

Arbeidsparticipatie en Loonverschillen

De RoSa-factsheets maken u wegwijs in het gelijke kansenlandschap in Vlaanderen. Telkens wordt er op een bepaald terrein nagegaan wat de situatie is. Zowel bredere thema's als meer specifieke krijgen aandacht, naargelang de relevantie en/of beschikbaarheid van informatie en het voorhanden zijn van cijfermateriaal. Bedoeling is niet zozeer volledigheid te bieden maar wel op een overzichtelijke en toegankelijke manier de positie van de vrouw in Vlaanderen te schetsen. RoSa is sinds 1978 in Vlaanderen hét adres voor informatie en documentatie over gelijke kansen, emancipatie en vrouwenstudies in binnen- en buitenland.

Nr. 31 • dec 2003

1. Inleiding

Een van de meest diepgaande veranderingen in de Europese maatschappij in de voorbije jaren is het stijgende aantal vrouwen dat betaald werk doet. De vervrouwelijking van de tewerkstelling is gepaard gegaan met een uitbreiding van de dienstensector en een algemene reorganisatie van tewerkstelling en arbeidstijd. We zien een aantal verschillen in de arbeid van vrouwen en mannen: vrouwen werken meer deeltijds dan mannen, ze onderbreken vaker hun carrière en ze dragen meer verantwoordelijkheid voor het huishouden dan mannen¹.

Seksesegregatie, de ongelijke verdeling van mannen en vrouwen over beroepen en functies en het daaruit voortvloeiende verschil in beloning, leidt een hardnekkig en quasi universeel bestaan. Nog steeds is er volgens G. De Groot² een scheiding tussen werk van mannen en vrouwen op basis van sekse en niet op basis van persoonlijke kwaliteiten. Banen van vrouwen worden slechter betaald, hebben over het algemeen een lagere maatschappelijke status en bieden minder carrièremogelijkheden dan de jobs van mannen. Veranderingen in de techniek, het beleid van de overheid en de wensen van werknemers lijken geen effect te hebben op dit verschijnsel.

De collectieve arbeidsovereenkomsten over de lonen, inclusief het probleem van de functiewaardering, geven reden tot bezorgdheid.³ "Gelijk loon voor gelijk werk" moet betekenen dat functies met "werk van gelijke waarde" gelijk gehonoreerd worden. Om die gelijke waarde te bepalen, worden functies vergeleken en gewaardeerd. Op het eerste gezicht lijkt functiewaardering een objectieve

¹ S. Hatt, Gender, work and labour markets. London: MacMillan Press ; New York : St. Martin's Press, 1997. - 200 p. ISBN 0-333-65779-9

² G. De Groot, Fabricage van verschillen : mannenwerk, vrouwenwerk in de Nederlandse industrie (1850-1940) Amsterdam: Aksant, 2001. - 584 p.: ill. ISBN 90-5260-011-2

³ European Commission, Monitoring, implementation and application of Community Equality Law : general report 1997 & 1998 of the Legal Experts' Group on Equal Treatment of Men and Women [Luxemburg]: European Commission, 1999. - 144 p.

en wetenschappelijke bezigheid. In de praktijk vervormen allerlei verborgen mechanismen, vooroordelen en stereotypen de waardering in het nadeel van de vrouwen.

De arbeidsmarkt blijkt meer waarde toe te kennen aan de tijd van mannen dan aan die van vrouwen. Zolang dat de realiteit is, zal geen enkele beleidsmaatregel of tegemoetkoming voor ouderschapsverlof en kinderopvang de economische status van de vrouw veranderen.⁴

2. Participatie van vrouwen aan de arbeidsmarkt

2.1. DE WERKGELEGENHEIDSGRAAD⁵ EN DEELTIJDS WERKEN

Werkgelegenheidsgraad betekent de procentuele verhouding tussen het aantal werkenden en de populatie in beroepsactieve leeftijd (15 tot 64 jaar). De werkgelegenheidsgraad van Belgische vrouwen bedraagt 50,7%. Ter vergelijking met andere Europese lidstaten: de topper Zweden haalt 69,7% en rode lantaarn Griekenland 41,2%. Doordat informele arbeid of zwartwerk niet in de statistieken is opgenomen, is er vermoedelijk sprake van een onderwaardering van de reële werkgelegenheidsgraad.

Deeltijds werken is in ons land vooral een vrouwenzaak: 36,8 % tegenover slechts 5,2% mannen is gewonnen voor het principe van deeltijdse arbeid. Het motief is in hoofdzaak het zorgen voor kinderen of hulpbehoevende volwassenen. Het is in mindere mate een bewuste keuze voor deeltijds werk of het noodgedwongen genoeg nemen met een deeltijdse job bij gebrek aan een voltijdse.

2.2. OPLEIDINGSNIVEAU⁶

In 2001 was 42,5% van de vrouwen laaggeschoold, 32,6% middelmatig en 24,9% hooggeschoold. Mannen en vrouwen zijn zowat 50/50 verdeeld in elk opleidingsniveau. Laaggeschoold zijn vrouwen die geen onderwijs kregen, lager onderwijs of secundair onderwijs lagere graad. Middelmatig geschoolde vrouwen hebben een getuigschrift van secundair onderwijs hogere graad. Wie hooggeschoold is heeft een diploma van hoger niet universitair onderwijs van het korte of het lange type of van universitair onderwijs.

De invloed van het opleidingsniveau op de werkgelegenheidsgraad is opmerkelijk voor de vrouwen België. Bij de groep laaggeschoolde vrouwen heeft slechts 29,3% een job. Dat percentage verdubbelt ongeveer bij middelmatig geschoolde vrouwen. Voor hooggeschoolde vrouwen bereiken we 80%. Bij mannen is de toename in de werkgelegenheidsgraad bij stijgend opleidingsniveau minder spectaculair.

Terwijl het merendeel van de vrouwen die aan het werk zijn op de arbeidsmarkt een hogere opleiding genoot, is dat bij mannen niet zo: het merendeel van de werkende mannen is middelmatig geschoold. Het grootste aandeel (45,9%) van werkloze vrouwen is laaggeschoold, middelmatig geschoolde vrouwen vertegenwoordigen 35,5% en hooggeschoolde 18,6%. Het opleidingsniveau van werkloze vrouwen ligt hoger dan dat van werkloze mannen. Van de inactieve⁷ vrouwen is 62,3% laaggeschoold.

⁴ H. Joshi, P. Paci, Unequal pay for women and men : evidence from the British birth cohort studies Cambridge: The MIT Press, 1998. - 181 p. ISBN 0-262-10068-1

⁵ I. Goffin (onderz.), N. Steegmans (onderz.), M. Van Haegendoren (prom.), DEUCE : Arbeidsmarktstatistieken vanuit een genderperspectief. Diepenbeek: Limburgs Universitair Centrum, 2002. - 333 p. - ISBN 90-75262-36-1

⁶ ibid. p. 10-12

⁷ bedoeld wordt vrouwen die geen job op de arbeidsmarkt hebben en niet als werkzoekend staan ingeschreven

3. Loon en loonverschillen

Het principe van gelijke beloning wordt gewaarborgd in diverse Europese en nationale normen. Reeds van in 1975 bestaat er Europese wetgeving⁸ over de gelijke beloning voor gelijk werk. Hoewel België een inhoudelijk aangepaste wetgeving kent, bestaat nog altijd een aanzienlijke loonkloof.

3.1. WAT IS LOON ?

Het loon omvat, naast het eigenlijke loon, ook voordelen in natura zoals maaltijdcheques of een bedrijfswagen, het vakantiegeld dat betaald wordt boven het wettelijke vakantiegeld en aanvullende niet-verplichte sociale zekerheidsregelingen zoals een groepsverzekering voor aanvullend pensioen.

3.2. WAT IS GELIJK WERK ?

Gelijk werk, of werk van dezelfde waarde. Die "waarde" wordt soms bepaald door systemen van functiewaardering. Ook die systemen mogen niet tot discriminatie leiden, door de keuze van de criteria noch door de wijze waarop de omzetting van functiepunten in loonpunten gebeurt. Over functiewaardering en loonvorming wordt door de sociale gesprekspartners onderhandeld in de paritaire comités en in de Nationale Arbeidsraad.⁹

3.3. LOONVERSCHILLEN: HOE KOMT DAT ?

3.3.1. ACHTERGRONDKENMERKEN

Een deel van de loonkloof kan worden verklaard door "objectieve" factoren, de zogeheten achtergrondkenmerken. We onderscheiden drie soorten: persoonskenmerken, functiekenmerken en overige kenmerken.

Tot de persoonskenmerken behoren leeftijd, opleidingsniveau, nationaliteit, gezinssituatie: burgerlijke staat, samenwonend met een partner of niet, kinderen of niet. Functiekenmerken zijn onder meer het arbeidsregime (voltijds/deeltijds), atypische werktijden (voor 7 uur of na 20 uur en weekendwerk), vastheid van betrekking (overheid), extralegale voordelen, functiesoort en functieniveau (vb. leidinggevende functies: impliceren supervisie en hebben invloed op promotie of loon van andere werknemers).

Overige kenmerken zijn de economische sector (welzijnssector, industrie), de grootte van het bedrijf...

Die achtergrondkenmerken bepalen de ongecorrigeerde beloningsverschillen, die je bekomt met de formule:

$$\text{(bruto uurloon vrouw - bruto uurloon man) / bruto uurloon man} \times 100\%$$

Het gecorrigeerde beloningsverschil ontstaat door te corrigeren voor de verschillen in achtergrondkenmerken tussen mannen en vrouwen.¹⁰

⁸ <http://europa.eu.int/scadplus/leg/nl/cha/c10905.htm>

⁹ <http://www.cnt-nar.be/N11.htm>

¹⁰ R. Spijkerman, De positie van mannen en vrouwen in het bedrijfsleven en bij de overheid 1998. 's-Gravenhage: Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, 2000. ISBN 90-5749-572-4

3.3.2. FUNCTIEWAARDERINGSSYSTEMEN¹¹

Nu blijkt dat een niet onbelangrijk deel van die loonkloof niet kan worden toegeschreven aan "objectieve" achtergrondkenmerken. Er moeten bijgevolg verborgen mechanismen van seksediscriminatie aan het werk zijn in de functiewaarderingsystemen en de daaraan gekoppelde functieclassificaties.

Kenmerkend voor België is dat de meeste functieclassificaties op sectoraal niveau tot stand komen. Die zijn gebaseerd op een functiewaarderingsstelsel waarover onderhandeld werd tussen werkgeversorganisaties en vakbonden. Vaak bevatten die discriminerende elementen of zijn ze te vaag opgesteld. Werkgevers krijgen daardoor de ruimte om, al dan niet bewust, te discrimineren.

De arbeidsinspectie is bevoegd om PV's op te stellen tegen werkgevers die sociaalrechtelijke voorschriften overtreden. Om vervolgd te kunnen worden voor de rechtbank, moet de werkgever wel bewust en uit vrije wil een strafbaar feit te plegen. Aangezien de functiewaarderingsstelsels op sectoraal niveau onderhandeld worden tussen werkgeversorganisaties en vakbonden en aangezien de functieclassificaties vastgelegd worden in een CAO die voor de hele sector bindend is, kan men een individuele werkgever niet vervolgen voor een discriminatoire functieclassificatie, waarover hij zelf niets te zeggen heeft gehad.

Moet een werkneemster dan maar zelf naar de rechtbank stappen? Zelfs indien ze er al weet van zou hebben dat ze ongelijk wordt beloond, dan nog zal ze weinig gehoor vinden bij haar vakbond, die nochtans fungeert als eerste toevlucht voor dergelijke problemen. Vakbonden hebben immers zelf de functieclassificaties onderhandeld in de paritaire comités en voelen zich achteraf weinig geroepen om die voor de rechtbank in twijfel te trekken.

Bij het gerecht ontbreekt vaak de technische kennis. Om te kunnen uitmaken of een functiewaarderingsstelsel seksediscriminerend werkt, moet je al over een uitgebreide expertise beschikken.

Sekseneutrale functiewaarderingsstelsels kunnen nochtans een efficiënte manier zijn om de loonverschillen tussen vrouwen en mannen weg te werken. Ze moeten dan wel aan een aantal criteria beantwoorden. Het stelsel moet objectief zijn. Er mag geen rekening gehouden worden met het feit of een man dan wel een vrouw de functie uitoefent. Er moet een evenredige verdeling bestaan tussen criteria die voornamelijk bij mannenfuncties voorkomen en criteria die voornamelijk bij vrouwenfuncties voorkomen. Er is onderzoek gedaan naar "goede praktijken" inzake gelijke beloning in Nederland, Ierland, Finland en het Verenigd Koninkrijk. Een aantal elementen zijn zeker relevant voor de Belgische context.¹²

3.3.3. KORTOM:

Er is een discrepantie tussen de juridische en de feitelijke situatie bij de aanpak van loonverschillen in België. Er zijn problemen met de bewijsvoering en de sanctionering. De vrouwelijke werknemer verkeert te zeer in een juridisch isolement om op eigen kracht het discriminatoire karakter van een bepaalde functieclassificatie en bijbehorende bezoldiging aan te tonen. De emotionele belasting om de eigen werkgever voor de rechtbank te dagen werkt remmend. Daarom hebben vrouwen de voorbije jaren nauwelijks zaken aanhangig gemaakt bij de rechtbank.¹³

¹¹ Kabinet van de Minister van Tewerkstelling en Arbeid. Studiedag "Van punten naar munten", 28 mei 1998. Brussel: Kabinet van de Minister van Tewerkstelling en Arbeid, 1998.

¹² I. Goffin (onderz.), N. Steegmans (onderz.), M. Van Haegendoren (prom.), DEUCE : Arbeidsmarktstatistieken vanuit een genderperspectief. Deel 3 : Arbeidsmarktstatistieken in genderperspectief in België op basis van de Panelstudie bij Belgische Huishoudens 1995 en 1999 (golf 4 en 8).

¹³ Ibid.

3.4. HOE ERG IS HET ?

Brutolonen van vrouwen schommelen rond 85% van brutolonen van mannen. Dat blijkt uit het DEUCE-rapport¹⁴ dat voor ambtenaren en werknemers in België de loonverschillen in kaart brengt en de (verschillende?) invloed meet van een aantal werknemerskarakteristieken bij mannen en vrouwen op hun inkomen uit arbeid.

Omdat de langere werkweek van mannen vaak aangehaald wordt als een van de oorzaken van de loonverschillen tussen mannen en vrouwen, brengt het onderzoek niet enkel de contractuele uren in rekening, maar ook de werkelijk gepresteerde uren van vrouwen en mannen.

Mannen ontvangen een gemiddeld bruto maandloon van 2410 € (97.225 BEF) en vrouwen 1.700 € (68.584 BEF). Mannen presteren reëel gemiddeld 41,92 uren terwijl ze volgens contract gemiddeld 37,15 uren moeten werken. Vrouwen werken in realiteit gemiddeld 34,4 uren per week terwijl ze volgens contract gemiddeld 31,03 uren moeten doen. Omgerekend naar een voltijdse job van elk 38 uren per week, verdienen mannen gemiddeld bruto 2.185 € (88.133 BEF) terwijl vrouwen voor dezelfde prestatie gemiddeld bruto 1.878 € (75.761 BEF) ontvangen.

De loonkloof blijkt minder flagrant voor tijdelijke contracten. De volgende tabel uit het DEUCE-rapport toont voor 1999 de M/V loonindex volgens soort contract.¹⁵ Daaruit blijkt dat zelfs na correctie van reëel gepresteerde uren de vrouwen bijna 14 punten op de loonindex minder ontvangen voor dezelfde prestatie als mannen in een vaste job: 100 / 86,63. Voor contracten van bepaalde duur is de loonkloof klein: 100 / 99,33.

V/M loonindex (VTE) naar soort contract 1999

	Uren volgens contract		Uren reëel	
	Mannen	Vrouwen	Mannen	Vrouwen
Vastbenoemd/onbep. duur	100	85,10	100	86,63
Bepaalde duur	100	95,75	100	99,33

3.5. WIE IS HET MEEST BENADEELD ?

Voor laaggeschoolden wordt de M/V loonkloof kleiner. De loonkloof wordt groter bij werknemers met leidinggevende functies. Vooral vrouwen die een invloedrijke functie qua personeelsbeleid hebben, plukken niet de vruchten van die verantwoordelijkheid. Die tendens lijkt te zijn versterkt tussen 1995 en 1999. Voor mannen loont het ontegensprekelijk meer dan voor vrouwen om een leidinggevende functie te hebben. Mannen met een superviserende functie verdienen 143% van het loon van mannen met een niet-superviserende functie, of 134% na weging naar werkelijk gepresteerde uren. Bij vrouwen is dat 117%, na weging naar werkelijk gepresteerde uren 115%.

Terwijl mannelijke werknemers met een vast contract evenwichtig verspreid zijn over de verschillende looncategorieën, met een uitschieter in de hoogste looncategorie, is die spreiding er niet bij vrouwen. Zij concentreren zich in de lagere loonklassen (minder dan 1.487 € bruto). Nauwelijks 6% van de vrouwen heeft een brutoloon van meer dan 2.479 €, bij de mannen zit ongeveer 25% in die loonklasse. Vrouwen met een coördinerende of superviserende functie zijn over alle looncategorieën gelijkmatig gespreid. Mannen met zo'n functie zitten voor het merendeel in de hoogste looncategorieën.

¹⁴ Ibid.

¹⁵ Ibid. p. 282

3.6. PARTNER OF NIET

Het kostwinnersmodel lijkt nog altijd invloedrijk te zijn. Mannen die samenleven met een partner zijn vooral in de hogere loonklassen terug te vinden. Of vrouwen samenwonen of niet beïnvloedt hun loonsituatie niet. In 1995 was er nog een genderafwijking in het voordeel van alleenstaande vrouwen tegenover alleenstaande mannen. Tussen 1995 en 1999 evolueert de V/M index in het nadeel van de alleenstaande vrouwen. Brutolonen van alleenstaande mannen zijn het sterkst gestegen.

4. De wettelijke basis

De wetgeving over gelijk loon voor gelijk werk omvat de volgende basisteksten:¹⁶

- het artikel 6 van de Belgische Grondwet¹⁷ van 1831; dat werd artikel 10 van de Federale Grondwet van België van 17 februari 1994: de Belgen zijn gelijk voor de wet; de gelijkheid van vrouwen en mannen is gewaarborgd¹⁸;
- het artikel 119 van het E.G.-Verdrag uit 1957, gewijzigd in artikel 141 van het Verdrag van Amsterdam van 20 oktober 1997 over de gelijke beloning voor gelijke of gelijkwaardige arbeid zonder onderscheid van geslacht¹⁹;
- het Europees Sociaal Handvest van 18 oktober 1961, artikel 4²⁰;
- de E.E.G.-Richtlijn 75/119 van 10 februari 1975 betreffende de gelijke beloning voor mannen en vrouwen²¹;
- de E.E.G.-Richtlijn van 24 juli 1986 over de gelijke behandeling in ondernemings- en sectoriële regelingen inzake sociale zekerheid²²;
- de Collectieve Arbeidsovereenkomst (CAO) nr. 25 van de Nationale Arbeidsraad 15 oktober 1975 over de gelijke beloning voor mannelijke en vrouwelijke werknemers²³, bindend verklaard bij K.B. van 9 december 1975, B.S. 25 december 1975;
- de Wet Gelijke Behandeling: titel V (Gelijke behandeling van mannen en vrouwen ten aanzien van de arbeidsvoorwaarden, de toegang tot het arbeidsproces, de beroepsopleiding en de promotiekansen en ten aanzien van de toegang tot een zelfstandig beroep.)²⁴ van de Wet van 4 augustus 1978 tot economische heroriëntering, B.S., 17 augustus 1978,
- en de teksten die daaruit voortvloeien, onder meer:
 - het K.B. van 8 februari 1979 over de vermelding van het geslacht in werkaanbiedingen²⁵;
 - de K.B.'s en Besluiten van de Vlaamse Executieve over beroepsopleiding;
 - de K.B.'s over positieve actie.

¹⁶ Versluys, L., Inkomensgids voor de werkende vrouw : sociale en fiscale aspecten van de arbeidsrelatie en het inkomen: editie 1993. Deurne: Kluwer Rechtswetenschappen, 1993. - 555 p.

¹⁷ <http://users.skynet.be/historia/grondwet.html>

¹⁸ http://www.arbitrage.be/nl/basisteksten/basisteksten_grondwet.html

¹⁹ <http://meta.fgov.be/pdf/pk/nlk037-038.pdf>

²⁰ <http://meta.fgov.be/pdf/pk/nlk043-050.pdf>

²¹ <http://meta.fgov.be/pdf/pk/nlk055-057.pdf>

²² <http://meta.fgov.be/pdf/pk/nlk084-090.pdf>

²³ <http://meta.fgov.be/pdf/pk/nlk173-177.pdf>

²⁴ <http://meta.fgov.be/pdf/pk/nlk190-200.pdf>

²⁵ <http://meta.fgov.be/pdf/pk/nlk202.pdf>

5. Bronnen

5.1. DOCUMENTAIRE BRONNEN

- De Groot, Gertjan, Fabricage van verschillen: mannenwerk, vrouwenwerk in de Nederlandse industrie (1850-1940) Amsterdam: Aksant, 2001. - 584 p.: ill. ISBN 90-5260-011-2
- European Commission, Monitoring, implementation and application of Community Equality Law: general report 1997 & 1998 of the Legal Experts' Group on Equal Treatment of Men and Women. [Luxemburg]: European Commission, 1999.
- Goffin, Ilse (onderz.), Steegmans, Nico (onderz.), Van Haegendoren, Mieke (prom.), DEUCE: Arbeidsmarktstatistieken vanuit een genderperspectief. Diepenbeek: Limburgs Universitair Centrum, 2002. - 333 p.; ISBN 90-75262-36-1
- Hatt, Susan, Gender, work and labour markets. London: MacMillan Press; New York: St. Martin's Press, 1997. - 200 p. ISBN 0-333-65779-9
- Joshi, Heather, Paci, Pierella, Unequal pay for women and men: evidence from the British birth cohort studies. Cambridge: The MIT Press, 1998. - 181 p. ISBN 0-262-10068-1
- Kabinet van de Minister van Tewerkstelling en Arbeid. Studiedag "Van punten naar munten", 28 mei 1998. Brussel: Kabinet van de Minister van Tewerkstelling en Arbeid, 1998.
- R. Spijkerman, De positie van mannen en vrouwen in het bedrijfsleven en bij de overheid 1998. 's-Gravenhage: Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, 2000. ISBN 90-5749-572-4
- Versluys, Liliane, Inkomensgids voor de werkende vrouw: sociale en fiscale aspecten van de arbeidsrelatie en het inkomen: editie 1993. Deurne: Kluwer Rechtswetenschappen, 1993. - 555 p.

5.2. ELEKTRONISCHE BRONNEN

- Literatuurlijst "Arbeid en loonverschillen": RoSa - publicatie November 2003 <http://www.rosadoc.be>
- Nationale Arbeidsraad: <http://www.cnt-nar.be/N11.htm>
- Sociaal-Economische Raad van Vlaanderen (SERV): <http://www.serv.be>
- Council Directive 75/117/EEC of 10 February 1975 on the approximation of the laws of the Member States relating to the application of the principle of equal pay for men and women. http://europa.eu.int/eur-lex/en/lif/dat/1975/en_375L0117.html
- Activiteiten van de Europese Unie. Samenvatting van de wetgeving. Gelijke kansen voor vrouwen en mannen: gelijke beloning: <http://europa.eu.int/scadplus/leg/nl/cha/c10905.htm>
- Een overzicht van de federale regelgeving over gelijke beloning: <http://meta.fgov.be/pk/pkc/nlkc01.htm>

Samenstelling: Brigitte Rys