

Conseil de l'Égalité des Chances entre Hommes et Femmes
Raad van de Gelijke Kansen voor Mannen en Vrouwen
Rat für Chancengleichheit zwischen Männern und Frauen

**ADVIES NR 94 VAN 11 MAART 2005 VAN DE RAAD VOOR DE GELIJKE
KANSEN VOOR MANNEN EN VROUWEN BETREFFENDE DE
GENDERDIMENSIE IN HET WERKGELEGENHEIDSBELEID - EEN OPROEP
TOT DE BELEIDSMAKERS EN DE SOCIALE PARTNERS, GOEDGEKEURD
DOOR DE RAAD VAN DE GELIJKE KANSEN OP 15 APRIL 2005**

ADVIES NR 94 VAN 11 MAART 2005 VAN BUREAU VAN DE RAAD VOOR DE GELIJKE KANSEN VOOR MANNEN EN VROUWEN BETREFFENDE DE GENDERDIMENSIE IN HET WERKGELEGENHEIDSBELEID - EEN OPROEP TOT DE BELEIDSMAKERS EN DE SOCIALE PARTNERS, GOEDGEKEURD DOOR DE RAAD VAN DE GELIJKE KANSEN OP 15 APRIL 2005

1. Inleiding

In het kader van de Europese werkgelegenheidsstrategie van Lissabon moeten de EU-lidstaten, en dus ook België, met het oog op het realiseren van de gelijke kansen tussen vrouwen en mannen volgende doelstellingen bereiken:

- de activiteitsgraad van vrouwen verhogen tot 57 % in 2005 en 60 % in 2010;
- de beloningsverschillen aanzienlijk verkleinen vóór 2010;
- vóór 2010 voorzien in kinderopvang voor tenminste 33 % van de kinderen onder de 3 jaar en voor tenminste 90 % van de kinderen tussen 3 en 6 jaar.

We zijn inmiddels halfweg. De tussentijdse evaluatie van de tussentijdse evaluatie van de Lissabon-strategie, ook met betrekking tot gelijke kansen, heeft plaatsgevonden.

Op Belgisch vlak was er in september 2004 het Nationaal Actieplan voor de werkgelegenheid 2004 dat op tafel werd gelegd. In november 2004 volgde de aanzet voor een nieuw Interprofessioneel akkoord. En daarnaast was er in 2004 ook het aantreden van nieuwe ministers voor Werk en voor Gelijkekansenbeleid.

Tijd om even stil te staan bij een evaluatie van wat in de EU-lidstaten en in het bijzonder in België gerealiseerd werd binnen het kader van de sociale beleidsagenda 2000-2005 en wat er nog dient te gebeuren om de doelstellingen tegen 2010 te kunnen realiseren. Een belangrijke opportuniteit om de actuele plaats van vrouwen in het Belgisch werkgelegenheidsbeleid te herbekijken en een aantal aanbevelingen te formuleren.

2. Feiten en cijfers over de genderkloven

Op het vlak van het onderwijs doen vrouwen het steeds beter. Het percentage gegradueerde vrouwen in de EU-15 is gestegen tot 58 % in 2003 en 41 % van de doctoraten werd behaald door vrouwen.

Ook de werkgelegenheidskloof is lichtjes gedaald met 1,4 % maar het verschil tussen vrouwen en mannen (15,5 %) blijft groot. De werkgelegenheidsgraad van mannen bedroeg in 2003 67,3 %, die van vrouwen 51,8 %.

Daarnaast blijkt ook de werkloosheidskloof lichtjes te zijn afgenomen. De werkloosheidsgraad van mannen bedroeg in 2003 7,8 %, die van vrouwen 8,5 %.

Het zijn echter nog steeds de vrouwen die het grootste deel van de parttime werknemers uitmaakt. Zo werkt 39 % van de vrouwen deeltijds, terwijl dit bij de mannen slechts 6,4 % is.

De loonkloof blijft het hardnekkigst. Op EU-niveau blijft deze op 16 %. De beroepssegregatie (17,5 %) en ook de sectorale segregatie (25,2 %) blijven manifest aanwezig.

Verder blijkt ook dat het aantal vrouwelijke managers tussen 1998 en 2003 gezakt is en minder bedraagt dan 30 %. Geen enkele vrouw is voorzitter van het dagelijks uitvoerend orgaan van de 50 grootste beursgenoteerde bedrijven.

Samengevat zouden we voor 2003 kunnen stellen dat ondanks de vertraging in de economische groei gedurende de laatset jaren en de beperkte werkgelegenheids groei, de genderkloof – althans op het vlak van onderwijs en werkgelegenheid – lichtjes verkleinde. De loonkloof tussen mannen

en vrouwen bleef daarentegen onveranderd; de segregatie bleef een feit. Ook het aandeel vrouwen bij de leidinggevenden is er niet op verbeterd.

Bovendien hebben vrouwen met kinderen het op het vlak van de combinatie van arbeid en gezin nog steeds moeilijker dan vrouwen zonder kinderen. Genderstereotype rollen blijven voortleven in de gezinnen. Mannen doen minder dan 40 % van het huishoudelijk werk en doen 25 % tot 35 % van de kinderopvang van kinderen onder de 6 jaar.

Oudere vrouwen en alleenstaande ouders (meestal vrouwen) blijven kwetsbare groepen inzake armoede en sociale uitsluiting.

3. Volgens de Europese Commissie kan België beter

Bij de evaluatie van de inspanningen van de lidstaten om de werkgelegenheids-, de werkloosheids- en de loonkloof weg te werken, komt de COM tot volgende onstellende conclusies.

De werkgelegenheids- en werkloosheidskloven worden zelden als zodanig aangepakt. Het verband tussen de vaststelling van een doel en de ontwikkeling van een beleidsprogramma wordt niet altijd duidelijk gelegd. Een op de combinatie van werk en gezin gericht beleid wordt algemeen beschouwd als het enige middel om de arbeidsdeelname van vrouwen te vergroten en de kloven te verkleinen. Er wordt zelden verwezen naar het wegnemen van de negatieve financiële prikkels in verband met lonen en belastingen.

Aan de beloningskloof tussen vrouwen en mannen blijkt een hoger beleidsprofiel te zijn gegeven. Er wordt een actieve rol van de sociale partners verwacht langs de verspreiding van functie-evaluatiesystemen en hulpmiddelen voor bedrijven. De inspanningen van de lidstaten zijn vooral gericht op een strengere anti-discriminatiewetgeving. Met die beleidsmaatregelen zijn zij er echter niet in geslaagd om de onderliggende factoren, voornamelijk gendersegregatie, doeltreffend aan te pakken. Uit een recent onderzoek is gebleken dat de loonkloof hoofdzakelijk het gevolg is van de verschillen tussen mannen en vrouwen op het gebied van arbeidsmarktparticipatie en loopbaanstructuur, de verschillen in de loonstructuur van mannen en vrouwen en gendereffecten in het loon- en promotiebeleid, de horizontale segregatie in het algemeen en vooral de concentratie van vrouwen in laagbetaalde sectoren en beroepen.

De meeste acties om de segregatie en de loonkloven te verminderen zijn echter versnipperd, vooral in landen met de hoogste kloven. Veel initiatieven zijn ook vrijwillig zonder een evaluatie van het effect.

De gendermainstreaming blijft zwak en niet-systematisch en er is een gebrek aan evaluatie van het gendereffect van bestaande systemen en aan nieuwe beleidsvoorstellen. Aan de verstrekking van naar sekse gesegregeerde statistieken en de ontwikkeling van institutionele mechanismen of instrumenten voor gendermainstreaming is in de NAP's voor 2003 minder profiel gegeven.

Er zijn bijgevolg wezenlijke inspanningen nodig met het oog op de verwezenlijking van de doelstelling van Lissabon om tegen 2010 de arbeidsdeelname van vrouwen op 60 % te brengen door het versterken van de gendermainstreaming in de richtsnoeren, waarbij speciale aandacht moet worden besteed aan het belastings- en loonbeleid en aan de invoering van meer gezinsvriendelijke arbeidstijdregelingen in landen waar de arbeidsdeelname van vrouwen laag is. Er moet prioriteit worden gegeven aan de uitbreiding van de kinderopvangvoorzieningen, met name voor kinderen van 0-3 jaar.

De verhoging van de deelname van vrouwen aan de arbeidsmarkt is een prioriteit in het kader van Europese Werkgelegenheidsstrategie. Maar het gaat om veel meer. Het gaat evenzeer om economische doeltreffendheid van personen die een goede opleiding genoten hebben, om het recht op zelfontplooiing, enz.

Wanneer het Belgisch Nationaal Actieplan voor de Werkgelegenheid van 2003 en 2004 van naderbij bekeken wordt, worden we niet gerustgesteld.

De NAP's bevatten een goede beschrijving van activiteiten die de laatste jaren werden ontwikkeld maar bevat geen echte strategie, beleidsvisie, beleidsprioriteiten, budgettaire engagements, instrumentarium. De mainstreamingsidee wordt niet ontwikkeld.

4. Advies

De Raad voor Gelijke Kansen stelt een aantal prioriteiten voor. Voor de realisatie moeten engagements volgen op verschillende niveaus: de regering en de ministers, en de sociale partners. Het Instituut heeft een belangrijke ondersteunende functie ondermeer in het ontwikkelen van een actieplan "gender en werk", bij de ontwikkeling van instrumenten, enz.

4.1. De beleidsmakers:

De Raad vraagt aan de ministers en in het bijzonder aan de federale en gewestministers van Werk een beleidsplan inzake werkgelegenheid en gendermainstreaming.

Concreet betekent een beleidsplan:

- een beleidsverklaring met vastlegging van gekwantificeerde en gekwalificeerde doelstellingen;
- een systematische evaluatie van het gendereffect van nieuwe beleidsvoorstellen;
- het ontwikkelen van een beleidsprogramma om de doelstellingen te bereiken met ondermeer volgende maatregelen:
- toezicht op gelijke deelname van meisjes en vrouwen aan opleidingsinitiatieven en levenslang leren;
- wegwerken van belemmeringen bij toegang tot arbeidsmarkt of belemmeringen op ondernemingsniveau: verder onderzoek vereist naar nieuwe vormen van indirecte discriminatie;
- het zorgen voor een passende overgang van werkloosheid en inactiviteit naar werkgelegenheid door een activerings- en preventiebeleid;
- diversiteit in de beroepskeuze stimuleren met name verdere aanmoediging om te studeren of te werken in technologische sectoren en beroepen;
- arbeidsstelsels beter afstellen op behoeften zowel wat betreft gezin en arbeid als privé-leven en arbeid;
- onderzoek naar specifieke gezondheidsproblematiek van vrouwen +50 met het oog op de verlenging van de beroepsloopbaan;
- beroepssegregatie aanpakken met harde maatregelen: zowel de horizontale (verdeling M/V per sectoren) als de verticale segregatie (verdeling M/V over functies binnen onderneming);
- het doorbreken van een cultuur van lange arbeidstijden bij beroepsactiviteiten van hoog niveau en kaders; overdreven lange arbeidstijd is een obstakel voor de verticale mobiliteit van vrouwen en draagt bij tot de segregatie op basis van geslacht op de werkvloer;
- andere arbeidsmarktinstrumenten ter bevordering van de integratie omvatten beleid om werk lonend te maken en het positief beheer van bedrijfshierstructureringen.
- **alle fiscale en sociale-zekerheidsmaatregelen herzien die de toegang tot de arbeidsmarkt belemmeren**

De Raad vraagt tevens aan de Minister van Werk om de opvolging waar te maken van het Charter Gender-Meanstreaming, recent plechtig ondertekend door de drie representatieve vakbonden (23/09/2004), alsook de nodige ondersteuning te geven voor de realisatie.

4.2. De sociale partners

Er is nood aan de effectieve toepassing van het gendermainstreamingsprincipe en nood aan meer specifieke en afdwingbare maatregelen ter bevordering van gelijkheid van vrouwen en mannen.

Ideaal gezien zouden de Interprofessionele akkoorden (IPA's) en andere akkoorden telkens de 'gendertoets' moeten doorstaan. Elk onderwerp en elke aanbeveling naar de sectoren en de ondernemingen binnen dit kader zou telkens vanuit de genderinvalshoek benaderd dienen te worden. Dit geldt zowel met betrekking tot de vaststellingen en probleemstellingen, de beleidskeuzes en maatregelen ter remediëring, de evaluatie van de uiteindelijke effecten als met de pistes tot bijsturing. We denken meer bepaald aan combinatie arbeid en gezin, eindeloopbaan, kwaliteitsconcurrentie, vorming, loon, mobiliteit, flexibiliteit, doelgroepenbeleid.

Om de gendertoets in de toekomst effectief ingang te doen vinden, dient nagedacht te worden over de betrokkenheid van de vrouwen bij de totstandkoming van akkoorden en ook over de houding en gendergevoeligheid van de onderhandelaars, zowel aan werkgeverszijde als aan werknemerszijde.

Het Franse Interprofessioneel akkoord van maart 2004 inzake gelijkheid van mannen en vrouwen op de arbeidsmarkt is een mooi voorbeeld dat het in de praktijk mogelijk is.

De Raad vraagt de sociale partners engagementen te nemen op volgende cruciale punten:

- de opname van het gendermainstreamingsprincipe als leidraad voor alle onderhandelingen die op de diverse niveaus in het verlengde van het IPA 2005-2006 zullen plaatsvinden;
- de doorstroming van vrouwelijke onderhandelaars naar de Nationale Arbeidsraad en de paritaire comités. In het verlengde hiervan moeten ook de middelen worden herbekeken en eventueel bijgestuurd (menskracht, enz. ...).

De Raad roept de werkgevers- en de werknemersorganisaties op om specifieke eisen die veelal reeds in eisenbundels zijn opgenomen, verder ter harte te nemen en te ontwikkelen:

- de verdere uitbouw van kinderopvangmogelijkheden om de combinatie arbeid-gezin beter mogelijk te maken, niet alleen voor vrouwen maar ook voor mannen;
- het wegwerken van de loonongelijkheid onder meer via analytische functieclassificatie. Als men de hardnekkige loonkloof effectief wil remediëren dient men te beschikken over regelmatige loonstatistieken en analyses over de oorzaken van de loonkloof, niet alleen op nationaal maar ook op sectoraal niveau (en zelfs ondernemingsniveau) zodat gerichte bijstellingen mogelijk worden. Dit vraagt ook meer inzicht in alle elementen die het loon bepalen en mensen meer bewust te maken betreffende loonvorming. Een sterker engagement is nodig om de sekseneutrale functieclassificatiesystemen effectief ingang te doen vinden, wetende dat de inspanningen van het verleden nog niet veel hebben opgeleverd en wetende dat deze systemen niet alleen baten voor gelijke kansen maar tevens een belangrijke basis vormen voor een goed personeelsbeleid.

Het moet mogelijk zijn om binnen de Nationale Arbeidsraad de aanbevelingen en het advies inzake de sekseneutrale functieclassificatiesystemen te evalueren. Zo zou nieuw leven kunnen gegeven worden aan het instrumentarium dat door de sociale partners inzake de bestrijding van loonongelijkheid werd uitgewerkt met name de gespecialiseerde paritair samengestelde commissie. Haalbare initiatieven kunnen

sensibiliseringscampagnes in bedrijven zijn naar de ondernemingsmilitanten en het management. Er bestaan reeds goedwerkende voorbeelden.

- het ondervangen van de segregatie op de arbeidsmarkt.
Inzake verticale segregatie (feit dat vrouwen onvoldoende doorstromen) moet absoluut meer aandacht komen voor vorming en de negatieve effecten van tijdelijke arbeidsduurvermindering of arbeidsonderbreking.
Inzake horizontale segregatie (feit dat vrouwen zich concentreren in een beperkter aantal sectoren) dienen terug campagnes te worden opgezet en/of samenwerkingsverbanden met onderwijs te worden aangegaan. Ook de arbeidsvoorwaarden dienen te worden verbeterd (bvb. verhoging brutominimumloon kan hiertoe bijdragen). Vormingsinspanningen gericht naar vrouwen zijn nodig gezien onderzoek van het STV en SERV uitwijst dat vrouwen meer dan mannen beneden hun niveau werken en dat vrouwen meer dan mannen routinejobs doen zonder zeggenschap.

4.3. Het Instituut voor de gelijkheid van mannen en vrouwen

De Raad onderstreept het belang van de opdracht die aan het Instituut gegeven werd inzake het verlenen van ondersteuning en bijstand aan projecten tot bevordering van gelijkheid van vrouwen en mannen. Mits het Instituut over de nodige middelen en personeel zal beschikken vraagt de Raad om ondersteuning van het Instituut in de verdere concretisering van:

- een strategisch actieplan “gender, arbeid en tewerkstelling”;
- een netwerk met de sociale partners via de Raad voor gelijke kansen;
- het ontwikkelen van instrumenten om gelijke kansen te realiseren in de ondernemingen op de werkvloer (bijv. loonongelijkheid detecteren, checklist arbeid en gezin, ...);
- voor het bundelen van goede voorbeelden rond loonkloofvermindering.

BIJLAGE

De statistische bijlage biedt een eenvoudig, maar breed overzicht van de situatie van mannen en vrouwen, de ontwikkeling in de loop van de tijd, de nog resterende genderkloven in de Europese Unie en – voor zover mogelijk – in de toetredende landen.

Gezien het belang van een brede benadering van de gelijkheid van mannen en vrouwen, zijn er indicatoren uitgekozen aan de hand van twee criteria: de betekenis ervan voor de levensomstandigheden van vrouwen en mannen en de beschikbaarheid van vergelijkbare en betrouwbare gegevens. De voorgestelde gegevens bieden informatie over de volgende aspecten: betaald werk, inkomen en loon, betrokkenheid bij de besluitvorming, kennis en tijd.

Betaald werk

Betaald werk is een belangrijke voorwaarde voor economische onafhankelijkheid en wordt gemeten aan de hand van het werkgelegenheids- en werkloosheidscijfer. Momenteel bestaat er een genderkloof op het gebied van de werkgelegenheid van 17,2 % in de EU-15 en van 16,3 % in de EU-15 + toetredende landen (TT), terwijl de genderkloof op het terrein van de werkloosheid 1,8 % in the EU-15 en 1,9 % in de EU-15 + TT bedraagt. Bij deeltijds werk zijn vrouwen in de meerderheid. Het aandeel van vrouwelijke werknemers in deeltijds werk bedroeg 34 % in de EU-15 en 30 % in de EU-15 + TT in 2002. Voor mannen gaat het in dit verband om 7 % in zowel de EU-15 als in de EU-15 + TT.

Inkomen en loon

In 2001 bedroeg de genderkloof inzake beloning in de Europese Unie 16 % en het risico op armoede was voor vrouwen driemaal zo groot als voor mannen.

Besluitvorming

Een evenwichtige deelname aan het besluitvormingsproces op politiek en economisch terrein vormt het onderwerp van studie. In de EU-15 is 25,4 % van de parlementaire zetels op het ogenblik in handen van vrouwen. In 2002 verwierf een iets hoger aandeel van vrouwen – 30 % - leidinggevende functies in de EU-15 en 30 % in de EU-15 + TT.

Kennis

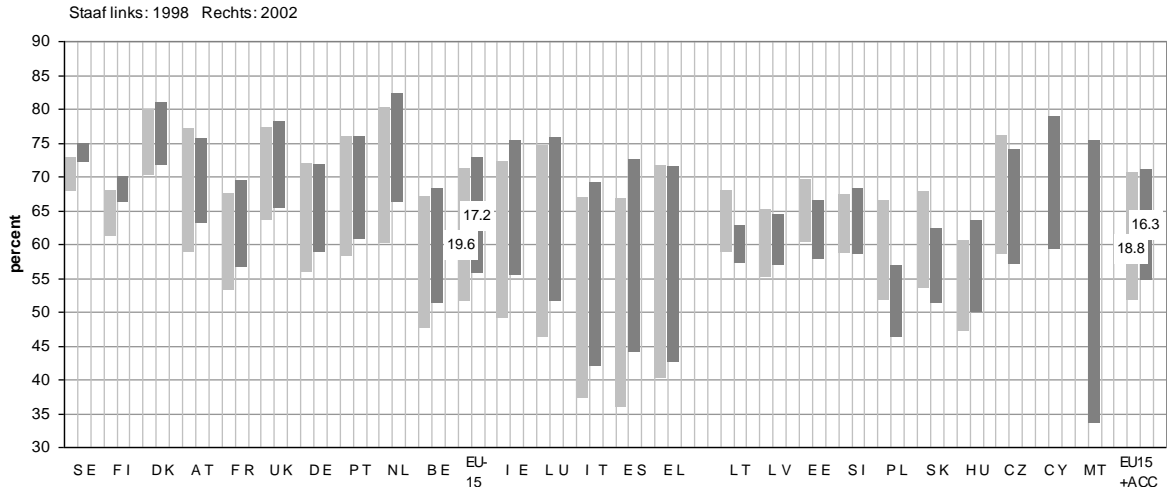
De ontwikkeling in de richting van een kennissamenleving stelt hoge eisen aan het onderwijsniveau van de arbeidskrachten. Vrouwen behalen een hoger onderwijsniveau dan mannen: het verschil tussen vrouwen en mannen in de leeftijdsgroep 20-24 jaar dat de bovenbouw van het middelbaar onderwijs succesvol afrondt is 6 procentpunt in de EU-15 en 5 procentpunt in de EU-15 + TT. Daarentegen is er op onderzoeksterrein sprake van traditionele patronen: in 2000 bekleedden van het wetenschappelijk personeel 6 % van de vrouwen en 19 % van de mannen een gewoon hoogleraarschap (of het equivalent daarvan).

Werktijden

Uit het verschil tussen de gemiddelde arbeidstijd van vrouwen en mannen met kinderen blijkt dat vrouwen met kinderen 12 uur minder werken dan mannen met kinderen en 11 uur minder in de EU-15 + TT.

Absolute genderkloof inzake arbeidsparticipatie (vrouwen en mannen van 15 - 64 jaar) in EU-lidstaten en toetredende landen - 1998 and 2002

(Verschil tussen de arbeidsparticipatie van vrouwen en mannen)

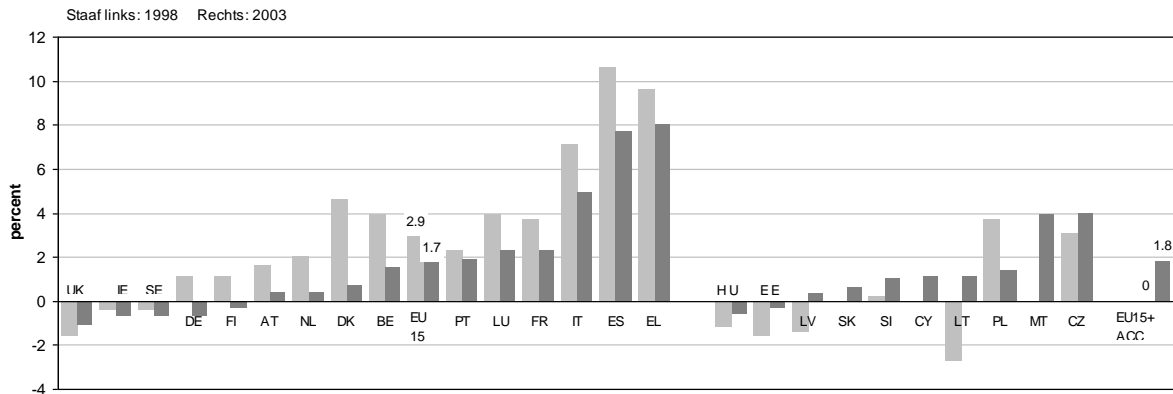


Bron: Eurostat, Labour Force Survey (LFS)

Opmerkingen: De hoogste waarde van een staaf is de arbeidsparticipatie van mannen en de laagste die van vrouwen

Absolute genderkloof bij werkloosheidscijfers (vrouwen en mannen van 15 jaar en ouder) in EU-lidstaten en toetredende landen - 1998 and 2003

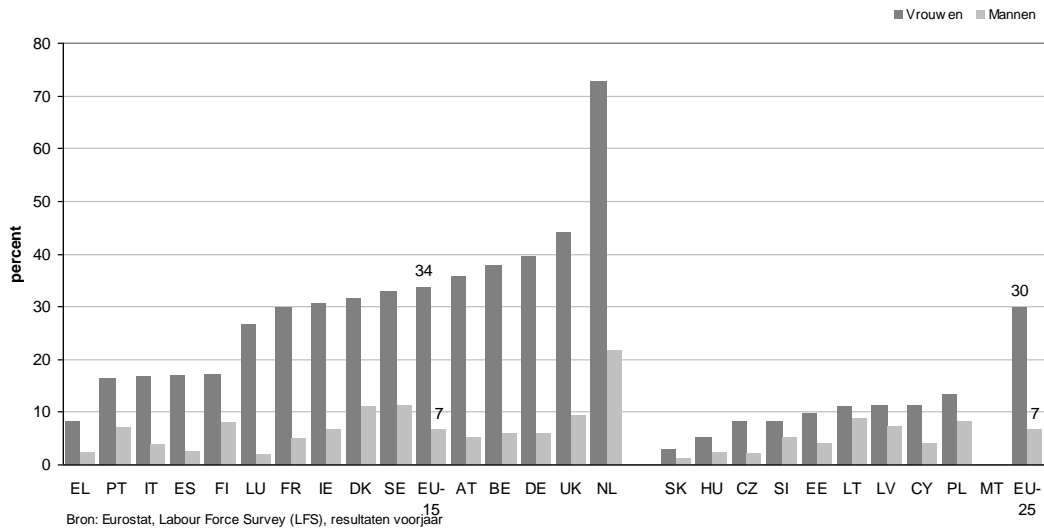
(Verschil tussen werkloosheidscijfers van vrouwen en mannen)



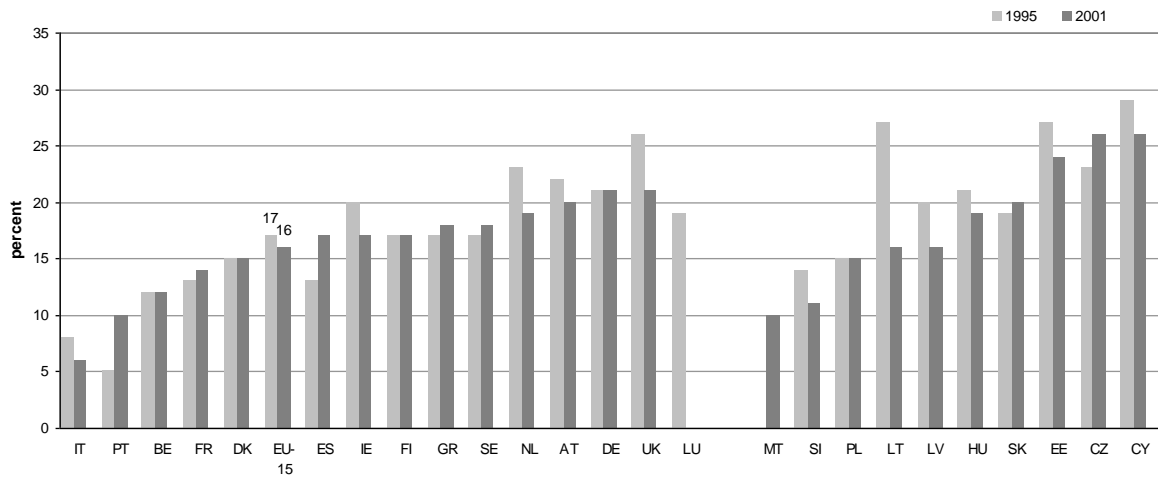
Bron: Eurostat

Opmerkingen: Een positief verschil geeft relatief hogere werkloosheidscijfers voor vrouwen aan, terwijl een negatief verschil het omgekeerde betekent. Er zijn geen gegevens beschikbaar voor 1998 voor CY, MT, SK en EU15 + ACC

Percentage deeltijwerkers onder vrouwelijke en mannelijke werknemers van 16 - 74 jaar, in EU-lidstaten en toetredende landen - 2002



Beloningskloof tussen vrouwen en mannen, in onaangepaste vorm, in de EU-lidstaten en de toetredende landen - 1995 and 2001
(Verschil tussen het gemiddelde bruto loon per uur van mannen en vrouwen als percentage van het gemiddelde bruto loon per uur van mannen)



Opmerkingen: Uitzonderingen op de referentiejaar: FI, SE, CZ, HU: 1996. LV: 1998. SK: 1999

- EU-15: gewogen gemiddelde van nationale waarden voor "oude" lidstaten, geschat zonder ontbrekende landen

- Voor Nederland zijn de gegevens gebaseerd op het loon per jaar, inclusief overuren en extra betalingen

- Voor Zweden zijn de gegevens gebaseerd op het equivalent van voltijds maandlonen, niet op uurloon

- Voor Cyprus zijn alleen voltijds werkenden meegerekend

- Voor de Tsjechische Republiek zijn alleen voltijds werkenden in ondernemingen met meer dan 9 werknemers meegerekend

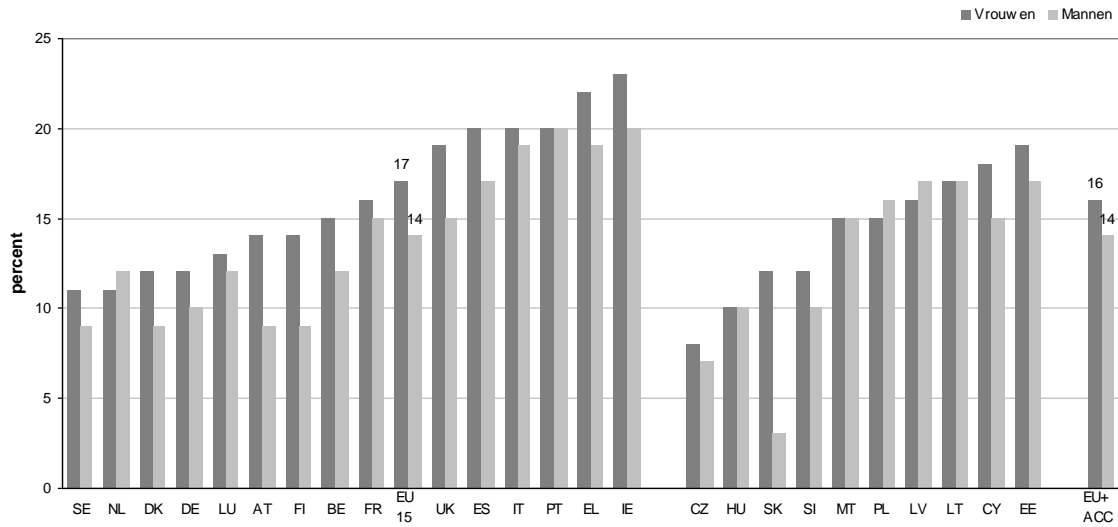
- Voor Hongarije zijn alleen voltijds werknemers in ondernemingen met meer dan 20 werknemers (1995 - 97) en meer dan 5 werknemers (1998 -) meegerekend

- Voor Litouwen zijn alleen voltijds werknemers (1995 - 99) meegerekend

- Voor Polen zijn alleen werknemers in ondernemingen met meer dan 9 werknemers

- Voor Slovenië zijn alleen werknemers in de publieke sector en werknemers in particuliere ondernemingen met meer dan 2 werknemers meegerekend

Armoederisicopercntages na sociale overdrachten voor vrouwen en mannen van 16 jaar en ouder in EU-lidstaten en toetredende landen, 2001¹



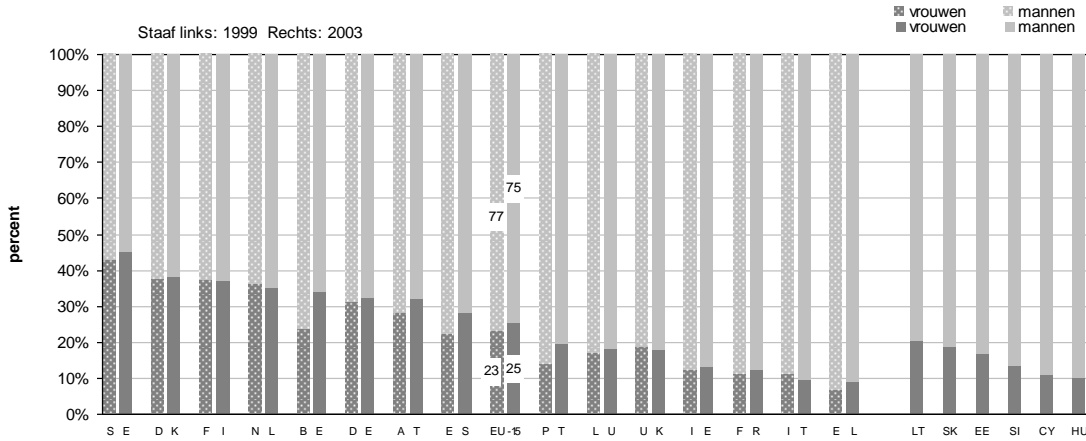
Bron: Eurostat, ECHP UDB versie van december 2003 voor lidstaten behalve SE en nationale bronnen voor SE and ACC

Opmerkingen: 1) Armoederisicopercntages na sociale overdrachten - het percentage personen met een equivalent besteedbaar inkomen beneden de armoederisicodrempel, die gelijk is aan het nationale mediane equivalente besteedbare inkomen (na sociale overdrachten). De opsplitsing per geslacht is gebaseerd op de veronderstelling dat in huishoudens de middelen gelijk verdeeld worden

Het EU-15-gemiddelde wordt berekend als een bevolkingsgewogen gemiddelde van de beschikbare nationale waarden, waarbij de nationale gewingen gelijk zijn aan de nationale bevolkingsaantallen

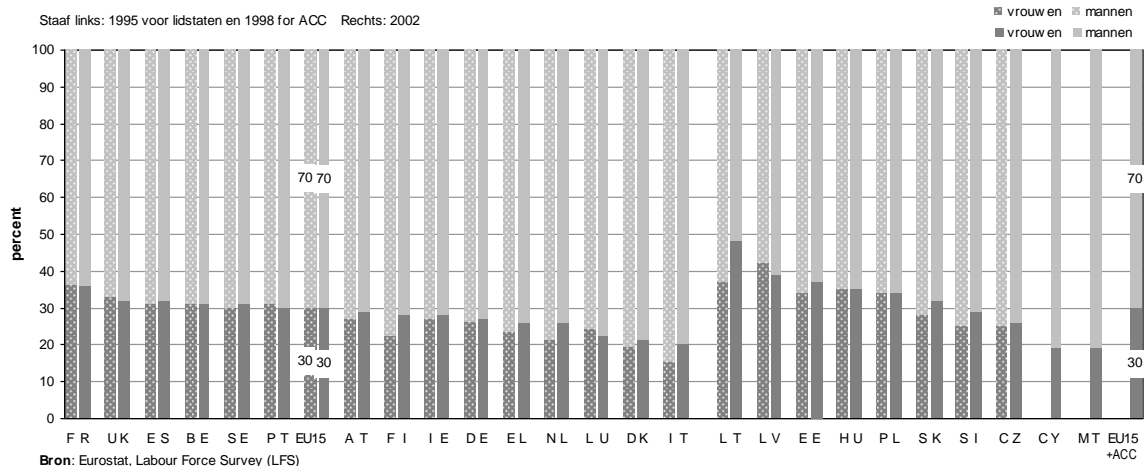
Uitzonderingen op het referentiejaar: CY: 1997. LV, MT, SI: 2000. SK: 2003.

Vrouwen en mannen in nationale parlementen in EU-lidstaten - 1999 and 2003 en in de toetredende landen - 2003

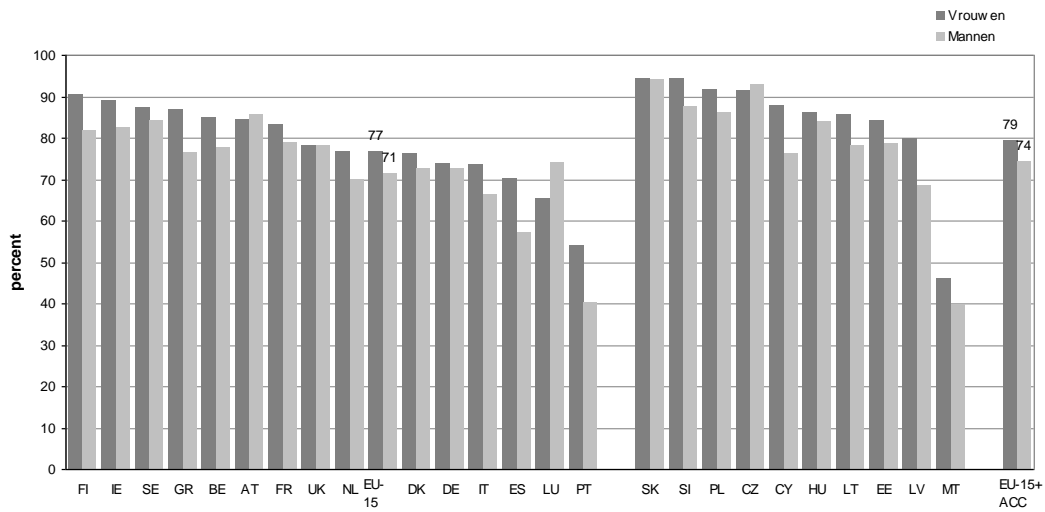


Bron: Europese Commissie, gebaseerd op de indicator die is ontwikkeld door de Raad in het kader van de follow-up van het Actieplatform van Beijing. Opmerkingen: Er zijn geen gegevens voor 1999 beschikbaar voor de toetredende landen. Gegevens voor 2003 zijn niet beschikbaar voor Z, LV, PL, MT

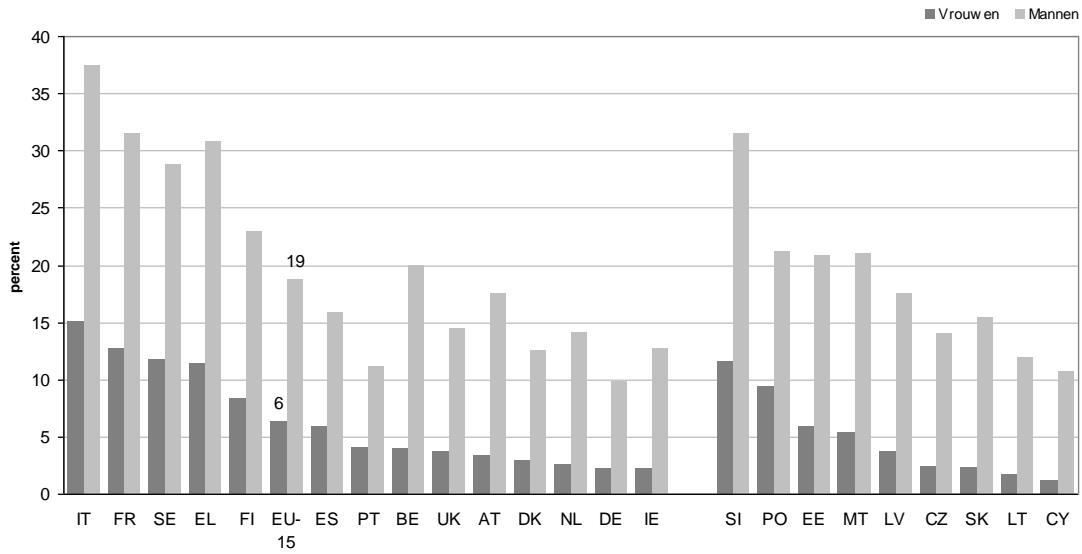
**Managers in EU-lidstaten en toetredende landen - verdeling over de geslachten
1995 (ACC: 1998) and 2002**



**Onderwijsniveau (tenminste hoger voortgezet onderwijs) van vrouwen en mannen van 20 - 24 jaar,
in EU-lidstaten en toetredende landen - 2003**



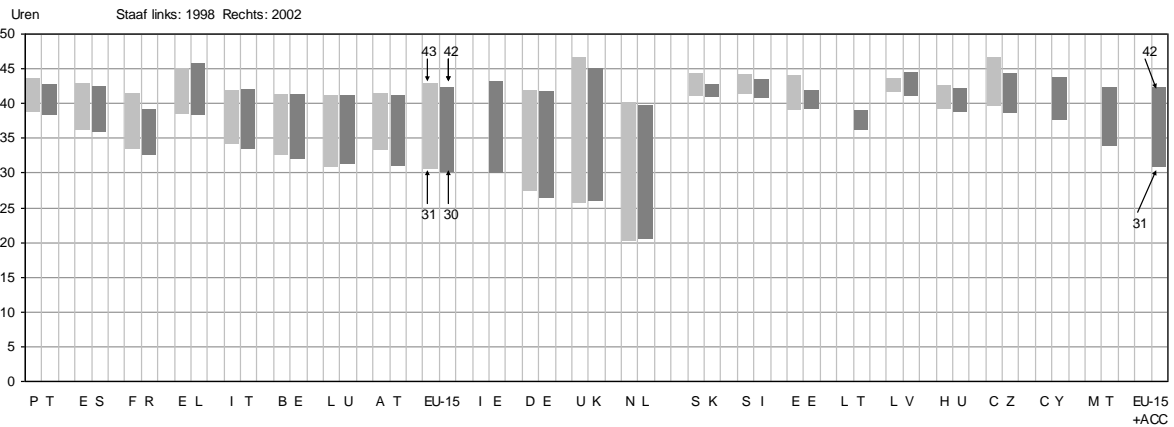
Percentage universitaire medewerkers (vrouwen en mannen) die hoogleraar (of equivalent) zijn in EU-lidstaten en toetredende landen, 2000



Bron: DG Onderzoek, WiS-database

Opmerkingen: Uitzonderingen op het referentiejaar: DE, IT, SE, CZ, EE, LV, LT, PO, SK, St 2001; BE, ES, PT, MT: 1999; AT: 1998; NL en PT voltijdsequivalenten. Aantallen personen voor andere landen
Geen gegevens beschikbaar voor LU en HU
Gegevens zijn nog niet vergelijkbaar tussen landen vanwege verschillen in bestrijking en definities

Verschillen tussen gemiddelde aantallen gewerkte uren per week door mannen en vrouwen (leeftijd 20 - 49) met kinderen in EU-lidstaten en toetredende landen - 1998 and 2002



Bron: Eurostat, Labour Force Survey (LFS), resultaten voorjaar

Opmerkingen: De hoogste waarde van een staaf is het gemiddelde aantal door mannen gewerkte uren en de laagste waarde is het gemiddelde aantal door vrouwen gewerkte uren. Er zijn geen gegevens beschikbaar voor Denemarken, Finland en Zweden. Gegevens voor 1998 zijn niet beschikbaar voor Ierland, Letland, Cyprus and Malta.