

Raad van de Gelijke Kansen
voor Mannen en Vrouwen

GENDERLOONVERSCHILLEN IN BELGIË

Een onderzoek naar:

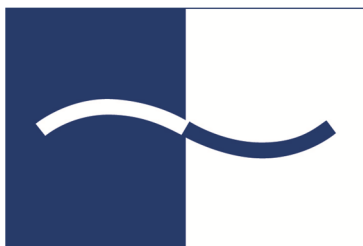
De kansverhouding bij de toekenning van extralegale voordelen;

De aspiraties betreffende de samenstelling van de loonkorf;

De invloed van loopbaanonderbreking op de loonkloof.

K.U.Leuven, HIVA en Faculteit Economie en Bedrijfswetenschappen

In opdracht van de Raad van de Gelijke Kansen voor Mannen en Vrouwen



Raad van de Gelijke Kansen
voor Mannen en Vrouwen

GENDERLOONVERSCHILLEN IN BELGIË

Een onderzoek naar:

De kansverhouding bij de toekenning van extralegale voordelen;

De aspiraties betreffende de samenstelling van de loonkorf;

De invloed van loopbaanonderbreking op de loonkloof.

Caroline Vermandere (K.U.Leuven, HIVA)

Tom Vandenbrande (K.U.Leuven, HIVA)

Jeroen Delmotte (K.U.Leuven, FEB)

Gert Theunissen (K.U.Leuven, FEB)

Luc Sels (K.U.Leuven, FEB)

In opdracht van de Raad van de Gelijke Kansen voor Mannen en Vrouwen

1. INLEIDING

Mannen en vrouwen op de arbeidsmarkt tonen nogal wat verschillen in kansen, aspiraties, voorkeuren, ... met de nodige gevolgen voor het loonverschil tussen mannen en vrouwen. Hieronder worden een aantal verschillen in beeld gebracht, gebaseerd op de resultaten van de Vacature Salarisenquête 2008.¹ Tabel 1 geeft het gemiddelde brutomaandloon en de genderloonkloof die hieruit naar voor komt. Omdat lonen sterk gerelateerd zijn met arbeidsduur en vrouwen veel vaker deeltijds aan de slag zijn dan mannen, werken we met een voltijds equivalent loon. Hierdoor is het effect van deeltijds werk grotendeels uitgevlakt.

Gemiddeld ligt het brutomaandloon op 2 582 euro per maand. Het brutomaandloon voor mannen (2 771 euro) ligt hoger dan voor vrouwen (2 375 euro). De loonkloof tussen mannen en vrouwen, berekend als de procentuele achterstand van vrouwen tegenover mannen, bedraagt 14,28%.

TABEL 1. GEMIDDELD BRUTOMAANDLOON (VOLTIJDS EQUIVALENT) NAAR GESLACHT EN GENDERLOONKLOOF

	Gemiddeld brutomaandloon ¹
Totaal	2 582 €
Mannen	2 771 €
Vrouwen	2 375 €
Genderloonkloof ²	14,28%

¹ Om vertekeningen door extreem hoge of lage waarden uit te vlakken, werken we met een meetkundig gemiddelde.

² $((\text{loon M} - \text{loon V}) / \text{loon M})$.

Bron: Vacature Salarisenquête 2008

¹ De gerealiseerde respons in de Vacature Salarisenquête 2008 (86 698 respondenten) is op basis van geslacht, statuut, leeftijd en diplomaniveau herwogen naar de samenstelling van de Belgische populatie volgens EAK 2007. Voor de bivariate analyses werd een chi-kwadraattoets gebruikt.

2. KANSVERHOUDING BIJ TOEKENNING BIJKOMENDE VOORDELEN

Heel wat werknemers hebben naast hun brutoloon ook recht op één of meerdere extralegale voordelen. Tabel 2 biedt een overzicht. Het vaakst voorkomende extralegaal voordeel is de verplaatsingsvergoeding: 63% van de loontrekkenden heeft hier recht op. Ook hospitalisatieverzekering en maaltijdcheques zijn wijd verspreid: iets meer dan de helft van de loontrekkenden heeft recht op deze voordelen. Andere voordelen die geregeld voorkomen zijn de tweede pensioenpijler (pensioenplannen of groepsverzekering) (39% van de loontrekkenden), de premies bij huwelijk of geboorte (30%) en een gsm (23%). Van de andere bevroegde extralegale voordelen geniet telkens niet meer dan zo'n 15% van de loontrekkenden.

Opgesplitst naar functieniveau is het niet verrassend dat het aandeel loontrekkenden met recht op een voordeel toeneemt met het hiërarchische niveau. Enkel het recht op verplaatsingsvergoeding vormt hierop een uitzondering: hoe hoger in de hiërarchie, hoe kleiner het aandeel werknemers dat een verplaatsingsvergoeding ontvangt (43% bij het hoger management tegenover 66% bij het administratief personeel). De verklaring ligt bij het recht op bedrijfswagen en/of tankkaart: voor werknemers met een bedrijfswagen is een verplaatsingsvergoeding niet langer nodig. Gemiddeld heeft 15% van de loontrekkenden een bedrijfswagen, maar dat aandeel varieert van 4% bij het administratieve personeel tot 52% bij het hogere management.

Ook over de sectoren heen vertonen de extralegale voordelen gelijklopende tendensen. Het aandeel werknemers met een extralegaal voordeel ligt het laagst in de primaire en quataire sectoren. In de primaire sector lopen alleen verplaatsingsvergoeding en gsm ongeveer gelijk met het gemiddelde. De quataire sector sluit enkel voor verplaatsingsvergoedingen en hospitalisatieverzekering aan bij het gemiddelde cijfer.

Subsectoren die opvallen met een ruim aanbod aan extralegale voordelen zijn onder meer chemie, farmaceutische sector, energie- en watervoorziening, informatica, bank en verzekering, consultancy, telecommunicatie, reclame en media en selectie en opleiding.

TABEL 2. AANDEEL LOONTREKKENDEN MET RECHT OP EEN EXTRALEGAAL VOORDEEL (NAAR TYPE VOORDEEL, FUNCTIENIVEAU EN SECTOR)

	Verplaat- sings- vergoeding	Hospitali- satie- verzekering	Maaltijd- cheques	Pensioenplan/ groeps- verzekering	Geboorte/ huwelijks- premie	Gsm	Tank- kaart	Bedrijfs- wagen	Laptop/P C	Netto forfaitaire vergoeding	Inter- net	Dagver- goeding	(Bijdrage) kinder- opvang
Totaal	63%	53%	52%	39%	30%	23%	16%	15%	14%	14%	8%	7%	5%
<i>Funcitieniveau</i>													
Hoger management	43%	61%	51%	54%	33%	73%	51%	52%	54%	41%	28%	11%	5%
Middenkader	52%	65%	58%	53%	36%	49%	35%	35%	35%	29%	19%	10%	6%
Professionele medewerker	61%	65%	60%	51%	33%	36%	24%	23%	28%	22%	16%	10%	7%
Uitvoerend personeel	67%	46%	47%	32%	27%	13%	9%	8%	5%	9%	4%	6%	4%
Administratief personeel	66%	54%	55%	32%	29%	8%	5%	4%	5%	6%	4%	3%	7%
<i>Primaire sector</i>													
Land- en tuinbouw	61%	35%	38%	32%	21%	25%	14%	14%	12%	10%	9%	9%	4%
<i>Secundaire sector</i>													
Metaal	74%	59%	62%	61%	33%	21%	17%	16%	13%	14%	6%	9%	2%
Chemie	73%	78%	62%	75%	37%	23%	18%	15%	18%	16%	9%	7%	3%
Farma	66%	82%	72%	80%	39%	37%	31%	31%	35%	25%	26%	14%	3%
Voeding	73%	55%	65%	59%	30%	22%	18%	16%	15%	14%	7%	6%	2%
Bouw	59%	31%	38%	35%	19%	39%	31%	33%	14%	17%	6%	8%	2%
Hout	67%	39%	42%	33%	24%	17%	13%	12%	9%	10%	5%	5%	1%
Textiel	65%	31%	64%	23%	18%	13%	9%	9%	9%	11%	3%	5%	1%
Energie- en watervoorziening	67%	81%	86%	69%	54%	46%	36%	31%	25%	23%	30%	8%	6%
<i>Tertiaire sector</i>													
Informatica	39%	75%	70%	74%	27%	56%	62%	61%	53%	37%	35%	16%	3%
Bank en verzekering	74%	76%	80%	81%	49%	27%	19%	18%	17%	22%	20%	6%	11%
Consultancy	50%	64%	67%	69%	25%	45%	42%	42%	40%	39%	19%	16%	4%

TABEL 2. AANDEEL LOONTREKKENDEN MET RECHT OP EEN EXTRALEGAAL VOORDEEL (NAAR TYPE VOORDEEL, FUNCTIENIVEAU EN SECTOR) VERVOLG

	Verplaatsingsvergoeding	Hospitalisatieverzekering	Maaltijdcheques	Pensioenplan/groepsverzekering	Geboorte/huwelijkspremie	Gsm	Tankkaart	Bedrijfs-wagen	Laptop/P C	Netto forfaitaire vergoeding	Internet	Dagvergoeding	(Bijdrage) kinderopvang
Totaal	63%	53%	52%	39%	30%	23%	16%	15%	14%	14%	8%	7%	5%
Transport	66%	55%	63%	46%	29%	30%	17%	15%	12%	14%	5%	7%	3%
Handel	58%	34%	37%	37%	15%	22%	21%	20%	12%	16%	7%	7%	2%
Telecommunicatie	57%	77%	65%	69%	35%	60%	39%	39%	39%	29%	41%	8%	10%
Reclame en media	52%	51%	58%	51%	22%	42%	33%	31%	30%	28%	20%	7%	5%
Selectie en opleiding	55%	75%	82%	71%	34%	44%	43%	43%	30%	43%	11%	10%	5%
Toerisme	68%	50%	69%	36%	20%	19%	12%	12%	14%	18%	6%	8%	2%
Horeca	60%	27%	24%	15%	13%	11%	8%	7%	6%	9%	3%	4%	2%
Overige diensten	69%	40%	40%	31%	19%	24%	19%	19%	11%	16%	6%	9%	3%
<i>Quartaire sector</i>													
Gezondheidszorg	67%	54%	40%	22%	24%	8%	5%	4%	5%	7%	3%	3%	6%
Onderwijs	44%	12%	6%	7%	19%	5%	1%	1%	10%	4%	3%	1%	3%
Federale overheid	66%	55%	24%	7%	42%	14%	2%	1%	8%	12%	4%	9%	12%
Maatschappelijke diensten	74%	47%	49%	23%	25%	15%	5%	4%	8%	9%	3%	4%	6%
Lokale overheden	58%	76%	78%	11%	46%	16%	2%	2%	5%	5%	2%	3%	5%
Gewest- en gemeenschapsoverheid	71%	81%	87%	15%	42%	26%	4%	4%	17%	6%	9%	10%	25%
Socio-culturele sector	74%	36%	48%	21%	18%	20%	3%	3%	12%	13%	6%	3%	4%
Internationale overheid	46%	57%	33%	43%	42%	18%	4%	3%	10%	8%	4%	10%	19%

Bron: Vacature Salarisenquête 2008

Vrouwen komen minder vaak in aanmerking voor extralegale voordelen dan mannen. In bijlage werd tabel 2(bis) opgesplitst voor mannen en vrouwen. Tabel 3 en figuur 1 laten de sectorverschillen achterwege, maar distilleren de essentiële boodschap met betrekking tot genderverschillen in het toekennen van extralegale voordelen. Tabel 3 geeft het aandeel mannen en vrouwen dat een extralegaal voordeel krijgt. In deze tabel is het onderscheid gemaakt tussen deeltijds en voltijds werkenden. Hieruit blijkt al meteen dat het aandeel loontrekkenden met een extralegaal voordeel systematisch hoger ligt bij de voltijds werkenden dan bij hun deeltijdse collega's. Op de verplaatsingsvergoeding na komen voor elk voordeel voltijds werkenden meer in aanmerking dan deeltijds werkenden.

Een gelijkaardige relatie vinden we bij verschillen in vergoeding tussen mannen dan vrouwen. Ook hier is de verplaatsingsvergoeding het enige voordeel waarvan meer vrouwen dan mannen in aanmerking komen. Bovendien valt het beperkt hogere aandeel vrouwen met verplaatsingsvergoeding in het niets in vergelijking met het grote verschil tussen het aandeel mannen en vrouwen met een bedrijfswagen of tankkaart.

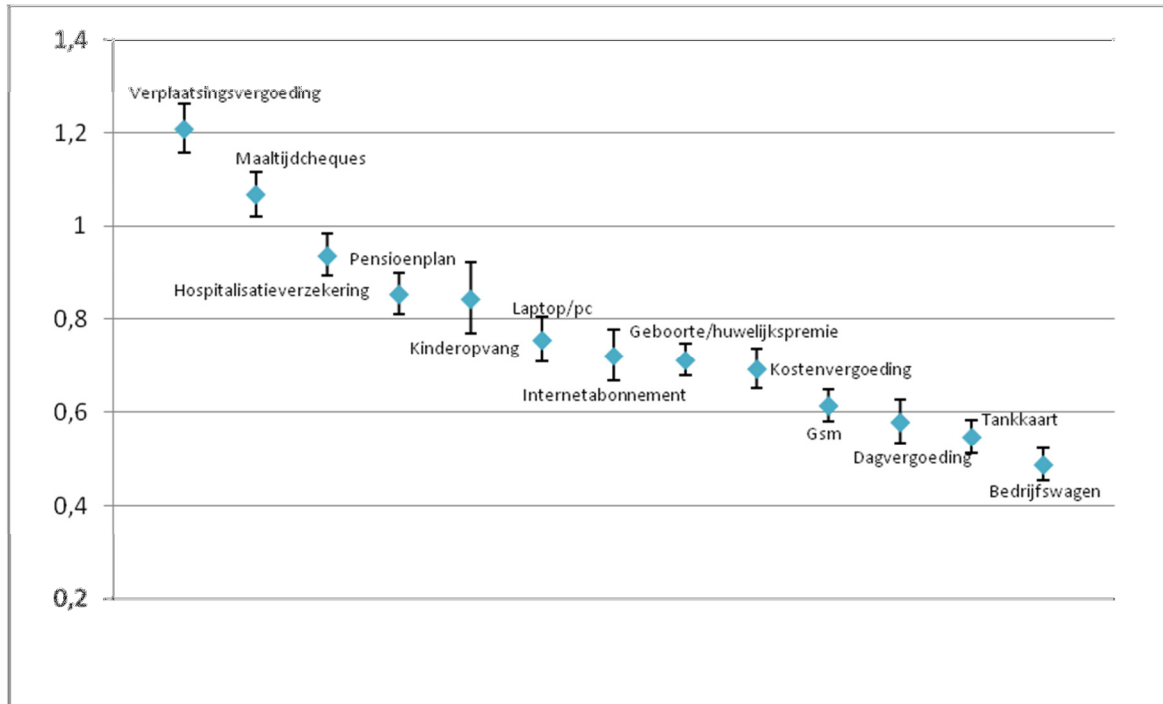
TABEL 3. AANDEEL LOONTREKKENDEN (ENKEL VOLTIJDS CONTRACT) MET RECHT OP EXTRALEGAAL VOORDEEL (NAAR GESLACHT EN VOORDEEL)

	Deeltijds werkenden		Voltijds werkenden	
	Mannen	Vrouwen	Mannen	Vrouwen
Verplaatsingsvergoeding	66%	66%	62%	64%
Hospitalisatieverzekering	48%	43%	57%	51%
Maaltijdcheques	46%	42%	54%	53%
Pensioenplan of groepsverzekering	32%	25%	45%	34%
Geboorte- of huwelijkspremie	29%	21%	34%	25%
Gsm	14%	8%	31%	17%
Tankkaart	7%	5%	22%	11%
Bedrijfswagen	7%	4%	22%	10%
Laptop/PC	6%	4%	19%	12%
Netto forfaitaire kostenvergoeding	9%	8%	18%	11%
Internet	4%	3%	11%	7%
Dagvergoeding	5%	3%	9%	5%
(Bijdrage) kinderopvang	4%	5%	5%	5%

Bron: Vacature Salarisenquête 2008

We vergelijken ook de kans op een extra voordeel bij vrouwen en bij mannen, en beperken deze analyse voor voltijdse werknemers. Het gaat hier om de verhouding tussen de kans dat een werknemer een bepaald voordeel geniet en de kans dat de werknemer effectief van dit voordeel kan genieten. De analyse is uitgezuiverd voor effecten van diplomaniveau, jaren werkervaring, hiërarchisch niveau, functioneel domein, leidinggeven, budgetbevoegdheid, sector, grootte en soort contract (vast, tijdelijk, uitzend, ander). Figuur 1 toont de kansverhouding voor vrouwen ten opzichte van de kansverhouding voor mannen. Waarde '1' geldt als referentiewaarde en geeft een gelijke kans voor mannen en

vrouwen weer.² Ligt het interval volledig onder de referentiewaarde, dan hebben vrouwen een kleinere kans op het voordeel. Een interval dat zich volledig boven de referentie situeert, wijst op een grotere toewijzingskans voor vrouwen.



Bron: Vacature Salarisenquête 2008

FIGUUR 1. KANSVERHOUDING (95% BETROUWBAARHEIDSINTERVAL) VOOR VROUWELIJKE WERKNEMERS OP EEN EXTRALEGAAL VOORDEEL TEN OPZICHTE VAN DEZELFDE KANSVERHOUDING VOOR MANNELIJKE WERKNEMERS

Uit de figuur blijkt dat vrouwen een hogere kans hebben dan mannen op een verplaatsingsvergoeding en op maaltijdcheques. Voor alle andere opgenomen extralegale voordelen hebben mannen een grotere kans dan vrouwen. Het verschil tussen mannen en vrouwen is het grootst bij een bedrijfswagen en een tankkaart. Maatschappelijk gezien is vooral het verschil in socialezekerheidsvoordelen frappant. Mannen maken meer dan vrouwen kans op deelname aan een pensioenplan of groepsverzekering en op een extra ziekte- of hospitalisatieverzekering.

Vrouwen genieten dus minder dan mannen van extralegale voordelen. Door de waarde van de voordelen te ramen en uit te drukken in euro, blijken de genderverschillen voor extralegale voordelen de loonkloof verder te verbreden (tabel 4). De EU-SILC-enquête raamt de waarde van het niet-cash brutojaarinkomen (zoals een bedrijfswagen of

² Indien het betrouwbaarheidsinterval de referentiewaarde zou kruisen, is er geen significant genderverschil.

maaltijdcheques) in 2006 op gemiddeld 308 euro. Het verschil tussen mannen en vrouwen is aanzienlijk: voor mannen zijn de ontvangen non-cash voordelen geraamd op gemiddeld 373 euro per jaar, voor vrouwen komt de raming niet hoger dan 184 euro per jaar. De genderkloof voor niet-cash inkomen is met 50,67% uitermate breed.

TABEL 4. GEMIDDELD BRUTOMAANDLOON (VOLTIJDS EQUIVALENT) EN EXTRALEGALE VOORDELEN NAAR GESLACHT EN GENDERLOONKLOOF

	Niet-cash bruto- jaarinkomen (auto, maaltijdcheques, ...)	Bruto jaarlijkse additionele sociale bescherming ¹	Gemiddeld brutomaand- loon ²	Totaal (maand- basis)
Totaal	308 €	12 741 €	2 582 €	3 669 €
Mannen	373 €	13 993 €	2 771 €	3 968 €
Vrouwen	184 €	10 349 €	2 375 €	3 253 €
Genderloonkloof ³	50,67%	26,04%	14,28%	18,03%

¹ Pensioenplannen, levensverzekering, groepsverzekering, ...

² Om vertekeningen door extreem hoge of lage waarden uit te vlakken, maken we gebruik van een meetkundig gemiddelde.

³ ((loon M – loon V)/loon M).

Bron: Vacature Salarisenquête 2008, EU-SILC 2007 (inkomstenjaar 2006)

Ook de bruto additionele sociale bescherming is afgetekend groter voor mannen dan voor vrouwen. Deze voordelen hebben betrekking op levensverzekeringen, pensioenplannen, groepsverzekeringen, ... en worden geraamd op gemiddeld 12 741 euro per jaar. Voor mannen ligt de raming van de sociale bescherming op gemiddeld 13 993 euro, 26,04% hoger dan de geraamde sociale bescherming voor vrouwen (gemiddeld 10 349 euro).

Lang niet alle werknemers ontvangen de geraamde non-cashvoordelen, maar de zeer grote genderverschillen hebben een duidelijk verbredend effect op de loonkloof. Een ruwe berekening³ laat de genderloonkloof toenemen van 14,28% naar 18,03% wanneer ook de extralegale voordelen zijn meegeteld.

³ Totaal op maandbasis = gemiddeld brutomaandloon + (gemiddelde geraamde niet-cashvoordelen op jaarbasis/12).

3. GENDERVERSCHILLEN IN VOORKEUREN BIJ SAMENSTELLING LOONKORF

3.1 LOONNIVEAU: TEVREDENHEID EN ASPIRATIES

Uit tabel 5 blijkt dat iets minder dan de helft van de loontrekkenden hun loon als billijk ervaart. Minder vrouwen dan mannen beoordelen hun loon als billijk. Zowel bij mannen als bij vrouwen, stijgt het aandeel werknemers dat hun loon billijk vindt met het opleidingsniveau. Er zijn ook verschillen naar gezinssituatie: werknemers met partner beoordelen hun loon billijker dan werknemers zonder partner.

TABEL 5. AANDEEL LOONTREKKENDEN DAT HUN LOON ALS BILLIJK ERVAART NAAR GESLACHT, OPLEIDINGSNIVEAU EN GEZINSSITUATIE

	Mannen	Vrouwen	Totaal
Totaal	49%	45%	47%
Max. hoger secundair onderwijs	47%	43%	45%
Bachelor (HOKT)	50%	46%	48%
Master (HOLT + universitair)	57%	50%	54%
Partner, geen kinderen	50%	48%	49%
Partner, kinderen	51%	46%	49%
Geen partner, geen kinderen	44%	42%	43%
Geen partner, kinderen	44%	40%	41%

Bron: Vacature Salarisenquête 2008

Dat minder vrouwen dan mannen hun loon billijk vinden, blijkt ook uit de vraag naar het reservatieloon (de vraag of men een hoger loon wenst indien na jobverlies een andere job wordt gevonden met dezelfde werkuren en dezelfde voordelen). Tabel 6 toont dat meer dan de helft van de loontrekkenden eenzelfde loonniveau zou aanvaarden, maar het aandeel dat de job enkel zou aannemen bij een hoger loon ligt bij vrouwen (36%) een stuk hoger dan bij mannen (28%). De wens van een hoger loon is zowel bij mannen als bij vrouwen het meest uitgesproken bij werknemers met hoogstens een diploma secundair onderwijs en neemt af naarmate het opleidingsniveau hoger is.

Opvallend is het verschillende patroon tussen mannelijke en vrouwelijke werknemers volgens hun gezinssituatie. Vooral bij werknemers met kinderen ligt het aandeel vrouwen dat een vergelijkbare job enkel bij een hoger loon wil aannemen afgetekend hoger dan bij mannen. Leidt de verantwoordelijkheid over een gezin bij mannen (al dan niet bewust) tot extra druk om na jobverlies snel een nieuwe job te vinden en dus tot meer gematigde looneisen? Ervaren vrouwen met partner hun job (opnieuw al dan niet bewust) nog steeds eerder als aanvullend voor het gezinsbudget en geven ze zichzelf na een jobverlies wat meer zoektijd zodat ze ruimte creëren voor hogere looneisen? Alleenstaande moeders

kampen met nog andere factoren: door hun gemiddeld lager loonniveau dan alleenstaande vaders is een hoger loon vereist om hen na jobverlies uit de werkloosheidsval te houden.

TABEL 6. RESERVATIELOON (GEWENST LOON NA JOBVERLIES VOOR NIEUW JOBAANBOD MET DEZELFDE WERKUREN EN DEZELFDE VOORDELEN) NAAR GESLACHT, OPLEIDINGSNIVEAU EN GEZINSSITUATIE

	Mannen	Vrouwen	Totaal
<i>Lager loon</i>			
Totaal	16%	10%	13%
Max. hoger secundair onderwijs	13%	7%	11%
Bachelor (HOKT)	17%	9%	12%
Master (HOLT + universitair)	24%	16%	20%
Partner, geen kinderen	14%	11%	13%
Partner, kinderen	18%	9%	14%
Geen partner, geen kinderen	12%	9%	11%
Geen partner, kinderen	11%	8%	9%
<i>Gelijk loon</i>			
Totaal	56%	55%	56%
Max. hoger secundair onderwijs	56%	52%	55%
Bachelor (HOKT)	57%	58%	57%
Master (HOLT + universitair)	54%	58%	56%
Partner, geen kinderen	56%	56%	56%
Partner, kinderen	56%	56%	56%
Geen partner, geen kinderen	55%	53%	54%
Geen partner, kinderen	59%	52%	54%
<i>Hoger loon</i>			
Totaal	28%	36%	32%
Max. hoger secundair onderwijs	31%	40%	35%
Bachelor (HOKT)	26%	33%	30%
Master (HOLT + universitair)	22%	27%	24%
Partner, geen kinderen	30%	33%	32%
Partner, kinderen	25%	35%	29%
Geen partner, geen kinderen	33%	38%	35%
Geen partner, kinderen	29%	40%	37%

Bron: Vacature Salarisenquête 2008

Blijven we evenwel binnen de huidige job, dan blijkt het aspiratieloon (de gewenste loonstijging binnen vijf jaar) bij vrouwen toch gematigder dan bij mannen (tabel 7). Iets meer vrouwen dan mannen is tevreden met een loonstijging van maximum 10% in de

komende vijf jaar. Vooral bij de hoger opgeleiden (bachelor- of masterdiploma) nemen duidelijk meer vrouwen dan mannen genoegen met een maximale loonstijging van 10%. De opdeling naar gezinssituatie legt beperktere genderverschillen bloot in loonspiratie.

TABEL 7. LOONASPIRATIE (MATE VAN GEWENSTE LOONSTIJGING BINNEN 5 JAAR) NAAR GESLACHT, OPLEIDINGSNIVEAU EN GEZINSSITUATIE)

	Mannen	Vrouwen	Totaal
<i>Max. 10%</i>			
Totaal	35%	38%	36%
Max. hoger secundair onderwijs	41%	43%	42%
Bachelor (HOKT)	28%	38%	34%
Master (HOLT + universitair)	21%	28%	24%
Partner, geen kinderen	35%	38%	37%
Partner, kinderen	37%	41%	38%
Geen partner, geen kinderen	31%	35%	33%
Geen partner, kinderen	39%	39%	39%
<i>11-20%</i>			
Totaal	37%	34%	35%
Max. hoger secundair onderwijs	35%	30%	33%
Bachelor (HOKT)	41%	36%	38%
Master (HOLT + universitair)	36%	37%	36%
Partner, geen kinderen	34%	32%	33%
Partner, kinderen	38%	34%	36%
Geen partner, geen kinderen	34%	33%	34%
Geen partner, kinderen	34%	33%	33%
<i>21% en meer</i>			
Totaal	29%	29%	29%
Max. hoger secundair onderwijs	24%	27%	25%
Bachelor (HOKT)	31%	26%	28%
Master (HOLT + universitair)	42%	36%	40%
Partner, geen kinderen	30%	29%	30%
Partner, kinderen	25%	26%	25%
Geen partner, geen kinderen	35%	32%	33%
Geen partner, kinderen	27%	29%	28%

Bron: Vacature Salarisenquête 2008

3.2 BELANG VAN DE JOBKENMERKEN

Tabel 8 toont de mate waarin mannen en vrouwen belang hechten aan een aantal jobkenmerken. Op de meeste factoren loopt de waardering van mannen en vrouwen niet uitgesproken verschillend. Er zijn geen kenmerken die mannen uitermate belangrijk vinden maar voor vrouwen van geen tel zijn. Het zijn dezelfde factoren die voor zowel vrouwen als mannen van doorslaggevend belang zijn: een goede betaling, kans om bij te leren, gebruik van capaciteiten en interessante jobinhoud. Zowel bij mannen als bij vrouwen zijn deze kenmerken van groter belang bij een hoger opleidingsniveau.

Toch zijn er hier en daar verschillen in de mate waarin belang wordt gehecht aan een jobkenmerk, waarbij de resultaten in tabel 8 op het eerste zicht de intuïtie bevestigen. De ‘zachte’ waarden scoren bij vrouwen net iets hoger dan bij mannen. Zowel collegialiteit, sociale erkenning als de mate waarin de job een bijdrage levert tot een betere wereld zijn hier voorbeelden van. Collegialiteit en bijdrage tot een betere wereld krijgen bij vrouwen een groter belang naarmate ze hoger zijn opgeleid. Sociale erkenning daarentegen is bij vrouwen onafhankelijk van het diplomaniveau. Wel blijken vrouwen met kinderen gevoeliger voor sociale erkenning en het leveren van een bijdrage tot een betere wereld dan hun vrouwelijke collega's zonder kinderen.

Mannen zijn net iets gevoeliger voor de ‘harde’ waarden. Factoren als macht, financieel succes, invloed op anderen, rijk makend en controle op anderen worden door meer mannen dan vrouwen belangrijk geacht. Het verschil in de mate waarin belang aan deze waarden wordt gehecht, neemt ook hier toe met het opleidingsniveau.

TABEL 8. BELANG VAN DIVERSE JOBKENMERKEN NAAR GESLACHT, OPLEIDINGSNIVEAU EN GEZINSSITUATIE

	Niet belangrijk		Neutraal		Belangrijk	
	Mannen	Vrouwen	Mannen	Vrouwen	Mannen	Vrouwen
<i>Collegialiteit</i>						
Totaal	5%	3%	12%	9%	83%	88%
Max. hoger secundair onderwijs	5%	4%	14%	11%	82%	85%
Bachelor (HOKT)	4%	2%	10%	7%	85%	91%
Master (HOLT + universitair)	5%	3%	10%	6%	85%	91%
Partner, geen kinderen	5%	3%	12%	8%	84%	89%
Partner, kinderen	4%	3%	13%	9%	83%	88%
Geen partner, geen kinderen	4%	3%	12%	9%	84%	88%
Geen partner, kinderen	7%	5%	12%	11%	81%	84%
<i>Goed betaald</i>						
Totaal	1%	1%	5%	4%	94%	95%
Max. hoger secundair onderwijs	2%	1%	6%	5%	93%	94%
Bachelor (HOKT)	1%	1%	4%	4%	95%	96%
Master (HOLT + universitair)	1%	1%	4%	3%	95%	97%
Partner, geen kinderen	2%	1%	5%	3%	94%	96%
Partner, kinderen	1%	1%	5%	4%	94%	95%
Geen partner, geen kinderen	2%	2%	6%	4%	92%	94%
Geen partner, kinderen	2%	1%	8%	4%	91%	94%
<i>Kans op bijleren</i>						
Totaal	2%	1%	7%	5%	91%	94%
Max. hoger secundair onderwijs	2%	2%	9%	7%	89%	92%
Bachelor (HOKT)	1%	1%	6%	4%	93%	96%
Master (HOLT + universitair)	1%	1%	4%	2%	95%	97%
Partner, geen kinderen	2%	1%	6%	4%	92%	95%
Partner, kinderen	1%	1%	7%	6%	91%	93%
Geen partner, geen kinderen	2%	2%	8%	4%	90%	94%
Geen partner, kinderen	3%	2%	7%	5%	90%	93%

TABEL 8. BELANG VAN DIVERSE JOBKENMERKEN NAAR GESLACHT, OPLEIDINGSNIVEAU EN GEZINSSITUATIE (VERVOLG)

	Niet belangrijk		Neutraal		Belangrijk	
	Mannen	Vrouwen	Mannen	Vrouwen	Mannen	Vrouwen
<i>Financieel succesvol</i>						
Totaal	5%	6%	17%	18%	79%	76%
Max. hoger secundair onderwijs	5%	5%	17%	18%	78%	76%
Bachelor (HOKT)	5%	6%	16%	19%	80%	75%
Master (HOLT + universitair)	5%	7%	15%	15%	80%	78%
Partner, geen kinderen	5%	6%	15%	17%	80%	78%
Partner, kinderen	4%	6%	17%	19%	78%	74%
Geen partner, geen kinderen	6%	5%	18%	16%	77%	78%
Geen partner, kinderen	5%	6%	17%	15%	78%	79%
<i>Plezier met collega's</i>						
Totaal	6%	5%	12%	10%	82%	84%
Max. hoger secundair onderwijs	5%	6%	11%	11%	84%	83%
Bachelor (HOKT)	5%	4%	12%	9%	83%	87%
Master (HOLT + universitair)	9%	6%	13%	10%	78%	84%
Partner, geen kinderen	5%	5%	11%	8%	84%	87%
Partner, kinderen	7%	5%	12%	11%	81%	84%
Geen partner, geen kinderen	5%	6%	10%	10%	84%	84%
Geen partner, kinderen	5%	8%	16%	12%	79%	81%
<i>Maatschappelijk aanzien</i>						
Totaal	25%	27%	35%	35%	40%	39%
Max. hoger secundair onderwijs	22%	23%	37%	35%	41%	42%
Bachelor (HOKT)	28%	29%	34%	36%	38%	35%
Master (HOLT + universitair)	28%	32%	32%	32%	40%	36%
Partner, geen kinderen	25%	28%	34%	35%	41%	38%
Partner, kinderen	25%	26%	36%	34%	40%	40%
Geen partner, geen kinderen	24%	27%	35%	35%	41%	39%
Geen partner, kinderen	24%	26%	35%	35%	41%	39%

TABEL 8. BELANG VAN DIVERSE JOBKENMERKEN NAAR GESLACHT, OPLEIDINGSNIVEAU EN GEZINSSITUATIE (VERVOLG)

	Niet belangrijk		Neutraal		Belangrijk	
	Mannen	Vrouwen	Mannen	Vrouwen	Mannen	Vrouwen
<i>Collega's-vrienden</i>						
Totaal	13%	12%	22%	21%	65%	67%
Max. hoger secundair onderwijs	10%	11%	21%	21%	69%	69%
Bachelor (HOKT)	14%	12%	24%	20%	62%	68%
Master (HOLT + universitair)	21%	18%	24%	24%	55%	58%
Partner, geen kinderen	13%	12%	21%	21%	66%	67%
Partner, kinderen	14%	12%	23%	20%	63%	68%
Geen partner, geen kinderen	12%	14%	19%	20%	69%	65%
Geen partner, kinderen	12%	13%	20%	25%	69%	62%
<i>Invloed op anderen</i>						
Totaal	38%	45%	37%	36%	25%	19%
Max. hoger secundair onderwijs	38%	42%	39%	40%	23%	18%
Bachelor (HOKT)	40%	49%	35%	34%	25%	17%
Master (HOLT + universitair)	35%	46%	32%	31%	33%	23%
Partner, geen kinderen	39%	45%	35%	37%	26%	18%
Partner, kinderen	37%	45%	37%	36%	26%	19%
Geen partner, geen kinderen	38%	45%	37%	36%	24%	18%
Geen partner, kinderen	40%	45%	37%	37%	23%	17%
<i>Rijk makend</i>						
Totaal	19%	23%	35%	37%	46%	40%
Max. hoger secundair onderwijs	17%	20%	36%	37%	47%	43%
Bachelor (HOKT)	22%	24%	35%	39%	44%	37%
Master (HOLT + universitair)	23%	29%	32%	33%	46%	38%
Partner, geen kinderen	18%	23%	35%	36%	47%	42%
Partner, kinderen	20%	24%	36%	38%	44%	38%
Geen partner, geen kinderen	19%	24%	33%	35%	49%	41%
Geen partner, kinderen	21%	20%	36%	40%	44%	40%

TABEL 8. BELANG VAN DIVERSE JOBKENMERKEN NAAR GESLACHT, OPLEIDINGSNIVEAU EN GEZINSSITUATIE (VERVOLG)

	Niet belangrijk		Neutraal		Belangrijk	
	Mannen	Vrouwen	Mannen	Vrouwen	Mannen	Vrouwen
<i>Sociale erkenning</i>						
Totaal	20%	18%	31%	27%	49%	55%
Max. hoger secundair onderwijs	18%	16%	33%	29%	48%	55%
Bachelor (HOKT)	22%	20%	30%	26%	48%	54%
Master (HOLT + universitair)	23%	22%	26%	24%	51%	54%
Partner, geen kinderen	20%	21%	30%	26%	50%	53%
Partner, kinderen	20%	18%	32%	28%	48%	55%
Geen partner, geen kinderen	20%	19%	29%	28%	50%	54%
Geen partner, kinderen	18%	16%	34%	26%	48%	58%
<i>Bijdrage tot betere wereld</i>						
Totaal	13%	8%	31%	27%	57%	65%
Max. hoger secundair onderwijs	13%	8%	34%	31%	54%	61%
Bachelor (HOKT)	14%	8%	28%	24%	58%	68%
Master (HOLT + universitair)	12%	7%	23%	19%	65%	73%
Partner, geen kinderen	13%	10%	29%	27%	58%	63%
Partner, kinderen	13%	8%	31%	28%	56%	64%
Geen partner, geen kinderen	14%	8%	30%	26%	56%	66%
Geen partner, kinderen	10%	6%	30%	24%	60%	70%
<i>Gebruik van capaciteiten</i>						
Totaal	1%	1%	6%	4%	93%	95%
Max. hoger secundair onderwijs	2%	1%	8%	7%	90%	92%
Bachelor (HOKT)	1%	0%	3%	2%	96%	97%
Master (HOLT + universitair)	1%	0%	2%	1%	97%	99%
Partner, geen kinderen	1%	1%	5%	4%	93%	96%
Partner, kinderen	1%	1%	6%	5%	93%	94%
Geen partner, geen kinderen	2%	1%	6%	3%	92%	96%
Geen partner, kinderen	2%	1%	7%	4%	91%	95%

TABEL 8. BELANG VAN DIVERSE JOBKENMERKEN NAAR GESLACHT, OPLEIDINGSNIVEAU EN GEZINSSITUATIE (VERVOLG)

	Niet belangrijk		Neutraal		Belangrijk	
	Mannen	Vrouwen	Mannen	Vrouwen	Mannen	Vrouwen
<i>Kennis doorgeven</i>						
Totaal	3%	2%	11%	11%	86%	86%
Max. hoger secundair onderwijs	3%	3%	12%	14%	85%	84%
Bachelor (HOKT)	2%	2%	11%	9%	87%	89%
Master (HOLT + universitair)	3%	2%	9%	8%	88%	90%
Partner, geen kinderen	3%	2%	12%	11%	85%	87%
Partner, kinderen	2%	2%	11%	12%	87%	86%
Geen partner, geen kinderen	4%	3%	14%	11%	83%	86%
Geen partner, kinderen	n.s.	n.s.	n.s.	n.s.	n.s.	n.s.
<i>Controle op anderen</i>						
Totaal	38%	46%	38%	38%	24%	16%
Max. hoger secundair onderwijs	37%	43%	40%	41%	23%	17%
Bachelor (HOKT)	41%	49%	35%	36%	24%	15%
Master (HOLT + universitair)	39%	51%	34%	33%	27%	16%
Partner, geen kinderen	38%	46%	38%	38%	24%	16%
Partner, kinderen	38%	46%	38%	38%	24%	17%
Geen partner, geen kinderen	40%	47%	37%	36%	23%	17%
Geen partner, kinderen	40%	45%	39%	39%	21%	16%
<i>Inhoud interessant</i>						
Totaal	1%	1%	6%	4%	93%	95%
Max. hoger secundair onderwijs	2%	1%	8%	7%	91%	92%
Bachelor (HOKT)	0%	0%	3%	2%	96%	98%
Master (HOLT + universitair)	1%	0%	2%	1%	98%	99%
Partner, geen kinderen	1%	0%	5%	3%	94%	96%
Partner, kinderen	1%	1%	6%	5%	93%	95%
Geen partner, geen kinderen	1%	1%	7%	4%	91%	95%
Geen partner, kinderen	1%	2%	9%	5%	90%	93%

* n.s. = niet significant

Bron: Vacature Salarisenquête 2008

4. DE INVLOED VAN LOOPBAANONDERBREKINGEN OP DE LOONKLOOF

De loonkloof tussen mannen en vrouwen hangt af van veel factoren (Vermandere et al., 2008). Gevolgde studies, arbeidsverleden, opvattingen en voorkeuren, functietype en -niveau, sector, ondernemingsgrootte, contracttype, ... hebben hun effect op het loon van de werknemer. Mannelijke en vrouwelijke werknemers zijn niet gelijk verdeeld over deze kenmerken. Meer zelfs, vaak zijn vrouwen oververtegenwoordigd aan de lager betaalde kant van de kenmerken: ze hebben vaker dan mannen een ‘zachte’ studierichting achter de rug, ze werken vaker in sectoren met minder hoge lonen, ze werken vaker deeltijds, ... en ze nemen vaker loopbaanonderbreking.

TABEL 9. DE INVLOED VAN ACHTERGRONDVARIABLEN OP DE GENDERLOONKLOOF

	Model 1	Model 2	Model 3
Arbeidsregime	X	X	X
Opleidingsniveau		X	X
Functiedomein		X	X
Functieniveau		X	X
Functiedomein		X	X
Budgetverantwoordelijkheid		X	X
Aantal ondergeschikten		X	X
Sector		X	X
Ondernemingsgrootte		X	X
Contracttype		X	X
Arbeidsduur		X	X
Loopbaanonderbreking (werkloosheid)			X
Loopbaanonderbreking (familiereden)			X
Loopbaanonderbreking (studies)			X
Loopbaanonderbreking (zelfstandige activiteit)			X
Loopbaanonderbreking (andere reden)			X
Genderloonkloof	14,28%	11,54%	9,75%

Bron: Vacature Salarisenquête 2008

Tabel 9 illustreert hoe dergelijke kenmerken een deel van de loonkloof kunnen ‘uitzuiveren’. Model 1 geeft de genderloonkloof zoals berekend in tabel 1. Er werd enkel gecorrigeerd voor de oververtegenwoordiging van vrouwen in deeltijdse jobs, door de lonen om te zetten naar een voltijds equivalente maat. Zo komen we tot een loonverschil tussen mannen en vrouwen van 14,28%. In model 2 nemen we ook de ‘klassieke’ achtergrondvariabelen (opleiding, functie, sector, ...) mee in de analyse. Gesteld dat mannen en vrouwen een gelijk profiel hebben op basis van deze variabelen, zou de genderloonkloof al kleiner zijn maar toch nog steeds 11,54% bedragen. In model 3 voegen we de gevolgen van loopbaanonderbreking op het loon toe aan de analyse. In de hypothese dat mannen en vrouwen eenzelfde achtergrond van loopbaanonderbreking zouden hebben,

zou de genderloonkloof verder dalen tot 9,75%. Of met andere woorden: loopbaanonderbrekingen verklaren inderdaad een deel van de genderloonkloof.⁴ Uit eerder onderzoek bleek- opmerkelijk – dat het (negatieve) effect van loopbaanonderbreking op het loon groter is bij mannen dan bij vrouwen (Theunissen et al., 2007). Dit grotere effect op het mannenloon wordt evenwel meer dan gecompenseerd door het veel grotere aantal vrouwen dan mannen met een onderbreking in de arbeidsloopbaan, met per saldo dus een hogere loonkloof tussen het gemiddelde mannen- en vrouwenloon.

Tabel 10 brengt de resultaten van modellen 2 en 3 samen en maakt een onderscheid naar gezinssituatie en regio van de werkgever. De grootste loonkloof situeert zich bij de werknemers met partner en kinderen. Het verschil met de relatief kleine loonkloof tussen mannen en vrouwen zonder partner en zonder kinderen is frappant. Uitgesplitst naar regio blijkt de loonkloof het grootst in het Vlaams Gewest.

TABEL 10. DE INVLOED VAN LOOPBAANONDERBREKING OP DE GENDERLOONKLOOF NAAR GEZINSSITUATIE EN REGIO

	Model 2	Model 3	Vershil (ppt)
Totale populatie (n=63 085)	11,54%	9,75%	1,79
<i>Gezinssituatie</i>			
Partner, geen kinderen (n=14 324)	9,97%	8,96%	1,01
Partner, kinderen (n=23 716)	13,22%	11,50%	1,72
Geen partner, geen kinderen (n=8 114)	5,15%	3,58%	1,57
Geen partner, kinderen (n=4 419)	11,30%	9,07%	2,22
<i>Regio werkgever*</i>			
Brussels Hoofdstedelijk Gewest (n=9 287)	8,71%	8,15%	0,56
Vlaams Gewest (n=47 563)	12,47%	10,59%	1,87
Waals Gewest (n=6 235)	8,14%	5,89%	2,25

* In vergelijking met RSZ-cijfers is in de Vacature Salarisenquête het aandeel respondenten met een job in het Vlaams Gewest oververtegenwoordigd en het aandeel respondenten met een job in het Waals Gewest ondervertegenwoordigd.

Bron: Vacature Salarisenquête 2008

Loopbaanonderbreking ligt gemiddeld aan de basis van 1,79 ppt van de genderloonkloof. Naar gezinstype zien we het grootste effect bij de alleenstaande ouders: hier verklaart loopbaanonderbreking 2,22 ppt van de genderloonkloof. Maar ook bij werknemers met kinderen en partner staat loopbaanonderbreking voor 1,72 ppt van de genderloonkloof.

Ook tussen de regio's is het effect van loopbaanonderbreking duidelijk verschillend. Kijken we naar de jobs in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest, dan blijkt loopbaanonderbreking niet meer dan 0,56 ppt van de loonkloof te verklaren. Bij jobs in het

⁴ Loopbaanonderbreking is in ruime zin gedefinieerd en omvat zowel werkloosheid als loopbaanonderbreking wegens familieredenen, studie, zelfstandige activiteit of andere redenen.

Waals Gewest daarentegen loopt het effect van loopbaanonderbreking op tot 2,25 ppt. Het Vlaams Gewest neemt een middenpositie in, loopbaanonderbreking staat hier voor 1,87 ppt van de loonkloof.

BIBLIOGRAFIE

Delmotte J., Vandekerckhove S., Vandenbrande T. & Sels L. (2009), *De samenstelling van de loonkloof*, Wagegap discussion paper (www.wagegap.be), 45 p.

Theunissen G. & Sels L. (2006), *Waarom vrouwen beter verdienen (maar mannen meer krijgen). Een kritisch essay over de sekseloonkloof*, Acco, Leuven, 103 p.

Theunissen G., Verbruggen M., Forrier A. & Sels L. (2007), *Career sidestep, wage setback? The impact of different types of career breaks on wages*, WSE report 2007/1, 19 p.

Vermandere C., Vandekerckhove S., Vandenbrande T. & Sels L. (2008), *Naar een verklaring van de loonkloof. Aanvangsrapport*. (www.wagegap.be), 45 p.

BIJLAGE

TABEL 2BIS. AANDEEL LOONTREKKENDEN (M/V) MET RECHT OP EEN EXTRALEGAAL VOORDEEL (NAAR TYPE VOORDEEL, FUNCTIENIVEAU EN SECTOR)

	Verplaat- singsver- goeding	Hospitali- satieverze- kering	Maaltijd- cheques	Pensioenpl an/groeps- verzekerin g	Geboorte/ huwelijks- premie	Gsm	Tankkaart	Bedrijfs- wagen	Laptop/PC	Netto forfaitaire vergoeding	Internet	Dagver- goeding	(Bijdrage) kinder- opvang
Totaal	63/65	59/53	54/53	47/36	41/31	31/17	22/11	22/10	19/12	19/12	11/7	10/5	6/6
<i>Funcieniveau</i>													
Hoger management	42/48	64/50	51/49	58/41	34/29	34/29	57/32	58/30	58/43	44/28	29/24	12/5	6/3
Middenkader	50/56	67/59	58/58	55/49	39/32	39/32	38/28	38/27	37/30	31/24	21/15	12/6	7/6
Professionele medewerker	58/65	67/63	59/61	56/45	35/29	35/29	29/16	29/15	32/21	25/17	19/10	12/6	7/7
Uitvoerend personeel	68/66	50/41	51/42	38/24	32/20	32/20	12/5	11/4	6/4	10/7	4/3	8/4	4/4
Administratief personeel	67/65	56/54	55/55	31/33	38/27	38/27	7/4	6/3	8/5	8/6	5/4	5/3	9/7
<i>Primaire sector</i>													
Land- en tuinbouw	60/63	38/28	39/35	31/35	25/13	25/13	18/6	18/6	14/7	11/6	12/2	10/5	6/1
<i>Secundaire sector</i>													
Metaal	74/76	60/56	61/65	61/63	35/23	35/23	18/12	17/10	13/13	14/12	6/6	10/4	2/1
Chemie	73/73	80/72	59/75	77/70	39/31	39/31	19/13	16/11	17/20	17/12	9/10	7/4	3/3
Farma	64/67	87/77	70/74	86/75	46/32	46/32	37/27	37/25	37/32	30/20	30/23	15/12	2/3
Voeding	72/76	59/47	69/59	65/50	35/23	35/23	20/13	19/11	16/12	15/11	8/5	7/4	2/3
Bouw	59/57	28/42	33/53	30/55	20/14	20/14	34/19	38/15	15/12	18/13	7/5	9/2	2/0
Hout	67/68	40/34	41/45	31/39	26/14	26/14	14/10	13/10	9/10	10/9	5/5	6/2	½
Textiel	60/69	32/31	79/52	28/19	22/15	22/15	15/5	14/5	14/5	14/8	5/2	4/6	0/1
Energie- en watervoorziening	63/77	82/77	83/92	70/66	57/47	57/47	41/23	40/12	28/17	27/13	34/19	10/3	8/2
<i>Tertiaire sector</i>													
Informatica	35/51	74/77	69/75	73/77	27/28	27/28	67/46	66/45	55/44	39/29	37/27	18/11	3/3
Bank en verzekering	70/77	81/71	81/80	87/75	57/42	57/42	28/10	28/9	25/9	29/16	27/14	8/4	14/9
Consultancy	41/57	71/59	65/68	76/63	28/23	28/23	61/26	62/26	55/28	50/30	27/12	24/10	6/2

TABEL 2BIS. AANDEEL LOONTREKKENDEN (M/V) MET RECHT OP EEN EXTRALEGAAL VOORDEEL (NAAR TYPE VOORDEEL, FUNCTIENIVEAU EN SECTOR) VERVOLG

	Verplaatsingsvergoeding	Hospitalisatieverzekering	Maaltijdcheques	Pensioenplan/groepsverzekering	Geboorte/huwelijkspremie	Gsm	Tankkaart	Bedrijfswagen	Laptop/PC	Netto forfaitaire vergoeding	Internet	Dagvergoeding	(Bijdrage) kinderopvang
Totaal	63/65	59/53	54/53	47/36	41/31	31/17	22/11	22/10	19/12	19/12	11/7	10/5	6/6
Transport	18/14	54/57	61/69	43/55	32/23	34/20	18/14	17/10	12/12	14/12	6/5	8/4	3/2
Handel	33/11	40/29	40/36	45/30	19/11	36/10	33/11	33/9	21/6	23/10	13/3	11/3	2/3
Telecommunicatie	51/19	79/75	63/68	69/68	37/31	71/41	51/19	51/18	47/26	37/16	46/31	11/4	11/9
Reclame en media	38/29	53/49	59/58	51/50	25/19	51/35	38/29	38/26	37/25	30/26	26/15	9/5	7/4
Selectie en opleiding	53/40	73/76	83/82	76/70	36/33	56/40	53/40	53/40	43/25	44/42	18/8	15/9	5/5
Toerisme	20/8	45/52	66/71	34/37	18/21	28/15	20/8	21/8	21/10	25/14	7/5	9/7	2/2
Horeca	12/4	28/27	23/25	18/13	16/11	14/8	12/4	11/4	8/4	10/8	4/3	5/4	2/2
Overige diensten	30/10	51/32	44/36	42/21	27/13	37/14	30/10	31/9	18/5	21/11	9/3	13/5	3/3
<i>Quartaire sector</i>													
Gezondheidszorg	9/4	61/52	44/38	33/19	32/22	18/6	9/4	10/3	13/3	11/6	8/1	3/3	8/6
Onderwijs	1/0	15/11	8/5	9/6	24/16	9/2	1/0	2/0	16/6	6/3	5/2	2/1	4/3
Federale overheid	2/1	55/54	26/21	8/7	46/36	16/11	2/1	2/1	9/5	15/8	4/3	10/7	12/12
Maatschappelijke diensten	10/3	52/45	56/47	39/18	35/21	29/11	10/3	11/2	15/6	12/8	7/1	6/3	7/5
Lokale overheden	3/2	73/79	73/81	13/9	47/46	25/9	3/2	3/1	7/4	7/3	4/1	3/2	5/5
Gewest- en gemeenschapsoverheid	8/1	80/82	86/88	20/11	47/37	33/20	8/1	8/1	19/15	10/3	12/7	13/7	25/25
Socio-culturele sector	4/2	41/34	49/47	23/20	23/15	26/17	4/2	5/3	16/9	15/11	8/6	5/3	3/5
Internationale overheid	5/2	57/56	33/32	41/45	49/32	22/14	5/2	4/3	12/8	8/10	4/5	13/5	20/18

Bron: Vacature Salarisenquête 2008