



## ➔ LONEN

**CRB**  
Centrale Raad voor het Bedrijfsleven

### De kloof tussen mannen en vrouwen

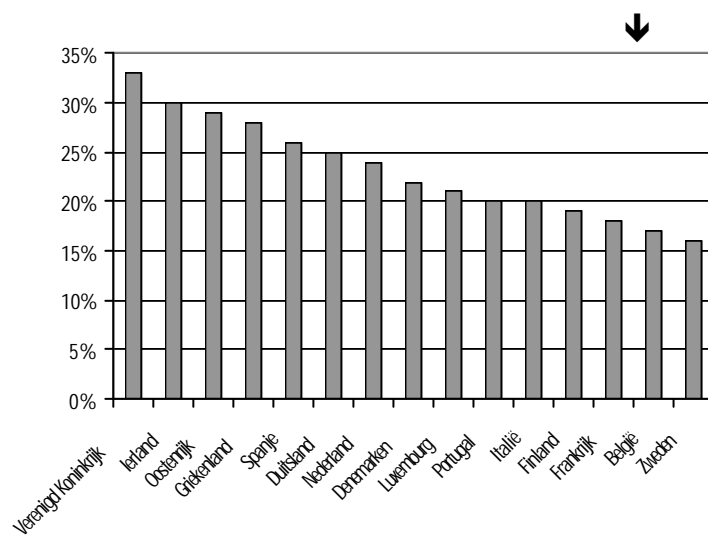
Sinds 1951 zijn gelijke lonen voor vrouwen en mannen voor een gelijkwaardig werk ingeschreven in een conventie van de Internationale Arbeidsorganisatie. Nochtans verdienen de vrouwen vandaag de dag in heel Europa gemiddeld minder dan de mannen; naar gelang van het land moeten ze 14, 15 en soms zelfs 16 maanden werken om hetzelfde jaarloon te krijgen als hun mannelijke collega's. Onaanvaardbaar? Verklaarbaar door objectieve factoren? Erfenis uit het verleden die mettertijd zal verminderen? Rechtstreekse discriminatie...? Over de loonkloof tussen mannen en vrouwen hebben we al zowat alles gehoord. Tal van ramingen werden terzake al verricht en maken gewag van een loonkloof die varieert van 6 tot 35%; daarmee kwam België de ene keer als een goede leerling, en dan weer als een niet te volgen voorbeeld naar voren. Iedereen kon zijn geluk wel vinden in de onophoudelijke stroom van cijfers en verklarende factoren, maar tegelijk kon, in deze relatief wazige perceptie, niemand beweren een oplossing te hebben gevonden om gelijke lonen in België tot stand te brengen. Dankzij het eerste *Rapport over de loonkloof tussen vrouwen en mannen in België*<sup>1</sup> beschikt men nu over referentiegegevens, zowel voor de economie in haar geheel als voor de verschillende bedrijfstakken. Door deze loonkloof te meten zal niets aan deze ongelijkheid veranderen, maar zal het wel mogelijk worden gepaste en doelgerichte beleidsmaatregelen te ontwikkelen om een situatie te creëren die neigt naar gelijke en billijke lonen.

Het beginsel van loongelijkheid houdt in dat de werknemers die eenzelfde job invullen en hetzelfde werk verrichten, zonder discriminatie op basis van hun geslacht, op gelijke basis worden beloond. Het begrip billijkheid van lonen gaat nog een stapje verder dan het begrip loongelijkheid: het stelt voor gelijkwaardige banen, of die nu typisch mannelijk of vrouwelijk zijn, gelijkwaardig te bezoldigen. Genoteerd moet worden dat, telkens wanneer een beroep "vervrouwelijkt", de lonen hiervan een neerwaarts effect ondervinden. Alsof de aanwezigheid van vrouwen gepaard zou gaan met een verminderd prestige van het beroep en/of een nieuwe indeling/organisatie van het werk waarbij de vrouwen de meest repetitieve en de minst naar waarde geschatte taken toebedeeld krijgen. Toen de vrouwen als kantoorbedienden begonnen te werken, werd het kantoorwerk geleidelijk opgedeeld in beheerstaken voor de mannen en – minder goed betaalde – administratieve taken voor de vrouwen.

#### NIEUWE INDICATOREN

De indicator die het vaakst wordt gebruikt om de loonkloof te meten, is het verschil tussen het gemiddelde brutoloon van de mannen en dat van de vrouwen, uitgedrukt als percentage van het loon van de mannen. Deze indicator geeft een niet-gecorrigeerde loonkloof te zien, d.w.z. dat geen

Loonkloof in het Europa van de 15 (2002)



Bron: Eurostat, Structure of Earnings

<sup>1</sup> De loonkloof tussen vrouwen en mannen in België, Rapport 2007. De indicatoren van het rapport steunen op de enquête naar de structuur en de verdeling van de lonen. 100.000 loontrekkers van de privésector, met uitsluiting van de gezondheidszorg, het onderwijs en de sociale sector, hebben aan deze enquête deelgenomen. Er werden maatregelen genomen opdat ook de sectoren waar de meerderheid van de werknemers vrouwen zijn, en ook de overheidssector, waar de loonverschillen heel wat minder groot zijn, in de volgende enquête worden opgenomen.

## De kloof tussen mannen en vrouwen

enkele objectieve verklarende factor (leeftijd, anciënniteit, bedrijfstak...) wordt geneutraliseerd.

	Vrouwen	Mannen
van 1210 tot 1499	10,3%	2,7%
van 1500 tot 1999	34,9%	22,5%
van 2000 tot 2999	37,5%	47,6%
van 3000 tot 3999	11,7%	15,2%
van 4000 tot 4999	3,2%	6,4%
van 5000 tot 5999	1,2%	2,7%
van 6000 tot 6500	0,3%	0,8%
6500 en +	0,9%	2,1%

Bron : Rapport over de loonkloof tussen vrouwen en mannen in België  
ADSEI, Enquête naar de Structuur en de Verdeling van de Lonen

↑  
De verdeling van vrouwen en mannen over verschillende categorieën van brutomaandloon (voltijdse werknemers, 2004)

1) rangschikken de beschikbare gegevens uit 2002 België bij de goede leerlingen, samen met Zweden, Frankrijk en Finland.

De goede positie van België is op dit vlak maar relatief en bijzondere aandacht moet uitgaan naar het niveau van de loonkloof. Er moet immers worden onderstreept dat de loonkloof niet alleen gevolgen heeft voor de arbeidsinkomsten, maar ook voor alle uitkeringsniveaus op het vlak van de sociale zekerheid en m.n. voor het bedrag van de pensioenen. De vrouwen ontvangen gemiddeld een minder hoog pensioen dan de mannen. Dit moet rechtstreeks in verband worden gebracht met het hogere gevaar voor armoede dat de vrouwen, en vooral de alleenstaande vrouwen, lopen.

	Vrouwen	Mannen
Voltijds	14,15	16,25
Deeltijds	12,32	13,66

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

↑  
Gemiddelde bruto-uurlonen van deeltijds en voltijds werkende vrouwen en mannen (in euro's, 2004)

namen. Uit de analyse van de indeling van de mannen en de vrouwen in de verschillende categorieën van brutomaandlonen blijkt dat de vrouwen in alle lagere loonklassen oververtegenwoordigd zijn, in tegenstelling met de hogere looncategorieën, waar de mannelijke werknemers in de meerderheid zijn.

Deze kloof is nog groter wanneer deeltijdarbeid in de analyse wordt verwerkt. Hierbij moet het gemiddelde bruto-uurloon en daarenboven het maandloon in beschouwing worden genomen. Een eerste vorm van discriminatie, die niets te maken heeft met het geslacht, komt onmiddellijk naar voren: de uurlonen van de deeltijdwerkers zijn lager dan die van de voltijdwerkers. Deze eerste vorm van discriminatie lijkt niet te rechtvaardigen en treft in hogere mate de vrouwen, aangezien in 2004 bijna 41% van hen deeltijds werkten, tegenover ca. 6,5% van de mannen.

De loonkloof tussen de deeltijds werkende mannen en vrouwen bedraagt ca. 10% en de loonkloof tussen een voltijds werkende man en een deeltijds werkende vrouw bedraagt ruim 24%. Doordat men, al dan niet vrijwillig, deeltijds werkt, wordt de loonkloof dus groter. Deze wordt nog groter als we de extralegale voordelen meerekenen, aangezien die voornamelijk aan de mannelijke voltijdwerkers worden toegekend.

Alleen de arbeidstijd wordt in aanmerking genomen en enkel de voltijdwerkers worden in eerste instantie in beschouwing genomen. In 2004 bedroeg deze loonkloof in België 15%. Een Belgische vrouw met een voltijdse activiteit kon gemiddeld aanspraak maken op een brutomaandloon dat gelijk was aan 85% van dat van de mannen. Dezelfde berekening kan ook worden gemaakt op basis van het bruto-uurloon; in dat geval bedraagt de loonkloof 13%. Sedert 1999 vertoont het loonverschil een lichtjes neerwaartse tendens. In een Europese vergelijking (grafiek

In 2004 bedroeg de totale loonmassa in België ruim 83 miljard euro. Daarvan werd 36,16% uitbetaald aan de vrouwen, die 40,7% van de werkdagen voor hun rekening

## THEORETISCHE VERKLARINGEN

Verskillende theoretische stromingen hebben deze door het geslacht bepaalde loonkloof trachten te verklaren. De neoklassieke theorie, die gebaseerd is op de theorie van het menselijk kapitaal, schrijft de loonverschillen tussen mannen en vrouwen toe aan de verschillen inzake onderwijsniveau, ervaring en anciënniteit. De vrouwen weten immers dat ze niet in dezelfde mate als de mannen zullen deelnemen aan de arbeidsmarkt en zouden daarom minder investeren in onderwijs en zouden bijgevolg gemiddeld geen aanspraak kunnen maken op dezelfde loonvoorwaarden als die van de mannen. Dit blijkt maar een gedeeltelijke verklaring te zijn, want het menselijk kapitaal kan hooguit de helft van de loonkloof verklaren. Bovendien ligt de scholingsgraad van de vrouwen van de nieuwe generaties hoger dan die van de mannen. De neoklassieke stroming onderstreept voorts dat te veel vrouwen zouden solliciteren naar bepaalde functietypes in de sectoren waar de lonen, volgens de wet van vraag en aanbod, minder hoog zouden zijn.

De institutionalisten, van hun kant, schrijven de geslachtsgerelateerde loonverschillen toe aan de horizontale segregatie. De arbeidsplaatsen in de zgn. welzijnssectoren (gezondheidszorg, onderwijs, distributie en schoonmaak) worden grotendeels bezet door de vrouwen, terwijl de mannen zich richten tot de zgn. productiesectoren, waar de lonen hoger liggen als gevolg van de grotere concurrentie en een hogere rentabiliteit. Een zelfde functie die wordt vervuld in de welzijnssectoren kan 20% lager worden bezoldigd dan een identieke functie in een productiesector. De verticale segregatie, d.i. het veelbesproken glazen plafond, die leidt tot een ondervertegenwoordiging van de vrouwen in de leidende functies, heeft alleen maar een versterkend effect op de horizontale segregatie.

De theorie van de dubbele arbeidsmarkt verdeelt de arbeidsmarkt op een andere manier : enerzijds is er een "hoog" segment waarin de werkzekerheid gepaard gaat met hoge lonen en mogelijkheden om hoger op de hiërarchische ladder te klimmen; anderzijds is er een zgn. "laag" segment, dat zou bestaan uit arbeidsplaatsen die weinig zekerheid, matige lonen en weinig bevorderingsmogelijkheden bieden. De mannen zouden oververtegenwoordigd zijn in het eerste segment, de vrouwen in het tweede segment.

Aan de hand van sommige objectieve en meetbare factoren kan een deel van de loonkloof worden verklaard; een ander deel (de gecorrigeerde loonkloof) kan niet worden verklaard en vloeit gedeeltelijk voort uit een rechtstreekse vorm van discriminatie op basis van het geslacht. Verduidelijkt moet worden dat de verklaring, volgens de definitie, hier tot doel heeft te zoeken naar de oorzaken van een situatie en in geen geval een rechtvaardiging inhoudt, die erin zou bestaan het bewijs van de gegrondheid van de situatie te leveren.

## KLOOF NIET ALTIJD EVEN GROOT

Waarom verdienen de vrouwen gemiddeld minder dan de mannen? Welke criteria die een invloed hebben op de loonverschillen naar gelang van het geslacht kunnen worden aangewezen? Een deel van de loonkloof kan worden verklaard doordat een meerderheid van de deeltijdse banen door vrouwen wordt ingenomen. Doordat vrouwen vaker met tijdelijke arbeidsovereenkomsten werken en ook vaker – en gedurende langere periodes – loopbaanonderbreking opnemen, kunnen ze moeilijker evenveel anciënniteit opbouwen als hun mannelijke collega's. Voorts wordt de loonkloof met de

## De kloof tussen mannen en vrouwen

Loonkloof volgens bepaalde individuele en beroepskenmerken en naar gezinstype

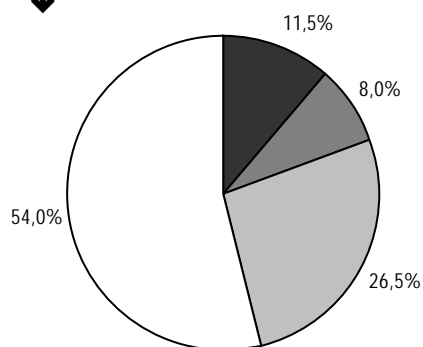


leeftijd groter. Genoteerd moet worden dat het generatie-effect niet onbestaande is, maar evenmin moet worden overschat. Bovendien krijgen de vrouwen minder bevorderingen en opleidingen dan de mannen. Het diploma van een man wordt financieel beter gevaloriseerd dan dat van een vrouw. Een man met een diploma van het hoger onderwijs kan aanspraak maken op een loon dat meer dan 40% hoger is dan dat van een man met een diploma van het hoger secundair onderwijs. Deze loonwinst bestaat ook tussen de vrouwen, maar bedraagt slechts 34%. Mannen proberen op individueel niveau betaalde overuren af te dwingen, terwijl de vrouwen eerder geneigd zijn te onderhandelen voor bijkomende recuperatie- of verlofdagen.

Kenmerken	Loonkloof	Kenmerken	Loonkloof
<b>Leeftijd</b>		<b>Burgerlijke staat</b>	
20-29 jaar	8,0%	Gehuwd	16,4%
30-44 jaar	8,4%	Alleenstaand	4,0%
45-54 jaar	17,7%	Gescheiden	7,0%
<b>Hierarchische positie</b>		Weduwnaar/Weduwe	
Hoger kaderlid	22,7%	<b>Gezinsstelling</b>	
Bestuurder	34,1%	Koppel met kind(eren)	16,8%
<b>Opleiding</b>		Koppel zonder kind(eren)	
Hoger secundair onderwijs	13,4%	Alleenstaand zonder kind(eren)	5,8%
Post-secundair onderwijs	23,5%	Alleenstaand met kind(eren)	8,8%

Bron : Rapport over de loonkloof tussen vrouwen en mannen

Uitsplitsing van de loonkloof in België (2004)



■ Individuele kenmerken	■ Gezinstoestand
■ Beroepskenmerken	□ Onverklaard verschil

Bron : Rapport over de loonkloof tussen vrouwen en mannen

De mannen en vrouwen werken in verschillende functies en sectoren<sup>2</sup>. Deze horizontale segregatie is ongunstig voor de vrouwen, die relatief gezien meer arbeidsplaatsen innemen in de sectoren met lage lonen, bv. in de detailhandel, de huishoudelijke hulp en de sociaal-culturele sector, en relatief minder werken in financieel aantrekkelijkere sectoren, zoals de banksector, het verzekeringswezen en de scheikundige sector. Bovenop deze horizontale segregatie komt ook nog eens de verticale segregatie: zeer weinig vrouwen krijgen toegang tot leidinggevende functies (14% van de bedrijfsleiders zijn vrouwen) of worden hogere kaderleden bij de directie (21% van hen zijn vrouwen).

De omvang van de loonkloof is voorts ook het gevolg van de huwelijksstaat en van het feit of men al dan niet kinderen heeft. Voor een man hebben het huwelijk en kinderen een positieve impact op het loon, voor een vrouw daarentegen blijkt het hebben van een partner weliswaar eveneens positief, maar wordt de loonkloof nog vergroot wanneer ze kinderen heeft.

Al deze objectieve factoren vormen de verklaarde

<sup>2</sup> In de sectoren van de huishoudens als werkgever van huishoudelijk personeel, de gezondheidszorg en de maatschappelijke dienstverlening, de kledingindustrie en de overige diensten wordt 70% van de arbeidsplaatsen bezet door vrouwen. In het onderwijs hebben de vrouwelijke werknemers een aandeel van ruim 65%. De handelssectoren, de vastgoedactiviteiten, de leder- en schoenenindustrie en het verzekeringswezen tellen meer dan 50% vrouwelijke werknemers. Wat de beroepen betreft, hebben de vrouwen een aandeel van meer dan 50% bij de verkopers, de tussenpersonen van de bio- en gezondheidswetenschappen, de ongeschoolde arbeiders van de handel en diensten, de bedienden die rechtsreeks in contact staan met de klanten en de kantoorbedienden.

loonkloof, die 46% van de totale loonkloof uitmaakt. De overige 54% vormt de onverklaarde loonkloof, die m.a.w. nog niet kan worden verklaard en/of voortvloeit uit rechtstreekse discriminatie.

De uitsplitsing van de loonkloof is afhankelijk van de kenmerken van de arbeidsmarkt van het land in kwestie. In Nederland komen de onderzoekers tot een heel andere uitsplitsing van de loonkloof. 32% van de loonkloof zou onverklaard zijn, 40% zou van het menselijk kapitaal komen en 28% van de horizontale en verticale segregatie. Deze verschillen zijn hoofdzakelijk het gevolg van het feit dat de vrouwen een veel groter aandeel in deeltijdarbeid hebben dan in België en dat onze sectoriële functie-indelingen grotendeels voorbijgestreefd zijn.

Het onverklaarde gedeelte maakt in België meer dan de helft van de loonkloof uit en zou in hoge mate te wijten kunnen zijn aan discriminatie in de functiewaarderingen. De functiewaardering is een instrument waarmee de functies naar hiërarchische volgorde kunnen worden geïnclassificeerd. Het komt erop aan de relatieve waarde van de ene functie in vergelijking met de andere functie te bepalen d.m.v. een beschrijving, analyse en evaluatie van de functie. Aan elke functie worden punten toegekend, die dienen om deze functies te hiërarchiseren. Vervolgens kunnen deze punten worden omgezet in een loon. Deze twee processen, t.w. de classificatie en de omzetting in een loon, zijn het resultaat van onderhandelingen tussen de werkgevers en de vakbonden. De methodologieën voor een functiewaardering kunnen weliswaar verschillen, maar steeds moeten de twee zelfde principes worden toegepast. Het gaat erom de aard van de functie te evalueren, en niet de persoon die de functie vervult; voorts moet het beginsel gelijk loon voor gelijkwaardig werk worden gehuldigd. Dankzij de functiewaardering kan het vaste gedeelte van het loon, dat verbonden is aan de functie, worden bepaald; daaraan kunnen andere vormen van beloning worden toegevoegd die in geen enkel opzicht afhangen van de functieclassificatie: anciënniteitsvergoedingen, extra loon voor nacht- en ploegenarbeid, premies voor overuren...

Achter dit functieclassificatieproces gaan mechanismen en stereotypen schuil die vaak ongunstig zijn voor de vrouwen. Er bestaat wel degelijk een discriminatie in de waarde die wordt gehecht aan bepaalde, typisch vrouwelijke functies. Kenmerken zoals de sociale contacten, fysieke en psychische zorg, concentratie, geduld, nauwkeurigheid, die op typische wijze worden verbonden aan zgn. vrouwelijke arbeidsplaatsen, worden te weinig naar waarde geschat en worden omschreven als aangeboren troeven die niet verbonden zijn aan een financieel valoriseerbaar leerproces. In tegenstelling daarmee worden kenmerken als leiderschap, verantwoordelijkheid, organisatie, technische kennis en zwaar fysisch werk, die typisch worden verbonden aan mannelijke arbeidsplaatsen, overschat. Om die reden bestaan er specifieke criteria om de verschillende waarderingssystemen sekseneutraal te maken.

#### **NAAR GELIJKE EN BILLIJKE LONEN**

In België stipuleren juridische bepalingen duidelijk dat er gelijkheid moet zijn tussen mannen en vrouwen op het vlak van loon en bezoldiging en dat er niet-discriminerende functieclassificatiesystemen moeten worden gehanteerd. Werknemers die zich niettemin het slachtoffer voelen van loondiscriminatie op basis van het geslacht, kunnen zich persoonlijk of via de representatieve vakbondsorganisatie tot het gerecht wenden. Ondanks de Belgische wetgeving en de internationale normen die België heeft aangenomen, bedroeg

## De kloof tussen mannen en vrouwen

de loonkloof in 2004 nog altijd 15% en bevatten de functieclassificatiesystemen in de ondernemingen en de sectoren elementen van discriminatie die voornamelijk nadelig zijn voor de zgn. vrouwelijke functies. Tot op heden bestaat in België geen efficiënt en systematisch instrument zoals in Québec<sup>3</sup> om deze loondiscriminatie bij te sturen.

Nochtans zetten de in Lissabon vastgestelde doelstellingen de lidstaten sinds 2000 ertoe aan de

### HET EXPERIMENT VAN QUÉBEC

In 1976 nam Québec een Handvest van de rechten en vrijheden van de persoon aan, dat elke loondiscriminatie op basis van het geslacht verbood. Dit handvest zette de wetten van 1917, die de lonen van de alleenstaande vrouwen vaststelden op tweederde van het loon van de mannen, op de helling. Nochtans bedroeg de loonkloof in 1994 nog 30%. Het mechanisme dat in 1976 werd ingevoerd was niet automatisch, maar was gebaseerd op het vaak miskende principe van de klacht, dat weinig toegankelijk was voor alleenstaande of niet bij een vakbond aangesloten vrouwen. Bovendien mondde de indiening van een klacht niet uit in mechanische bijstellingen.

Sindsdien heeft Québec zich van een efficiënt instrument voorzien in de vorm van de wet betreffende de billijkheid van loon, die het bestaan van loondiscriminatie erkent en de bijsturingsmechanismen in een kader giet. De ondernemingen met 10 of meer werknemers van alle economische sectoren zijn voortaan verplicht een beloningssysteem op te zetten op basis van de beginselen inzake gelijkheid en billijkheid. Elke functie moet worden gewaardeerd en alle functies die dezelfde classificatie krijgen, moeten ook op gelijke wijze worden beloond. De comités voor billijke lonen moeten voor minstens 50% bestaan uit vrouwen en voor een derde uit vertegenwoordigers van de werkgevers. De werkgevers moeten de opleiding en informatie verstrekken die nodig zijn voor het proces. De beoordeling moet transparant zijn en omvat de vaststelling van de arbeidsplaatsen waarin vrouwen in de meerderheid zijn, een waardering van alle arbeidsplaatsen, de vaststelling van de loonverschillen tussen gelijkwaardige arbeidsplaatsen en de bijsturing van de verschillen binnen de daaropvolgende vier jaar.

Dankzij dit initiatief, dat werd geschraagd door een ware politieke wil, waren bijstellingen mogelijk die gemiddeld om en bij de 5% bedroegen (intervallen van 2,5 tot 12%) en zijn de baten voor zowel de ondernemingen als de werknemers talrijk. Sommige werkneemsters verwerven een grotere financiële autonomie, waardoor ze beschikbaar worden. De werknemers hebben een betere perceptie van de billijkheid van de organisatie en het beloningsbeleid wordt werkelijk coherent. De ondernemingen, van hun kant, zien hun reputatie verbeteren en hun grotere aantrekkingskracht is in de context van een tekort aan geschoolde arbeidskrachten een goede zaak.

<sup>3</sup> Zie kadertekst.

loonongelijkheid en de eraan verbonden discriminatie op te sporen en de problematiek van de loongelijkheid in de collectieve onderhandelingen mee aan bod te laten komen.

Dankzij het eerste *Rapport over de loonkloof tussen vrouwen en mannen in België* kon deze loonkloof worden gemeten en verklaard, konden de elementen aan het licht worden gebracht die de kloof beïnvloeden en werd het belang duidelijk om sectoriële acties te voeren, gelet op de uiteenlopende resultaten naar gelang van de bedrijfstak. In heel wat sectoren is de loonkloof kleiner dan gemiddeld, maar dat zijn vaak de zgn. arme sectoren. In sommige zgn. rijke bedrijfstakken bedragen de loonverschillen tussen mannen en vrouwen meer dan 40%. Onderstreept moet worden dat de loonkloof in drie sectoren<sup>4</sup> negatief is.

Anderzijds bestaat het EVA-project van het Instituut voor de Gelijkheid van Vrouwen en Mannen erin de sociale gesprekspartners en de sectoren een actueel kwaliteitsinstrument te verschaffen teneinde een nieuwe sekseneutrale functieclassificatie in te voeren. Dit initiatief verdient een speciale vermelding, aangezien de deskundigen de noodzaak erkennen van een sekseneutrale analytische classificatie en evaluatie van de functies, om zo te streven naar de billijkheid van de lonen.

Zowel de regering als de werkgevers, de vakbonden, de werknemers en de verenigingen kunnen in dit naar gelijkheid en billijkheid van de lonen strevende proces een belangrijke rol spelen. Overigens hebben de sociale partners tal van bepalingen terzake opgenomen in het interprofessioneel akkoord voor de periode 2007-2008. Het tweede ankerpunt van het ipa heeft specifiek betrekking op de genderproblematiek. Aan de sectoren en de ondernemingen wordt een oproep gedaan om hun loonclassificatie te evalueren en de nodige correcties aan te brengen wanneer de verplichting inzake sekseneutraliteit niet wordt nageleefd. In het vierde ankerpunt betreffende diversiteit en non-discriminatie doen de sociale partners een oproep aan de sectoren en de ondernemingen opdat deze streven naar gelijke kansen voor mannen en vrouwen op alle niveaus. Ze stellen voor de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 25 betreffende de gelijke beloning voor mannelijke en vrouwelijke werknemers te actualiseren.

#### **SOCIALE PARTNERS IN ACTIE**

Sommige concrete maatregelen die in dit ipa worden genomen, dragen er samen toe bij de loonkloof te dichten. De maatregel die erop gericht is het minimumloon met 50 euro te verhogen, zal tweemaal meer vrouwen dan mannen van de privésector treffen. Ruimer bekeken vormen alle maatregelen ter verhoging van de lage lonen, zonder daarom de loonhiërarchie op te krikken, een stap in de richting van billijkere lonen, aangezien ruim 45% van de vrouwen een brutoloon van minder dan 2000 euro ontvangt, tegenover 25% van de mannen. Ook de in het ipa geplande verbetering van het statuut van de deeltijdwerkers zal veel meer de vrouwen dan de mannen treffen. De aansporing om bijkomende opleidingsinspanningen te leveren en daarbij met name aan de vrouwen bijzondere aandacht te besteden, draagt eveneens bij tot de verbetering van de beroepsloopbaan van de vrouwen. Hoewel de beschikbare statistieken geen echte discriminatie op het vlak van toegang tot opleidingen op basis van het geslacht aan het licht brengen, zijn de

<sup>4</sup> Verhuur zonder bedieningspersoneel, vervoer te land en overige winning van delfstoffen

## De kloof tussen mannen en vrouwen

opleidingstijd en de financiële middelen die aan de vrouwen worden besteed beduidend lager dan die voor de mannen.

Om te streven naar gelijkheid en billijkheid van de lonen zijn grootschalige maatregelen nodig, die tijd, competenties, geld en een permanente dialoog vergen. Experimenten die in bepaalde Belgische ondernemingen of in andere landen werden ondernomen tonen echter aan dat het dankzij dergelijke initiatieven wel degelijk mogelijk is de loonkloof te verkleinen. Deze maatregelen vormen tevens de gelegenheid om de beloningssystemen te rationaliseren, de beheerspraktijken inzake het menselijk kapitaal en de betrekkingen tussen de sociale gesprekspartners binnen de bedrijven te verbeteren door hen samen achter een concrete gemeenschappelijke doelstelling te scharen. In zoverre deze processen een omschrijving van de noodzakelijke arbeidsplaatsen en competenties impliceren, is dit initiatief ook heilzaam om tot veel beter aangepaste en gerichtere voortgezette opleidingen te komen. Ten slotte werden bepaalde competenties, die voornamelijk in de vrouwelijke arbeidsplaatsen voorkomen en voorheen werden genegeerd, voor het voetlicht geplaatst.

marie.monville@ccecrb.fgov.be

---

## BIBLIOGRAFIE

---

Accord interprofessionnel 2007-2008 : Pour une économie innovatrice et pour l'emploi.

---

CORNET A., DIEU A-M., DELHAYE CH., CRAHAY A-S. (2005), « Projet EVA : aperçu des la littérature », in *Cahier de recherche*, Ecole de gestion de l'université de Liège, November 2005.

---

CHICHA M-TH. (2000), *L'équité salariale. Mise en œuvre et enjeux*. Les Editions Yvon Blais.

---

FGTB (2007), *Dossier de Presse pour la campagne Equal Pay Day en faveur de l'égalité salariale*, february 2007. Voir : [www.equalpayday.be](http://www.equalpayday.be)

---

INSTITUT POUR L'EGALITE DES FEMMES ET DES HOMMES (2007), *L'écart salarial entre les femmes et les hommes en Belgique – Rapport 2007*, maart 2007.

---

MINISTERE FEDERAL DE L'EMPLOI ET DU TRAVAIL (2006), *Evaluation et classification de fonctions, des outils pour l'égalité salariale*, Brussel.

---