



# De loonkloof tussen vrouwen en mannen in België - Rapport 2010

<b>Uitgever</b>	<p>Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen  Ernest Blerotstraat 1  1070 Brussel  T 02 233 41 75 – F 02 233 40 32  gelijkheid.manvrouw@igvm.belgie.be  www.igvm.belgium.be</p>
<b>In samenwerking met</b>	<p>FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg  Ernest Blerotstraat 1  1070 Brussel  www.werk.belgie.be</p> <p>Algemene Directie Statistiek en Economische Informatie  FOD Economie, KMO, Middenstand en Energie  Leuvenseweg 44  1000 Brussel  Communicatieverantwoordelijke: Freddy Verkruyssen  T 02 277 70 76  freddy.verkruyssen@economie.fgov.be  www.statbel.fgov.be</p> <p>Federaal Planbureau  Kunstlaan 47-49  1000 Brussel  www.plan.be</p>
<b>Verantwoordelijke uitgever</b>	<p>Michel Pasteel  Directeur van het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen</p>
<b>Auteurs</b>	<p>Tom Bevers (FOD WASO)  Arnaud Collard (FOD WASO)  Marilyne De Spiegeleire (FOD WASO)  Dietert De Vos (FOD WASO)  Valérie Gilbert (FOD WASO)  Hildegard Van Hove (IGVM)</p>
<b>Verwerking gegevens</b>	<p>Pieter Vermeulen (ADSEI)  Anja Termote (ADSEI)  Lien Tam Co (ADSEI)  Koen Hendrickx (FPB)  Bart Hertveldt (FPB)  Maritza Lopez-Novella (FPB)  Bart Van den Cruyce (FPB)</p>
<b>Vertaling</b>	<p>Jan Droessaert (IGVM)  Julie Wuytens (IGVM)</p>
<b>Lay-out</b>	<p>Sébastien Canon (ADSEI)  Didier Dagrain (ADSEI)</p>

# De loonkloof

tussen vrouwen en mannen

in België - Rapport 2010





# Inhoud

VOORWOORD .....	5
INLEIDING .....	7
<b>I. ALGEMENE INDICATOREN OMTRENT DE LOONKLOOF TUSSEN VROUWEN EN MANNEN.....</b>	<b>9</b>
INDICATOR 1 : VERSCHILLEN IN GEMIDDELTE BRUTOLONEN VAN MANNEN EN VROUWEN.....	9
1.1 Voltijdse werknemers.....	10
1.2 Voltijdse en deeltijdse werknemers.....	14
1.3 Uitbreiding tot ondernemingen en sectoren die niet zijn opgenomen in de Enquête naar de Structuur en de Verdeling van de Lonen .....	16
1.4 De loonkloof naar statuut .....	20
1.5 Evolutie in de loonkloof .....	23
INDICATOR 2 : AANDEEL IN DE TOTALE LOONMASSA .....	26
<b>II. FACTOREN DIE DE ONGELIJKHEID IN DE HAND WERKEN .....</b>	<b>33</b>
INDICATOR 3 : RATIO VOOR DEELTIJDARBEID .....	33
INDICATOR 4 : RATIO NAAR LEEFTIJD EN OPLEIDINGSNIVEAU .....	36
4.1 De loonkloof naar leeftijd .....	36
4.2 De loonkloof naar opleidingsniveau.....	40
INDICATOR 5 : SEGREGATIE OP DE ARBEIDSMARKT .....	42
5.1 Horizontale segregatie: sectoren .....	43
5.2 Horizontale segregatie: beroepen .....	53
5.3 Verticale segregatie.....	56
5.4 De grootte van de ondernemingen .....	56
5.5 De genderloonkloof in het licht van de algemene loonkloof .....	57
EXTRA INDICATOR : BURGERLIJKE STAAT EN GEZINSSAMENSTELLING.....	58
EXTRA INDICATOR : NATIONALITEIT .....	61
<b>III. DE OPSPLITSING VAN HET LOONVERSCHIL.....</b>	<b>67</b>
INDICATOR 6 .....	67
SAMENVATTING.....	71
BELEIDSAANBEVELINGEN.....	75
VERKLARENDE WOORDENLIJST .....	77
LIJST TABELLEN .....	79
LIJST GRAFIEKEN .....	81
BIJLAGE 1: NACE REV.1.1-NOMENCLATUUR .....	83
BIJLAGE 2: ISCO-NOMENCLATUUR.....	85
BIJLAGE 3: LIJST PARITAIRE COMITÉS .....	87



# Voorwoord

---

Net als in de voorgaande jaren, blijft de loonkloof tussen vrouwen en mannen ook in 2010 een prioriteit. Uit de cijfers blijkt immers andermaal hoe hardnekkig de loonverschillen tussen vrouwen en mannen in ons land wel zijn. Vanzelfsprekend kan ik hier onmogelijk vrede mee nemen.

Eenzijds als minister van Werk; een arbeidsmarkt die niet vrij is van discriminatie is immers per definitie geen optimaal functionerende arbeidsmarkt. Die vereist immers dat gelijkwaardig werk gelijk wordt verloond.

Anderzijds als minister van Gelijke Kansen. De loonkloof is op zich een fundamentele onrechtvaardigheid. Een betaalde baan is bovendien een manier om zich een plaats te verwerven in de samenleving; voor de meeste mensen is het de belangrijkste manier om zich een inkomen te verwerven en ook om zich persoonlijk te ontplooiën. Door op dit vlak vrouwen systematisch minder kansen te geven dan mannen, worden ongelijkheden in de samenleving mee in stand gehouden.

Dit rapport is dus andermaal een essentieel instrument, dat een sterke analytische basis biedt om het beleid vorm te geven.

In de tweede helft van 2010 zal België het voorzitterschap van de Europese Unie waarnemen. In die context wordt er momenteel een Europees loonkloofrapport samengesteld. Ik zal het Belgisch Voorzitterschap benutten om de loonkloof ook op Europees niveau op de politieke agenda te houden.

Ik wens u veel leesplezier.

**Joëlle Milquet**

Vice-Eerste minister en minister van Werk en Gelijke Kansen,  
belast met het Migratie- en Asielbeleid





# Inleiding

---

Maart staat inmiddels synoniem voor een nieuw loonkloofrapport. Het rapport 2010 is het vierde in de rij. Een vlugge blik op de cijfers leert dat er weinig veranderingen kunnen worden waargenomen ten opzichte van het vorige jaar, maar voor de eerste keer is dat toch goed nieuws. De huidige cijfers bevestigen immers de daling die vorig jaar werd waargenomen en die we toen nog met de nodige voorzichtigheid interpreteerden. We kunnen dus stellen dat de loonkloof in 2006 en 2007 merkelijk kleiner was dan in de periode ervoor. Hoe dat komt, is minder gemakkelijk te duiden. De loonkloof is immers het gevolg van een samenspel van factoren, zodat de verklaring voor deze daling wellicht ook in verschillende richtingen moet worden gezocht. Wellicht werpt het feit dat vrouwen steeds hoger opgeleid op de arbeidsmarkt toetreden, minder vaak hun loopbaan onderbreken en vaker een langere anciënniteit opbouwen, zijn vruchten af. Een dergelijke structurele verbetering van de arbeidsmarktpositie van vrouwen kunnen we natuurlijk alleen maar toejuichen. Nochtans hopen we dat ook de sensibilisering van de laatste jaren niet zonder gevolgen is gebleven – zowel de vakbonden, als de betrokken overheidsdiensten en de opeenvolgende ministers van werk hebben op dat vlak grote inspanningen geleverd – en dat werknemers én werkgevers zich nu meer bewust zijn van het totaal onaanvaardbare karakter van de loonkloof.

Of de loonkloof zal blijven dalen in de toekomst, blijft andermaal koffiedik kijken. In het rapport 2011 zullen immers de cijfers voor het jaar 2008 verwerkt worden, het jaar waarin de financiële en economische crisis uitbrak. Of en hoe de crisis de loonkloof beïnvloedt, is een vraag die we regelmatig krijgen. Zonder concrete cijfergegevens kunnen we enkel speculeren. In principe kan de crisis op verschillende manieren een impact hebben op de loonkloof. In de eerste plaats is ze immers voelbaar in de werkloosheidscijfers en de loonkloof wordt vanzelfsprekend enkel berekend voor wie nog aan de slag is. Een daling of een stijging in de loonkloof is dan vooral een gevolg van de ontslagen en minder van een evolutie in de lonen. Welke sectoren getroffen zijn, of vooral vrouwen of mannen ontslagen worden en welke looncategorieën het meest de invloed van de crisis gewaar worden, kan allemaal zijn impact hebben op het algemene gemiddelde loon van vrouwen en mannen. Al naargelang kan dat hoger of lager uitvallen. Als er bijvoorbeeld vooral ontslagen vallen bij mannen in de lagere looncategorieën, verdienen de mannen die nog aan de slag zijn gemiddeld meer, wat de loonkloof zou doen stijgen. Een goede interpretatie van de loonkloofcijfers vereist dan dat er rekening wordt gehouden met de evolutie in de tewerkstelling.

Omdat 2010 het jaar is van het Belgisch Voorzitterschap van de Europese Unie, brengen we dit jaar in feite twee rapporten uit: dit Belgisch rapport in maart en een Europees rapport in oktober. Dat betekent dat er in dit rapport geen Europees luik meer is opgenomen. In het uitgebreide Europees rapport worden de indicatoren voor de verschillende Lidstaten berekend. In Europese context is België een goede leerling. In sommige andere Lidstaten ligt de loonkloof tot tweemaal hoger. Dat maakt ons extra geschikt om mee aan de kar te trekken. In de eerste plaats op het vlak van beleid, zowel rond het wegwerken van discriminatie, als rond het verbeteren van de arbeidsmarktpositie van vrouwen, en in de tweede plaats in het blijven werken aan het verder verbeteren en op elkaar afstemmen van het statistisch apparaat.

Zelfs een vierde rapport in de reeks kan zijn weg nog vinden naar nieuwe lezers. In die zin hoort in deze inleiding opnieuw een toelichting thuis over het hoe en waarom van dit rapport. Op de ministerraad van 31 maart 2006 werd besloten dat er jaarlijks een officieel rapport moest worden opgesteld met cijfers over de loonkloof. Deze opdracht werd toevertrouwd aan het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen en de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg. Bij de samenstelling van het eerste rapport werd al snel een natuurlijke partner gevonden in de Algemene Directie Statistiek en Economische Informatie van de Federale Overheidsdienst Economie, KMO, Middenstand en Energie. Een jaar later werden bij de zoektocht naar een manier om de hiaten in de gegevens aan te vullen, contacten gelegd met het Federaal Planbureau. Ook deze samenwerking bleek duurzaam. Beide partners in het project werken overigens ook samen voor het toeleveren van Belgische loonkloofgegevens aan Eurostat. De Algemene Directie Statistiek

en Economische Informatie nam dit jaar ook de lay-out en de druk van het rapport voor zijn rekening.

De loonkloof wordt berekend op basis van de gemiddelde brutolonen van vrouwen en mannen. Het verschil tussen beide wordt uitgedrukt als een percentage van het gemiddelde mannenloon. In een formule gezet gaat het om:

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

(V= gemiddeld brutoloon van vrouwen en M= gemiddeld brutoloon van mannen)

Meestal wordt er met bruto-uurlonen gewerkt, maar maandlonen, jaarlonen en zelfs premies worden eveneens gebruikt om de loonverschillen tussen vrouwen en mannen goed in beeld te brengen.

Dit jaar hebben we voor het eerst gegevens over een aantal extralegale voordelen. Dat zijn de voordelen van allerlei aard die bovenop het loon komen. In principe maken ze deel uit van het loon en de loonkloof, in de praktijk is het niet zo eenvoudig om een goed zicht te krijgen op de verdeling van deze voordelen. In het rapport baseren we ons op de fiscale gegevens die de Algemene Directie Statistiek en Economische Informatie analyseerde. De soms grote verschillen stemmen tot nadenken en maken het nader onderzoeken van deze kwestie zonder meer noodzakelijk.

Hoewel er bij de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid (RSZ) goede en volledige administratieve gegevens bestaan over de uitbetaalde lonen in België, zijn deze gegevens voor de meeste indicatoren uit dit rapport niet gedetailleerd genoeg. Daarom maken we hoofdzakelijk gebruik van de Enquête naar de Structuur en de Verdeling van de Lonen (SES). Dit is een jaarlijkse enquête die door de Algemene Directie Statistiek en Economische Informatie wordt afgenomen bij ondernemingen, of lokale vestigingen van ondernemingen. Het gaat om zeer betrouwbare en gedetailleerde gegevens. Ondernemingen met minder dan 10 werknemers en een aantal sectoren zijn evenwel niet opgenomen in de enquête. Dit nadeel wordt deels ondervangen door de schattingen die het Federaal Planbureau maakt, op basis van administratieve gegevens. Om de vier jaar wordt de enquête uitgebreid met de sector van het onderwijs, de gezondheidszorg en de socioculturele sector. Voor het enquêtejaar 2007, waarop dit rapport gebaseerd is, werd deze uitbreiding niet gemaakt.

We geven, tenslotte, niet gewoon één loonkloofcijfer, maar belichten het thema vanuit verschillende invalshoeken. Dat gebeurt aan de hand van de indicatorset die in 2001 werd goedgekeurd door de Raad van Ministers van de Europese Unie. In het eerste deel wordt de loonkloof in zijn geheel weergegeven, in het tweede deel worden een aantal belangrijke factoren belicht en in het derde deel worden die aan elkaar gekoppeld en wordt er nagegaan in welke mate de loonverschillen tussen vrouwen en mannen kunnen worden toegeschreven aan deze gekende factoren. Er worden tenslotte ook beleidsaanbevelingen geformuleerd.

---

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

---

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

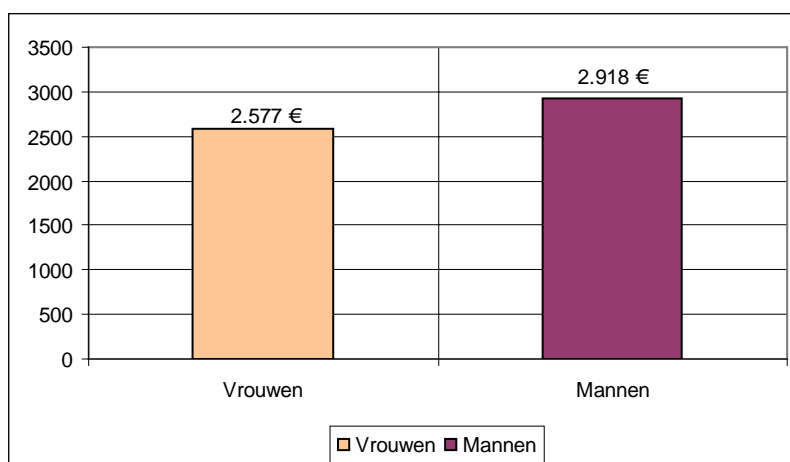
## **INDICATOR 1 : verschillen in gemiddelde brutolonen van mannen en vrouwen**

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

## 1.1 Voltijdse werknemers

In de onderstaande grafiek zijn de brutomaandlonen van de voltijdse werknemers weergegeven voor 2007. Deze grafiek laat zien dat vrouwen gemiddeld 341 euro minder verdienen dan mannen. De loonkloof tussen mannen en vrouwen bedroeg in 2007 dus 11,69%. Het brutoloon voor zowel mannen als vrouwen is gestegen ten opzichte van het jaar 2006. Voor vrouwen is deze stijging echter sterker waardoor de loonkloof licht gedaald is. (12,47% in 2006). Toch kunnen we zeggen dat de cijfers voor 2007 vergelijkbaar zijn met die van 2006. Ten opzichte van 2004 en 2005 ligt de loonkloof wel een stuk lager.

Grafiek 1 : Gemiddelde brutomaandlonen van voltijdse werknemers (in euro) (2007)



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

Tabel 1 toont de evolutie over 6 jaar van het brutomaandloon van voltijds werkende mannen en vrouwen en de loonkloof. Het brutoloon kent elk jaar een positieve evolutie, bij vrouwen is die evolutie meestal sterker. Tussen 2002 en 2007 steeg het loon van de vrouwen die voltijds werken met 19%, terwijl dit bij de mannen slechts met 15% steeg. Door deze ongelijke stijging wordt de loonkloof op lange termijn kleiner. Zoals hierboven reeds aangehaald, was het verschil in brutomaandloon tussen mannen en vrouwen in 2007 341 euro. Vrouwen verdienen dus 88,3% van het loon van de mannen, terwijl dit in 2006 slechts 87,5% was (85,6% in 2002).

Tabel 1: Gemiddelde brutomaandlonen van voltijdse werknemers (in euro) en de loonkloof (2002-2007)

	2002	2003	2004	2005	2006	2007
<b>Vrouwen</b>	2.165	2.231	2.343	2.387	2.491	2.577
<b>Mannen</b>	2.529	2.679	2.757	2.807	2.846	2.918
<b>Loonkloof</b>	14%	17%	15%	15%	12%	12%

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

De onderstaande tabel bevat de bruto-uurlonen van voltijds werkende mannen en vrouwen. Hier wordt een gelijkaardige tendens vastgesteld. Terwijl de uurlonen voor zowel mannen als vrouwen die voltijds werken stijgen, is deze stijging sterker bij de vrouwen, waardoor de loonkloof afneemt. Wanneer we de bruto-uurlonen beschouwen, is de loonkloof steeds kleiner dan bij de brutomaandlonen, dit is te wijten aan het feit dat bij voltijdse werknemers mannen meer uren werken dan vrouwen. Een deel van de loonkloof bij de brutomaandlonen kan men dus verklaren door het feit dat mannen meer uren werken per maand en daardoor een hoger maandloon ontvangen.

Tabel 2 : Gemiddelde bruto-uurlonen van voltijdse werknemers (in euro) en de loonkloof (2002-2007)

	2002	2003	2004	2005	2006	2007
<b>Vrouwen</b>	12,88	13,14	14,15	14,38	15,00	15,48
<b>Mannen</b>	14,89	15,60	16,25	16,68	16,93	17,36
<b>Loonkloof</b>	14%	16%	13%	14%	11%	11%

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

Het is ook interessant om de brutojaarlonen te bekijken, omdat die kunnen worden onderverdeeld in twee componenten: de twaalf maandlonen enerzijds en de premies anderzijds. Onderstaande tabel geeft de loonkloof in brutojaarlonen weer opgesplitst in de componenten 'loon' en 'premies'.

De loonkloof bij de premies is steeds duidelijk kleiner dan de loonkloof bij de gewone maandlonen, dit komt doordat veel premies uit een vast deel bestaan en een deel afhankelijk van het maandloon. Toch leunt de totale loonkloof dicht aan bij de loonkloof voor het component loon, aangezien de premies slechts een beperkt deel van het totale bedrag vertegenwoordigen (ongeveer 10%). Het component loon heeft dus een veel grotere impact op het totale brutojaarloon. Aangezien bij deze component de loonkloof de sterkste daling kent, kan bij het totale brutojaarloon ook een sterke daling in de loonkloof worden opgemerkt. Ook hier zijn de cijfers voor 2007 vergelijkbaar met die van 2006, maar liggen ze wel een stuk lager dan in 2004 en 2005.

Tabel 3: Gemiddelde brutojaarlonen van voltijdse werknemers (in euro) en de loonkloof (2002-2007)<sup>1</sup>

<b>Totaal (component loon + component premies)</b>						
	<b>2002</b>	<b>2003</b>	<b>2004</b>	<b>2005</b>	<b>2006</b>	<b>2007</b>
<b>Vrouwen</b>	29.832	28.386	30.282	31.317	32.616	33.625
<b>Mannen</b>	34.590	33.616	35.675	36.819	37.175	38.018
<b>Loonkloof</b>	14%	16%	15%	15%	12%	12%
<b>Component loon</b>						
	<b>2002</b>	<b>2003</b>	<b>2004</b>	<b>2005</b>	<b>2006</b>	<b>2007</b>
<b>Vrouwen</b>	26.433	25.977	27.056	27.960	29.149	30.053
<b>Mannen</b>	31.095	30.859	32.027	33.085	33.346	34.102
<b>Loonkloof</b>	15%	16%	16%	15%	13%	12%
<b>Component premies</b>						
	<b>2002</b>	<b>2003</b>	<b>2004</b>	<b>2005</b>	<b>2006</b>	<b>2007</b>
<b>Vrouwen</b>	3.399	2.409	2.617	3.357	3.467	3.572
<b>Mannen</b>	3.495	2.757	3.012	3.734	3.829	3.916
<b>Loonkloof</b>	3%	13%	13%	10%	9%	9%

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

Naast deze premies krijgen sommige werknemers extra voordelen. Deze zijn niet opgenomen in de enquête. Op basis van officiële gegevens kunnen we niet nagaan of zaken zoals een bedrijfswagen of een professionele gsm eerder aan mannen dan aan vrouwen worden toegekend. Uit onderzoek blijkt overigens dat dit wel degelijk het geval is.

Op basis van de fiscale gegevens waarover de Algemene Directie Statistiek en Economische Informatie van de FOD Economie beschikt, kunnen we echter wel enkele verschillen belichten. In tabel 4 vinden we deze informatie terug.

<sup>1</sup> In 2003 werd de DMFA-aangifte ingevoerd (Déclaration multifonctionelle / Multifunctionele aangifte). Deze wijziging bij de indiening van de gegevens van de RSZ kan een breuk veroorzaken.

Tabel 4 : Aandeel loontrekkenden aan wie bepaalde voordelen worden toegekend en gemiddeld bedrag van deze voordelen (2006)<sup>2</sup>

		Vrouwen	Mannen	Vershil
Aandelenopties	Aandeel	0,31%	0,73%	
	Gemiddeld bedrag	2.996,83	5.770,64	48,07%
Terugbetaling woon-werkverkeer	Aandeel	70,9%	70,3%	
	Gemiddeld bedrag	369,34	514,70	28,24%
Bijdragen aanvullend pensioen	Aandeel	13,3%	15,9%	
	Gemiddeld bedrag	385,55	710,60	45,74%

Bron: ADSEI, Fiscale statistieken en RSZ

De aandelenopties in de tabel zijn de nieuwe opties die in 2006 zijn toegekend. 0,73% van de mannelijke loontrekkenden en 0,31% van de vrouwen genoot hiervan. Gemiddeld kregen de mannen daarbij opties voor een waarde van 5.770,64 euro, vrouwen voor 2.996,83 euro. We stellen hier dus een zeer groot verschil van 48,07% vast. Wellicht hangt dit samen met de ondervertegenwoordiging van vrouwen binnen het management van de ondernemingen (het glazen plafond), aangezien aandelenopties wellicht vooral aan de werknemers met een hogere functie worden toegekend.

De terugbetalingen voor het woon-werkverkeer gaan in gelijke mate naar mannen en vrouwen. Gemiddeld krijgen de mannen op jaarbasis wel een vergoeding die 28,24% hoger ligt dan vrouwen. Hiervoor zijn er een aantal mogelijke verklaringen. Mannen wonen gemiddeld verder van hun werk af. Deeltijdwerkers, waaronder vooral vrouwen, leggen ook minder kilometers af.

Wat het aanvullend pensioen betreft, stellen we vast dat de werkgevers voor 13,3% van de vrouwen en 15,9% van de mannen een bijdrage betalen. Het gaat hier om aanzienlijke percentages van de loontrekkenden, dus verdient dit de nodige aandacht. In verhouding ontvangen dus meer mannen dan vrouwen een aanvullend pensioen, maar het grote verschil ligt hier veel eerder in de omvang van de bedragen: voor mannen wordt gemiddeld 710,60 euro bijgedragen, voor vrouwen slechts 385,55 euro, met andere woorden 45,74% minder. Ook hier is de genderkloof dus zeer groot. Het gaat hier om een verschil dat veel hoger ligt dan het loonverschil op zich, wat niet zo eenvoudig te verklaren is. Deze verschillen zijn ook relevant in de context van het pensioendebat.

<sup>2</sup> De meest recente beschikbare gegevens hebben betrekking op 2006.

## 1.2 Voltijdse en deeltijdse werknemers

Alvorens over te gaan tot de analyse van de loonkloof tussen voltijdse en deeltijdse werknemers, moet men weten dat de loonkloof op basis van de uurlonen gevoelig kleiner is bij deeltijdse werknemers dan bij voltijdse werknemers. Dit aanzienlijke verschil kan met name verklaard worden door het feit dat mannen die deeltijds werken net als deeltijds werkende vrouwen minder per uur verdienen dan voltijds werkenden. Aangezien er echter weinig mannen deeltijds werken, is de impact hiervan op de loonkloof tussen voltijdse en deeltijdse werknemers in zijn geheel evenwel verwaarloosbaar. Rekening houdend met het grote aantal vrouwen dat deeltijds werkt, zou een loonkloofindicator die enkel gebaseerd is op voltijds werkenden neerkomen op de uitsluiting van een groot aantal werkende vrouwen uit deze indicator. De opname van de deeltijdwerkers in de berekening zorgt door de gemiddeld lagere uurlonen van deeltijdwerkers, voor een grotere loonkloof tussen mannen en vrouwen, wat dus een betere weerspiegeling is van de werkelijkheid. Dit is in het bijzonder het geval in de industrie en de verkoop, waar de grote meerderheid van de deeltijdse werknemers vrouwen met lagere lonen zijn. Om al deze redenen wordt de officiële loonkloofindicator op Europees niveau sinds de zomer van 2007 berekend op basis van de uurlonen van voltijds en deeltijds werkende mannen en vrouwen samen. Lezers die meer details willen met betrekking tot deeltijdse werknemers worden verwezen naar indicator 3.

Tabel 5 : Gemiddelde bruto-uurlonen van voltijdse en deeltijdse werknemers (in euro) en de loonkloof (2002-2007)

	2002	2003	2004	2005	2006	2007
<b>Vrouwen</b>	12,41	12,77	13,44	13,78	14,37	14,78
<b>Mannen</b>	14,80	15,44	16,06	16,54	16,80	17,27
<b>Loonkloof</b>	16%	17%	16%	17%	14%	14%

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

De loonkloof op basis van de gemiddelde bruto-uurlonen van voltijdse en deeltijdse werknemers samen bedraagt in 2007 14% voor de sectoren C tot K. We stellen vast dat de daling van de loonkloof die in 2006 plaatsvond na 4 jaren van stagnatie zich in 2007 niet heeft doorgezet, al bevestigt deze loonkloof van 14% in 2007 de daling van 2006 wel.



De onderstaande tabel geeft de loonkloof voor voltijds en deeltijds werkenden samen weer op basis van de gemiddelde brutomaandlonen . Op deze manier berekend is de loonkloof aanzienlijk groter dan bij enkel voltijdse werknemers. Naast de impact die deeltijds werken heeft op de uurlonen van vrouwen en mannen, is er vanzelfsprekend ook een groot verschil in de gemiddelde maandlonen van deeltijds en voltijds werkenden. Rekening houdend met het feit dat vrouwen sterk oververtegenwoordigd zijn onder de deeltijdwerkers, leidt dit tot een nog grotere loonkloof. De loonkloof tussen mannen en vrouwen op basis van de gemiddelde brutomaandlonen van voltijds en deeltijds werkenden samen bedroeg in 2007 immers 23%, hoewel voor de voltijdse werknemers in dezelfde periode de loonkloof slechts 12% was. Het belang van deze indicator ligt in het feit dat er helemaal niet gecorrigeerd wordt voor het effect van deeltijds werk: gemiddeld verdienen vrouwen per maand 23% minder dan mannen. Ook al kan een belangrijk deel van dit loonsverschil worden toegeschreven aan deeltijds werken, deze indicator weerspiegelt de dagelijkse realiteit voor vrouwen.

Tabel 6: Gemiddelde brutomaandlonen van voltijdse en deeltijdse werknemers (in euro) en de loonkloof (2002-2007)

	2002	2003	2004	2005	2006	2007
<b>Vrouwen</b>	1.834	1.932	2.003	2.049	2.106	2.130
<b>Mannen</b>	2.462	2.592	2.677	2.720	2.756	2.783
<b>Loonkloof</b>	26%	25%	25%	25%	24%	23%

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

De evolutie van de loonkloof tussen mannen en vrouwen blijft hier relatief stabiel met toch een lichte neiging tot dalen. Zo bedroeg deze 25,18% in 2004, 24,67% in 2005, 23,58% in 2006 en 23,46% in 2007. Deze tendens zal in de loop van de komende jaren bevestigd moeten worden.

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

De Enquête naar de Structuur en de Verdeling van de Lonen bevat enkel de ondernemingen met minstens 10 werknemers in de sectoren C tot K van de NACE-nomenclatuur (zie bijlage 1). Sinds 2006 worden de sectoren C-K, M, N en O ook opgenomen in de enquête maar dan maar om de vier jaar.<sup>3</sup> De sectoren C tot K zijn de industrie, de handelssector, de horeca, de transportsector, de financiële sector, de immobiliensector en andere diensten aan bedrijven.<sup>4</sup> Op basis van de cijfers van de enquête en administratieve gegevens schat het Federaal Planbureau het gemiddelde bruto-uurloon voor alle bedrijfsgroottes en voor de meeste andere sectoren. Bij de sectoren C tot K komen dan nog de primaire sector (landbouw en visserij), de overheidsadministratie, het onderwijs, de gezondheidssector en de socioculturele sector. In de NACE-nomenclatuur gaat het dan om de sectoren A tot O.<sup>5</sup> Vergeleken met de in het voorgaande rapport gepubliceerde gegevens, is het belangrijk om op te merken dat de reeks werd herschat en gecorrigeerd, enerzijds wegens een herziening van de historische reeksen van de werkgelegenheid, het arbeidsvolume en de brutolonen in de nationale tellingen, en anderzijds wegens een aanpassing van de methodologie. Deze herschattingen hebben evenwel een relatief beperkte invloed op de cijfers.

De onderstaande tabellen geven de cijfers van het Federaal Planbureau op basis van de enquête en administratieve gegevens weer. De oorspronkelijke enquêtegegevens worden hier op twee manieren aangevuld: enerzijds door de ondernemingen met minder dan 10 werknemers en anderzijds met de sectoren A, B, L en O.<sup>6</sup>

---

<sup>3</sup> De sectoren M, N en O omvatten het onderwijs, gezondheidszorg en maatschappelijke dienstverlening en de collectieve, maatschappelijke en persoonlijke diensten – ook wel de socio-culturele sector genoemd.

<sup>4</sup> De industrie omvat de mijnbouw en de vervaardigende industrie, de productie en distributie van elektriciteit, gas en water en de bouw.

<sup>5</sup> Twee sectoren blijven hier buiten beschouwing: de sector van het huishoudpersoneel en de kleine sector van de extra territoriale organisaties (bijvoorbeeld het personeel van de EU, of de VN).

<sup>6</sup> Voor deze herschattingen is er vanzelfsprekend rekening gehouden met de enquêteresultaten van het jaar 2006 voor de sectoren M, N en O.

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

**Tabel 7 : Gemiddelde bruto-uurlonen van voltijdse en deeltijdse werknemers (in euro) en de loonkloof in ondernemingen met minstens 10 werknemers en in ondernemingen met minder dan 10 werknemers (NACE-sectoren C-K, M, N & O) (2002-2007)**

	2002	2003	2004	2005	2006	2007
<b>Mannen</b>						
<b>Ondernemingen met 10 werknemers of meer</b>	15,13	15,78	16,37	16,84	17,09	17,57
<b>Ondernemingen met minder dan 10 werknemers</b>	11,90	12,29	12,96	13,29	13,51	13,98
<b>Totaal</b>	14,69	15,29	15,88	16,33	16,58	17,06
<b>Vrouwen</b>						
<b>Ondernemingen met 10 werknemers of meer</b>	13,32	13,67	14,36	14,74	15,31	15,75
<b>Ondernemingen met minder dan 10 werknemers</b>	10,39	10,65	11,27	11,53	12,07	12,61
<b>Totaal</b>	12,89	13,22	13,90	14,25	14,83	15,29
<b>Loonkloof</b>						
<b>Ondernemingen met 10 werknemers of meer</b>	12%	13%	12%	12%	10%	10%
<b>Ondernemingen met minder dan 10 werknemers</b>	13%	13%	13%	13%	11%	10%
<b>Totaal</b>	12%	14%	13%	13%	11%	10%

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

Het gemiddelde uurloon in ondernemingen met minder dan 10 werknemers in de sectoren C-K, M, N en O blijkt lager te liggen dan in ondernemingen met 10 of meer werknemers en dit zowel voor vrouwen als voor mannen. Men stelt ook vast dat het loonverschil in 2007 iets kleiner is in ondernemingen met minder dan 10 werknemers (9,8%) dan in die met 10 of meer werknemers (10,4%). Voor de voorgaande jaren ziet men het omgekeerde.

Tabel 8 bevat de resultaten van dezelfde oefening voor de sectoren C tot en met K, en M tot en met O apart. Het gemiddelde uurloon in ondernemingen met minstens 10 werknemers ligt overal hoger dan in ondernemingen met minder dan 10 werknemers, en dit ongeacht het geslacht en de sector. De opsplitsing tussen de 'klassieke' private sectoren, namelijk de industrie en marktdiensten enerzijds en de 'semi-openbare' sectoren, namelijk het onderwijs, de gezondheidszorg en maatschappelijke dienstverlening en de socioculturele sector, anderzijds brengt een interessant verschil aan het licht. Terwijl in de sectoren C tot K de loonkloof groter is in ondernemingen met 10 werknemers of meer (14%) dan die met minder dan 10 werknemers (8%), is het omgekeerde het geval voor de sectoren M, N en O: 14% voor de ondernemingen met meer dan 10 werknemers tegen 20% voor die met minder dan 10 werknemers.

Wanneer ondernemingen met minder dan 10 werknemers echter worden opgenomen in de berekening van de loonkloof voor de sectoren C tot K, dan zorgt dit enigszins tegenstrijdig voor een lichte stijging voor de periode 2002-2005, maar voor een kleine daling voor 2006 en 2007. Dit is wat men noemt een compositie-effect:

het aandeel van vrouwen in het arbeidsvolume, met andere woorden in het totaal aantal gepresteerde werku-uren, ligt in kleine ondernemingen hoger, namelijk 35,8% tegen 29,3% elders. Bovendien is het bruto-uurloon er gevoelig lager, zowel voor mannen (14,0 euro tegenover 17,3 euro), als voor vrouwen (12,9 euro tegenover 14,8 euro). Het opnemen van dit lager loonsegment drukt de gemiddelde uurlonen bij vrouwen méér dan bij mannen, zodat de globale loonkloof licht toeneemt. Voor 2006 en 2007 is de daling van de loonkloof door het opnemen van de kleine ondernemingen wellicht te wijten aan het feit dat de daling van de loonkloof in de ondernemingen met minder dan 10 werknemers groter was dan in die met 10 of meer. Voor de sectoren M, N en O zorgt de toevoeging van de ondernemingen met minder dan 10 werknemers slechts voor een zeer lichte toename van de loonkloof, hoewel deze duidelijk hoger is in de ondernemingen met minstens 10 werknemers.

**Tabel 8 : Gemiddelde bruto-uurlonen van voltijdse en deeltijdse werknemers (in euro) en de loonkloof in ondernemingen met minstens 10 werknemers en in ondernemingen met minder dan 10 werknemers (NACE-sectoren C-K en MNO) (2002-2007)**

Sectoren C-K						
	2002	2003	2004	2005	2006	2007
<b>Mannen</b>						
Ondernemingen met 10 werknemers of meer	14,83	15,48	16,07	16,52	16,80	17,27
Ondernemingen met minder dan 10 werknemers	11,86	12,26	12,93	13,25	13,47	13,95
<b>Totaal</b>	<b>14,40</b>	<b>15,00</b>	<b>15,61</b>	<b>16,02</b>	<b>16,30</b>	<b>16,77</b>
<b>Vrouwen</b>						
Ondernemingen met 10 werknemers of meer	12,43	12,78	13,44	13,74	14,37	14,78
Ondernemingen met minder dan 10 werknemers	10,58	10,81	11,42	11,68	12,28	12,87
<b>Totaal</b>	<b>12,07</b>	<b>12,39</b>	<b>13,04</b>	<b>13,32</b>	<b>13,95</b>	<b>14,41</b>
<b>Loonkloof</b>						
Ondernemingen met 10 werknemers of meer	16%	17%	16%	17%	14%	14%
Ondernemingen met minder dan 10 werknemers	11%	12%	12%	12%	9%	8%
<b>Totaal</b>	<b>16%</b>	<b>17%</b>	<b>16%</b>	<b>17%</b>	<b>14%</b>	<b>14%</b>
<b>Sectoren M, N, O</b>						
	2002	2003	2004	2005	2006	2007
<b>Mannen</b>						
Ondernemingen met 10 werknemers of meer	17,44	18,03	18,53	19,14	19,22	19,75
Ondernemingen met minder dan 10 werknemers	12,42	12,77	13,38	13,83	14,04	14,54
<b>Totaal</b>	<b>17,05</b>	<b>17,64</b>	<b>18,11</b>	<b>18,73</b>	<b>18,80</b>	<b>19,32</b>
<b>Vrouwen</b>						
Ondernemingen met 10 werknemers of meer	14,48	14,77	15,49	15,93	16,46	16,96
Ondernemingen met minder dan 10 werknemers	9,71	10,04	10,73	10,93	11,29	11,70
<b>Totaal</b>	<b>14,11</b>	<b>14,41</b>	<b>15,11</b>	<b>15,56</b>	<b>16,06</b>	<b>16,55</b>
<b>Loonkloof</b>						
Ondernemingen met 10 werknemers of meer	17%	18%	16%	17%	14%	14%
Ondernemingen met minder dan 10 werknemers	22%	21%	20%	21%	20%	20%
<b>Totaal</b>	<b>17%</b>	<b>18%</b>	<b>17%</b>	<b>17%</b>	<b>15%</b>	<b>14%</b>

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

Een tweede aanvulling van de gegevens van de Enquête naar de Structuur en de Verdeling van de Lonen betreft de sectoren A, B en L en laat toe om de sectoren A tot O te bespreken.

Tabel 9 : Gemiddelde bruto-uurlonen van voltijdse en deeltijdse werknemers in de NACE-sectoren C-K, C-K, M, N & O en A-O (in euro) en de loonkloof (2002-2007)

	2002	2003	2004	2005	2006	2007
<b>Mannen</b>						
<b>Sectoren C tot K</b>	14,40	15,00	15,61	16,02	16,30	16,77
<b>Sectoren C-K,M,N&amp;O</b>	14,69	15,29	15,88	16,33	16,58	17,06
<b>Sectoren A tot O</b>	14,38	14,99	15,55	16,02	16,28	16,74
<b>Vrouwen</b>						
<b>Sectoren C tot K</b>	12,07	12,39	13,04	13,32	13,95	14,41
<b>Sectoren C-K,M,N&amp;O</b>	12,89	13,22	13,90	14,25	14,83	15,29
<b>Sectoren A tot O</b>	12,58	12,92	13,59	13,97	14,53	14,96
<b>Loonkloof</b>						
<b>Sectoren C tot K</b>	16%	17%	16%	17%	14%	14%
<b>Sectoren C-K,M,N&amp;O</b>	12%	14%	13%	13%	11%	10%
<b>Sectoren A tot O</b>	12%	14%	13%	13%	11%	11%

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

De loonkloof verandert niet veel wanneer men de landbouw (A), visserij (B) en het openbaar bestuur (L) toevoegt aan de sectoren C-K, M, N en O. De gemiddelde bruto-uurlonen blijven voor mannen quasi identiek, of ze nu werken in de sectoren C tot K of elders (behalve voor de sectoren A, B en L, waar het gemiddeld bruto-uurloon 14,7 euro bedraagt) terwijl het gemiddelde bruto-uurloon van vrouwen minder hoog ligt als ze in de sectoren C-K werken, 14,4 euro tegen 15,3 euro voor de sectoren C-K, M, N en O in 2007; dit is te wijten aan de hogere uurlonen in het onderwijs. In de sectoren A, B en L bedraagt het gemiddeld bruto-uurloon van vrouwen 13,0 euro.

## 1.4 De loonkloof naar statuut

De loonkloof berekenen voor de publieke en de privésector samen geeft in feite de werkelijkheid niet goed weer. Het resultaat ligt dan immers ergens tussen de beide, zeer uiteenlopende waarden in. Dat de loonkloof zo sterk verschilt tussen de publieke en de privésector heeft twee belangrijke oorzaken. Ten eerste verloopt de loonvorming er niet op dezelfde wijze: in de openbare sector bestaat er in principe geen individuele looncomponent bovenop de in barema's vastgelegde lonen. Ten tweede is de samenstelling van het personeelsbestand binnen de publieke sector vrij evenwichtig, al bestaat er ook hier een 'glazen plafond' en zijn vrouwen ondervertegenwoordigd aan de top.

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

Tabel 10 : Gemiddelde bruto-uurlonen (in euro) van voltijdse en deeltijdse werknemers en de loonkloof naar statuut (2007)<sup>8-9</sup>

	Privésector		Publieke sector		Totaal
	Arbeiders	Bedienden	Contractuelen	Statutairen	
<b>Vrouwen</b>	10,7	16,0	13,8	17,4	15,0
<b>Mannen</b>	13,0	21,7	14,6	17,3	16,7
<b>Loonkloof</b>	18%	26%	6%	-1%	11%

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

De loonkloof op basis van bruto-uurlonen bedraagt bij bedienden 26% en bij arbeiders 18%. Bij statutaire ambtenaren is de loonkloof praktisch onbestaande, maar bij contractuelen gaat het om 6%. Het algemene loonkloofcijfer verbergt dus grote verschillen naar statuut.<sup>10</sup> Als we de gegevens voor de periode 2002-2007 bekijken (tabel 12), dan stellen we ook vast dat hoewel de loonkloof voor arbeiders stabiel blijft, die van bedienden en contractuele ambtenaren kleiner wordt tussen 2002 en 2007, namelijk -3 procentpunten voor bedienden en -4 voor contractuelen. De geschatte loonkloof van 11% voor de sectoren A tot O verbergt zo in feite een veel grotere loonkloof in de privésector.

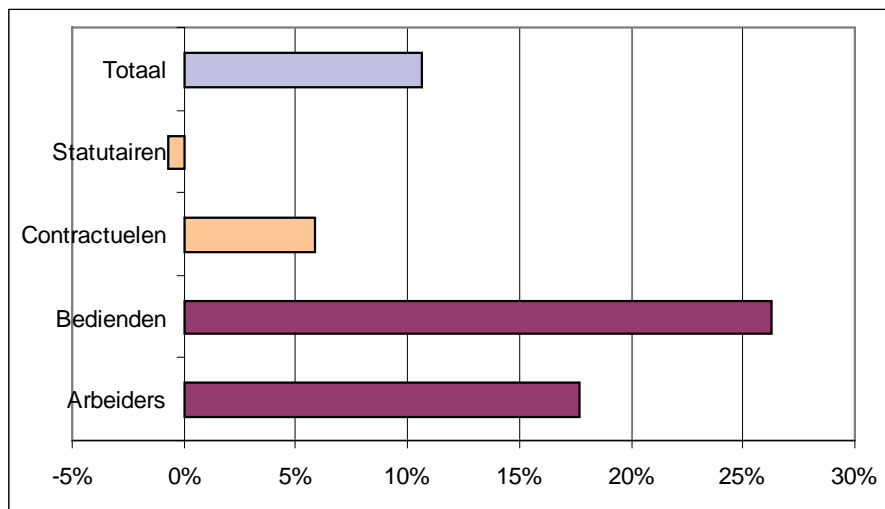
<sup>7</sup> De term 'ambtenaar' wordt hier gebruikt in de brede betekenis van werknemer in de publieke sector.

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

<sup>9</sup> De cijfers hebben betrekking op de hele economie, met uitzondering van de kleine sectoren P en Q, het huishoudpersoneel en de extraterritoriale organisaties.

<sup>10</sup> Bij het maken van deze schattingen worden de oude schattingen bijgesteld op basis van de nieuwe gegevens. In de nieuwe reeks liggen de schattingen voor 2006 heel dicht bij die van 2005.

Grafiek 2 : Loonkloof op basis van gemiddelde bruto-uurlonen van voltijdse en deeltijdse werknemers naar statuut (2007)



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

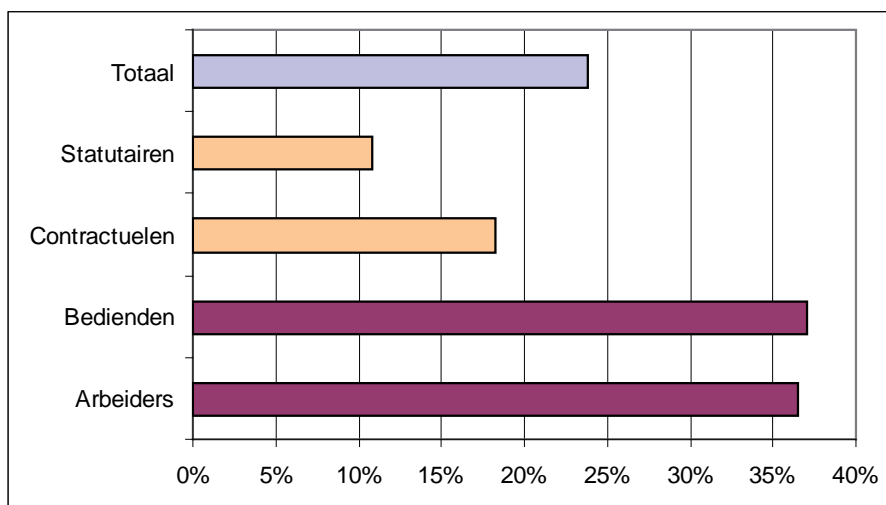
In de loonkloof op basis van bruto-uurlonen is het effect van deeltijds werk grotendeels weggewerkt. Enkel het feit dat deeltijdwerkers gemiddeld lagere uurlonen ontvangen speelt nog mee in de indicator. Bij de loonkloof op basis van jaarlonen speelt het effect van deeltijds werk wel. In de privésector hebben zowel arbeidsters als vrouwelijke bedienden aan het einde van het jaar 37% minder verdiend dan hun mannelijke collega's. Voor contractuele ambtenaren is dat 18% en voor het statutair personeel van de overheidsadministratie 11%. Over de periode 2002-2007 blijft de loonkloof voor arbeiders en statutaire ambtenaren stabiel, die voor bedienden en contractuele ambtenaren verkleint, met -2 procentpunten voor de bedienden en -4 procentpunten voor contractuele ambtenaren. Voor alle statuten samen bedraagt de loonkloof op basis van brutojaarlonen 24%.

Tabel 11 : Gemiddelde brutojaarlonen van voltijdse en deeltijdse werknemers en de loonkloof naar statuut (2007)

	Privésector		Publieke sector		Totaal
	Arbeiders	Bedienden	Contractuelen	Statutairen	
<b>Vrouwen</b>	15.014	26.877	20.895	31.058	24.068
<b>Mannen</b>	23.654	42.669	25.559	34.829	31.585
<b>Loonkloof</b>	37%	37%	18%	11%	24%

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

Grafiek 3 : De loonkloof op basis van brutojaarlonen van voltijdse en deeltijdse werknemers naar statuut (2007)



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

Tabel 12 : Evolutie van de loonkloof van voltijdse en deeltijdse werknemers naar statuut (2002-2007)<sup>11</sup>

	2002	2003	2004	2005	2006	2007
<b>Bruto-uurlonen</b>						
<b>Arbeiders</b>	17%	19%	18%	18%	17%	18%
<b>Bedienden</b>	29%	30%	29%	29%	27%	26%
<b>Contractuelen</b>	10%	14%	7%	8%	6%	6%
<b>Statutairen</b>	-2%	0%	0%	0%	-1%	-1%
<b>Totaal</b>	12%	14%	13%	13%	11%	11%
<b>Brutojaarlonen</b>						
<b>Arbeiders</b>	38%	38%	37%	37%	36%	37%
<b>Bedienden</b>	39%	39%	38%	38%	37%	37%
<b>Contractuelen</b>	22%	24%	20%	19%	19%	18%
<b>Statutairen</b>	11%	11%	11%	10%	11%	11%
<b>Totaal</b>	26%	25%	25%	24%	24%	24%

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

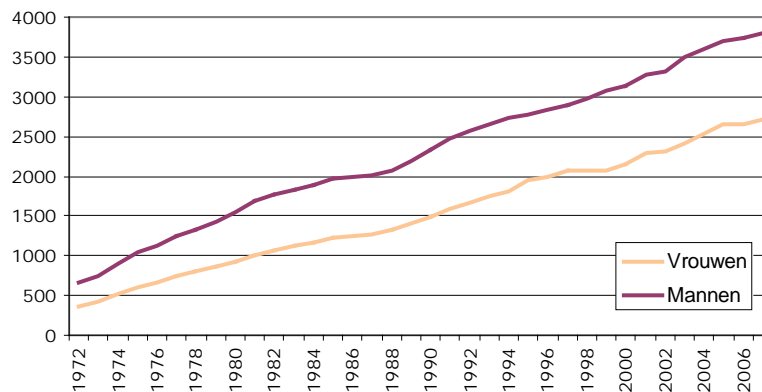
<sup>11</sup> Vanaf 2005 zijn de ramingen voor de publieke sector minder betrouwbaar, omwille van problemen met de RSZPPO-gegevens.



## 1.5 Evolutie in de loonkloof

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

Grafiek 4 : Gemiddelde brutomaandlonen (in euro) van voltijdse en deeltijdse werknemers uit de industrie (1972-2007)

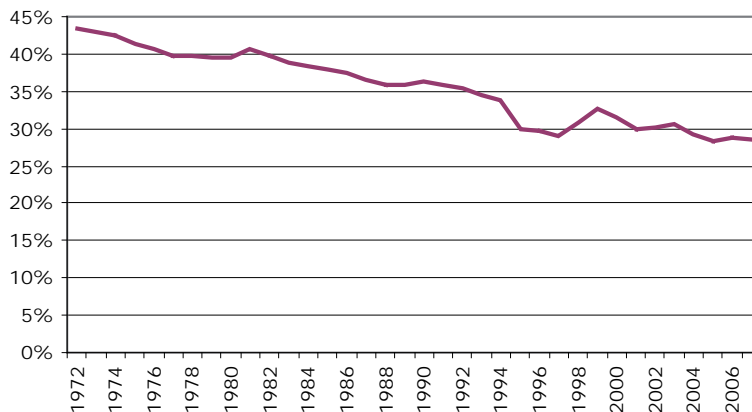


Bronnen: ADSEI, Enquête naar de Structuur en de Verdeling van de Lonen (vanaf 1999) en de Zesmaandelijkse enquête naar de lonen en de wedden (verwerking FOD WASO)

Grafiek 4 bevat de gemiddelde brutomaandlonen van voltijds en deeltijds werkende mannen en vrouwen in de industrie voor de periode van 1972 tot 2007.<sup>12</sup> De grafiek toont aan dat de lonen van mannen zowel als van vrouwen in de loop van de tijd stijgen, maar die van de vrouwen stijgen sterker dan die van de mannen. Tussen 1972 en 2007 zijn de lonen van vrouwen immers toegenomen met een factor 6,3, die van mannen met een factor 4,8. Dit verklaart de dalende tendens van de loonkloof in de onderstaande grafiek. Terwijl de loonkloof in 1972 nog 43% bedroeg, bedraagt die in 2007 nog 28%. Dit kan verklaard worden door het feit dat vrouwen steeds meer aanwezig zijn op de arbeidsmarkt in het algemeen, maar ook in functies die vroeger gemakkelijker aan mannen werden toegewezen. Bovendien komen vrouwen vandaag met een even hoog en zelfs hoger opleidingsniveau dan dat van de jonge mannen op de arbeidsmarkt. Tenslotte verwerven de jongste generaties vrouwen ook een langere anciënniteit.

<sup>12</sup> De gegevensreeks wordt onderbroken in 1998 en 1999, wat de lichte breuk in de grafieken 4 en 5 veroorzaakt.

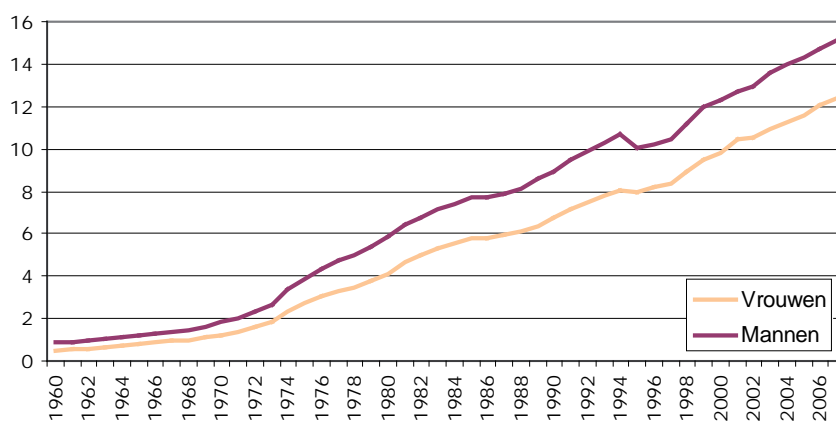
Grafiek 5 : Loonkloof op basis van de brutomaandlonen van voltijdse en deeltijdse werknemers uit de industrie (1972-2007)



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

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

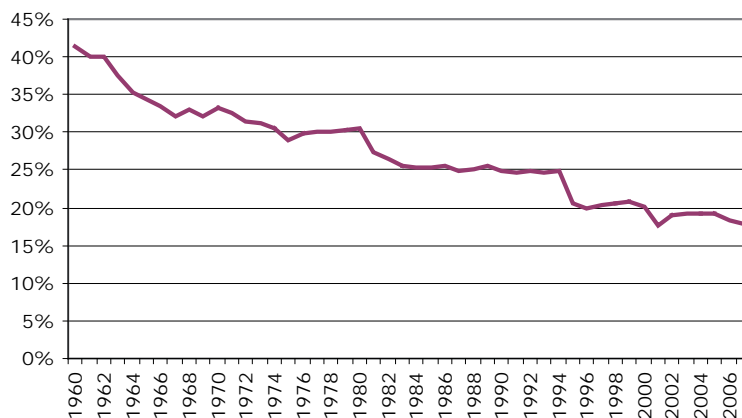
Grafiek 6 : Gemiddelde bruto-uurlonen van voltijds en deeltijds werkende arbeiders in de industrie (in euro) (1960-2007)



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

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

Grafiek 7 : Loonkloof op basis van de bruto-uurlonen van voltijds en deeltijds werkende arbeiders in de industrie (1960-2007)



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

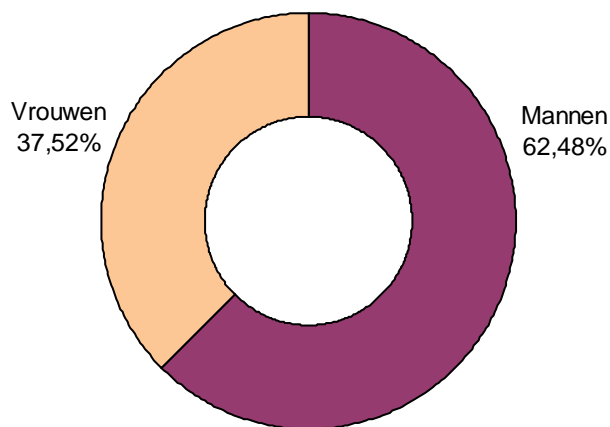
De bovenstaande grafieken vertonen gelijkaardige tendensen als bij de maandlonen bij de bedienden. De loonkloof is kleiner dan die voor de maandlonen door het wegvallen van het effect van deeltijds werken. In 1960 bedroeg de loonkloof op basis van de bruto-uurlonen 41%, tegenover 18% in 2007.

## **INDICATOR 2 : aandeel in de totale loonmassa**

In wat volgt zullen we een totaal andere loonkloofindicator berekenen op basis van het geheel van de aan mannen en vrouwen uitbetaalde lonen en hun deelname aan de arbeidsmarkt, eerst als werknemers en vervolgens in betaalde werkdagen.

In 2007 werd volgens de gegevens van de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid (RSZ) 95.974.263.404 euro aan brutolonen uitbetaald in België. 36,011 miljard euro ging naar vrouwen, dat komt overeen met 37,52% van de totale loonmassa, tegenover 37,06% in 2006.

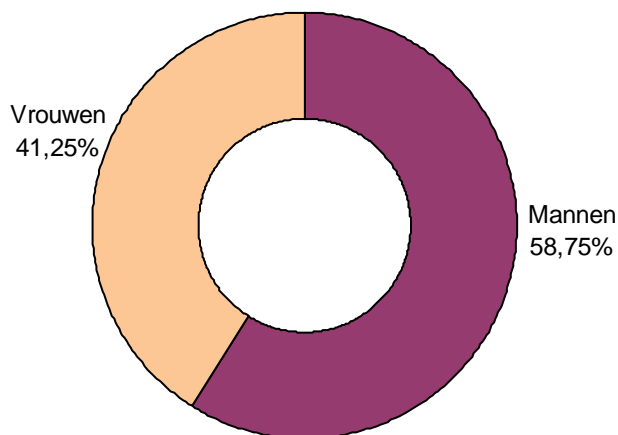
Grafiek 8 : Aandeel van vrouwen en mannen in de totale loonmassa (2007)



Bron: RSZ

In grafiek 9 kunnen we de verhouding van het aantal betaalde werkdagen tussen vrouwen en mannen zien.<sup>14</sup> Vergeleken met 2006, toen de vrouwen 40,53% van de betaalde werkdagen gewerkt hebben, is dit percentage in 2007 licht gestegen tot 41,25%.

Grafiek 9 : Aandeel van vrouwen en mannen in het totaal aantal bezoldigde werkdagen (2007)

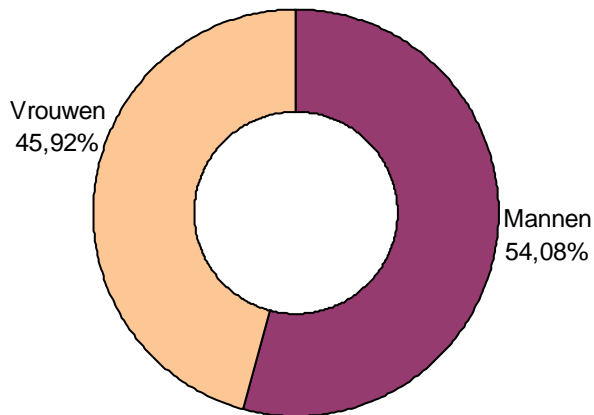


Bron: RSZ

<sup>14</sup> De betaalde werkdagen van deeltijdwerkers werden naar werkdagen omgezet naar rata van 7 uur en 36 minuten per werkdag (zijnde 7.6 uren).

Wat betreft het aandeel van de vrouwen in de loonarbeid, stelt men vast dat dit in 2007 45,92% bedroeg tegenover 45,60% in 2006.

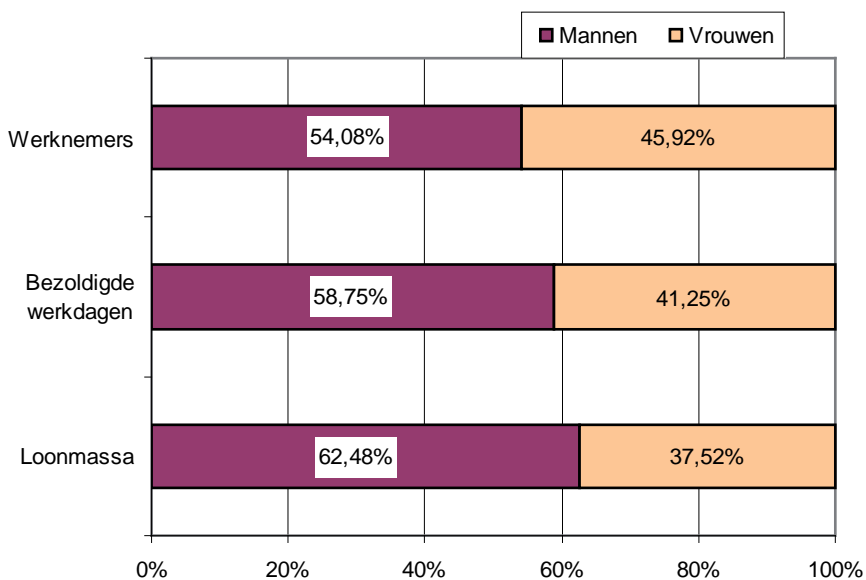
Grafiek 10 : Aandeel van vrouwen en mannen bij werknemers (2007)



Bron: ADSEI, Enquête naar de Arbeidskrachten

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

Grafiek 11 : Aandeel van vrouwen en mannen bij werknemers, in de bezoldigde werkdagen en in de loonmassa (2007)



Bronnen: RSZ ; ADSEI, Enquête naar de Arbeidskrachten

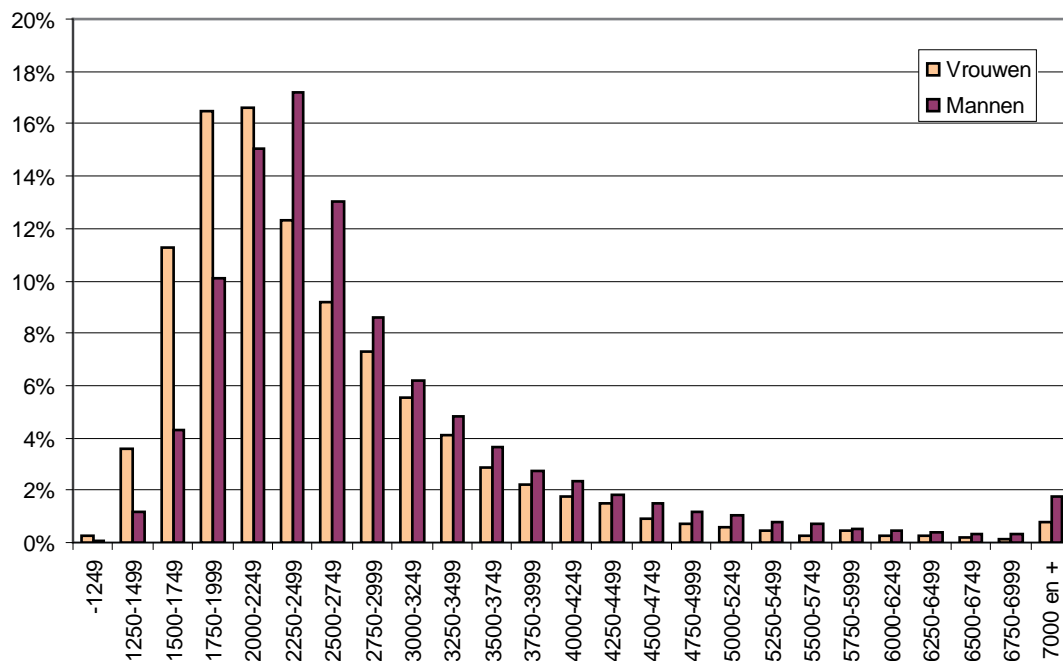
We hebben nu alle elementen die noodzakelijk zijn voor de berekening van de totale loonkloof, die wordt gedefinieerd als het verschil tussen het aandeel van vrouwen in de loonmassa en hun aandeel in de loonarbeid. In 2007 waren 45,92% van de werknemers vrouwen en werd 95.974.263.404 euro aan lonen uitbetaald. De vrouwelijke werknemers hadden dus allemaal samen 44,067 miljard euro moeten ontvangen, met andere woorden 8,056 miljard meer dan ze effectief verdienden (36,011 miljard euro). Aangezien vrouwen echter vaker deeltijds werken, zullen we dit verschil in arbeidsvolume corrigeren door gebruik te maken van het aandeel van vrouwen in het totaal aantal bezoldigde werkdagen in plaats van het aandeel van vrouwen bij de werknemers. 41,25% van de betaalde werkdagen werd door vrouwen gepresteerd. Rekening houdend met arbeidsduur hadden ze dus 39,587 miljard euro moet verdienen, 3,576 miljard euro meer dan ze effectief verdienden. Als men rekening houdt met het feit dat vrouwen vaker deeltijds werken daalt de totale loonkloof weliswaar sterk, maar een belangrijk deel van de loonkloof is niet het gevolg van dit verschil in het gemiddelde aantal werkuren.

We merken ook nog op dat de in 2007 aan de vrouwen toegekende percentages lichtjes hoger zijn dan die van 2006, terwijl de globale loonkloof berekend op deze percentages toch gestegen is. Dit is te wijten aan het feit dat de globale loonmassa ook gestegen is, namelijk 5,706 miljard euro meer dan in 2006, wat wil zeggen dat het deel van de lonen dat niet naar vrouwen ging dus ook groter geworden is.

Om zo correct mogelijk te zijn in de vergelijking moeten we ook rekening houden met de inflatie. Op basis van de nationale index van de consumptieprijzen herberekenen we de loonmassa aan de prijzen van 2006 en komen er zo toe dat in 2007 (gecorrigeerd) 94.262.528.677 euro aan brutolonen werd uitbetaald. De loontekorten in verhouding tot het aandeel werkneemsters en het aantal door vrouwen gepresterde betaalde werkdagen blijven dan nog toenemen en bedragen dan respectievelijk 7,912 miljard euro en 3,512 miljard euro.

In wat volgt geven we de gedetailleerde verdeling van voltijdse werknemers, vrouwen én mannen, over de verschillende categorieën van de brutomaandlonen. Het valt onmiddellijk op dat vrouwen oververtegenwoordigd zijn in de categorieën lager dan 2500 euro.

Grafiek 12 : De verdeling van vrouwen en mannen over de categorieën van het brutomaandloon voor voltijdse werknemers in de NACE-sectoren C-K en in ondernemingen met minstens 10 werknemers (2007)



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

Tabel 13 : De verdeling van vrouwen en mannen over de categorieën van het brutomaandloon voor voltijdse werknemers in de NACE-sectoren C-K en in ondernemingen met minstens 10 werknemers (2006 en 2007)

	2007		2006	
	Vrouwen	Mannen	Vrouwen	Mannen
- 1.249,99	0,3%	0,1%	0,4%	0,2%
1.250-1.499,99	3,6%	1,2%	5,3%	1,7%
1.500-1.749,99	11,2%	4,3%	15,0%	6,3%
1.750-1.999,99	16,5%	10,1%	17,7%	12,4%
2.000-2.249,99	16,6%	15,1%	14,3%	16,7%
2.250-2.499,99	12,3%	17,2%	10,6%	15,4%
2.500-2.749,99	9,2%	13,0%	9,0%	10,3%
2.750-2.999,99	7,3%	8,6%	6,8%	7,1%
3.000-3.249,99	5,6%	6,2%	5,1%	6,0%
3.250-3.499,99	4,1%	4,8%	3,4%	4,4%
3.500-3.749,99	2,9%	3,7%	2,9%	3,8%
3.750-3.999,99	2,2%	2,8%	2,0%	2,7%
4.000-4.249,99	1,7%	2,3%	1,8%	2,3%
4.250-4.499,99	1,5%	1,8%	1,3%	1,8%
4.500-4.749,99	0,9%	1,5%	0,9%	1,6%
4.750-4.999,99	0,7%	1,2%	0,7%	1,2%
5.000-5.249,99	0,6%	1,0%	0,6%	0,9%
5.250-5.499,99	0,5%	0,8%	0,5%	0,8%
5.500-5.749,99	0,3%	0,7%	0,3%	0,7%
5.750-5.999,99	0,5%	0,5%	0,3%	0,6%
6.000-6.249,99	0,2%	0,4%	0,2%	0,4%
6.250-6.499,99	0,2%	0,4%	0,2%	0,4%
6.500-6.749,99	0,2%	0,3%	0,2%	0,3%
6.750-6.999,99	0,2%	0,3%	0,1%	0,3%
7.000 en +	0,8%	1,7%	0,8%	1,8%

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



De gegevens met betrekking tot 2007 gaan over de ondernemingen met minstens 10 werknemers in de NACE-sectoren C tot K, dit wil zeggen in de industrie en de handel. Om vergelijkingen met 2006 mogelijk te maken, waar de sectoren waren uitgebreid naar het onderwijs, de gezondheidszorg en de sociaal-culturele sector, hebben we in de bovenstaande tabel de gegevens van 2006 beperkt tot de sectoren C tot K.

In 2007 stellen we, in vergelijking met 2006, een vermindering vast van het percentage vrouwen met een brutomaandloon lager dan 2.000 euro. In 2006 was dit bij 4 vrouwen op 10 het geval, terwijl in 2007 slechts 3 vrouwen op 10 maximaal 2.000 euro per maand verdienen. Net als in 2006 verdiende in 2007 1 op 2 vrouwen minder dan 2.250 euro bruto per maand. Terwijl bij mannen in 2006 4 op 10 hetzelfde bedrag verdienen, was dit in 2007 nog slechts voor 3 mannen op 10 het geval. Vanaf een loon van 2.250 euro bruto per maand, worden in 2007 de percentages vrouwen per categorie kleiner dan die van mannen, terwijl deze omkering in de proporties in 2006 al zichtbaar was vanaf een brutomaandloon van 2.000 euro. In de hogere loonschalen wordt het verschil in 2007 net als in 2006 groter. Slechts 3% van de vrouwen verdiende meer dan 5.000 euro bruto per maand, tegenover 6% van de mannen. De situatie van de vrouwen in de hogere loonschalen verbetert dus niet.



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

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

### **INDICATOR 3 : ratio voor deeltijdarbeid**

Deeltijds werken is zowel bij vrouwen als bij mannen sterk toegenomen de laatste decennia. Dat neemt niet weg dat er een groot verschil blijft bestaan; in 2007 werkte 42,6% van de vrouwelijke loontrekkenden deeltijds en slechts 7,8% van de mannelijke. Dat brengt met zich mee dat wanneer we het over deeltijds werk hebben, het veelal over vrouwen gaat. Meer dan vier vijfde van de deeltijdwerkers is namelijk vrouw.

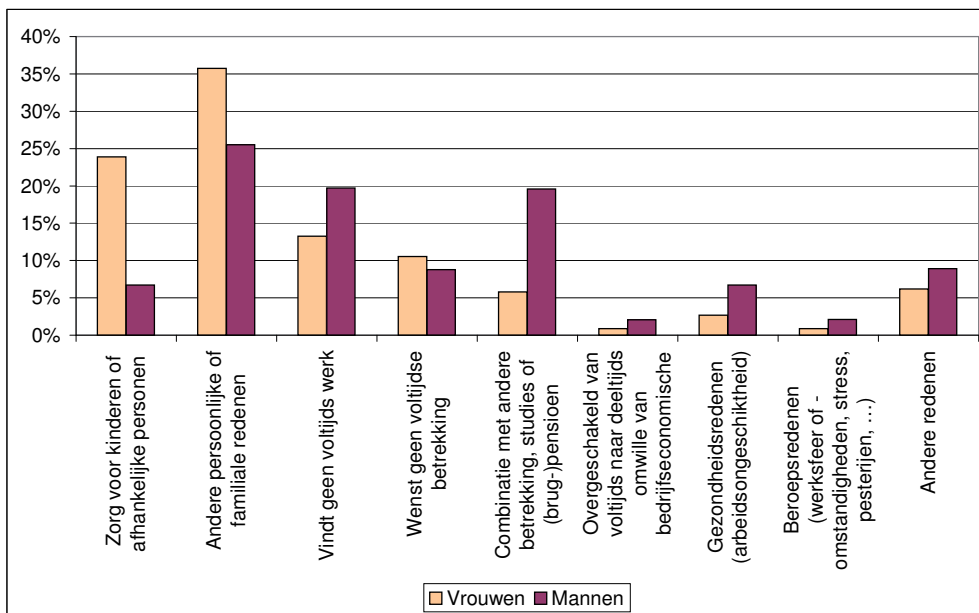
Naast een verschil in aantal, bestaat er ook een groot verschil in de redenen waarom mensen deeltijds werken. In de Enquête naar de Arbeidskrachten van de Algemene Directie Statistiek en Economische Informatie wordt hier specifiek naar gevraagd. 13,3% van de deeltijds werkende vrouwen en 19,7% van de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

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

	Vrouwen	Mannen
Zorg voor kinderen of afhankelijke personen	23,9%	6,7%
- ontbreken of het zich niet kunnen veroorloven van gepaste kinderopvang	10,3%	1,7%
- ontbreken of het zich niet kunnen veroorloven van gepaste opvang voor andere afhankelijke personen	0,8%	0,4%
- ontbreken of het zich niet kunnen veroorloven van gepaste kinderopvang EN van opvang voor andere afhankelijke personen	0,6%	0,3%
- andere redenen	12,2%	4,4%
Andere persoonlijke of familiale redenen	35,8%	25,5%
Vindt geen voltijds werk	13,3%	19,7%
Wenst geen voltijdse betrekking	10,5%	8,8%
Combinatie met andere betrekking, studies, of (brug)pensioen	5,8%	19,6%
- Een andere (deeltijdse) betrekking vult de hoofdactiviteit aan	2,4%	6,8%
- Combinatie met studies	1,9%	7,1%
- (Brug-)pensioen en mag enkel deeltijds werken	1,5%	5,6%
Overgeschakeld van voltijds naar deeltijds omwille van bedrijfseconomische redenen	0,9%	2,1%
Gezondheidsredenen (arbeidsongeschiktheid)	2,7%	6,7%
Beroepsredenen (werksfeer of -omstandigheden, stress, pesten, ...)	0,9%	2,1%
Andere redenen	6,2%	8,9%
Totaal	100,0%	100,0%

Bron: ADSEI, Enquête naar de Arbeidskrachten

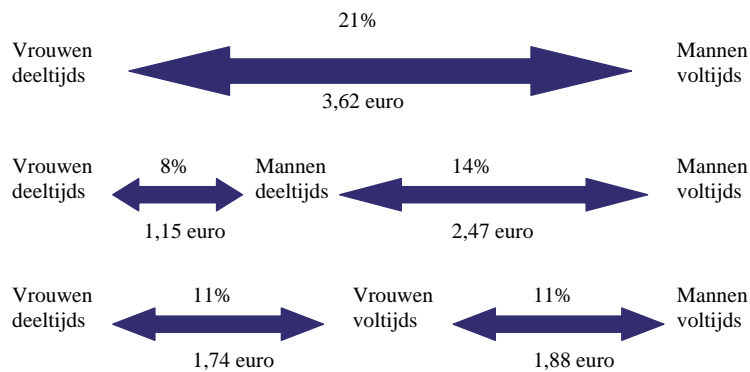
Grafiek 13 : Verdeling van deeltijds werkende loontrekkende vrouwen en mannen naar reden van deeltijds werk (2007)



Bron: ADSEI, Enquête naar de Arbeidskrachten

Bij indicator 1 werd reeds besproken hoe groot de impact van deeltijds werken op de maandlonen en jaarlonen van vrouwen en mannen is. De officiële indicator voor deeltijds werk is de loonkloof in uurlonen tussen deeltijds werkende vrouwen en mannen. Omdat deeltijds werkende mannen eveneens te maken hebben met een aanzienlijk loonverschil, hebben we de vergelijking hier uitgebreid tot de uurlonen van voltijds werkende vrouwen en mannen.

Grafiek 14 : De loonkloof voor voltijds en deeltijds werkenden (2007)



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

Per uur verdient een deeltijds werkende vrouw gemiddeld 3 euro 62 cent minder dan een voltijds werkende man. Dat komt neer op een loonkloof van 21%. Die grote kloof kan op twee manieren verder worden opgedeeld. Enerzijds met deeltijds werkende mannen als vergelijkingspunt, anderzijds met voltijds werkende vrouwen. Ten opzichte van deeltijds werkende mannen is het loonverschil nog 1 euro 15 cent, of een kloof van 8%. De loonkloof tussen deeltijds en voltijds werkende mannen bedraagt 14%. Voltijds werkende vrouwen verdienen gemiddeld per uur 1 euro 74 cent meer dan hun deeltijds werkende seksegenoten, maar 1 euro 88 cent minder van een voltijds werkende man.

Tabel 15 : Gemiddelde brutomaandlonen van deeltijdse en voltijdse werknemers (in euro) en de loonkloof (2007)

	Deeltijdwerkers	Voltijdwerkers
<b>Vrouwen</b>	1.441	2.577
<b>Mannen</b>	1.749	2.918
<b>Loonkloof</b>	18%	12%

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

Deeltijds werkende mannen werken gemiddeld meer uren dan deeltijds werkende vrouwen. Op die manier wordt de loonkloof berekend op basis van maandlonen een stuk groter dan de loonkloof op basis van uurlonen. Voor de industrie en marktdiensten bestaat er een loonkloof van 18% in maandlonen bij deeltijdwerkers.

De deeltijdse arbeidsgraad verschilt sterk naargelang de sector van tewerkstelling. Deze cijfers zijn opgenomen in tabel 16 bij indicator 5

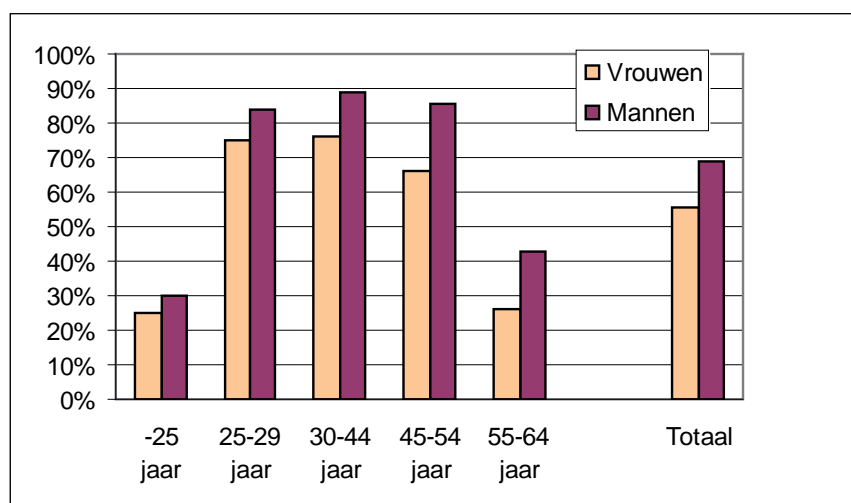
#### **INDICATOR 4 : ratio naar leeftijd en opleidingsniveau**

Twee factoren die een belangrijke invloed hebben op de loonvorming, en dus ook op de loonkloof, zijn leeftijd en opleidingsniveau.

##### **4.1. De loonkloof naar leeftijd**

Om de loonkloof te kunnen analyseren naar leeftijdscategorie, gaan we eerst kijken hoe de werkzaamheidsgraad naar leeftijd geëvolueerd is in 2007.

Grafiek 15 : Werkzaamheidsgraad naar leeftijdscategorie (2007)

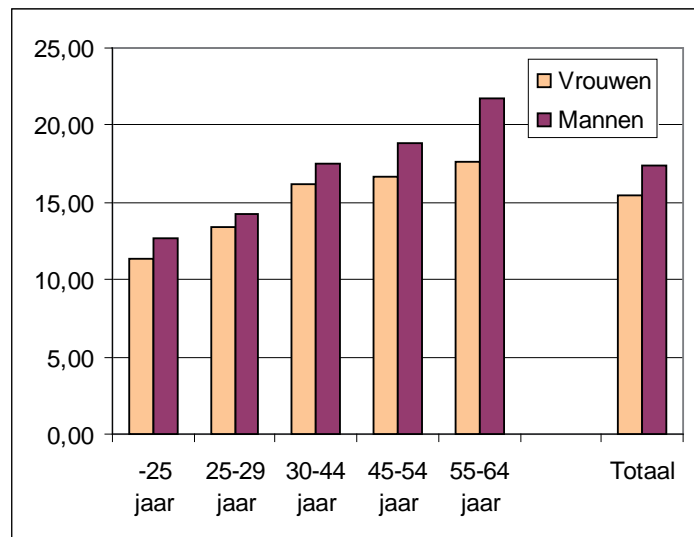


Bron: ADSEI, Enquête naar de Arbeidskrachten

Een eerste vaststelling is dat, behalve voor de mannen in de jongste leeftijdscategorie, de werkzaamheidsgraad in 2007 gestegen is tegenover 2006. Er moet uiteraard rekening mee worden gehouden dat jongeren onder de 25 vaak nog studeren. We merken op dat de werkzaamheidsgraad van mannen en vrouwen op redelijk gelijkaardige wijze evolueert met de leeftijd, hoewel de werkzaamheidsgraad van vrouwen nog steeds kleiner is dan die van mannen. De werkzaamheidsgraden stijgen tot 45 jaar en beginnen dan te dalen, en dit zichtbaar sneller bij vrouwen dan bij mannen. Voor de categorieën van 45-54 jaar en 55-64 jaar is de werkzaamheidsgraad tegenover het voorgaande jaar sterker gestegen bij vrouwen dan bij mannen. Niettemin is slechts 26% van de vrouwen van 55 tot 64 jaar nog steeds actief op de arbeidsmarkt tegenover 43% van de mannen van dezelfde leeftijd.

In wat volgt bekijken we de gemiddelde bruto-uurlonen van voltijds werkende mannen en vrouwen van dezelfde leeftijdscategorieën in de industrie en de handelssector.

Grafiek 16 : Gemiddelde bruto-uurlonen (in euro) naar leeftijdscategorie van voltijds werkende mannen en vrouwen in NACE-sectoren NACE C-K (2007)

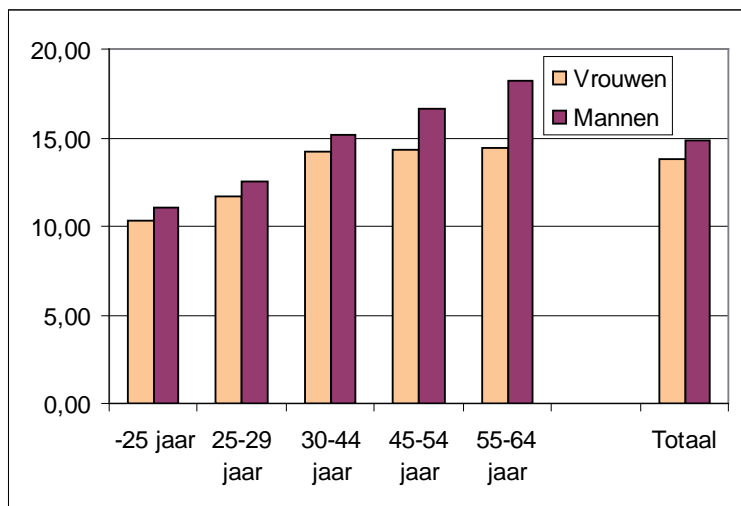


Bron: ADSEI, Enquête naar de Structuur en de Verdeling van de Lonen

Zoals we konden verwachten, stijgt het loon met de leeftijd voor vrouwen én mannen. De loonkloof voor de jongeren onder de 25 jaar is met 11% relatief hoog. Vanaf 25 jaar stijgt het loon sneller voor mannen dan voor vrouwen en de loonkloof gaat van 5% voor de 25-29-jarigen naar 8% voor de 30-44-jarigen, 11% voor de 45-54-jarigen, om dan te culmineren op 19% voor de categorie van 55 tot 64 jaar. Deze stijging van de loonkloof kan verklaard worden door een verschillende opbouw van de loopbanen van mannen en vrouwen. Vrouwen onderbreken hun loopbaan frequenter en blijken minder gemakkelijk in aanmerking te worden genomen bij promoties. Over het algemeen krijgen ze vaak ook minder kansen om extra opleidingen te volgen dan mannen.

Voor de deeltijdwerkers blijkt de evolutie anders te verlopen.

Grafiek 17 : Gemiddelde bruto-uurlonen (in euro) naar leeftijdscategorie van deeltijds werkende mannen en vrouwen in NACE-sectoren NACE C-K (2007)



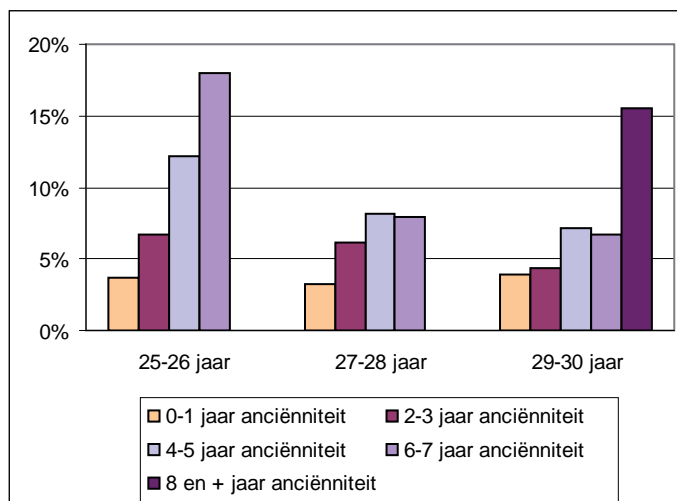
Bron: ADSEI, Enquête naar de Structuur en de Verdeling van de Lonen

Hoewel het loon van deeltijds werkende mannen ook blijft stijgen met de leeftijd, heeft dat van deeltijds werkende vrouwen de neiging zich te stabiliseren vanaf de leeftijd van 30 jaar. Daarnaast blijft de loonkloof stabiel op 7% voor alle leeftijdscategorieën onder de 45 jaar. Voor de 45-54-jarigen (14%) is er een verdubbeling en ze stijgt verder tot 20% voor de 55-64-jarigen.



Om in te schatten of de loonkloof verdwijnt met het instromen van nieuwe generaties werknemers, gaan we na hoe de loonverschillen evolueren met het aantal jaren werkervaring binnen de leeftijdscategorie van 25 tot 30 jaar. Aangezien de steekproef relatief beperkt is blijven we echter voorzichtig met onze conclusies.

Grafiek 18 : Loonkloof naar leeftijd en anciënniteit bij 25- tot 30-jarigen in NACE-sectoren NACE C-K (2007)



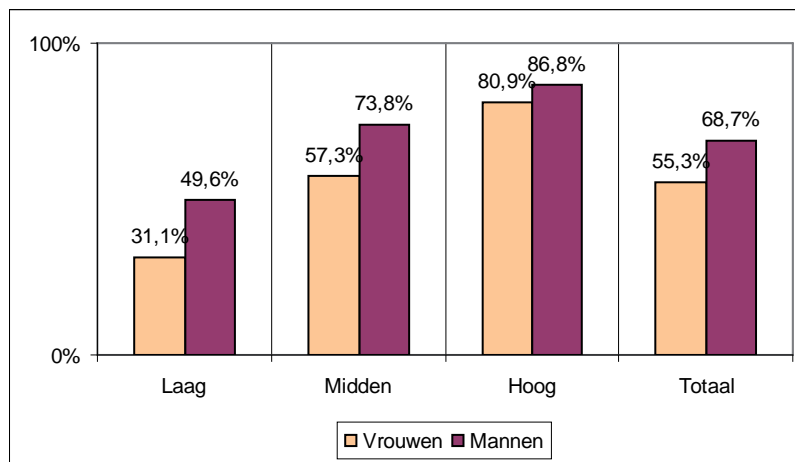
Bron: ADSEI, Enquête naar de Structuur en de Verdeling van de Lonen

Voor de jongeren van 25-26 jaar stijgt de loonkloof met de anciënniteit. Voor de 27-28- en 29-30-jarigen is dit niet even duidelijk. Als we de loonkloof naar leeftijd bij een evenwaardige anciënniteit vergelijken, stellen we een omgekeerde evolutie vast. Zo blijkt dat bij 25-26-jarigen met 4 à 5 jaar anciënniteit de loonkloof 12,2% bedraagt, bij 27-28-jarigen met dezelfde anciënniteit 8,2% en bij 29-30-jarigen gaat het om 7,2%. Het effect van de anciënniteit lijkt af te nemen met de leeftijd.

## 4.2 De loonkloof naar opleidingsniveau

Hoe hoger het diploma, hoe hoger het loon. Hoewel dit niet voor iedere individuele werknemer in elke situatie opgaat, komt deze wetmatigheid sterk naar voren wanneer naar gemiddelde gegevens over de hele economie wordt gekeken. Er zijn ook belangrijke verschillen in de arbeidsmarktparticipatie waar rekening mee moet worden gehouden. Naarmate het opleidingsniveau toeneemt, zal ook de werkzaamheidsgraad toenemen. Deze stijging is echter sterker aanwezig bij vrouwen. Bij laag opgeleide vrouwen is de werkzaamheidsgraad 31,1%, terwijl dit bij hoog opgeleide vrouwen 80,9% is. Dit is een verschil van 49,8 procentpunten. Bij mannen is dit slechts een verschil van 37,2 procentpunten, tussen respectievelijk 49,6% en 86,8%. Het verschil in werkzaamheidsgraad tussen mannen en vrouwen neemt dus af naarmate men een hogere opleiding heeft.

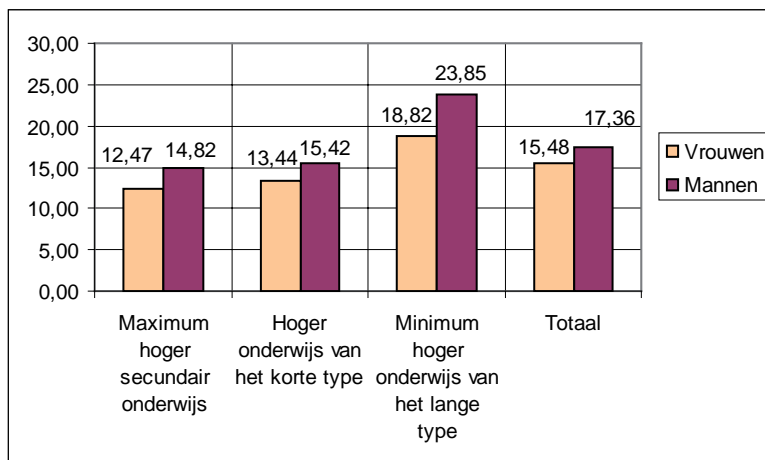
Grafiek 19 : Werkzaamheidsgraad naar opleidingsniveau (2007)



Bron: ADSEI, Enquête naar de Arbeidskrachten

Ook het loonverschil is verschillend naarmate we ons in een ander opleidingsniveau bevinden. Bij de voltijd- is de loonkloof het grootst bij de hoger opgeleiden. Bij de middengroep is dit verschil veel kleiner.

Grafiek 20 : Gemiddelde bruto-uurlonen (in euro) van voltijds werkende mannen en vrouwen naar opleidingsniveau (2007)



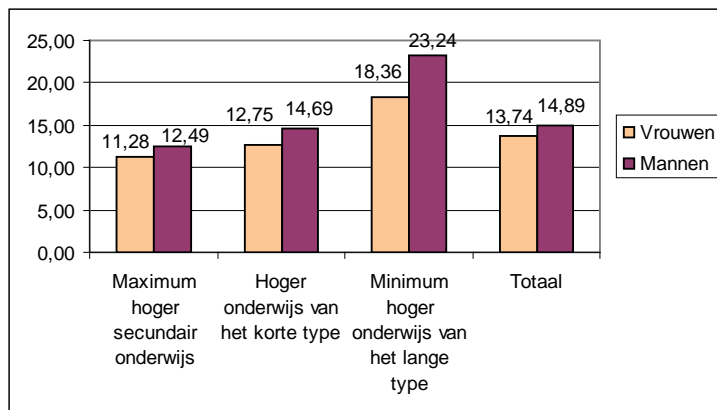
Bron: ADSEI, Enquête naar de Structuur en de Verdeling van de Lonen

De lagere loonkloof bij de laag opgeleiden en de middengroep kan deels verklaard worden door de arbeidsparticipatie. Uit grafiek 19 blijkt immers dat laaggeschoolde vrouwen zich veel minder vaak op de arbeidsmarkt aanbieden. Dit geldt binnen die groep wellicht voor de meest laaggeschoolden. Hierdoor wordt het gemiddeld loon van de vrouwen in deze groep kunstmatig verhoogd. Voor vrouwen die enkel het perspectief hebben van een zeer laag loon – al dan niet in een deeltijdse baan met moeilijke uren, zoals in de distributie- of schoonmaaksector – is buitenshuis gaan werken vaak geen aantrekkelijke optie.

Binnen de categorie van de hoger opgeleiden van het lange type speelt de carrièreopbouw een grotere rol, en individuele loononderhandelingen zullen dus ook belangrijker zijn voor deze groep. Vrouwen zouden hierbij minder snel een hoog loon als prioriteit vooropstellen en meer de voorkeur geven aan bijvoorbeeld flexibele werkuren.

Toch moeten we hierbij opmerken dat achter deze eerder brede categorieën van opleidingsniveaus grote verschillen in de gevolgde studierichting schuilen. Deze verschillende studierichtingen worden niet altijd gelijk gewaardeerd. Zo zal een diploma in de exacte wetenschappen op de arbeidsmarkt vaak hoger gewaardeerd worden dan een diploma in de humane wetenschappen. Als deze laatste studierichting meer door vrouwen wordt gekozen zal de loonkloof hierdoor beïnvloed worden.

Grafiek 21 : Gemiddelde bruto-uurlonen (in euro) van deeltijds werkende mannen en vrouwen naar opleidingsniveau (2007 )



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

Grafiek 21 geeft een gelijkaardig patroon weer voor wie deeltijds werkt. Voor de hoger opgeleiden van het korte en het lange type is de loonkloof bij voltijdsen en deeltijdsen gelijk. Voor de lager opgeleiden bedraagt de loonkloof bij de voltijdsen 16%, terwijl die bij de deeltijdsen slechts 10% bedraagt.

### **INDICATOR 5: segregatie op de arbeidsmarkt**

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

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

Een aantal sectoren waar veel vrouwen tewerkgesteld zijn, zoals het onderwijs, de gezondheidszorg en de socioculturele sector, worden maar om de vier jaar opgenomen in de Enquête naar de Structuur en de Verdeling van Lonen. In het rapport 2009 konden we de gegevens over deze sectoren presenteren. Dat zal opnieuw het geval zijn in het rapport 2013. De gegevens van het Federaal Planbureau laten wel toe om een onderscheid te maken tussen de privésector en de overheid. Dit onderscheid werd reeds besproken bij indicator 1.

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

## 5.1 Horizontale segregatie: sectoren

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

De onderstaande tabel bevat de gemiddelde bruto uurlonen van voltijds werkende vrouwen en mannen en de loonkloof in de sectoren C tot en met K. Aangezien voor sommige categorieën het aantal werknemers relatief laag is, werden sterke fluctuaties vastgesteld over de verschillende jaren. Er kunnen ook sprongen verwacht worden in de sectoren waar de tewerkstelling niet stabiel is over de jaren. Om deze fluctuaties op te vangen, hebben we de gemiddelde loonverschillen voor 2002 tot 2007 opgenomen in de tabel. Per sector geven we ook het aantal voltijdse werknemers, het percentage vrouwen onder alle werknemers en onder de leidinggevende functies en het percentage vrouwelijke en mannelijke werknemers die deeltijds werken in de sector. Verder wordt ook de algemene loonkloof weergegeven, berekend als het verschil tussen het 5de en het 85ste loonpercentiel en het gemiddelde van deze loonverschillen van 2002 tot 2007. De gegevens van deze tabel zijn gerangschikt volgens grootte van loonkloof.

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

Met de gemiddelde bruto-uurlonen van voltijds werkende vrouwen en mannen (in euro); de loonkloof (2007); de gemiddelde loonkloof (2002-2007); het aantal voltijdse werknemers in de sector; en het aandeel vrouwen in de sector en bij de leidinggevende beroepen; de deeltijdse arbeidsgraad van vrouwen en mannen; de algemene loonkloof, als de kloof tussen het 5e en het 85e loonpercentiel; en de gemiddelde algemene loonkloof (2002-2007).

NACE	Sector	Loon vrouwen	Loon mannen	Gender-loonkloof 2007	Gemiddel-de gender-loonkloof 2002-2007	Aantal werk-nemers	Aandeel vrouwen	Aandeel vrouwen in leiding-gevende beroepen	Deeltijdse arbeids-graad vrouwen	Deeltijdse arbeids-graad mannen	Algemene loonkloof	Gemid-delde algemene loonkloof 2002-2007
<b>62</b>	Luchtvaart	16,10	24,93	<b>35%</b>	35%	2.411	24,19%	2,98%	29,31%	8,07%	70,76%	66,60
<b>40</b>	Productie en distributie van elektriciteit, gas, stoom en warm water	16,51	23,89	<b>31%</b>	36%	13.389	21,39%	1,92%	20,48%	4,04%	66,15%	65,56
<b>18</b>	Vervaardiging van kleding en bontrijverheid	13,14	18,37	<b>28%</b>	34%	3.385	79,44%	0,00%	30,66%	24,72%	49,54%	47,42
<b>30</b>	Vervaardiging van kantoorcomputers en computers	12,29	16,86	<b>27%</b>	29%	541	23,81%	0,00%	58,46%	4,43%	56,46%	52,37
<b>67</b>	Hulpbedrijven i.v.m. financiële instellingen	18,39	24,80	<b>26%</b>	28%	7.900	46,43%	6,42%	29,63%	3,13%	62,17%	63,61
<b>61</b>	Vervoer over water	15,17	19,58	<b>23%</b>	23%	609	37,67%	2,00%	6,45%	8,27%	60,87%	55,99
<b>65</b>	Financiële instellingen	19,64	25,29	<b>22%</b>	23%	47.100	38,63%	6,57%	40,87%	8,33%	58,93%	58,12

Vervolg blz. 45

NACE	Sector	Loon vrouwen	Loon mannen	Gender- loonkloof 2007	Gemiddel- de gender- loonkloof 2002-2007	Aantal werk- nemers	Aandeel vrouwen	Aandeel vrouwen in leiding- gevende beroepen	Deeltijdse arbeids- graad vrouwen	Deeltijdse arbeids- graad mannen	Algemene loonkloof	Gemid- delde algemene loonkloof 2002-2007
<b>32</b>	Vervaardiging van audio-, video- en telecommunicatie-apparatuur	16,67	21,40	22%	26%	10.103	21,86%	3,25%	29,20%	6,61%	57,47%	59,91
<b>16</b>	Vervaardiging van tabaksproducten	14,75	18,77	21%	23%	1.233	48,36%	0,00%	47,77%	14,50%	49,98%	46,85
<b>33</b>	Vervaardiging van medische apparatuur van precisie en optische instrumenten en van uurwerken	14,14	17,87	21%	22%	5.283	24,25%	0,57%	36,73%	6,65%	56,74%	54,32
<b>19</b>	Leernijverheid en vervaardiging van schoeisel	13,13	16,22	19%	20%	1.136	41,14%	0,23%	28,78%	4,05%	54,83%	55,01
<b>31</b>	Vervaardiging van elektrische machines en apparaten	14,46	17,72	18%	19%	15.249	21,68%	1,02%	29,25%	12,00%	49,84%	50,37
<b>23</b>	Vervaardiging van cokes, geraffineerde aardolieproducten en splijt- en kweekstoffen	21,40	26,20	18%	18%	4.393	17,36%	4,79%	20,75%	7,59%	60,69%	59,14
<b>74</b>	Overige zakelijke dienstverlening	15,53	19,01	18%	20%	141.692	38,11%	2,75%	47,60%	11,82%	59,34%	59,25
<b>17</b>	Vervaardiging van textiel	12,57	15,34	18%	20%	23.126	35,77%	0,17%	25,86%	12,55%	43,43%	41,44
<b>66</b>	Verzekeringswezen	19,45	23,62	18%	18%	18.775	45,02%	7,49%	28,45%	5,99%	59,26%	56,14
<b>21</b>	Papier- en kartonnijverheid	14,50	17,47	17%	18%	12.007	17,01%	0,20%	21,45%	8,51%	48,56%	49,11

Vervolg blz. 46

NACE	Sector	Loon vrouwen	Loon mannen	Gender- loonkloof 2007	Gemiddel- de gender- loonkloof 2002-2007	Aantal werk- nemers	Aandeel vrouwen	Aandeel vrouwen in leiding- gevende beroepen	Deeltijdse arbeids- graad vrouwen	Deeltijdse arbeids- graad mannen	Algemene loonkloof	Gemid- delde algemene loonkloof 2002-2007
<b>73</b>	Speur- en ontwik- kelingswerk	18,10	21,66	<b>16%</b>	18%	12.000	41,77%	3,24%	18,72%	4,96%	63,59%	65,40
<b>63</b>	Vervoer- dersteunende activiteiten	14,63	17,48	<b>16%</b>	17%	39.212	32,40%	1,13%	24,44%	17,65%	50,84%	52,38
<b>24</b>	Chemische nijverheid	18,44	21,96	<b>16%</b>	18%	53.969	23,87%	3,36%	29,87%	13,09%	57,17%	57,67
<b>52</b>	Kleinhandel, ex- clusief auto's en motorrijwielen; reparatie consu- mentenartikelen	12,30	14,26	<b>14%</b>	14%	77.587	43,52%	2,44%	56,80%	21,31%	48,51%	47,59
<b>72</b>	Informatica en aanverwante activiteiten	18,49	21,42	<b>14%</b>	14%	29.281	20,54%	3,51%	39,59%	3,66%	59,47%	59,59
<b>22</b>	Uitgeverijen, drukkerijen en reproductie van opgenomen media	15,89	18,40	<b>14%</b>	15%	20.177	29,44%	2,60%	30,16%	13,03%	50,56%	51,34
<b>55</b>	Hotels en restau- rants	11,25	12,97	<b>13%</b>	10%	21.716	38,29%	3,26%	65,31%	41,09%	38,61%	37,81
<b>25</b>	Rubber- en kunststoffen- nijverheid	14,60	16,83	<b>13%</b>	14%	20.052	17,28%	1,98%	26,62%	13,53%	48,51%	49,69
<b>15</b>	Vervaardiging van voedingsmiddelen en dranken	13,67	15,73	<b>13%</b>	15%	56.475	24,71%	3,68%	34,13%	12,36%	45,54%	45,77
<b>37</b>	Recuperatie en recycleerbaar afval	11,74	13,30	<b>12%</b>	12%	1.945	12,00%	5,85%	26,38%	6,01%	40,26%	42,58

Vervolg blz. 47



NACE	Sector	Loon vrouwen	Loon mannen	Gender- loonkloof 2007	Gemiddel- de gender- loonkloof 2002-2007	Aantal werk- nemers	Aandeel vrouwen	Aandeel vrouwen in leiding- gevende beroepen	Deeltijdse arbeids- graad vrouwen	Deeltijdse arbeids- graad mannen	Algemene loonkloof	Gemid- delde algemene loonkloof 2002-2007
<b>51</b>	Groothandel en handelsbemiddeling, exclusief de handel in auto's en motorrijwielen	16,06	18,16	<b>12%</b>	13%	99.708	27,46%	5,00%	29,38%	7,11%	58,05%	58,44
<b>70</b>	Vervoer en handel in onroerende goederen	15,58	17,53	<b>11%</b>	13%	5.518	37,07%	5,97%	33,73%	12,22%	56,61%	58,31
<b>64</b>	Post en telecom- municatie	15,51	17,33	<b>11%</b>	10%	49.231	24,22%	6,30%	35,53%	15,15%	52,65%	51,15
<b>26</b>	Vervaardiging van overige niet-metaalhoudende minerale producten	14,57	16,07	<b>9%</b>	9%	25.053	8,72%	4,61%	25,91%	9,89%	47,42%	46,93
<b>50</b>	Verkoop en reparatie van auto's en motorrijwielen; kleinhandel in motorbrandstoffen	14,76	15,90	<b>7%</b>	7%	30.511	15,18%	1,75%	31,83%	8,04%	49,67%	47,22
<b>41</b>	Winning, zuivering en distributie van zuiver water	16,55	17,82	<b>7%</b>	5%	3.137	19,74%	0,00%	14,07%	2,36%	52,44%	47,34
<b>36</b>	Vervaardiging van meubels; overige industrie	12,55	13,42	<b>6%</b>	9%	13.509	23,48%	0,31%	34,85%	5,32%	36,06%	35,71
<b>34</b>	Vervaardiging en assemblage van auto's, aanhangwagens en opleggers	15,83	16,81	<b>6%</b>	10%	35.647	10,88%	3,23%	20,89%	5,86%	39,02%	41,10
<b>35</b>	Vervaardiging van overige transportmiddelen	16,40	17,34	<b>5%</b>	9%	13.112	4,99%	11,39%	14,64%	13,53%	43,28%	45,35

Vervolg blz. 48

NACE	Sector	Loon vrouwen	Loon mannen	Gender loonkloof 2007	Gemiddelde gender-loonkloof 2002-2007	Aantal werk-nemers	Aandeel vrouwen	Aandeel vrouwen in leiding-gevende beroepen	Deeltijdse arbeids-graad vrouwen	Deeltijdse arbeids-graad mannen	Algemene loonkloof	Gemid-delde algemene loonkloof 2002-2007
<b>29</b>	Vervaardiging van machines, apparaten en werktuigen	15,60	16,42	5%	8%	32.433	10,14%	1,53%	19,80%	7,80%	43,29%	44,99
<b>27</b>	Metallurgie	17,10	17,77	4%	6%	29.447	4,67%	7,51%	22,05%	8,25%	49,72%	50,67
<b>71</b>	Verhuur zonder bedieningsper-soneel	15,50	15,99	3%	3%	4.235	27,57%	3,23%	23,10%	7,14%	56,89%	52,97
<b>28</b>	Vervaardiging van producten van metaal	14,49	14,94	3%	5%	46.171	8,26%	2,11%	33,58%	6,24%	40,35%	41,37
<b>45</b>	Bouwnijverheid	14,27	14,37	1%	4%	111.118	4,70%	2,24%	38,87%	7,26%	34,42%	34,33
<b>20</b>	Houtindustrie en vervaardiging van artikelen van hout, kurk, riet en vlechtwerk	13,29	13,14	-1%	1%	8.119	14,01%	0,09%	31,78%	15,07%	33,11%	34,21
<b>60</b>	Vervoer over land	14,51	14,24	-2%	-2%	77.836	9,44%	2,96%	39,65%	16,85%	47,51%	48,73
<b>14</b>	Overige winning van delfstoffen	17,04	16,17	-5%	-3%	2.496	7,81%	0,00%	20,83%	16,84%	43,51%	45,97

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

In tegenstelling tot de voorgaande jaren is de grootste loonkloof terug te vinden in de luchtvaartsector. De top 5 wordt verder wel samengesteld door dezelfde sectoren als vorig jaar: de gas- en elektriciteitssector, de vervaardiging van kleding en bont, de fabrikanten van kantoormachines en computers en de hulpbedrijven van de financiële instellingen. De laagste loonkloven zijn te vinden in de sectoren van de metaalverwerking, de houtindustrie en de vervaardiging van artikelen van hout, kurk, riet en vlechtwerk, de bouwsector, het wegtransport en de overige winning van delfstoffen. In deze sectoren werken weinig vrouwen.

Net als in het vorige rapport biedt de volgende tabel per paritair comité een overzicht van de loonkloof in 2007 en het gemiddelde van 2002 tot en met 2007. Vergeleken met de cijfers van 2006 is er zeer weinig evolutie in de gemiddelde loonkloven.

Tabel 17 : Gemiddelde brutomaandlonen (in euro) (2007), de loonkloof (2007) en de gemiddelde loonkloof (2002-2007) per paritair comité

PC	Arbeiders	Loon vrouwen	Loon mannen	Genderloonkloof 2007	Gemiddel- de gender- loonkloof 2002-2007
100	Aanvullend P.C. voor de werkkleden	2.385	2.804	15	16
109	Het kleding- en confectiebedrijf	1.964	2.713	28	31
111	Metaal-, machine- en elektrische bouw	2.479	2.802	12	13
112	Het garagebedrijf	2.444	2.584	5	5
115	Het glasbedrijf	2.327	2.735	15	16
116	Scheikundige nijverheid	2.834	3.407	17	18
117	Petroleumnijverheid en -handel	3.332	4.204	21	22
118	Voedingsnijverheid	2.237	2.686	17	16
119	Handel in voedingswaren	2.060	2.289	10	11
120	Textielnijverheid en het breiwerk	2.086	2.562	19	19
121	Schoonmaak	2.028	2.217	9	10
124	Het bouwbedrijf	2.343	2.474	5	6
126	Stoffering en houtbewerking	2.061	2.235	8	9
130	Drukkerij, grafische kunst en dagbladbedrijf	2.504	2.885	13	15
136	Papier- en kartonbewerking	2.262	2.675	15	16

Vervolg blz. 51

140	Vervoer en logistiek	2.315	2.299	-1	1
149	Aan metaal-, machine- en elektrische bouw verwante sectoren	2.269	2.519	10	10
149.04	Paritair subcomité voor metaalhandel	2.208	2.735	19	19
302	Het hotelbedrijf	1.860	2.019	8	9
306	Het verzekeringswezen	3.118	3.631	14	15
310	Banken	3.161	3.934	20	21
311	Grote kleinhandelszaken	2.049	2.230	8	8
PC	Bedienden				Gemiddel- de gender- loonkloof 2002-2007
200	Aanvullend P.C. voor de bedienden	2.716	3.375	20	21
201	Zelfstandige Kleinhandel	1.781	2.105	15	16
202	Bedienden uit de kleinhandel in voedingswaren	1.955	2.297	15	16
207	Bedienden uit de scheikundige nijverheid	2.968	3.560	17	18
209	Bedienden uit de metaalfabrikatennijverheid	2.562	2.882	11	12
210	Bedienden van de ijzernijverheid	3.193	3.502	9	9
211	Bedienden uit de petroleumnijverheid en -handel	3.423	4.479	24	24
214	Bedienden van de textielnijverheid en het breiwerk	2.091	2.567	19	19

215	Bedienden van het kleding- en confectiebedrijf	2.018	2.874	30	31
218	Aanvullend nationaal P.C. voor de bedienden	2.593	2.828	8	10
220	Bedienden uit de voedingsnijverheid	2.380	2.766	14	15
221	Bedienden uit de papiernijverheid	2.646	3.023	12	13
222	Bedienden uit de papier- en kartonbewerking	2.241	2.653	16	17
226	Bedienden uit de internationale handel, het vervoer en de logistiek	2.418	2.515	4	5
302	Het hotelbedrijf	1.905	2.108	10	11
306	Het verzekeringswezen	3.074	3.617	15	17
307	Makelarij en verzekeringsagentschappen	2.747	3.946	30	32
310	Banken	3.214	4.145	22	23
311	Grote kleinhandelszaken	2.086	2.252	7	7
<b>315.02</b>	<b>Paritair subcomité voor de luchtvaartmaatschappijen</b>	<b>2.782</b>	<b>3.671</b>	<b>24</b>	<b>27</b>

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

## 5.2 Horizontale segregatie: beroepen

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

In de tabel op de volgende bladzijden wordt per beroeps categorie de gemiddelde bruto-uurlonen van vrouwen en mannen gegeven, het loonverschil en de gemiddelde loonkloof voor de jaren 2002 tot en met 2007, de genderverdeling en de deeltijdse arbeidsgraad. Wat opvalt, is dat er grote loonverschillen bestaan tussen de beroeps categorieën. De loonkloof is het grootst bij directeurs en beheerders, namelijk 34%. Bij de bedrijfsleiders en kaderleden bij de directie zit er een knik in de cijfers. In 1999 bedroeg de loonkloof er nog 26%. Tussen 2000 en 2004 bleef ze steeds boven de 20%. Voor de jaren 2005, 2006 en 2007 is ze echter gedaald tot een stabiele 14%.

Tabel 18 : Overzicht van de beroepscategorieën van de ISCO-nomenclatuur

Met de gemiddelde bruto-uurlonen van voltijds werkende vrouwen en mannen (in euro); de loonkloof; de gemiddelde loonkloof (2002-2007), het aantal vrouwen en mannen en het aandeel vrouwen voltijds tewerkgesteld in de beroepscategorie (2007) en de deeltijdse arbeidsgraad van vrouwen en mannen.

ISCO	Beroepen	Loon vrouwen	Loon mannen	Loonkloof	Gemiddelde loonkloof 2002-2007	Aandeel vrouwen	Deeltijdse arbeidsgraad vrouwen	Deeltijdse arbeidsgraad mannen
12	Bedrijfsleiders en kaderleden bij de directie	30,05	35,03	14	18	18,26%	17,84%	4,29%
13	Directeurs en beheerders	21,40	32,59	34	32	21,56%	10,52%	5,04%
21	Natuurkundigen, wetenskundigen, ingenieurs en wetenschappelijke beroepen	20,73	23,54	12	12	14,24%	21,02%	3,29%
24	Overige professionelen (o.a. juristen, sociale wetenschappers, kunstenaars)	20,76	26,27	21	21	32,64%	19,74%	4,18%
31	Technici in natuurkundige en technologische disciplines	16,60	18,90	12	14	11,76%	21,65%	6,13%
32	Technici in bio- en gezondheidswetenschappen	16,35	17,87	9	12	51,75%	25,12%	4,66%
34	Overig tussenkader	17,15	20,06	15	16	42,33%	28,36%	5,86%
41	Secretarissen, boekhoudkundigen en bedienden logistiek	15,19	17,02	11	11	44,43%	31,59%	10,48%
42	Loketbedienden en kassiers	13,46	15,41	13	13	55,03%	56,90%	21,51%
51	Begeleidings- en bewakingspersoneel	11,77	13,89	15	16	26,72%	67,38%	32,37%

Vervolg blz. 55



ISCO	Beroepen	Loon vrouwen	Loon mannen	Loonkloof	Gemiddelde loonkloof 2002-2007	Aandeel vrouwen	Deeltijdse arbeidsgraad vrouwen	Deeltijdse arbeidsgraad mannen
52	Modellen, verkopers en demonstrators	11,81	14,67	19	23	40,35%	52,67%	14,39%
71	Bouwwerkers	13,04	13,92	6	9	1,31%	39,50%	7,64%
72	Metaalarbeiders en mechaniciens	12,78	14,78	14	13	3,14%	33,51%	9,62%
73	Ambachtstleden	12,13	14,74	18	18	26,40%	26,44%	15,26%
74	Overige arbeiders	11,45	13,13	13	15	24,06%	36,81%	15,85%
81	Bedieners van assemblages	12,60	16,05	21	23	8,30%	45,62%	12,96%
82	Bedieners van industriële installaties	12,55	15,18	17	19	17,41%	23,65%	10,58%
83	Bedieners van transport- en mobiel materieel	12,89	13,42	4	4	5,04%	27,81%	15,34%
91	Straatventers, schoonmaakpersoneel, conciërges en dergelijke	11,19	12,72	12	14	50,09%	80,23%	35,46%
93	Handlangers in mijnbouw, bouw, nijverheid of transport	11,80	14,09	16	18	15,09%	37,40%	14,54%

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

### 5.3 Verticale segregatie

De ondervertegenwoordiging van vrouwen in leidinggevende beroepen kan afgelezen worden in de overzichtstabel van de sectoren. Het aandeel van vrouwen in de beroeps categorieën bedrijfsleiders en kaderleden bij de directie (ISCO 12) en directeurs en beheerders (ISCO 13) staat naast het aandeel van vrouwen in de sector. De verticale segregatie wordt steeds uitgedrukt als een relatief tekort; dat wil zeggen in verhouding tot de aanwezigheid van vrouwen in een sector. Wanneer het aandeel vrouwen bij de leidinggevende beroepen overeenkomt met hun aandeel in de sector, kan er vanuit gegaan worden dat vrouwen geen specifieke obstakels te overwinnen hebben in hun weg naar de top.

Voor bijna alle sectoren is er een tekort aan vrouwen aan de top. Van de 44 sectoren in de industrie en marktdiensten, hebben er 10 minder dan 0,5% vrouwen in leidinggevende functies. Het glazen plafond is het dikst in de sector van de vervaardiging van bont en kleding: terwijl vrouwen bijna 80% uitmaken van de werknemers, zijn ze niet terug te vinden op het directieniveau. Ook in de sectoren van de tabaksproductie, de leerverwerking en textielnijverheid bestaat er een gelijkaardig 'betonnen glazen plafond'. Andere sectoren met een grote verticale segregatie zijn de hulpbedrijven van financiële instellingen en de kleinhandel.

De vrouwen die er wel in slagen het 'glazen plafond' te doorbreken worden geconfronteerd met een grote loonkloof: 34% bij directeurs en beheerders en 14% bij bedrijfsleiders en kaderleden bij de directie.

### 5.4 De grootte van de ondernemingen

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

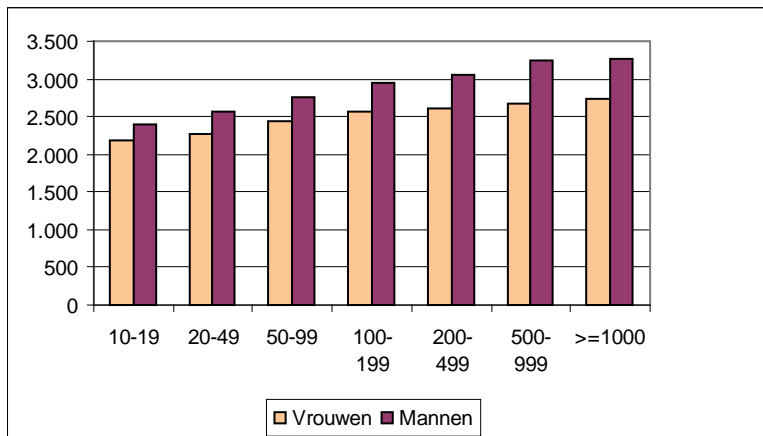
Tabel 19 : Gemiddelde brutomaandlonen van voltijdse werknemers (in euro) en de loonkloof naar ondernemingsgrootte (naar aantal werknemers) (ondernemingen met minstens 10 werknemers) (2007)

Ondernemingsgrootte	Vrouwen	Mannen	Loonkloof
10-19	2.182	2.401	9
20-49	2.265	2.572	12
50-99	2.434	2.768	12
100-199	2.574	2.956	13
200-499	2.609	3.058	15
500-999	2.667	3.241	18
>=1000	2.729	3.267	16

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

De gemiddelde brutomaandlonen van vrouwen én van mannen lopen op met de grootte van de onderneming. De loonkloof stijgt eveneens met het aantal werknemers in de onderneming, met uitzondering van de ondernemingen met minstens 1.000 werknemers, waar de loonkloof kleiner is dan bij de ondernemingen met 500 tot 999 werknemers.

Grafiek 22 : Gemiddelde brutomaandlonen van voltijdse werknemers (in euro) naar ondernemingsgrootte (naar aantal werknemers) (ondernemingen met minstens 10 werknemers) (2007)



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

### 5.5 De genderloonkloof in het licht van de algemene loonkloof

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

Om al te grote sprongen in de sectoren met weinig werknemers te vermijden, werd een gemiddelde van de algemene loonverschillen per sector berekend voor de gegevens van 2002 tot en met 2007. De gegevens per sector zijn weergegeven in tabel 16.

De algemene loonverschillen variëren van 33% in de sector van de houtindustrie en vervaardiging van artikelen van hout, kurk, riet en vlechtwerk, met uitzondering van meubels, tot 71% in de luchtvaart. De twee sectoren met de grootste algemene loonkloof hebben ook de grootste genderloonkloof. De twee sectoren met de laagste algemene loonkloof hebben ook een zeer kleine genderloonkloof.

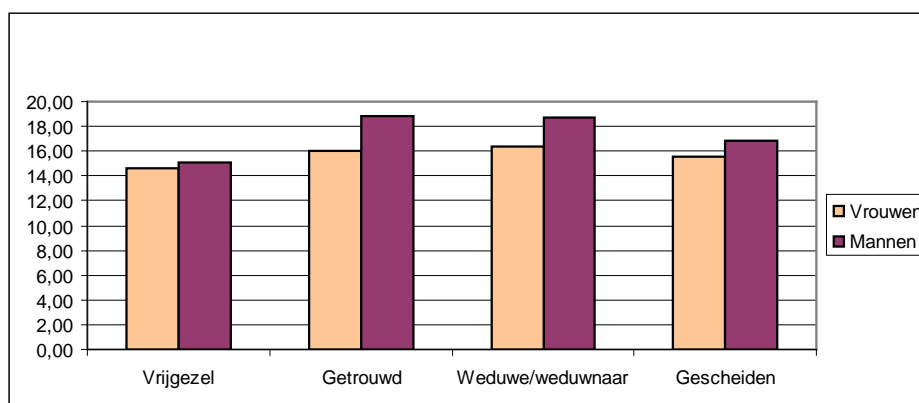
### **EXTRA INDICATOR : burgerlijke staat en gezinssamenstelling<sup>15</sup>**

Ook de burgerlijke staat en de gezinssamenstelling kunnen een invloed hebben op de lonen van mannen en vrouwen, en dus op de loonkloof.

De onderstaande grafiek toont de bruto-uurlonen naar burgerlijke staat. We stellen vast dat de burgerlijke staat vooral een invloed heeft op het loon van mannen. Dit is in het bijzonder het geval voor gehuwde mannen. Terwijl het gemiddelde bruto-uurloon van alleenstaande mannen 15,07 euro bedroeg, liep dit voor gehuwde mannen op tot 18,82 euro. Dit verschil kan gedeeltelijk verklaard worden door de leeftijd. Een getrouwde man is immers gemiddeld twaalf jaar ouder dan een alleenstaande man, en grafiek 16 en 17 tonen aan dat leeftijd positief gecorreleerd is met het loon, mensen gaan met andere woorden gemiddeld meer verdienen met het ouder worden. Deze analyse geldt ook voor weduwnaars. Zij zijn gemiddeld twintig jaar ouder dan alleenstaande mannen. Hoewel gescheiden mannen gemiddeld dertien jaar ouder zijn dan alleenstaande mannen, blijkt dit argument voor hen in mindere mate op te gaan.<sup>16</sup> Dit toont aan dat leeftijdsverschil het verschil in loon niet volledig verklaart. De grafiek bevestigt evenwel het model van de man als kostwinner. Hoe sterker de familieband, hoe hoger het loon. Mannen met een partner worden verondersteld zich meer te kunnen vrijmaken voor hun carrière.

Bij vrouwen varieert het gemiddeld bruto-uurloon minder naargelang de burgerlijke staat. De loonverschillen zijn minder uitgesproken dan bij mannen. Getrouwde vrouwen verdienen meer dan alleenstaande en gescheiden vrouwen. In 2007 hadden zij een bruto-uurloon van 16,04 euro tegenover 14,59 euro bij alleenstaande vrouwen en 15,59 euro bij gescheiden vrouwen. Opnieuw speelt leeftijd een rol, zonder alles te kunnen verklaren. Getrouwde vrouwen zijn gemiddeld tien jaar ouder dan alleenstaande vrouwen, gescheiden vrouwen zijn gemiddeld dertien jaar ouder. Wellicht speelt de relatie met een partner voor vrouwen vooral een rol in de beslissing om al dan niet (voltijds of deeltijds) aan de arbeidsmarkt te participeren.

**Grafiek 23 : Gemiddeld bruto-uurloon naar burgerlijke staat (in euro) (2007)**



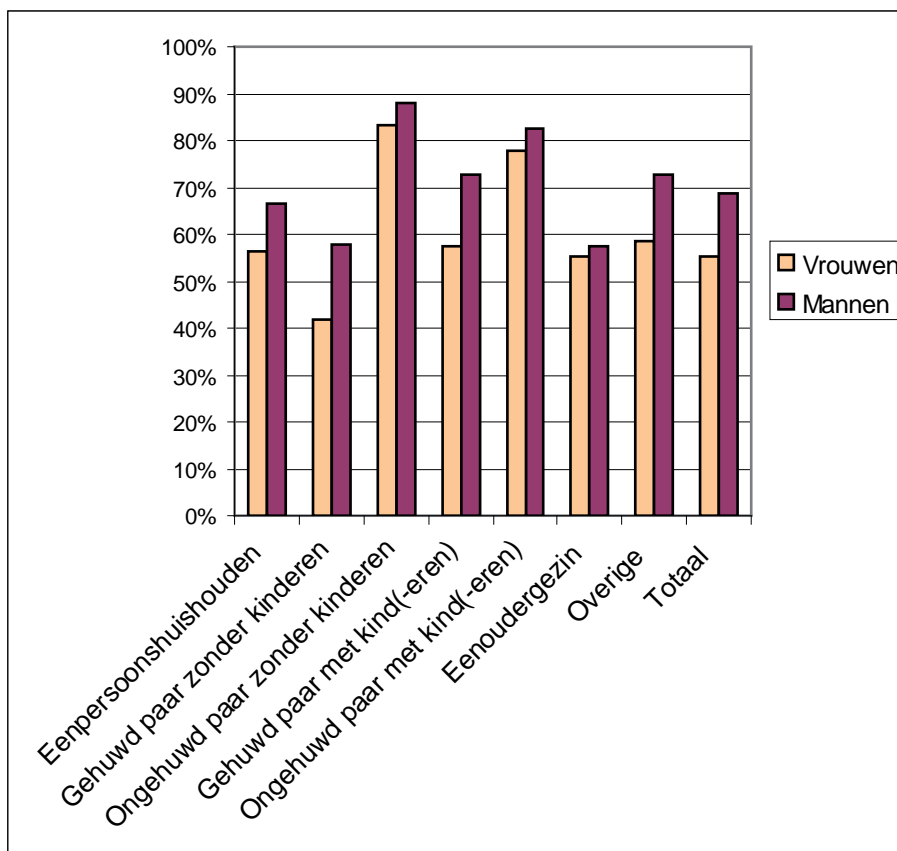
Bron: ADSEI, Enquête naar de Structuur en de Verdeling van de Lonen en het Rijksregister

<sup>15</sup> Omwille van de eenvoud spreken we hier van 'gezinnen'. In statistische termen gaat het om 'huishoudens': mensen die samen een wooneenheid vormen. In de overgrote meerderheid van de gevallen vallen beide begrippen samen.

<sup>16</sup> Deze cijfers zijn gebaseerd op de Enquête naar de Structuur en de Verdeling van de Lonen 2006 en gelden voor de werknemers uit de sectoren C tot en met K.

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

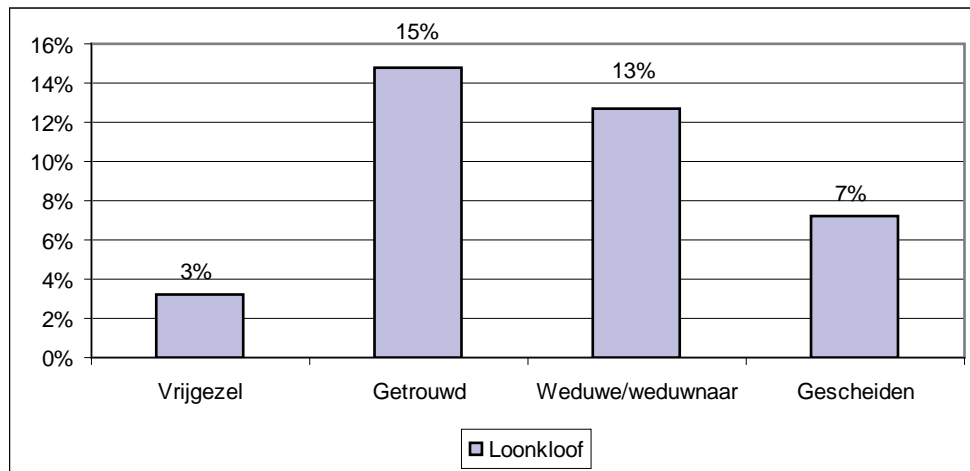
Grafiek 24 : Werkzaamheidsgraad naar gezinstype (2007)



Bron: ADSEI, Enquête naar de Arbeidskrachten

De verschillende invloeden van de burgerlijke staat op het loon van vrouwen en mannen zorgen ervoor dat het loonverschil zeer groot is voor gehuwden (15%) en relatief beperkt voor vrijgezellen (3%). Het beperkt loonverschil bij vrijgezellen laat zich onder andere verklaren door het feit dat vrijgezellen gemiddeld jonger zijn en eerder aan het begin van hun carrière staan, waardoor factoren als anciënniteit en promoties nog minder hun rol hebben kunnen spelen. Vergeleken met de gegevens van 2006 is de loonkloof voor elke categorie in 2007 ongeveer gelijk gebleven.

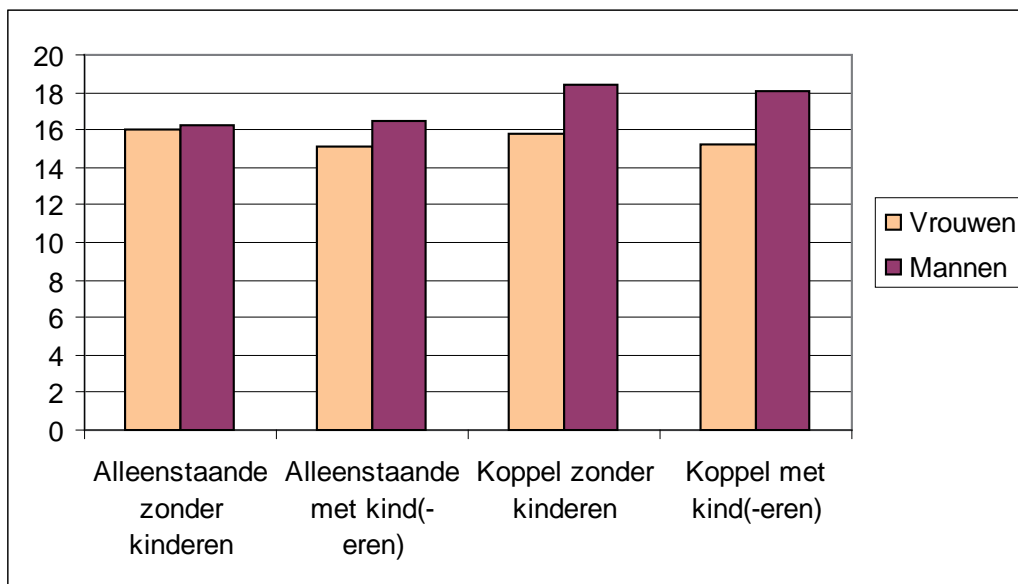
Grafiek 25 : Loonkloof naar de burgerlijke staat (2007)



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

Wanneer we de lonen naar gezinssamenstelling bekijken zien we een min of meer gelijkaardig beeld als bij de burgerlijke staat. Bij mannen speelt het hebben van een partner een grote rol: mannen met een partner hebben een hoger loon dan alleenstaande mannen. Hier kan het verschil eveneens verklaard worden door het leeftijdseffect. Bij vrouwen is dit effect veel kleiner: het al dan niet hebben van een partner zal het loon van vrouwen nauwelijks beïnvloeden. Het hebben van kinderen heeft dan weer wel effect op het loon van vrouwen, terwijl de aanwezigheid van kinderen bij mannen nauwelijks meespeelt.

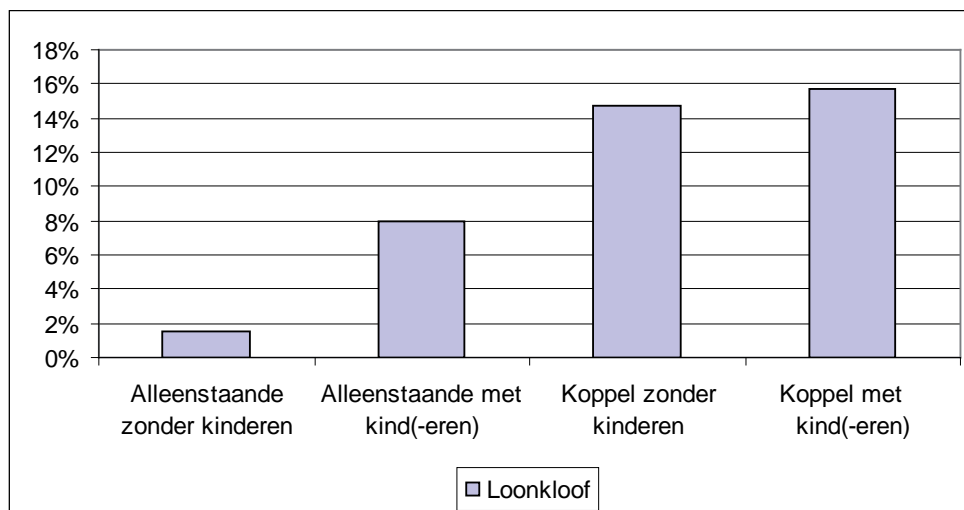
Grafiek 26 : Gemiddeld bruto-uurloon naar gezinstype (2007)



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

De impact van deze verschillende factoren zorgt ervoor dat de loonkloof uiteindelijk klein is voor alleenstaanden zonder kinderen, gemiddeld voor alleenstaanden met kinderen en beduidend hoger voor koppels (met of zonder kinderen). Verder kunnen we opmerken dat de loonkloof voor de verschillende categorieën weinig verschil toont met de gegevens van 2006.

Grafiek 27 : Loonkloof naar de gezinstype (2007)



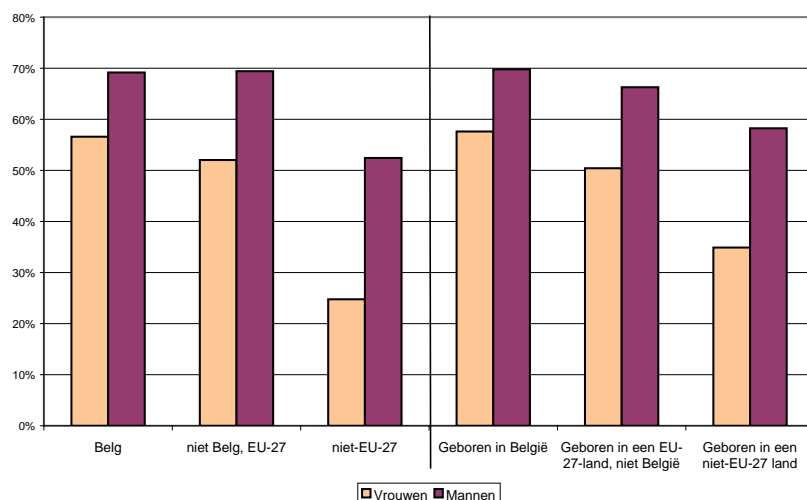
Bron: ADSEI, Enquête naar de Structuur en de Verdeling van de Lonen en het Rijksregister

### **EXTRA INDICATOR : nationaliteit**

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

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

Grafiek 28 : Werkzaamheidsgraad naar huidige nationaliteit en naar geboorteland (2007)



Bron: ADSEI, Enquête naar de Arbeidskrachten

Tabel 20 : Werkzaamheidsgraad naar huidige nationaliteit en naar geboorteland (2007)

	Belg	niet-Belg, EU-27	niet-EU-27
<b>Vrouwen</b>	57%	52%	25%
<b>Mannen</b>	69%	69%	52%
	Geboren in België	Geboren in een EU-27-land, niet België	Geboren in een niet-EU-27 land
<b>Vrouwen</b>	58%	50%	35%
<b>Mannen</b>	70%	66%	58%

Bron: ADSEI, Enquête naar de Arbeidskrachten

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

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



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

Voor de loonkloof kunnen we de categorieën van nationaliteit verder verfijnen. Tabel 21 en grafiek 27 geven de gemiddelde bruto-uurlonen weer voor voltijdse en deeltijdse werknemers naar nationaliteit van alle sectoren die in de enquête werden opgenomen, met andere woorden voor de industrie en marktdiensten.<sup>17</sup> Het gaat voor alle duidelijkheid niet over de loonkloof in die verschillende landen.

**Tabel 21** : Gemiddelde bruto-uurlonen (in euro) en de loonkloof voor voltijdse en deeltijdse werknemers naar nationaliteit in België (NACE-sectoren C-K) (2007)

Nationaliteit	Vrouwen	Mannen	Loonkloof
<b>Belgen</b>	14,74	17,24	15%
<b>Duitsers, Fransen en Nederlanders</b>	16,67	19,47	14%
<b>Overige EU-15-burgers<sup>18</sup></b>	15,36	17,97	15%
<b>Overige EU-27-burgers<sup>19</sup></b>	13,00	16,40	21%
<b>Overige Europeanen (incl. Turken en Russen)</b>	12,25	13,79	11%
<b>Maghreblanden</b>	10,71	12,44	14%
<b>Overige Afrikanen</b>	11,03	12,49	12%
<b>Noord- en Zuid-Amerikanen</b>	18,44	23,05	20%
<b>Azië en Oceanië</b>	13,77	16,22	15%

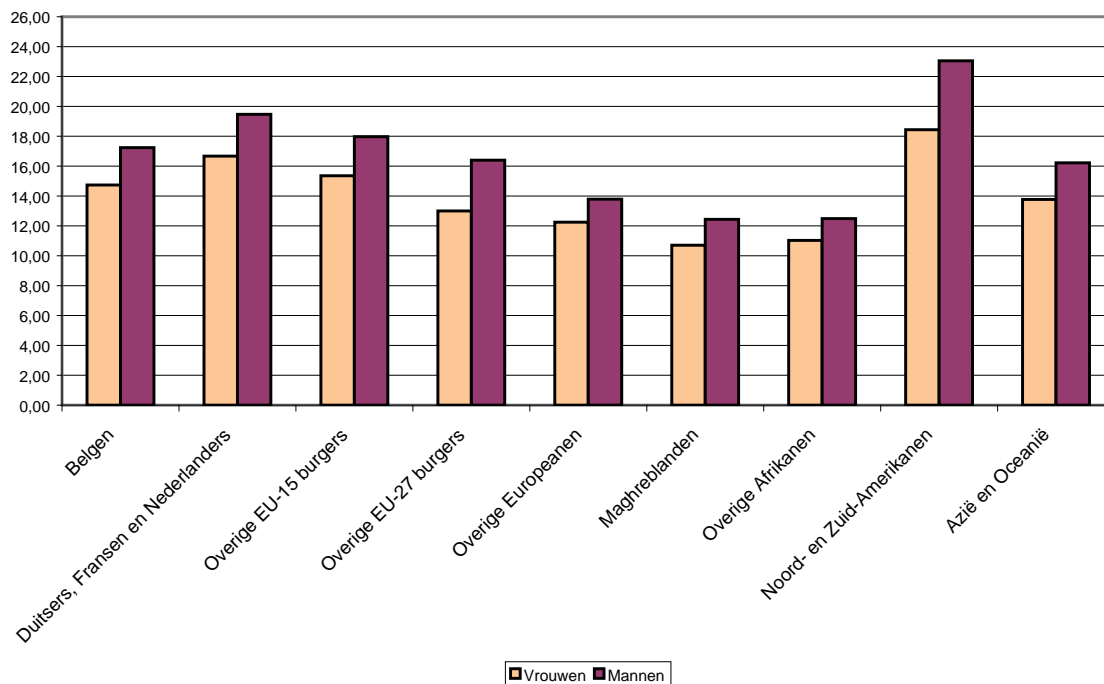
Bronnen: ADSEI, Enquête naar de Structuur en de Verdeling van de Lonen en het Rijksregister

<sup>17</sup> In het enquêtejaar 2006 werden de sectoren van de gezondheidszorg, het onderwijs en de socioculturele sector eveneens bevroegd, zodat de vergelijking met de cijfers van het rapport 2009 niet zo eenvoudig is

<sup>18</sup> Deze categorie omvat de EU-15-burgers met uitzondering van de Belgen, Duitsers, Fransen en Nederlanders. Dat zijn de Italianen, Luxemburgers, Denen, Spanjaarden, Grieken, Ieren, Oostenrijkers, Portugezen, Finnen, Zweden en burgers van het Verenigd Koninkrijk.

<sup>19</sup> Deze categorie omvat Polen, Slovaken, Slovenen, Tsjechen, Bulgaren, Roemenen, Esten, Letten, Litouwers, Hongaren, Cyprioten, en Maltezen.

Grafiek 29 : Gemiddelde bruto-uurlonen (in euro) (NACE-sectoren C-K) voor voltijdse en deeltijdse werknemers naar nationaliteit in België (2007)



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

Het valt onmiddellijk op dat de gemiddelde bruto-uurlonen voor bepaalde categorieën van nationaliteiten boven die van de Belgen liggen, zowel voor vrouwen als voor mannen. Het verschil is het grootst voor Noord- en Zuid-Amerikanen, dan voor Duitsers, Nederlanders en Fransen en tenslotte voor werknemers die afkomstig zijn uit de overige 'oude' EU-lidstaten. De andere categorieën van nationaliteiten verdienen gemiddeld minder dan de Belgen. Opnieuw is het patroon voor vrouwen en mannen erg vergelijkbaar. De laagste lonen gaan naar de werknemers afkomstig uit de Magreblanden, gevolgd door die uit de rest van het Afrikaanse continent. Iets beter zijn de lonen van de overige Europeanen, een categorie die naast Turken vooral ook Russen omvat. Voor vrouwen die afkomstig zijn uit de overige EU-27 lidstaten liggen de lonen ook vrij laag, die van mannen minder, zodat de loonkloof binnen deze categorie oploopt tot 21%. De tweede grootste loonkloof wordt gevonden bij de Amerikanen, omwille van het erg hoge gemiddelde mannenloon. De kleinste loonkloof vinden we terug bij de overige Europeanen en de overige Afrikanen, waar het gemiddelde vrouwenloon in verhouding niet zoveel lager ligt dan het gemiddelde mannenloon.

Behalve de loonkloof tussen vrouwen en mannen bij de verschillende nationaliteiten in ons land, kunnen we ook nagaan wat de loonachterstand is voor de verschillende nationaliteiten ten opzichte van Belgische vrouwen en mannen. Tabel 22 geeft deze loonkloven naar nationaliteit weer. Bij de categorieën die een hoger gemiddeld bruto-uurloon ontvangen dan de Belgen, is de loonkloof negatief.

Tabel 22 : Achterstand (in euro) en de loonkloof ten opzichte van de gemiddelde bruto-uurlonen van Belgische werknemers naar nationaliteit in België (NACE-sectoren C-K) (2007)<sup>20</sup>

	Vrouwen		Mannen	
	Loonachterstand tov Belgische vrouwen	Loonkloof tov Belgische vrouwen	Loonachterstand tov Belgische mannen	Loonkloof tov Belgische mannen
<b>Duitsers, Fransen, Nederlanders</b>	-1,93	-13%	-2,23	-13%
<b>overige EU-15-burgers<sup>21</sup></b>	-0,62	-4%	-0,73	-4%
<b>overige EU-27-burgers<sup>22</sup></b>	1,74	12%	0,84	5%
<b>overige Europeanen</b>	2,49	17%	3,45	20%
<b>Maghreblanden</b>	4,03	27%	4,80	28%
<b>overige Afrikanen</b>	3,71	25%	4,75	28%
<b>N- en Z-Amerikanen</b>	-3,70	-25%	-5,81	-34%
<b>Azië en Oceanië</b>	0,97	7%	1,02	6%

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

Vrouwen en mannen uit de Maghreb, de andere Afrikanen en de Europeanen van niet-EU-27-landen (inclusief de Turken en de Russen) hebben een grote loonachterstand ten opzichte van de Belgen. Behalve voor de vrouwen uit de nieuwe EU-lidstaten, is de achterstand voor vrouwen procentueel even groot of iets kleiner dan die van mannen. Dat neemt uiteraard niet weg dat vrouwen uit deze categorieën telkens nog minder verdienen dan de mannen. De vrouwen uit de Maghreblanden zijn het slechtst af: gemiddeld verdienen zij maar 10 euro en 71 cent bruto per uur.

Voor de nationaliteiten die gemiddeld meer verdienen dan de Belgen (hier weergegeven met een negatieve loonkloof), is de voorsprong van vrouwen vergelijkbaar met die van mannen, behalve voor de Amerikanen. Amerikaanse vrouwen verdienen gemiddeld 25% meer dan Belgische vrouwen, voor Amerikaanse mannen loopt die voorsprong op tot 34%.

<sup>20</sup> We nemen voor vrouwen met andere nationaliteiten het gemiddeld bruto-uurloon van Belgische vrouwen als referentiepunt. Met het oog op het wegwerken van alle genderloonkloven, zou in principe ook hier het bruto-uurloon van Belgische mannen als referentiepunt moeten gelden. We opteren ervoor het niet te doen, om de dubbele achterstand te illustreren.

<sup>21</sup> Deze categorie omvat de EU-15-burgers met uitzondering van de Belgen, Duitsers, Fransen en Nederlanders. Dat zijn de Italianen, Luxemburgers, Denen, Spanjaarden, Grieken, Ieren, Oostenrijkers, Portugezen, Finnen, Zweden en burgers van het Verenigd Koninkrijk.

<sup>22</sup> Deze categorie omvat Polen, Slovaken, Slovenen, Tsjechen, Bulgaren, Roemenen, Esten, Letten, Litouwers, Hongaren, Cyprioten, en Maltezen.



# III. De opsplitsing van het loonverschil

## INDICATOR 6

Indicatoren 1 tot en met 5 zijn beschrijvend van aard: ze geven weer hoe de loonkloof varieert naar een aantal kenmerken, namelijk leeftijd, opleiding, sector van tewerkstelling, gezinssamenstelling en nationaliteit.

In indicator 6 wordt de relatie van de loonkloof met deze variabelen onderzocht. Via een econometrische methode wordt onderzocht in welke mate de variatie in lonen tussen vrouwen en mannen kan worden toegeschreven aan een aantal gekende factoren.

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

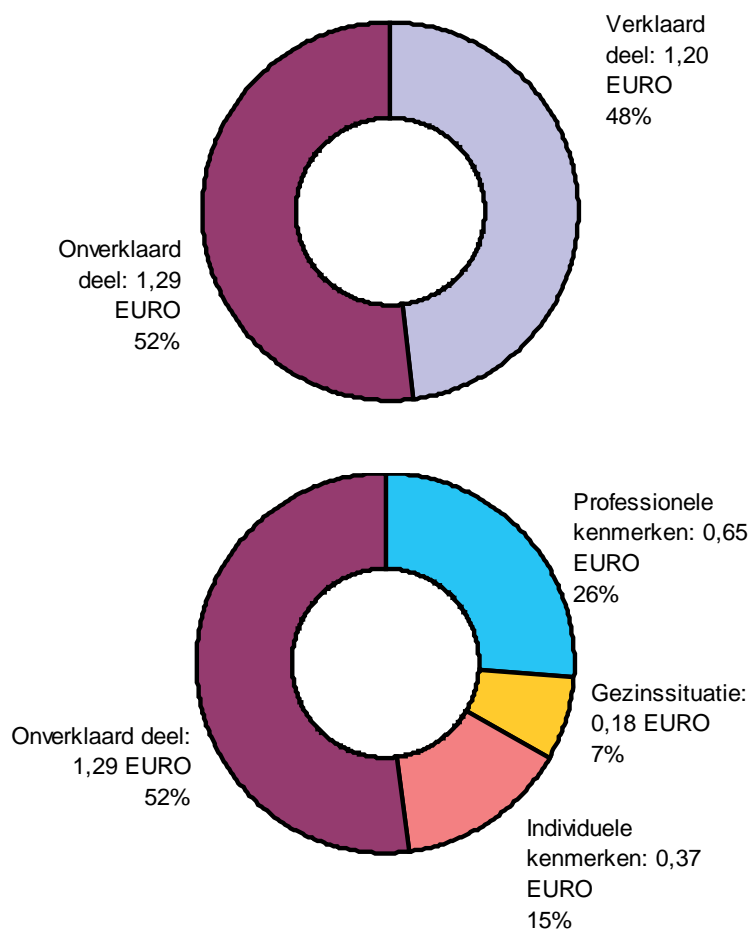
Het model dat klassiek gebruikt wordt bij de decompositie van de loonkloof is de Oaxaca-Blinder decompositie. Hierbij worden schattingen gemaakt van het vrouwenloon en van het mannenloon op basis van de gekende variabelen. Vervolgens worden beiden in één vergelijking samengebracht om het verschil te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

De resultaten van indicator 6 voor 2007 zijn gelijkaardig aan die van 2005 en 2006, maar niet volledig vergelijkbaar want het decompositiemodel werd in 2006 toegepast voor de sectoren C-K, M, N en O, terwijl de gegevens in dit rapport enkel betrekking hebben op de sectoren C tot K. Bovendien werd een bijkomende variabele opgenomen, met name de nationaliteit. De statistische parameters laten echter wel toe om de betrouwbaarheid van de analyse te testen en de waarde van het model te bevestigen.<sup>23</sup>

De resultaten van de decompositie geven aan dat 48% van de loonkloof kan verklaard worden op basis van twaalf gedefinieerde factoren. 52% kan dus niet verklaard worden. Door het in aanmerking nemen van een bijkomende factor is het verklaarde gedeelte van 46% naar 48% gegaan vergeleken met de vorige resultaten.

<sup>23</sup> Het model en alle in het model opgenomen variabelen zijn statistisch significant; het merendeel met een p-waarde van kleiner dan 0,0001. De determinatiecoëfficiënt is 51.22% voor vrouwen en 53.09% voor mannen.

Grafiek 30 : Het verklaarde en onverklaarde deel van de loonkloof in bruto-uurlonen (in euro's en percenten) (2007))



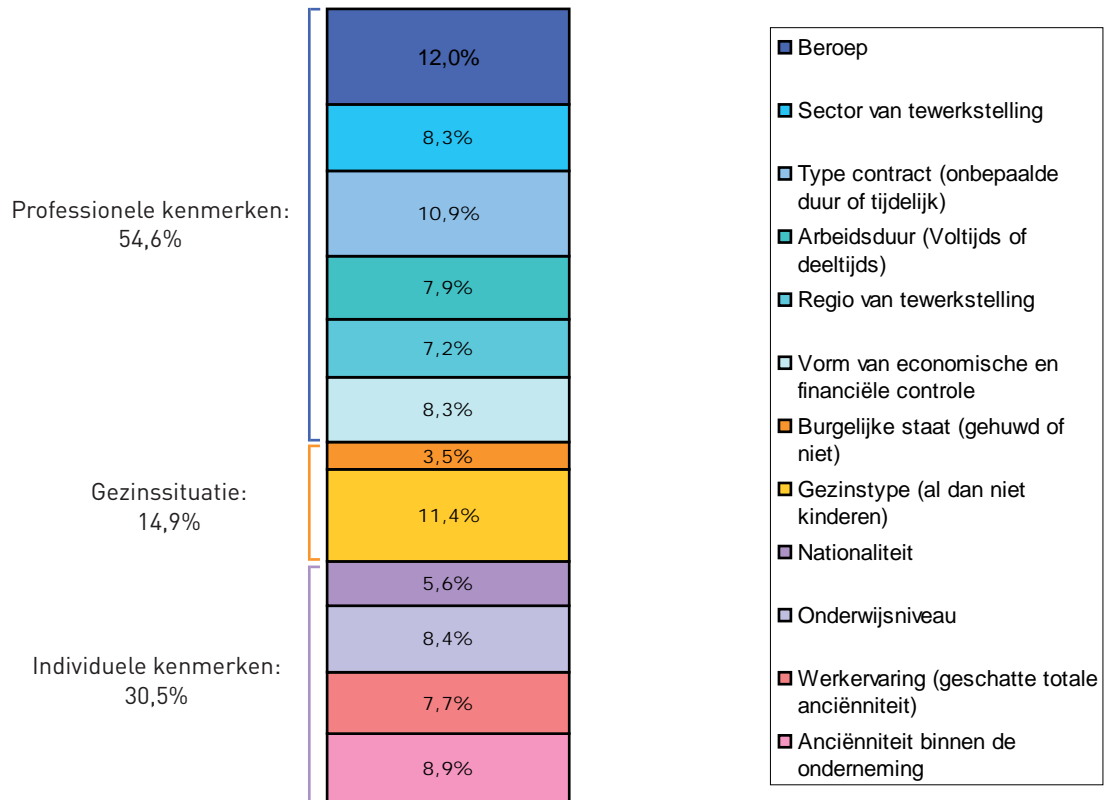
Bron: ADSEI, Enquête naar de Structuur en de Verdeling van de Lonen

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

Het verklaarde deel van de loonkloof, dat in het totaal 48% bedraagt, kan verder worden opgesplitst: 27% van de loonkloof kan worden toegeschreven aan professionele kenmerken, 15% aan individuele kenmerken en 7% aan de gezinssituatie.

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

Grafiek 31 : Decompositie van de loonkloof – opdeling van het verklaarde deel (2007)



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

Bijna 55% van het verklaarbare deel kan worden toegeschreven aan kenmerken die verwijzen naar de positie van vrouwen en mannen op de arbeidsmarkt en die in brede zin onder de noemer 'segregatie' gevat kunnen worden. Het beroep verklaart 12% van de verklaarbare loonkloof, het feit of men al dan niet een betrekking van onbepaalde duur heeft 11% en de sector 8%. Het plaatje wordt vervolledigd door deeltijds of voltijds werken, de regio van tewerkstelling en de 'vorm van economische en financiële controle'. Die laatste variabele geeft aan of er een vorm van overheidsparticipatie bestaat in het bedrijf, en indien ja in welke mate.

De gezinssituatie telt voor 15% van de verklaarde loonkloof. Het is vooral het feit of men al dan niet kinderen heeft dat belangrijk is (voor 11,4%). Hoewel dit geen verrassend resultaat is, - dit alles is immers te wijten aan de moeilijkheid om werk en gezin te combineren - blijft dit gegeven een uitdaging voor de politiek.

Tot slot kan 30% van het verklaarbare deel van de loonkloof worden toegeschreven aan individuele kenmerken, zoals opleiding, werkervaring, anciënniteit in de onderneming en nationaliteit. Het is interessant om op te merken dat bijna 6% van het verklaarde gedeelte wordt toegeschreven aan het feit een buitenlandse nationaliteit te hebben. Omgerekend naar verschil in gemiddelde bruto-uurlonen spreken we dan van 37 eurocent. Deze resultaten tonen aan dat seksstereotiepe studiekeuzes moeten doorbroken worden, etnische discriminaties moeten bestreden worden en dat het probleem van de minder stabiele en onderbroken loopbaan de nodige aandacht vraagt.





# Samenvatting

---

## I. Algemene loonverschillen

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

### Hoe groot is de loonkloof?

1. De loonkloof op basis van de bruto-uurlonen van voltijdse en deeltijdse werknemers over alle sectoren heen, bedraagt voor 2007 11%. (tabel 10)
2. De loonkloof op basis van de brutojaarlonen van voltijdse en deeltijdse werknemers over alle sectoren heen, bedraagt voor 2007 24%. In de jaarlonen speelt het effect van deeltijds werk volledig mee. (tabel 11)
3. Wanneer de loonkloof op basis van bruto-uurlonen voor voltijdse en deeltijdse werknemers wordt uitgesplitst naar statuut, komen er grote verschillen aan het licht. Voor arbeiders uit de privésector bedraagt de loonkloof 18%, voor bedienden 26%. Voor de contractuelen uit de publieke sector bedraagt de loonkloof 6%, voor de vastbenoemde ambtenaren -1%. (tabel 10)
4. Berekend op basis van jaarlonen lopen die cijfers voor arbeiders en bedienden op tot 37%. Contractuele en statutaire ambtenaren kijken tegen het eind van het jaar aan tegen een loonkloof van respectievelijk 18% en 11%. Het feit dat vrouwen vaker dan mannen deeltijds werken heeft dus een grote impact op de gemiddelde loonverschillen. (tabel 11)
5. De loonkloof berekend op basis van de maandlonen voor voltijdse werknemers bedraagt 12%. Tot 2007 was dit de officiële loonkloofindicator. (tabel 1)
6. De loonkloof berekend op basis van de maandlonen van voltijdse en deeltijdse werknemers samen bedraagt 23%. Dit is de zogenaamde equal pay day-indicator. (tabel 6)
7. De loonkloof in extralegale voordelen loopt aanzienlijk op. Vrouwen hebben minder kans op deze voordelen en ontvangen kleinere bedragen. Werkgevers betalen een aanvullend pensioen voor 13,3% van de vrouwelijke werknemers en voor 15,9% van de mannelijke werknemers. De bijdragen voor aanvullende pensioenen liggen voor vrouwen gemiddeld 45,74% lager dan voor mannen. De tussenkomst in het woon-werkverkeer ligt voor vrouwen gemiddeld 28,24% lager. Slechts een klein deel van de werknemers krijgt extra voordelen in de vorm van aandelenopties. Mannen hebben echter tweemaal meer kans op deze voordelen (0,73% van de mannen tegenover 0,31% van de vrouwen). De bedragen voor vrouwen liggen hier 48% lager dan die voor mannen. (tabel 4)

### Daalt de loonkloof?

8. De enquêtegegevens van 2007 tonen aan dat er ten opzichte van het voorgaande jaar geen duidelijke daling in de loonkloof merkbaar is. De daling die in 2006 werd vastgesteld wordt door deze gegevens echter wel bevestigd.
9. Op langere termijn is er een duidelijke dalende tendens waarneembaar. Op 40 jaar tijd is de loonkloof in de industrie gehalveerd. Op korte termijn is de daling – met uitzondering van 2006 – zeer klein, maar vrij constant.

## De totale loonkloof

10. In 2007 was 45,92% van de werknemers vrouw, ze namen samen 41,25% van de betaalde werkdagen voor hun rekening en ontvingen daarvoor 37,52% van de totale loonmassa (95.974.263.404 euro).
11. Op basis van hun aandeel bij de werknemers, hadden alle vrouwen samen 8,056 miljard euro meer moeten verdienen in 2007. Op basis van hun aandeel in de betaalde werkdagen – dus rekening houdend met het feit dat vrouwen vaker deeltijds werken – 3,576 miljard euro.
12. Het aandeel van vrouwen bij de werknemers, in de betaalde werkdagen en in de loonmassa ligt in 2007 lichtjes hoger dan in 2006, een tendens die in de voorgaande jaren eveneens werd opgemerkt. Nochtans stellen we vast dat de bedragen van de totale loonkloof, rekening houdend met de prijzevolutie, in dezelfde grootteorde liggen, of zelfs iets toenemen.
13. Van de vrouwen die voltijds werken, verdienen er drie op tien minder dan 2.000 euro bruto per maand, terwijl dit in 2006 nog vier op tien vrouwen was. Bij mannen is dit slechts het geval voor drie mannen op twintig. Eén op twee vrouwen verdient minder dan 2.250 euro bruto per maand, terwijl dit bij mannen bij slechts twee op vijf het geval is. (tabel 13)
14. Meer dan 6% van de mannen die voltijds werken, verdient meer dan 5000 euro bruto per maand, terwijl slechts 3% van de vrouwen een dergelijk loon heeft. (tabel 13)

## II. Factoren

### Deeltijds werk

15. Slechts 10,5% van de vrouwelijke en 8,8% van de mannelijke deeltijds werkende loontrekkenden wenst geen voltijdse betrekking. (tabel 14)
16. Per uur verdient een deeltijds werkende vrouw in de industrie en marktdiensten gemiddeld 21% minder dan een voltijds werkende man, 11% minder dan een voltijds werkende vrouw en 8% minder dan een deeltijds werkende man.
17. Per maand verdient een deeltijds werkende loontrekkende vrouw 18% minder dan een deeltijds werkende loontrekkende man. (tabel 15)

### Leeftijd

18. De loonkloof neemt toe met de leeftijd. Bij voltijds werkende loontrekkenden bedraagt de loonkloof 19% bij de 55-plussers en 11% bij de 45 tot 54-jarigen. Voor de deeltijdwerkers is dat 20% in de oudste leeftijdscategorie en 14% in de op één na oudste.
19. Het verschil in werkzaamheidsgraad tussen vrouwen en mannen neemt ook toe met de leeftijd.

### Opleidingsniveau

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

## Segregatie

22. In tegenstelling tot de voorgaande jaren is de grootste loonkloof terug te vinden in de luchtvaartsector. De top 5 wordt verder wel samengesteld door dezelfde sectoren als vorig jaar. (tabel 16)
23. Andere sectoren met een grote loonkloof zijn de sector van de productie en distributie van elektriciteit, gas, stoom en warm water, de vervaardiging van kleding en bont, de sector van de vervaardiging van kantoormachines en computers en de hulpbedrijven van de financiële instellingen. (tabel 16)
24. Enkel de metallurgie en de sector van de vervaardiging van overige transportmiddelen telt proportioneel meer vrouwen in het management dan in de sector zelf. Toch bestaat er nog een loonkloof van respectievelijk 4% en 5%. (tabel 16)
25. De loonkloof is het grootst bij directeurs en beheerders, namelijk 34%. Slechts 22% van deze beroeps-categorie is vrouw. (tabel 18)
26. Voor juristen, sociale wetenschappers, kunstenaars en andere 'professionelen' die in loondienst werken, loopt de loonkloof op tot 21%. (tabel 18)
27. Voor de industrie en marktdiensten nemen de gemiddelde brutomaandlonen van vrouwen én van mannen toe naargelang de grootte van de onderneming. De loonkloof stijgt eveneens met het aantal werknemers in de onderneming, met uitzondering van de ondernemingen met minstens 1.000 werknemers, waar de loonkloof kleiner is dan bij de ondernemingen met 500 tot 999 werknemers.

## Burgerlijke staat en gezinssamenstelling

28. De burgerlijke staat heeft vooral een invloed op het loon van mannen. Het gemiddelde bruto-uurloon van alleenstaande mannen is 15,07 euro in 2007, tegenover 18,82 euro voor getrouwde mannen. Het verschil in gemiddelde leeftijd kan dit verschil slechts gedeeltelijk verklaren.
29. De werkzaamheidsgraad van mannen ligt voor elke burgerlijke staat hoger dan die van vrouwen, en het verschil wordt meer uitgesproken binnen het huwelijk.
30. De verschillende invloeden van de burgerlijke staat op het loon van vrouwen en mannen zorgen ervoor dat het loonverschil zeer groot is voor gehuwden (15%) en relatief beperkt voor vrijgezellen (3%).
31. Bij mannen speelt het hebben van een partner een grote rol: mannen die samenleven met een partner hebben een hoger loon dan alleenstaanden. De aanwezigheid van kinderen speelt voor mannen nauwelijks mee.
32. Voor vrouwen beïnvloedt het al dan niet hebben van een partner het loon dan weer nauwelijks. Kinderen maken wel een verschil: bij vrouwen met kinderen ligt het gemiddelde uurloon lager dan bij vrouwen zonder kinderen.
33. De impact van deze verschillende factoren zorgt ervoor dat de loonkloof uiteindelijk klein is voor vrijgezellen zonder kinderen, gemiddeld voor alleenstaanden met kinderen en hoog voor koppels (met of zonder kinderen).

## Nationaliteit

34. Voor mannen bestaat er geen verschil in werkzaamheidsgraad tussen Belgen en andere EU-burgers. In beide gevallen is de werkzaamheidsgraad 69%. Voor vrouwen bestaat er wel een verschil. Terwijl die voor Belgische vrouwen 57% is, bedraagt die voor vrouwen uit andere EU-lidstaten nog 52%.
35. Voor mensen met een nationaliteit van buiten de Europese Unie, daalt de werkzaamheid voor mannen tot 52% en voor vrouwen tot 25%. Dit betekent dat slechts de helft van de mannen en slechts een vierde van de vrouwen van buiten de Europese Unie in België een baan heeft.
36. Vrouwen met een niet-EU-nationaliteit hebben nog niet half zoveel kans op werk als mannen uit die categorie. Op dezelfde manier hebben allochtone vrouwen ook niet half zoveel kans op werk als Belgische vrouwen, of vrouwen uit de andere EU-landen. De genderkloof wordt dus aanzienlijk vergroot door de 'etnische kloof'.

37. Duitsers, Fransen, Nederlanders en Amerikanen die in België werken, verdienen gemiddeld meer dan de Belgen zelf; vooral voor mannen blijkt het om goed betaalde banen te gaan. Voor deze categorieën van nationaliteiten bestaat er een loonkloof van respectievelijk 14% voor de drie buurlanden en 20% voor de Amerikanen. (tabel 21)
38. Voor de werknemers uit de Maghreblanden en de rest van Afrika liggen de gemiddelde bruto-urlo-  
nen van vrouwen en mannen het laagst. Vrouwen verdienen nog 11 à 12% minder dan mannen in die  
categorieën. (tabel 21)
39. Vrouwen en mannen uit de Maghreb, de andere Afrikanen en de Europeanen van niet-EU-27-landen  
(inclusief de Turken en de Russen) hebben een grote loonachterstand ten opzichte van de Belgen.  
(tabel 22)

### III. Het relatieve gewicht van deze factoren

40. 48% van het loonverschil kan verklaard worden op basis van gekende factoren. 52% kan niet verklaard  
worden.
41. Van het verklaarde deel kan 55 % worden toegeschreven aan kenmerken die verwijzen naar de positie  
van vrouwen en mannen op de arbeidsmarkt. Het beroep verklaart 12% van de verklaarde loonkloof  
en de sector 8%.
42. De gezinssituatie blijkt goed te zijn voor 15% van de verklaarde loonkloof. Vooral het al dan niet hebben  
van kinderen is van belang.
43. Van het verklaarde deel van de loonkloof kan slechts 31% worden toegeschreven aan individuele ken-  
merken, zoals opleiding, werkervaring, anciënniteit in de onderneming en nationaliteit.

# Beleidsaanbevelingen

---

Dit vierde loonkloofrapport toont aan dat het loonverschil tussen vrouwen en mannen in ons land een licht dalende trend vertoont. Dat positieve nieuws kan echter niet verhullen dat het om een structureel probleem gaat, waaraan een zeer verscheiden reeks oorzaken ten grondslag ligt. Een beleid dat zich richt op het terugdringen van de kloof is daarom per definitie een werk van lange adem, waarbij de overheden en de sociale partners op verschillende niveaus hun verantwoordelijkheid moeten nemen.

In het rapport van vorig jaar gaven we een aantal concrete pistes om de loonkloof terug te dringen. Deze aanbevelingen van het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen en de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg blijven onverkort geldig. Ze kunnen als volgt worden samengevat :

1. Alle functieclassificaties in de sectoren en ondernemingen moeten worden gescreend op hun genderneutraliteit, en zo nodig worden aangepast.
2. Stereotiepe studiekeuzes moeten worden ontmoedigd, onder meer door in het onderwijs van jonges af aan het bewustzijn rond de fundamentele gelijkheid van vrouwen en mannen te stimuleren.
3. De arbeidsbemiddelingsdiensten (VDAB, Forem, Actiris, ADG) moeten erover waken dat al hun maatregelen zowel op vrouwen als op mannen gericht zijn.
4. Deze diensten moeten er ook voor zorgen dat vacatures altijd zowel aan mannen als vrouwen worden aangeboden.
5. Drempels die de toegang tot de arbeidsmarkt afschermen, moeten worden weggewerkt.
6. In dat kader moet de werkloosheidsval, met name voor de partners van personen die van een vervangingsinkomen leven, worden aangepakt.
7. Een langer ouderschapsverlof is noodzakelijk. Het moet ook beter over beide partners verdeeld worden.
8. Kwaliteitsvolle en betaalbare kinderopvang moet een recht worden.
9. Om het glazen plafond te doorbreken moeten maatregelen genomen worden om een betere vertegenwoordiging van vrouwen in de raden van bestuur en directies van overheidsinstellingen, maatschappelijke organisaties en ondernemingen te garanderen.
10. Bij het aanbieden van opleidingen aan werknemers, zowel binnen als buiten de onderneming, moeten vrouwen en mannen evenredig aan bod komen.
11. Er is sensibilisering nodig rond de inzet en de mogelijkheden bij individuele loononderhandelingen, zowel bij werknemers als bij werkgevers en zowel bij vrouwen als bij mannen.
12. Laaggeschoolde vrouwen, allochtone vrouwen, alleenstaande moeders... worden op de arbeidsmarkt geconfronteerd met een dubbele achterstand. Maatregelen om de achterstand van die kwetsbare groepen weg te werken zijn daarom van primordiaal belang, waarbij over de gender mainstreaming van het beleid moet worden gewaakt.
13. Verschillende statistische instrumenten moeten worden versterkt om de loonkloof beter in kaart te brengen.

Dit najaar onderhandelen de sociale partners opnieuw over een interprofessioneel akkoord. De minister van Werk en Gelijke Kansen heeft de wens uitgedrukt dat dit akkoord de start zou zijn voor een meerjarenplan om de loonkloof aan te pakken via een herziening van de functieclassificaties die de basis vormen voor de loonvorming in de sectoren. Aan de partners wordt daarbij gevraagd om in alle sectoren tegen 2016 de seksenneutraliteit van de classificaties te verzekeren en daarmee de loonkloof terug te dringen. We rekenen erop dat de sociale partners de uitdaging aangaan en de ambities van de minister delen. Dat het op elkaar afstemmen van de statuten van arbeiders en bedienden eveneens op de tafel ligt, zorgt daarbij voor een bijkomende opportuniteit. Om dit voorbijgestreefde onderscheid op termijn ook in de loonvorming weg te werken, zal het immers noodzakelijk zijn om de functieclassificaties en de eraan gekoppelde baremalonen grondig te herstructureren. Vanzelfsprekend dient het genderperspectief hierbij in het hart van het debat worden verankerd. De overheden zouden de inspanningen van de sociale partners kunnen bevestigen door samen een plan uit

te werken, over de beleidsniveaus heen, om de segregatie op de arbeidsmarkt geleidelijk weg te werken. De combinatie van een sterk interprofessioneel akkoord en een duidelijk gezamenlijk engagement van de federale overheid, de gewesten en gemeenschappen, zou duidelijk maken dat ons land met overtuiging een voortrekkersrol wil spelen bij het aanpakken van de loonkloof – op het ogenblik dat ons land het voorzitterschap van de Europese Unie zal waarnemen, en daarbij de loonkloof andermaal hoog op de Europese agenda wil zetten.

Tenslotte willen we opnieuw aandacht vragen voor de noodzaak om te beschikken over voldoende gegevens om de loonverschillen in kaart te brengen en daarmee ook efficiënt te bestrijden. Daarbij is het zeer wenselijk om in verschillende rubrieken in de sociale balans (opnieuw) een opsplitsing naar geslacht in te voeren. Dit geldt met name ook voor de rubriek “bedrag van de voordelen bovenop het loon”. Het in kaart brengen van deze voordelen, die in veel gevallen een belangrijk deel van de totale verloning uitmaken, blijft immers problematisch. De fiscale gegevens die in dit rapport zijn opgenomen, tonen er nochtans wel de relevantie van aan. De bestaande nationale enquêtes kunnen hierop geen antwoord bieden. De rapporten over gelijke kansen die de ondernemingen moeten opstellen, kunnen wel informatie bieden op ondernemingsniveau, maar ze lenen zich moeilijk tot een systematische verwerking, zodat ze niet de hiaten op statistisch vlak kunnen invullen.

Dit rapport zou uiteraard alweer niet mogelijk zijn geweest zonder de actieve en deskundige inbreng van met name de Algemene Directie Statistiek en Economische Informatie van de FOD Economie en van het Federaal planbureau. Het basisinstrument blijft de onvolprezen Enquête naar de Structuur en de Verdeling van de Lonen. Dat deze in België jaarlijks wordt georganiseerd biedt een grote meerwaarde voor de analyse van de loonkloof – en uiteraard niet enkel daarvoor. We betreuren evenwel dat er besloten werd om slechts elke vier jaar de sectoren M, N, O van de Nace Rev. 1-classificatie (het onderwijs, de gezondheidszorg en de socioculturele sector) in de enquête op te nemen. Zoals het rapport van vorig jaar heeft aangetoond bieden gegevens voor deze sectoren, waar verhoudingsgewijs veel vrouwen aan de slag zijn, immers een grote meerwaarde.

# 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](http://www.statbel.fgov.be)

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

Enquête naar de Structuur en de Verdeling van de Lonen (Loonstructurenquête) (SES): Steekproefenquête omtrent de lonen die jaarlijks door ADSEI bij een groot aantal Belgische ondernemingen wordt georganiseerd. De enquête werd tot in 2005 enkel in de sectoren C-K van de NACE-classificatie uitgevoerd, dus enkel in de industrie en in de marktdiensten. Vanaf 2006 worden de gezondheidszorg, het onderwijs en de socioculturele sector om de vier jaar bevestigd. Voor die jaren (2006, 2010...) wordt dezelfde enquête in alle Europese landen georganiseerd.

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

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

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

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

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

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

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

NACE-nomenclatuur: Internationaal classificatiesysteem van sectoren. Vanaf 2008 wordt er een nieuwe NACE nomenclatuur gebruikt, de zogenaamde 'NACE Rev.2'. De 'NACE Rev. 1.1' is de NACE-classificatie die in het enquêtejaar 2007 nog in voege was en ook momenteel nog vrij frequent wordt gebruikt. (zie bijlage 1)

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

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

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

RSZPPO (Rijksdienst voor Sociale Zekerheid van de Provinciale en Plaatselijke Overheidsdiensten): Instelling die de sociale zekerheidsbijdragen van provinciale en gemeentelijke diensten beheert, en als afgeleide daarvan over statistische gegevens over de lonen beschikt voor deze categorie van overheidspersoneel.

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

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

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

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

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



# Lijst tabellen

---

<b>Tabel 1:</b> Gemiddelde brutomaandlonen van voltijdse werknemers (in euro) en de loonkloof (2002-2007) .....	10
<b>Tabel 2:</b> Gemiddelde bruto-uurlonen van voltijdse werknemers (in euro) en de loonkloof (2002-2007).....	11
<b>Tabel 3:</b> Gemiddelde brutojaarlonen van voltijdse werknemers (in euro) en de loonkloof (2002-2007) .....	12
<b>Tabel 4:</b> Aandeel loontrekkenden aan wie bepaalde voordelen worden toegekend en gemiddeld bedrag van deze voordelen (2006).....	12
<b>Tabel 5 :</b> Gemiddelde bruto-uurlonen van voltijdse en deeltijdse werknemers (in euro) en de loonkloof (2002-2007) .....	14
<b>Tabel 6:</b> Gemiddelde brutomaandlonen van voltijdse en deeltijdse werknemers (in euro) en de loonkloof (2002-2007).....	15
<b>Tabel 7:</b> Gemiddelde bruto-uurlonen van voltijdse en deeltijdse werknemers (in euro) en de loonkloof in ondernemingen met minstens 10 werknemers en in ondernemingen met minder dan 10 werknemers (NACE-sectoren C-K, M, N & O) (2002-2007) .....	17
<b>Tabel 8:</b> Gemiddelde bruto-uurlonen van voltijdse en deeltijdse werknemers (in euro) en de loonkloof in ondernemingen met minstens 10 werknemers en in ondernemingen met minder dan 10 werknemers (NACE-sectoren C-K en MNO) (2002-2007) .....	18
<b>Tabel 9:</b> Gemiddelde bruto-uurlonen van voltijdse en deeltijdse werknemers in de NACE-sectoren C-K, C-K, M, N & O en A-O (in euro) en de loonkloof (2002-2007) .....	19
<b>Tabel 10:</b> Gemiddelde bruto-uurlonen (in euro) van voltijdse en deeltijdse werknemers en de loonkloof naar statuut (2007) .....	20
<b>Tabel 11:</b> Gemiddelde brutojaarlonen van voltijdse en deeltijdse werknemers en de loonkloof naar statuut (2007) .....	21
<b>Tabel 12:</b> Evolutie van de loonkloof van voltijdse en deeltijdse werknemers naar statuut (2002-2007) .....	22
<b>Tabel 13:</b> De verdeling van vrouwen en mannen over de categorieën van het brutomaandloon voor voltijdse werknemers in de NACE-sectoren C-K en in ondernemingen met minstens 10 werknemers (2006 en 2007) .....	30
<b>Tabel 14:</b> Verdeling van deeltijds werkende loontrekkende vrouwen en mannen naar reden van deeltijds werk (2007).....	34
<b>Tabel 15:</b> Gemiddelde brutomaandlonen van deeltijdse en voltijdse werknemers (in euro) en de loonkloof (2007) .....	36
<b>Tabel 16:</b> Overzicht van de sectoren C-K van de NACE-nomenclatuur volgens omvang van de loonkloof .....	44
<b>Tabel 17:</b> Gemiddelde brutomaandlonen (in euro) (2007), de loonkloof (2007) en de gemiddelde loonkloof (2002-2007) per paritair comité .....	50
<b>Tabel 18:</b> Overzicht van de beroeps categorieën van de ISCO-nomenclatuur .....	54
<b>Tabel 19:</b> Gemiddelde brutomaandlonen van voltijdse werknemers (in euro) en de loonkloof naar ondernemingsgrootte (naar aantal werknemers) (ondernemingen met minstens 10 werknemers) (2007) .....	56
<b>Tabel 20:</b> Werkzaamheidsgraad naar huidige nationaliteit en naar geboorteland (2007) .....	62
<b>Tabel 21:</b> Gemiddelde bruto-uurlonen (in euro) en de loonkloof voor voltijdse en deeltijdse werknemers naar nationaliteit in België (NACE-sectoren C-K) (2007).....	63
<b>Tabel 22:</b> Achterstand (in euro) en de loonkloof ten opzichte van de gemiddelde bruto-uurlonen van Belgische werknemers naar nationaliteit in België (NACE-sectoren C-K) (2007) .....	65



# Lijst grafieken

---

<b>Grafiek 1:</b> Gemiddelde brutomaandlonen van voltijdse werknemers (in euro) (2007).....	10
<b>Grafiek 2:</b> Loonkloof op basis van gemiddelde bruto-uurlonen van voltijdse en deeltijdse werknemers naar statuut (2007).....	21
<b>Grafiek 3:</b> De loonkloof op basis van brutojaarlonen van voltijdse en deeltijdse werknemers naar statuut (2007).....	22
<b>Grafiek 4:</b> Gemiddelde brutomaandlonen (in euro) van voltijdse en deeltijdse werknemers uit de industrie (1972-2007).....	23
<b>Grafiek 5:</b> Loonkloof op basis van de brutomaandlonen van voltijdse en deeltijdse werknemers uit de industrie (1972-2007).....	24
<b>Grafiek 6:</b> Gemiddelde bruto-uurlonen van voltijds en deeltijds werkende arbeiders in de industrie (in euro) (1960-2007).....	24
<b>Grafiek 7:</b> Loonkloof op basis van de bruto-uurlonen van voltijds en deeltijds werkende arbeiders in de industrie (1960-2006).....	25
<b>Grafiek 8:</b> Aandeel van vrouwen en mannen in de totale loonmassa (2007).....	26
<b>Grafiek 9:</b> Aandeel van vrouwen en mannen in het totaal aantal bezoldigde werkdagen (2007).....	26
<b>Grafiek 10:</b> Aandeel van vrouwen en mannen bij werknemers (2007).....	27
<b>Grafiek 11:</b> Aandeel van vrouwen en mannen bij werknemers, in de bezoldigde werkdagen en in de loonmassa (2007).....	27
<b>Grafiek 12:</b> De verdeling van vrouwen en mannen over de categorieën van het brutomaandloon voor voltijdse werknemers in de NACE-sectoren C-K en in ondernemingen met minstens 10 werknemers (2007).....	29
<b>Grafiek 13:</b> Verdeling van deeltijds werkende loontrekkende vrouwen en mannen naar reden van deeltijds werk (2007).....	35
<b>Grafiek 14:</b> De loonkloof voor voltijds en deeltijds werkenden (2007).....	35
<b>Grafiek 15:</b> Werkzaamheidsgraad naar leeftijdscategorie (2007).....	36
<b>Grafiek 16:</b> Gemiddelde bruto-uurlonen (in euro) naar leeftijdscategorie van voltijds werkende mannen en vrouwen in NACE-sectoren NACE C-K (2007).....	37
<b>Grafiek 17:</b> Gemiddelde bruto-uurlonen (in euro) naar leeftijdscategorie van deeltijds werkende mannen en vrouwen in NACE-sectoren NACE C-K (2007).....	38
<b>Grafiek 18:</b> Loonkloof naar leeftijd en anciënniteit bij 25- tot 30-jarigen in NACE-sectoren NACE C-K (2007).....	39
<b>Grafiek 19:</b> Werkzaamheidsgraad naar opleidingsniveau (2007).....	40
<b>Grafiek 20:</b> Gemiddelde bruto-uurlonen (in euro) van voltijds werkende mannen en vrouwen naar opleidingsniveau (2007).....	41
<b>Grafiek 21:</b> Gemiddelde bruto-uurlonen (in euro) van deeltijds werkende mannen en vrouwen naar opleidingsniveau (2007).....	42
<b>Grafiek 22:</b> Gemiddelde brutomaandlonen van voltijdse werknemers (in euro) naar ondernemingsgrootte (naar aantal werknemers) (ondernemingen met minstens 10 werknemers) (2007).....	57
<b>Grafiek 23:</b> Gemiddeld bruto-uurloon naar burgerlijke staat (in euro) (2007).....	58
<b>Grafiek 24:</b> Werkzaamheidsgraad naar gezinstype (2007).....	59
<b>Grafiek 25:</b> Loonkloof naar de burgerlijke staat (2007).....	60
<b>Grafiek 26:</b> Gemiddeld bruto-uurloon naar gezinstype (2007).....	60
<b>Grafiek 27:</b> Loonkloof naar de gezinstype (2007).....	61

<b>Grafiek 28:</b> Werkzaamheidsgraad naar huidige nationaliteit en naar geboorteland (2007) .....	62
<b>Grafiek 29:</b> Gemiddelde bruto-uurlonen (in euro) (NACE-sectoren C-K) voor voltijdse en deeltijdse .....	
..... werknemers naar nationaliteit in België (2007) .....	64
<b>Grafiek 30:</b> Het verklaarde en onverklaarde deel van de loonkloof in bruto-uurlonen .....	
..... (in euro's en percenten) (2007) .....	68
<b>Grafiek 31:</b> Decompositie van de loonkloof – opdeling van het verklaarde deel (2007) .....	69

# Bijlage 1 :

## NACE Rev.1.1-nomenclatuur

Letter-code	Cijfer-code	Sector
A		<b>Landbouw, jacht en bosbouw</b>
B		<b>Visserij</b>
C		<b>Winning van delfstoffen</b>
	14	Overige winning van delfstoffen (niet energiehoudend en niet-metaal)
D		<b>Industrie</b>
	15	vervaardiging van voedingsmiddelen en dranken
	16	vervaardiging van tabaksproducten
	17	vervaardiging van textiel
	18	vervaardiging van kleding en bontnijverheid
	19	leernijverheid en vervaardiging van schoeisel
	20	houtindustrie en vervaardiging van artikelen van hout, kurk, riet en vlechtwerk
	21	papier- en kartonnijverheid
	22	uitgeverijen, drukkerijen en reproductie van opgenomen media
	23	vervaardiging van cokes, geraffineerde aardolieproducten en splijt- en kweekstoffen
	24	chemische nijverheid
	25	rubber- en kunststofnijverheid
	26	vervaardiging van overige niet-metaalhoudende minerale producten
	27	metallurgie
	28	vervaardiging van producten van metaal
	29	vervaardiging van machines, apparaten en werktuigen
	30	vervaardiging van kantoormachines en computers
	31	vervaardiging van elektrische machines en apparaten
	32	vervaardiging van audio-, video- en telecommunicatieapparatuur
	33	vervaardiging van medische apparatuur van precisie-, en optische instrumenten en van uurwerken
34	vervaardiging en assemblage van auto's, aanhangwagens en opleggers	
35	vervaardiging van overige transportmiddelen	
36	vervaardiging van meubels, overige industrie	
37	recuperatie van recycleerbaar afval	
E		<b>Productie en distributie van elektriciteit, gas en water</b>
	40	productie en distributie van elektriciteit, gas, stoom en warm water
	41	winning, zuivering en distributie van water
F	45	<b>Bouwnijverheid</b>
G		<b>Groot- en kleinhandel; reparatie van auto's en huishoudartikelen</b>
	50	verkoop en reparatie van auto's en motorrijwielen; kleinhandel in motorbrandstoffen
	51	groothandel en handelsbemiddeling, exclusief de handel in auto's en motorrijwielen
	52	kleinhandel, exclusief auto's en motorrijwielen; reparatie consumentenartikelen
H	55	<b>Hotels en restaurants</b>

		<b>Vervoer, opslag en communicatie</b>
I	60	vervoer te land
	61	vervoer over water
	62	luchtvaart
	63	vervoerondersteunende activiteiten
	64	post en telecommunicatie
		<b>Financiële instellingen</b>
J	65	financiële instellingen
	66	verzekeringswezen
	67	hulpbedrijven i.v.m. financiële instellingen
		<b>Onroerende goederen, verhuur en diensten aan bedrijven</b>
K	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		<b>Openbaar bestuur</b>
M	80	<b>Onderwijs</b>
N	85	<b>Gezondheidszorg en maatschappelijke dienstverlening</b>
		<b>Gemeenschapsvoorzieningen, sociaal-culturele en persoonlijke diensten</b>
O	90	Inzameling en verwerking van afvalwater en afval
	91	Diverse verenigingen
	92	Recreatie, cultuur en sport
	93	Overige diensten
P		<b>Particuliere huishoudens met werknemers</b>
Q		<b>Extraterritoriale organisaties en lichamen</b>

# Bijlage 2 :

## ISCO-nomenclatuur

ISCO	Beroep
12	bedrijfsleiders en kaderleden bij de directie
13	directeurs en beheerders
21	natuurkundigen, wiskundigen, ingenieurs en wetenschappelijke beroepen
22	specialisten in de biowetenschappen, artsen, verpleegkundig kaderpersoneel en vroedvrouwen
23	lesgevend personeel
24	overige professionelen (o.a. juristen, sociale wetenschappers, kunstenaars)
31	technici in natuurkundige en technologische disciplines
32	technici in bio- en gezondheidswetenschappen
33	intermediaire beroepen onderwijs
34	overige tussenkader
41	secretarissen, boekhoudkundigen en bedienden logistiek
42	loketbedienden en kassiers
51	begeleidings- en bewakingspersoneel
52	modellen, verkopers en demonstrators
71	bouwvakkers
72	metaalarbeiders en mechaniciens
73	ambachtsslieden
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





# Bijlage 3 :

## Lijst paritaire comités

	<b>Arbeiders</b>
100	Aanvullend p.c. voor de werklieden
109	Het kleding- en confectiebedrijf
111	Metaal, machine- en elektrische bouw
112	Het garagebedrijf
115	Het glasbedrijf
116	Scheikundige nijverheid
117	Petroleumnijverheid en -handel
118	Voedingsnijverheid
119	Handel in voedingswaren
120	Textielnijverheid en het breiwerk
121	Schoonmaak
124	Het bouwbedrijf
126	Stoffering en houtbewerking
130	Drukkerij, grafische kunst en dagbladbedrijf
136	Papier- en kartonbewerking
140	Vervoer en logistiek
149	Aan metaal, machine- en elektrische bouw verwante sectoren
149.04	P. subcomité voor metaalhandel
302	Het hotelbedrijf
306	Het verzekeringswezen
310	Banken
311	Grote kleinhandelszaken
	<b>Bedienden</b>
200	Aanvullend p.c. voor de bedienden
201	Zelfstandige kleinhandel
202	Bedienden uit de kleinhandel in voedingswaren
207	Bedienden uit de scheikundige nijverheid
209	Bedienden uit de metaalfabrikatennijverheid
210	Bedienden van de ijzernijverheid
211	Bedienden uit de petroleumnijverheid en -handel
214	Bedienden van de textielnijverheid en het breiwerk
215	Bedienden van het kleding- en confectiebedrijf
218	Aanvullend nationaal p.c. voor de bedienden
220	Bedienden uit de voedingsnijverheid
221	Bedienden uit de papiernijverheid
222	Bedienden uit de papier en kartonbewerking
226	Bedienden uit de internationale handel, het vervoer en de logistiek

<b>302</b>	Het hotelbedrijf
<b>306</b>	Het verzekeringswezen
<b>307</b>	Makelarij en verzekeringsagentschappen
<b>310</b>	Banken
<b>311</b>	Grote kleinhandelszaken
<b>315.02</b>	Paritair subcomité voor de luchtvaartmaatschappijen

INSTITUUT VOOR  
DE GELIJKHEID  
VAN VROUWEN  
EN MANNEN



Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen

Ernest Blerotstraat 1 (lokaal 2031)

1070 Brussel

Tel.: 02/233 41 75

Fax: 02/233 40 32

e-mail: [gelijkheid.manvrouw@igvm.belgie.be](mailto:gelijkheid.manvrouw@igvm.belgie.be)

website: [www.igvm.belgium.be](http://www.igvm.belgium.be)