

De lonen in Vlaanderen

Wouter Vanderbiesen

December 2006

Eindrapport WAV

Steunpunt Werkgelegenheid, Arbeid en Vorming
Interuniversitair samenwerkingsverband
E. Van Evenstraat 2 blok C – 3000 Leuven
T:32(0)16 32 32 39 F:32(0)16 32 32 40
steunpunt@wav.kuleuven.be
www.steunpuntwav.be



De lonen in Vlaanderen

Wouter Vanderbiesen

Een onderzoek in opdracht van de Vlaamse minister van Werk, Onderwijs en Vorming, in het kader van het VIONA-onderzoeksprogramma

Met ondersteuning van het departement Werk en Sociale Economie en het ESF ESF: de Europese bijdrage tot de ontwikkeling van de werkgelegenheid door inzetbaarheid, ondernemerschap, aanpasbaarheid en gelijke kansen te bevorderen en door te investeren in menselijke hulpbronnen



KATHOLIEKE UNIVERSITEIT
LEUVEN



Acht is meer dan duizend

Eindrapportering Steunpunt WAV

Acht is meer dan duizend

Schertsende woordspeling met het telwoord *acht*, in de betekenis van zorgvuldige behartiging van zijn zaken, b.v. goed *acht* slaan op zijn zaken is veel waard; Harreb. I, 9. Ook in het Nederduits komt deze zegswijze voor; zie Eckart, 4: *Acht is mehr as Dûsend*, Acht geben ist besser als Tausende besitzen.

(Bron: Digitale bibliotheek voor de Nederlandse letteren)

Sinds 1991 heeft het Steunpunt WAV aandacht voor cijfers over de arbeidsmarkt. Geen databank of ze werd niet door het Steunpunt WAV uitgediept, geen indicator of hij werd niet ontrafeld. Tussen de talrijke beschikbare data tracht het Steunpunt WAV het juiste gegeven op te sporen en te duiden, het cijfer dat de arbeidsmarkt op de meest nauwkeurige manier kenschetst. Met degelijke analyses en een gezonde scepsis ten aanzien van spectaculaire cijfers, ontwikkelde het Steunpunt WAV zich tot een draaischijf voor betrouwbare en toegankelijke arbeidsmarktinformatie. Want acht slaan op cijfers is meer dan goochelen met duizendtallen.

Na 16 jaar activiteit is het Steunpunt WAV zijn laatste werkingsjaar ingegaan. Vanaf 1 januari 2007 zal een nieuw Steunpunt WSE (Werk en Sociale Economie) het monitoren en de analyse van de Vlaamse arbeidsmarkt voortzetten.

Traditiegetrouw rondt het Steunpunt WAV zijn werkzaamheden af met een ambitieuze jaarrapportering. In acht eindrapporten – die het klassieke Jaarboek vervangen - laat het Steunpunt WAV zijn erfenis achter. Aan de hand van acht verschillende bronnen laten we zien hoe men, afhankelijk van de aard van de bron, het basismateriaal op een verschillende manier moet analyseren, wil men zinvolle uitspraken doen over de werking van onze arbeidsmarkt.

De acht rapporten staan model voor de specifieke bijdrage van het Steunpunt WAV. Ze geven aan op welke manier het Steunpunt WAV slapende bronnen heeft doen ontwaken en tonen hoe ontsloten databronnen nieuwe inzichten kunnen verschaffen over de werking van de arbeidsmarkt.

De acht bronnen zijn uiteenlopend van aard. We doen een beroep op eenmalige en jaarlijks weerkerende enquêtes, op paneldata, administratieve bronnen en steekproeven uit administratieve bronnen. We tonen hoe deze data ontsloten worden, hoe gegevens kunnen gekoppeld worden, welke indicatoren we ontwikkelen en hoe de samenstelling van verschillende bronnen nieuwe analysemogelijkheden creëert.

We willen de lezer evenwel niet tarten met zware methodologische traktaten. Na een beknopte beschrijving van de bron en haar meerwaarde, biedt elk eindrapport een stevige inhoudelijke analyse van een hedendaags arbeidsmarktthema. De acht rapporten behandelen diverse aspecten zoals de loopbaanpatronen van Vlamingen, de combinatie van werk en gezin, de loonverschillen tussen werkenden, het profiel van arbeid in de paritaire comités, enzovoort.

De acht rapporten verschijnen op onze website. U kan ze integraal downloaden via Publicaties, Rapporten, Eindrapporten WAV.

Met een seminar op de Arbeidsmarktonderzoekersdag op 19 december 2006, waarin we deze eindrapporten zullen toelichten, valt definitief het doek over het Steunpunt WAV.

Meer informatie over de laatste Arbeidsmarktonderzoekersdag vindt u op onze website.

Inhoudsopgave

Inleiding	4
1. De (loon)statistieken van de RSZ: even kennismaken	5
1.1 Situering	5
1.2 Twee statistiekcircuits binnen de RSZ	5
1.3 Troeven en beperkingen	6
2. De loonevolutie in de activiteitssectoren	9
2.1 Inleiding	9
2.2 Loonevolutie 1995 - 2004	10
2.3 De lonen in de activiteitensectoren (op basis van NACE-Bel)	10
2.3.1 De loonevolutie in de hoofdsectoren	11
2.3.2 De loonevolutie naar WAV-sector	12
3. De loonkloof tussen mannen en vrouwen	15
3.1 Evolutie van de loonkloof tussen mannen en vrouwen	15
3.2 De loonkloof tussen mannen en vrouwen naar sector	16
3.2.1 De loonkloof anno 2004	17
3.2.2 Evolutie van loonkloof tussen 1995 en 2004	19
3.3 Leeftijd	20
3.4 Arbeidsregime	21
3.5 Statuut	22
4. De lonen in de paritaire comités	23
4.1 De paritaire comités & het sociaal overleg: een beetje achtergrond	23
4.2 De lonen in de grootste paritaire comités	24
Bibliografie	27
Methodologie	28
Cijferbijlage	30

Inleiding

De monitoring van de arbeidsmarkt betekent ook het monitoren van de lonen van de werknemers die op de arbeidsmarkt actief zijn. In dit WAV-rapport brengen we de lonen en loonverschillen in Vlaanderen in kaart. Hierbij wordt een beroep gedaan op de loonstatistieken van de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid (RSZ).

Het rapport is opgebouwd uit vier hoofdstukken. In het eerste hoofdstuk zal de gebruikte bron – de loonstatistieken van de RSZ – worden beschreven en afgetoetst op haar bruikbaarheid en haar relevantie voor het arbeidsmarktonderzoek. Tevens wordt in dit eerste hoofdstuk de specifieke meerwaarde van deze bron aangetoond voor de analyse van lonen.

In het tweede hoofdstuk schetsen we de evolutie van de lonen in de verschillende activiteitensectoren. Zo kunnen we op basis van vergelijkbaar cijfermateriaal in kaart brengen hoe de lonen in de verschillende bedrijfssectoren zijn geëvolueerd tussen 1995 en 2004.

Het derde hoofdstuk handelt over de loonkloof tussen vrouwen en mannen. Ook hier kunnen we een evolutie schetsen van de verschillen in de lonen voor vrouwen en mannen tussen 1995 en 2004. Verder wordt in dit hoofdstuk ook bekeken hoe de loonkloof tot uiting komt in de verschillende sectoren, en wordt nagegaan in welke mate de loonkloof varieert al naargelang de leeftijd, het arbeidsregime en het statuut van de loontrekkenden.

In het vierde hoofdstuk wordt tot slot een analyse gemaakt van de lonen in de paritaire comités, die de arbeidsvoorwaarden van de loontrekkenden in de privésector bepalen.

1. De (loon)statistieken van de RSZ: even kennismaken

Loongegevens binnen het Belgische en Vlaamse statistieklandschap zijn schaars. Voor de loonanalyses in dit rapport besproken doen we een beroep op een van de belangrijkste administratieve bronnen die looninformatie bevatten, namelijk de loonstatistieken van de Rijksdienst voor de Sociale Zekerheid (RSZ). Alvorens we ons toelagen op een aantal inhoudelijke loonanalyses, lichten we in dit eerste hoofdstuk deze bron kort toe.

1.1 Situering

In de Belgische Sociale Zekerheid neemt de *Rijksdienst voor Sociale Zekerheid (RSZ)* een centrale plaats in. De rol van de RSZ omvat drie prioritaire verantwoordelijkheden: (1) de inning en verdeling van de sociale bijdragen, (2) de inzameling en verspreiding van administratieve gegevens die noodzakelijk zijn voor het bepalen van de rechten van de sociaal verzekerden en (3) de statistische of informatieve ondersteuning die hieruit voortvloeit.

Deze laatste verantwoordelijkheid is vanuit de optiek van het arbeidsmarktonderzoek uiteraard de meest relevante. Zij wordt in de identiteitsverklaring van de RSZ omschreven als *het ter beschikking stellen, zonder afbreuk te doen aan de principes van bescherming van de persoonlijke levenssfeer, van de statistische of actuariële gegevens waarover de RSZ beschikt, en die nuttig kunnen zijn voor de uitwerking en de evaluatie van sociale beleidsmaatregelen, voor wetenschappelijk onderzoek of voor informatie in het algemeen*.¹

De statistieken van de RSZ worden uitgewerkt op basis van de gegevens vermeld op – of voortvloeiend uit de behandeling van – de aangiften. Door het versturen van hun aangifte aan de RSZ, delen de werkgevers ieder kwartaal bepaalde informatie mee die het mogelijk maakt om statistieken op te stellen voor algemeen gebruik. Deze informatie heeft betrekking op een gevarieerd aantal domeinen zoals de werkgelegenheid, de lonen, de arbeidsprestaties, de bijdragen en de bijdrageverminderingen. De belangrijkste gegevens worden opgenomen in specifieke brochures, op de website van de instelling en in het jaarverslag van de RSZ. Maar verder worden ook bijkomende statistische gegevens ter beschikking gesteld voor wetenschappelijke doeleinden.

1.2 Twee statistiekcircuits binnen de RSZ

Afhankelijk van de wijze waarop de ondernemingskenmerken worden weergegeven, zijn er twee statistiekcircuits binnen de RSZ: de gedecentraliseerde statistieken (op niveau van de vestigingen) en de gecentraliseerde statistieken (op niveau van de onderneming als geheel).

De **gedecentraliseerde** statistieken zijn gebaseerd op een halfjaarlijkse opvraging bij de werkgevers, waarbij het aantal arbeidsplaatsen – op 30 juni en 31 december – wordt verdeeld volgens gemeente en activiteit. Deze statistiek neemt – in tegenstelling tot de gecentraliseerde statistiek – het geheel van werknemers op die onderworpen zijn aan de sociale zekerheid, dus ook de werknemers die bij de plaatselijke overheden zijn tewerkgesteld en die onder de bevoegdheid vallen van de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid van de Provinciale en Plaatselijke Overheidsdiensten (RSZPPO).

¹ Bron: RSZ (www.onssrszls.fgov.be)

Werknemers die voor meerdere werkgevers werken, worden in de gedecentraliseerde statistiek telkens opnieuw geteld. Deze statistiek telt dus het aantal *arbeidsplaatsen* (en niet het aantal werknemers). De variabelen die beschikbaar zijn in de gedecentraliseerde statistiek zijn: geslacht, statuut (arbeiders, bedienden & ambtenaren), plaats van tewerkstelling (tot op gemeente), sector (privésector of overheidssector), activiteitensector (op basis van NACE-Bel) en ondernemingsgrootte.

Onder de **gecentraliseerde** statistieken verstaat men statistieken die worden opgemaakt op basis van de onderneming als een homogeen geheel: in het bijzonder wordt één enkele activiteit (de hoofdactiviteit) en één enkele lokalisatie (de hoofdzetel; de vestiging waar de meeste werknemers werken) in aanmerking genomen. De telling van de werknemers gebeurt op basis van het Identificatienummer van de Sociale Zekerheid (INSZ), zodat personen met meerdere jobs slechts eenmaal worden geteld. In tegenstelling tot de gedecentraliseerde statistieken gaat het hier dus om een telling van het aantal *werknemers* (gekend bij de RSZ).

Vanaf 2003 brengt de multifunctionele aangifte (DMFA) een aantal veranderingen in de RSZ-statistieken met zich mee. DMFA leidde er toe dat de loon- en arbeidstijden exacter kunnen worden geregistreerd. Daarnaast brengt de vernieuwde aangifte ook nieuwe mogelijkheden tot de exploitatie van gegevens met zich mee. Deze vernieuwingen worden geleidelijk aan ingevoegd in de bestaande statistieken. Een voorbeeld hiervan is de integratie van het paritair comité in de (loon)statistieken. Anderzijds leidde de invoering van de multifunctionele aangifte wel tot een tijdsbreuk met de statistische informatie van voor 2003.²

De variabelen die beschikbaar zijn in de gecentraliseerde statistiek zijn van velerlei aard: persoonskenmerken (zoals woonplaats, geslacht, leeftijd, ...), werkgeverskenmerken (activiteitssector, vestigingsplaats van de hoofdzetel, ondernemingsgrootte), werknemerskenmerken (zoals het paritair comité), gegevens omtrent het arbeidsvolume (arbeidsregime, percentage deeltijdarbeid, aantal bezoldigde dagen, ...), loongegevens (dagloon, kwartaalloon, premies, vakantiegeld) en gegevens over bijdragen en bijdrageverminderingen.

1.3 Troeven en beperkingen

De RSZ-statistieken hebben in het algemeen een aantal belangrijke troeven voor het arbeidsmarktonderzoek. Een eerste troef is de (doorgaans) snelle beschikbaarheid van statistieken. Een snelle raming is beschikbaar op 4 à 5 maanden na de kwartaalaangifte, de definitieve versie op 7 à 8 maanden na het betreffende kwartaal.

Ten tweede maken de statistieken een onderscheid tussen personen en jobs: de gedecentraliseerde statistiek telt arbeidsplaatsen, in de gecentraliseerde statistiek worden personen geteld en worden dubbeltellingen door personen met meerdere jobs uitgezuiverd.

Een derde meerwaarde van de (loon)statistieken van de RSZ is het administratieve karakter van de bron, die informatie verstrekt over de volledige populatie loontrekkenden die vallen onder het socialezekerheidsstelsel van de RSZ.³ Doordat het aangewende databestand de volledige RSZ-

² Voor meer informatie over de tijdsbreuk en andere veranderingen in de RSZ-statistieken ten gevolge van de invoering van de multifunctionele aangifte (DMFA), verwijzen we naar de RSZ-brochure 'Loontrekkende tewerkstelling (RSZ) voor het jaar 2003: methodologie en nieuwicheden' (zie: www.onssrszls.fgov.be)

³ De werknemers die actief zijn bij de provinciale- of gemeentelijke overheden, de intercommunales, of OCMW's, en die bijgevolg vallen onder het socialezekerheidsstelsel van de Rijksdienst voor Provinciale en Plaatselijke Overheden (RSZPPO), zijn hierbij dus niet opgenomen. Hetzelfde geldt voor de zelfstandigen die vallen onder het socialezekerheidsstelsel van de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid voor Zelfstandigen (RSVZ).

populatie omvat – en het dus geen steekproef betreft – worden we in de analyses niet geconfronteerd met beperkingen die gepaard gaan met enquêtes (steekproeftrekking, betrouwbaarheidsmarges, non-respons, verkeerde interpretatie van de vragen, coderingsfouten, ...). Bovendien gaat het hier over eenduidige en officieel gevalideerde cijfergegevens.

Tot slot zijn de statistieken van de RSZ zeer interessant vanuit *sectorale invalshoek*. Zo laten deze statistieken tegenwoordig toe om de werknemers (en hun lonen) binnen de bedrijfssectoren te analyseren, zowel op basis van de NACE-Bel activiteitennomenclatuur als op basis van de paritaire comités. Vooral dit laatste – de indeling van de lonen op basis van de paritaire comités – is een nieuwigheid.

Wanneer we een zicht willen krijgen op de tewerkstelling en de lonen in de verschillende sectoren wordt doorgaans een beroep gedaan op een sectorindeling die gebaseerd is op de *NACE-Bel activiteitennomenclatuur*. De belangrijkste afbakeningscriteria in deze nomenclatuur zijn de activiteitskenmerken van de ondernemingen of productie-eenheden; namelijk het soort goederen dat wordt geproduceerd, het doel waarvoor de goederen en diensten gebruikt worden, de input, het productieproces en de productietechnologie (FOD Economie, KMO, Middenstand & Energie, 2004). Het is dus in de eerste plaats de economische activiteit van de werkgever die bepaalt onder welke NACE-sector een loontrekkende valt.

Tot voorheen was in de RSZ-statistieken slechts een benaderende opsplitsing naar *paritair comité* mogelijk, die niet accuraat genoeg was om gedetailleerde analyses op te doen. Met de in 2003 ingevoerde multifunctionele aangifte (DMFA) bij de RSZ, werden nieuwe en betere mogelijkheden gecreëerd om bijkomende kenmerken van de loontrekkenden in de RSZ-statistieken te integreren, waarvan het paritair comité er een was. De kwaliteit van dit gegeven is sinds 2003 in die mate toegenomen dat men het nu als verdeelcriterium kan gebruiken (Vets, 2002 & 2004).

Het Steunpunt WAV greep deze mogelijkheden aan om dit nieuwe bronnenmateriaal te ontsluiten en het paritair comité te gebruiken als vertrekpunt om de loontrekkenden in de paritaire comités (en sectorgroepen van paritaire comités) in kaart te brengen (Vanderbiesen, 2006). Maar naast het in kaart brengen van de (kenmerken van) loontrekkenden binnen de paritaire comités, is het nu ook mogelijk om de lonen binnen de paritaire comités onder de loep te nemen (zie hoofdstuk 4).

De RSZ-statistieken op basis van het *paritair comité* zijn vooral interessant in de context van het sociaal overleg in de bedrijfssectoren. Zo kan op basis van deze nieuwe tewerkstellings- en loongegevens een zicht worden verkregen op het aantal werknemers waarop een bepaalde collectieve arbeidsovereenkomst (CAO) van toepassing is en hoe de lonen variëren tussen de verschillende paritaire comités.

De tewerkstellingscijfers en loongegevens van de werknemers volgens paritair comité sluiten dus nauw aan bij het sociaal overleg, de werking van de sociale partners en het doelpubliek waarop collectieve arbeidsovereenkomsten of andere sectorale afsprakenkaders, zoals bijvoorbeeld de sectorconvenants⁴, zich richten (Vanderbiesen, 2006).

⁴ De sectorconvenants zijn de samenwerkingsovereenkomsten tussen de Vlaamse sectorale sociale partners en de Vlaamse regering, waarin beide partijen zich engageren om op verschillende domeinen van het Vlaamse arbeidsmarktbeleid initiatieven te nemen (zoals de samenwerking onderwijs-arbeidsmarkt, opleidings- en competentiebeleid, diversiteit, mobiliteit en herstructureringsbeleid). Met een 25-tal verschillende sectoren zijn momenteel convenants afgesloten.

De loonbestanden van de RSZ hebben echter ook enkele beperkingen. Zo bevatten zij geen informatie over een aantal belangrijke factoren die een invloed hebben op de loonvorming. Hierbij denken we in de eerste plaats aan het beroep van de werknemer of het onderwijsniveau.

2. De loonevolutie in de activiteitssectoren

2.1 Inleiding

De centrale analyse-eenheid die we hanteren om de evolutie van de lonen in de verschillende activiteitssectoren in Vlaanderen in kaart te brengen is de *jaarlijkse loonmassa per voltijds equivalent (VTE)*.

De *jaarlijkse loonmassa* omvat het brutojaarloon en de ontvangen premies voor bijvoorbeeld ploeg-, nacht- en weekendwerk. Ook het enkel en dubbel vakantiegeld wordt bij de jaarlijkse loonmassa in rekening genomen.⁵

Het gegevensbestand telt het aantal *arbeidsprestaties*. De arbeidsprestaties van een werknemer die tewerkgesteld is geweest bij meerdere werkgevers en/of onder verschillende hoedanigheden of in verschillende arbeidsregimes, zijn dus allen opgenomen (en dit volgens de kenmerken van de verschillende prestaties). De telling van de arbeidsprestaties wordt gelinkt met het arbeidsvolume en gebeurt dus in *voltijdsequivalenten*. Jobs die niet voltijds zijn uitgeoefend, worden in de berekeningen bijgevolg slechts opgenomen volgens hun relatieve grootte. Op die manier wordt bijvoorbeeld een halftijdse job meegeteld als de helft van een voltijdse job.⁶ Het aantal voltijdsequivalente arbeidsprestaties wordt berekend als het gemiddeld aantal voltijdsequivalenten over de vier kwartalen van het desbetreffende jaar.

Het *gemiddeld brutojaarloon* voor een werknemer in een voltijdsequivalente job wordt dus berekend door de jaarlijkse loonmassa te delen door het aantal voltijdsequivalente arbeidsprestaties.

De loongegevens die worden geanalyseerd hebben betrekking op alle werknemers die zijn aangegeven bij de RSZ en die woonachtig zijn in het Vlaams gewest. Naast de statistieken voor 2004 kunnen we ook een beroep doen op cijfers voor 1995 en 2001. Hierdoor is het mogelijk om een evolutie van de lonen te schetsen voor een periode van tien jaar.⁷

⁵ Voor meer uitleg over de samenstelling en berekening van de loonmassa: zie methodologische bijlage.

⁶ Voor meer uitleg over het arbeidsvolume en de omzetting van arbeidsprestaties naar voltijdsequivalenten (VTE): zie methodologische bijlage.

⁷ Niettemin moeten we hierbij wel rekening houden met mogelijke vertekeningen die te wijten zijn aan de tijdreeksbreuk naar aanleiding van de invoering van de multifunctionele aangifte (DMFA) bij de RSZ.

2.2 Loonevolutie 1995 - 2004

In 2004 bedroeg het gemiddeld brutojaarloon van een Vlaamse werknemer in een voltijdsequivalente job 34 300 euro. Vlaamse werknemers verdienen hierbij iets meer dan de gemiddelde Belgische werknemer (33 800 euro). Het gemiddeld brutojaarloon ligt het laagst in het Waals Gewest (32 400 euro) en het hoogst in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest (35 400 euro).

Tabel 2.1 Evolutie van het gemiddeld brutojaarloon per werknemer in een voltijdsequivalente job (België en de gewesten; 1995-2004)

Gewest	1995 (euro)	2004 (euro)	Werknemers (in VTE) 2004 (%)	1995-2004		
				Totaal (%)	Bijdrage totale evolutie (ppn)	Gem. jaar- lijkse groei- voet (%)
Vlaams Gewest	26 900	34 300	63,4	+27,5	+17,3	+2,7
Waals Gewest	26 200	32 400	28,7	+23,7	+6,8	+2,4
Brussels Hoofdst. Gewest	28 200	35 400	7,9	+25,5	+2,0	+2,6
België	26 700	33 800	100,0	+26,6	+26,6*	+2,7

* De optelsom van de bijdragen aan de totale loonevolutie van de drie gewesten is niet gelijk aan de totale evolutie van +26,6%. De werknemers die niet in België wonen, maar er wel werken – en bijgevolg ook vallen onder de RSZ (bv. grensarbeiders) – zijn immers goed voor de resterende bijdrage aan de totale loonevolutie.

Bron: RSZ LATG-DMFA (Bewerking Steunpunt WAV)

Op tien jaar tijd – tussen 1995 en 2004 – steeg in Vlaanderen het gemiddeld brutojaarloon in een voltijdsequivalente job met 27,5% (van 26 900 euro tot 34 300 euro). In het Vlaams Gewest verliep de loonstijging sterker dan gemiddeld in België (+26,6%). In het Waals Gewest stegen de lonen het minst sterk (+23,7%).

Aangezien de meeste jobs zich in Vlaanderen situeren – namelijk 63,4% van alle jobs in België – én de lonen in Vlaanderen tussen 1995 en 2004 het sterkst stegen (+27,5%), draagt het Vlaams Gewest ook het meest bij aan de totale loonstijging van 26,6% in België: 17,3 procentpunten van deze totale loonstijging is toe te schrijven aan het Vlaams Gewest. Het Waals Gewest is goed voor 6,8 procentpunten en het Brussels Hoofdstedelijk Gewest is goed voor 2,0 procentpunten.

Naast het globale groeipercentage van de lonen tussen 1995 en 2004, kunnen we ook kijken naar de gemiddelde jaarlijkse groeivoet van de lonen in de gewesten. Deze groeivoet geeft de gemiddelde jaarlijkse groei in de periode 1995-2004 weer. In Vlaanderen bedroeg deze +2,7%. Dit betekent dat in de periode 1995-2004 de lonen voor Vlaamse werknemers jaarlijks met gemiddeld 2,7% stegen. Voor België bedroeg de gemiddelde jaarlijkse groeivoet eveneens +2,7%. In het Waals Gewest en het Brussels Hoofdstedelijk Gewest bedroeg de gemiddelde jaarlijkse groeivoet respectievelijk +2,4% en +2,6%.

2.3 De lonen in de activiteitensectoren (op basis van NACE-Bel)

In deze paragraaf worden de lonen vanuit sectoraal oogpunt bekeken. We bekijken hier de lonen binnen de verschillende sectoren, op basis van de NACE-Bel activiteitenomenclatuur.⁸ Tevens schetsen we een evolutie van de lonen in de sectoren tussen 1995 en 2004.

⁸ Verder in dit rapport zullen we de lonen ook nog bekijken op basis van een sectorindeling naar paritair comité (zie hoofdstuk 4).

2.3.1 De loonevolutie in de hoofdsectoren

In de secundaire sector (industrie en bouwnijverheid) ligt het gemiddeld brutojaarloon per werknemer in een voltijdsequivalente job met 35 300 euro het hoogst (tabel 2.2). Daarna volgen de quartaire sector (niet-commerciële diensten) met 34 600 euro en de tertiaire sector (commerciële diensten) met 33 600 euro. Het loonniveau in de primaire sector (landbouw en visserij) ligt met 18 000 euro bijna de helft lager dan dit van de secundaire sector.

Tussen 1995 en 2004 stegen de lonen het sterkst in de secundaire sector. Met een stijgingspercentage van 28,0% doet de secundaire sector het iets beter dan de tertiaire sector, waar de lonen op tien jaar tijd met 27,8% omhoog gingen. De lonen in de quartaire sector stegen nog iets minder sterk (+27,1%). In de primaire sector stegen de lonen heel wat minder: tussen 1995 en 2004 gingen de lonen in de primaire sector er slechts met 8,6% op vooruit.

De tertiaire sector heeft niettemin het grootste aandeel gehad in de globale loonstijging. De loonstijging op zich lag er weliswaar iets lager dan in de industriële sector (27,8% ten opzichte van 28,0%), maar aangezien meer dan vier op de tien voltijdsequivalente jobs zich in de commerciële sector bevinden, heeft deze sector het hoogste aandeel in de globale loonstijging: de loonsverhoging van 27,8% in de tertiaire sector is goed voor een bijdrage van 11,6 procentpunten van de globale loonstijging (van 27,5%) in Vlaanderen. De secundaire en quartaire sector zijn beiden goed voor telkens 7,9 procentpunten. De primaire sector draagt met 0,1 procentpunt nauwelijks bij aan de algemene loonsverhoging.

Tabel 2.2 Evolutie van het gemiddeld brutojaarloon per werknemer in een voltijdsequivalente job naar hoofdsector (Vlaanderen; 1995-2004)

Hoofdsector	1995 (euro)	2004 (euro)	Werknemers (in VTE) 2004 (%)	1995-2004		
				Totaal (%)	Bijdrage totale evolutie (ppn)	Gem. jaar- lijkse groei- voet (%)
Primaire sector	16 600	18 000	0,8	+8,6	+0,1	+0,9
Secundaire sector	27 600	35 300	29,3	+28,0	+7,9	+2,8
Tertiaire sector	26 300	33 600	41,7	+27,8	+11,6	+2,7
Quartaire sector	27 200	34 600	29,1	+27,1	+7,9	+2,7
Totaal	26 900	34 300	100,0	+27,5	+27,5	+2,7

Bron: RSZ LATG-DMFA (Bewerking Steunpunt WAV)

De gemiddelde jaarlijkse groeivoet voor het totaal van alle sectoren is +2,7%. Tussen 1995 en 2004 gingen de lonen dus jaarlijkse gemiddeld 2,7% omhoog. In de secundaire sector stegen de lonen tussen 1995 en 2004 elk jaar met gemiddeld 2,8%; in de tertiaire en quartaire sector met gemiddeld 2,7%.

Een belangrijke vaststelling is verder wel dat de quartaire sector de laatste jaren een inhaalbeweging heeft ingezet (en dit vooral onder impuls van de loonstijging in de omvangrijke onderwijssector; zie ook § 2.3.2). Wanneer we de gemiddelde jaarlijkse groeivoet tijdens de laatste drie jaren bekijken (2001-2004), ging de quartaire sector er sterker op vooruit dan de overige sectoren. Tussen 2001 en 2004 bedroeg de gemiddelde jaarlijkse groeivoet voor de totale groep loontrekken +2,7%. In de quartaire sector lag de groeivoet in die periode duidelijk hoger, namelijk

+4,0%. De gemiddelde jaarlijkse groeivoeten in de secundaire en de tertiaire sector bedroegen respectievelijk +2,5% en +2,0%.⁹

2.3.2 De loonevolutie naar WAV-sector

Tabel 2.3 geeft ons een beeld van de loonstijging en gemiddelde jaarlijkse groeivoeten tussen 1995 en 2004 in de verschillende WAV-sectoren (ingedeeld op basis van de NACE-Bel activiteiten-nomenclatuur).

Ook hier volstaat het niet om enkel de sectoren met de hoogste loonstijgingen te selecteren om te achterhalen welke sector nu het grootste aandeel heeft gehad in de totale loonstijging van 27,5%. Een zeer sterke loonstijging in een kleine sector kan uiteindelijk minder effect hebben op het algemene loonniveau dan een gemiddelde loonevolutie in een zeer grote sector. Zo weegt bijvoorbeeld de sterke loonstijging van 41,5% in de sector *vervaardiging van kleding en schoeisel, leer- en bontnijverheid (s4)* slechts nauwelijks door omdat de sector slechts goed is voor 0,3% van het aantal jobs. Het *onderwijs (q4)* levert met een beperkte loonsverhoging (van 24,3%) anderzijds wel een grote bijdrage aan de globale loonevolutie, aangezien een op de tien jobs in deze sector te situeren is.

Daarnaast dient ook te worden aangestipt dat de loonevolutie in een bepaalde sector onder meer te verklaren kan zijn door de wijzigende demografische samenstelling in die sector. Een hoge loonstijging in een sector heeft bijgevolg niet steeds te maken met de toekenning van sterke loonsverhogingen, maar kan voor een belangrijk deel ook te verklaren zijn door bijvoorbeeld de veroudering in die sector en/of de beperkte instroom van jongere werknemers.

De belangrijkste bijdrage tot de toename van het globale loonniveau komt – zoals in de vorige paragraaf reeds aangehaald – uit de tertiaire sector. Binnen de commerciële sector is de hoogste loonstijging toe te schrijven aan de *post en telecommunicatie (t8)* (+45,2%), een sector die nochtans slechts goed is voor 2,5% van het aantal voltijdsequivalente jobs. De gemiddelde jaarlijkse groeivoet tussen 1995 en 2004 in de post en telecommunicatie bedraagt +4,2%. Dit betekent dat in deze sector de lonen elk jaar met gemiddeld 4,2% stegen.

De forse stijging van de lonen tussen 1995 en 2004 in de post en telecommunicatie gaat ongetwijfeld samen met de doorbraak van nieuwe informatie- en communicatietechnologieën in die periode, en met het tekort aan (geschikte) arbeidskrachten dat de lonen in die sectoren de hoogte deed ingaan. Technici en informatici – veel gevraagde beroepen in deze sectoren – staan gedurende de ganse beschouwde periode bovenaan op de lijst van knelpuntberoepen van de VDAB. Bovendien greep eind jaren negentig, samen met de evolutie in de richting van automatisering en informatisering, ook een kwalitatieve upgradering van de gevraagde profielen voor technici plaats waarbij het gevraagde studieniveau hoger kwam te liggen. Wat betreft de informatici werd vooral in de tweede helft van de jaren negentig gefocust op een kwantitatief tekort aan informatici. De laatste jaren is de vraag naar informatici echter gedaald en vormt deze beroepsgroep eerder een kwalitatief probleem: de eisen van de werkgevers liggen hoog en vooral ervaring vormt soms een breekpunt (VDAB, 2001; VDAB, 2004).

Na de post en telecommunicatiesector volgen de *financiële diensten (t9)* met een algemene loonstijging van 35,3% en een gemiddelde jaarlijkse groeivoet van +3,4%; en de *groothandel en handelsbemiddeling (t2)*, waar de lonen globaal genomen met 34,1% stegen (wat overeenkomt met een gemiddelde jaarlijkse groeivoet van +3,3%) . Deze laatste sector draagt gezien zijn omvang

⁹ Voor meer gedetailleerde cijfers over de evolutie van de lonen in de periodes 1995-2001 en 2001-2004: zie cijferbijlage op www.steunpuntwav.be .

het sterkst bij aan de globale loonsverhoging, samen met de *diensten aan bedrijven (t11+t12+t13)*. Het loonniveau binnen de *horeca (t5)* en het *vervoer en vervoersondersteuning (t6+t7)* steeg het minst sterk (gemiddelde groeivoeten van respectievelijk +2,1% en +1,8%).

In de secundaire sector worden de sterkste loonstijgingen gerealiseerd door de *vervaardiging van kleding en schoeisel, leer- en bonnijverheid (s4)* (+45,2%), de *vervaardiging van kantoormachines, computers, audio-, video- en telecomapparatuur (s15)* (+38,7%), de *vervaardiging van medische apparatuur (s16)* (+35,4%) en de *textielindustrie (s3)* (+34,5%). In termen van arbeidsplaatsen behoort de *bouwnijverheid (s20)* tot een van de grootste sectoren en de loonstijging in de bouw zorgt bijgevolg voor een gevoelige toename van het globale loonniveau. Niettemin blijft de eigenlijke loonstijging in de bouw met +26,6% (en een gemiddelde jaarlijkse groeivoet van +2,7%) vrij beperkt in vergelijking met de andere sectoren in de secundaire sector. Enkel in de *vervaardiging van transportmiddelen (s17)* ligt de gemiddelde loonsverhoging nog lager (+21,1%).

In de quartaire sector tot slot viel de grootste stijging te noteren in de sector *openbaar bestuur, algemene collectieve diensten en verplichte sociale verzekering (q1+q2+q3)*, waar de lonen tussen 1995 en 2004 stegen met gemiddeld 36,6%. Dit komt overeen met een gemiddelde jaarlijkse groeivoet van +3,5%. De loonstijgingen in de *belangenvertegenwoordiging (q10)* en *speur- en ontwikkelingswerk (q8)* schommelen rond de 30%. De grootste bijdragen aan de globale loonevolutie vinden we echter – wegens het hoge aandeel jobs in deze sectoren – bij het *onderwijs (q4)* en de *ziekenhuizen, overige gezondheidszorg en maatschappelijke dienstverlening (q5+q6)*.

De onderwijssector, die goed is voor ongeveer 10% van de loontrekkende tewerkstelling in Vlaanderen, is bovendien de grootste kracht achter de inhaalbeweging die de quartaire sector heeft ingezet wanneer we de loonstijging bekijken tussen 2001 en 2004: in deze periode van drie jaar stegen de lonen in de quartaire sector met 12,3% ten opzichte van 8,2% gemiddeld. Welgeteld 5,3 procentpunten van deze globale loonsstijging van 12,3% in de quartaire sector is de verdiensite van de onderwijssector¹⁰. De sectoren *openbaar bestuur, algemene collectieve diensten en verplichte sociale verzekering (q1+q2+q3)* en *ziekenhuizen, overige gezondheidszorg en maatschappelijke dienstverlening (q5+q6)* zijn goed voor respectievelijk een aandeel van 3,3 en 2,8 procentpunten.

¹⁰ Een verklaring van de loonstijging in het onderwijs kan onder meer gevonden worden in de onderwijs-cao van maart 2001, waarin voor iedereen die in de onderwijssector werkt een loonsverhoging van 3% werd overeengekomen. Het eerste derde van deze loonsverhoging ging eind 2001 in, de andere twee derden in juni 2003.

Tabel 2.3 Evolutie van het gemiddeld brutojaarloon per werknemer in een voltijdsequivalente job naar WAV-activiteitensector (op basis van NACE-Bel)¹¹ (Vlaanderen; 1995-2004).

		1995 (euro)	2004 (euro)	Werknemers (in VTE) 2004 (%)	1995-2004	
					Totaal (%)	Gem. jaarlijkse groei (%)
P	Primaire sector	16 600	18 000	0,8	+8,6	+0,9
s1	Winning van delfstoffen	33 700	44 100	0,0	+30,8	+3,0
s2	Vervaardiging van dranken, voeding en tabak	25 700	32 900	3,1	+28,1	+2,8
s3	Textielindustrie	20 900	28 100	1,3	+34,5	+3,4
s4	Verv. kleding en schoeisel, leer- en bont	18 600	26 300	0,3	+41,5	+3,9
s5+s18	Overige industrie (inclusief meubelindustrie)	21 100	27 100	1,0	+28,2	+2,8
s6	Houtindustrie	21 700	28 100	0,4	+29,6	+2,9
s7	Grafische industrie	28 300	36 200	1,6	+27,8	+2,8
s8	Chemische nijverheid	38 800	50 500	2,9	+30,2	+3,0
s9	Rubber- en kunststofnijverheid	27 300	36 100	1,0	+32,4	+3,2
s10	Verv. glas, bakstenen, cement en bouwmaterialen	26 300	33 600	0,9	+27,9	+2,8
s11	Metallurgie	34 600	44 200	1,1	+27,9	+2,8
s12	Vervaardiging van metaalproducten	25 000	31 900	2,2	+27,7	+2,7
s13	Verv. machines, apparaten en werktuigen	27 700	36 300	1,4	+30,9	+3,1
s14	Verv. elektrische machines en apparaten	27 800	36 400	0,8	+30,8	+3,0
s15	Verv. kantoormachines, computers, audio-, video- en telecomapparatuur	32 700	45 400	0,6	+38,7	+3,7
s16	Vervaardiging van medische apparatuur	25 500	34 500	0,3	+35,4	+3,4
s17	Vervaardiging van transportmiddelen	30 500	36 900	2,7	+21,1	+2,1
s19	Elektriciteit, gas en water	42 800	54 900	0,6	+28,3	+2,8
s20	Bouwnijverheid	22 700	28 700	5,9	+26,6	+2,7
S	Secundaire sector	27 600	35 300	28,3	+28,0	+2,8
t1	Garagewezen	24 100	31 700	1,9	+31,7	+3,1
t2	Groothandel en handelsbemiddeling	28 500	38 200	6,8	+34,1	+3,3
t3	Kleinhandel	19 600	25 300	5,8	+29,1	+2,9
t4	Verhuurdiensten	25 100	32 700	0,7	+30,2	+3,0
t5	Horeca	17 200	20 700	2,1	+20,4	+2,1
t6+t7	Vervoer en vervoersondersteuning	26 700	31 200	6,3	+16,9	+1,8
t8	Post en telecommunicatie	23 500	34 100	2,5	+45,2	+4,2
t9	Financiële diensten	36 000	48 700	4,2	+35,3	+3,4
t10	Informatica	34 600	45 200	1,5	+30,7	+3,0
t11+t12 +t13	Advies en bijstand ondernemingen; selectie en ter beschikking stellen personeel; industriële reiniging	26 100	32 600	9,2	+24,9	+2,5
t14	Overige diensten aan personen	15 000	18 900	0,7	+25,9	+2,6
T	Tertiaire sector	26 300	33 600	41,7	+27,8	+2,7
q1+q2 +q3	Openbaar bestuur, algemene collectieve diensten en verplichte sociale verzekering	25 700	35 100	6,6	+36,6	+3,5
q4	Onderwijs	29 900	37 200	10,6	+24,3	+2,5
q5+q6	Ziekenhuizen, overige gezondheidszorg en maatschappelijke dienstverlening	24 900	31 100	9,4	+25,0	+2,5
q7	Recreatie, cultuur en sport	25 500	31 500	1,0	+23,5	+2,4
q8	Speur- en ontwikkelingswerk	34 800	45 100	0,4	+29,5	+2,9
q9	Afvalwater- en afvalverzameling, straatreiniging	26 000	32 600	0,3	+25,5	+2,6
q10	Belangenvertegenwoordiging	27 700	36 800	0,8	+33,0	+3,2
Q	Quartaire sector	27 200	34 600	29,1	+27,1	+2,7
Totaal		26 900	34 300	100,0	+27,5	+2,7

Bron: RSZ LATG-DMFA (Bewerking Steunpunt WAV)

¹¹ Voor de omzettingstabel van NACE-sectoren naar WAV-sectoren: zie www.steunpuntwav.be, rubriek 'publicaties' (via type).

3. De loonkloof tussen mannen en vrouwen

In dit hoofdstuk gaan we dieper in op de loonverschillen tussen mannen en vrouwen. Dit doen we aan de hand van de 'loonkloof'. De loonkloof duidt op het verschil of de kloof tussen het gemiddeld brutojaarloon in een voltijdsequivalente job van een man en dit van een vrouw. We gaan hierbij ook na in welke mate deze loonkloof tussen mannen en vrouwen verschilt naargelang de leeftijd van de loontrekkenden, de sector, het arbeidsregime of het statuut. Tevens gaan we na hoe de loonkloof is geëvolueerd sinds 1995.

3.1 Evolutie van de loonkloof tussen mannen en vrouwen

Vrouwen verdienen minder dan mannen, ook wanneer we vergelijken op basis van voltijdsequivalente jobs. Een Vlaamse mannelijke werknemer verdiende in 2004 gemiddeld 36 700 euro op jaarbasis. Bij hun vrouwelijke collega's bedroeg het gemiddeld brutojaarloon 30 600 euro (tabel 3.1).

De loonkloof berekenen we door het loon van mannen te delen door dat van vrouwen. Als deze verhouding groter is dan 1 verdienen mannen meer dan vrouwen. De cijfers achter de komma geven het percentage weer dat mannen meer verdienen dan vrouwen. De loonkloof tussen het gemiddelde brutojaarloon van een man en het gemiddelde brutojaarloon van een vrouw bedroeg in 2004 welgeteld 1,20. Het gemiddelde loon van een man ligt dus een vijfde (20%) hoger dan dit voor een vrouw. Voor elke 100 euro die een vrouw verdient, krijgt een man dus gemiddeld 120 euro. Ondanks dit grote loonverschil is de loonkloof tussen mannen en vrouwen de laatste jaren licht gedaald: van 1,24 in 1995 naar 1,20 in 2004.

Daarnaast zien we ook dat op tien jaar tijd – tussen 1995 en 2004 – het gemiddelde loon voor een vrouw sterker is gestegen als dit voor een man: het loon van mannen steeg jaarlijks gemiddeld met 2,7%, terwijl het loon van vrouwen gemiddeld 3,1% per jaar omhoog ging.

Tabel 3.1 Evolutie van het gemiddelde brutojaarloon in een voltijdsequivalente job naar geslacht & evolutie van de loonkloof (Vlaams Gewest; 1995, 2001 en 2004)

	1995 (euro)	2001 (euro)	2004 (euro)	Gem. jaarlijkse groeivoet 1995-2004 (%)
Mannen	28 900	34 300	36 700	+2,7
Vrouwen	23 300	27 600	30 600	+3,1
Totaal	26 900	31 700	34 300	+2,7
Loonkloof man/vrouw	1,24	1,24	1,20	

Bron: RSZ LATG-DMFA (Bewerking Steunpunt WAV)

De verklaring voor het loonverschil tussen mannen en vrouwen ligt in verschillende factoren. Vooreerst zien we dat vrouwen vaker aan de slag zijn in minder goed betaalde sectoren, zoals de social profit of distributie, en relatief weinig aan het werk zijn in sectoren met hoge lonen (zoals bijvoorbeeld de chemie of gas- en elektriciteitssector). Tevens stoten nog steeds heel wat vrouwen op een 'glazen plafond', de barrière die vrouwen ervan weerhoudt om even vlot als mannen door te kunnen stromen naar hogere, leidinggevende en bestverdienende functies (Steunpunt WAV & ESF-Agentschap Vlaanderen, 2005).

Vrouwen werken bovendien vaker deeltijds dan mannen, en een deeltijdse job is, zoals we verder nog zullen zien, minder goed betaald dan een voltijdse baan (ook wanneer deeltijdse jobs worden omgerekend naar voltijdsequivalente jobs) (zie §3.4). Verder kennen vrouwen ook vaker een onderbroken loopbaanpatroon (met periodes van uittrede voor bijvoorbeeld kinderopvang) (Boogh-

mans, 2006). Dit heeft gevolgen voor de gemiddelde anciënniteit bij vrouwen en dus ook voor het gemiddelde loon (Vermandere, 2004).

Ook de leeftijdsstructuur oefent een invloed uit op de gemiddelde anciënniteit en het daaruit volgend loonverschil tussen mannen en vrouwen. Zo is de leeftijdsstructuur van vrouwen met een betaalde job jonger dan die van mannen, omdat oudere vrouwen minder vaak aan het werk zijn dan oudere mannen. Hierdoor ligt de gemiddelde leeftijd, en dus ook de gemiddelde anciënniteit en bijgevolg ook het gemiddelde loon, bij vrouwen lager dan bij mannen (Vermandere, 2003).

Tot slot stippen we aan dat we in deze en volgende analyses van de loonkloof geen rekening houden met alle andere verschillen tussen mannen en vrouwen die een invloed hebben op de grootte van de loonkloof. Wanneer relevante verschillen tussen mannen en vrouwen statistisch in rekening worden gebracht 'verdwijnt' immers een deel van de loonkloof. Het grootste deel van de eerder vastgestelde loonkloof is dan ook te wijten aan verschillen tussen mannelijke en vrouwelijke werknemers wat betreft de inhoud en het hiërarchisch niveau van de functies die zij uitoefenen, de anciënniteit die zij hebben opgebouwd en de organisaties waarvoor zij werken. Man/vrouwverschillen in beloning zijn dan ook maar voor een relatief klein deel exclusief en rechtstreeks aan het geslacht toe te schrijven (Sels & Theunissen, 2006).

Wanneer we de loonverschillen bekijken tussen mannen en vrouwen met een gelijkaardig profiel – evenveel werkervaring, zelfde opleidingsniveau, soortgelijke functie in dezelfde sector, enzovoort – ligt de loonkloof dus lager. In onze analyses gaan we echter niet tot in detail in op deze 'gecorrigeerde loonkloof'. Wel kunnen we hiervoor verwijzen naar de resultaten van de laatste Salaris-enquête van Vacature en de KU Leuven (Sels & Theunissen, 2006). Hieruit blijkt dat de 'ongecorrigeerde loonkloof' drastisch afneemt als andere loondeterminanten in rekening worden gebracht. In plaats van 22% minder verdienen vrouwen na controle van verschillen op het vlak van diploma-niveau, werkervaring, functie- en organisatiekenmerken nog 7,7% minder. Minstens twee derden van het vastgestelde loonverschil is dus niet te wijten aan een verschil in directe uitbetaling van mannen en vrouwen, maar aan verschillen in menselijk kapitaal, functiekenmerken en organisatiekenmerken.

3.2 De loonkloof tussen mannen en vrouwen naar sector

Het loonverschil tussen mannen en vrouwen wordt dus bepaald door een combinatie van verschillende factoren. Eén van de factoren die een sterke invloed heeft op de loonkloof is de sector van tewerkstelling. Zoals we reeds zagen in § 2.3 verschillen de lonen sterk van sector tot sector. Hetzelfde geldt voor de loonkloof tussen mannen en vrouwen: in bepaalde sectoren liggen de lonen van mannen en vrouwen zeer sterk uiteen, in andere sectoren leunen de verdiensten van mannen en vrouwen sterk bij elkaar aan.

In tabel 3.2 wordt een overzicht gegeven van het loon voor mannen en vrouwen, de loonkloven tussen mannen en vrouwen, en de evolutie van de loonkloof voor de WAV-sectoren waarin zij tewerkgesteld zijn.

3.2.1 De loonkloof anno 2004

Gekeken naar de hoofdsectoren, zien we dat de loonkloof het hoogst is in de tertiaire sector: in de commerciële diensten verdienen mannen gemiddeld 28% meer dan vrouwen (loonkloof van 1,28). De loonkloof in de primaire sector leunt met 1,21 aan tegen het algemeen gemiddelde voor alle sectoren. In de secundaire sector en de quartaire sector zijn de loonverschillen tussen mannen en vrouwen iets kleiner dan gemiddeld: in de secundaire sector verdienen mannen gemiddeld 18% meer dan vrouwen, in de niet-commerciële diensten is dit 16%.

Binnen de secundaire sector bestaat de grootste kloof tussen het loon van mannen en vrouwen in de *vervaardiging van kleding en schoeisel, leer- en bontnijverheid (s4)*, waar mannen ruim de helft meer verdienen dan vrouwen (loonkloof van 1,56). Nochtans is de kledingsindustrie dé vrouwelijke sector bij uitstek: drie kwart van de loontrekkenden in deze sector is een vrouw. Uit onderzoek blijkt dat het effect van de man/vrouw-verdeling in de hiërarchische ladder in deze sector extra zwaar doorweegt. Meer dan 80% van de arbeid(st)ers in de kledingsector zijn vrouwen, in bijna de helft van de gevallen gaat het om stiksters. De weinige mannen in de sector vinden we daarentegen vooral in de kader- en beheersfuncties terug (Verdonck, 2003; Vermandere, 2003).

Andere sectoren waar de mannen beduidend meer verdienen dan hun vrouwelijke collega's zijn de *vervaardiging van kantoormachines, computers, audio-, video- en telecomapparatuur (s15)*; loonkloof van 1,47) en de *elektriciteit, gas en water (s19)*; loonkloof van 1,41). In de *bouw (s20)*, de *metallurgie (s11)*, de *houtindustrie (s6)* en de *winning van delfstoffen (s1)* liggen de lonen van mannen en vrouwen dicht bij elkaar, al zijn het sectoren waar relatief weinig vrouwen actief zijn.

Binnen de tertiaire sector zijn het vooral de *financiële diensten (t9)* en de *overige diensten aan personen (t14)* waar mannen beduidend meer verdienen dan vrouwen. In deze sectoren verdienen de mannelijke werknemers respectievelijk 43% en 35% meer dan vrouwen. De dienstensectoren waar het loonverschil tussen mannen en vrouwen zich het minst manifesteert zijn de sector *vervoer en vervoersondersteuning (t6+t7)* en de *horeca (t5)*.

In de quartaire sector tot slot vinden we de grootste loonkloof terug in de *belangenvertegenwoordiging (q10)*; loonkloof van 1,30), terwijl in de sector *afvalwater- en afvalverzameling, straatreiniging (q9)*; loonkloof van 1,01) nauwelijks een verschil is in de hoogte van het loon van mannen en vrouwen.

Tabel 3.2 De kloof tussen het gemiddelde brutojaarloon in een voltijdsequivalente job van mannen en vrouwen naar WAV-sector (Vlaanderen; 1995 en 2004)

		Man (euro) 2004	Vrouw (euro) 2004	Aandeel vrouwen (%)	Loonkloof man / vrouw		
					1995	2004	'95-'04
P	Primaire sector	18 900	15 600	26,1	1,19	1,21	+0,02
s1	Winning van delfstoffen	44 500	42 000	16,5	1,34	1,06	-0,28
s2	Vervaardiging van dranken, voeding en tabak	35 300	28 100	32,5	1,30	1,26	-0,04
s3	Textielindustrie	30 800	23 900	39,1	1,34	1,29	-0,05
s4	Verv. kleding en schoeisel, leer- en bontnijverheid	36 100	23 100	75,0	1,58	1,56	-0,02
s5+s18	Overige industrie (inclusief meubelindustrie)	27 600	25 000	22,4	1,17	1,10	-0,07
s6	Houtindustrie	28 300	27 000	12,7	1,11	1,05	-0,06
s7	Grafische industrie	38 100	32 000	31,1	1,29	1,19	-0,10
s8	Chemische nijverheid	53 400	40 700	22,5	1,41	1,31	-0,10
s9	Rubber- en kunststofnijverheid	37 500	31 300	21,9	1,28	1,20	-0,08
s10	Verv. glas, bakstenen, cement en bouwmaterialen	33 900	31 100	10,6	1,19	1,09	-0,10
s11	Metallurgie	44 400	42 400	6,6	1,16	1,05	-0,11
s12	Vervaardiging van metaalproducten	32 300	28 900	11,0	1,17	1,12	-0,05
s13	Vervaardiging machines, apparaten en werktuigen	36 600	33 200	11,5	1,21	1,10	-0,11
s14	Vervaardiging elektrische machines en apparaten	38 200	31 000	25,3	1,27	1,23	-0,04
s15	Verv. kantoormachines, computers, audio-, video- en telecomapparatuur	50 100	34 000	29,6	1,52	1,47	-0,05
s16	Vervaardiging van medische apparatuur	37 100	28 900	31,2	1,32	1,29	-0,03
s17	Vervaardiging van transportmiddelen	37 500	33 100	12,1	1,17	1,13	-0,04
s19	Elektriciteit, gas en water	58 200	41 260	19,4	1,30	1,41	+0,11
s20	Bouwnijverheid	28 700	29 000	5,8	1,06	0,99	-0,07
S	Secundaire sector	36 400	30 800	18,6	1,32	1,18	-0,14
t1	Garagewezen	32 300	29 100	17,6	1,12	1,11	-0,01
t2	Groothandel en handelsbemiddeling	40 800	32 900	32,5	1,30	1,24	-0,06
t3	Kleinhandel	29 000	23 300	64,8	1,27	1,24	-0,03
t4	Verhuurdiensten	36 200	28 400	45,2	1,37	1,28	-0,09
t5	Horeca	21 528	19 900	51,4	1,12	1,08	-0,04
t6+t7	Vervoer en vervoersondersteuning	31 400	30 400	20,1	1,14	1,04	-0,10
t8	Post en telecommunicatie	35 300	31 400	29,1	1,16	1,12	-0,04
t9	Financiële diensten	56 700	39 600	46,8	1,42	1,43	+0,01
t10	Informatica	47 200	38 900	23,8	1,35	1,21	-0,14
t11+t12 +t13	Advies en bijstand ondernemingen; selectie en ter beschikking stellen personeel; industriële reiniging	36 400	28 100	45,9	1,36	1,29	-0,07
t14	Overige diensten aan personen	23 700	17 500	78,1	1,31	1,35	+0,04
T	Tertiaire sector	36 900	28 700	40,2	1,34	1,28	-0,06
q1+q2 +q3	Openbaar bestuur, algemene collectieve diensten en verplichte sociale verzekering	37 300	31 300	37,8	1,17	1,19	+0,02
q4	Onderwijs	40 500	35 300	64,7	1,19	1,15	-0,04
q5+q6	Ziekenhuizen, overige gezondheidszorg en maatschappelijke dienstverlening	33 600	30 300	76,0	1,10	1,11	+0,01
q7	Recreatie, cultuur en sport	32 900	29 300	39,4	1,14	1,12	-0,02
q8	Speur- en ontwikkelingswerk	49 000	39 200	40,3	1,35	1,25	-0,10
q9	Afvalwater- en afvalverzameling, straatreiniging	32 700	32 300	18,0	1,13	1,01	-0,12
q10	Belangenvertegenwoordiging	42 200	32 400	54,9	1,32	1,30	-0,02
Q	Quartaire sector	37 700	32 500	60,3	1,15	1,16	+0,01
Totaal		36 700	30 600	39,9	1,24	1,20	-0,04

Bron: RSZ LATG-DMFA (Bewerking Steunpunt WAV)

3.2.2 Evolutie van loonkloof tussen 1995 en 2004

Tussen 1995 en 2001 bleek de loonkloof niet te zijn afgenomen: zowel in 1995 als in 2001 bedroeg de loonkloof 1,24. In de periode 2001-2004 nam de loonkloof echter wel af van 1,24 naar 1,20. Deze daling is vooral toe te schrijven aan de daling in de secundaire sector, waar echter het aandeel vrouwelijke werknemers (18,6%) duidelijk lager ligt dan gemiddeld (39,9%): tussen 1995 en 2004 daalde de loonkloof in de secundaire sector van 1,32 naar 1,81 (daling van 0,14). In de tertiaire sector groeiden de lonen van mannen en vrouwen minder sterk naar elkaar toe (daling van 1,34 naar 1,28). In de primaire en quataire sector bleef de loonkloof quasi onveranderd (tabel 3.2).

Binnen de secundaire – overwegend mannelijke – sector zien we een forse daling van de loonkloof in de *winning van delfstoffen (s1)*, waar de kloof tussen het loon van mannen en vrouwen afnam van 1,34 in 1995 naar nog slechts 1,06 in 2004.¹² Andere sectoren waar de verschillen tussen de lonen van mannen en vrouwen op tien jaar tijd duidelijk kleiner werden zijn de *vervaardiging van machines, apparaten en werktuigen (s13)*, de *metallurgie (s11)* – beiden een daling van de loonkloof met 0,11 – en de *grafische industrie (s7)* en *chemische nijverheid (s8)*, waar het loonverschil met 0,10 afnam.

Ook in de *bouwnijverheid (s20)* – een mannensector bij uitstek – werden de verschillen tussen mannen- en vrouwenlonen duidelijk kleiner (daling van 1,06 naar 0,99). In de bouw werd het loonverschil – dat reeds zeer beperkt was – bijgevolg helemaal weggevaagd: vrouwen in de bouw verdienden in 2004 zelfs een fractie meer dan mannen, een verschil dat wellicht te verklaren is door de oververtegenwoordiging van bedienden onder deze vrouwen

In de commerciële dienstensectoren kwamen vooral in de sectoren *informatica (t10)* en de *vervoer en vervoersondersteuning (t6+t7)* de lonen van mannen en vrouwen dicht bij elkaar te liggen. In de informatica daalde de loonkloof van 1,35 naar 1,21 en in de vervoerssector noteerden we een daling van de loonkloof van 1,14 naar 1,04. In deze laatste sector komen de lonen van vrouwen dus bijna op hetzelfde niveau dan dit van de mannen.

In de quataire sector bleef de loonkloof ongeveer op hetzelfde niveau. De kloof tussen de lonen van mannen en vrouwen werd er zelfs een beetje groter (+0,01). Dit is vooral te wijten aan de licht stijgende loonkloven binnen de sectoren *ziekenhuizen, overige gezondheidszorg en maatschappelijke dienstverlening (q5+q6; stijging van +0,01)* en *openbaar bestuur, algemene collectieve diensten en verplichte sociale verzekering (q1+q2+q3; stijging van +0,02)*. Enkel in de *afvalwater- en afvalverzameling, straatreiniging (q9)* kon een noemenswaardige daling van de loonkloof tussen mannen en vrouwen worden vastgesteld (van 1,13 naar 1,01). In de grootste sector – het *onderwijs (q4)* – daalde de loonkloof van 1,19 naar 1,15.

¹² Aangezien het aantal vrouwen in deze sector vrij beperkt is, is bij de interpretatie van deze cijfers wel enige voorzichtigheid geboden.

3.3 Leeftijd

Niet alleen de hoogte van het loon stijgt met de leeftijd (en bijgevolg ook met de opgebouwde anciënniteit), ook de loonkloof tussen mannen en vrouwen is hoger bij oudere werknemers (tabel 3.3).

In de jongere leeftijdsklassen blijft de loonkloof relatief beperkt. Mannen in de jongste leeftijdsgroepen (van 15 tot 29 jaar) verdienen gemiddeld 8% meer dan hun vrouwelijke leeftijdsgenoten. Bij de oudere leeftijdsgroepen – vanaf 35 à 40 jaar – is de loonkloof tussen mannen en vrouwen meer uitgesproken. In de leeftijdsgroepen tussen 40 en 54 jaar schommelt de loonkloof rond 1,21. Het loon van de mannen ligt in deze leeftijdsgroepen dus ruim een vijfde hoger dan dit van de vrouwen.

In de oudste leeftijdsgroepen wordt de loonkloof nog beduidend groter: 55- tot en met 59-jarige mannen verdienen een derde meer dan hun vrouwelijke leeftijdsgenoten (loonkloof van 1,34), en de mannelijke 60-plussers verdienen zelfs de helft meer dan vrouwen uit dezelfde leeftijdsgroep (loonkloof van 1,53).

De reden van deze groter wordende loonkloof in oudere leeftijdsklassen, ligt in het feit dat vrouwen vaker dan mannen een onderbroken loopbaanpatroon kennen. Dit met als gevolg dat de gemiddelde anciënniteit bij vrouwen lager ligt dan bij mannen, wat op haar beurt weer leidt tot een lager gemiddeld loon voor vrouwen.

Daarnaast oefent de leeftijdsstructuur een invloed uit op de gemiddelde anciënniteit en het daaruit volgend loonverschil tussen mannen en vrouwen. Zo is de leeftijdsstructuur van vrouwelijke loontrekkenden jonger dan die van mannen, omdat oudere vrouwen minder vaak aan het werk zijn dan oudere mannen. Hierdoor ligt de gemiddelde leeftijd, de gemiddelde anciënniteit en dus ook het gemiddeld loon bij vrouwen lager dan bij mannen.

Tabel 3.3 De loonkloven tussen het gemiddelde brutojaarloon in een voltijdsequivalente job van mannen en vrouwen, naar leeftijdsklasse (15-64 jaar) (Vlaams Gewest; 1995-2004)

Leeftijdsklasse	Mannen (euro)	Vrouwen (euro)	Totaal (euro)	Loonkloof man / vrouw		
				1995	2004	'95-'04
					2004	
15-24 jaar	24 300	22 500	23 500	1,14	1,08	-0,06
25-29 jaar	29 800	27 600	28 800	1,13	1,08	-0,05
30-34 jaar	34 300	30 300	32 600	1,17	1,13	-0,04
35-39 jaar	37 600	31 900	35 200	1,20	1,18	-0,02
40-44 jaar	39 600	32 600	36 800	1,21	1,21	0,00
45-49 jaar	40 700	33 700	38 000	1,24	1,21	-0,03
50-54 jaar	42 500	35 500	40 200	1,26	1,20	-0,06
55-59 jaar	44 300	33 100	40 700	1,37	1,34	-0,03
60-64 jaar	49 000	32 000	44 900	1,46	1,53	+0,07
Totaal	36 700	30 600	34 300	1,24	1,20	-0,04

Bron: RSZ LATG-DMFA (Bewerking Steunpunt WAV)

Wanneer we de loonkloof van 2004 vergelijken met deze van 1995, zien we dat in bijna alle leeftijdsgroepen de verschillen tussen het loon van mannen en vrouwen kleiner zijn geworden (tabel 3.3). De grootste daling deed zich in het algemeen voor bij de leeftijdsgroepen jonger dan 30 jaar. Ook in de leeftijdsgroep van de 50- tot en met 54-jarigen verminderde de loonkloof tussen mannen en vrouwen meer dan gemiddeld. Bij de 40- tot en met 44-jarigen bleef de loonkloof op hetzelfde niveau dan tien jaar terug. In de oudste leeftijdsgroep – de 60- tot en met 64-jarigen – werd het loonverschil tussen mannen en vrouwen zelfs groter.

3.4 Arbeidsregime

Hoewel deeltijdse jobs in onze analyses worden omgerekend naar voltijdsequivalente jobs, stellen we toch een loonverschil vast tussen deeltijds en voltijds uitgeoefende jobs.

De kloof tussen voltijds en deeltijds werkenden bedroeg 1,16 in 2004. Een voltijdse job wordt dus 16% beter betaald dan een deeltijdse job. Gemiddeld bedraagt het loon voor een voltijdse baan 35 600 euro en voor een deeltijdse is dit 30 700 euro. In 1995 bedroeg de kloof tussen het loon van een voltijds en deeltijds werkende werknemer nog 1,21. De loonverschillen tussen voltijdse en deeltijdse werknemers zijn de laatste tien jaar dus kleiner geworden.

Ook hier kunnen we opnieuw het geslacht betrekken in de analyses om na te gaan hoe de loonkloof tussen mannen en vrouwen zich manifesteert binnen enerzijds de groep voltijdse werknemers en anderzijds de groep deeltijdse werknemers (tabel 3.4). Hieruit blijkt dat de loonkloof tussen mannen en vrouwen niet sterk verschilt naargelang het arbeidsregime waarin men werkt. Bij de voltijdse werknemers is de loonkloof iets groter dan bij de deeltijdse werknemers: het loon voor een voltijdse job bij een man ligt 18% hoger dan dit voor een voltijdse job bij een vrouw, voor een deeltijdse job bedraagt de kloof 15%.

In vergelijking met tien jaar terug is de loonkloof bij de voltijds werkende loontrekkenden kleiner geworden (van 1,23 naar 1,18). Bij de werknemers in een deeltijds arbeidsregime werd de loonkloof echter groter: in 1995 verdienden deeltijds werkende mannen gemiddeld 9% meer dan deeltijds werkende vrouwen; in 2004 bedroeg dit verschil 15%. Een verklaring hiervoor kan liggen in de stijging van deeltijdarbeid onder (oudere) mannen sinds 1995; deeltijds werkende mannen die gemiddeld gezien vaak meer anciënniteit hebben dan vrouwen, en die in vergelijking met vrouwen meer aan de slag zijn in beter betaalde sectoren en hogere – beter betaalde – functies. Hieruit volgt dat de gemiddelde loonstijging sinds 1995 bij deeltijds werkende mannen groter is dan deze bij vrouwen waardoor de loonkloof of het loonverschil tussen deeltijds werkende mannen en vrouwen groter wordt.

Tabel 3.4 De loonkloof tussen het gemiddelde brutojaarloon in een voltijdsequivalente job van mannen en vrouwen, naar arbeidsregime (Vlaams Gewest; 1995-2004)

Arbeidsregime	Mannen (euro)	Vrouwen (euro)	Totaal (euro)	Loonkloof man / vrouw		
				1995	2004	'95-'04
					2004	
Voltijds	37 300	31 700	35 600	1,23	1,18	-0,05
Deeltijds	34 100	29 700	30 700	1,09	1,15	+0,06
Totaal	36 700	30 600	34 300	1,24	1,20	-0,04

Bron: RSZ LATG-DMFA (Bewerking Steunpunt WAV)

3.5 Statuut

Het statuut van de werknemer is eveneens een factor die een sterke invloed heeft op de hoogte van het loon. Arbeiders mogen gemiddeld rekenen op een brutojaarloon van 26 900 euro, bedienden op een jaarloon van 39 100 euro. Dit betekent dat het loon voor een job als bediende gemiddeld 45% hoger ligt dan dit van een job als arbeider. De ambtenaren schommelen tussen arbeiders en bedienden in, met een gemiddeld jaarloon van 37 100 euro (tabel 3.5).

De loonverschillen tussen mannen en vrouwen komen het sterkst tot uiting bij de bedienden: een mannelijke bediende verdient doorgaans 43% meer dan een vrouwelijke bediende. Het loon van een arbeider ligt 29% hoger dan dit voor een arbeidster. De loonkloof tussen mannen en vrouwen in de ambtenarij is daarentegen zeer beperkt: het loon voor een mannelijke ambtenaar ligt slechts 6% hoger dan dit voor hun vrouwelijke collega's. Een van de verklaringen voor deze kleine loonkloof kan wellicht gevonden worden in het baremasysteem binnen de overheidssector, waardoor de lonen van mannen en vrouwen op hetzelfde niveau liggen.

Tussen 1995 en 2004 is de loonkloof tussen mannen en vrouwen het sterkst gedaald bij de werknemers met een arbeidersstatuut: waar de loonkloof bij arbeiders in 1995 nog 1,36 bedroeg, is dit in 2004 nog 1,29. Bij de bedienden verkleinde de loonkloof tussen mannen en vrouwen net iets minder: van 1,49 in 1995 naar 1,43 in 2004. Bij de ambtenaren werd de loonkloof echter groter, hoewel ze in vergelijking met de arbeiders en bedienden nog een heel stuk kleiner blijft: van 1,03 in 1995 naar 1,06 in 2004.

Tabel 3.5 De loonkloof tussen het gemiddelde brutojaarloon in een voltijdsequivalente job van mannen en vrouwen, naar statuut (Vlaams Gewest; 1995-2004)

Arbeidsregime	Mannen (euro)	Vrouwen (euro)	Totaal (euro)	Loonkloof man / vrouw		
				1995	2004	'95-'04
				2004		
Arbeiders	28 400	22 000	26 900	1,36	1,29	-0,07
Bedienden	46 200	32 300	39 100	1,49	1,43	-0,06
Ambtenaren	38 000	35 800	37 100	1,03	1,06	+0,03
Totaal	36 700	30 600	34 300	1,24	1,20	-0,04

Bron: RSZ LATG-DMFA (Bewerking Steunpunt WAV)

4. De lonen in de paritaire comités

4.1 De paritaire comités & het sociaal overleg: een beetje achtergrond

Sinds kort zijn cijfergegevens op basis van de RSZ beschikbaar over de tewerkstelling en de lonen in de verschillende paritaire comités. Het is dan ook de eerste keer dat we loongegevens op basis van de RSZ-kwartaalaangiften van de ondernemingen in kaart kunnen brengen per paritair comité. Deze cijfers zijn vooral interessant in de context van het sociaal overleg en de collectieve arbeidsovereenkomsten (cao's) in de bedrijfssectoren.

Het sociaal overleg in België is opgebouwd op verschillende niveaus. Tweejaarlijks wordt op nationaal niveau een interprofessioneel akkoord gesloten dat de krijtlijnen voor de sociale onderhandelingen uittekent. Vervolgens gaan de sectorale onderhandelingen van start waar op sectorniveau collectieve arbeidsovereenkomsten worden afgesloten. Deze concretiseren de arbeidsvoorwaarden uit het interprofessioneel akkoord volgens de eigenheden van de sector. In bepaalde sectoren wordt er in de (grotere) ondernemingen ook nog eens bijkomend onderhandeld over een ondernemings-cao. De drie onderhandelingsniveaus staan hierbij in een hiërarchische verhouding: in principe mag een overeengekomen cao niet ten nadele van de werknemers afwijken van een cao die op een hoger niveau werd afgesloten.

Het sectoraal overleg is het belangrijkste onderhandelingsniveau. De sectorale onderhandelingen gebeuren in de *paritaire comités* of paritaire *subcomités*, wettelijk opgerichte onderhandelingsorganen waarbinnen de werkgeversfederatie(s) en de erkende vakbonden cao's kunnen afsluiten om de belangrijkste arbeidsvoorwaarden voor de werknemers in de sector te regelen (zoals de lonen, arbeidstijden, premies, extralegale voordelen, verlofregelingen, pensioenregelingen, enzovoort). Paritaire comités zijn dus meestal gelinkt aan een specifieke bedrijfssector.

De meeste paritaire comités zijn ofwel enkel bevoegd voor arbeiders uit een sector, ofwel enkel bevoegd voor de bedienden uit een sector, maar er zijn ook paritaire comités voor zowel arbeiders als bedienden. De mogelijkheid bestaat om binnen een paritair comité een of meerdere paritaire subcomités op te richten voor bijvoorbeeld verschillende regio's of verschillende subsectoren (Van Ruyseveldt, 2000; Vermandere, 2004).

In dit laatste hoofdstuk brengen we kort de lonen van de Vlaamse werknemers in kaart op basis van het paritair comité waar zij onder vallen. Hierbij merken we alvast op dat niet alleen het paritair comité of de sector van tewerkstelling bepalend is voor de hoogte van het loon. De hoogte van de lonen (in de paritaire comités) is ook afhankelijk van heel wat andere factoren zoals het statuut, geslacht, arbeidsregime, leeftijd, functie, opleidingsniveau, enzovoort. Zo blijkt uit eerder onderzoek dat het belang van (enkel) het paritair comité in de verklaring van loonverschillen relatief bescheiden is (Vermandere, 2004). Een grote variatie in invloed op het loon werd wel vastgesteld bij de uitgevoerde functie: los van andere kenmerken levert een functie als bedrijfsleider of hoger kader het loon een aanzienlijke opwaartse impuls. Deze rol van de functie is vooral bij bedienden van belang. Bij arbeiders bleek de invloed van de uitgevoerde functie op het loon zo goed als onbestaand. Leeftijd bleek ook een variabele die het verschil kan maken, al is de invloed ook hier beperkt tot de bedienden. Hoe ouder een werknemer wordt, hoe meer de leeftijd een verklarende factor is in de hoogte van het verdiende loon. De link met opgebouwde anciënniteit is hier natuurlijk snel gelegd. Ten slotte is er het opleidingsniveau, al speelt het diploma (inzake loonhoogte) pas een rol van betekenis vanaf het moment dat een opleiding hoger onderwijs met succes werd afgesloten (Vermandere, 2004).

4.2 De lonen in de grootste paritaire comités

Los van de impact van verschillende andere factoren op de hoogte van het loon, spitsen we ons in deze paragraaf toe op de lonen in de paritaire comités. Drie soorten paritaire comités kunnen we onderscheiden: paritaire comités die ofwel bevoegd zijn voor arbeiders, ofwel voor bedienden ofwel voor beide statuten. In tabel 4.1 wordt een overzicht gegeven van de gemiddelde bruto jaarlonen in een voltijdsequivalente job, voor deze drie groepen van paritaire comités.

De loontrekkenden die vallen onder de paritaire comités voor bedienden zijn doorgaans het best betaald. Het gemiddeld jaarloon van een bediende in deze groep van paritaire comités bedraagt 40 600 euro (tabel 4.1). Het gemiddeld jaarloon van de arbeiders die vallen onder de paritaire comités voor (enkel) arbeiders bedraagt daarentegen slechts 28 000 euro. De paritaire comités voor bedienden betalen gemiddeld dus 45% beter dan deze voor arbeiders. Het gemiddelde loon van een werknemer die valt onder een gemengd paritair comité, waar dus zowel arbeiders als bedienden onder kunnen vallen, bedraagt 32 800 euro.

Tabel 4.1 Het gemiddeld brutojaarloon per werknemer in een voltijdsequivalente job en het aantal loontrekkenden (in VTE) naar soort paritair comité (Vlaanderen; 2004)

	Jaarloon (euro)	Aantal VTE (2004)
Paritaire comités voor arbeiders	28 000	470 700
Paritaire comités voor bedienden	40 600	471 400
Gemengde paritaire comités (arbeiders & bedienden)	32 800	374 500
Totaal privésector	33 900	1 316 700

Bron: RSZ DMFA (Bewerking Steunpunt WAV)

Het gemiddeld brutojaarloon per werknemer in een voltijdsequivalente job in een paritair comité dat bevoegd is voor (enkel) **arbeiders** bedraagt zoals gezegd 28 000 euro. Van de tien grootste paritaire comités voor arbeiders valt er gemiddeld het meest te verdienen in het paritair comité 116 voor de *scheikundige nijverheid* (tabel 4.2). In dit paritair comité bedraagt het brutojaarloon gemiddeld 36 900 euro per werknemer in een voltijdsequivalente job. Daarna volgt het paritair comité 111 voor de arbeiders in de *metaal-, machine- en elektrische bouw* – tevens het grootste paritair comité voor arbeiders – met een gemiddeld jaarloon van 31 500 euro. Op de derde plaats staat het paritair comité 118 voor arbeiders in de *voedingsnijverheid*, met een gemiddeld brutojaarloon van 28 600 euro.

Het *aanvullend paritair comité voor arbeiders* (PC 100) en het paritair comité voor arbeiders in het *vervoer* (PC 140) zijn twee van de grotere paritaire comités voor arbeiders waar het minder lucratief is om in te werken. Het gemiddeld jaarloon in deze paritaire comités bedraagt respectievelijk 22 100 euro en 23 500 euro.

In de paritaire comités die bevoegd zijn voor (enkel) **bedienden**, valt er gemiddeld 40 600 euro te verdienen. Van de tien grootste paritaire comités voor bedienden valt in het paritair comité 211 voor bedienden in de *petroleumnijverheid en -handel* het meest te verdienen: het gemiddeld brutojaarloon per werknemer in een voltijdsequivalente job ligt er met 64 600 euro het hoogst. Daarna volgt het paritair comité 207 voor bedienden in de *scheikundige nijverheid* met een jaarloon van 53 300 euro, en paritair comité 220 voor bedienden in de *voedingsnijverheid* met een jaarloon van 47 200 euro. De paritaire comités voor de scheikundige nijverheid en de voedingsnijverheid brengen dus zowel bij de arbeiders als bij de bedienden een aardige duit op.

De paritaire comités voor bedienden in de distributie verdienen heel wat minder goed. In het paritair comité 201 voor de *zelfstandige kleinhandel* bedraagt het gemiddeld brutojaarloon nauwelijks 21 600 euro. Het paritair comité 202 voor bedienden in de *kleinhandel in voedingswaren* verdient met 27 600 euro iets beter.

Het gemiddeld loon in de **gemengde paritaire comités** ligt met 32 800 euro tussen dit van de paritaire comités voor arbeiders en deze voor bedienden in. Van de tien grootste gemengde paritaire comités schieten er twee paritaire comités boven de andere uit met een hoog gemiddeld brutojaarloon. Werken in het paritair comité 310 voor de *banken* levert met een gemiddeld brutojaarloon van 53 200 euro van alle gemengde paritaire comités het meest op, gevolgd door het paritair comité 306 voor het *verzekeringswezen* (46 600 euro). In het derde best betalende gemengde paritair comité, namelijk dit voor de *gezondheidsdiensten* (PC 305), ligt het loon al heel wat lager (33 800 euro).

In het paritair comité voor het *hotelbedrijf* (PC 302) en – vooral – het paritair comité 327 voor de *beschutte en sociale werkplaatsen*, liggen de gemiddelde verdiensten laag (respectievelijk brutojaarlonen van 20 700 euro en 19 800 euro).

Tabel 4.2 Het gemiddeld brutojaarloon per werknemer in een voltijdsequivalente job en het aantal loontrekkenden (in VTE) in de tien grootste paritaire comités voor arbeiders, bedienden en gemengde paritaire comités (Vlaanderen; 2004)

Paritaire comités voor ARBEIDERS	Jaarloon (euro)	Aantal VTE (2004)
PC 111 – metaal-, machine- en elektrische bouw	31 500	99 000
PC 124 – bouwbedrijf	26 800	77 700
PC 140 – vervoer	23 500	42 300
PC 118 – voedingsnijverheid	28 600	34 000
PC 116 – scheikundige nijverheid	36 900	31 600
PC 149 – aan de metaal-, machine- en elektrische bouw verwante sectoren	27 200	25 300
PC 120 – textielnijverheid en breiwerk	25 100	18 900
PC 119 – handel in voedingswaren	24 700	18 200
PC 112 – garagebedrijf	28 000	14 600
PC 100 – aanvullend paritair comité voor werklieden	22 100	14 500
Andere paritaire comités voor arbeiders (31)	26 300	94 700
Totaal paritaire comités voor arbeiders	28 000	470 700

Paritairs comités voor BEDIENDEN	Jaarloon (euro)	Aantal VTE (2004)
PC 218 – Aanvullend Nationaal Paritair Comité voor Bedienden	40 700	215 600
PC 209 – metaalfabrikatennijverheid	47 400	45 300
PC 207 – scheikundige nijverheid	53 300	44 100
PC 200 – aanvullend paritair comité voor bedienden	37 100	38 100
PC 201 – zelfstandige kleinhandel	21 700	34 600
PC 226 – internationale handel, vervoer en aanverwante activiteiten	38 600	29 300
PC 202 – kleinhandel in voedingswaren	27 600	20 900
PC 220 – voedingsnijverheid	47 200	16 600
PC 214 – textielnijverheid en breiwerk	43 400	5 400
PC 211 – petroleumnijverheid en -handel	64 600	3 900
Andere paritaire comités voor bedienden (13)	42 300	17 800
Totaal paritaire comités voor bedienden	40 600	471 400

GEMENGDE paritaire comités *	Jaarloon (euro)	Aantal VTE (2004)
PC 305 – gezondheidsdiensten (B)	33 800	91 600
PC 322 – uitzendarbeid & buurtwerken of -diensten (A~B)	23 300	46 800
PC 310 – banken (B)	53 200	38 300
PC 302 – hotelbedrijf (A)	20 700	37 400
PC 319 – opvoedings- en huisvestingsinrichtingen en -diensten (B)	32 600	22 900
PC 327 – beschutte werkplaatsen en sociale werkplaatsen (A)	19 800	15 900
PC 311 – grote kleinhandelszaken (B)	25 600	15 300
PC 306 – verzekeringswezen (B)	46 600	13 800
PC 318 – diensten voor gezins- en bejaardenhulp (A)	24 800	12 500
PC 329 – socio-culturele sector (B)	30 200	12 300
Andere gemengde paritaire comités (19)	37 200	67 800
Totaal gemengde paritaire comités	32 800	374 500

* De gemengde paritaire comités die voor meer dan 75% bestaan uit *arbeiders* worden in de tabel aangeduid met (A). De paritaire comités die voor meer dan 75% bestaan uit *bedienden* worden aangeduid met (B). De paritaire comités waar zowel het aandeel arbeiders als het aandeel bedienden lager ligt dan 75% worden aangeduid met (A~B).

Bron: RSZ DMFA (Bewerking Steunpunt WAV)

Bibliografie

- Booghmans, M. (2006). *Profiel van de onderbroken loopbaan*. Eindrapport Steunpunt WAV.
- FOD Economie, KMO, Middenstand & Energie; Algemene Directie Statistiek en Economische Informatie (2004). *NACE-Bel Activiteiten nomenclatuur*. Brussel.
- Steunpunt WAV & ESF-Agentschap Vlaanderen (2005). *Genderzakboekje 2005. Zij en hij op de arbeidsmarkt*. Brussel.
- Sels, L. & Theunissen, G. (2006). *Genderjaarboek 2006. MV united. Loopbaankloof*. ESF-Agentschap Vlaanderen
- Theunissen, G. & Sels, L. (2006a). *Waarom beter verdienen (maar mannen meer krijgen). Een kritisch essay over de sekseloonkloof*. Leuven: Acco.
- Theunissen, G. & Sels, L. (2006b). Tien stellingen over de loonkloof. In: *Over.Werk. Tijdschrift van het Steunpunt WAV*, 16 (1-2), Leuven.
- Vanderbiesen, W. (2006). *De sectoren in cijfers. Een analyse van de RSZ-tewerkstelling op basis van de paritaire comités*. Leuven. (zie ook: www.steunpuntwav.be).
- Vanderbiesen, W. (2006). *De Vlaamse sectorconvenants in cijfers*. Leuven. (zie ook www.steunpuntwav.be).
- Van Ruysseveldt, J. (2000). *Het belang van overleg. CAO-onderhandelingen in België*. Leuven: Acco.
- VDAB (2001). *Knelpuntberoepen – de klassiekers van het voorbije decennium*. VDAB-topic september 2001.
- VDAB (2004). *Analyse vacatures 2004. Knelpuntberoepen*. Brussel: VDAB.
- Verdonck, G. (2003). Welzijn op het werk: ook in de confectie maakt de organisatie het verschil! In: *Over.Werk. Tijdschrift van het Steunpunt WAV*, 13 (1-2), Leuven, pp. 146-149.
- Vermandere C. (2003). Loonspreiding over de sectoren. In Steunpunt WAV-SSA, *Reeks de arbeidsmarkt in Vlaanderen, Jaarboek, editie 2003*. Leuven.
- Vermandere C. (2004). Het verdiende loon. In Steunpunt WAV-SSA, *Reeks de arbeidsmarkt in Vlaanderen, Jaarboek, editie 2004*. Leuven.
- Vets, P. (2002). Meer dan zomaar een upgrade? Van LATG- naar DMFA-statistieken. In: *Over.Werk. Tijdschrift van het Steunpunt WAV*, 12 (4), Leuven, pp. 72-77.
- Vets, P. (2004). 2003 – Een scharnierjaar voor de RSZ-statistieken. In: *Over.Werk. Tijdschrift van het Steunpunt WAV*, 14 (4), Leuven, pp 61-66.

Methodologie

De loonanalyses hebben betrekking op cijfers van de RSZ voor de jaren 1995, 2001 en 2005. De analyse van de lonen voor 1995 en 2001 gebeurde op basis van het RSZ-LATG-bestand (loon- en arbeidstijdgegevens). De loonanalyses voor 2004 zijn gebaseerd op het RSZ-DMFA-bestand (Multifunctionele Aangifte).

De loonmassa

De gegevens hebben betrekking op de *bruto jaarlonen*, inclusief dubbel vakantiegeld, wachtloon en premies allerhande. Verbreekingsvergoedingen, die worden uitbetaald bij het beëindigen van een contract en waar geen arbeidsprestatie tegenover staat, zijn niet in de loonmassa opgenomen.

Het *dubbel vakantiegeld* voor bedienden wordt door de werkgever uitbetaald en is aldus gekend bij de RSZ. Het dubbel vakantiegeld voor arbeiders daarentegen wordt door de Rijksdienst voor Jaarlijkse Vakantie betaald en is niet gekend bij de RSZ. In de gegevensbestanden werd het dubbel vakantiegeld voor de arbeiders geraamd als 16,27% van 108% van de loonmassa die door de werkgever werd betaald. Hierbij dient rekening gehouden te worden met een zekere foutenmarge, aangezien de raming gebeurt op basis van de loongegevens van het lopende jaar, terwijl het effectief betaalde vakantiegeld berekend wordt op basis van de loonmassa van het vorige jaar.

Premies die door de werkgever zijn uitbetaald zijn uiteraard gekend door de RSZ, maar er zijn ook premies die worden uitbetaald door de Fondsen voor Bestaanszekerheid. De RSZ is voor elke werknemer op de hoogte van het bedrag van dergelijke ontvangen premies, maar deze premies zijn niet rechtstreeks koppelbaar aan de werkgever. Ook hier heeft de RSZ een benaderende raming uitgevoerd, door de premies te koppelen aan de huidige werkgever van de werknemer die de premie ontvangt. Opnieuw is hier sprake van een zekere foutenmarge, met name bij werknemers die nog een premie uitbetaald krijgen voor arbeidsprestaties bij een vorige werkgever.

Het arbeidsvolume

Het gegevensbestand telt het aantal *arbeidsprestaties*. De arbeidsprestaties van een werknemer die tewerkgesteld is geweest bij meerdere werkgevers en/of onder verschillende hoedanigheden of in verschillende arbeidsregimes, zijn dus allen opgenomen (en dit volgens de kenmerken van de verschillende prestaties. De telling van de arbeidsprestaties wordt gelinkt met het arbeidsvolume en gebeurt dus in *voltijdsequivalenten*. Jobs die niet voltijds zijn uitgeoefend, worden in de berekeningen bijgevolg slechts opgenomen volgens hun relatieve grootte. Op die manier wordt bijvoorbeeld een halftijdse job meegeteld als de helft van een voltijdse job.

Gelijkgestelde periodes (periodes die wel in aanmerking worden genomen voor de berekening van bepaalde sociale voordelen, zoals pensioen, maar die niet gedekt worden door een loon, bijvoorbeeld zwangerschaps- of bevallingsverlof) worden niet in het arbeidsvolume opgenomen, verlofperiodes daarentegen wel. Ook wachttijden (bijvoorbeeld in de transportsector) worden niet in het arbeidsvolume meegerekend, alhoewel het eventuele wachtloon dat er tegenover staat wel in de loonmassa is opgenomen.

De omzetting naar voltijdsequivalenten gebeurt volgens de RSZ-methodologie. Voor voltijdse arbeidsprestaties gaat het om de verhouding van het aantal bezoldigde dagen ten opzichte van het aantal mogelijke werkdagen. Prestaties van minder dan 1 voltijdsequivalente job (VTE) kunnen dan hun oorsprong vinden in een kortere periode van tewerkstelling - bijvoorbeeld niet het volledige

jaar – of in periodes van afwezigheid die niet zijn gedekt door loon (gelijkgestelde periodes). Voor deeltijdse arbeidsprestaties wordt daarnaast ook nog de verhouding van het gemiddeld aantal arbeidsuren ten opzichte van de voltijdse referentiepersoon mee in rekening gebracht. Voor elke deeltijdse werknemer moet de RSZ-aangifte immers vermelden wat de gebruikelijke wekelijkse arbeidsduur is van een (fictieve) referentiepersoon die in dezelfde arbeidsomstandigheden voltijds werkt.

Arbeidsprestaties naar kenmerken

De geanalyseerd loonbestanden van de RSZ bevatten gecentraliseerde gegevens: kenmerken als activiteitssector of geografische lokalisatie zijn enkel gekend op het niveau van de hoofdzetel van de onderneming. Bij ondernemingen met meerdere vestigingsplaatsen kan dit aanleiding geven tot enige vertekening bij de verdeling van de arbeidsprestaties naar bepaalde kenmerken. De afbakening naar gewest – de analyses in dit rapport gebeurden op het niveau van Vlaanderen – gebeurt bijvoorbeeld om deze reden op basis van de woonplaats van de werknemer die de arbeidsprestatie uitoefent. Maar, deze hoeft omwille van pendelbewegingen niet noodzakelijk in hetzelfde gewest te liggen als de werkplaats van die werknemer. Ook bij de verdeling naar sector (op basis van NACE-Bel) kunnen vertekeningen optreden: een arbeidsprestatie in de cateringafdeling van een luchtvaartbedrijf zal niet onder 'horeca' terechtkomen, maar onder de 'luchtvaart', de voornaamste activiteit van het bedrijf.

Cijferbijlage

In de cijferbijlage stellen we de achterliggende cijfers bij dit rapport elektronisch ter beschikking. De cijferbijlage vindt u op www.steunpuntwav.be . Publicaties, Via type, Rapporten, Eindrapporten WAV.

Tabel B1. Evolutie van het gemiddeld brutojaarloon per werknemer in een voltijdsequivalente job, naar hoofdsector (Vlaanderen, 1995-2001-2004)

Tabel B2. Evolutie van het gemiddeld brutojaarloon per werknemer in een voltijdsequivalente job, naar WAV-activiteitensector (op basis van NACE-Bel) (Vlaanderen, 1995-2001-2004)

Tabel B3. Evolutie van de kloof tussen het gemiddelde brutojaarloon in een voltijdsequivalente job van mannen en vrouwen naar WAV-sector (op basis van NACE-Bel) (Vlaanderen, 1995-2001-2004)

Tabel B4. Het gemiddeld brutojaarloon per werknemer in een voltijdsequivalente job en het aantal loontrekkenden (in VTE) in paritaire comités voor arbeiders, bedienden en gemengde paritaire comités (Vlaanderen; 2004)