken. Het nettoloonverschil is ook kleiner dan het brutoloonverschil, omdat het belastingstelsel progressief is en dus procentueel zwaarder weegt op de hogere lonen. In die hogere looncategorieën zijn mannen sterker vertegenwoordigd.

De bronnen

De keuze voor een bepaald loonbegrip is dus belangrijk bij de berekening van de loonkloof. Er kan theoretisch over gediscussieerd worden welk loonbegrip uiteindelijk het meest geschikt is om de loonkloof te meten, maar de keuze wordt beperkt door de beschikbaarheid van de gegevens.

De meest geschikte bron met looninformatie in België is de **Enquête naar de Structuur en de Verdeling van de Lonen (SES)** die ADSEI jaarlijks organiseert. Er worden vragenlijsten naar de ondernemingen gestuurd, waarin naar het brutomaandloon, het aantal gepresteerde werkuren en verschillende individuele kenmerken van de werknemers in de maand oktober wordt gevraagd. Dankzij een koppeling met de RSZ-gegevens is er ook zicht op de overeenkomstige jaarlonen. De steekproef is vrij groot, 8.062 vestigingen van bedrijven in 2004.¹ Het totale aantal individuele loontrekkenden waarop de berekeningen gebaseerd zijn, is 101.672. Een aantal sectoren wordt echter niet bevraagd. Dat zijn de primaire sector (landbouw en visserij), de publieke sector, het onderwijs, de gezondheidszorg en de socio-culturele sector. In de komende jaren worden de meeste van deze sectoren wel in de enquête opgenomen. Enkel de publieke sector blijft buiten beschouwing.

Naast de Enquête naar de Structuur en de Verdeling van de Lonen zijn er nog andere bronnen beschikbaar. Zo is er de enquête **Statistics on Income and Living Conditions (EU-SILC)** van ADSEI, die de gezinnen bevaart omtrent hun inkomen. De enquête vervangt een vroegere soortgelijke enquête, het European Community Household Panel (ECHP). De steekproef is echter beperkt en de gegevens voor het loonverschil die de enquête oplevert, liggen niet in de lijn van andere resultaten. Ook in de **Arbeidskrachtenenquête (EAK)** (ADSEI) wordt naar het loon gevraagd. Deze vraag is echter facultatief, wat wil zeggen dat de bevroegde persoon er niet op moet antwoorden – al doet ongeveer de helft van de bevroegden dat wel.

¹ De enquête wordt afgenomen bij ‘lokale eenheden’. ADSEI definieert lokale eenheden als alle vestigingen van een onderneming binnen een bepaalde gemeente én binnen eenzelfde activiteitsklasse. Een bedrijf (dus de som van alle lokale eenheden) met minder dan 10 werknemers wordt niet opgenomen in de steekproef.

Administratieve gegevens kunnen eveneens een licht werpen op het loonverschil. In de eerste plaats is er de informatie van de RSZ. Daarin ontbreken jammer genoeg verschillende gegevens over de karakteristieken van de werknemer, zoals de opleiding. In de RSZ-gegevens is het ook niet altijd eenvoudig om het loon en de arbeidsduur aan elkaar te koppelen, zodat het ook moeilijk is om te corrigeren voor verschillende vormen van deeltijds werk. Het opmaken van statistieken is niet het hoofddoel van **de RSZ-gegevens**, zodat de gebruikte categorieën vanuit statistisch oogpunt niet altijd de meest geschikte zijn. De gegevens laten nochtans wel toe om bepaalde dimensies te belichten die in andere statistieken niet aan bod komen.

Dan zijn er ook nog allerlei niet-officiële bronnen met loongegevens, zoals deze van de sociale secretariaten of van (internet)enquêtes. Vaak geven deze zinvolle aanvullende informatie, maar hebben ze eveneens hun beperkingen, zoals een beperkte steekproefomvang, of ze hebben enkel betrekking op een gedeelte van de economie, of op bepaalde soorten werknemers, of ze zijn niet representatief, omdat de mensen die hun loongegevens doorgeven op een website, sterk verschillen van degenen die dat niet doen...

In deze overheidspublicatie wordt uitsluitend met officiële gegevens gewerkt.

Corrigeren of niet?

Er kan ook worden gediscussieerd over de noodzaak om het loonverschil te corrigeren. Het loonverschil kan immers voor een groot stuk verklaard worden: als vrouwen in verhouding meer werken binnen de slechter betalende sectoren, is het logisch dat de gemiddelde vrouw in België minder verdient dan de gemiddelde man. Moet die factor dan niet worden uitgeschakeld in een vergelijking? En wat met deeltijds werk, of verschillen in beroepskeuze, opleiding en anciënniteitsopbouw...? In de berekening van de loonkloof kan het effect van al deze factoren geneutraliseerd worden. De bedoeling van zo'n correctie is de discriminatie zo zuiver mogelijk weer te geven en zo te komen tot een soort netto-discriminatie. Het is echter niet mogelijk om werkelijk alle factoren in rekening te brengen. De tijd die mannen en vrouwen op het werk besteden aan afleidende gedachten over het voetbal, hun kleding of waar ze hun autosleutels hebben gelaten, is wellicht verschillend en beïnvloedt hun productiviteit dus niet in gelijke mate. Maar is dat wel te kwantificeren? Bovendien – en dit is veel belangrijker – dreigen er bij elke correctie discriminerende of minstens ongewenste factoren te worden weggecorrigeerd. Ingenieurs verdienen bijvoorbeeld meer dan antropologen, en er zijn meer mannelijke ingenieurs en meer vrouwelijke antropologen. Maar is het loonverschil tussen ingenieurs en antropologen wel zo evident? Of heeft het er mee te maken dat de maatschappij mannen- en vrouwenwerk vaak anders waardeert? Zo zien we dat mannelijke artsen over de vervrouwelijking van hun beroep klagen, omdat dat een neerwaartse druk op de lonen zou uitoefenen! En hoe komt het dat vooral mannelijke studenten ingenieursstudies aanvatten? Is dat een vrije keuze of wordt ze op één of andere manier toch door de maatschappij gestuurd? Al te snel leidt het 'verklaren' van de loonkloof tot het 'goedpraten' ervan. Het feit dat de loonkloof voor een deel verklaard kan worden mag geen alibi vormen voor het aanvaarden van de ongelijkheden.

In zekere zin bestaan er hier twee achterliggende visies om de loonkloof te bestuderen. Beide hebben hun legitimiteit, maar zullen ten dele resulteren in een andere aanpak. Een eerste visie is die van de non-discriminatie: indien mannen en vrouwen voor hetzelfde werk ongelijk betaald worden is dat een schending van het wettelijk vastgelegd principe gelijk loon voor gelijk werk. Een ongelijke verloning is gelegitimeerd voor zover ze samenhangt met objectieve kenmerken, zoals opleiding, functie, aantal uren werk... De algemene loonkloof tussen mannen en vrouwen wordt dan opgesplitst in een deel dat verklaard kan worden en een deel dat moet worden toegeschreven aan discriminatie (of andere objectieve factoren die men niet in rekening heeft kunnen brengen).

De tweede visie draait rond gelijkheid: wordt het werk van vrouwen en het werk van mannen op een gelijke manier gewaardeerd en verloond? Verschillen in objectieve kenmerken mogen in deze visie niet te snel in rekening worden gebracht, omdat deze verschillen op zich ook een resultaat zijn van ongelijke kansen op de arbeidsmarkt. Als vrouwen bijvoorbeeld minder gemakkelijk promotie maken, verklaart dat inderdaad een stuk van de loonkloof, maar die obstakels maken zonder meer deel uit van de problematiek. 'Objectief' is in deze visie geen synoniem voor gelegitimeerd.

In dit rapport geven we in eerste instantie de ongecorrigeerde loonkloof weer. Die weerspiegelt de globale loonverschillen tussen mannen en vrouwen. In tweede instantie wordt geanalyseerd hoe deze loonkloof gestructureerd is en brengen we de factoren die een rol spelen in kaart. De doelstelling is immers een arbeidsmarkt waarin mannen en vrouwen een gelijke rol spelen en daarvoor ook gelijk verlonen worden. Tenslotte komt de gecorrigeerde loonkloof aan bod. Er wordt geanalyseerd in welke mate de loonverschillen tussen mannen en vrouwen kunnen worden toegeschreven aan een aantal factoren, zoals opleiding, sector van tewerkstelling, of leeftijd. Deze opsplitsing geeft het relatieve gewicht aan van de verschillende factoren in de loonkloof, waardoor een veel gericht beleid in de strijd tegen de loonkloof tussen mannen en vrouwen mogelijk wordt gemaakt.

Deeltijds of voltijds?

Een groot deel van de loonverschillen tussen mannen en vrouwen is te wijten aan het vaker deeltijds werken van vrouwen. Het spreekt voor zich dat wie deeltijds werkt minder verdient per maand of per jaar dan wie voltijds werkt. Voor een goede interpretatie van de cijfergegevens is het belangrijk om in het oog te houden hoe deeltijds werk verwerkt werd.

De meest eenvoudige methode is enkel de lonen van voltijdse werknemers opnemen in de analyse; wat het grote nadeel heeft dat er heel wat loongegevens van voornamelijk vrouwen buiten beschouwing worden gelaten. Meer volledig is het naast elkaar presenteren van de loonkloof voor voltijdse en deeltijdse werknemers. Het probleem wordt ook opgelost door de loongegevens om te rekenen naar uurlonen. In principe zou het uurloon van voltijdse en deeltijdse werknemers in een gelijke functie gelijk moeten zijn. Dat dit niet het geval is, wordt verder aangetoond. Deeltijdse arbeid en loon zijn immers niet onafhankelijk van elkaar. Deeltijds werken heeft een negatief effect op de loonopbouw over de jaren. Wie deeltijds werkt, verdient na verloop van tijd per uur minder dan de collega's die voltijds zijn blijven werken. Deeltijdse werknemers komen vaak ook minder of helemaal niet in aanmerking voor extralegale voordelen.

Hoewel het niet de meest ideale oplossing is, zijn verschillende indicatoren in dit rapport gebaseerd op de gegevens van voltijdse werknemers.

Wie wordt met wie vergeleken?

De gemiddelde vrouw verdient 85% van wat de gemiddelde man verdient (op basis van het eerste cijfer dat we hierna zullen presenteren). Dus bedraagt de loonkloof 15%. Nochtans verdient de gemiddelde vrouw maar 12% minder dan de gemiddelde werknemer. En de gemiddelde man verdient 3,5% meer dan de gemiddelde werknemer. Als de mannen 3,4% minder zouden verdienen, zouden ze gemiddeld even veel verdienen als de vrouwen. En als het loon van de vrouwen met 17% zou stijgen, dan verdienen ze gemiddeld even veel als de mannen.

Verwarrend? Inderdaad. Het hangt er natuurlijk vanaf hoe je het bekijkt. Je kan vergelijken met het gemiddelde loon, met het gemiddelde mannenloon of het gemiddelde vrouwenloon. We hebben geopteerd voor de meest courante berekeningswijze. Het loonverschil of de loonkloof tussen vrouwen en mannen is in dit rapport het verschil tussen het gemiddelde mannenloon en het gemiddelde vrouwenloon, uitgedrukt als een percentage van het mannenloon. Of in een eenvoudige formule: $(M-V)/M \times 100$. Dit is een kwestie van afspraak. De verschillende berekeningswijzen vormen meteen nog een extra verklaring waarom er zo vaak verschillende cijfers omtrent de loonkloof opduiken.

De indicatoren

Dit rapport licht het probleem van de loonkloof toe aan de hand van de verschillende indicatoren die vastgelegd werden door de Raad van de Europese Unie in 2001 – onder Belgisch voorzitterschap – aangevuld met enkele extra indicatoren. Met een 'indicator' bedoelen we in dit verband één bepaalde verwerking van de gegevens over het loonverschil: één of enkele kencijfers die vanuit een bepaalde invalshoek een licht werpen op de problematiek en die ook bedoeld zijn als basis voor het beleid. De manier waarop de cijfers berekend worden, wordt telkens voldoende toegelicht.

Qua structuur volgen we het stramien van de EU-nota. De EU-indicatoren geven eerst een globaal beeld van de loonverschillen tussen mannen en vrouwen over alle sectoren en functieniveaus heen. Vervolgens worden factoren die een belangrijke rol spelen in de loonverschillen nader onderzocht en verduidelijkt aan de hand van cijfergegevens. Tenslotte wordt het relatieve gewicht van die factoren in de loonkloof geanalyseerd. Er wordt nagegaan hoe de loonkloof verklaard kan worden vanuit bijvoorbeeld sectorverschillen, leeftijd en beroepscategorieën.

De cijfers zijn gebaseerd op officiële bronnen. Het zwaartepunt ligt bij de Enquête naar de Structuur en de Verdeling van de Lonen. Aangezien die is opgesteld volgens een in Europa geharmoniseerde methodologie, zijn er bovendien om de vier jaar (2002, 2006, ...) vergelijkbare cijfers voor alle EU-lidstaten.

De berekeningen werden gemaakt door de Algemene Directie Statistiek en Economische Informatie van de FOD Economie (ADSEI), het vroegere Nationaal Instituut voor de Statistiek (NIS). De analyses en de tekst zijn van de Directie van de Studies, Statistieken en Evaluatie van de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg (FOD WASO) en van het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen (IGVM).

I. Algemene indicatoren omtrent de loonkloof tussen mannen en vrouwen

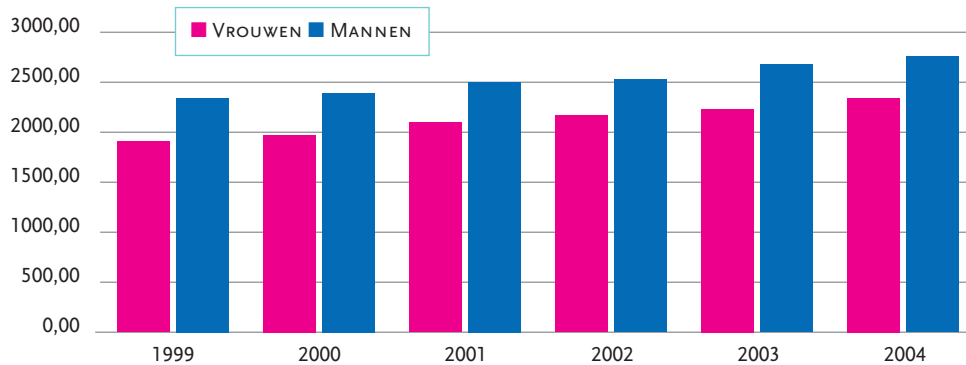
In de Europese indicatorenset worden eerst een aantal cijfergegevens weergegeven die de loonkloof tussen mannen en vrouwen over de hele economie heen weergeeft. Hierbij wordt er dus niet gecorrigeerd voor bijvoorbeeld sector, functie, of leeftijd. Er wordt enkel rekening gehouden met het effect van deeltijds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

Indicator 1: verschillen in gemiddelde brutolonen van mannen en vrouwen

Het eerste cijfer dat we naar voor schuiven is de vergelijking tussen de bruto-maandlonen van de voltijds werkende mannen en vrouwen. De loonkloof wordt berekend als het verschil tussen het gemiddeld loon van mannen en dat van vrouwen, uitgedrukt als een percentage van het gemiddeld mannenloon. Over de jaren stijgen zowel de lonen van mannen als van vrouwen. Procentueel gezien zijn de gemiddelde lonen van vrouwen sneller gestegen dan die van mannen.

Uit de tabel kunnen we afleiden dat de gemiddelde voltijds werkende vrouw in België in de industrie

GRAFIEK 1: Gemiddelde bruto-maandlonen van voltijdse werknemers (1999-2004)



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

TABEL 1: Gemiddelde bruto-maandlonen van voltijdse werknemers (1999-2004)

	1999	2000	2001	2002	2003	2004
VROUWEN	1.907,26	1.974,19	2.098,79	2.165,28	2.230,52	2.343,09
MANNEN	2.340,60	2.392,26	2.502,22	2.528,73	2.678,56	2.756,76
LOONKLOOF	19%	17%	16%	14%	17%	15%

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

en diensten nog elke maand 413,67 EUR minder ontvangt dan haar gemiddelde mannelijke collega. Vrouwen verdienen met andere woorden gemiddeld ongeveer 85% van wat mannen verdienen. 'Gemiddeld' betekent hier over de totale economie heen en dus niet per job bekeken. Het loonverschil blijkt over de jaren heen vrij stabiel. Verschillen van om en bij de 1% zijn niet significant, aangezien het om resultaten uit een steekproefenquête gaat. Toch zit er een licht dalende trend in de cijfers. De jongere generaties vrouwen op de arbeidsmarkt bouwen meer dan voordien een wat langere anciën-

niteit op. Jonge vrouwen komen ook met een even hoog of zelfs beter opleidingsniveau op de arbeidsmarkt dan jonge mannen. Maar de dalende trend in de loonkloof verloopt trager dan vroeger. De grote 'schokgolf' van de integratie van vrouwen op de arbeidsmarkt ligt al een tijdje achter ons.

Wanneer we naar de bruto-uurlonen kijken, zien we een soortgelijke tendens en een iets kleiner verschil, zoals voorspeld.

De jaarlonen kunnen we opsplitsen in twee componenten: het maandloon en de verschillende pre-

TABEL 2 : Gemiddelde bruto-uurlonen van voltijdse werknemers (1999-2004)

	1999	2000	2001	2002	2003	2004
VROUWEN	11,45	11,89	12,56	12,88	13,14	14,15
MANNEN	13,75	14,05	14,73	14,89	15,60	16,25
LOONKLOOF	17%	15%	15%	13%	16%	13%

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

mies, zoals de eindejaarspremie. In tabel 3 wordt de loonkloof in bruto jaarlonen weergegeven in zijn geheel en in de componenten loon en premies. De kloof in de premies blijkt daarbij kleiner dan deze in de component loon. Op zich is dat niet echt verbazend, aangezien bijvoorbeeld de eindejaarspremie bestaat uit een vast bedrag met daarbovenop een percentage van het loon. Het vaste gedeelte maakt dat het procentuele verschil iets kleiner wordt.

Naast de verschillen in premies, bestaan er ook de zogenaamde extra-legale voordelen. Zaken als

TABEL 3 : Bruto-jaarlonen van voltijdse werknemers (1999-2004)²

	1999	2000	2001	2002	2003	2004
VROUWEN	2.483.247	2.673.909	2.852.795	2.983.198	2.838.583	3.028.228
MANNEN	3.058.054	3.206.932	3.375.193	3.459.006	3.361.587	3.567.498
LOONKLOOF	19%	17%	15%	14%	16%	15%
COMPONENT LONEN						
	1999	2000	2001	2002	2003	2004
VROUWEN	2.194.954	2.350.748	2.513.404	2.643.295	2.597.677	2.705.628
MANNEN	2.740.679	2.863.107	3.012.815	3.109.534	3.085.934	3.202.662
LOONKLOOF	20%	18%	17%	15%	16%	16%
COMPONENT PREMIES						
	1999	2000	2001	2002	2003	2004
VROUWEN	262.886	294.772	312.824	339.903	240.906	261.694
MANNEN	298.507	321.603	336.199	349.472	275.653	301.150
LOONKLOOF	12%	8%	7%	3%	13%	13%

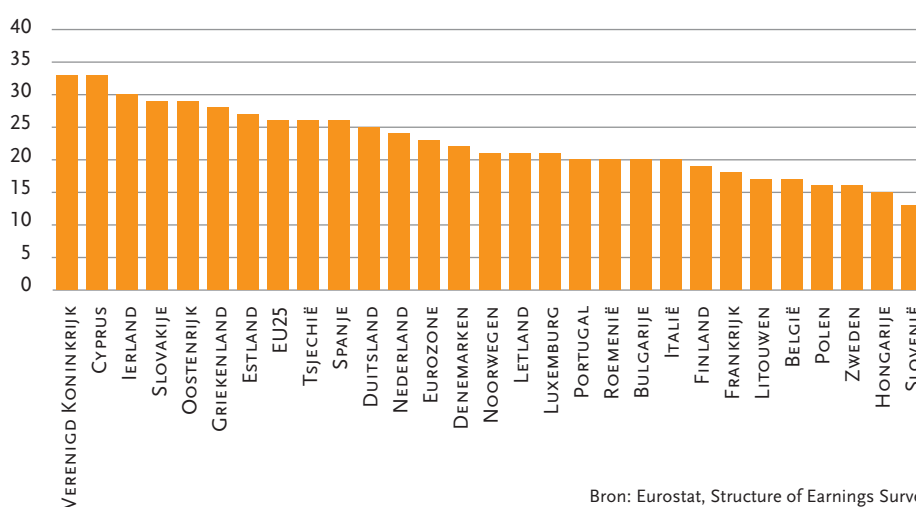
Bron: ADSEI, Enquête naar de Structuur en de Verdeling van de Lonen

bedrijfswagens, laptops of gsm's van het werk, zitten niet in de enquêtegegevens. Onderzoek heeft aangetoond dat mannen vaker dergelijke zaken krijgen toegekend dan vrouwen.

Zoals reeds gezegd laten de gegevens vierjaarlijks een internationale vergelijking toe. Uit tabel 4 blijkt dat België bij de landen met de kleinste loonkloof mag worden gerekend, samen met Frankrijk, Litouwen, Hongarije, Polen, Slovenië en Zweden. Hierbij moet er wel worden op 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.

² In 2003 is de DMFA-aangifte ingevoerd (Déclaration multifonctionnelle / Multifunctionele aangifte). Deze wijziging in de invoering van RSZ-gegevens kan een trendbreuk in de tijdsreeksen veroorzaken.

GRAFIEK 2 : Loonkloof voor EU-landen (2002)



Bron: Eurostat, Structure of Earnings Survey

TABEL 4 : Bruto-maandlonen voor voltijdse en deeltijdse werknemers (in EUR) en loonkloof voor EU-landen (2002)

	MANNEN	VROUWEN	LOONKLOOF
EU25	2348,88	1731,68	26%
EUROZONE	2357,83	1816,78	23%
BELGIË	2577,08	2145,38	17%
BULGARIJE	161,22	128,98	20%
CYPRUS	1496,84	1010,05	33%
DENEMARKE	3545,3	2780,01	22%
DUITSLAND	2866,59	2138,85	25%
ESTLAND	451,22	329,82	27%
FINLAND	2477,19	1995,25	19%
FRANKRIJK	2341,6	1921,16	18%
GRIEKENLAND	1419,36	1015,35	28%
HONGARIJE	497,1	422,35	15%
IERLAND	2948,77	2049,91	30%
ITALIË	2008,9	1612,32	20%
LETLAND	312,52	246,4	21%
LITOUWEN	350,94	289,59	17%
LUXEMBURG	3018,83	2384,35	21%
NEDERLAND	2592,42	1964,53	24%
NOORWEGEN	3896,2	3070,57	21%
OOSTENRIJK	2409,93	1719,69	29%
POLEN	625,4	525,8	16%
PORTUGAL	970,54	771,72	20%
ROEMENIË	209,12	167,22	20%
SLOVAKIJE	413,68	292,98	29%
SLOVENIË	958,65	831,52	13%
SPANJE	1659,76	1236,5	26%
Tsjechië	537,46	399,25	26%
VERENIGD KONINKRIJK	3471,17	2308,98	33%
ZWEDEN	2738,77	2303,35	16%

Bron: Eurostat, Structure of Earnings Survey

Omdat bepaalde sectoren en bedrijven met minder dan tien werknemers niet zijn opgenomen in de Loonstructurenquête baseert Eurostat zich bij de berekening van de loonkloof op de EU-SILC-gegevens (zie inleiding). Voor sommige landen worden andere exhaustieve bronnen gebruikt. Voor België betekenen de SILC-gegevens van 2004 een grote trendbreuk met de cijfers van de vroegere PSBH-studies en met andere gegevensbronnen. In tabel 5 worden deze Eurostat-gegevens opgenomen. Zowel het niveau van het loonverschil, als de klassering van de landen verschilt met de berekeningen op basis van de Loonstructurenquête. Verschillende zaken spelen hier een rol. Ten eerste is de SILC-steekproef heel wat kleiner. Er werden een kleine zesduizend huishoudens bevroegd. 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 loonstructurenquête. 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 foutmarge 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.

TABEL 5: Loonkloof EU-landen op basis van SILC (2000-2004)

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

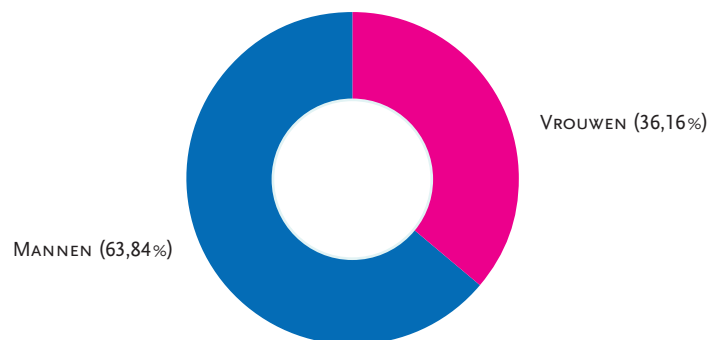
Bron: Eurostat, SILC

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

Indicator 2: aandeel in de totale loonkosten

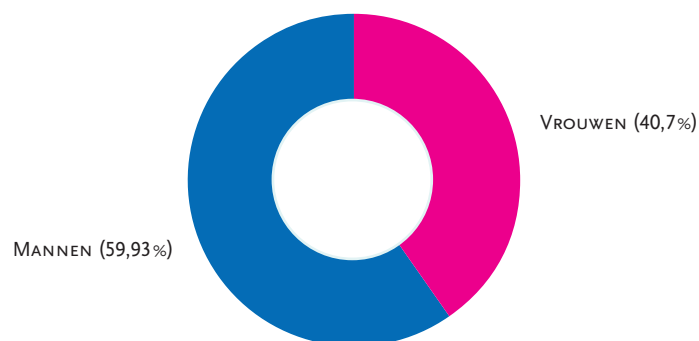
Naast het berekenen van een ratio voor alle werknemers op basis van gemiddelde lonen, kan ook worden nagegaan welk deel van de totale loonkosten naar vrouwen gaat en welk deel naar mannen. Door dit aandeel te vergelijken met het aandeel van vrouwen en mannen in de tewerkstelling kan de totale loonkloof berekend worden. We maken hier een dubbele vergelijking: enerzijds met het aandeel in het totaal aantal gepresteerde werkdagen en anderzijds met het aandeel in de werkgelegenheid. Op die manier wordt het effect van deeltijds werk mooi in beeld gebracht.

GRAFIEK 3: Aandeel van vrouwen en mannen in de totale loonmassa (2004)



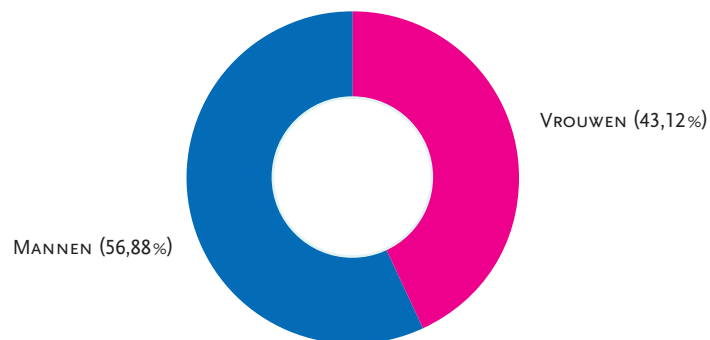
Bron: RSZ.

GRAFIEK 4: Aandeel van vrouwen en mannen in het totaal aantal gepresteerde werkdagen (2004)



Bron: RSZ, ADSEI, Enquête naar de Arbeidskrachten.

GRAFIEK 5: Aandeel van vrouwen en mannen in de werkgelegenheid (2004)



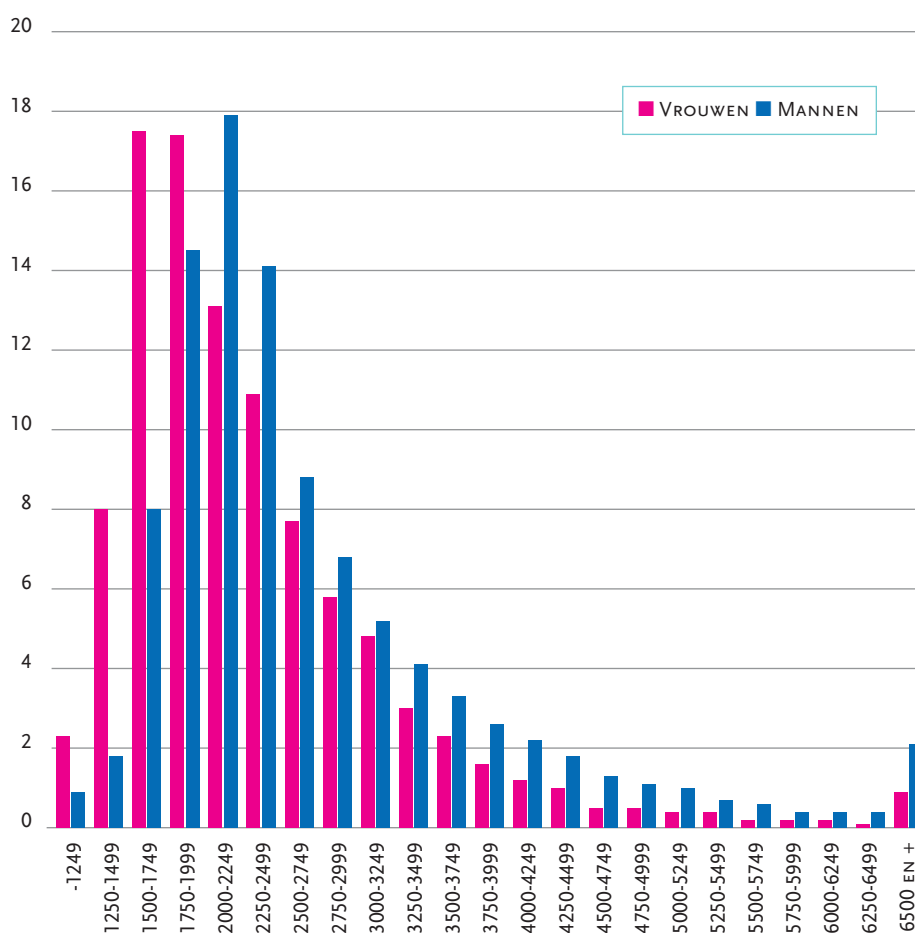
Bron: RSZ, ADSEI, Enquête naar de Arbeidskrachten.

In 2004 werd in België in totaal 83.553.224.000 EUR aan brutolonen betaald. 36,16% daarvan ging naar vrouwen, terwijl vrouwen 40,07% van alle werkdagen voor hun rekening namen.³ Wanneer vrouwen en mannen gemiddeld gelijk betaald zouden worden voor hun gepresteerde werkdagen zouden alle vrouwelijke werknemers samen in België 3,267 miljard EUR meer hebben verdiend in 2004. Er zou met andere woorden een transfer van 3,267 miljard nodig zijn van mannen naar vrouwen om, zonder verhoging van de totale loonmassa, tot een gelijke verloning te komen. Dit is de totale loonkloof, gecorrigeerd voor deeltijds werk.

Wanneer we het effect van de ongelijke verdeling van deeltijds werk laten meespelen in de loonkloof en het aandeel van vrouwen in de loonmassa vergelijken met hun aandeel in de werkgelegenheid, namelijk 43,12%, wordt de totale loonkloof 5,816 miljard EUR.

Een zeer anschouwelijke manier om het ongelijke aandeel van vrouwen en mannen in de totale loonkosten voor te stellen is de verdeling van voltijdse werknemers over de verschillende categorieën van het brutomaandloon.

GRAFIEK 6: De verdeling van vrouwen en mannen over verschillende categorieën van brutomaandloon (voltijdse werknemers) (2004)



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

³ De bezoldigde arbeidsuren van deeltijdse werknemers werden omgerekend naar arbeidsdagen à rato van 7,6 uur per werkdag (d.i. 7 uur en 36 min).

TABEL 6 : De verdeling van vrouwen en mannen over verschillende categorieën van brutomaandloon, in procenten (voltijdse werknemers) (2004)

	VROUWEN	MANNEN
-1249	2,3	0,9
1250-1499	8,0	1,8
1500-1749	17,5	8,0
1750-1999	17,4	14,5
2000-2249	13,1	17,9
2250-2499	10,9	14,1
2500-2749	7,7	8,8
2750-2999	5,8	6,8
3000-3249	4,8	5,2
3250-3499	3,0	4,1
3500-3749	2,3	3,3
3750-3999	1,6	2,6
4000-4249	1,2	2,2
4250-4499	1,0	1,8
4500-4749	0,5	1,3
4750-4999	0,5	1,1
5000-5249	0,4	1,0
5250-5499	0,4	0,7
5500-5749	0,2	0,6
5750-5999	0,2	0,4
6000-6249	0,2	0,4
6250-6499	0,1	0,4
6500 ET +	0,9	2,1

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

Slechts 2,7% van de mannelijke voltijdse werknemers verdient maandelijks minder dan 1.500 EUR bruto. Voor de vrouwen is dat meer dan één op tien (10,3%). 34,9% van de voltijds werkende vrouwen verdient maandelijks tussen de 1.500 en de 2.000 EUR bruto. In die looncategorieën zitten slechts 22,5% van de mannelijke voltijdse werknemers. 74,8% van de voltijds werkende mannen verdient maandelijks meer dan 2.000 EUR bruto, tegen 54,8% van de voltijds werkende vrouwen. In de hoogste looncategorieën zijn vrouwen ondervertegenwoordigd: slechts één op honderd (1,2%) voltijds werkende vrouwen verdient meer dan 6.000 EUR bruto per maand, terwijl bijna drie op honderd (2,9%) voltijds werkende mannen zoveel verdienen.

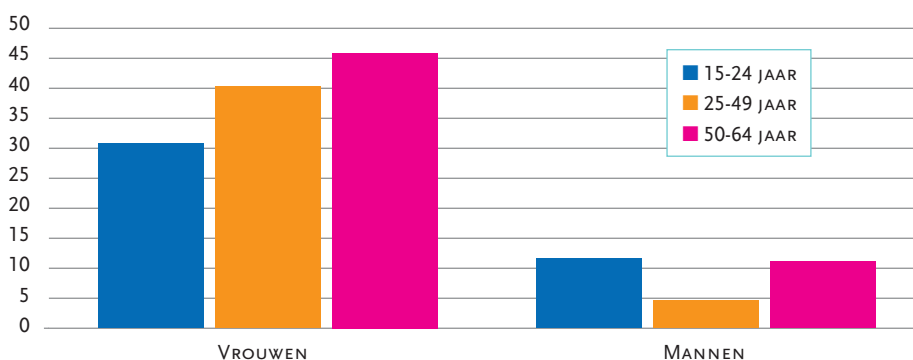
II. Factoren die de ongelijkheid in de hand werken

Loonverschillen tussen mannen en vrouwen zijn voor een groot stuk een erfenis van het verleden. Anno 2006 wordt het werk van mannen en vrouwen nog steeds anders gewaardeerd. Zogenaamd typisch mannelijke en vrouwelijke kwaliteiten en beroepen worden anders gewogen en verloond. Daarmee samenhangend kunnen er een aantal objectieve factoren onderscheiden worden die een grote rol spelen in loonverschillen tussen vrouwen en mannen. De EU-indicatorenset neemt het effect van deeltijds werk, leeftijds- en opleidingsverschillen, en horizontale segregatie op de arbeidsmarkt onder de loep. We hebben daar zelf verticale segregatie, burgerlijke staat en gezinssamenstelling aan toegevoegd. We brengen de loonkloof tussen mannen en vrouwen ook in verband met de verschillen tussen hoge en lage lonen binnen sectoren.

Indicator 3: ratio voor deeltijdarbeid

Deeltijdarbeid is hoofdzakelijk een vrouwelijke aangelegenheid: 82,8% van alle deeltijds werkenden zijn vrouw. In 2004 werkte 6,6% van de mannen deeltijds tegenover 40,4% van de vrouwen. Als men dit bekijkt per leeftijdscategorie stelt men vast dat deeltijds werken bij mannen vooral een zaak is van jongeren (11,6%) en ouderen (11,1%). Voor de leeftijdscategorie van 25 tot 49 blijft het deeltijds werk bij mannen een marginaal verschijnsel (4,6%). Bij vrouwen neemt deeltijdarbeid toe met de leeftijd. In 2004 werkte 30,8% van de vrouwen van 15 tot 24 jaar deeltijds tegenover 45,9% van de vrouwen van 50 tot 64 jaar.

GRAFIEK 7: Deeltijdse arbeidsgraad volgens leeftijd (2004)



Bron: Eurostat, EAK

TABEL 7: Deeltijdse arbeidsgraad volgens leeftijd (2004)

	VROUWEN	MANNEN
15-24 JAAR	30,8	11,6
25-49 JAAR	40,3	4,6
50-64 JAAR	45,9	11,1
15-64 JAAR	40,4	6,6

Bron: Eurostat, EAK

Tussen 1999 en 2004 is de deeltijdse arbeidsgraad sterk gestegen. In 1999 werkten nog slechts 31% van de vrouwen en 4,5% van de mannen deeltijds. Dit kan gedeeltelijk verklaard worden door het succes van de maatregelen inzake loopbaanonderbreking en tijdskrediet. Via het systeem van dienstcheques werden ook hoofdzakelijk deeltijdse banen voor vrouwen gecreëerd.

Als men enkel de deeltijds werkenden beschouwt, bedraagt de loonkloof tussen mannen en vrouwen 9,8%. Dat is op zich minder dan bij voltijds werkenden. De meeste deeltijds werkende mannen bevinden zich echter ook in een minder gunstige positie, zodat het een wat vertekend beeld geeft om enkel hen als vergelijkingspunt te nemen. Om de loondiscriminaties volgens geslacht van de deeltijdwerkers te analyseren, is het beter het loon van de deeltijds werkende vrouwen ook te vergelijken met het loon van voltijds werkende vrouwen en mannen.

TABEL 8: Gemiddelde bruto-uurlonen van deeltijds en voltijds werkende vrouwen en mannen (in EUR) en de loonkloof (2004)

	VROUWEN	MANNEN	LOONKLOOF
VOLTIJDS	14,15	16,25	12,9%
DEELTIJDS	12,32	13,66	9,8%
LOONKLOOF TUSSEN DEELTIJDS EN VOLTIJDS	12,9%	15,9%	24,2% / 3,5%

Bron: ADSEI, Enquête naar de structuur en de verdeling van de lonen

Deeltijds werk versterkt de loonkloof: het loon van deeltijds werkende vrouwen ligt lager dan dat van voltijds werkende vrouwen. Het gemiddelde bruto-uurloon van deeltijds werkende vrouwen bedraagt 12,32 EUR tegen 14,15 EUR voor vrouwen die voltijds werken. Dit geeft een loonkloof tussen deeltijds en voltijds werkende vrouwen van 12,9%. De loonkloof tussen voltijds en deeltijds werkende mannen is groter dan bij vrouwen. Het gemiddelde bruto-uurloon van deeltijds werkende mannen bedraagt 13,66 EUR tegenover 16,25 EUR voor mannen die voltijds werken, wat neerkomt op een loonverschil van 15,9%. Indien men de deeltijds werkende vrouwen met de voltijds werkende mannen vergelijkt, is de kloof nog groter: gemiddeld 12,32 EUR tegen 16,25 EUR; of een loonkloof van 24,2%. Omgekeerd verdienen voltijds werkende vrouwen per uur gemiddeld slechts 3,5% meer dan deeltijds werkende mannen.

In de grote loonkloof tussen deeltijds werkende vrouwen en voltijds werkende mannen van 24,2% gaat het dus om het gecumuleerde effect van de nadelen die verband houden met deeltijds werken, met name wat betreft het type van beroepen, sectoren, arbeidsstatuten en gender.

GRAFIEK 8: Evolutie van de loonkloof bij deeltijdarbeid (1999-2004)



Bron: ADSEI, Enquête naar de structuur en de verdeling van de lonen

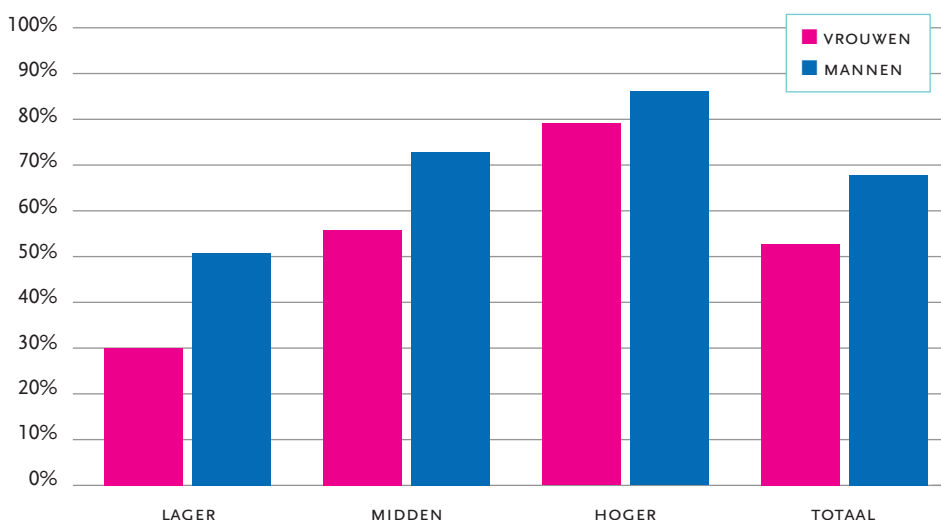
De verschillende types loonkloven zijn niet kleiner geworden tussen 1999 en 2004. De loonkloof tussen vrouwelijke deeltijdwerkers en mannelijke voltijdwerkers is gekrompen, die tussen deeltijdwerkers onderling is gegroeid. De loonkloof tussen voltijds en deeltijds werkende vrouwen is ongeveer gelijk gebleven, terwijl diezelfde kloof tussen mannen een stuk kleiner is geworden. Die evoluties kunnen worden toegeschreven aan de verschillen in de stijging van de gemiddelde bruto-uurlonen. De gemiddelde bruto-uurlonen van deeltijds werkende mannen zijn in de periode 1999 tot 2004 procentueel het sterkst gestegen, die van voltijds werkende mannen, procentueel gezien het minst. De procentuele stijging in de gemiddelde bruto-uurlonen van deeltijds en voltijds werkende vrouwen is ongeveer gelijk. De stijging van het gemiddelde bruto-uurloon van deeltijds werkende mannen is wellicht een gevolg van een toename van het aantal beter betaalde mannen dat (tijdelijk) deeltijds is gaan werken. Het systeem van het tijdskrediet heeft vooral succes bij oudere mannen die heel wat meer anciënniteit hebben opgebouwd.

Indicator 4: ratio naar leeftijd en opleidingsniveau

In 2004 kende België een werkzaamheidsgraad van 60,4%: 67,9% voor mannen en 52,7% voor vrouwen. Deze werkzaamheidsgraad varieert sterk naargelang het diploma en de leeftijd.

Hoe hoger het opleidingsniveau, 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. Dit wordt weergegeven in grafiek 9. Mannen met maximum een diploma van lager secundair onderwijs hadden een werkzaamheidsgraad van 50,8% tegen 30,0% voor de vrouwen van dat opleidingsniveau. Bij de werknemers met een diploma hoger secundair onderwijs stijgt de werkzaamheidsgraad tot 72,9% voor mannen en 55,8% voor vrouwen. De werkzaamheidsgraad van mannen met een diploma hoger onderwijs was 86,1% tegenover 79,1% voor vrouwen.

GRAFIEK 9: Werkzaamheidsgraad naar opleidingsniveau (2004)

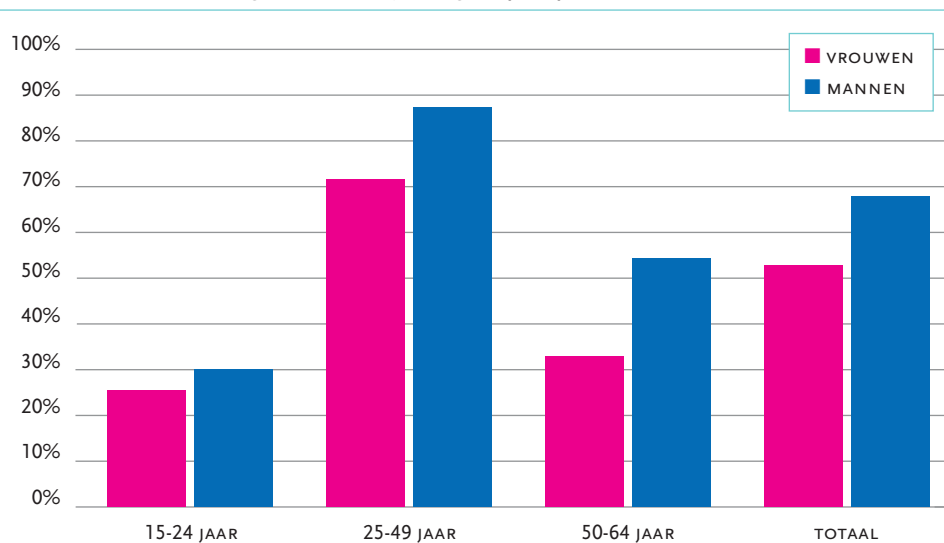


lager = maximum lager secundair onderwijs
 midden = maximum hoger secundair onderwijs
 hoger = hoger onderwijs

Bron: ADSEI, Enquête naar de arbeidskrachten

De werkzaamheidsgraad is verder het hoogst in de leeftijdscategorie 25- tot 49-jarigen: 87,2% van de mannen en 71,5% van de vrouwen in die leeftijdscategorie zijn aan de slag. In de jongste categorie, de 15- tot 24-jarigen, hebben slechts 30,1% van de mannen en 25,4% van de vrouwen een baan. Voor de 50- tot 64-jarigen bedroeg de werkzaamheidsgraad in 2004 54,2% voor de mannen en 32,9% voor de vrouwen.

GRAFIEK 10: Werkzaamheidsgraad naar leeftijdscategorie (2004)

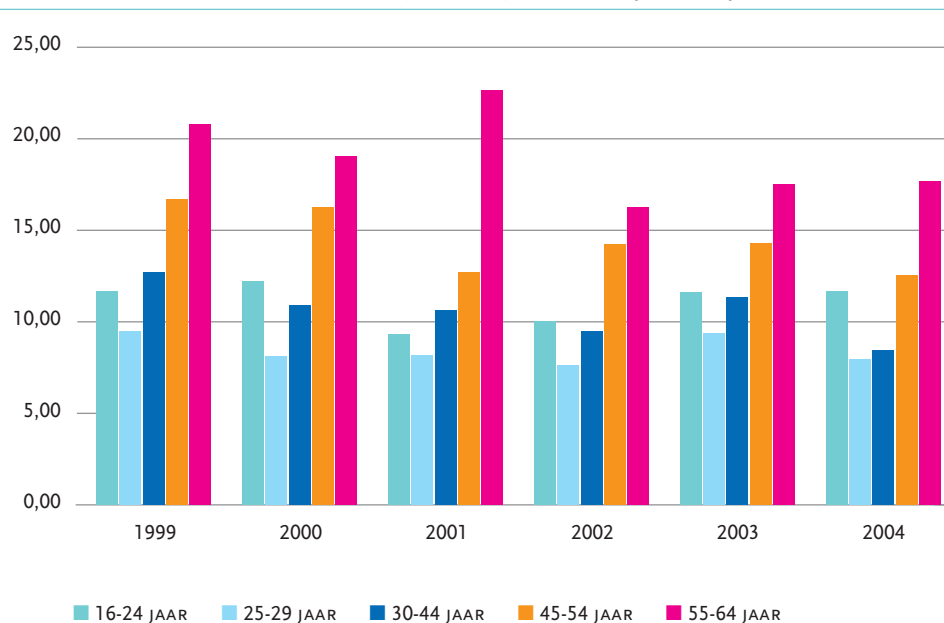


Bron: ADSEI, Enquête naar de arbeidskrachten

De combinatie van leeftijd en opleidingsniveau maakt de verschillen nog meer uitgesproken. Zowel bij de vrouwen als bij de mannen was de werkzaamheidsgraad het hoogst voor de 25- tot 49-jarigen met een diploma van het hoger onderwijs (93,8% bij de mannen tegenover 87,1% bij de vrouwen). De laagste werkzaamheidsgraad vinden we bij de 15- tot 24-jarigen met ten hoogste een diploma van het lager secundair onderwijs (16,5% bij de mannen tegenover 8,6% bij de vrouwen). Bij de gediplomeerden van het hoger onderwijs stellen we een belangrijk verschil in werkzaamheidsgraad tussen mannen en vrouwen vast in functie van de leeftijd: de werkzaamheidsgraad bij de vrouwen van 15 tot 24 jaar bedraagt 70,2% tegenover 57,8% bij de mannen. Bij de 50- tot 64-jarigen is de werkzaamheidsgraad bij de vrouwen 52,0% en bij de mannen 71,1%.

a) Loonkloof naar leeftijd

GRAFIEK 11: Evolutie van de loonkloof naar leeftijd voor voltijds werkenden (1999-2004)



Bron: ADSEI, Enquête naar de structuur en de verdeling van de lonen

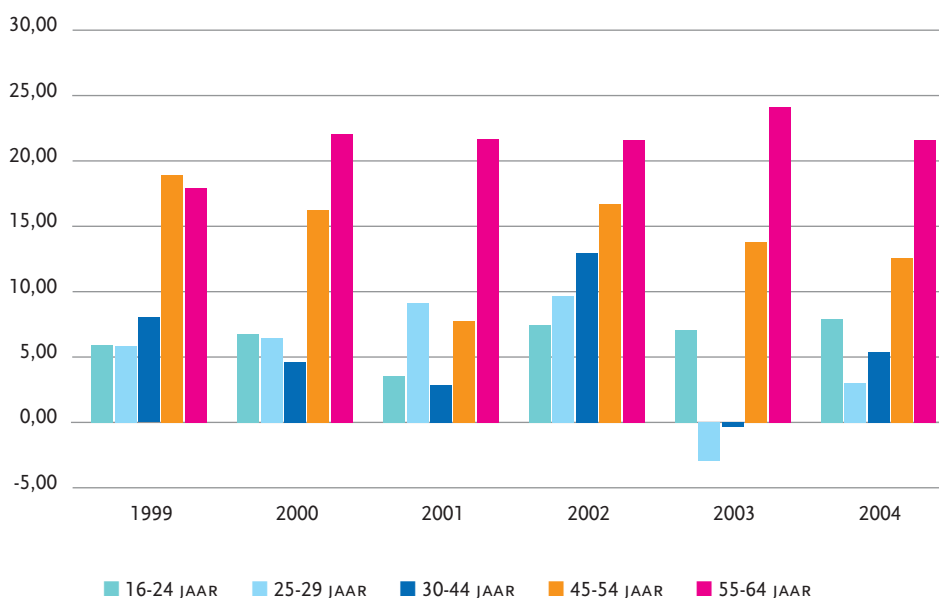
Over het algemeen nemen de loonverschillen toe met de leeftijd. De kloof is relatief groot bij de 16- tot 24-jarigen (11,67%), maar deze cijfers zijn niet erg betrouwbaar, omdat er maar weinig mannen en vrouwen van die leeftijd werken. Voor de oudere twintigers bedraagt de loonkloof tussen mannen en vrouwen 8,0%. Bij de 30- tot 44-jarigen is er een loonverschil van 8,4%. Voor de 45- tot 54-jarigen loopt dit op tot 12,6% en voor de categorie 55-64 bedraagt de kloof 17,7%.

Deze toename in loonverschillen zou erop kunnen wijzen dat vrouwen in de loop van hun beroepsloopbaan of hun actieve levenscyclus met obstakels geconfronteerd worden. De verschillen in toegang tot bijkomende opleidingen en promoties, en de financiële implicaties hiervan lijken te verhinderen dat vrouwen een 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'. Dit proces mag echter niet overschat worden. Ook bij de jongere generaties bestaat er 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. Tenslotte worden de grote loonverschillen bij de oudere generatie vertaald in grote verschillen in pensioenbedragen, zodat hetzelfde probleem allesbehalve 'verdwijnt' bij de pensionering, maar onder een andere gedaante terugkomt.

Dat de loonkloof toeneemt in de loop van de carrière is deels te wijten aan het feit dat lonen in het algemeen stijgen naarmate werknemers ouder worden en meer anciënniteit verwerven. De lagere activiteitsgraad van oudere vrouwen speelt hier ook een rol. Tussen 1999 en 2004 is de loonkloof tussen mannen en vrouwen in alle leeftijdscategorieën kleiner geworden. Het patroon over de leeftijdscategorieën is echter nauwelijks veranderd.

Voor deeltijdwerkers (zie grafiek 12) kan hetzelfde verschijnsel worden vastgesteld. Voor de jongere leeftijdscategorieën is de loonkloof naar leeftijd minder uitgesproken dan bij voltijds werkenden. Vanaf 45 jaar daarentegen is de loonkloof groter voor deeltijds dan voor voltijds werkenden. Tussen 1999 en 2004 is de loonkloof tussen vrouwen en mannen groter geworden voor de leeftijdscategorieën 16-24 en 55-64. In de andere leeftijdscategorieën is de kloof kleiner geworden.

GRAFIEK 12 : Evolutie van de loonkloof naar leeftijd voor deeltijds werkenden (1999-2004)



Bron: ADSEI, Enquête naar de structuur en de verdeling van de lonen

b) Loonkloof naar opleidingsniveau

Er bestaat een zeker verband tussen de lonen en het hoogst bereikte opleidingsniveau. Wie een diploma hoger onderwijs heeft, verdient gemiddeld aanzienlijk meer dan anderen, terwijl wie slechts een basisopleiding heeft gehad heel wat minder verdient. Zo verdienen vrouwen met minstens een diploma hoger onderwijs in 2004 ongeveer 34% meer dan vrouwen met ten hoogste een diploma van het hoger secundair onderwijs. Voor mannen loopt dit verschil op tot meer dan 40%.

GRAFIEK 13: Evolutie van de loonkloof naar opleidingsniveau voor voltijds werkenden (1999-2004)



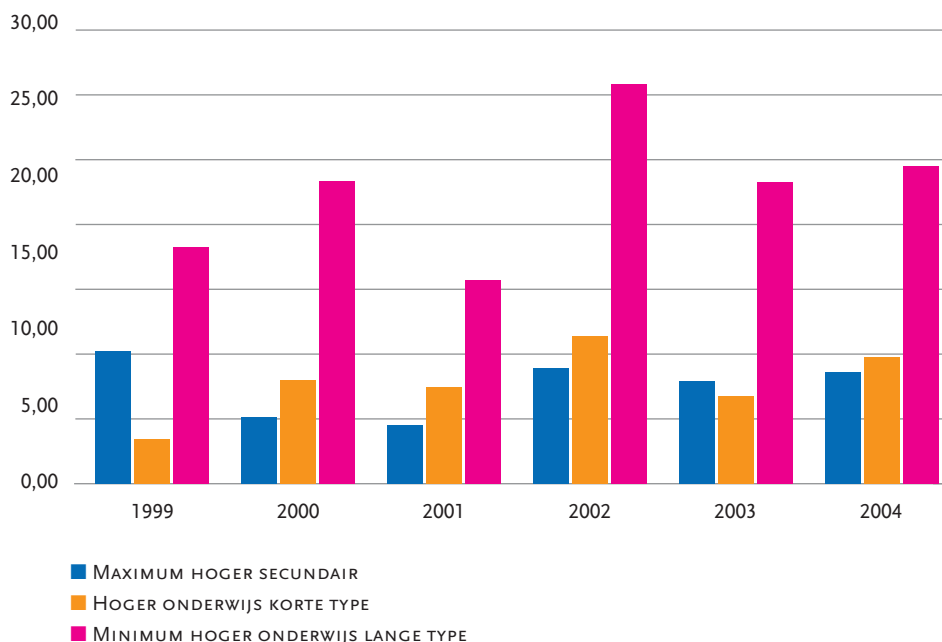
Bron: ADSEI, Enquête naar de structuur en de verdeling van de lonen

De baten uit opleiding lijken in het algemeen groter te zijn voor mannen dan voor vrouwen. Het uurloon van mannen met ten hoogste een diploma hoger middelbaar bedraagt 13,03 EUR. Bij vrouwen met hetzelfde opleidingsniveau is dit 11,29 EUR, wat neerkomt op een verschil van 13,4%. Het uurloon van mannen met minstens een diploma hoger onderwijs bedraagt 22,37 EUR, tegenover 17,12 EUR bij vrouwen met hetzelfde opleidingsniveau. Dit is een verschil van 23,5%. Deze grotere loonkloof bij hoger opgeleiden heeft verschillende oorzaken. Vrouwen maken minder gemakkelijk promotie. Promoties komen ook vaak 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 sterk onderhandelen over hun loon.

Deze gegevens over opleidingsniveau gaan voor een stuk voorbij aan het fenomeen van de horizontale segregatie in het onderwijs en op de arbeidsmarkt. Niet alle diploma's hoger onderwijs worden op eenzelfde manier gewaardeerd op de arbeidsmarkt. Typisch 'mannelijke' diploma's worden over het algemeen meer gewaardeerd. Bovendien kan het beeld van deze grafiek ook vertekend worden doordat sommige vrouwen met het vooruitzicht op een erg laag loon de stap naar de arbeidsmarkt niet zullen zetten. Het gemiddelde loon van lager opgeleide vrouwen valt dan hoger uit, zodat het verschil met mannen in deze groep kleiner wordt.

Voor de deeltijds werkenden stelt men hetzelfde fenomeen vast, met name dat de loonkloof toeneemt met het opleidingsniveau.

GRAFIEK 14: Evolutie van de loonkloof naar opleidingsniveau voor deeltijds werkenden (1999-2004)



Bron: ADSEI, Enquête naar de structuur en de verdeling van de lonen

De evolutie van de loonkloof tussen 1999 en 2004 in functie van het diploma is niet hetzelfde voor voltijds en deeltijds werkenden. Voor mensen met minstens een diploma hoger onderwijs lange type verkleint de kloof voor de voltijds werkenden maar wordt hij groter voor de deeltijdwerkers. De kloof wordt ook groter voor deeltijdwerkers met een diploma hoger onderwijs van het korte type, terwijl de loonkloof op hetzelfde niveau blijft voor voltijds werkenden met hetzelfde opleidingsniveau. Voor mensen met ten hoogste een diploma hoger secundair onderwijs verkleint de kloof, zowel voor de voltijds als voor de deeltijds werkenden.

Indicator 5: segregatie op de arbeidsmarkt

De loonverschillen tussen mannen en vrouwen worden sterk in de hand gewerkt door de segregatie op de arbeidsmarkt. Vrouwen en mannen werken ten dele in andere beroepen en sectoren. Dit is de zogenaamde horizontale segregatie. Bovendien zijn vrouwen ondervertegenwoordigd in de hogere – en dus beter betaalde – functies. Dit is de verticale segregatie. Gert Theunissen en Luc Sels komen in hun recente studie *‘Waarom vrouwen beter verdienen (maar mannen meer krijgen)’* tot de vaststelling dat de verticale segregatie veruit de belangrijkste factor is in de loonkloof. De horizontale segregatie op de arbeidsmarkt komt op de derde plaats, na de genderverschillen in afstudeerrichting, met andere woorden de horizontale segregatie in het onderwijs.⁴

De gegevens van de Enquête naar de Structuur en de Verdeling van Lonen laten niet toe om de EU-indicator 5 volledig te berekenen, omdat belangrijke sectoren waar veel vrouwen tewerkgesteld zijn, zoals het onderwijs en de gezondheidszorg, niet zijn opgenomen in de enquête. Vanaf het enquêtejaar 2006 (waarvoor de resultaten in 2008 beschikbaar zullen zijn) wordt de enquête uitgebreid en zal dit wel mogelijk zijn.

⁴ Theunissen Gert en Luc Sels (2006) *Waarom vrouwen beter verdienen (maar mannen meer krijgen)*. Een kritisch essay over de seksloonkloof. Leuven: Acco.

a) Horizontale segregatie: sectoren

De horizontale segregatie speelt op verschillende manieren een rol in de loonkloof. Ten eerste bestaan er grote verschillen tussen sectoren in de omvang van de loonkloof. In sommige sectoren is de genderloonkloof eerder klein, maar zijn de gemiddelde bruto-uurlonen van vrouwen én mannen erg laag. Als er dan hoofdzakelijk vrouwen tewerkgesteld zijn in de sector weegt dat door in de loonkloof berekend over de sectoren heen. Om de vergelijking goed te kunnen maken geven we zowel de loonkloof als de gemiddelde bruto-uurlonen van vrouwen en mannen waarop deze kloof berekend is. Als vergelijkingspunt voor de hoogte van de lonen kan het gemiddeld bruto-uurloon van vrouwen en mannen genomen worden: 14,15 EUR voor vrouwen en 16,25 EUR voor mannen. De cijfers hebben betrekking op de industrie en de dienstensector.

In de sector van de vervaardiging van kleding en bontnijverheid verdienen mannen gemiddeld bijna het dubbele van hun vrouwelijke collega's. De loonkloof bedraagt daar 86,6%. In de sectoren waar er een negatieve loonkloof bestaat, verdienen vrouwen gemiddeld meer dan mannen. Dat zijn de sectoren waar in verhouding meer vrouwen als bediende of in de hogere functies werken, zoals bijvoorbeeld bij de winning van overige delfstoffen of in de transportsector.

97,5% van de vrouwen die voltijds werken in de industrie en diensten is tewerkgesteld in een sector waarin de mannelijke collega's gemiddeld meer verdienen. Voor 19% van de vrouwen bedraagt dat verschil meer dan 25%. Voor 4% is het loonverschil groter dan 40%.

TABEL 9: Het gemiddeld bruto-uurloon van vrouwen en mannen (in EUR) en de loonkloof per sector, voor de sectoren C-K van de NACE-nomenclatuur en het aantal en het aandeel vrouwen tewerkgesteld in de sector (2004)

NA CE	SECTOR	LOON VROUWEN	LOON MANNEN	LOON- KLOOF	AANTAL VROUWEN	AANDEEL VROUWEN
18	VERVAARDIGING VAN KLEDING EN BONTNIJVERHEID	11,14	20,79	86,6%	3.626	80,08%
40	PRODUCTIE EN DISTRIBUTIE VAN ELEKTRICITEIT, GAS, STOOM EN WARM WATER	14,32	23,95	67,2%	3.350	20,41%
30	VERVAARDIGING VAN KANTOORMACHINES EN COMPUTERS	10,60	15,80	49,1%	193	33,93%
62	LUCHTVAART	16,29	24,03	47,5%	1.571	38,49%
67	HULPBEDRIJVEN I.V.M. FINANCIËLE INSTELLINGEN	16,47	23,47	42,5%	3.561	42,72%
19	LEERNIJVERHEID EN VERVAARDIGING VAN SCOEISEL	11,26	15,38	36,5%	524	42,52%
16	VERVAARDIGING VAN TABAKSPRODUCTEN	13,06	17,71	35,6%	649	47,63%
33	VERVAARDIGING VAN MEDISCHE APPARATUUR VAN PRECISIE-, EN OPTISCHE INSTRUMENTEN EN VAN UURWERKEN	12,26	15,93	29,9%	1.290	27,47%
65	FINANCIËLE INSTELLINGEN	18,90	24,52	29,8%	21.709	34,72%
32	VERVAARDIGING VAN AUDIO-, VIDEO- EN TELECOMMUNICATIEAPPARATUUR	15,34	19,82	29,3%	3.687	24,62%
31	VERVAARDIGING VAN ELEKTRISCHE MACHINES EN APPARATEN	13,84	17,80	28,6%	3.772	17,36%
61	VERVOER OVER WATER	17,11	21,85	27,7%	179	25,91%
17	VERVAARDIGING VAN TEXTIEL	11,25	14,18	26,1%	9.628	34,78%
21	PAPIER- EN KARTONNIJVERHEID	13,31	16,64	25,0%	2.187	15,83%
24	CHEMISCHE NIJVERHEID	16,37	20,33	24,2%	13.593	21,58%
73	SPEUR- EN ONTWIKKELINGSWERK	16,40	20,26	23,5%	3.188	33,71%

NA CE	SECTOR	LOON VROUWEN	LOON MANNEN	LOON- KLOOF	AANTAL VROUWEN	AANDEEL VROUWEN
74	OVERIGE ZAKELIJKE DIENSTVERLENING	14,92	18,07	21,2%	38.878	35,53%
23	VERVAARDIGING VAN COKES, GERAFFINEERDE AARDOLIEPRODUCTEN EN SPLIJT- EN KWEEKSTOFFEN	20,17	24,36	20,8%	729	15,72%
66	VERZEKERINGSWEZEN	18,01	21,49	19,4%	9.259	43,95%
72	INFORMATICA EN AANVERWANTE ACTIVITEITEN	16,66	19,84	19,1%	5.872	19,56%
52	KLEINHANDEL, EXCLUSIEF AUTO'S EN MOTORRIJWIELEN; REPARATIE CONSUMENTENARTIKELEN	10,46	12,37	18,3%	35.208	50,36%
34	VERVAARDIGING EN ASSEMBLAGE VAN AUTO'S, AANHANGWAGENS EN OPLEGGERS	13,38	15,74	17,6%	4.114	9,36%
22	UITGEVERIJEN, DRUKKERIJEN EN REPRODUCTIE VAN OPGENOMEN MEDIA	14,80	17,33	17,1%	6.828	33,04%
63	VERVOERONDERSTEUNENDE ACTIVITEITEN	12,90	15,02	16,5%	9.961	32,15%
15	VERVAARDIGING VAN VOEDINGSMIDDELEN EN DRANKEN	12,71	14,68	15,5%	14.216	24,68%
41	WINNING, ZUIVERING EN DISTRIBUTIE VAN WATER	13,50	15,53	15,1%	475	17,38%
25	RUBBER- EN KUNSTSTOFNIJVERHEID	13,52	15,48	14,5%	4.263	20,18%
51	GROOTHANDEL EN HANDELSBEMIDDELING, EXCLUSIEF DE HANDEL IN AUTO'S EN MOTORRIJWIELEN	15,71	17,95	14,3%	27.953	25,85%
37	RECUPERATIE VAN RECYCLEERBAAR AFVAL	10,51	11,95	13,7%	389	20,26%
70	VERHUUR EN HANDEL IN ONROERENDE GOEDEREN	14,68	16,53	12,6%	1.846	34,34%
36	VERVAARDIGING VAN MEUBELS, OVERIGE INDUSTRIE	11,21	12,58	12,2%	3.067	19,04%
55	HOTELS EN RESTAURANTS	10,25	11,45	11,7%	11.375	43,04%
26	VERVAARDIGING VAN OVERIGE NIET-ME- TAALHOUDENDE MINERALE PRODUCTEN	13,60	15,11	11,2%	2.140	8,06%
64	POST EN TELECOMMUNICATIE	13,65	15,17	11,6%	16.948	26,74%
50	VERKOOP EN REPARATIE VAN AUTO'S EN MOTORRIJWIELEN; KLEINHANDEL IN MOTORBRANDSTOFFEN	13,23	14,50	9,6%	3.655	11,53%
27	METALLURGIE	15,51	16,69	7,6%	2.122	6,10%
29	VERVAARDIGING VAN MACHINES, APPARATEN EN WERKTUIGEN	14,91	15,81	6,0%	3.199	9,82%
35	VERVAARDIGING VAN OVERIGE TRANS- PORTMIDDELEN	15,48	16,18	4,5%	918	6,13%
45	BOUWNIJVERHEID	13,10	13,47	2,8%	4.815	4,37%
28	VERVAARDIGING VAN PRODUCTEN VAN METAAL	13,29	13,66	2,8%	3.659	8,30%
20	HOUTINDUSTRIE EN VERVAARDIGING VAN ARTIKELEN VAN HOUT, KURK, RIET EN VLECHTWERK	12,35	12,50	1,2%	880	9,27%
71	VERHUUR ZONDER BEDIENINGSPERONEEL	14,67	14,63	-0,3%	960	22,85%
60	VERVOER TE LAND	13,23	12,24	-7,5%	6.100	8,42%
14	OVERIGE WINNING VAN DELFSTOFFEN (NIET ENERGIEHOUDEND EN NIET-METAAL)	17,47	15,11	-13,5%	192	8,00%

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

Bovenstaande cijfers tonen aan dat in het bestrijden van de genderloonkloof specifieke maatregelen per sector nodig zijn. De loonkloof varieert immers van 86,6% tot -13,5%.

De onderstaande tabel geeft de tien sectoren weer met het hoogste aandeel vrouwelijke werknemers. Voor zover beschikbaar wordt telkens de loonkloof gegeven. Het percentage vrouwelijke werknemers is hier gebaseerd op de Enquête naar de Arbeidskrachten. Die percentages wijken iets af van die van de Loonstructurenquête.

TABEL 10: De loonkloof in de tien sectoren met het grootste aandeel vrouwelijke werknemers (NACE – nomenclatuur) (2004)⁵

SECTOR	PERCENTAGE VROUWELIJKE WERKNEMERS	LOONKLOOF
HUISHOUDENS ALS WERKGEVER VAN HUISHOUDELIJK PERSONEEL	84%	N.B.
GEZONDHEIDSZORG EN MAATSCHAPPELIJKE DIENSTVERLENING	77%	N.B.
VERVAARDIGING VAN KLEDING EN BONTNIJVERHEID	76%	86,6%
OVERIGE DIENSTEN	74%	N.B.
ONDERWIJS	67%	N.B.
DETAILHANDEL, UITGEZONDERD IN AUTO'S EN MOTORS; REPARATIE VAN CONSUMENTENARTIKELEN	58%	18,3%
VERHUUR EN HANDEL IN ONROERENDE GOEDEREN	54%	12,6%
LEERNIJVERHEID EN VERVAARDIGING VAN SCHOEISEL	52%	36,5%
VERZEKERINGSWEZEN & PENSIOENFONDSEN, EXCLUSIEF VERPLICHTE SOCIALE VERZEKERINGEN	52%	19,4%
HOTELS EN RESTAURANTS	50%	11,7%

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

Er zijn meer sectoren met een sterk overwicht van mannen dan omgekeerd. De tien 'meest mannelijke' sectoren tellen telkens meer dan 89% mannelijke werknemers. Geen enkele sector haalt dat percentage aan vrouwelijk personeel. In feite zijn er maar drie sectoren waarin vrouwen meer dan 75% uitmaken van het personeelsbestand. De sector 'Huishoudens als werkgever van huishoudelijk personeel' is zeer klein en stelt slechts 0,6% van alle vrouwelijke werknemers tewerk. De gezondheidszorg en maatschappelijke dienstverlening en de vervaardiging van kleding en bontnijverheid zijn belangrijke 'vrouwelijke' sectoren.

TABEL 11: De loonkloof in de tien sectoren met het grootste aandeel mannelijke werknemers (NACE – nomenclatuur) (2004)⁶

SECTOR	PERCENTAGE MANNELIJKE WERKNEMERS	LOONKLOOF
VISSERIJ, VISTEELT EN BIJKOMENDE DIENSTEN	100%	N.B.
WINNING VAN STEENKOOL, BRUINKOOL EN TURF	100%	N.B.
BOSBOUW, BOSEXPLOITATIE EN AANVERWANTE DIENSTEN	95%	N.B.
VERVAARDIGING VAN METALEN IN PRIMAIRE VORM	93%	7,6%
BOUWNIJVERHEID	93%	2,8%
OVERIGE WINNING VAN DELFSTOFFEN	91%	-13,5%
INZAMELING EN VERWERKING VAN AFVALWATER EN AFVAL	91%	N.B.
VERVAARDIGING VAN OVERIGE TRANSPORTMIDDELEN	90%	4,5%
PRODUCTIE VAN ARTIKELEN VAN HOUT, KURK, RIET, VLECHTWERK, EXCL. MEUBELN	90%	1,2%
VERVOER TE LAND; VERVOER VIA PIJPLEIDINGEN	90%	-7,5%

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

⁵ Gebaseerd op 'Vrouwen en mannen in België, editie 2006' p.35 e.v. Bron: Arbeidskrachtenenquête, FOD Economie, ADSEI; bewerking SEIN.

⁶ Gebaseerd op 'Vrouwen en mannen in België, editie 2006' p.35 e.v. Bron: Arbeidskrachtenenquête, FOD Economie, ADSEI; bewerking SEIN.

De loonkloof is merkelijk kleiner in uitgesproken mannelijke sectoren dan in sectoren met een groot aandeel vrouwelijke werknemers. Witte raaf zijn, lijkt een goede bescherming tegen loondiscriminatie. Het gaat echter niet noodzakelijk om de sectoren met de meest interessante lonen voor vrouwen. In de financiële sector is het gemiddelde bruto-uurloon voor vrouwen bijvoorbeeld 18,90 EUR, ondanks een loonkloof van 29,8%. In de houtindustrie verdient een voltijds werkende vrouw gemiddeld maar 12,35 EUR per uur, al is het verschil met haar mannelijke collega gemiddeld 'maar' 15 eurocent. Op maandbasis lopen, echter ook kleine verschillen in uurloon gemakkelijk op.

Om het beeld te vervolledigen, is het belangrijk om te weten waar de meeste vrouwen tewerkgesteld zijn; niet enkel procentueel, maar ook in absolute aantallen. In tabel 9 wordt ook het aantal vrouwen dat tewerkgesteld is in een sector weergegeven. In de tien sectoren met het grootste aantal vrouwelijke werknemers is de loonkloof nergens kleiner dan 11%.

b) Horizontale segregatie: beroepen

Mannen en vrouwen werken niet alleen vaker in bepaalde sectoren, ze concentreren zich ook vaak in bepaalde beroepen. In de Loonstructurenquête wordt er gewerkt met de ISCO-nomenclatuur, hier beperkt tot twee cijfers. Soms geeft dit een vrij ruwe indeling. Code 23, 'lesgevend personeel', omvat bijvoorbeeld zowel universiteitsprofessoren als kleuterleiders. In deze gegevens gaat het echter enkel om lesgevend personeel dat tewerkgesteld is in de industrie en diensten. Dat is een klein aantal, waardoor individuele verschillen sterk doorspelen in de gemiddelden en er een grote fluctuatie in de cijfers over de jaren heen bestaat. Om dit probleem te verhelpen is er een gemiddelde loonkloof berekend voor de jaren 1999 tot en met 2004. Voor geen enkele van de beroeps categorieën kon er trouwens een eenduidige daling worden vastgesteld in de loonkloof tussen mannen en vrouwen over de laatste vijf jaren.

TABEL 12: Het gemiddeld bruto-uurloon van vrouwen en mannen (in EUR) (2004), de loonkloof (1999-2004) en het aantal en het aandeel vrouwen tewerkgesteld in een bepaalde beroeps categorie, ISCO-nomenclatuur (2004)

CODE -ISCO	BEROEPEN	LOON VROUWEN	LOON MANNEN	GEMIDDELDE LOONKLOOF 1999-2004	AANTAL VROUWEN	AANDEEL VROUWEN
13	DIRECTEURS EN BEHEERDERS	21,90	31,80	34,1%	1.250	18,89%
52	MODELLEN, VERKOPERS EN DEMONSTRATORS	10,61	13,88	24,6%	24.581	63,86%
81	BEDIENERS VAN ASSEMBLAGES	11,79	15,69	23,4%	4.180	12,10%
12	BEDRIJFSLEIDERS EN KADERLEDEN BIJ DE DIRECTIE	26,33	33,40	22,7%	7.131	19,36%
24	OVERIGE PROFESSIONELEN (O.A. JURISTEN, SOCIALE WETENSCHAPPERS, KUNSTENAARS)	21,06	25,45	22,6%	24.424	33,59%
51	BEGELEIDINGS- EN BEWAKINGSPERSONEEL	10,66	12,74	20,3%	11.389	43,98%
82	BEDIENERS VAN INDUSTRIËLE INSTALLATIES	11,73	14,12	19,5%	14.859	17,08%
73	AMBACHTSLIEDEN	11,08	13,63	18,8%	2.680	21,15%
93	HANDLANGERS IN MIJNBOUW, BOUW, NIJVERHEID OF TRANSPORT	10,93	13,29	18,1%	11.950	19,22%
32	TECHNICI IN BIO- EN GEZONDHEIDSWETENSCHAPPEN	15,30	17,40	17,4%	2.569	53,51%
34	OVERIGE TUSSENKADER	15,97	18,83	17,3%	18.786	47,53%
22	SPECIALISTEN IN DE BIOWETENSCHAPPEN, ARTSEN, VERPLEEGKUNDIG KADERPERSONEEL EN VROEDVROUWEN	18,51	21,83	16,9%	2.579	50,59%
31	TECHNICI IN NATUURKUNDIGE EN TECHNOLOGISCHE DISCIPLINES	14,42	17,13	16,6%	6.886	13,70%
74	OVERIGE ARBEIDERS	10,48	12,31	16,2%	15.895	30,92%
91	STRAATVENTERS, SCHOONMAAKPERSONEEL, CONCIERGES EN DERGELIJKE	10,20	11,94	16,1%	5.926	65,05%
21	NATUURKUNDIGEN, WISKUNDIGEN, INGENIEURS EN WETENSCHAPPELIJKE BEROEPEN	19,25	21,72	14,0%	8.980	15,12%
72	METAALARBEIDERS EN MECHANICIENS	11,94	13,75	13,9%	3.650	4,31%
42	LOKETBEDIENDEN EN KASSIERS	12,20	14,41	13,6%	18.580	67,53%
41	SECRETARISSEN, BOEKHOUDKUNDIGEN EN BEDIENDEN LOGISTIEK	14,00	15,78	12,1%	103.063	52,49%
71	BOUWVAKKERS	11,43	12,95	9,2%	391	0,84%
83	BEDIENERS VAN TRANSPORT- EN MOBIEL MATERIEEL	12,37	11,89	5,2%	2.562	3,92%
23	LESGEVEND PERSONEEL	26,39	19,50	-3,7%	366	38,61%

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

Binnen dezelfde beroeps categorieën worden vrij grote loonverschillen teruggevonden. In 15 van de 21 beroeps categorieën is de loonkloof groter dan 15%. Voor 99,9% van de vrouwen die tewerkgesteld zijn in de industrie en diensten verdienen mannen uit dezelfde beroeps categorie gemiddeld meer. Voor 98,9% van de vrouwen is dat verschil meer dan 10%, voor 24,9% van de vrouwen meer dan 20%.

De gegevens moeten ook als een aanvulling op de informatie over de sectoren gelezen worden. Terwijl de gemiddelde loonverschillen in de bouwsector relatief klein waren, blijkt de loonkloof voor bouwvakkers – dus niet de bedienden, het logistiek personeel en directeurs in de bouwsector – toch 9,2% te zijn. De beroeps categorie bouwvakkers heeft trouwens het kleinste aandeel vrouwen. In 2004 is dat gedaald naar een minieme 0,84%. Het tweede kleinste aandeel vrouwen vindt men bij de bedieners van transport- en mobiel materieel. De loonkloof is daar 5,2%.

Man-vrouwverschillen in de beroeps categorieën 12 en 13 weerspiegelen in feite de verticale segregatie, ze worden in een volgende paragraaf besproken.

c) Verticale segregatie

Vrouwen blijven nog altijd ondervertegenwoordigd aan de top. Voor de periode 1999 tot 2004 schommelt het aandeel van vrouwen bij de bedrijfsleiders en de hogere kaderleden bij de directie (ISCO-code 12) tussen 14 en 21%. Bij de directeurs en beheerders (ISCO-code 13) schommelt het aandeel van vrouwen voor dezelfde periode tussen 14 en 26%. In 2004 was het aandeel van vrouwen in beide beroeps categorieën 19%. Opnieuw moet er rekening gehouden worden met een zekere fluctuatie in de cijfers, maar er is nauwelijks sprake van een stijgende lijn in de aanwezigheid van vrouwen in de hogere functies.

Bovendien blijken er bij bedrijfsleiders en hogere kaderleden (ISCO-code 12) erg grote loonverschillen te bestaan tussen mannen en vrouwen: er gaapt een loonkloof van 22,7%. Bij directeurs en beheerders (ISCO-code 13) is de loonkloof zelfs 34,1%.

Er is een vrij sterke samenhang tussen de loonkloof en het zogenaamde 'glazen plafond'. Wanneer vrouwen in een sector moeilijker doorstoten naar directie- en kaderfuncties, is de loonkloof groter. 4,4% van de mannelijke werknemers in de industrie en diensten is bedrijfsleider, directeur, of hoger kaderlid (ISCO-codes 12 en 13). Van de vrouwelijke werknemers is dat slechts 3,5%. Het verschil tussen beide percentages loopt nogal uiteen tussen de sectoren onderling. Er bestaat een correlatie van 54,8% tussen het verschil in beide verhoudingen en de genderloonkloof in de sectoren. Dat wil zeggen dat de verschillen in loonkloof tussen de sectoren in sterke mate samenhangen met de mate waarin het aandeel mannen dat een hogere functie bekleedt groter is dan het aandeel vrouwen dat een hogere functie bekleedt.

De dikte van het glazen plafond varieert sterk tussen de sectoren. In de sector van het vervoer over water is het glazen plafond nagenoeg ondoordringbaar; het verschil in percentage leidinggevenden tussen mannen en vrouwen bedraagt er 21,1 procentpunten. In de kleding- en bontindustrie is dat 13,2. Van de mannen die tewerkgesteld zijn in die sector is 14,2% directeur, bedrijfsleider of hoger kaderlid, terwijl maar 1% van de vrouwen één van die functies bekleedt. Een negatieve loonkloof gaat samen met een relatief overschot aan vrouwen in de leidinggevende beroepen. In de sector van het vervoer te land (NACE 60) zijn er in verhouding meer vrouwen aan de top: 3,6% van de vrouwen in vergelijking met 1,1% van de mannelijke werknemers. Het gaat voor alle duidelijkheid om een 'relatief' overschot. In absolute aantallen zijn er meer immers mannelijke leidinggevenden: 702 van de 924, of 76% in de sector van het vervoer te land.

d) De genderloonkloof in het licht van de algemene loonkloof

De loonverschillen tussen vrouwen en mannen hangen ook samen met de algemene loonverschillen in een sector. Samenhangend met de verticale segregatie, met andere woorden de ondervertegenwoordiging van vrouwen in de hogere functies en de oververtegenwoordiging van vrouwen in de lagere functies, wegen de verschillen tussen hoge en lage lonen in een sector door in de genderloonkloof.

Als indicator voor de algemene loonkloof werd de kloof berekend op basis van het verschil tussen het 5e en het 85e percentiel. Dat wil zeggen dat als maat voor de lage lonen het loon werd genomen waarbij 5% van alle werknemers in een sector minder verdienen en 95% meer. Als maat voor de hoge lonen werd 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 5e en 85e percentiel, uitgedrukt als een percentage van het 85e percentiel.

De algemene loonkloof varieert tussen de 70,5% in de sector 'vervoer over water' en 29,86% in de bouwnijverheid. Zowel de mediaanwaarde als het gemiddelde over de sectoren heen is 51%. Werknemers met een hoog loon verdienen gemiddeld 51% meer dan werknemers met een laag loon. Tussen de genderloonkloof en de algemene loonkloof blijkt er een correlatie te bestaan van 49,4%. Grote genderloonkloven vind je dus eerder terug in sectoren met grote algemene loonverschillen.

Drie van de vijf sectoren met de grootste algemene loonkloof, staan ook in de top vijf van de sectoren met de grootste genderloonkloof. De twee andere sectoren hebben nog een aanzienlijke loonkloof van meer dan 20%.

TABEL 13: De vijf sectoren met de grootste algemene loonverschillen en de genderloonkloof, bij voltijdse werknemers (2004)

NACE	SECTOR	GENDER- LOON- KLOOF	ALGEMENE LOON- KLOOF
61	VERVOER OVER WATER	27,6%	70,5%
40	PRODUCTIE EN DISTRIBUTIE VAN ELEKTRICITEIT, GAS, STOOM EN WARM WATER	67,2%	69,9%
73	SPEUR- EN ONTWIKKELINGSWERK	23,5%	68,0%
62	LUCHTVAART	47,5%	66,3%
67	HULPBEDRIJVEN I.V.M. FINANCIËLE INSTELLINGEN	42,5%	64,1%

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

In de vijf sectoren met de kleinste algemene loonkloof, is de genderloonkloof nergens groter van 14%.

TABEL 14: De vijf sectoren met de kleinste algemene loonverschillen en de genderloonkloof, bij voltijdse werknemers (2004)

NACE	SECTOR	GENDER- LOON- KLOOF	ALGEMENE LOON- KLOOF
36	VERVAARDIGING VAN MEUBELS, OVERIGE INDUSTRIE	12,2%	37,2%
37	RECUPERATIE VAN RECYCLEERBAAR AFVAL	13,7%	36,2%
20	HOUTINDUSTRIE EN VERVAARDIGING VAN ARTIKELEN VAN HOUT, KURK, RIET EN VLECHTWERK	1,2%	35,4%
55	HOTELS EN RESTAURANTS	11,7%	35,2%
45	BOUWNIJVERHEID	2,8%	29,9%

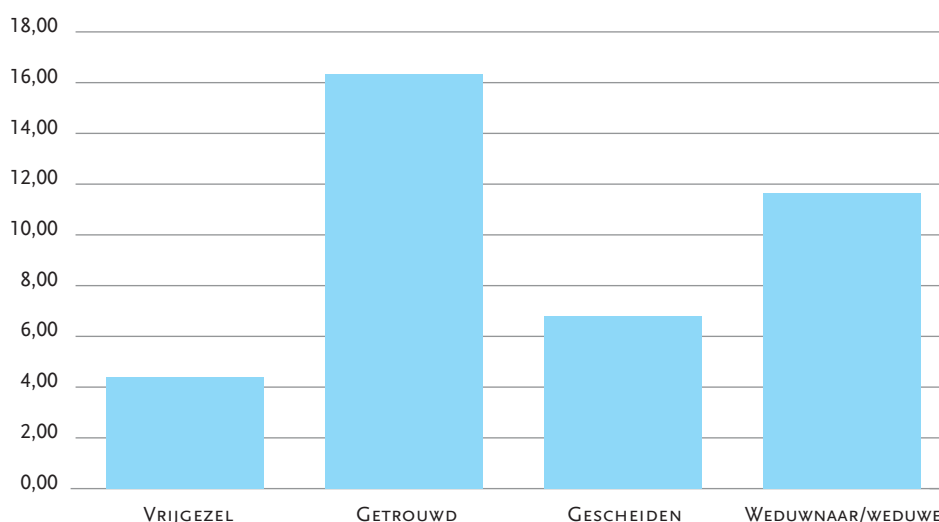
Bron: ADSEI, Enquête naar de Structuur en de Verdeling van de Lonen

Extra indicator: burgerlijke staat en gezinssamenstelling

Als aanvulling bij de Europese indicatoren geven we de loonkloof naar burgerlijke staat en gezinssamenstelling. Bij de verklaring van de loonkloof wordt steevast spontaan verwezen naar de zorg voor de kinderen. De ongelijke verdeling van de zorgtaken is de grootste oorzaak van de ongelijke verdeling van deeltijds werk. Zoals we hebben aangetoond resulteert deeltijds werk niet alleen in een lager maandloon, maar is er ook een negatief effect op de gemiddelde bruto-uurlonen. De ongelijke verdeling van zorgtaken heeft echter ook een effect op de lonen van mannen en vrouwen die voltijds werken.

Uit de cijfergegevens blijken burgerlijke staat en gezinssamenstelling zelfs een erg grote impact te hebben op loonverschillen tussen mannen en vrouwen. Terwijl voor mannen trouwen, een partner en kinderen hebben een sterk positief effect hebben op het loon, is voor vrouwen dit verband bijna volledig omgekeerd: een partner hebben heeft een gunstig effect op het loon, kinderen een negatief effect. Geen partner en wel kinderen valt minder negatief uit, met die bedenking dat het hier enkel om voltijdse werknemers gaat. Er moet ook rekening mee gehouden worden dat er een leeftijdseffect speelt: jongeren zijn vaker vrijgezel en kinderloos en hebben een lager loon. Bij deze categorie is de loonkloof nog niet zo groot; die groeit immers in de loop van de carrière, naarmate vrouwen gemiddeld meer obstakels zijn tegengekomen.

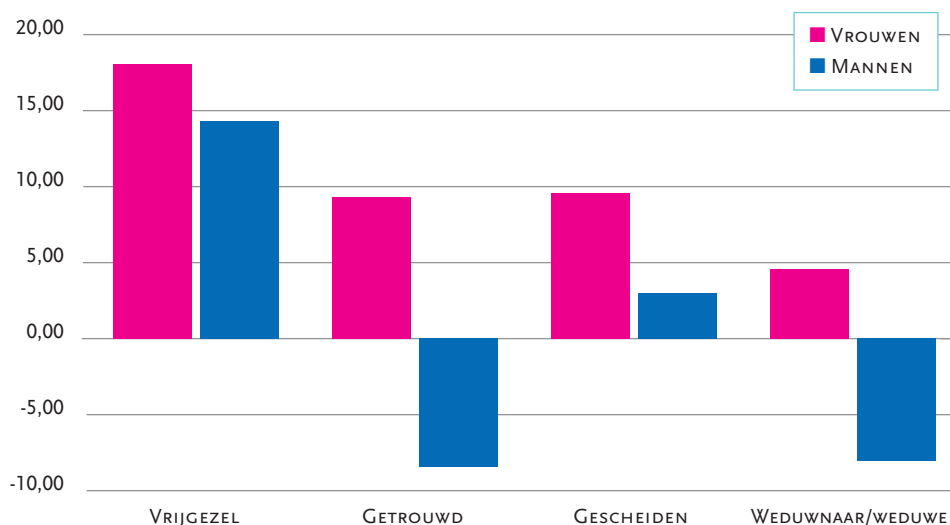
GRAFIEK 15: De loonkloof naar burgerlijke staat bij voltijdse werknemers (2004)



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

De loonkloof varieert aanzienlijk naar burgerlijke staat. Bij gehuwden is het verschil in gemiddeld bruto-uurloon het grootst. Terwijl gehuwde vrouwen die voltijds tewerkgesteld zijn in de industrie en diensten een gemiddeld bruto-uurloon hebben van 14,74 EUR, is dat voor mannen 17,62 EUR. Dit komt neer op een loonkloof van 16,4%. In feite verbergt de loonkloof naar burgerlijke staat een dubbel effect: het effect van de burgerlijke staat op het gemiddelde loon van vrouwen en het effect op het gemiddelde loon van mannen. In grafiek 16 is telkens het verschil berekend ten opzichte van het gemiddelde bruto-uurloon van mannen, ongeacht de burgerlijke staat. Getrouwde mannen en weduwnaars verdienen gemiddeld meer (wat dus een negatieve kloof oplevert), gescheiden en alleenstaande mannen gemiddeld minder. Vrouwen verdienen ongeacht hun burgerlijke staat steeds gemiddeld minder dan het gemiddelde bruto-uurloon van mannen. Het verschil is het grootst voor de vrijgezellen, het kleinst voor de weduwen.

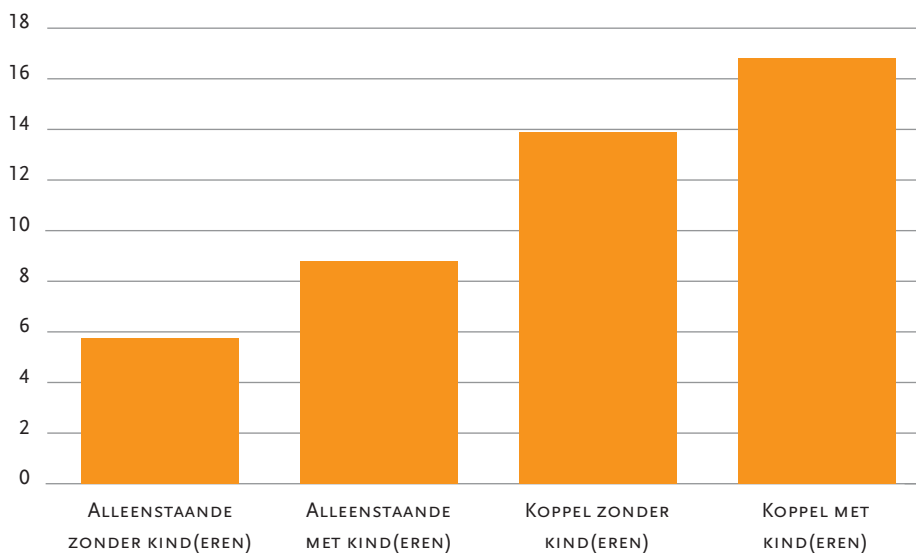
GRAFIEK 16: De loonkloof voor vrouwen en mannen ten opzichte van het gemiddelde bruto-uurloon van mannen, naar burgerlijke staat (2004)



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

De burgerlijke staat zegt nog niets over de aanwezigheid van kinderen in een gezin. We maken een onderscheid tussen vier gezinstypes: alleenstaanden en koppels, telkens met of zonder kinderen (zie grafiek 17). De verschillen in gemiddelde bruto-uurlonen zijn hier nog meer uitgesproken. Voor mannen en vrouwen die samenleven met een partner en één of meer kinderen bestaat er een loonkloof van 16,8%. Wanneer er geen kinderen zijn is de loonkloof 13,9%. Voltijds werkende alleenstaande moeders verdienen gemiddeld nog 8,8% minder dan voltijds werkende alleenstaande vaders. Voor alleenstaanden zonder kinderen is de kloof opnieuw het kleinst: 5,8%.

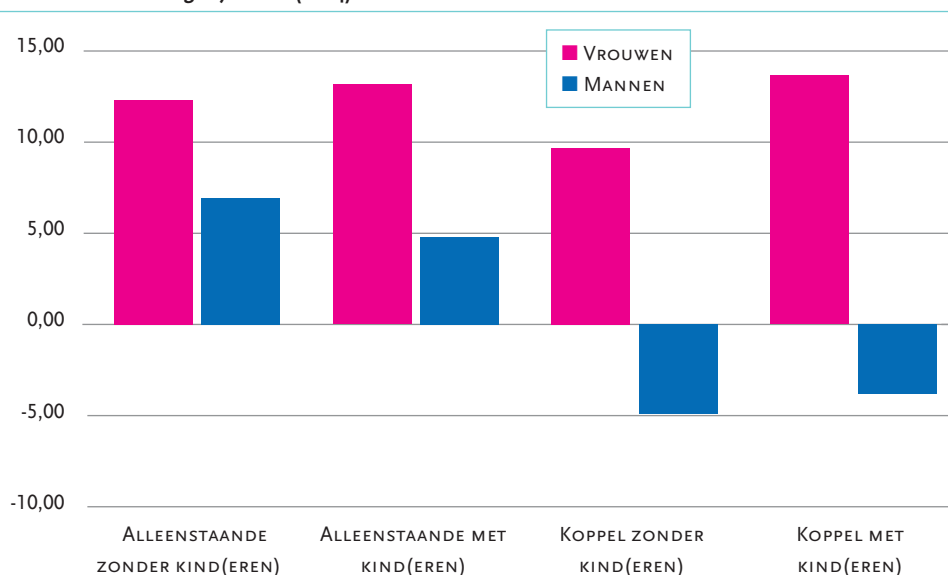
GRAFIEK 17: De loonkloof naar gezinstype bij voltijdse werknemers (2004)



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

Meer dan de burgerlijke staat is het al dan niet hebben van kinderen en het al dan niet hebben van een partner van groot belang in de loonkloof. Wanneer we opnieuw de verschillende effecten van gezinssituatie op het gemiddelde bruto-uurloon van mannen en vrouwen uit elkaar halen en de kloof berekenen ten opzichte van het gemiddelde bruto-uurloon van mannen, ongeacht het gezinstype, krijgen we het volgende beeld.

GRAFIEK 18: De loonkloof voor vrouwen en mannen ten opzichte van het gemiddelde bruto-uurloon van mannen, naar burgerlijke staat (2004)



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

De grote loonkloof tussen mannen en vrouwen die samenleven met een partner en kinderen is vooral te wijten aan de neerwaartse druk op de lonen van vrouwen. In feite blijken de 'Dink's' (double income no kids; koppels zonder kinderen die beide voltijds werken) het nog het best te doen. De mannen zitten het verst boven het gemiddelde bruto-uurloon van mannen (hier opnieuw weergegeven als een negatieve kloof), de vrouwen zitten er het minst ver onder. Verder verdienen voltijds werkende vaders met een partner meer, en alleenstaande mannen en alleenstaande vaders minder dan het gemiddelde bruto-uurloon van mannen. Alleenstaande vrouwen verdienen meer dan moeders met of zonder een partner, hoewel er in deze categorie relatief gezien meer jongeren zitten. Vrouwen met een partner en kinderen hebben het laagste gemiddelde bruto-uurloon. Alleenstaande moeders die voltijds werken, scoren iets beter.

III. De opsplitsing van het loonverschil

Indicator 6: de samenstelling van de loonkloof

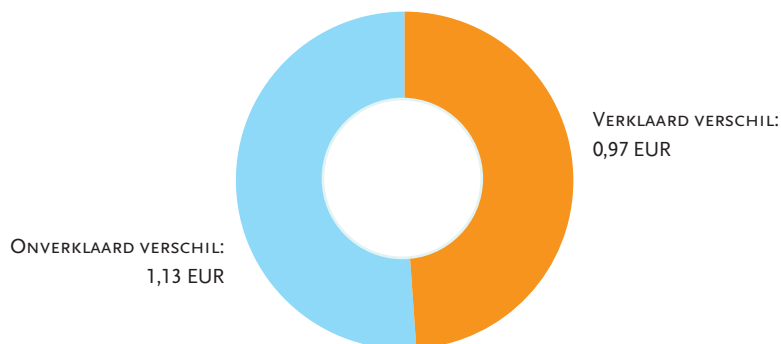
Omdat de Enquête naar de Structuur en de Verdeling van de Lonen een groot aantal individuele loongegevens bevat, maakt deze het mogelijk om het loonverschil tussen vrouwen en mannen in verschillende componenten op te splitsen. Dat gebeurt met een econometrische techniek, de zogenaamde Oaxaca-Blinder-decompositie.

Het loonverschil bestaat uit een verklaard en een onverklaard deel. Het verklaarde deel geeft weer hoe sterk de invloed is van de verschillende kenmerken van de positie van mannen en vrouwen op de arbeidsmarkt. Aangezien vrouwen meer werken in minder goed betalende sectoren, ontvangen ze gemiddeld een lager loon. Of nog: omdat de gemiddelde vrouw een minder hoge anciënniteit opbouwt dan de gemiddelde man, en de anciënniteit belangrijk is bij de bepaling van het loon, is haar loon gemiddeld lager. Het gaat dus om verschillen die objectief vastgesteld kunnen worden. Dat betekent niet dat ze ook zomaar rechtvaardig zijn: als meisjes systematisch worden georiënteerd naar opleidingen met minder arbeidskansen, als vrouwen soms geen andere keuze hebben dan deeltijds te werken of in bepaalde minder aantrekkelijke sectoren aan de slag te gaan, dan is dat wel een verklaring voor het loonverschil, maar uiteraard niet zomaar een rechtvaardiging ervan.

Wat overblijft van het loonverschil is het onverklaarbare deel: dezelfde kenmerken leveren vrouwen minder op. Zelfs met een gelijke anciënniteit en leeftijd, in dezelfde sector en beroep, verdienen vrouwen gemiddeld minder. Maar ook daarbij past een kanttekening. Zo blijkt een universitair diploma bijvoorbeeld minder rendement op te leveren voor vrouwen. Zolang we niet goed weten of dit samenhangt met het verschil in diploma (zoals ingenieur of historicus) of daarentegen het gevolg is van een duidelijke discriminatie is het moeilijk om hier zomaar uitspraken over te doen. Het onverklaarde deel van het loonverschil bestaat uit twee factoren: wat nog niet verklaard is, en wat onverklaarbaar is!

Op basis van de enquêtegegevens van 2004 maakte ADSEI een opsplitsing waarbij 46% van het loonverschil verklaard wordt.

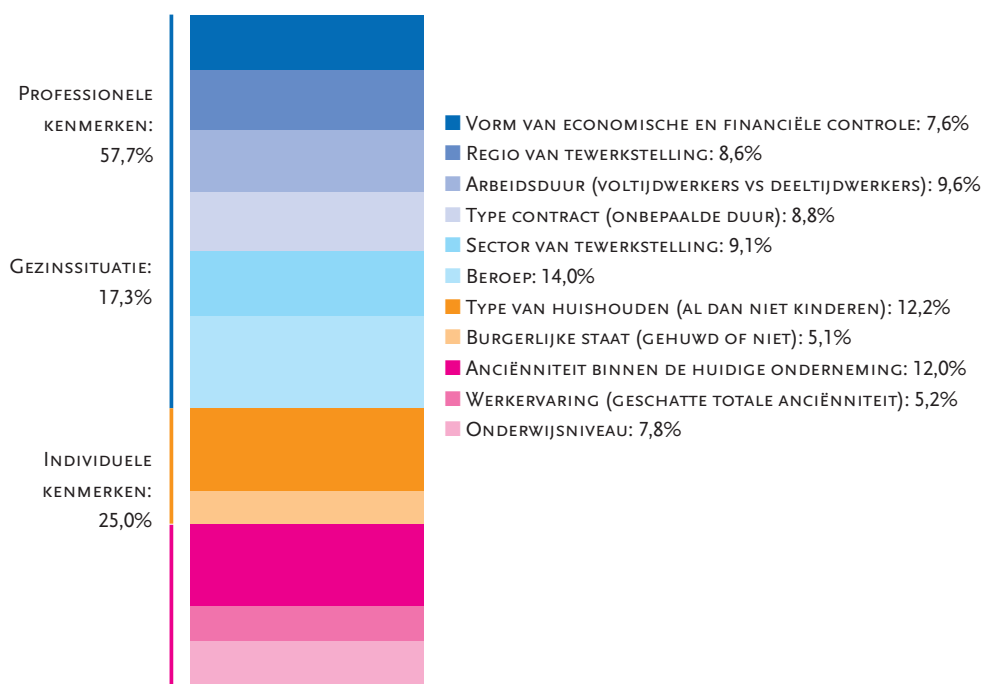
GRAFIEK 19: Decompositie van de loonkloof (2004)



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

Vervolgens kunnen we het verklaarde gedeelte verder opsplitsen. We stellen vast dat de individuele kenmerken goed zijn voor een kwart van de verklaring. Vooral de anciënniteit binnen de onderneming speelt een bepalende rol. Daarbij moet nog worden aangestipt dat de totale anciënniteit op de arbeidsmarkt of binnen de sector niet kon worden nagegaan maar slechts kon worden benaderd, waardoor het volledige effect van loopbaanonderbreking e.d. niet meespeelt. Ook het onderwijsniveau is belangrijk, maar dit effect lost zichzelf voor een belangrijk deel “automatisch” op, omdat jonge vrouwen ondertussen minstens even goed zijn opgeleid als jonge mannen. In de oudere leeftijdsgroepen is er nog wel een belangrijk verschil, wat de invloed ervan hier uitlegt.

GRAFIEK 20: Decompositie van de loonloof (2004) – detail van het verklaarde verschil



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

Ook de gezinssituatie beïnvloedt sterk het loonverschil. Of men al dan niet kinderen heeft, verklaart 12,2% van het (verklaarbare) loonverschil. Het grootste deel van de verklaring is echter voor rekening van de professionele kenmerken van de betrokkene. Het beroep maakt 14,0% van het verklaarde deel uit, wat het belang van de verticale segregatie (het glazen plafond) onderlijnt. Het gaat hierbij overigens niet – of slechts gedeeltelijk – over de problematiek van de functieclassificaties; daarbij ontstaat immers een loonverschil omdat gelijk(waardig)e beroepen verschillend worden verloond. Deze factor zal eerder in het onverklaarde deel van de loonkloof opduiken.

De sector is goed voor 9,1% van de verklaring, waarmee wordt aangegeven dat ook de horizontale segregatie een belangrijke verklaringsfactor achter de loonkloof is. Enkele ondernemingskenmerken zoals de regio en de controle over de ondernemingen hangen trouwens wellicht sterk samen met de sector, zodat deze factoren best tegelijk worden bekeken. Zowel voor de sector als voor het beroep is overigens niet het meest gedetailleerde analyseniveau gebruikt, omwille van technische beperkingen. Als dit toch zou zijn gebeurd, zou het totaal verklaarde gedeelte wellicht groter zijn geworden, doordat beide factoren nog aan belang zouden hebben gewonnen.

Dat voltijds werk en een contract van onbepaalde duur beter betaald worden en dat vooral mannen zich in een dergelijke baan bevinden, is tenslotte een bekende vaststelling.

Conclusies

- De loonkloof berekend op basis van het gemiddelde bruto-maandloon bedraagt 15% voor de voltijdse werknemers in de industrie en diensten.
- Tussen 1999 en 2004 kan er een licht dalende trend worden waargenomen in de loonkloof bij voltijdse werknemers, al is die niet erg uitgesproken. Bovendien is er een stijging van het aandeel deeltijdse werknemers. Bij deeltijdwerkers neemt de loonkloof toe.
- De totale loonkloof, berekend op basis van de verdeling van de loonkosten, bedraagt voor 2004 3,267 miljard EUR. Dat wil zeggen dat alle vrouwelijke werknemers samen 3,267 miljard EUR te weinig verdienen om gelijk verloond te worden per gepresteerde werkdag. Als er niet gecorrigeerd wordt voor de ongelijke verdeling van deeltijds werk, verdienen vrouwen 5,816 miljard te weinig.
- Vrouwen situeren zich procentueel gezien vaker in de lagere looncategorieën. 10,3% van de voltijds werkende vrouwen in de industrie en diensten verdient maandelijks minder dan 1.500 EUR bruto. Bij de mannen is dat slechts 2,7%. 45,2% van de vrouwen en 25,2% van de mannen verdient maandelijks minder dan 2.000 EUR bruto.
- Mannen situeren zich procentueel gezien vaker in de hogere looncategorieën. 5,6% van de mannen die voltijds tewerkgesteld zijn in de industrie en diensten verdient maandelijks meer dan 5000 EUR bruto. Slechts 2,4% van de vrouwen verdient zoveel.
- Deeltijds werken blijft een overwegend vrouwelijke aangelegenheid. 82,8% van de deeltijdwerkers is vrouw. 40,4% van de vrouwelijke werknemers werkt deeltijds, terwijl slechts 6,6% van de mannen deeltijds werkt.
- Bij mannen komt deeltijds werk het minst voor in de leeftijdscategorie van 25 tot 49 jaar (4,6%). Bij vrouwen stijgt het percentage deeltijds werk met de leeftijd.
- Deeltijds werken heeft een negatief effect op het bruto-uurloon van vrouwen én van mannen.
- De loonkloof tussen deeltijds en voltijds werkende vrouwen is even groot als de loonkloof tussen voltijds werkende vrouwen en mannen, namelijk 12,9% (berekend op basis van de gemiddelde bruto-uurlonen). De loonkloof tussen deeltijds en voltijds werkende mannen bedraagt 15,9%. Tussen deeltijds werkende vrouwen en voltijds werkende mannen loopt het verschil in gemiddeld bruto-uurloon op tot 24,2%.
- In de periode 1999-2004 is het verschil in gemiddeld bruto-uurloon tussen deeltijds en voltijds werkende mannen kleiner geworden. Dit is wellicht een gevolg van een toename van (tijdelijk) deeltijds werk bij beter betaalde mannen.
- Naarmate het opleidingsniveau stijgt, hebben mannen en vrouwen vaker een baan. 86,1% van de mannen en 79,1% van de vrouwen met een diploma hoger onderwijs is aan het werk. Bij mensen met hoogstens een diploma lager secundair, heeft 50,8% van de mannen en 30,0% van de vrouwen een baan.
- Meer mannen dan vrouwen werken. Het verschil in de werkzaamheidsgraad tussen mannen en vrouwen wordt groter bij stijgende leeftijd en kleiner bij stijgend opleidingsniveau.
- De loonkloof groeit in de loop van de carrière. De loonopbouw gaat bij mannen meestal steiler. Vrouwen ontmoeten meer obstakels.

- Er is een heel sterk verband tussen opleidingsniveau en loon. Hoger opgeleide mannen halen meer voordeel uit hun opleiding dan hoger opgeleide vrouwen. Terwijl hoger opgeleide vrouwen gemiddeld 34% meer verdienen dan laag opgeleide vrouwen, loopt dit verschil bij mannen op tot 40%.
- De loonkloof is groter bij hoger opgeleiden. Tussen 1999 en 2004 is deze kloof verkleind voor de voltijdwerkers, maar gegroeid voor de deeltijdwerkers.
- De loonkloof varieert sterk naargelang de sector. Het grootste loonverschil vinden we in de sector van de vervaardiging van kleding en bontnijverheid.
- 97,5% van de vrouwen die voltijds werken in de industrie en diensten is tewerkgesteld in een sector waarin de mannelijke collega's gemiddeld meer verdienen. Voor 19% van de vrouwen bedraagt dat verschil meer dan 25%.
- De loonkloof is merkkelijk kleiner in uitgesproken mannelijke sectoren dan in sectoren met een groot aandeel vrouwelijke werknemers.
- 99,9% van de vrouwen die tewerkgesteld zijn in de industrie en de diensten, verdient gemiddeld minder dan de mannen van dezelfde beroeps categorie.
- Er is een vrij sterke samenhang tussen de loonkloof en het zogenaamde 'glazen plafond'. Er bestaat een correlatie van 54,8% tussen het verschil in het percentage mannelijke werknemers dat directeur of hoger kaderlid is en het percentage vrouwelijke werknemers dat directeur of hoger kaderlid is, en de genderloonkloof in de sectoren. Met andere woorden: hoe hoger het aandeel van vrouwen in hogere functies, hoe kleiner de loonkloof.
- Naast de ondervertegenwoordiging van vrouwen aan de top, blijkt er ook een grote loonkloof te bestaan binnen deze beroeps categorieën. Bij bedrijfsleiders en hogere kaderleden (ISCO-code 12) is de loonkloof 22,7%. Bij directeurs en beheerders (ISCO-code 13) loopt het gemiddelde loonverschil op tot 34,1%.
- Grote loonverschillen tussen mannen en vrouwen vindt men eerder terug in sectoren met grote algemene loonverschillen tussen hoge en lage lonen. Er bestaat een correlatie van 49,4% tussen de genderloonkloof en de algemene loonkloof (berekend op basis van het 5e en 85e loonpercentiel in een sector).
- De loonkloof varieert aanzienlijk naar burgerlijke staat. Het verschil in gemiddeld bruto-uurloon is het grootst bij gehuwden. Er bestaat een loonkloof tussen gehuwde voltijds werkende mannen en vrouwen van 16,4%.
- Gehuwde mannen en weduwnaars verdienen gemiddeld meer dan gescheiden mannen en vrijgezellen. Bij vrouwen zijn de loonverschillen naar burgerlijke staat analoog, maar minder uitgesproken.
- De aanwezigheid van kinderen in het gezin heeft een grote impact op de loonkloof. Voor mannen en vrouwen die samenleven met een partner en kinderen bestaat er een loonkloof van 16,8%. Voor mannen en vrouwen met een partner, maar zonder kinderen is de loonkloof 13,9%. Voltijds werkende alleenstaande moeders verdienen gemiddeld nog 8,8% minder dan voltijds werkende alleenstaande vaders. Voor alleenstaanden zonder kinderen is de kloof opnieuw het kleinst: 5,8%.
- Mannen met een partner verdienen gemiddeld meer dan mannen zonder een partner.
- Voltijds werkende vrouwen met kinderen verdienen per uur gemiddeld minder dan vrouwen zonder kinderen.

- 46% van het loonverschil tussen voltijds werkende vrouwen en mannen kan verklaard worden. Dat wil zeggen dat van elke 2,1 EUR die een vrouw gemiddeld per uur minder verdient dan een man, er 97 eurocent kan worden toegeschreven aan een aantal factoren. 1,13 EUR kan niet verklaard worden op basis van de gegevens.
- Het verklaarbare gedeelte van de loonkloof kan voor 57,7% worden toegeschreven aan professionele kenmerken, 25% aan individuele kenmerken en 17,3% aan de gezinssituaties. Factoren die een grote impact hebben zijn de anciënniteit in de onderneming (12,0%), het beroep (14%) en het al dan niet hebben van kinderen (12,2%).

Beleidsaanbevelingen

De loonkloof is meerdimensioneel; ze wegwerken is een zaak van meerdere partijen.

Loondiscriminatie in strikte zin verklaart slechts een deel van de loonongelijkheid. De loonkloof in zijn totaliteit is ook te wijten aan de verschillende posities van vrouwen en mannen op de arbeidsmarkt: vrouwen werken vaker deeltijds, onderbreken hun loopbaan gemakkelijker, werken vaker met een tijdelijk contract, stromen moeilijker door naar leidinggevende posities en zijn vaker tewerkgesteld in specifieke, slechter betalende sectoren.

1. De invoering van analytische functieclassificatiesystemen in de strijd tegen loondiscriminatie

Dat hetzelfde werk anders waarden omdat het werd uitgevoerd door vrouwen of door mannen totaal onaanvaardbaar is, is gelukkig een sinds lang verworven vaststelling. Het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen heeft in het kader van het recent afgeronde EVA-project deze problematiek grondig bestudeerd en naar oplossingen gezocht. Werkgevers hebben een belangrijke verantwoordelijkheid in het wegwerken van de loondiscriminatie die ontstaat bij de classificatie van functies en het bijhorende loon. Analytische functieclassificatiesystemen bieden de meeste garanties, op voorwaarde dat ze goed worden toegepast, dat er geen discriminaties optreden naar sekse. Analytische systemen kunnen de loonkloof dus verkleinen en vergemakkelijken de analyse van de resterende loonverschillen tussen vrouwen en mannen. Ook bij de invoering van analytische functieclassificatiesystemen zijn er echter een aantal valkuilen op het vlak van de genderneutraliteit, zodat het hele proces bewaakt moet worden en met voldoende zorgvuldigheid moet worden doorgevoerd.⁷ Het invoeren van analytische functieclassificatiesystemen op het niveau van de sectoren kan bedrijven aanzetten om over te schakelen naar hetzelfde systeem. Ook de overheid dient hiervoor de nodige instrumenten te ontwikkelen en ter beschikking te stellen opdat de seksneutraliteit van systemen kan worden nagegaan.⁸

2. De versterking van de arbeidsmarktpositie van vrouwen

Dat de loonkloof deels verklaard kan worden op basis van een aantal objectieve kenmerken, wil niet zeggen dat het verklaarbare deel van de loonkloof ook aanvaardbaar zou zijn. Inkomen is immers een centraal gegeven in de samenleving. Ongelijkheden tussen wat vrouwen en mannen verdienen, zijn per definitie beleidsrelevant, omdat deze verschillen andere ongelijkheden in stand helpen houden. Om de strijd aan te gaan met loonverschillen die samenhangen met objectieve kenmerken van vrouwelijke en mannelijke werknemers, dient de overheid een aantal maatregelen te nemen om de arbeidsmarktpositie van vrouwen te versterken.

Ten eerste dient er opnieuw gesensibiliseerd te worden om het patroon van seksstereotype studiekeuzes te doorbreken. Voor een belangrijk deel wordt de loonkloof immers verklaard door het feit dat vrouwen en mannen op de arbeidsmarkt binnen andere sectoren actief zijn. Dit onderscheid begint al in het onderwijs, waar nog steeds 'jongensopleidingen' en 'meisjesopleidingen' bestaan. Om dat patroon te doorbreken, moet in de eerste plaats via het onderwijs zelf worden gewerkt; via de lerarenopleiding en via informatiecampagnes voor potentiële leerlingen, bijvoorbeeld. Het betreft hier geen federale materie, toch kan de strijd tegen de loonkloof niet ten gronde worden gestreden, zonder de wortels van de horizontale segregatie op de arbeidsmarkt aan te pakken. Overleg en sa-

⁷ Meer informatie over analytische functieclassificatiesystemen vindt u op de CD-ROM 'Evaluatie en Classificatie van functies. Instrumenten voor gelijk loon' of in de handleiding 'Sekseneutrale functieclassificatie'. Zowel de CD-ROM, als de handleiding zijn gratis te bestellen bij het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen (coördinaten in de colofon). Ze kunnen ook worden gedownload op de website: www.igvm.fgov.be.

⁸ Op de website van het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen (www.igvm.fgov.be) vindt u een checklist sekseneutrale functieclassificatie.

menwerking met de Gemeenschappen is wellicht aangewezen. Om ervoor te zorgen dat wie toch een rol doorbrekende opleiding volgt niet in de kou blijft staan op de arbeidsmarkt, moeten ook de werkgelegenheidsdiensten hier aandacht aan besteden – ook in hun contacten met de werkgevers.

Ten tweede moet de combinatie arbeid-gezin verder worden ondersteund. Op termijn vallen de kosten voor het hebben van kinderen onevenredig toe aan vrouwen. De verbetering van de kinderopvang is in dat verband dan ook essentieel. Er moet bij het uitwerken van maatregelen verder rekening gehouden worden met alle gezinsvormen, met name ook met alleenstaande ouders. Ook sensibilisering rond verantwoord vaderschap blijft noodzakelijk. Het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen heeft hier in het verleden reeds campagne rond gevoerd.⁹ Het doorbreken van de stereotypen rond vaders en zorg moet een prioriteit blijven. De ‘statistische discriminatie’ van vrouwen op de arbeidsmarkt mag evenwel niet vervangen worden door een analoge discriminatie van mensen (vrouwen én mannen) met kinderen.¹⁰ De onderliggende vraag is immers fundamenteel: wie draagt de lasten van de zorg? Wat is een rechtvaardige verdeling van zorg- en andere arbeid? Principiële beleidsopties op dit vlak dringen zich op.

De verbetering van de arbeidsmarktpositie van vrouwen betekent ook een activeringsbeleid naar lager opgeleiden. Een toename in de tewerkstelling van lager opgeleide vrouwen, zal in eerste instantie de loonkloof verhogen. Er zal evenwel een positief effect zijn op het leven van de betrokkenen. Arbeid is immers een erg belangrijke sleutel voor sociale integratie. Bovendien wordt op deze manier de feminisering van de armoede tegengegaan. In deze activering hebben de ondernemingen en de sectoren zelf ook een grote verantwoordelijkheid. Wanneer de (her-)intrededrempel te hoog ligt, bijvoorbeeld doordat hoge minimumlonen het aanwerven van (vermeend) minder productieven ontmoedigen, dringen maatregelen zich op. Bovendien dient de ‘insider’-bescherming in een aantal ‘mannelijke’ sectoren wellicht onder de loep te worden genomen om de aanwerving van vrouwen in deze sectoren aan te moedigen. Naast het doorbreken van stereotypen is ook het creëren van vlotte instapmogelijkheden op de arbeidsmarkt en overgangen van de ene situatie naar de andere, zoals school-werk, werk-werk, zorg-werk, werk-zorg, werk-pensioen, werkloosheid-werk, inactiviteit-werk..., essentieel.

3. Weg met het glazen plafond

De verticale segregatie is een belangrijke factor in de loonkloof. Zonder een goede doorstroming van vrouwen naar leidinggevende posities zal de loonkloof nooit helemaal verdwijnen. De verticale segregatie is echter ook los van de loonkloof een fundamentele ongelijkheid.

De overheid heeft hier een opdracht naar sensibilisering. Sensibilisering zal echter op zich niet volstaan. Werkgevers en sectoren met een sterke ondervertegenwoordiging aan vrouwen in leidinggevende functies moeten in feite ter verantwoording geroepen kunnen worden. Dat er onvoldoende ‘bekwame’ vrouwen beschikbaar zouden zijn, is weinig geloofwaardig, nu vrouwen gemiddeld hoger opgeleid de arbeidsmarkt betreden. Er mag van werkgevers dan ook voldoende bereidheid verwacht worden om de eigen vooronderstellingen rond leiderschap en de eigen ondernemingscultuur in vraag te stellen.

⁹ De brochure ‘Vaderschapsverlof. Kiezen voor betrokkenheid’ kan gratis besteld worden bij het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen (coördinaten in de colofon).

¹⁰ ‘Statistische discriminatie’ betekent dat werkgevers een bepaalde categorie van sollicitanten, in casu vrouwen, liever niet aannemen, omdat statistisch gezien de kans groter is dat ze bepaalde economische nadelen hebben, in casu dat ze in zwangerschapsverlof gaan. Voor concrete sollicitanten gaat de redenering vaak niet op: zo kan een mannelijke werknemer vaak ziek zijn en een vrouwelijke collega helemaal geen kinderen willen en een goede gezondheid hebben.

4. Gelijke kansen, ook in de bedrijven

Om ook binnen de bedrijven alle actoren te mobiliseren om werk te maken van het dichten van de loonkloof is degelijke informatie van groot belang. Daartoe zou de R.S.Z. rechtstreeks gegevens omtrent lonen en vergoedingen volgens geslacht aan de ondernemingen kunnen bezorgen, om deze in de sociale balans te integreren. Verder zouden de verschillende rubrieken van de balans een opsplitsing tussen mannen en vrouwen moeten voorzien. Op die manier zou het minstens mogelijk moeten worden om per geslacht het aantal gewerkte uren te vergelijken met de totale loonsom. Ook een verdere opsplitsing van de beroeps categorieën (arbeiders, bedienden, directiepersoneel...) zou overwogen kunnen worden, om daarmee de eventuele verticale segregatie te belichten.

Hierdoor zal de onderneming een duidelijk beeld krijgen van de knelpunten die er bestaan binnen de organisatie, waarna er constructief kan gezocht worden naar oplossingen. Indien werknemers menen gediscrimineerd te worden op basis van hun geslacht, kunnen ze overigens steeds terecht bij de juridische dienst van het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen.

5. Kiezen is verliezen?

Al te vaak wordt de loonkloof afgedaan als een gevolg van individuele keuzes. De verschillen tussen vrouwen en mannen op de arbeidsmarkt zouden in deze logica vanzelf verdwijnen, zodra vrouwen resoluut voor carrière zouden kiezen. Genderverschillen wegwerken door vrouwen steeds harder te laten werken, is echter geen wenselijke oplossing. De individuele keuzes gebeuren ook steeds in een maatschappelijke context; er wordt gekozen tussen een beperkt aantal opties en in die zin gaat het om een samenlevingsprobleem.

Nochtans is er wel een individuele component in de loonkloof en is het wenselijk om ook individuele werknemers te sensibiliseren rond het bestaan van loonverschillen en ongelijkheden op de arbeidsmarkt. Zo wordt vastgesteld dat vrouwen vaak over andere aspecten onderhandelen dan de financiële aspecten van het loon, zoals bijvoorbeeld flexibele arbeidsuren. Daardoor heeft de loonkloof de neiging te groeien wanneer de individuele component in het loon toeneemt. De evolutie gaat bovendien in de richting van een meer individuele loonvorming, die aan het collectief overleg ontsnapt. Vandaar het grote belang van sensibilisering, die zou eruit kunnen bestaan om looneisen van vrouwen, zowel langs de kant van de werkgevers als van de werknemers, bespreekbaar te maken. Om hierbij te helpen zou een praktische gids kunnen worden uitgebracht.

6. De nood aan cijfers

Soms weerklinkt nog wel eens de kritiek dat er geen goede cijfers over de loonkloof beschikbaar zijn, of dat er zoveel verschillende circuleren dat niemand tussen de bomen het bos nog kan zien. Deze brochure is in de eerste plaats een poging om daaraan tegemoet te komen. Zoals de lezer heeft kunnen vaststellen, zijn er veel gegevens die toelaten om een genuanceerd beeld te krijgen van het loonverschil tussen vrouwen en mannen. Toch zijn er nog een aantal belangrijke verbeteringen mogelijk en wenselijk.

In de inleiding hebben we reeds gewezen op de kracht en de mogelijkheden van de Enquête naar de Structuur en de Verdeling van de Lonen. De uitbreiding naar de gezondheidszorg, het onderwijs en de socio-culturele sector moet dan ook worden toegejuicht. Dat de publieke sector (NACE L) nog niet werd opgenomen, is echter een belangrijk gebrek, aangezien bekend is dat daarin veel vrouwen werken en dat het loonverschil er kleiner is dan in de overige sectoren.

Wat de bevroegde gegevens betreft, moet wellicht nog meer informatie worden ingezameld over allerlei voordelen die bovenop het loon komen, zoals een bedrijfswagen, of een gsm.

Overigens is ook het niet-bevragen van de ondernemingen met minder dan 10 werknemers een probleem. Wellicht is het loonverschil daar net groter. Uiteraard moet erover gewaakt worden geen onnodige administratieve last voor deze kleine ondernemingen in te voeren, maar een combinatie van administratieve gegevens met beperkte enquêtegegevens (eventueel deze uit de arbeidskrachtenquête) biedt mogelijk een oplossing.

In dat verband willen we ook sterk aandringen op een snelle realisatie van een goede administratieve databank met gegevens over de opleiding en bovendien op het verder operationaliseren van het loonbegrip in de gegevens van de Kruispuntbank van de sociale zekerheid. De exploitatie van deze gegevens, die ook voor longitudinaal onderzoek kunnen worden gebruikt en dus op termijn een zicht kunnen bieden op de carrière-opbouw, is immers van groot belang voor een verdere analyse van het loonverschil.

Daarnaast is het ook noodzakelijk om de loongegevens uit verschillende enquêtes vlotter toegankelijk te maken, vanzelfsprekend met de nodige garanties voor de bescherming van het privé-leven.

Verklarende woordenlijst

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

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

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

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

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

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

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

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

NACE-nomenclatuur: Internationaal classificatiesysteem van sectoren (zie bijlage 1)

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

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

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

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

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

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

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

Lijst tabellen

Tabel 1:	Gemiddelde bruto-maandlonen van voltijdse werknemers (1999-2004)	11
Tabel 2:	Gemiddelde bruto-uurlonen van voltijdse werknemers (1999-2004)	12
Tabel 3:	Bruto-jaarlonen van voltijdse werknemers (1999-2004)	12
Tabel 4:	Bruto-maandlonen voor voltijdse en deeltijdse werknemers (in EUR) en loonkloof voor EU-landen (2002)	13
Tabel 5:	Loonkloof EU-landen op basis van SILC (2000-2004)	14
Tabel 6:	De verdeling van vrouwen en mannen over verschillende categorieën van brutomaandloon, in procenten (voltijdse werknemers) (2004)	17
Tabel 7:	Deeltijdse arbeidsgraad volgens leeftijd (2004)	19
Tabel 8:	Gemiddelde bruto-uurlonen van deeltijds en voltijds werkende vrouwen en mannen (in EUR) en de loonkloof (2004)	20
Tabel 9:	Het gemiddeld bruto-uurloon van vrouwen en mannen (in EUR) en de loonkloof per sector, voor de sectoren C-K van de NACE-nomenclatuur en het aantal en het aandeel vrouwen tewerkgesteld in de sector (2004)	26
Tabel 10:	De loonkloof in de tien sectoren met het grootste aandeel vrouwelijke werknemers (NACE – nomenclatuur) (2004)	28
Tabel 11:	De loonkloof in de tien sectoren met het grootste aandeel mannelijke werknemers (NACE – nomenclatuur) (2004)	28
Tabel 12:	Het gemiddeld bruto uurloon van vrouwen en mannen (in EUR) (2004), de loonkloof (1999-2004) en het aantal en het aandeel vrouwen tewerkgesteld in een bepaalde beroeps categorie, ISCO-nomenclatuur (2004)	30
Tabel 13:	De vijf sectoren met de grootste algemene loonverschillen en de genderloonkloof, bij voltijdse werknemers (2004)	32
Tabel 14:	De vijf sectoren met de kleinste algemene loonverschillen en de genderloonkloof, bij voltijdse werknemers (2004)	32

Lijst grafieken

Grafiek 1:	Gemiddelde bruto-maandlonen van voltijdse werknemers (1999-2004)	11
Grafiek 2:	Loonkloof voor EU-landen (2002)	13
Grafiek 3:	Aandeel van vrouwen en mannen in de totale loonmassa (2004)	15
Grafiek 4:	Aandeel van vrouwen en mannen in het totaal aantal gepresteerde werkdagen (2004)	15
Grafiek 5:	Aandeel van vrouwen en mannen in de werkgelegenheid (2004)	15
Grafiek 6:	De verdeling van vrouwen en mannen over verschillende categorieën van brutomaandloon (voltijdse werknemers) (2004)	16
Grafiek 7:	Deeltijdse arbeidsgraad volgens leeftijd (2004)	19
Grafiek 8:	Evolutie van de loonkloof bij deeltijdarbeid (1999-2004)	20
Grafiek 9:	Werkzaamheidsgraad naar opleidingsniveau (2004)	21
Grafiek 10:	Werkzaamheidsgraad naar leeftijdscategorie (2004)	22
Grafiek 11:	Evolutie van de loonkloof naar leeftijd voor voltijds werkenden (1999-2004)	22
Grafiek 12:	Evolutie van de loonkloof naar leeftijd voor deeltijds werkenden (1999-2004)	23
Grafiek 13:	Evolutie van de loonkloof naar opleidingsniveau voor voltijds werkenden (1999-2004)	24
Grafiek 14:	Evolutie van de loonkloof naar opleidingsniveau voor deeltijds werkenden (1999-2004)	25
Grafiek 15:	De loonkloof naar burgerlijke staat bij voltijdse werknemers (2004)	33
Grafiek 16:	De loonkloof voor vrouwen en mannen ten opzichte van het gemiddelde bruto-uurloon van mannen, naar burgerlijke staat (2004)	34
Grafiek 17:	De loonkloof naar gezinstype bij voltijdse werknemers (2004)	34
Grafiek 18:	De loonkloof voor vrouwen en mannen ten opzichte van het gemiddelde bruto-uurloon van mannen, naar burgerlijke staat (2004)	35
Grafiek 19:	Decompositie van de loonkloof (2004)	37
Grafiek 20:	Decompositie van de loonkloof (2004) – detail van het verklaarde verschil	38

Bijlage 1: NACE – nomenclatuur

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

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

Bijlage 2:

ISCO – nomenclatuur

ISCO	Beroep
12	bedrijfsleiders en kaderleden bij de directie
13	directeurs en beheerders
21	natuurkundigen, wiskundigen, ingenieurs en wetenschappelijke beroepen
22	specialisten in de biowetenschappen, artsen, verpleegkundig kaderpersoneel en vroedvrouwen
23	lesgevend personeel
24	overige professionelen (o.a. juristen, sociale wetenschappers, kunstenaars)
31	technici in natuurkundige en technologische disciplines
32	technici in bio- en gezondheidswetenschappen
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	ambachtlieden
74	overige arbeiders
81	bedieners van assemblages
82	bedieners van industriële installaties
83	bedieners van transport- en mobiel materieel
91	straatventers, schoonmaakpersoneel, concierges en dergelijke
93	handlangers in mijnbouw, bouw, nijverheid of transport

