



# De loonkloof

tussen vrouwen en mannen in België  
Rapport 2016

## Inhoudstafel

Intro.....	4
Het rapport 2016 .....	5
1. De loonkloof.....	6
1.1 De loonkloof in uurlonen en jaarlonen .....	6
1.2 Aandeel in de totale loonmassa.....	7
1.2.1 Aandeel van vrouwen en mannen bij werknemers, in de bezoldigde werkdagen en in de loonmassa .....	7
1.2.2 Totale loonkloof .....	8
1.2.3 Verdeling van vrouwen en mannen over de categorieën van het brutomaandloon .....	10
1.3 Voltijdse en deeltijdse werknemers.....	11
1.3.1 Gemiddelde brutomaandlonen van voltijdse werknemers .....	12
1.3.2 Gemiddelde bruto-uurlonen van voltijdse werknemers .....	14
1.3.3 Gemiddelde bruto jaarlonen van voltijdse werknemers .....	15
1.3.4 Gemiddelde bruto uurlonen van voltijdse en deeltijdse werknemers .....	16
1.3.5 Gemiddelde brutomaandlonen van voltijdse en deeltijdse werknemers .....	17
1.4 De loonkloof naar statuut .....	18
1.4.1 De loonkloof in bruto-uurlonen naar statuut .....	18
1.4.2 De loonkloof in bruto jaarlonen naar statuut .....	19
1.5 Extralegale voordelen .....	20
1.6 Evolutie in de loonkloof .....	21
1.7 Werkzaamheidsgraad .....	24
1.8 Enquête en aanvullende schattingen .....	25
1.8.1 Uitbreiding naar kleine ondernemingen.....	26
1.8.2 Uitbreiding naar hele economie .....	27
2. Ongelijkheidsfactoren.....	28
2.1 Deeltijds werk .....	28
2.1.1 Loonkloof voor voltijds en deeltijds werkenden.....	28
2.1.2 Deeltijdse arbeidsgraad .....	30
2.1.3 Verdeling van deeltijds werkende loontrekkende vrouwen en mannen naar reden van deeltijds werk.....	31
2.1.4 Gemiddelde brutomaandlonen van deeltijdse en voltijdse werknemers .....	32

2.2 Leeftijd .....	33
2.2.1 Gemiddelde bruto-uurlonen naar leeftijdscategorie en de loonkloof .....	33
2.2.2 Werkzaamheidsgraad naar leeftijdscategorie .....	34
2.3 Opleidingsniveau.....	35
2.3.1 Gemiddelde bruto-uurlonen naar opleidingsniveau en de loonkloof .....	35
2.3.2 Werkzaamheidsgraad naar opleidingsniveau .....	36
2.4 Burgerlijke staat en gezinssamenstelling .....	37
2.4.1 Gemiddelde bruto-uurlonen (in euro) naar burgerlijke staat en de loonkloof .....	37
2.4.2 Gemiddelde bruto-uurlonen (in euro) naar gezinssituatie en de loonkloof.....	38
2.4.3 Werkzaamheidsgraad naar gezinstype .....	38
2.5 Nationaliteit .....	40
2.5.1 Gemiddelde bruto-uurlonen en de loonkloof naar nationaliteit in België .....	40
2.5.2 Gemiddelde loonverschillen in bruto-uurlonen en de loonkloof ten opzichte van Belgische werknemers naar nationaliteit .....	41
2.5.3 Werkzaamheidsgraad naar huidige nationaliteit en geboorteland.....	43
2.6 Segregatie op de arbeidsmarkt.....	45
2.6.1 Sectoren .....	45
2.6.2 Paritaire comités .....	46
2.6.3 Beroepen.....	46
2.6.4 Glazen plafond .....	47
2.6.5 Ondernemingsgrootte .....	50
2.6.6 Loonspanning.....	50
3. De loonkloof verklaren.....	52
3.1 Het verklaarde en het onverklaarde deel van de loonkloof in bruto-uurlonen .....	52
3.2 Decompositie van de loonkloof: opdeling van het verklaarde deel .....	54
Samenvatting .....	57
Beleidsaanbevelingen .....	63
Bijlagen.....	68
Lijst tabellen.....	85
Lijst grafieken.....	86

## Intro

Dit rapport biedt een overzicht van de loonkloof tussen vrouwen en mannen in België. Het jaarlijks publiceren van een dergelijk rapport maakt het mogelijk om de evolutie van de loonkloof in België op te volgen.

Het loonkloofrapport wordt opgesteld door het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen en de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg. De cijfers worden verzorgd door de Algemene Directie Statistiek – Statistics Belgium (ADS) van de Federale Overheidsdienst Economie, KMO, Middenstand en Energie en het Federaal Planbureau.

Er zijn verschillende categorieën van indicatoren. De algemene loonverschillen geven de loonkloof tussen vrouwen en mannen in de hele economie weer, gebaseerd op een vergelijking van de gemiddelde lonen. Hierbij wordt er dus geen onderscheid gemaakt naar bijvoorbeeld sector, functie of leeftijd. Er wordt enkel rekening gehouden met het effect van deeltijds werk.

Er zijn een aantal factoren die de loonongelijkheid in de hand werken, deze ongelijkheidsfactoren omvatten: deeltijds werk, leeftijd, opleiding, burgerlijke staat en gezinssamenstelling, nationaliteit of herkomst en de segregatie op de arbeidsmarkt. In welke mate de loonkloof samenhangt met deze factoren wordt onderzocht in het laatste hoofdstuk: de loonkloof verklaren.

In het loonkloofrapport worden enkel officiële gegevensbronnen gebruikt. De berekeningen gebeuren volgens de Europese indicatoren. Voor het berekenen van de meeste indicatoren wordt gebruik gemaakt van de gegevens uit de Enquête naar de Structuur en de Verdeling van de Lonen. Deze enquête biedt zeer betrouwbare gegevens voor ondernemingen met minstens 10 werknemers uit de industrie en marktdiensten. Om de vier jaar (2006, 2010, ...) wordt de enquête uitgebreid tot de sectoren van het onderwijs, de gezondheidszorg en de socio-culturele sector. Voor het enquêtejaar 2013 werd die uitbreiding niet gemaakt. Het Federaal Planbureau maakt op basis van administratieve gegevens schattingen voor de ontbrekende sectoren en voor de kleine ondernemingen. Onder de hoofding Enquête en schattingen wordt dit meer in detail toegelicht. Op basis van de nieuwe gegevens worden de oude schattingen regelmatig lichtjes bijgesteld.

## Het rapport 2016

Globaal genomen, dat wil zeggen over de hele Belgische economie gemeten, verdient een vrouw per werkuur gemiddeld 8% minder dan een man. Ten opzichte van het voorgaande jaar betekent dit een daling van de loonkloof op basis van uurlonen. Het is belangrijk om de hele genderongelijkheid in beeld te brengen, daarom presenteert dit rapport altijd een tweede globale indicator. De loonkloof op jaarbasis loopt op tot 21%. Ook op dit vlak kan er van een lichte daling gesproken worden. Het verschil tussen beide cijfers is het effect van deeltijds werk.

In de rapporten van 2013, 2014 en 2015 werd reeds vastgesteld dat de kloof tussen voltijd- en deeltijdwerkers ieder jaar groter wordt, terwijl de kloof tussen vrouwen en mannen kleiner wordt, zowel bij deeltijdwerkers als bij voltijdwerkers. Die tendens zet zich door. Dat betekent dat de genderloonkloof over de jaren een minder grote rol gaat spelen in België, wat op zich een positieve evolutie is. Daar staat echter tegenover dat er een kloof groeit tussen de comfortabele kant van de arbeidsmarkt met hoge lonen en voordelen, en de minder interessante, deeltijdse banen die ook op termijn weinig perspectieven bieden. In deze arbeidsmarkt met twee snelheden zijn vrouwen sterk oververtegenwoordigd in die tweede categorie van banen.

Het percentage deeltijdswerk is in 2013 licht afgenomen in vergelijking met het jaar ervoor. 45,3% van de vrouwelijke werknemers werkt nu deeltijds. Bij de mannen is dit percentage in 2013 gedaald tot 9,9%. Er mag echter niet vergeten worden dat deeltijds werken niet zomaar een kwestie van persoonlijke voorkeur is. Voltijds werk zoeken, is immers geen synoniem voor voltijds werk vinden. 23% van de deeltijds werkende vrouwen en 25% van de deeltijds werkende mannen geeft aan geen voltijds werk te vinden, of geen mogelijkheid te hebben om voltijds te werken binnen de huidige job. Voor 50% van de deeltijds werkende vrouwen en 26% van de deeltijds werkende mannen is de combinatie met het gezinsleven de belangrijkste reden om deeltijds te werken.

Zoals elk jaar onderzoekt dit rapport de verschillende factoren die een rol spelen in de loonkloof en de mate waarin ze daar concreet toe bijdragen.

De cijfers uit het rapport 2016 hebben betrekking op het enquêtejaar 2013.

# 1. De loonkloof

## 1.1 De loonkloof in uurlonen en jaarlonen

Om een duidelijk beeld te krijgen van wat de loonkloof precies inhoudt, is het belangrijk om het onderscheid aan te tonen tussen de loonkloof op basis van gemiddelde bruto-uurlonen en de loonkloof op basis van gemiddelde bruto-jaarlonen. Er bestaat immers geen eenduidig cijfer dat dé loonkloof kan aanduiden. Wanneer we de loonkloof op basis van uurlonen in beschouwing nemen, houden we geen rekening met de verschillen in arbeidsduur tussen vrouwen en mannen, terwijl de loonkloof op basis van jaarlonen deze verschillen juist wel in beeld brengt.

**Tabel 1: Loonkloof op basis van gemiddelde bruto-uurlonen en bruto-jaarlonen (2009-2013)**

	2009	2010	2011	2012	2013
<b>Loonkloof in uurlonen</b>	11%	10%	10%	9%	8%
<b>Loonkloof in jaarlonen</b>	23%	23%	22%	22%	21%

Bronnen: Federaal Planbureau en ADS, Enquête naar de Structuur en de Verdeling van de Lonen

Over alle sectoren en bedrijfsdimensies heen<sup>1</sup> verdienen vrouwen in 2013 gemiddeld 8% minder per uur dan mannen. In 2009 was dit nog 11%, we kunnen dus spreken van een lichte daling over de laatste 5 jaar. De loonkloof op basis van het gemiddeld bruto-jaarloon, die rekening houdt met de bruto-uurlonen maar ook met het aantal gewerkte uren op jaarbasis, daalt in 2013 naar 21%.

De verklaring in de grote verschillen tussen de loonkloof op basis van de gemiddelde bruto-uurlonen en de loonkloof op basis van de gemiddelde bruto-jaarlonen ligt vooral bij het feit dat vrouwen meer deeltijds werken dan mannen. Door minder uren te werken, ligt het gemiddelde bruto-jaarloon van vrouwen veel lager dan dat van mannen. Het feit dat vrouwen vaker deeltijds werken dan mannen maakt juist een groot deel uit van de ongelijkheid op de arbeidsmarkt. Dit fenomeen hangt samen met een ongelijke verdeling van zorgtaken, maar ook met stereotype verwachtingen van de arbeidsmarkt zelf en met de segregatie: heel wat beroepen waarin vrouwen tewerkgesteld zijn, zijn georganiseerd in de richting van deeltijds werk, bijvoorbeeld de distributie of de schoonmaak.

Dit toont aan dat beide cijfers uit bovenstaande tabel belangrijk zijn. De loonkloof in uurlonen is vooral een rechtstreeks gevolg van de loonproblematiek (vrouwen worden voor dezelfde job minder betaald, typisch vrouwelijke functies worden gemiddeld slechter betaald). Daarentegen wijst de nog grotere loonkloof in jaarlonen vooral op de nog steeds ongelijke verdeling van zorgtaken in onze maatschappij.

---

<sup>1</sup> Na ophoging van de gegevens uit de Enquête naar de Structuur en de Verdeling van de Lonen voor ontbrekende sectoren en voor kleine ondernemingen; zie punt 1.8.

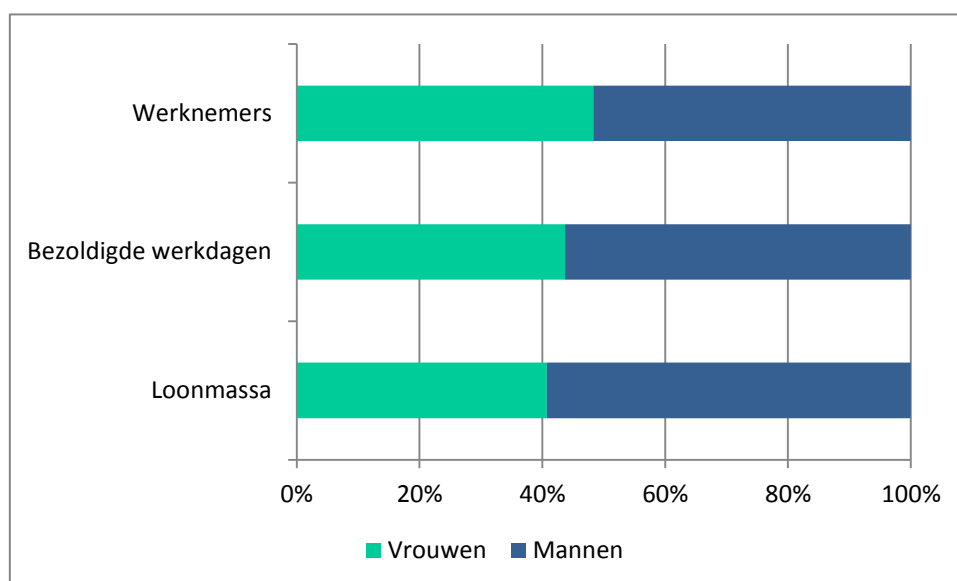
## 1.2 Aandeel in de totale loonmassa

Het is mogelijk om het totaalbedrag voor de loonkloof te berekenen. De verdeling van wat er in een jaar aan lonen werd uitbetaald aan vrouwen en mannen, wordt dan in verhouding gesteld tot de verdeling van het werk. Hierbij wordt er rekening gehouden met de deelname van vrouwen en mannen aan de arbeidsmarkt, of met hun aandeel in het aantal betaalde werkdagen.

### 1.2.1 Aandeel van vrouwen en mannen bij werknemers, in de bezoldigde werkdagen en in de loonmassa

In 2013 bedroeg het aandeel vrouwelijke werknemers op de arbeidsmarkt 48,30%, tegenover 47,50% in 2012. Bij de mannen daalde dit percentage van 52,50% in 2012 naar 51,70% in 2013. We stevenen dus jaar na jaar langzaam dichterbij een evenwichtige verdeling van de werknemers; evenveel vrouwen als mannen. Maar hoewel 48,30% van de werknemers vrouw was, namen de vrouwen in 2013 slechts 43,70% van het aantal betaalde werkdagen<sup>2</sup> voor hun rekening, doordat vrouwen meer deeltijds werken dan mannen. De problematiek die we in hoofdstuk 1.1 aankaartten wordt door de cijfers nog eens bevestigd.

**Grafiek 1: Aandeel van vrouwen en mannen bij werknemers, in de bezoldigde werkdagen en in de loonmassa (2013)**



Bronnen: RSZ; ADS, Enquête naar de arbeidskrachten

<sup>2</sup> Voor de berekening van het aantal bezoldigde werkdagen werden de gewerkte uren van personen die deeltijds werken omgezet naar gewerkte dagen door het totaal aantal gewerkte uren te delen door 7,6 (7uur 36 minuten voor 1 werkdag).

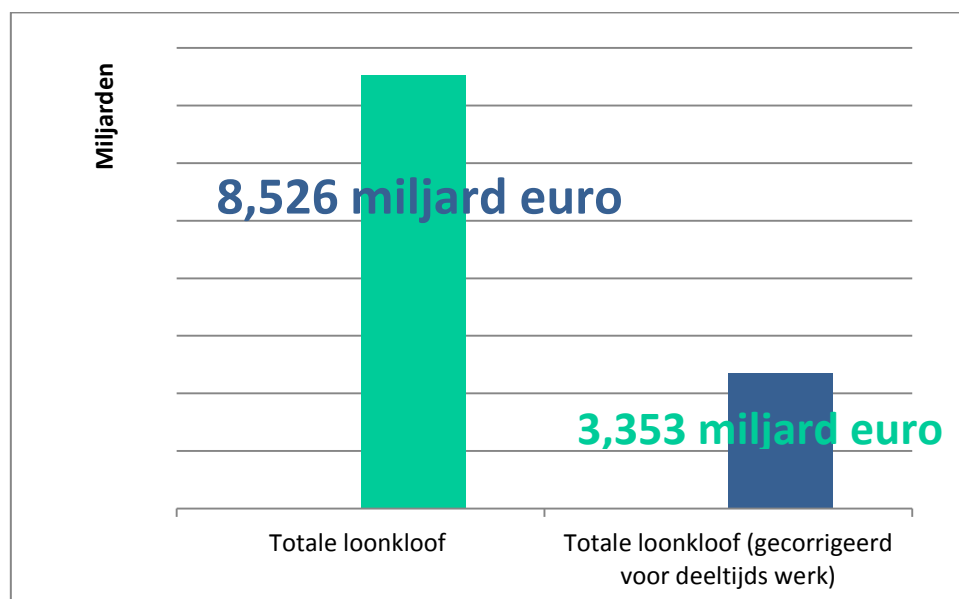
Het feit dat het gemiddeld bruto-jaarloon van vrouwen lager ligt dan dat van mannen, kan dus enerzijds verklaard worden door het feit dat vrouwen minder uren werken, en anderzijds dat deze uren ook gemiddeld minder betaald zijn, want hoewel vrouwen in 2013 43,70% van de betaalde werkdagen voor hun rekening namen, verdienden ze slechts 40,72% van de totale loonmassa.

De loonkloof in uurlonen verklaart dus het verschil in het aandeel van de vrouwen bij de bezoldigde werkdagen en het aandeel van de vrouwen in de totale loonmassa, terwijl de verklaring van het verschil in het aandeel van de vrouwen bij de werknemers en het aandeel van de vrouwen bij de bezoldigde werkdagen kan gezocht worden bij de stereotype verwachtingen dat een vrouw meer deeltijds gaat werken.

De ongelijkheid tussen vrouwen en mannen in deze drie aspecten evolueert maar heel traag naar meer gelijkheid; elk jaar gaat een groter aandeel van de loonmassa naar vrouwen, en stijgt hun deelname aan de arbeidsmarkt, maar de loonongelijkheden verdwijnen niet echt.

### 1.2.2 Totale loonkloof

Grafiek 2: Totale loonkloof (in euro) (2013)



Bronnen: RSZ; ADS, Enquête naar de arbeidskrachten

In 2013 verdienden mannen in totaal 66,676 miljard euro, vrouwen verdienden in dat jaar 45,799 miljard euro (of 20,877 miljard euro minder). Dit komt vooral omdat er meer mannen dan vrouwen aan het werk zijn. Bij de berekening van de totale loonkloof wordt hier al rekening mee gehouden.



De totale loonkloof wordt gedefinieerd als het verschil tussen de loonmassa die vrouwen hadden moeten verdienen op basis van hun aandeel in de loonarbeid en hun werkelijke loonmassa. In 2013 was 48,30% van de werknemers vrouw en werden er in totaal 112,474 miljard euro aan lonen uitbetaald. Bij gelijk loon hadden de werkneemsters dus 54,325 miljard euro moeten verdienen (namelijk 48,30% van 112,474 miljard euro). Ze ontvingen echter 45,799 miljard euro, met andere woorden 8,526 miljard euro minder.

Een deel van deze loonkloof is te wijten aan het feit dat vrouwen vaker deeltijds werken dan mannen. Het is mogelijk om dit bedrag te corrigeren door gebruik te maken van het aandeel van de door vrouwen gewerkte betaalde werkdagen in plaats van het aandeel van de vrouwen bij alle werknemers. 43,70% van de betaalde dagen werd door vrouwen gewerkt. Ze hadden dus 49,151 miljard euro (namelijk 43,70% van 112,474 miljard euro) moeten verdienen, of 3,353 miljard euro meer dan de 45,799 miljard euro die ze effectief verdienden.

Hoewel de totale loonkloof sterk afneemt als men rekening houdt met het feit dat vrouwen vaker deeltijds werken, blijft er een aanzienlijk deel over dat niet het gevolg is van het verschil in het gemiddeld aantal werkuren, maar een verschil in gemiddeld uurloon.

De loonmassa neemt ieder jaar toe. Om een goede vergelijking te kunnen maken tussen de jaren, moet er rekening gehouden worden met de inflatie. Op basis van de nationale index van de consumptieprijzen kan de loonmassa herberekend worden aan de prijzen van het voorgaande jaar. De gecorrigeerde totale loonsom bedraagt dan 111,234 miljard euro in 2013. Omgerekend naar de prijzen van 2012 hebben vrouwen 8,432 miljard euro te weinig verdiend, of 3,316 miljard euro gecorrigeerd voor deeltijds werk.

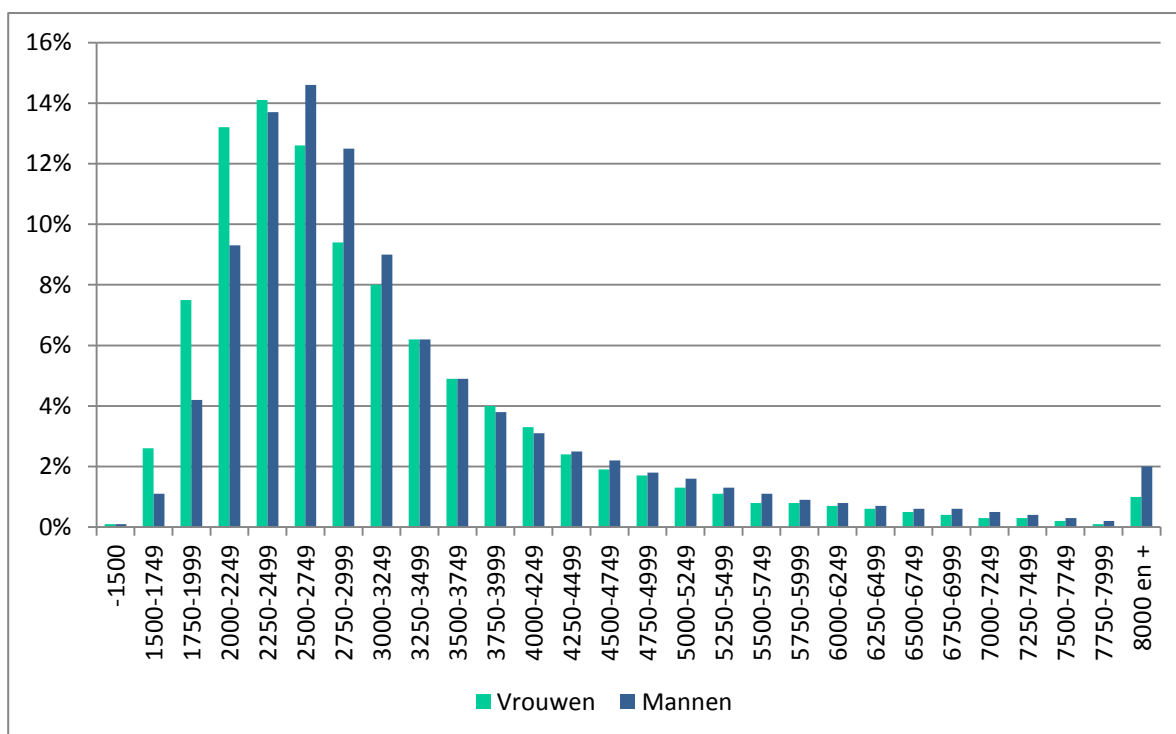
Wanneer we deze totale loonkloof (8,432 miljard euro) vergelijken met de totale loonkloof van 2012 (7,972 miljard euro), merken we meteen op dat er een grote stijging is. Deze vergelijking van de totale loonkloof ten opzichte van vorig jaar dienen we toch met enige voorzichtigheid te maken. Stel immers dat in een bepaald jaar heel veel vrouwen de stap zetten van werkloosheid naar deeltijds werk, dan zal deze totale loonkloof sterk toenemen. Dit komt omdat het aandeel vrouwen bij werknemers sterk toeneemt, maar het loon niet evenredig meestijgt aangezien het hier gaat om deeltijdse jobs. Het is maar de vraag of deze stap van werkloosheid naar deeltijds werk dan echt zo slecht nieuws is dan dat het doet uitschijnen?

Daarom is de totale loonkloof gecorrigeerd naar deeltijds werk een betere maatstaf om de vergelijking te maken met voorgaande jaren. In 2012 bedroeg deze loonkloof 3,415 miljard euro, terwijl deze in 2013 (gecorrigeerd met de gezondheidsindex van 2013) 3,316 miljard euro bedroeg. Hoewel dit een lichte daling is ten opzichte van 2012, is dit bedrag nog steeds hallucinant hoog.

### 1.2.3 Verdeling van vrouwen en mannen over de categorieën van het brutomaandloon

Wanneer we brutomaandlonen met elkaar gaan vergelijken, houden we enkel rekening met voltijdse werknemers. De verdeling van voltijds werkende vrouwen en mannen over de verschillende looncategorieën geeft een duidelijk beeld van de loonkloof. Aangezien we hier enkel voltijds werkende vrouwen en voltijds werkende mannen vergelijken zouden we in principe geen enkel verschil mogen opmerken. Onderstaande grafiek toont echter het tegendeel aan.

**Grafiek 3: Verdeling van vrouwen en mannen over de categorieën van het brutomaandloon voor voltijdse werknemers (in euro) (2013)**



Bron: ADS, Enquête naar de Structuur en de Verdeling van de Lonen

De gegevens in bovenstaande grafiek hebben betrekking op de industrie en marktdiensten. Het patroon in de verdeling van vrouwen en mannen over de looncategorieën blijft over de jaren heen erg vergelijkbaar. Hier en daar zijn er kleine verschuivingen.

Het valt op dat vrouwen oververtegenwoordigd zijn in de categorieën lager dan 2.500 euro, terwijl bij de hogere loonschalen de mannen het meest vertegenwoordigd zijn.

Ongeveer een vierde (23,4%) van de vrouwen verdiende in 2013 minder dan 2.250 euro bruto per maand (in 2012 was dit 25,8% en in 2011 32,0%) terwijl bij de mannen slechts een zesde (14,7%) minder dan 2.250 euro bruto per maand verdienden (tegenover 15,2% in 2012 en 19,90% in 2011). De indexaties van de lonen zorgen er uiteraard mee voor dat zowel mannen als vrouwen jaar na jaar meer verdienen, waardoor er steeds minder werknemers onder de grens van 2.250 euro bruto per maand blijven. Wat nog opvalt, is dat meer dan de helft van de voltijds werkende vrouwen minder

dan 2.750 euro bruto per maand verdienen, terwijl slechts 43% van de mannen een loon hebben dat lager ligt dan 2.750 euro bruto per maand.

17% van de voltijds werkende vrouwen en 21% van de voltijds werkende mannen verdiende in 2013 meer dan 4.000 euro bruto per maand. Het percentage vrouwen dat meer dan 5.000 euro bruto per maand ontving, steeg van 4,9% in 2010 naar 6,7% in 2011. In 2012 zette deze trend zich door en steeg dit percentage naar 7,5%, in 2013 blijft het aantal vrouwen in de hoge loonschalen stijgen; hun aandeel nam toe tot 8,1%. Bij de mannen zien we een gelijke evolutie, maar hun aantallen blijven groter: 6,1% in 2007, 6,6% in 2008, 7,6% in 2009, 9,1% in 2010, 9,9% in 2011, 10,5% in 2012 en tot 11% in 2013. Een evenwichtige vertegenwoordiging van vrouwen aan de top is bijgevolg nog verre van gerealiseerd.

### 1.3 Voltijdse en deeltijdse werknemers

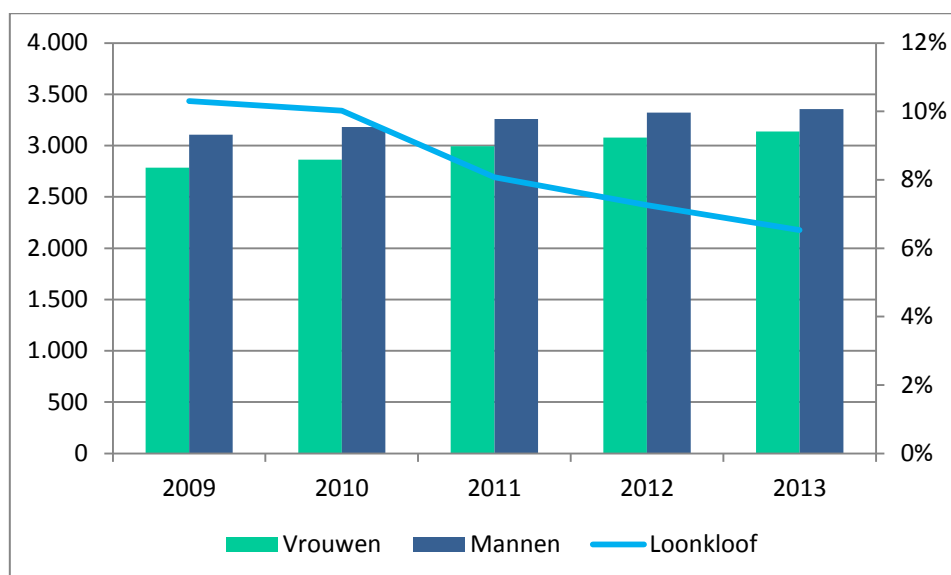
Verschillen tussen de gemiddelde brutolonen van vrouwen en mannen kunnen op een aantal manieren in beeld worden gebracht. De oude officiële indicator op Europees niveau was de loonkloof berekend op basis van de maandlonen van voltijds werkende vrouwen en mannen. Dit is een heel stabiele, betrouwbare indicator. Omdat op die manier de lonen van deeltijdwerkers echter buiten beschouwing werden gelaten, werd de Europese indicator aangepast.

Nu wordt de loonkloof berekend op basis van uurlonen van voltijdse en deeltijdse werknemers samen. Om de impact van deeltijds werken op de maandlonen weer te geven, wordt de loonkloof eveneens berekend op basis van de brutomaandlonen van deeltijds en voltijds werkenden samen. De loonkloof berekend op basis van bruto jaarlonen geeft een zicht op de premies die vrouwelijke en mannelijke werknemers krijgen bovenop hun loon. Om ten slotte een volledige vergelijking te kunnen maken wordt de loonkloof ook geanalyseerd op basis van bruto uurlonen van voltijdse werknemers.

In tegenstelling tot de cijfers in rubrieken 1.1 en 1.2 worden deze indicatoren enkel op basis van de Enquête naar de Structuur en de Verdeling van de Lonen berekend. Het gaat dus om ondernemingen van minstens 10 werknemers in de sectoren van de industrie en de marktdiensten, of anders geformuleerd om de privésector. De overheidssector en de semipublieke sector (het onderwijs, de gezondheidszorg en de socio-culturele sector) zijn niet opgenomen in deze gegevens.

### 1.3.1 Gemiddelde brutomaandlonen van voltijdse werknemers

**Grafiek 4: Gemiddelde brutomaandlonen van voltijdse werknemers (in euro) en de loonkloof (2009-2013)**



Bron: ADS, Enquête naar de Structuur en de Verdeling van de Lonen

In bovenstaande grafiek zien we de gemiddelde brutomaandlonen van voltijds werkende mannen en vrouwen van 2009 tot en met 2013. Voltijds werkende mannen verdienen in 2013 gemiddeld 3.356 euro bruto per maand, vrouwen verdienen gemiddeld 219 euro minder (3.137 euro bruto per maand). In 2012 was het verschil 241 euro, en in 2011 263 euro. Voltijds werkende mannen verdienen in 2013 gemiddeld 58 euro meer dan het jaar ervoor, bij vrouwen is deze stijging duidelijk sterker, namelijk 98 euro. Dit heeft als gevolg dat de loonkloof voor voltijdse werknemers in 2013 verder daalt naar 6,5%.

**Tabel 2: Gemiddelde brutomaandlonen van voltijdse werknemers (in euro) en de loonkloof (1999-2013)**

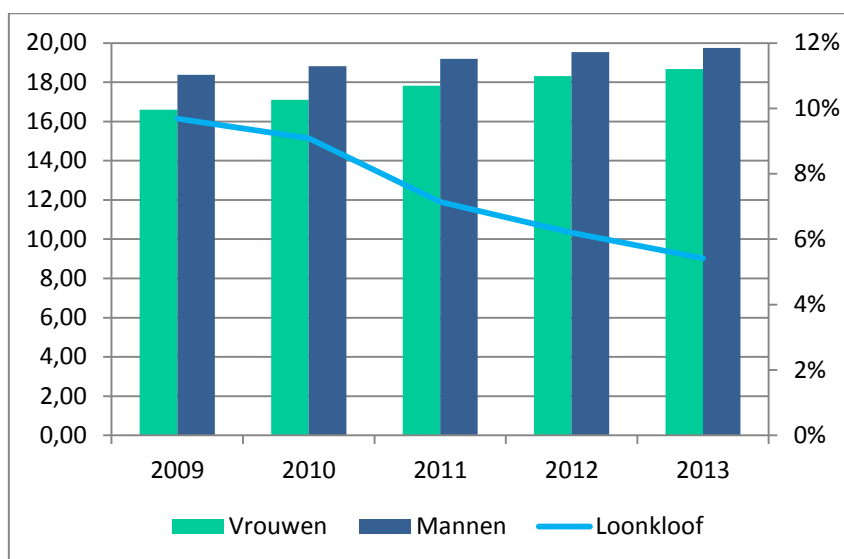
	Vrouwen	Mannen	Loonkloof
1999	1.907	2.341	19%
2000	1.974	2.392	17%
2001	2.099	2.502	16%
2002	2.165	2.529	14%
2003	2.231	2.679	17%
2004	2.343	2.757	15%
2005	2.387	2.807	15%
2006	2.491	2.846	12%
2006 (uitgebreid)	2.501	2.843	12%
2007	2.577	2.918	12%
2008	2.682	3.022	11%
2009	2.785	3.105	10%
2010	2.863	3.182	10%
2010 (uitgebreid)	2.926	3.197	8%
2011	2.995	3.258	8%
2012	3.079	3.320	7%
2013	3.137	3.356	7%

Bron: ADS, Enquête naar de Structuur en de Verdeling van de Lonen

Bovenstaande tabel toont de evolutie van het brutomaandloon van voltijds werkende mannen en vrouwen en de loonkloof sinds 1999. Het brutoloon kent elk jaar een positieve evolutie zowel bij vrouwen als mannen. De evolutie is bij vrouwen echter meestal sterker. Tussen 2010 en 2013 steeg het gemiddeld brutomaandloon van voltijds werkende vrouwen met 10%, terwijl deze stijging bij mannen slecht 5% bedroeg. De laatste 10 jaar is het gemiddeld brutomaandloon van voltijds werkende vrouwen met 41% toegenomen, tegenover een stijging van 25% bij de mannen. Door de inhaalbeweging bij de lonen van vrouwen wordt de loonkloof op lange termijn steeds kleiner.

### 1.3.2 Gemiddelde bruto-uurlonen van voltijdse werknemers

**Grafiek 5: Gemiddelde bruto-uurlonen van voltijdse werknemers (in euro) en de loonkloof (2009-2013)**



Bron: ADS, Enquête naar de Structuur en de Verdeling van de Lonen

Bovenstaande grafiek geeft de bruto-uurlonen van voltijds werkende vrouwen en mannen weer tussen 2009 en 2013. Terwijl de uurlonen voor zowel vrouwen als mannen die voltijds werken stegen, was deze stijging iets sterker bij vrouwen, waardoor de loonkloof afneemt. Tussen 2010 en 2013 steeg het gemiddeld uurloon van voltijds werkende vrouwen met 9%, terwijl deze stijging bij de mannen niet hoger was dan 5%. Hierdoor daalde de loonkloof de laatste jaren, in 2013 bedroeg deze nog 5%. In de tabel hieronder kunnen we zien dat deze loonkloof sinds 1999 al sterk ingekrompen is.

De loonkloof op basis van bruto-uurlonen van voltijdse werknemers is steeds iets kleiner dan de loonkloof berekend op basis van brutomaandlonen. Zelfs bij voltijdse werknemers bestaat er immers een verschil in arbeidsduur tussen vrouwen en mannen: mannen werken gemiddeld meer uren dan vrouwen. Een deel van de loonkloof bij de brutomaandlonen kan men dus verklaren door het feit dat mannen meer uren per maand werken en daardoor een hoger maandloon ontvangen.

**Tabel 3: Gemiddelde bruto-uurlonen van voltijdse werknemers (in euro) en de loonkloof (1999-2013)**

	Vrouwen	Mannen	Loonkloof
1999	11,45	13,75	17%
2000	11,89	14,05	15%
2001	12,56	14,73	15%
2002	12,88	14,89	13%
2003	13,14	15,60	16%
2004	14,15	16,25	13%
2005	14,38	16,68	14%
2006	15,00	16,93	11%
2006* (uitgebreid)	15,24	16,98	10%
2007	15,48	17,36	11%
2008	16,11	18,00	11%
2009	16,60	18,38	10%
2010	17,10	18,81	9%
2010* (uitgebreid)	17,48	18,92	8%
2011	17,82	19,19	7%
2012	18,32	19,53	6%
2013	18,67	19,74	5%

Bron: ADS, Enquête naar de Structuur en de Verdeling van de Lonen

### 1.3.3 Gemiddelde bruto jaarlonen van voltijdse werknemers

Wanneer we de gemiddelde jaarlonen bekijken, kan er een onderscheid gemaakt worden tussen de twaalf maandlonen en de premies. Onderstaande tabel geeft de loonkloof weer in bruto jaarlonen opgesplitst in de componenten 'loon' en 'premies'.

**Tabel 4: Gemiddelde bruto jaarlonen van voltijdse werknemers (in euro) en de loonkloof (2013)**

	Jaarlonen totaal	Component lonen	Component premies
Vrouwen	41.351	37.044	4.307
Mannen	44.226	39.722	4.504
Loonkloof	7%	7%	4%

Bron: ADS, Enquête naar de Structuur en de Verdeling van de Lonen

Wanneer we de loonkloof berekend op basis van de jaarlonen in 2013 vergelijken met deze van 2012, zien we dat deze weinig veranderd is. In 2012 bedroeg deze loonkloof 7,2%, terwijl deze in 2013 lichtjes gedaald is naar 6,5%. De loonkloof bij de component lonen daalde van 7,5% naar 6,7%, terwijl de loonkloof bij de premies een minder scherpe daling kende, van 4,8% naar 4,4%. De loonkloof in de premies is steeds beduidend kleiner dan de loonkloof in de gewone maandlonen, dit komt omdat veel premies enerzijds uit een vast deel bestaan en anderzijds uit een deel dat afhankelijk is van het maandloon. Toch leunt de totale loonkloof dicht aan bij de loonkloof voor de component lonen, aangezien de premies slechts een heel beperkt deel van het totale jaarloon

De loonkloof tussen vrouwen en mannen in België. Rapport 2015

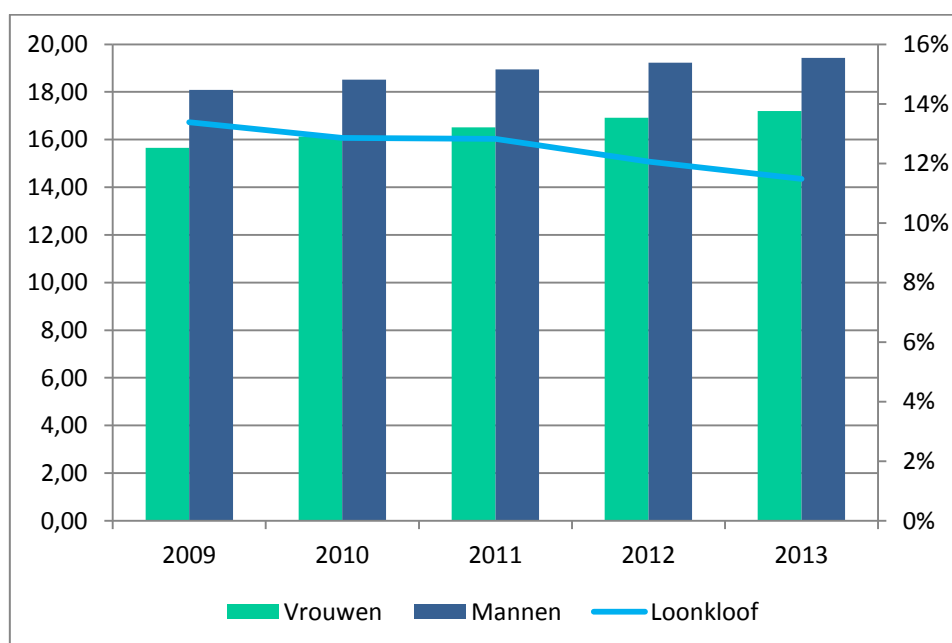
vertegenwoordigen. Wanneer we kijken naar de cijfers van 10 jaar terug (2003), dan zien we voor de loonkloof op basis van de component 'lonen' en op basis van de component 'premies' respectievelijk 16% en 13%. Er is dus al een hele weg afgelegd, maar zolang er nog sprake is van een kloof is er nog werk aan de winkel.

### 1.3.4 Gemiddelde bruto uurlonen van voltijdse en deeltijdse werknemers

Door de gegevens van deeltijdswerkers mee op te nemen in de berekening wordt de loonkloof een stuk groter. Dit is te verklaren doordat de grote meerderheid van de deeltijdswerkers minder goed verdienende vrouwen zijn, zeker in de privésector. Wanneer we enkel de deeltijdswerkers zouden bekijken, dan zou de loonkloof niet zo hoog liggen, aangezien deeltijds werkende mannen ook een stuk minder verdienen dan voltijds werkende mannen. In de berekening van de loonkloof voor voltijdse en deeltijdse werknemers samen, wegen de lonen van deeltijds werkende mannen echter niet erg door (aangezien ze een kleine minderheid vormen). We voegen hier aan de populatie dus een grote groep deeltijds werkende (en dus minder goed verdienende) vrouwen toe, en een kleine groep deeltijds werkende (en dus minder verdienende) mannen toe, waardoor de loonkloof toeneemt.

De verschillen tussen deze cijfers en die in de rubriek 'de loonkloof in uurlonen en jaarlonen' (hoofdstuk 1.1) worden veroorzaakt door het gebruik van verschillende toepassingsgebieden. Hier wordt enkel gebruik gemaakt van de enquêtegegevens, terwijl die bij de eerste indicator worden aangevuld met schattingen op basis van administratieve gegevens voor de ontbrekende sectoren en voor kleine ondernemingen (zie verder hoofdstuk 1.8). Het effect van deeltijds werk wordt meer in detail bestudeerd bij de ongelijkheidsindicatoren.

**Grafiek 6: Gemiddelde bruto-uurlonen van voltijdse en deeltijdse werknemers (in euro) en de loonkloof (2009-2013)**



Bron: ADS, Enquête naar de Structuur en de Verdeling van de Lonen

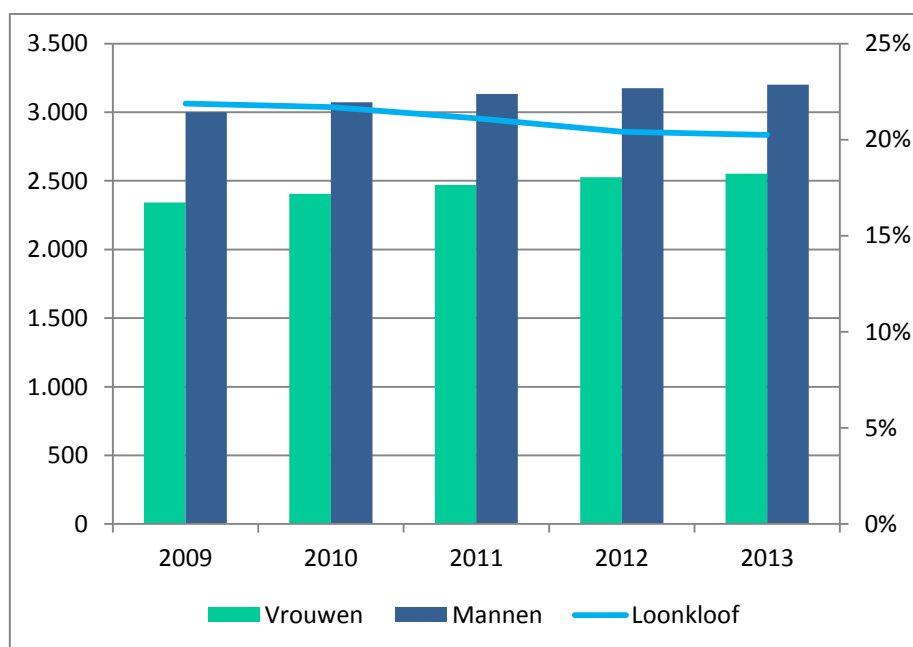
De loonkloof tussen vrouwen en mannen in België. Rapport 2015



De loonkloof op basis van de gemiddelde bruto-uurlonen van voltijdse en deeltijdse werknemers samen bedroeg in 2013 11%. Mannen verdienen gemiddeld 19,4 euro bruto per uur, terwijl dit bij vrouwen gemiddeld 17,2 euro bedroeg. In 2011 en 2012 bedroeg deze loonkloof nog respectievelijk 13% en 12%. Aangezien het bruto-uurloon van voltijds en deeltijds werkende vrouwen de laatste jaren steeds iets sneller toeneemt dan dat van de mannen, kunnen we van een lichte daling van de loonkloof spreken.

### 1.3.5 Gemiddelde brutomaandlonen van voltijdse en deeltijdse werknemers

**Grafiek 7: Gemiddelde brutomaandlonen van voltijdse en deeltijdse werknemers (in euro) en de loonkloof (2009-2013)**



Bron: ADS, Enquête naar de Structuur en de Verdeling van de Lonen

Deze grafiek geeft de gemiddelde brutomaandlonen voor voltijds en deeltijds werkenden samen weer. Op deze manier berekend is de loonkloof aanzienlijk groter dan op basis van bruto-uurlonen. De grotere loonkloof is het gevolg van het feit dat vrouwen sterk oververtegenwoordigd zijn bij de deeltijdwerkers. Het belang van deze indicator is dat er helemaal niet gecorrigeerd wordt voor het effect van deeltijds werk: de genderongelijkheid in arbeidsduur wordt op deze manier mee weerspiegeld in de cijfers.

De loonkloof tussen mannen en vrouwen op basis van de gemiddelde brutomaandlonen van voltijds en deeltijds werkenden samen bedroeg in 2013 20%. Berekend op basis van bruto-uurlonen was dat slechts 11%. Voltijds en deeltijds werkende mannen samen verdienen in 2013 gemiddeld 3.201 euro bruto per maand, vrouwen verdienen gemiddeld veel minder doordat het aandeel vrouwen

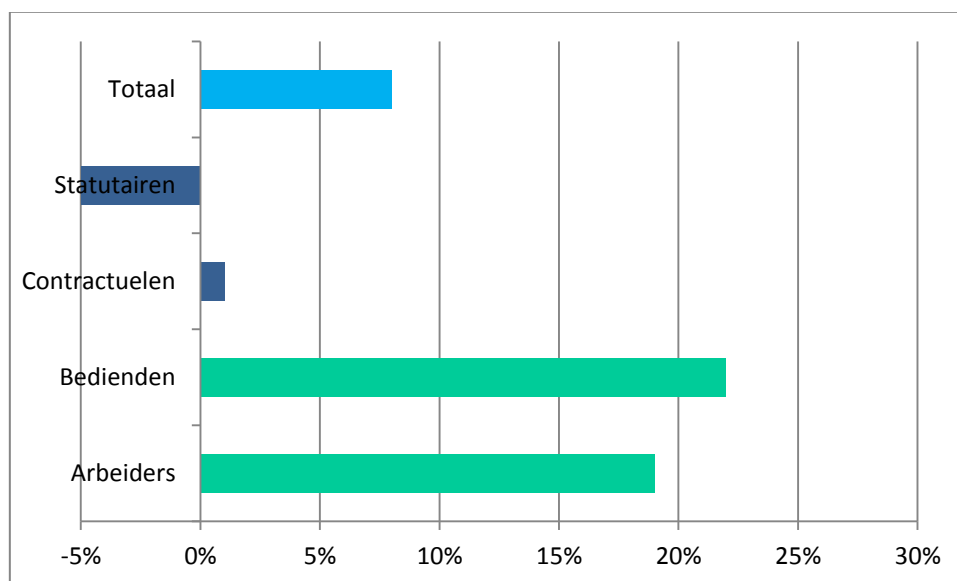
bij deeltijdse werknemers veel hoger ligt, zij verdienen gemiddeld 2.553 euro bruto per maand. Ten opzichte van 2012 is dit voor zowel vrouwen als mannen een stijging van exact 27 euro bruto per maand. Dit heeft als gevolg dat de loonkloof procentueel amper afneemt. De daling die duidelijk voelbaar was in 2011 en in 2012 werd dus niet verdergezet in 2013.

## 1.4 De loonkloof naar statuut

In de privésector is de loonkloof een stuk groter dan in de publieke sector. Het algemene cijfer ligt ergens tussen beide, zeer uiteenlopende waarden in. Dat de loonkloof zo sterk verschilt tussen de publieke en de privésector heeft twee belangrijke oorzaken. Ten eerste verloopt de loonvorming er niet op dezelfde wijze: in de openbare sector bestaat er in principe geen individuele looncomponent bovenop de in barema's vastgelegde lonen. Ten tweede is de samenstelling van het personeelsbestand binnen de publieke sector vrij evenwichtig, al bestaat er ook hier een 'glazen plafond' en zijn vrouwen ondervertegenwoordigd aan de top.

### 1.4.1 De loonkloof in bruto-uurlonen naar statuut

**Grafiek 8: De loonkloof op basis van gemiddelde bruto-uurlonen naar statuut (2013)**



Bronnen: Federaal Planbureau en ADS, Enquête naar de Structuur en de Verdeling van de Lonen

Als er gekeken wordt naar de loonkloof op basis van bruto-uurlonen naar statuut vallen onmiddellijk heel grote verschillen op. Bij de bedienden bedroeg de loonkloof 22% en bij arbeiders 19%, terwijl de loonkloof bij contractuele ambtenaren slechts 1% bedroeg en bij statutaire ambtenaren was de loonkloof zelf negatief (-5%). Het algemene loonkloofcijfer (8%; zie tabel 1 hierboven) verbergt dus grote verschillen naar statuut.

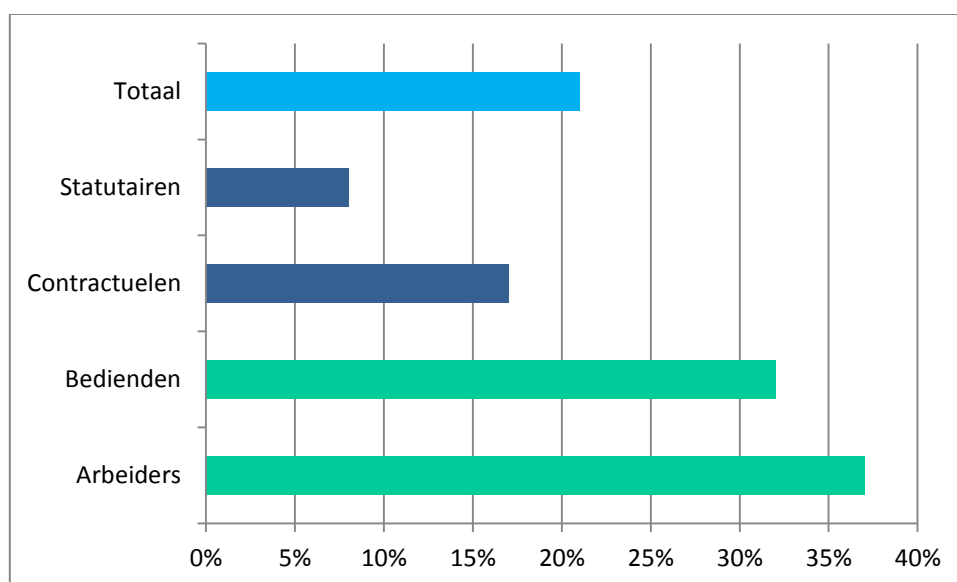
Wanneer we deze loonkloof op basis van gemiddelde bruto-uurlonen naar statuut over de jaren heen bekijken, merken we op dat deze loonkloof bij de arbeiders slechts licht daalde (21% in 2006, 19% in 2010 en 19% in 2013) terwijl deze loonkloof bij de bedienden een sterker dalende trend kent (28% in 2006, 25% in 2010 en 22% in 2013). Het is natuurlijk de vraag of deze dalende trend zal aanhouden, nu de loonkloof bij de bedienden ongeveer hetzelfde niveau heeft bereikt als de loonkloof bij de arbeiders. In de publieke sector zien we ook een dalende trend voor contractuelen. Bij de contractuelen was deze loonkloof in 2006 nog 5%, 3% in 2010 en 1% in 2013. Bij de statutairen was er in 2006 een negatieve loonkloof (-2%), in 2010 bedroeg deze kloof -4%, in 2013 werd dat -5%, we kunnen hier dus spreken van een stijgende loonkloof (in de andere richting weliswaar).

De publieke sector is niet opgenomen in de Enquête naar de Structuur en de Verdeling van de Lonen. De gegevens van het Federaal Planbureau laten wel toe om een onderscheid te maken naar het sociaal zekerheidsstatuut van de werknemer en naar de sector van de onderneming. De loonkloof kan op die manier berekend worden voor vastbenoemde ambtenaren, contractuele ambtenaren, arbeiders en bedienden apart. Omdat er in de overheidssector een genderongelijkheid bestaat tussen contractuelen en statutairen (personen met een vaste benoeming) – van de mannelijke ambtenaren is twee derde (61%) vastbenoemd, bij de vrouwen is dat amper de helft (48%) – wordt dat onderscheid tussen deze twee statuten opgenomen.

#### 1.4.2 De loonkloof in bruto jaarlonen naar statuut

In de loonkloof op basis van bruto-uurlonen is het effect van deeltijds werk grotendeels weggewerkt. Enkel het feit dat deeltijdwerkers gemiddeld lagere uurlonen ontvangen speelt nog mee in de indicator. Bij de loonkloof berekend op basis van jaarlonen speelt het effect van deeltijds werk wel.

**Grafiek 9: De loonkloof op basis van gemiddelde bruto jaarlonen naar statuut (2013)**



Bronnen: Federaal Planbureau en ADS, Enquête naar de Structuur en de Verdeling van de Lonen

In de privésector hadden arbeidsters aan het einde van het jaar 37% minder verdiend dan hun mannelijke collega's. Voor de vrouwelijke bedienden was dat 32%. Voor contractuele ambtenaren was dat 17% en voor het statutair personeel van de overheidsadministratie 8%. Voor alle statuten samen bedroeg de loonkloof op basis van brutojaarlonen 21% (zie ook tabel 1).

De evolutie van de loonkloof in bruto jaarlonen is sinds 2006 – zowel globaal als per statuut – sterk gelijklopend aan die van de loonkloof in bruto-uurlonen. De genderkloof in arbeidsduur is tijdens die periode immers bijzonder stabiel gebleven.

## 1.5 Extralegale voordelen

Naast hun loon ontvangen sommige werknemers extra voordelen van hun werkgever, zoals een bedrijfswagen of een gsm. Deze extra voordelen maken in principe deel uit van het loon, maar zijn niet opgenomen in de Enquête naar de Structuur en de Verdeling van de Lonen. Uit onderzoek blijkt dat bepaalde voordelen eerder aan mannen dan aan vrouwen worden toegekend. Een aantal van de genderverschillen in deze voordelen kunnen worden belicht op basis van fiscale gegevens. Het gaat dan om de terugbetalingen voor het woon-werkverkeer, de bijdragen voor het aanvullend pensioen en de aandelenopties die werknemers in hun personenbelasting hebben aangegeven. De cijfers hebben betrekking op alle loontrekkenden, dat wil zeggen zowel op de privésector, als op de publieke sector.

**Tabel 5: Aandeel loontrekkenden aan wie bepaalde voordelen worden toegekend, het gemiddeld bedrag van deze voordelen (in euro) en de loonkloof (2013)**

		Vrouwen	Mannen	Loonkloof
Terugbetaling woon-werkverkeer	Aandeel	51%	58%	
	Gemiddeld bedrag	€ 413,75	€ 483,15	14%
Bijdragen aanvullend pensioen	Aandeel	9%	12%	
	Gemiddeld bedrag	€ 498,39	€ 802,34	38%
Aandelenopties	Aandeel	0,46%	0,99%	
	Gemiddeld bedrag	€ 7.514,67	€ 12.235,76	39%

Bron: ADS, Fiscale statistieken

In 2013 ontvingen 58% van de mannen en 51% van de vrouwen een terugbetaling voor hun woon-werkverkeer. Mannen ontvingen gemiddeld 483,15 euro terwijl vrouwen gemiddeld 413,75 euro ontvingen. De loonkloof was in 2013 dus 14%. In 2011 bedroeg deze loonkloof nog 29%. Deze opmerkelijke daling van deze loonkloof kwam door een sterke daling van het gemiddeld terugbetaald bedrag voor woon-werkverkeer bij de mannen in 2012, zij kregen toen 161 euro minder dan het jaar ervoor, terwijl dit bedrag bij de vrouwen slecht met 49 euro daalde. In 2013 bleven deze cijfers min of meer stabiel.

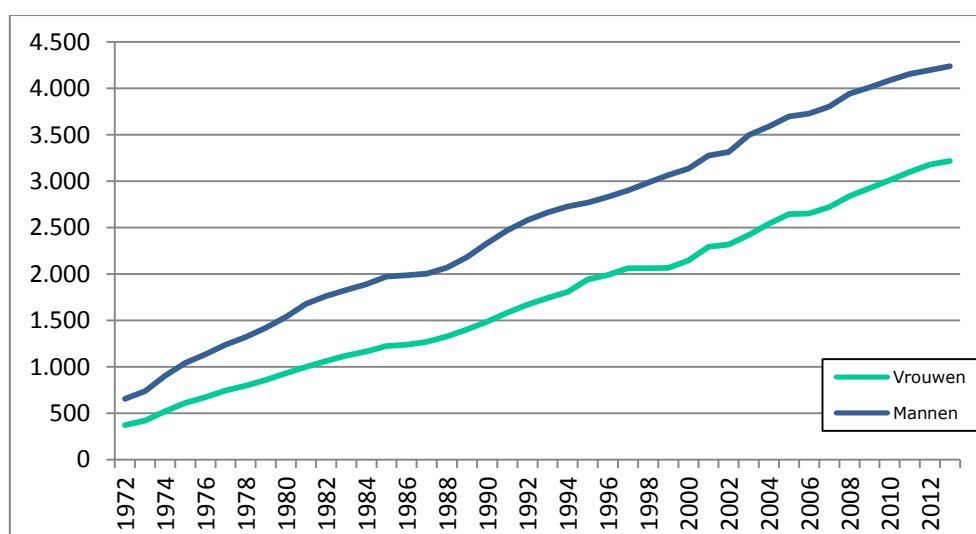
Als er naar de bijdragen voor het aanvullend pensioen wordt gekeken, blijkt dat in 2013 12% van de mannen en 9% van de vrouwen een dergelijke bijdrage kregen van hun werkgever. In verhouding ontvingen meer mannen dan vrouwen dus een aanvullend pensioen, maar het grote verschil ligt hier vooral ook in de omvang van de bedragen: voor mannen werd gemiddeld 802,34 euro bijgedragen, voor vrouwen slechts 498,39 euro, met andere woorden 38% minder. Hoewel deze kloof een dalende trend kent, is de genderkloof hier nog steeds groot. Het gaat hier bovendien om een verschil dat veel hoger ligt dan het loonverschil op zich, wat niet zo eenvoudig te verklaren is. Deze verschillen zijn bijzonder relevant in de context van het pensioendebat.

Mannen hebben meer dan twee maal meer kans dan vrouwen om aandelenopties te ontvangen van de werkgever: 0,46% van de vrouwen en 0,99% van de mannen genoot hiervan. Gemiddeld kregen mannen daarbij opties voor een waarde van 12.235,76 euro, vrouwen voor 7.514,67 euro, wat neerkomt op een kloof van 39%. Aangezien aandelenopties vooral aan werknemers met een hogere functie worden toegekend, hangen deze verschillen ook samen met het glazen plafond, met andere woorden met de ondervertegenwoordiging van vrouwen binnen het management van de ondernemingen. Het aandeel vrouwen en mannen dat dit voordeel ontvangt, is licht gestegen ten opzichte van 2012.

## 1.6 Evolutie in de loonkloof

Het is interessant om na te gaan hoe de loonkloof geëvolueerd is op lange termijn. Enkel de gegevens over voltijdse en deeltijdse werknemers in de industrie zijn voldoende vergelijkbaar voor een dergelijke analyse op lange termijn.

**Grafiek 10: Gemiddelde brutomaandlonen (in euro) van voltijdse en deeltijdse werknemers in de industrie (1972-2013)**



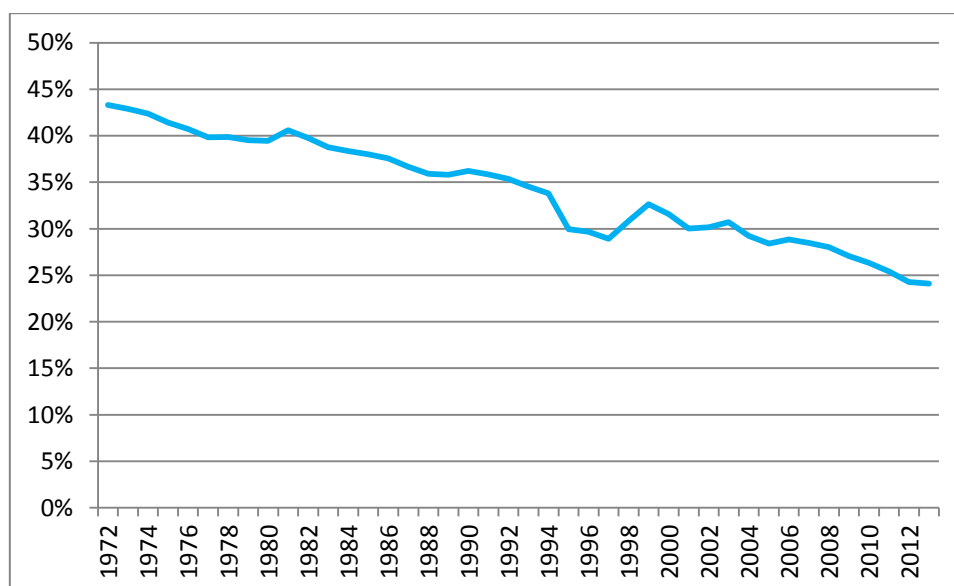
Bronnen: ADS, Enquête naar de Structuur en de Verdeling van de Lonen (vanaf 1999) en de Zesmaandelijksenquête naar de lonen en de wedden

Op bovenstaande grafiek is duidelijk te zien dat de brutomaandlonen van voltijds en deeltijds werkende vrouwen en mannen op lange termijn een stijgende evolutie kennen. Hoewel het op het eerste zicht lijkt dat het loon van vrouwen en mannen steeds meer uit elkaar groeien, is er toch een negatieve evolutie te zien in de loonkloof. Procentueel stijgt het gemiddelde loon van vrouwen namelijk sneller dan het gemiddelde loon van mannen. Het loon van vrouwen is sinds 1972 toegenomen met een factor 8,7, die van mannen met een factor 6,5.

Het loonverschil, uitgedrukt in euro, wordt sinds 2009 ook kleiner. Het gemiddelde brutomaandloon van mannen steeg tussen 2009 en 2013 met 228 euro, terwijl het gemiddelde brutomaandloon van vrouwen in 2013 292 euro hoger lag dan in 2009.

De gegevensreeks wordt onderbroken in 1998 en 1999, wat een lichte breuk in de reeks veroorzaakt.

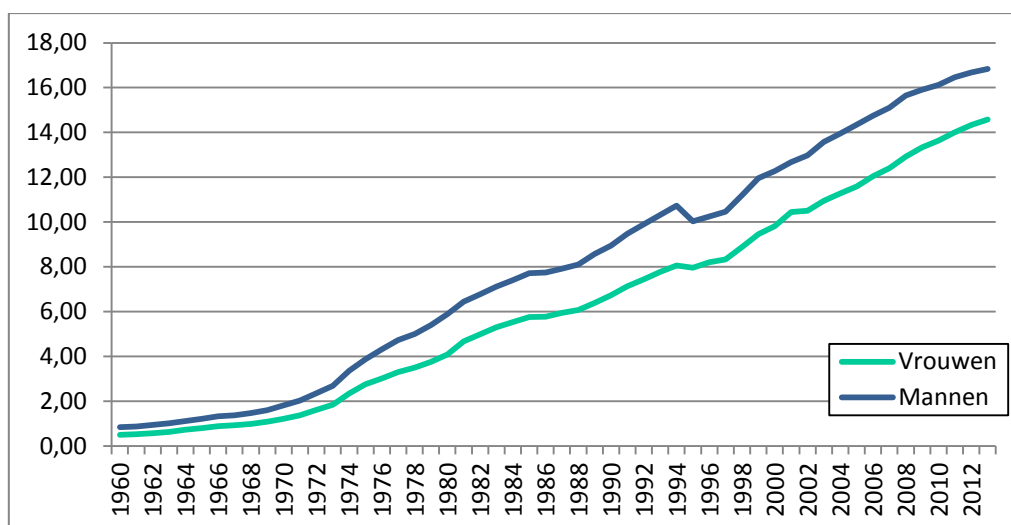
**Grafiek 11: Loonkloof op basis van de brutomaandlonen van voltijdse en deeltijdse werknemers in de industrie (1972-2013)**



Bronnen: ADS, Enquête naar de Structuur en de Verdeling van de Lonen (vanaf 1999) en de Zesmaandelijksse enquête naar de lonen en de wedden

Doordat de gemiddelde lonen van vrouwen iets meer zijn gestegen dan die van mannen, vertoont de loonkloof een dalende tendens. Terwijl de loonkloof in 1972 nog 43% bedroeg, bedraagt die in 2013 nog 24%. Er zijn verschillende factoren die hiertoe bijdragen. Zo zijn vrouwen steeds meer aanwezig op de arbeidsmarkt in het algemeen, maar ook in functies die vroeger eerder aan mannen werden toegewezen. Bovendien komen vrouwen vandaag met een even hoog, of zelf een hoger opleidingsniveau op de arbeidsmarkt dan jonge mannen. Verder verwerven de jongste generaties vrouwen ook een langere anciënniteit.

**Grafiek 12: Gemiddelde bruto-uurlonen (in euro) van voltijdse en deeltijdse arbeiders in de industrie (1960-2013)**



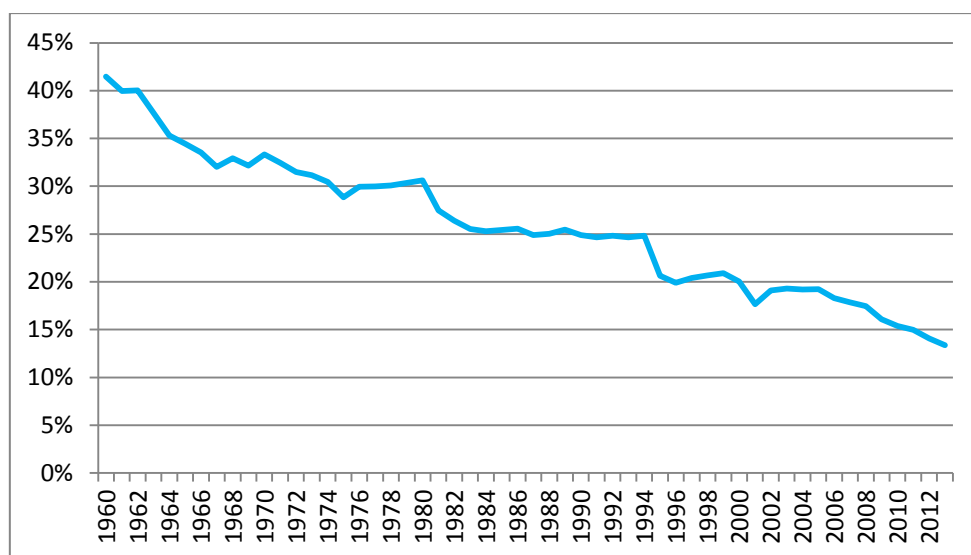
Bronnen: ADS, Enquête naar de Structuur en de Verdeling van de Lonen (vanaf 1999) en de Zesmaandelijksse enquête naar de lonen en de wedden

Voor de gegevens in de bruto-uurlonen gaan de gegevens terug tot in de jaren '60, mits een verdere inperking tot de voltijdse en deeltijds werkende arbeiders in de industrie. De stijging in de uurlonen is vergelijkbaar met die in de maandlonen. Tussen 1960 en 2013 is het gemiddelde uurloon voor arbeidsters in de industrie toegenomen met een factor 29,4. Voor mannelijke arbeiders was dat een vermenigvuldiging met 19,9.

Ook bij de uurlonen zien we dat het loonverschil, uitgedrukt in euro, sinds 2009 steeds kleiner wordt. Tussen 2009 en 2013 steeg het gemiddelde uurloon van arbeidsters in de industrie met 1,24 euro, terwijl de arbeiders een gemiddelde stijging van 0,93 euro kenden.

Zoals voor de brutomaandlonen, wordt ook hier de gegevensreeks onderbroken in 1998 en 1999.

**Grafiek 13: Loonkloof op basis van de bruto-uurlonen van voltijdse en deeltijdse werknemers in de industrie (1960-2013)**



Bronnen: ADS, Enquête naar de Structuur en de Verdeling van de Lonen (vanaf 1999) en de Zesmaandelijkse enquête naar de lonen en de wedden

In 1960 bedroeg de loonkloof op basis van bruto-uurlonen 41%, tegenover 13% in 2013. De loonkloof op basis van bruto-uurlonen is kleiner dan die voor de maandelonen door het wegvallen van het effect van deeltijds werken.

## 1.7 Werkzaamheidsgraad

De werkzaamheidsgraad meet het aandeel werkenden in de bevolking (tussen 15 en 64 jaar). Dit is een belangrijke contextindicator<sup>3</sup> van de loonkloof: het heeft met andere woorden een indirecte invloed op de loonkloof. Daarom is deze indicator opgenomen in de Europese indicatorenset.

**Tabel 6: Werkzaamheidsgraad naar geslacht (2004-2013)**

	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
Vrouwen	52,6%	53,8%	54,0%	55,3%	56,2%	56,0%	56,5%	56,7%	56,8%	57,2%
Mannen	67,9%	68,3%	67,9%	68,7%	68,6%	67,2%	67,4%	67,1%	66,9%	66,4%

Bron: ADS, Enquête naar de Arbeidskrachten

<sup>3</sup> *Contextindicator*: Indicator die informatie geeft over de context waarbinnen een andere indicator geïnterpreteerd moet worden. Zo zijn de werkzaamheidsgraad van vrouwen en mannen en hun opleidingsniveau belangrijke contextindicatoren bij het vergelijken van de loonkloof tussen de Lidstaten van de Europese Unie.



In 2013 waren 66,4% van de mannen op beroepsleeftijd aan het werk, tegenover 57,2% van de vrouwen. In vergelijking met 2012 is de werkzaamheidsgraad voor vrouwen opnieuw licht toegenomen en die voor mannen licht gedaald.

Vanuit het perspectief van gendergelijkheid, zijn gelijke lonen en een goede toegang voor vrouwen tot de arbeidsmarkt beiden belangrijke doelstellingen.

Het feit dat de werkzaamheidsgraad bij vrouwen nog steeds lager ligt dan deze bij mannen is voor een deel te verklaren door het gebrek aan vooruitzichten op een goed betaalde baan bij vrouwen, waardoor sommige vrouwen niet naar werk op zoek gaan. Een toename op de arbeidsmarkt gebeurt dikwijls bij de minder goed betaalde banen, wat ook een negatieve impact heeft op de loonkloof. Ongelijke lonen en discriminatie op de arbeidsmarkt vormen dus factoren die de ongelijkheid tussen vrouwen en mannen in arbeidsparticipatie mee in stand houden.

## 1.8 Enquête en aanvullende schattingen

De Enquête naar de Structuur en de Verdeling van de Lonen bevraagt enkel de ondernemingen met minstens 10 werknemers in de sectoren van de industrie<sup>4</sup>, de handelssector, de horeca, de transportsector, de financiële sector, de immobiliënsector en andere diensten aan bedrijven. Sinds 2006 worden de sectoren van het onderwijs, gezondheidszorg en de socio-culturele sector<sup>5</sup> om de vier jaar opgenomen in de enquête (2006, 2010, 2014, ...).

Op basis van de cijfers van de enquête en administratieve gegevens (geleverd door de instellingen voor sociale zekerheid) schat het Federaal Planbureau het gemiddelde bruto-uur- en jaarloon voor alle bedrijfsgroottes en voor de meeste andere sectoren. De oorspronkelijke enquêtegegevens worden hier dus op drie manieren aangevuld: met de ondernemingen met minder dan 10 werknemers, met de sectoren van het onderwijs, de gezondheidszorg en de socio-culturele sector voor de tussenliggende jaren en met de resterende sectoren, namelijk de landbouw en visserij en de overheidsadministratie. Twee sectoren blijven nog buiten beschouwing: de sector van het huishoudpersoneel en de kleine sector van de extraterritoriale organisaties (bijvoorbeeld het personeel van de EU).

---

<sup>4</sup> De industrie omvat de mijnbouw en de vervaardigende industrie, de productie en distributie van elektriciteit, gas en water en de bouw.

<sup>5</sup> De socio-culturele sector omvat maatschappelijke dienstverlening en de collectieve en persoonlijke diensten.

### 1.8.1 Uitbreiding naar kleine ondernemingen

**Tabel 7: Gemiddelde bruto-uurlonen van voltijdse en deeltijdse werknemers (in euro) en de loonkloof in ondernemingen met minstens 10 werknemers en in ondernemingen met minder dan 10 werknemers (2013)**

	Ondernemingen met 10 werknemers of meer	Ondernemingen met minder dan 10 werknemers	Totaal
<i>Industrie en marktdiensten</i>			
Vrouwen	17,20	15,21	16,83
Mannen	19,43	15,78	18,86
Loonkloof	11%	4%	11%

Bronnen: Federaal Planbureau en ADS, Enquête naar de Structuur en de Verdeling van de Lonen

In de sectoren van de industrie en marktdiensten ligt het gemiddelde uurloon in ondernemingen met minder dan 10 werknemers lager dan in ondernemingen met 10 of meer werknemers en dit zowel voor vrouwen als voor mannen. De loonkloof is ook kleiner in ondernemingen met minder dan 10 werknemers (4%) dan in die met 10 of meer werknemers (12%).

Wanneer ondernemingen met minder dan 10 werknemers echter worden opgenomen in de berekening van de loonkloof voor de sectoren in de industrie en marktdiensten, dan zorgt dit contradictorisch vaak voor een lichte stijging in de loonkloof. Dit is wat men noemt een compositie-effect: vrouwen werken vaker in kleine bedrijven tegen lage lonen. Bovendien is het bruto-uurloon er gevoelig lager, zowel voor mannen (15,78 euro tegenover 19,43 euro), als voor vrouwen (15,21 euro tegenover 17,20 euro). Het opnemen van dit lager loonsegment drukt de gemiddelde uurlonen bij vrouwen méér dan bij mannen, zodat de globale loonkloof niet noodzakelijk afneemt. De impact van dit effect is echter niet alle jaren even groot. De laatste jaren neemt de loonkloof licht af wanneer de kleine ondernemingen in de berekening worden opgenomen.

## 1.8.2 Uitbreiding naar hele economie

**Tabel 8: Gemiddelde bruto-uurlonen van voltijdse en deeltijdse werknemers (in euro) en de loonkloof in ondernemingen in alle sectoren (2013)**

	Sectoren B tot N	Sectoren B-N, P-S	Sectoren A tot S
	<i>Industrie en markt-diensten</i>	<i>Industrie, Marktdiensten, onderwijs, gezondheidszorg en socio-culturele sector</i>	<i>Landbouw en visserij, industrie, marktdiensten, onderwijs, gezondheidszorg, socio-culturele sector en openbaar bestuur</i>
Vrouwen	16,83	17,33	17,08
Mannen	18,86	18,92	18,61
Loonkloof	11%	8%	8%

Bronnen: Federaal Planbureau en ADS, Enquête naar de Structuur en de Verdeling van de Lonen

De verdere uitbreiding naar de landbouw, de visserij en het openbaar bestuur doet de resultaten niet erg verschuiven. De gemiddelde bruto-uurlonen blijven voor mannen vergelijkbaar, of ze nu werken in de industrie en marktdiensten of elders, terwijl de gemiddelde bruto-uurlonen van vrouwen hoger liggen als ze in de publieke sector werken. De uurloonkloof voor de gehele economie (alle bedrijfstakken; inclusief kleine ondernemingen) bedroeg voor 2013 dus 8% (zie ook tabel 1).

## 2. Ongelijkheidsfactoren

De loonongelijkheid wordt in de hand gewerkt door verschillende factoren. In dit hoofdstuk bekijken we de invloed die deeltijds werk, leeftijd, opleiding, burgerlijke staat en gezinssamenstelling, nationaliteit of herkomst en de segregatie op de arbeidsmarkt, heeft op de loonkloof tussen vrouwen en mannen.

### 2.1 Deeltijds werk

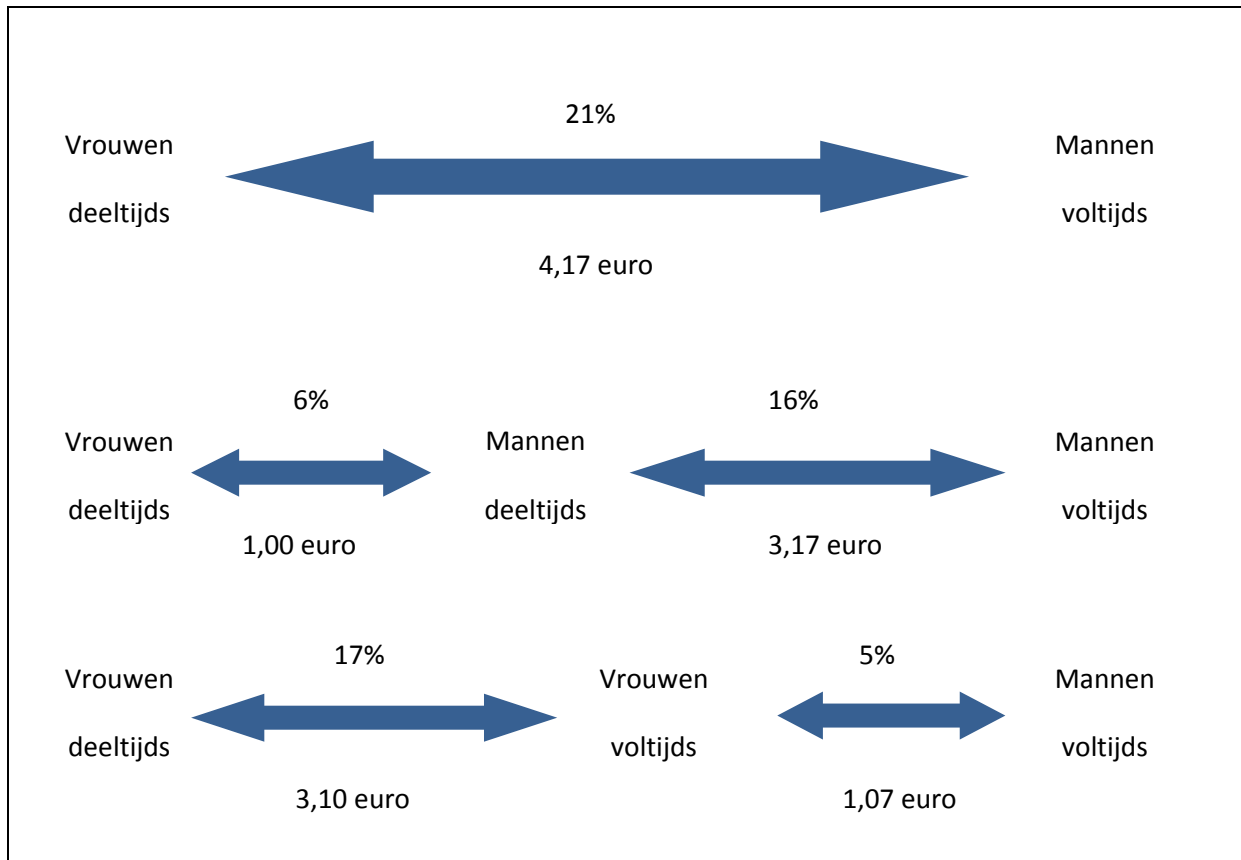
Deeltijds werk heeft een belangrijke invloed op de loonkloof. In het eerste hoofdstuk werd reeds besproken hoe groot de impact van deeltijds werken is op de maandlonen en jaarlonden van vrouwen en mannen. De officiële indicator voor deeltijds werk is de vergelijking van de bruto-uurlonen van deeltijds en voltijds werkende vrouwen en mannen.

Er bestaan grote verschillen tussen het deeltijds werk van vrouwen en mannen, niet alleen in aantal, maar ook in de redenen om deeltijds te werken.

#### 2.1.1 Loonkloof voor voltijds en deeltijds werkenden

Deeltijdwerkers hebben veelal minder goed betaalde banen dan voltijdse werknemers: het gaat vaak om minder goed betaalde functies in sectoren met lage lonen. Dit geldt zowel voor vrouwen als voor mannen. Deeltijds werkende vrouwen blijken met een dubbele achterstand te kampen: enerzijds als vrouw, anderzijds als deeltijdwerker.

**Grafiek 14: Gemiddelde loonverschillen in bruto-uurlonen (in euro) en de loonkloof, tussen voltijds en deeltijds werkenden en naar geslacht (2013)**



Bron: ADS, Enquête naar de Structuur en de Verdeling van de Lonen

Per uur verdient een deeltijds werkende vrouw in de industrie en marktdiensten gemiddeld 4,17 euro minder dan een voltijds werkende man. Wat neerkomt op een loonkloof van 21%. Die grote kloof kan op twee manieren verder worden opgedeeld. Enerzijds met deeltijds werkende mannen als vergelijkingspunt, anderzijds met voltijds werkende vrouwen. Ten opzichte van deeltijds werkende mannen is het loonverschil nog 1 euro of een kloof van 6%. De loonkloof tussen deeltijds en voltijds werkende mannen bedraagt 16%. Voltijds werkende vrouwen verdienen gemiddeld per uur 3,10 euro meer dan hun deeltijds werkende seksegenoten, maar 1,07 euro minder dan een voltijds werkende man. Over de jaren wordt het verschil tussen deeltijds en voltijds werkende vrouwen geleidelijk aan groter, terwijl het verschil tussen deeltijds werkende vrouwen en mannen net afneemt. In vergelijking met 2012 steeg in 2013 vooral de kloof tussen deeltijds en voltijds werkende vrouwen.

Als we kijken naar het percentage van tewerkstelling van deeltijdse werknemers zien we dat de grootste loonkloof te vinden is bij vrouwen en mannen die een tewerkstellingsgraad tussen de 50% en de 80% hebben.

**Tabel 9: Gemiddelde brutouurlonen van deeltijdse werknemers (in euro) en de loonkloof naar percentage deeltijdse tewerkstelling (2013)**

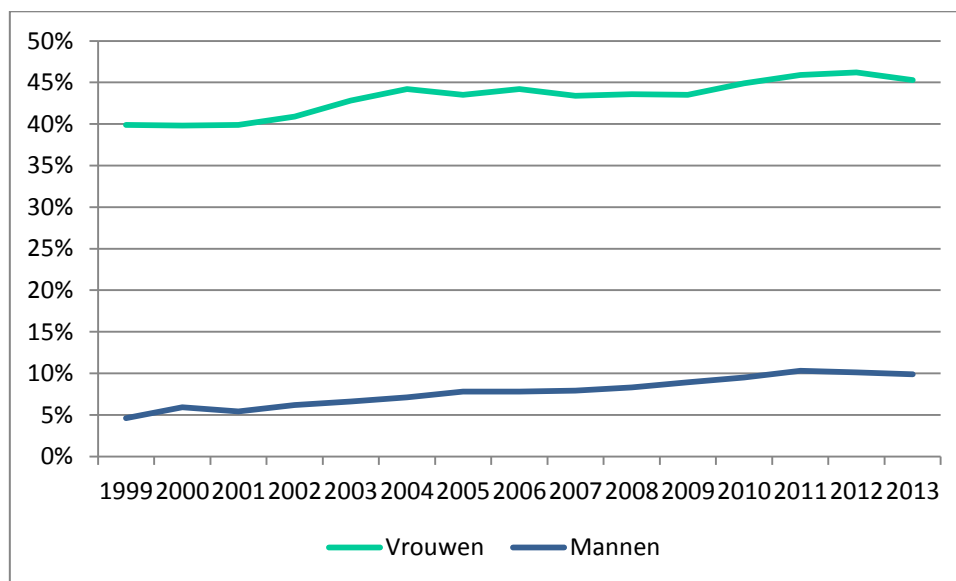
	<= 50%	> 50% en < 80%	>= 80%
Vrouwen	12,49	14,50	17,29
Mannen	13,29	16,01	18,49
Loonkloof	6,0%	9,4%	6,5%

Bron: ADS, Enquête naar de Structuur en de Verdeling van de Lonen

### 2.1.2 Deeltijdse arbeidsgraad

De laatste decennia is deeltijds werk zowel bij vrouwen als bij mannen sterk toegenomen. In vergelijking met 1999, is deeltijdarbeid bij vrouwen toegenomen met 12%. Bij mannen is dit percentage meer dan verdubbeld (54%).

**Grafiek 15: Percentage deeltijdarbeid bij loontrekkenden (1999-2013)**



Bron: ADS, Enquête naar de Arbeidskrachten

Toch blijft er een groot verschil bestaan; in 2013 werkte 45,3% van de vrouwelijke loontrekkenden deeltijds tegenover slechts 9,9% van de mannelijke. Deeltijds werk heeft dus veelal betrekking op vrouwen. Meer dan vier vijfde van de deeltijdwerkers is een vrouw.

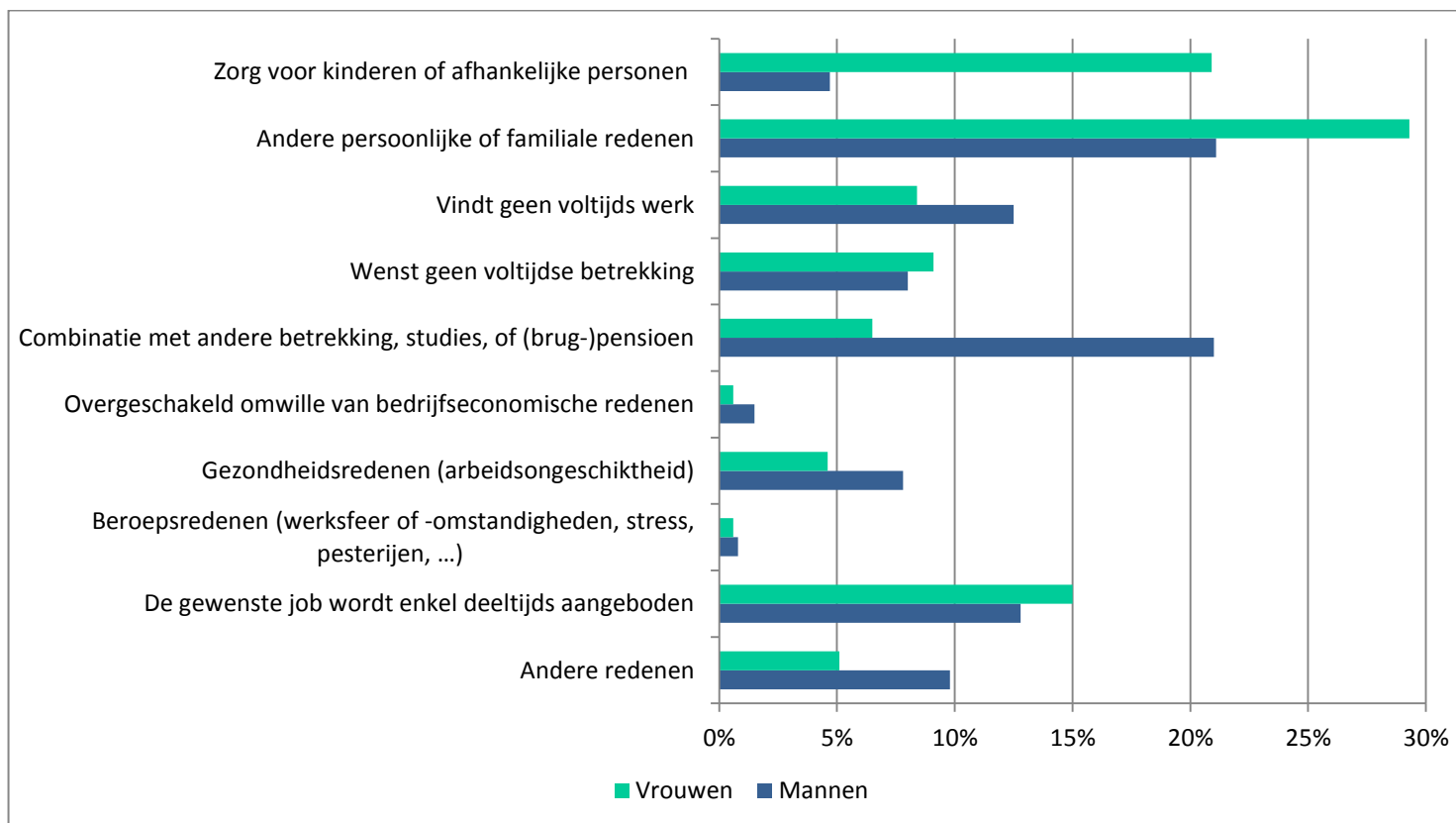
De deeltijdse arbeidsgraad verschilt sterk naargelang de sector van tewerkstelling. Deze cijfers zijn opgenomen in de overzichten van de segregatie op de arbeidsmarkt (tabel 16, 17 en 18).

### **2.1.3 Verdeling van deeltijds werkende loontrekkende vrouwen en mannen naar reden van deeltijds werk**

Naast een verschil in aantal, bestaat er ook een groot verschil in de redenen waarom vrouwen en mannen deeltijds werken. In de Enquête naar de Arbeidskrachten wordt hier specifiek naar gevraagd. 8% van de deeltijds werkende vrouwen en 13% van de deeltijds werkende mannen gaf aan geen voltijdse betrekking te hebben gevonden. Voor 50% van de deeltijds werkende vrouwen vormde de combinatie tussen werk en privéleven de hoofdreden om deeltijds te werken. Bij mannen was dit 26%. De zorg voor kinderen of andere afhankelijke personen werd hierbij veel vaker door vrouwen dan door mannen vermeld. In 2012 steeg het aantal mannen dat de combinatie tussen werk en privéleven als reden opgaf om deeltijds te werken nog, maar in 2013 daalde dit percentage opnieuw tot het zelfde niveau als in 2011. Het aantal vrouwen dat deze reden opgaf bleef nagenoeg stabiel.

De combinatie met een andere betrekking, studies, of een (brug-)pensioen werd dan weer vooral door mannen gemaakt: één op vijf mannelijke deeltijdwerkers gaf één van deze redenen op. Bij vrouwen was dat maar één op vijftien. Slechts 9% van de vrouwelijke en 8% van de mannelijke deeltijdwerkers wensten geen voltijdse betrekking. Dit is een daling in vergelijking met 2012. Bepaalde jobs worden vaak enkel als deeltijdse baan aangeboden: 15% van de vrouwelijke en 13% van de mannelijke deeltijders bevonden zich in deze situatie. Hier is er sprake van een stijging ten opzichte van 2012.

**Grafiek 16: Verdeling van deeltijds werkende loontrekkende vrouwen en mannen naar reden van deeltijds werk (2013)**



Bron: ADS, Enquête naar de Arbeidskrachten

### 2.1.4 Gemiddelde brutomaandlonen van deeltijdse en voltijdse werknemers

Deeltijds werkende mannen werken gemiddeld meer uren dan deeltijds werkende vrouwen. Op die manier wordt de loonkloof berekend op basis van maandlonen een stuk groter dan de loonkloof op basis van uurlonen. Voor de industrie en marktdiensten bestaat er een loonkloof van 14% in maandlonen bij deeltijdwerkers. Berekend op basis van uurlonen is dat 6% (grafiek 14). De maandlonen van voltijdwerkers zijn ter vergelijking opgenomen in tabel 10; de loonkloof bedraagt daar 7%. Het verschil in arbeidsuren tussen vrouwen en mannen is bij voltijdwerkers kleiner.

**Tabel 10: Gemiddelde brutomaandlonen van deeltijdse en voltijdse werknemers (in euro) en de loonkloof (2013)**

	Deeltijdwerkers	Voltijdwerkers
Vrouwen	1.697	3.137
Mannen	1.976	3.356
Loonkloof	14%	7%

Bron: ADS, Enquête naar de Structuur en de Verdeling van de Lonen



## 2.2 Leeftijd

Leeftijd speelt een belangrijke rol in de loonopbouw. Enerzijds is leeftijd sterk gekoppeld aan werkervaring en anciënniteit, anderzijds bestaat er ook een generatieverschil: jongere vrouwen zijn gemiddeld hoger opgeleid dan oudere vrouwen en nemen ook in grotere mate deel aan de arbeidsmarkt.

Ongeacht de leeftijdscategorie is de werkzaamheidsgraad van vrouwen steeds lager dan die van mannen. Bij jongere werknemers is dit verschil nog relatief klein, maar hij neemt sterk toe met de leeftijd.

### 2.2.1 Gemiddelde bruto-uurlonen naar leeftijdscategorie en de loonkloof

Het loon stijgt met de leeftijd, zowel voor vrouwen als voor mannen. Daar stopt de gelijkenis, want de wijze waarop het loon evolueert, verschilt aanzienlijk naargelang het geslacht. Terwijl het gemiddelde bruto-uurloon van mannen vrij gelijkmatig stijgt, neigt dat van vrouwen tot stagnatie vanaf de leeftijdscategorie van 35 tot 44 jaar. Het directe gevolg hiervan is een toename van de loonkloof, van 4% voor de 25- tot 34-jarigen, naar 8% voor de categorie van 35 tot 44 jaar, 14% voor de 45- tot 54-jarigen, naar een maximum van 20% voor de 55- tot 64-jarigen.

**Tabel 11: Gemiddelde bruto-uurlonen (in euro) naar leeftijdscategorie en de loonkloof (2013)**

	-25 jaar	25-34 jaar	35-44 jaar	45-54 jaar	55-64 jaar
Vrouwen	12,33	15,26	18,16	18,56	18,87
Mannen	13,36	15,95	19,77	21,48	23,72
Loonkloof	8%	4%	8%	14%	20%

Bron: ADS, Enquête naar de Structuur en de Verdeling van de Lonen

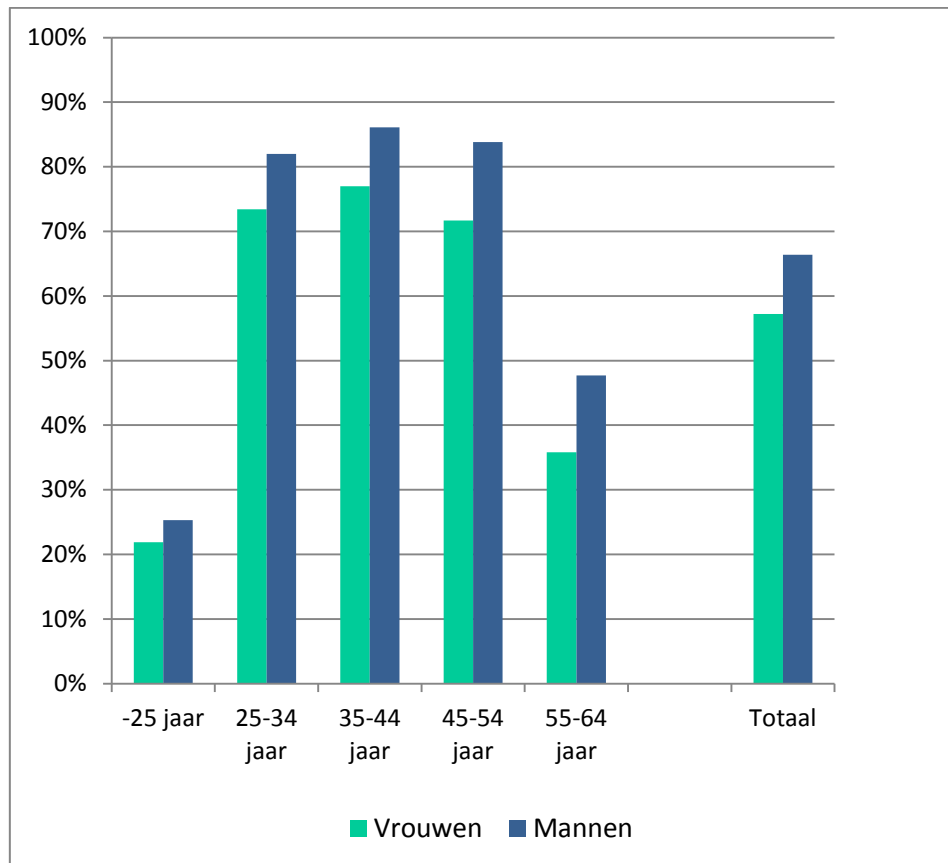
Deze toenemende loonkloof kan verklaard worden door een verschillende evolutie van de carrière van mannen en vrouwen. Vrouwen onderbreken vaker hun loopbaan, lijken minder gemakkelijk promotie te maken en hun mogelijkheden om opleidingen te volgen zijn over het algemeen beperkter dan voor mannen. Bovendien blijkt dat het gebrek aan gelijke kansen ook een zichzelf-versterkend effect heeft: vrouwen die zich belemmerd voelen in hun loopbaan, investeren er na verloop van tijd ook minder in.

In de jongste leeftijdscategorie van de -25-jarigen bedraagt de loonkloof in de industrie en marktdiensten 8%. Op die leeftijd studeren er nog veel jongeren. Jongeren die vóór hun 20<sup>e</sup> al aan de slag zijn, zijn gewoonlijk niet hoog opgeleid. Bij laagopgeleiden bestaat er een veel sterkere segregatie in sectoren.

## 2.2.2 Werkzaamheidsgraad naar leeftijdscategorie

Voor alle leeftijdscategorieën ligt de werkzaamheidsgraad van vrouwen lager dan die van mannen. Bij de jongere generaties neemt dat verschil af. Bij de ouderen is het verschil nog groot. Hoewel er ten opzichte van 2012 een lichte stijging was in deze leeftijdscategorie, was in 2013 slechts 36% van de vrouwen van 55 tot 64 jaar nog steeds actief op de arbeidsmarkt tegenover 48% van de mannen van dezelfde leeftijd.

**Grafiek 17: Werkzaamheidsgraad naar leeftijdscategorie (2013)**



Bron: ADS, Enquête naar de Arbeidskrachten

In 2009 daalde de werkzaamheidsgraad van mannen aanzienlijk ten opzichte van 2008. In 2010 was er voor de meeste leeftijdscategorieën een licht herstel merkbaar, maar in 2011 daalde de werkzaamheidsgraad van mannen opnieuw lichtjes voor de middelste leeftijdscategorieën. In 2012 zette die dalende trend in de werkzaamheidsgraad zich verder voor de mannen tussen 25 en 44 jaar. In 2013 daalt de werkzaamheidsgraad voor mannen in alle leeftijdscategorieën, met uitzondering van de 55- tot 64-jarigen.

Voor vrouwen daalde de werkzaamheidsgraad in 2009 veel minder uitgesproken en bovendien niet in alle leeftijdscategorieën. In 2010 kon er een lichte stijging worden waargenomen in alle leeftijdscategorieën behalve bij de min 25-jarigen. In 2011 was dat omgekeerd: dan nam de werkzaamheidsgraad bij vrouwen lichtjes af bij de 25- tot 44-jarigen, terwijl hij toenam bij de

jongeren en ouderen. In 2012 stagneerde de werkzaamheidsgraad van vrouwen in vergelijking met 2011. In 2013 zien we dezelfde evolutie als bij de mannen: de werkzaamheidsgraad van vrouwen stijgt in alle leeftijdscategorieën, behalve in de oudste categorie.

## 2.3 Opleidingsniveau

Hoe hoger het diploma, hoe hoger het loon. Hoewel dit niet voor iedere individuele werknemer in elke situatie opgaat, komt deze wetmatigheid sterk naar voren wanneer naar gemiddelde gegevens over de hele economie wordt gekeken. Maar niet alleen de lonen stijgen met het diploma, ook de loonkloof neemt toe.

Er bestaan belangrijke verschillen in de arbeidsmarktparticipatie van hoger en lager opgeleide personen. Gemiddeld genomen is de werkzaamheidsgraad hoger bij hoger opgeleide personen, zowel bij vrouwen als bij mannen. Het verschil in de werkzaamheidsgraad tussen vrouwen en mannen is veel groter bij lager opgeleiden.

### 2.3.1 Gemiddelde bruto-uurlonen naar opleidingsniveau en de loonkloof

Wie ten minste een master diploma heeft, verdient gemiddeld aanzienlijk meer dan anderen. In de industrie en marktdiensten verdienen mannen die maximum een diploma hoger secundair onderwijs hebben, gemiddeld 16,45 euro bruto per uur, terwijl dit bij mannen die minimum een bachelor diploma hebben, oploopt tot gemiddeld 31,45 euro bruto per uur. Bij vrouwen zijn deze cijfers respectievelijk 14,65 en 26,12 euro. Het loonvoordeel van een opleiding is dus groter voor mannen, waardoor de loonkloof het grootst is bij de hoger opgeleiden. Bij de middengroep is dit verschil veel kleiner.

**Tabel 12: Gemiddelde bruto-uurlonen (in euro) naar opleidingsniveau en de loonkloof (2013)**

	Maximum hoger secundair onderwijs	Bachelor	Master
Vrouwen	14,65	19,13	26,12
Mannen	16,45	21,91	31,45
Loonkloof	11%	13%	17%

Bron: ADS, Enquête naar de Structuur en de Verdeling van de Lonen

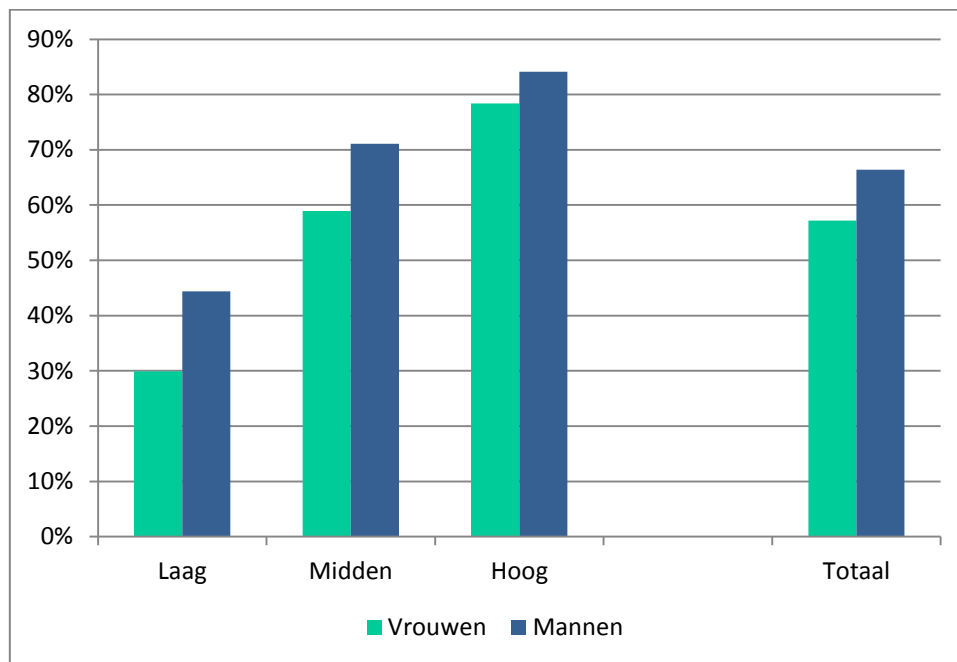
De lagere loonkloof bij de laag opgeleiden en de middengroep kan deels verklaard worden door de lagere arbeidsmarktparticipatie van vrouwen. Voor (zeer) laag opgeleide vrouwen die enkel het perspectief hebben van een zeer laag loon – al dan niet in een deeltijdse baan met moeilijke uren, zoals in de distributie- of schoonmaaksector – is buitenshuis gaan werken vaak geen aantrekkelijke optie (meer). Dit geldt binnen die groep wellicht nog het meest voor de laagstgeschoolden. Hierdoor wordt het gemiddeld loon van laag opgeleide vrouwen die wel aan het werk zijn in feite kunstmatig verhoogd.

Verder moet er worden opmerkt dat achter de brede categorieën van opleidingsniveaus grote verschillen zitten in de gevolgde studierichting. Verschillende studierichtingen worden niet in gelijke mate gewaardeerd. Zo zal een diploma in de exacte wetenschappen op de arbeidsmarkt vaak hoger gewaardeerd worden dan een diploma in de humane wetenschappen. Als deze laatste studierichting meer door vrouwen wordt gekozen zal dit een effect hebben op de loonkloof.

### 2.3.2 Werkzaamheidsgraad naar opleidingsniveau

Hoger opgeleiden hebben vaker een baan dan lager opgeleiden. Dit verschil is vooral groot bij vrouwen. Slechts 29,9% van de laagopgeleide vrouwen is aan het werk, terwijl dit bij hoog opgeleide vrouwen 78,4% is. Dit komt neer op een verschil van 48,5 procentpunten. Bij mannen bedraagt dit verschil tussen hoger en lager opgeleiden 39,7 procentpunten. Van de lager opgeleide mannen is 44,4% aan het werk, van de hoger opgeleide 84,1%. Het verschil in werkzaamheidsgraad tussen vrouwen en mannen is dus aanzienlijk kleiner bij hoger opgeleiden.

**Grafiek 18: Werkzaamheidsgraad naar opleidingsniveau (2013)**



Bron: ADS, Enquête naar de Arbeidskrachten

## 2.4 Burgerlijke staat en gezinssamenstelling

De burgerlijke staat en de gezinssamenstelling hebben een andere invloed op de lonen van vrouwen en mannen, en beïnvloeden dus ook de loonkloof.

De burgerlijke staat en de gezinssamenstelling beïnvloeden bovendien ook de deelname van vrouwen en mannen aan de arbeidsmarkt. Met andere woorden, het feit of men al dan niet een koppel vormt, gehuwd is, en kinderen heeft, zal een invloed hebben op de mate waarin vrouwen en mannen (al dan niet deeltijds) aan het werk zijn.

### 2.4.1 Gemiddelde bruto-uurlonen (in euro) naar burgerlijke staat en de loonkloof

**Tabel 13: Gemiddelde bruto-uurlonen (in euro) naar burgerlijke staat en de loonkloof (2013)**

	Vrijgezel	Getrouwd	Gescheiden	Weduwe/Weduwnaar
Vrouwen	17,45	19,32	19,66	18,92
Mannen	17,11	21,31	21,14	19,55
Loonkloof	-2%	9%	7%	3%

Bronnen: ADS, Enquête naar de Structuur en de Verdeling van de Lonen en het Rijksregister

De tabel toont de bruto-uurlonen naar burgerlijke staat. De burgerlijke staat heeft vooral een invloed op het loon van mannen. Meer in het bijzonder blijkt het huwelijk een gunstige impact te hebben op hun loon. Terwijl het gemiddelde bruto-uurloon van alleenstaande mannen in de industrie en marktdiensten 17,11 euro bedraagt, loopt dit voor gehuwde mannen op tot 21,31 euro. Dit verschil kan gedeeltelijk verklaard worden door de leeftijd. Een getrouwde man is immers gemiddeld twaalf jaar ouder<sup>6</sup> dan een alleenstaande man, en leeftijd is positief gecorreleerd met het loon, mensen gaan met andere woorden gemiddeld meer verdienen met het ouder worden. Deze analyse geldt ook voor weduwnaars. Zij zijn gemiddeld twintig jaar ouder dan alleenstaande mannen. De gegevens bevestigen het model van de man als kostwinner. Hoe sterker de familieband, hoe hoger het loon. Mannen met een partner worden blijkbaar nog altijd verondersteld zich meer te kunnen vrijmaken voor hun carrière.

Bij vrouwen varieert het gemiddelde bruto-uurloon minder naargelang de burgerlijke staat; de loonverschillen zijn minder uitgesproken dan bij mannen. In de industrie en marktdiensten verdienen getrouwde vrouwen meer dan alleenstaande en gescheiden vrouwen. In 2013 hadden zij een bruto-uurloon van 19,32 euro tegenover 17,45 euro bij alleenstaande vrouwen en 19,66 euro bij gescheiden vrouwen. Opnieuw speelt leeftijd een rol, zonder alles te kunnen verklaren. Getrouwde vrouwen zijn gemiddeld tien jaar ouder dan alleenstaande vrouwen, gescheiden vrouwen zijn gemiddeld dertien jaar ouder.

De verschillende invloeden van de burgerlijke staat op het loon van vrouwen en mannen veroorzaken een zeer groot loonverschil voor gehuwden (9%) en zijn daarentegen negatief voor

<sup>6</sup> De cijfers over de gemiddelde leeftijden naar burgerlijke staat zijn gebaseerd op de Enquête naar de Structuur en de Verdeling van de Lonen 2006 en gelden voor de werknemers uit de industrie en marktdiensten.

alleenstaanden, weliswaar beperkt. Het beperkte loonverschil bij de alleenstaanden wordt onder andere verklaard door het feit dat zij over het algemeen jonger zijn en veeleer aan het begin van hun loopbaan staan, met als gevolg dat factoren als anciënniteit en promoties hun rol nog niet hebben kunnen spelen.

## 2.4.2 Gemiddelde bruto-uurlonen (in euro) naar gezinssituatie en de loonkloof

**Tabel 14: Gemiddelde bruto-uurlonen (in euro) naar gezinssituatie en de loonkloof (2013)**

	Alleenstaande zonder kinderen	Alleenstaande met kind(-eren)	Koppel zonder kinderen	Koppel met kind(-eren)
Vrouwen	19,02	18,33	19,03	18,7
Mannen	18,37	18,71	21,12	20,46
Loonkloof	-4%	2%	10%	9%

Bronnen: ADS, Enquête naar de Structuur en de Verdeling van de Lonen en het Rijksregister

De invloed van de gezinssamenstelling op de lonen is min of meer vergelijkbaar met die van de burgerlijke staat. Bij mannen speelt het hebben van een partner een grote rol: mannen met een partner hebben een hoger loon dan alleenstaande mannen. Hier kan het verschil eveneens verklaard worden door het leeftijdseffect. Bij vrouwen is dit effect veel kleiner: het al dan niet hebben van een partner zal het loon van vrouwen nauwelijks beïnvloeden. Het hebben van kinderen heeft dan weer wel effect op het loon van vrouwen, terwijl de aanwezigheid van kinderen bij mannen nauwelijks meespeelt.

Het gevolg van het al dan niet hebben van een partner, of kinderen, is dat de loonkloof:

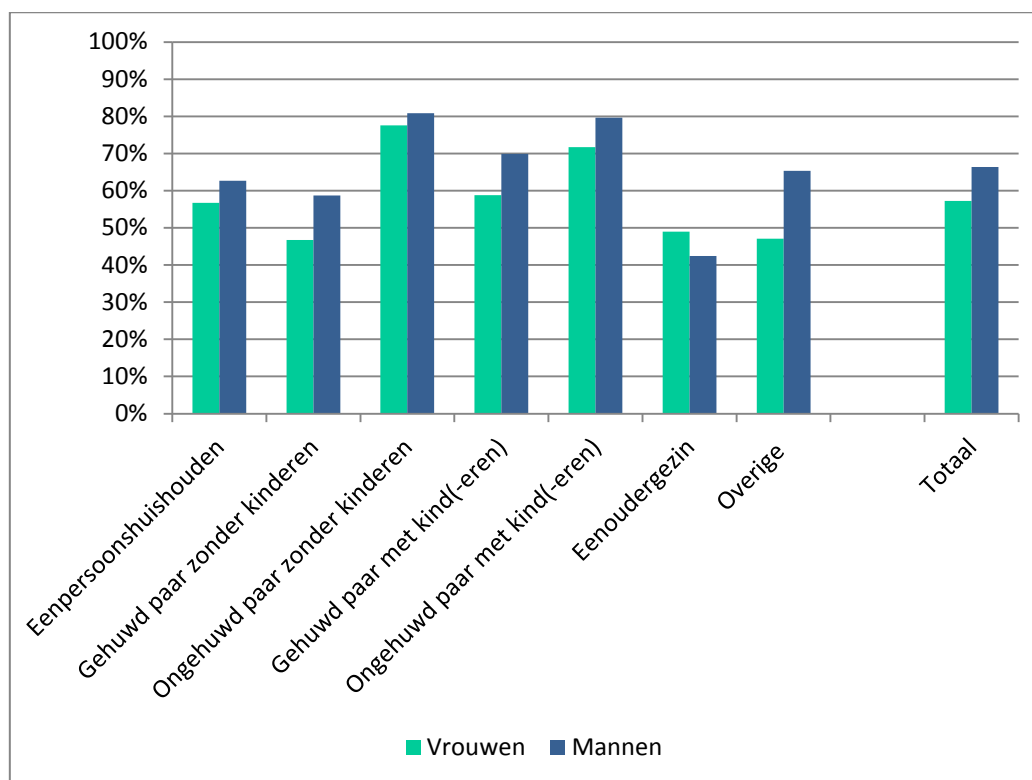
- \* voor alleenstaanden zonder kinderen negatief is, met andere woorden in het voordeel van vrouwen speelt;
- \* gemiddeld is voor alleenstaanden met kinderen (2%);
- \* aanzienlijk groter is voor koppels met of zonder kinderen (9% à 10%).

## 2.4.3 Werkzaamheidsgraad naar gezinstype

De genderverschillen in de werkzaamheidsgraad naar gezinssituatie en burgerlijke staat weerspiegelen grotendeels het traditionele rollenpatroon. De werkzaamheidsgraad van mannen ligt telkens hoger dan die van vrouwen en het verschil wordt meer uitgesproken binnen het huwelijk<sup>7</sup>. Een opvallende uitzondering hierop is de werkzaamheidsgraad binnen eenoudergezinnen. Net als in 2012 overstijgt in 2013 de werkzaamheidsgraad van vrouwen in deze categorie die van mannen.

<sup>7</sup> Omwille van een wijziging in de verzameling van de gegevens in verband met de verwantschap, zijn de gegevens vanaf 2012 niet vergelijkbaar met gegevens van voorafgaande jaren.

**Grafiek 19: Werkzaamheidsgraad naar gezinstype (2013)**



Bron: ADS, Enquête naar de Arbeidskrachten

Gehuwde vrouwen zijn minder vaak actief op de arbeidsmarkt dan ongehuwde. Van gehuwde vrouwen met kinderen is maar 58,8% aan het werk, terwijl dit bij moeders die niet gehuwd zijn met hun partner 71,7% is. Van de alleenstaande moeders heeft slechts 49% een betaalde baan.

Ongehuwde mannen zijn vaker aan het werk dan gehuwden. De hoogste werkzaamheidsgraad is te vinden bij ongehuwde mannen die wel een partner hebben, maar geen kinderen. 80,8% van hen is aan het werk. Komt er een kind, dan daalt de werkzaamheidsgraad tot 79,6%. Van de gehuwde vaders is nog 69,9% aan de slag, van de alleenstaande vaders 42,4%.

De werkzaamheidsgraad van gehuwde vrouwen en mannen zonder kinderen is laag. Hier speelt een leeftijdseffect: bij de gehuwde koppels zonder kinderen zijn er veel oudere koppels waarvan de kinderen 'het huis uit zijn'. In de statistieken worden ze geteld als koppels zonder kinderen. De werkzaamheidsgraad van ouderen is over het algemeen lager.

De werkzaamheidsgraad van alleenstaande vrouwen ligt erg dicht bij het algemene gemiddelde voor vrouwen.

## 2.5 Nationaliteit

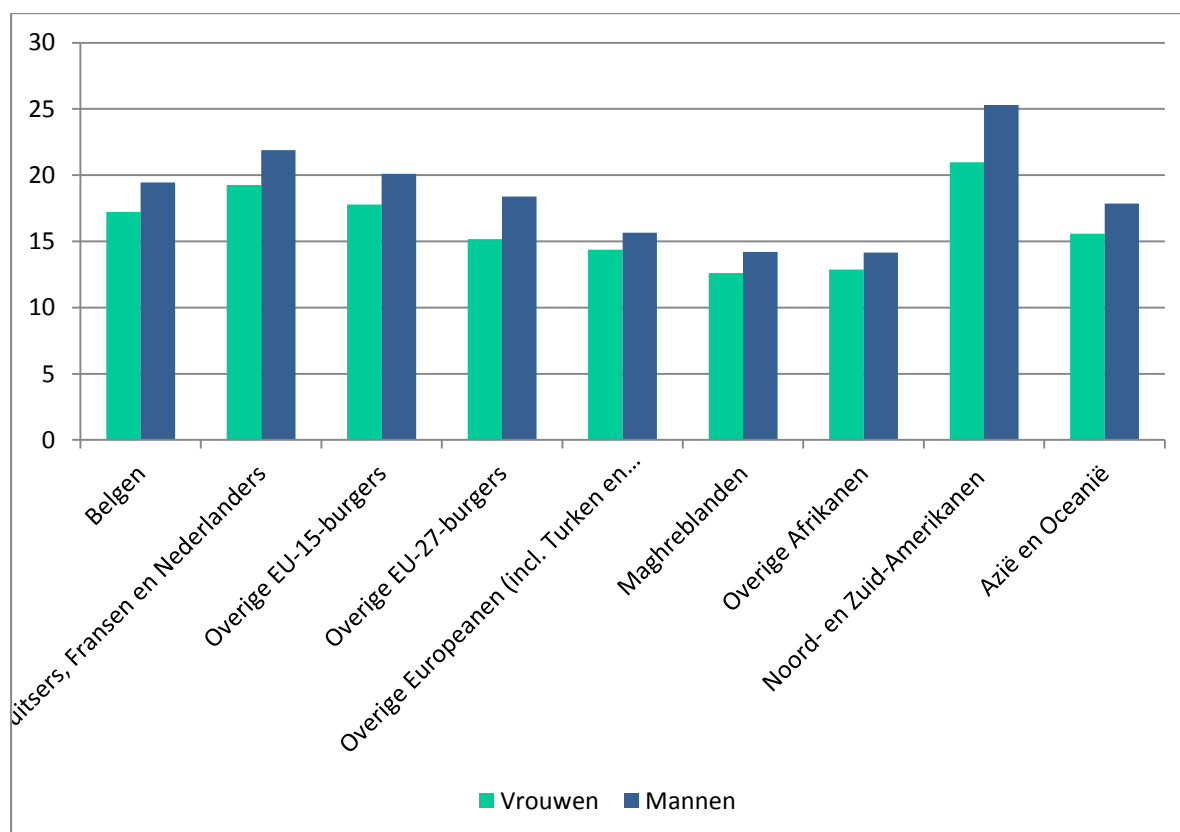
Genderongelijkheid wordt vaak versterkt, of net doorkruist door andere sociale ongelijkheden. Door de gegevens uit de Enquête naar de Structuur en de Verdeling van de Lonen te koppelen aan de nationaliteitsvariabele uit het Rijksregister kan de loonkloof naar nationaliteit worden berekend. Behalve de loonkloof tussen vrouwen en mannen bij de verschillende nationaliteiten in België, wordt ook nagegaan welke loonverschillen er bestaan tussen de werknemers van verschillende nationaliteiten ten opzichte van vrouwen en mannen met de Belgische nationaliteit.

Vooraleer er echter sprake kan zijn van een loonkloof, moeten mensen aan het werk zijn. Een eerste ongelijkheid op de arbeidsmarkt is immers het al dan niet vinden van werk. Er blijken vrij grote verschillen te bestaan in de werkzaamheidsgraad naar nationaliteit. Om het werken met kleine – en dus minder betrouwbare – aantallen te vermijden, werden er categorieën gecreëerd.

### 2.5.1 Gemiddelde bruto-uurlonen en de loonkloof naar nationaliteit in België

Onderstaande grafiek geeft de gemiddelde bruto-uurlonen weer voor voltijdse en deeltijdse werknemers naar nationaliteit voor de industrie en marktdiensten. Het gaat voor alle duidelijkheid niet over de loonkloof in die verschillende landen.

**Grafiek 20: Gemiddelde bruto-uurlonen (in euro) naar nationaliteit in België (2013)**



Bronnen: ADS, Enquête naar de Structuur en de Verdeling van de Lonen en het Rijksregister



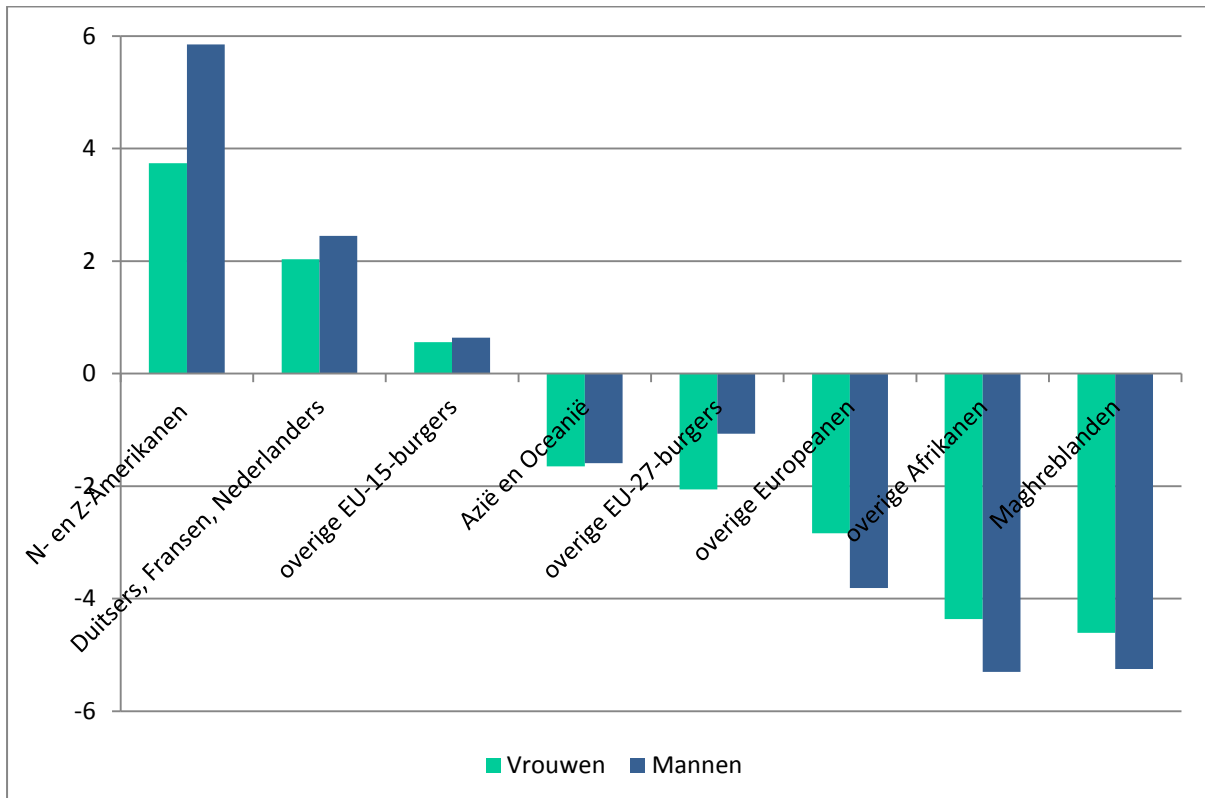
Het valt onmiddellijk op dat de gemiddelde bruto-uurlonen voor bepaalde categorieën van nationaliteiten boven die van de Belgen liggen, zowel voor vrouwen als voor mannen. Het verschil is het grootst voor Noord- en Zuid-Amerikanen, vervolgens voor Duitsers, Nederlanders en Fransen en ten slotte voor werknemers die afkomstig zijn uit de overige ‘oude’ EU-lidstaten. De andere categorieën van nationaliteiten verdienen gemiddeld minder dan de Belgen. Opnieuw is het patroon voor vrouwen en mannen erg vergelijkbaar. De laagste lonen gaan naar de werknemers afkomstig uit de Maghreblanden, gevolgd door die uit de rest van het Afrikaanse continent. Iets beter zijn de lonen van de overige Europeanen. Voor vrouwen die afkomstig zijn uit de overige EU-27 lidstaten liggen de lonen ook vrij laag, die van mannen minder, zodat de loonkloof binnen deze categorie oploopt tot 17,5% in de industrie en marktdiensten. Een nagenoeg even grote loonkloof wordt gevonden bij de Amerikanen, omwille van het erg hoge gemiddelde mannenloon (17,2%). De kleinste loonkloven worden teruggevonden bij de overige Europeanen en de overige Afrikanen, waar het gemiddelde vrouwenloon in verhouding niet zoveel lager ligt dan het gemiddelde mannenloon. Dit neemt echter niet weg dat ook hier nog een loonkloof van 8% à 9% bestaat. Bij deze slecht betaalde nationaliteiten, verdienen vrouwen dus gemiddeld nog minder dan mannen.

### **2.5.2 Gemiddelde loonverschillen in bruto-uurlonen en de loonkloof ten opzichte van Belgische werknemers naar nationaliteit**

Om grote loonverschillen naar nationaliteit beter in beeld te brengen, worden hier de loonverschillen ten opzichte van de gemiddelde bruto-uurlonen van vrouwen en mannen met de Belgische nationaliteit in een grafiek gezet.

Voor vrouwen met andere nationaliteiten is het gemiddeld bruto-uurloon van Belgische vrouwen als referentiepunt genomen. Met het oog op het wegwerken van alle genderloonkloven, zou in principe het bruto-uurloon van Belgische mannen als referentiepunt moeten gelden. Om de dubbele achterstand te illustreren, is dat niet gebeurd. Er moet evenwel rekening mee worden gehouden dat ‘geen verschil ten opzichte van de Belgen’ voor vrouwen niet op hetzelfde loonniveau ligt dan voor mannen.

**Grafiek 21: Gemiddelde loonverschillen (in euro) en de loonkloof ten opzichte van Belgische werknemers naar nationaliteit (2013)**



Bronnen: ADS, Enquête naar de Structuur en de Verdeling van de Lonen en het Rijksregister

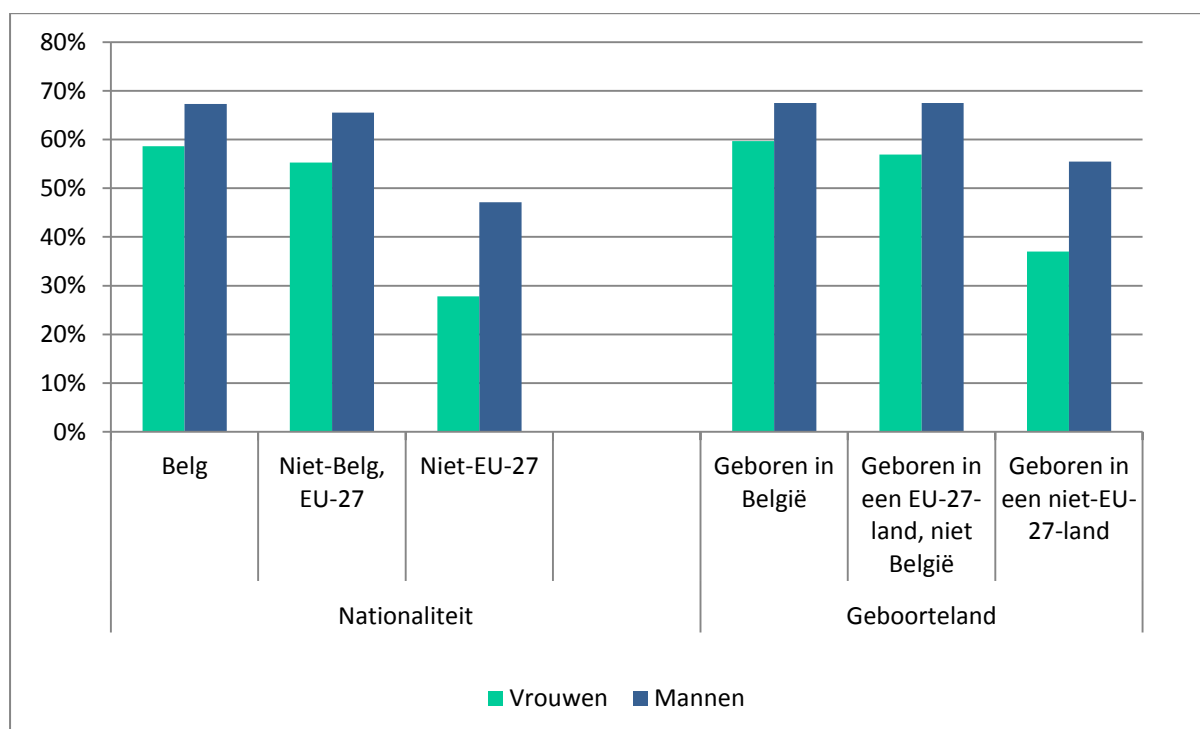
Vrouwen en mannen uit de Maghreb, de andere Afrikanen en de Europeanen van niet-EU-27-landen hebben een grote loonachterstand ten opzichte van de Belgen. Behalve voor de vrouwen uit de nieuwe EU-lidstaten en Azië en Oceanië, is de achterstand voor vrouwen procentueel even groot of iets kleiner dan die van mannen. Dat neemt uiteraard niet weg dat vrouwen uit deze categorieën telkens nog minder verdienen dan de mannen. De vrouwen uit de Maghreblanden zijn het slechtst af: gemiddeld verdienen zij maar 12,61 euro bruto per uur.

Voor de nationaliteiten die gemiddeld meer verdienen dan de Belgen, is de voorsprong van vrouwen vergelijkbaar met die van mannen, behalve voor de Amerikanen. Amerikaanse vrouwen verdienen gemiddeld 17,8% meer dan Belgische vrouwen, voor Amerikaanse mannen loopt die voorsprong op tot 23,1% in de industrie en marktdiensten.

### 2.5.3 Werkzaamheidsgraad naar huidige nationaliteit en geboorteland

De werkzaamheidsgraad wordt berekend op basis van de Enquête naar de Arbeidskrachten. Die laat minder fijne categorieën van nationaliteit toe, maar biedt wel de mogelijkheid om een analyse te maken naar geboorteland. Discriminatie en nationaliteit vallen immers niet altijd samen. Het onderscheid dat mensen vrij onnadenkend maken tussen autochtonen en allochtonen<sup>8</sup> is in feite niet zo eenvoudig in statistieken te vatten vermits het maar zeer ten dele samenloopt met een onderscheid in nationaliteit. Iemand van Marokkaanse afkomst maar met de Belgische nationaliteit, wordt veelal als ‘allochtoon’ beschouwd, terwijl een ‘rasechte’ Australiër wellicht noch als ‘allochtoon’, noch als ‘autochtoon’ bekeken wordt. Wanneer mensen al dan niet bewust discrimineren, baseren ze zich niet op objectieve kenmerken. Dit maakt het meten alleen maar moeilijker. Om dit euvel enigszins te verhelpen werd er hier zowel een onderscheid gemaakt naar huidige nationaliteit, als naar het land van geboorte. Het geboorteland is echter opnieuw slechts een benadering van het eerder subjectieve onderscheid tussen allochtonen en autochtonen.

**Grafiek 22: Werkzaamheidsgraad naar huidige nationaliteit en geboorteland (2013)**



Bron: ADS, Enquête naar de Arbeidskrachten

<sup>8</sup> Het gebruik van de termen ‘autochtoon’ en ‘allochtoon’ in dit rapport houdt geenszins een waardeoordeel in. Om discriminatie te meten is het soms belangrijk om een onderscheid te maken, terwijl dat onderscheid vanuit een anti-discriminatiestandpunt juist irrelevant zou moeten worden. Zolang dat in de praktijk niet gerealiseerd is, blijft het belangrijk ongelijkheid in cijfers te kunnen weergeven.

In 2012 was er bij personen met een nationaliteit van buiten de EU een opvallende stijging van de werkzaamheidsgraad van vrouwen en daling bij mannen. In 2013 was er bij deze groep vrouwen opnieuw een lichte stijging (van 27,1% naar 27,8%), maar ook bij deze mannen was er nu opnieuw een toename van de werkzaamheidsgraad (van 45,2% naar 47,1%). Dit betekent echter nog steeds dat maar goed een vierde van de vrouwen en minder dan de helft van de mannen van buiten de Europese Unie in België een baan heeft. Voor mannen is er weinig verschil tussen Belgen en andere EU-burgers in de werkzaamheidsgraad naar nationaliteit. Bij vrouwen is er wel een verschil: terwijl de werkzaamheidsgraad voor Belgische vrouwen 58,6% is, bedraagt die voor vrouwen uit andere EU-lidstaten nog 55,3%. De werkzaamheidsgraad naar geboorteland geeft een iets ander beeld. Geboren zijn in een niet-EU-land heeft een minder negatief effect op de werkzaamheid dan een nationaliteit hebben van buiten de Europese Unie. De werkzaamheid van vrouwen in deze categorie is 37% en voor mannen 55,5%. Het verschil tussen geboorteland en huidige nationaliteit werkt uiteraard in twee richtingen. Mensen van allochtone afkomst, met de Belgische nationaliteit, zitten in de eerste indeling bij de 'Belgen' en bij de tweede indeling in de categorie 'geboren in een niet-EU-land'. Wellicht kunnen we hieruit opmaken dat allochtonen met de Belgische nationaliteit het op de arbeidsmarkt relatief gezien beter doen dan allochtonen met een niet-Europese nationaliteit, maar minder goed dan autochtonen.

De negatieve impact van een vreemde nationaliteit, of een ander geboorteland op de kansen op werk is telkens groter voor vrouwen dan voor mannen. De achterstand ten opzichte van Belgische vrouwen, of vrouwen die in België geboren zijn, is voor iedere categorie minstens dubbel zo groot als de achterstand van mannen. De genderkloof wordt dus aanzienlijk vergroot door de 'etnische kloof'. Het grootste verschil tussen vrouwen en mannen in werkzaamheid vinden we daardoor terug in de categorie van de niet-EU-burgers. Vrouwen met een niet-EU-nationaliteit hebben maar half zoveel kans op werk als mannen uit die categorie. Op dezelfde manier hebben allochtone vrouwen ook maar half zoveel kans op werk als Belgische vrouwen, of vrouwen uit de andere EU-landen.

Voor meer informatie over de stratificatie van de arbeidsmarkt volgens de origine en migratieachtergrond van personen zie het socio-economisch monitoringrapport gepubliceerd door de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg en Unia<sup>9</sup>.

---

<sup>9</sup> *Socio-economische monitoring 2015. Arbeidsmarkt en origine*, FOD WASO & Unia, [http://unia.be/files/legacy/monitoring\\_2015\\_nl\\_finaal.pdf](http://unia.be/files/legacy/monitoring_2015_nl_finaal.pdf)

## 2.6 Segregatie op de arbeidsmarkt

Een groot deel van de loonverschillen tussen vrouwen en mannen is toe te schrijven aan de segregatie op de arbeidsmarkt. Ongelijk loon is met andere woorden vaak een kwestie van ongelijk werk: in sommige sectoren worden hogere lonen betaald dan in andere, sommige beroepen verdienen meer, leidinggevenden verdienen meer dan uitvoerend personeel en over het algemeen liggen de lonen hoger in grotere bedrijven. Vrouwen zijn vaak oververtegenwoordigd waar er minder te rapen valt. Dat is niet zomaar toevallig, het is historisch gegroeid. Vrouwenwerk wordt stereotiep geassocieerd met ‘zacht’ en economisch minder belangrijk werk. In principe zijn er twee mogelijke pistes om dit deel van de loonkloof aan te pakken, enerzijds de segregatie doorbreken en anderzijds typisch ‘vrouwelijke’ beroepen beter waarderen en dus beter verlonen.

### 2.6.1 Sectoren

Verschillen tussen sectoren van tewerkstelling spelen een grote rol in loonverschillen tussen vrouwen en mannen. Hierbij zijn een aantal factoren van belang. Er bestaan verschillen in de hoogte van de gemiddelde lonen, in de loonverschillen tussen vrouwen en mannen, maar ook in de verticale segregatie binnen de sectoren (m.a.w. de concentratie van vrouwen in de lager betaalde functies), in de mate waarin vrouwen en mannen deeltijds werken en in de spanning tussen hoge en lage lonen. Wanneer er in een sector over het algemeen een grotere afstand bestaat tussen de hoge en de lage lonen is de genderloonkloof vaak ook groter.

De volledige overzichtstabel van de sectoren is opgenomen in bijlage (tabel 16). De tabel bevat de volgende gegevens per sector: de gemiddelde bruto-uurlonen van voltijds werkende vrouwen en mannen (in euro); de loonkloof; de gemiddelde loonkloof (3 laatste jaren); het aantal voltijdse werknemers in de sector; en het aandeel vrouwen in de sector en bij de leidinggevende beroepen; de deeltijdse arbeidsgraad van vrouwen en mannen; de loonspanning<sup>10</sup>, als de kloof tussen het 5e en het 85e loonpercentiel<sup>11</sup>; en de gemiddelde loonspanning (3 laatste jaren). In de tabel zijn de sectoren gerangschikt volgens grootte van de loonkloof.

In de loop van 2008 werd er een nieuwe classificatie van economische sectoren in gebruik genomen (de NACE Rev. 2). De nieuwe classificatie is een verbetering, maar bemoeilijkt de vergelijkbaarheid van gegevens over de jaren. Voor 2009 zijn de gegevens beschikbaar in de beide classificaties. De gemiddelden over de jaren worden vanzelfsprekend enkel berekend voor de beschikbare jaren.

Net als de voorgaande jaren is de grootste loonkloof in 2013 terug te vinden in de luchtvaartsector met 33%. De top 5 blijft eveneens identiek en bestaat verder uit de volgende sectoren: de productie en distributie van elektriciteit, gas, stoom en gekoelde lucht; de vervaardiging van

---

<sup>10</sup>*Loonspanning*: Het verschil tussen hoge en lage lonen in een bepaalde sector. Bij een grote loonspanning verdienen werknemers met hoge lonen in verhouding veel meer dan werknemers met lage lonen. Bij een kleine loonspanning liggen de lonen veel dicht bij elkaar.

<sup>11</sup>*Percentiel*: Een punt in een geordende reeks dat een honderdste deel aangeeft. Wanneer men bijvoorbeeld alle lonen rangschikt van laag naar hoog, dan komt het eerste percentiel overeen met het loon waarbij 1% van de werknemers minder verdient en 99% meer. In dit rapport wordt er gewerkt met het 5<sup>e</sup> percentiel. Dat komt overeen met het loon waarbij 5% van de lonen lager ligt en 95% hoger. Het 85<sup>e</sup> percentiel is dan het loon waarbij 85% van de lonen lager liggen en 15% hoger. De mediaan is het 50<sup>e</sup> percentiel, of precies de middelste waarde.

informaticaproducten en van elektronische en optische producten; de vervaardiging van kleding; en de ondersteunende activiteiten voor verzekeringen en pensioenfondsen met loonkloofcijfers tussen 27% en 22% in 2013. Onderaan de ranking zijn er wel wat verschuivingen. In 2013 kan er een loongelijkheid worden vastgesteld in de sectoren van de gespecialiseerde bouwwerkzaamheden; de vervaardiging van metalen in primaire vorm; de vervaardiging en assemblage van motorvoertuigen, aanhangwagens en opleggers; de houtindustrie; de terbeschikkingstelling van personeel; de groot- en detailhandel in en onderhoud en reparatie van motorvoertuigen en motorfietsen; het vervaardigen van machines, apparaten en overige werktuigen; en de productie van films en video- en televisieprogramma's, maken van geluidsopnamen en uitgeverijen van muziekopnamen.

In een aantal sectoren bestaat een negatieve loonkloof, namelijk in de beveiligings- en opsporingsdiensten; de postdiensten en koeriers; de vervaardiging van producten van metaal, exclusief machines en apparaten; de inzameling, verwerking en verwijdering van afval en terugwinning; de weg- en waterbouw; de vervaardiging van meubelen; de vervaardiging van andere transportmiddelen; het vervoer te land en het vervoer via pijpleidingen; de overige winning van delfstoffen; en de bouw van gebouwen en ontwikkeling van projecten.

In vergelijking met 2012 neemt de loonkloof in de meeste sectoren af.

### 2.6.2 Paritaire comités

Omdat loononderhandelingen vaak gebeuren op het niveau van paritaire comités, wordt de loonkloof eveneens gegeven per paritair comité. Het gaat hier om brutomaandlonen van voltijdse werknemers.

De overzichtstabel van de paritaire comités is opgenomen in bijlage (tabel 17). De loonkloof daalt in alle paritaire comités.

Net als in 2010, 2011 en 2012 is de grootste genderloonkloof in 2013 bij de arbeiders terug te vinden onder paritair comité 109 'Het kleding- en confectiebedrijf', namelijk 24%. Bij de bedienden is dat onder paritair comité 307 'Makelarij en verzekeringsagentschappen', met 28%.

Niet van alle paritaire comités zijn er jaarlijks gegevens beschikbaar. Dit heeft te maken met de garanties die de Algemene Directie Statistiek - Statistics Belgium biedt voor de betrouwbaarheid van de gegevens en de vertrouwelijkheid van de informatie.

### 2.6.3 Beroepen

Mannen en vrouwen werken niet alleen vaker in bepaalde sectoren, ze concentreren zich ook vaak in bepaalde beroepen. In de Enquête naar de Structuur en de Verdeling van de Lonen wordt er gewerkt met de ISCO-nomenclatuur<sup>12</sup>, hier beperkt tot twee cijfers. In de loop van 2008 werd er een nieuwe, verbeterde ISCO-nomenclatuur in gebruik genomen. De oude dateert van 1988 en wordt daarom aangeduid met ISCO-88, de nieuwe met ISCO-08. Doordat er met nieuwe categorieën gewerkt is, is de vergelijking met de loonkloofrapporten 2007 tot en met 2011 moeilijk.

---

<sup>12</sup> ISCO-nomenclatuur: Internationaal classificatiesysteem van beroepen (International Standard Classification of Occupations).

Het gaat hier opnieuw over de mensen die voltijds tewerkgesteld zijn in de industrie en marktdiensten.

De overzichtstabel van de beroeps categorieën is opgenomen in bijlage (tabel 18). Van iedere beroeps categorie worden de volgende gegevens gepresenteerd: de gemiddelde bruto-uurlonen van voltijds werkende vrouwen en mannen (in euro); de loonkloof; de gemiddelde loonkloof (2009-2013); het aandeel vrouwen in de beroeps categorie; en de deeltijdse arbeidsgraad van vrouwen en mannen.

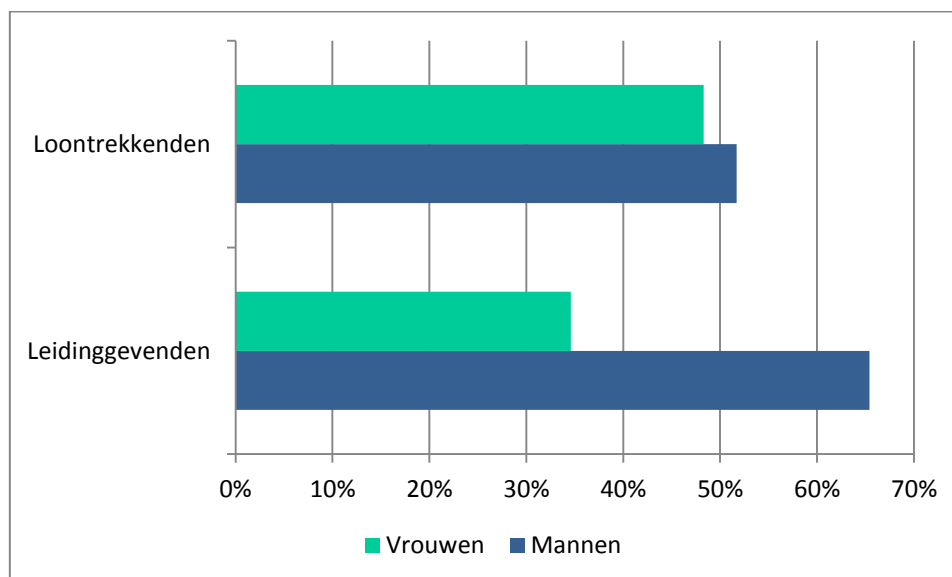
In de nieuwe beroepen classificatie zijn de categorieën op zich homogener, wat makkelijker te interpreteren resultaten oplevert. De loonkloof is het grootst bij verkopers (15,3%); specialisten op het gebied van bedrijfsbeheer en administratie; en bedienaars van vaste machines en installaties, beide met net geen 15%. De kleinste loonkloof wordt gevonden bij de bestuurders van voertuigen en bedienaars van mobiele installaties met 0,3% en bij de bouwarbeiders met 1,1%. De gegevens over de managers worden in een grafiek gepresenteerd onder de hoofding 'glazen plafond'.

## 2.6.4 Glazen plafond

Eén van de oorzaken van de loonkloof is de verticale segregatie, of de ondervertegenwoordiging van vrouwen in leidinggevende beroepen. De moeilijke toegang voor vrouwen tot hogere functies en de verminderde kansen op promotie wordt ook wel het 'glazen plafond' genoemd.

### 2.6.4.1 Aandeel vrouwen en mannen bij leidinggevenden

**Grafiek 23: Aandeel vrouwen en mannen bij leidinggevenden (2013)**



Bron: ADS, Enquête naar de Arbeidskrachten

De grafiek geeft de ondervertegenwoordiging van vrouwen in leidinggevende beroepen weer op basis van de Enquête naar de Arbeidskrachten. In vergelijking met hun aandeel bij de werknemers (48,3%), zijn er weinig vrouwen in leidinggevende beroepen, namelijk slechts 34,6%.

Vanaf 2011 wordt bij de codering van de Enquête naar de Arbeidskrachten ook rechtstreeks gebruik gemaakt van de nieuwe ISCO-nomenclatuur. Dat betekent dat de categorie van leidinggevende beroepen preciezer is afgebakend dan voorheen; minder functies worden met andere woorden geklasseerd als 'leidinggevend'. Vergelijkingen met de bevindingen van voorgaande jaren zijn echter moeilijk.

In de industrie en marktdiensten is het aandeel vrouwelijke leidinggevendenden nog kleiner: 28% bij managers in het hotel- en restaurantwezen, in de detail- en groothandel en op het gebied van andere diensten; 28% bij managers op administratief en commercieel gebied; 19% bij managers op het gebied van productie en gespecialiseerde diensten; en slechts 15% bij directeurs van grote ondernemingen. Zelfs binnen de groep van de leidinggevendenden kan er dus een verticale segregatie worden waargenomen. Deze cijfers zijn gebaseerd op de enquête naar de structuur en de verdeling van de lonen. Ze worden weergegeven in tabel 18 in bijlage.

De ondervertegenwoordiging van vrouwen in leidinggevende beroepen kan eveneens worden afgelezen in de overzichtstabel van de sectoren (tabel 16 in bijlage). Het aandeel van vrouwen bij de managers staat vermeld naast het aandeel vrouwen in de sector. De verticale segregatie wordt steeds uitgedrukt als een relatief tekort; dat wil zeggen in verhouding tot de aanwezigheid van vrouwen in een sector. Wanneer het aandeel vrouwen bij de leidinggevende beroepen overeenkomt met hun aandeel in de sector, kan er van uitgegaan worden dat vrouwen geen specifieke obstakels te overwinnen hebben in hun weg naar de top. Naarmate het verschil groter wordt, is die weg moeilijker.

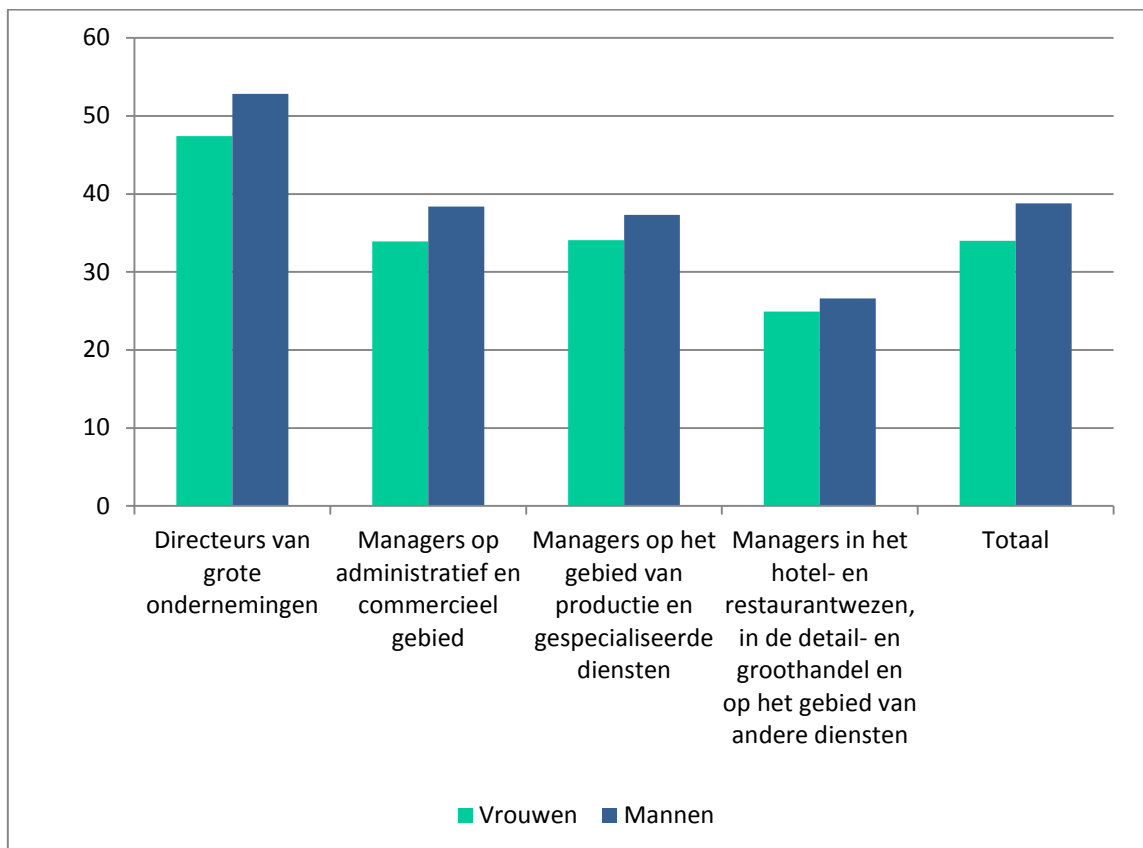
Voor de meeste sectoren is er een tekort aan vrouwen aan de top. Het glazen plafond is het dikst in de sectoren van de vervaardiging van kleding, met een verschil tussen het aandeel vrouwen bij leidinggevendenden en in de sector van 39 procentpunten; de diensten in verband met gebouwen en landschapsverzorging (35 procentpunten); de reisbureaus, reisorganisatoren, reserveringsbureaus en aanverwante activiteiten (32 procentpunten); de vervaardiging van tabaksproducten (29 procentpunten); de overige industrie (26 procentpunten); en de verzekeringen, herverzekeringen en pensioenfondsen (24 procentpunten). In een aantal sectoren bestaat er een oververtegenwoordiging van vrouwen aan de top: daar is het percentage vrouwen in het management groter dan op de werkvloer.

Over de ondervertegenwoordiging van vrouwen aan de top, bracht het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen in 2013 een rapport uit. Dit rapport kan worden gedownload op de website [igvm-iefh.belgium.be](http://igvm-iefh.belgium.be).



### 2.6.4.2 Loonkloof bij leidinggevenden

Grafiek 24: Gemiddelde bruto-uurlonen (in euro) bij leidinggevenden (2013)

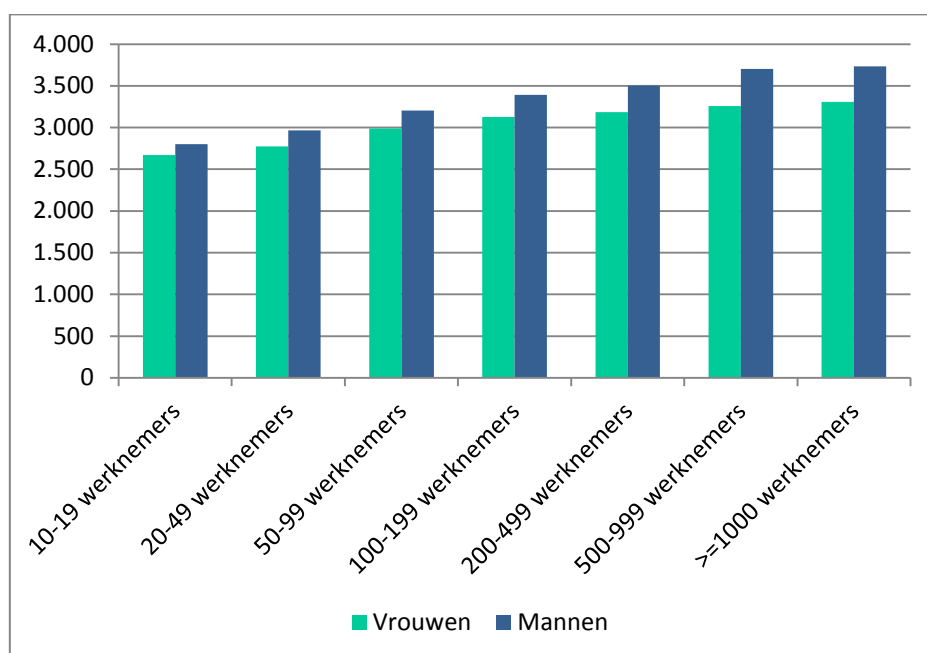


Bron: ADS, Enquête naar de Structuur en de Verdeling van de Lonen

De grafiek geeft de gemiddelde bruto-uurlonen weer bij de leidinggevende beroepen. Er bestaan grote loonverschillen tussen de verschillende categorieën managers. Zo verdient een mannelijke directeur van een grote onderneming in de industrie en marktdiensten gemiddeld per uur bijna het dubbele van een mannelijke manager in de horeca, distributie, of dienstensector, namelijk 52,83 euro tegenover 26,61 euro. Een deel van de loonkloof bij managers kan worden toegeschreven aan deze loonverschillen en de segregatie bij leidinggevenden. Voor alle categorieën van managers samen bedraagt de loonkloof 12,4%. Binnen iedere categorie varieert de loonkloof van 6,4% bij de managers in de horeca, distributie, of dienstensector, 8,6% bij managers in de productie en gespecialiseerde diensten, 10,2% bij de directeurs van grote ondernemingen en 11,7% bij managers op administratief en commercieel gebied.

## 2.6.5 Ondernemingsgrootte

**Grafiek 25: Gemiddelde brutomaandlonen (in euro) van voltijdse werknemers naar ondernemingsgrootte (aantal werknemers) (2013)**



Bron: ADS, Enquête naar de Structuur en de Verdeling van de Lonen

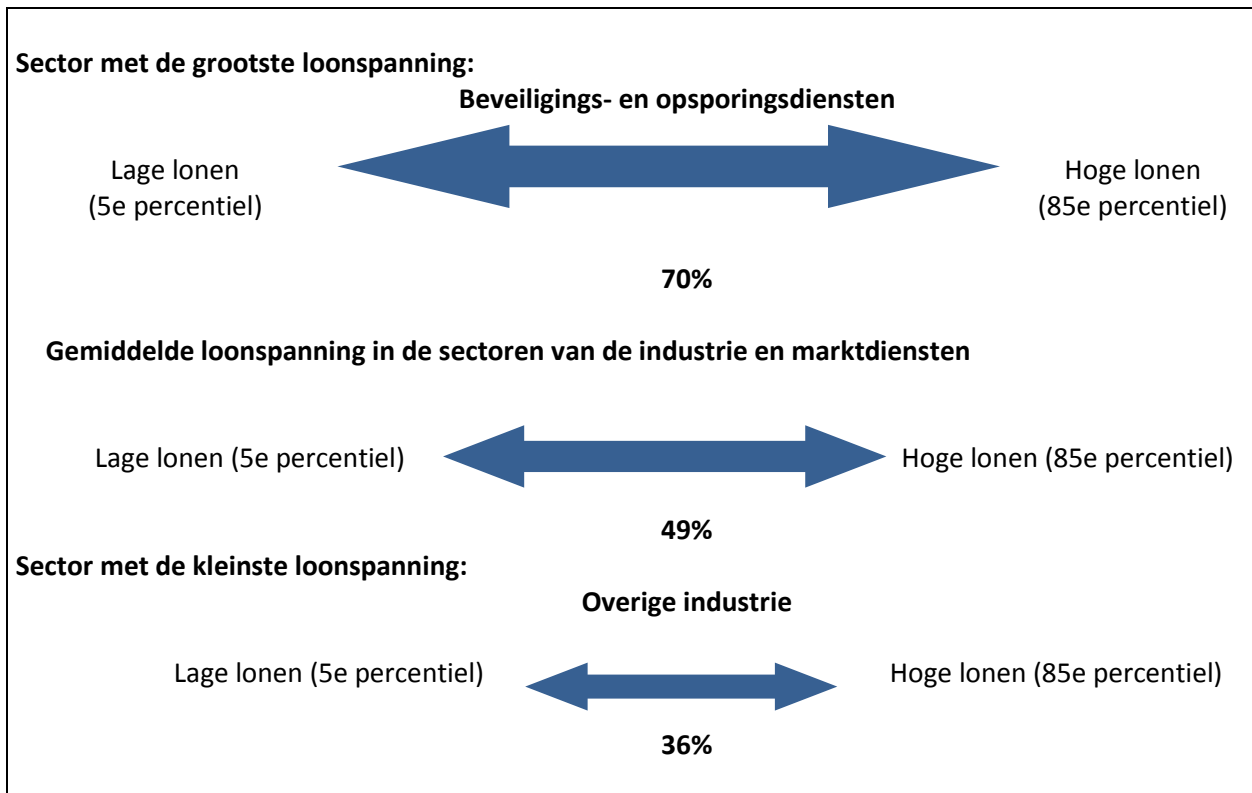
De gemiddelde brutomaandlonen van vrouwen én van mannen lopen op met de grootte van de onderneming. De loonkloof stijgt eveneens met het aantal werknemers in de onderneming, met uitzondering van de ondernemingen met minstens 1.000 werknemers, waar de loonkloof kleiner is dan bij de ondernemingen met 500 tot 999 werknemers, namelijk 11% tegenover 12%. Voor bijna alle bedrijfsgroottes daalt de loonkloof wanneer de sectoren van het onderwijs, de gezondheidszorg en de socio-culturele sector in de analyse worden opgenomen.

## 2.6.6 Loonspanning

Globaal genomen hangen de loonverschillen tussen vrouwen en mannen samen met de loonspanning, gedefinieerd als het verschil tussen de hoge en de lage lonen, uitgedrukt in een percentage van de hoge lonen. De lage lonen worden bepaald op basis van het 5<sup>de</sup> loonpercentiel van een sector. Dit is het loon waarbij 5% van alle werknemers in een sector minder verdienen en 95% meer. Als maat voor de hoge lonen wordt het loon genomen waarbij 85% van de werknemers in een sector minder verdienen en 15% meer.

Om al te grote sprongen in de sectoren met weinig werknemers te vermijden, werd per sector een gemiddelde van de loonspanning berekend voor de beschikbare jaren.

**Grafiek 26: Loonspanning in de sectoren van de industrie en marktdiensten (2013)**



Bron: ADS, Enquête naar de Structuur en de Verdeling van de Lonen

De loonspanning varieert in 2013 van 70% in de sector van de beveiligings- en opsporingsdiensten tot 36% in de overige industrie. De tweede grootste loonspanning bestaat in de sector van de luchtvaart. Op de derde plaats komt de sector van de posteriej en koerierdienst. De sectoren van de weg en waterbouw; de activiteiten van de hoofdkantoren en adviesbureaus op gebied van bedrijfsbeheer; en de overige industrie worden gekenmerkt door een kleine loonspanning. Over het algemeen hebben sectoren met een grote loonspanning vaak ook een grote loonkloof tussen vrouwen en mannen. Uitzonderingen hierop waren, binnen de vernoemde sectoren, de beveiligings- en opsporingsdiensten en de posteriej en koeriers, waar geen loonkloof bestaat.

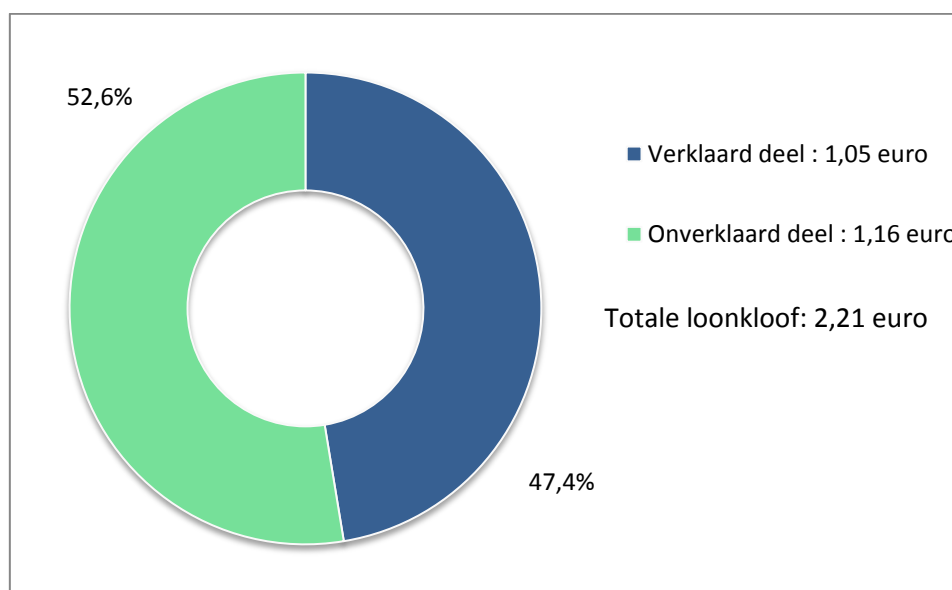
In de rapporten 2007 tot en met 2010 werd de loonspanning aangeduid met het begrip 'algemene loonkloof'.

### 3. De loonkloof verklaren

De loonkloof tussen vrouwen en mannen hangt samen met tal van kenmerken, zoals leeftijd, opleiding, sector van tewerkstelling, gezinssamenstelling, of nationaliteit. Een deel van de loonkloof kan verklaard worden op basis van de verschillende kenmerken van vrouwelijke en mannelijke werknemers. Dat betekent echter niet dat deze verschillen op zich neutraal zouden zijn; als vrouwen gemiddeld minder verdienen, omdat er minder vrouwen in leidinggevende beroepen terug te vinden zijn, dan is dat een deel van de ongelijkheid. Verklaarde loonverschillen zijn dus geen synoniem voor gerechtvaardigde verschillen.

#### 3.1 Het verklaarde en het onverklaarde deel van de loonkloof in bruto-uurlonen

**Grafiek 27: Het verklaarde en het onverklaarde deel van de loonkloof in bruto-uurlonen (in euro's en procenten) (2013)**



Bronnen: ADS, Enquête naar de Structuur en de Verdeling van de Lonen en het Rijksregister

De resultaten van de analyse geven aan dat 47,4% van de loonkloof kan verklaard worden op basis van twaalf gedefinieerde factoren. 52,6% kan dus niet verklaard worden.

De resultaten zijn sterk gelijklopend aan die van de voorgaande jaren. In 2011 werd de variabele nationaliteit opgenomen in de analyse. In de rapporten 2009 en 2013 gebeurde de analyse op basis van de uitgebreide enquêtes van 2006 en 2010, m.a.w. met inbegrip van de sectoren van het onderwijs, de gezondheidszorg en de socio-culturele sector.

Het verklaarde gedeelte omvat onder andere de sterke invloed van de verschillende posities van mannen en vrouwen op de arbeidsmarkt, zoals de sterke aanwezigheid van vrouwen in minder goed betaalde sectoren of de kleinere anciënniteit van vrouwen. Verschillen die objectief kunnen vastgesteld worden dus. Dit betekent echter niet dat ze ook gerechtvaardigd zouden zijn: als jonge meisjes systematisch naar opleidingen verwezen worden die minder mogelijkheden bieden op de arbeidsmarkt, of als vrouwen soms geen andere keuze hebben dan deeltijds of in minder aantrekkelijke sectoren te werken, dan kan dit de loonkloof weliswaar verklaren, maar daardoor wordt ze nog niet aanvaardbaar.

Daarnaast blijft er natuurlijk ook het onverklaarde deel van de loonkloof. Zelfs met dezelfde eigenschappen als mannen verdienen vrouwen nog steeds minder. Dit wil zeggen dat een vrouw met dezelfde anciënniteit, dezelfde leeftijd, werkzaam in dezelfde sector met hetzelfde beroep en hetzelfde opleidingsniveau als een man minder verdient dan die man.

‘Verklaard’ betekent verklaarbaar op basis van de in het model opgenomen variabelen. Dat zijn er echter heel wat. De meeste ‘objectieve’ factoren die worden ingeroepen om de loonverschillen tussen vrouwen en mannen te verklaren, zijn opgenomen in de Enquête naar de Structuur en de Verdeling van de Lonen en worden elders in dit rapport ten gronde besproken.

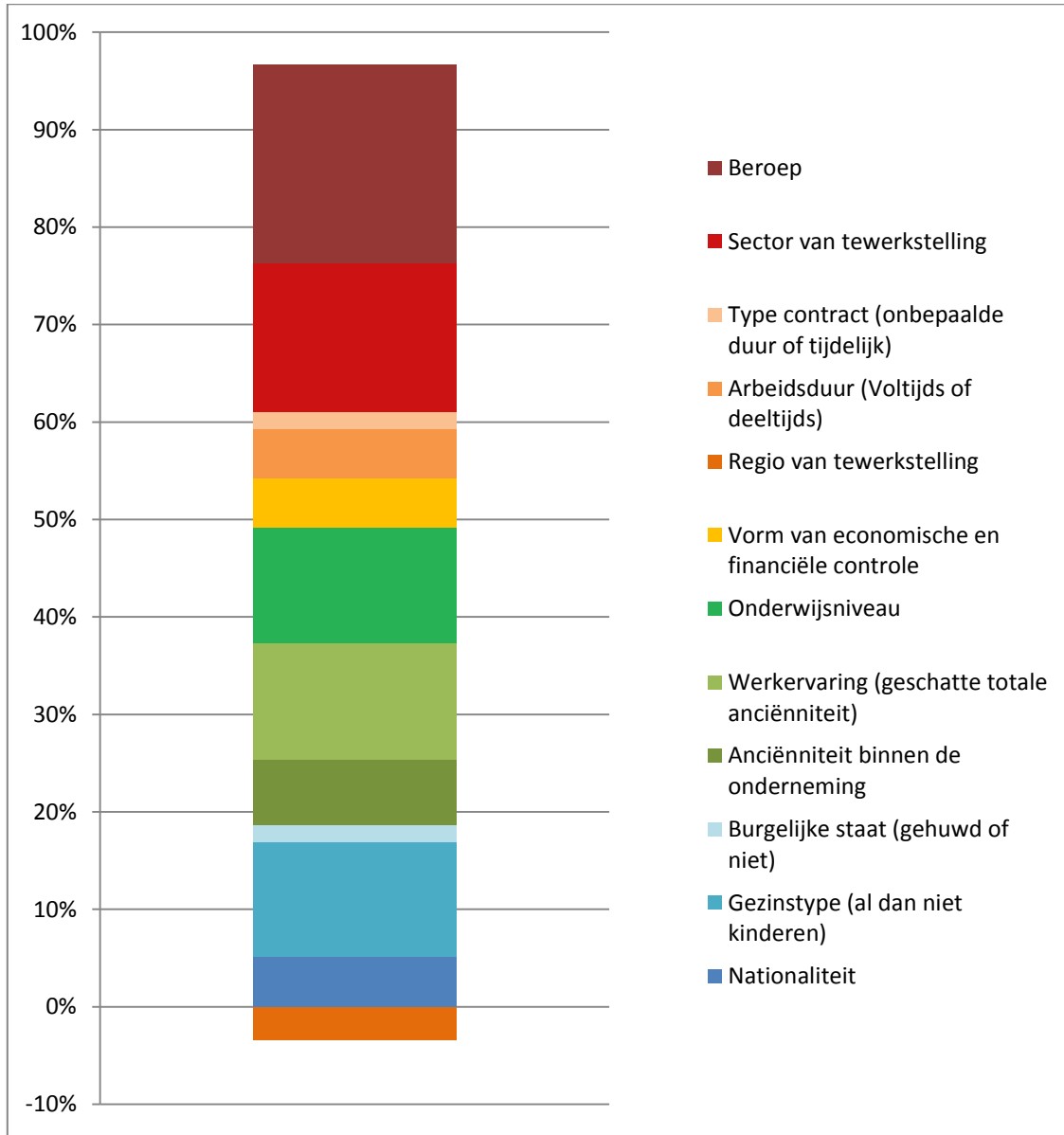
Het onverklaarde deel van de loonkloof kan in theorie opgedeeld worden in twee delen: het nog niet verklaarde deel, dat op basis van extra gegevens ook verklaard zou kunnen worden, en het in essentie onverklaarbare deel, dat een gevolg is van ‘zuivere’ loondiscriminatie. De loonkloof zou inderdaad nog beter verklaard kunnen worden, indien bepaalde gegevens nog meer gedetailleerd zouden zijn. Zo blijkt bijvoorbeeld een universitair diploma minder loonvoordeel op te leveren voor vrouwen. Een analyse van de genderverschillen in diploma’s zou wellicht een extra stuk loonkloof verklaren. Hierbij kunnen twee belangrijke nuancerings worden gemaakt. Enerzijds, bevat het verklaarde deel van de loonkloof ook elementen van discriminatie. Wanneer een vrouw omwille van het feit dat ze kinderen heeft bijvoorbeeld minder kansen krijgt op promotie (omdat er verondersteld wordt dat ze minder beschikbaar zal zijn), terwijl een man dan net meer kansen krijgt (omdat er verondersteld wordt dat hij een zekere maturiteit heeft bereikt), dan resulteert dat in verklaarbare loonverschillen die een gevolg zijn van discriminatie. Anderzijds heeft het opnemen van extra variabelen niet altijd het effect dat het verklaarde deel groter wordt. Wanneer een variabele in het voordeel van vrouwen speelt, wordt het verklaarde deel juist kleiner. Zo zijn vrouwelijke werknemers in sommige Oost-Europese landen gemiddeld hoger opgeleid dan mannen. Wanneer er in de analyse gecontroleerd wordt voor opleidingsniveau, wordt het onverklaarde deel van de loonkloof groter, want die vrouwen hadden – rekening houdend met hun opleidingsniveau – meer moeten verdienen dan mannen.

Het model dat klassiek gebruikt wordt bij de decompositie van de loonkloof is de Oaxaca-Blinder decompositie. Hierbij worden schattingen gemaakt van het vrouwenloon en van het mannenloon op basis van de gekende variabelen. Vervolgens worden beiden in één vergelijking samengebracht om het verschil te onderzoeken.

Uit de statistische parameters blijkt dat de analyse betrouwbaar is en het model solide.

## 3.2 Decompositie van de loonkloof: opdeling van het verklaarde deel

Grafiek 28: Decompositie van de loonkloof: opdeling van het verklaarde deel (2013)



Bronnen: ADS, Enquête naar de Structuur en de Verdeling van de Lonen en het Rijksregister

Om een gericht beleid te kunnen voeren, is het uiteraard belangrijk om de oorzaken van het probleem te kennen. Het verklaarde deel van de loonkloof kan verder worden opgesplitst: 47,3% van het verklaarbare deel van de loonkloof kan worden toegeschreven aan professionele kenmerken, die samenhangen met de arbeidsplaats, 32,7% aan individuele kenmerken van de werknemer, zoals het opleidingsniveau en de anciënniteit, en 20,0% aan persoonlijke kenmerken van de werknemer die niet direct verband houden met het werk, zoals de gezinssituatie, of de nationaliteit.

47,3% van het verklaarbare deel kan worden toegeschreven aan kenmerken die verwijzen naar de positie van vrouwen en mannen op de arbeidsmarkt en die in brede zin onder de noemer 'segregatie' gevat kunnen worden. Het beroep verklaart 21,8% van de verklaarbare loonkloof, het feit of men al dan niet een betrekking van onbepaalde duur heeft 1,8% en de sector 16,4%. Het plaatje wordt vervolledigd door deeltijds of voltijds werken, de regio van tewerkstelling en de 'vorm van economische en financiële controle'. Die laatste variabele geeft aan of en in welke mate er een vorm van overheidsparticipatie bestaat in het bedrijf.

De persoonlijke kenmerken van de werknemer zijn goed voor 20,0% van de verklaarde loonkloof. Vooral het feit of men al dan niet kinderen heeft, speelt een grote rol (12,7%). Hoewel dit geen verrassend resultaat is, dit is immers te wijten aan de moeilijkheid om werk en gezin te combineren, blijft dit gegeven een uitdaging voor het beleid. Opvallend is ook dat 5,5% van het verklaarde gedeelte van de genderloonkloof kan worden toegeschreven aan het al dan niet hebben van een buitenlandse nationaliteit. Tot slot kan 32,7% van het verklaarbare deel van de loonkloof worden toegeschreven aan individuele kenmerken, zoals opleiding, werkervaring en anciënniteit in de onderneming. Deze resultaten tonen aan dat seksestereotiepe studiekeuzes doorbroken moeten worden en dat het probleem van de minder stabiele en onderbroken loopbaan een belangrijke impact heeft en specifieke aandacht moet krijgen. Vergeleken met de loonkloof in zijn geheel, dat wil zeggen het verklaarde en het onverklaarde deel samen, wordt het aandeel van de verschillende factoren als volgt: 22,8% van de loonkloof kan worden toegeschreven aan professionele kenmerken, 15,8% aan individuele kenmerken en 9,6% aan persoonlijke kenmerken van de werknemer.

In dit rapport wordt de decompositie van het verklaarde deel van de loonkloof anders voorgesteld dan in voorgaande rapporten. In deze weergave wordt niet enkel aangegeven hoe het verklaarde deel kan worden opgedeeld, er wordt ook getoond of de indicatoren een positieve of negatieve invloed hebben op de loonkloof. In 2013 zien we dat enkel de regio van tewerkstelling de loonkloof in het voordeel van vrouwen beïnvloedt.

Onderstaande tabel toont bovendien hoeveel het aandeel van de indicatoren op de loonkloof bedraagt in euro.

**Tabel 15: Decompositie van de loonkloof: opdeling van het verklaarde deel  
(in procenten en euro's) (2013)**

	%	€
Beroep	1,2%	€0,23
Sector van tewerkstelling	0,9%	€0,17
Type contract (onbepaalde duur, ...)	0,1%	€0,03
Arbeidsduur (voltijds of deeltijds)	0,3%	€0,06
Regio van tewerkstelling	-0,2%	€-0,03
Vorm van economische en financiële controle	0,3%	€0,05
Onderwijsniveau	0,7%	€0,13
Werkervaring (geschatte totale anciënniteit)	0,7%	€0,13
Anciënniteit binnen de huidige onderneming	0,4%	€0,07
Burgerlijke staat	0,1%	€0,02
Gezinssamenstelling	0,7%	€0,13
Nationaliteit	0,3%	€0,05
<b>Totaal verklaarde deel</b>	<b>5,4%</b>	<b>€1,05</b>



## Samenvatting

### *Hoe groot is de loonkloof?*

1. De loonkloof op basis van de bruto-uurlonen van voltijdse en deeltijdse werknemers over alle sectoren heen bedraagt voor 2013 8%.
2. De loonkloof op basis van de brutojaarlonen van voltijdse en deeltijdse werknemers over alle sectoren heen bedraagt voor 2013 21%. In de jaarlonen speelt het effect van deeltijds werk volledig mee.
3. Wanneer de loonkloof op basis van bruto-uurlonen voor voltijdse en deeltijdse werknemers wordt uitgesplitst naar statuut, komen er grote verschillen aan het licht. Voor arbeiders uit de privésector bedraagt de loonkloof 19%, voor bedienden 22%. Voor de contractuelen uit de publieke sector bedraagt de loonkloof 1%, voor de vastbenoemde ambtenaren -5%.
4. Berekend op basis van jaarlonen lopen die cijfers voor arbeiders op tot 37% en voor bedienden tot 32%. Contractuele en statutaire ambtenaren kijken tegen het eind van het jaar aan tegen een loonkloof van respectievelijk 17% en 8%. Het feit dat vrouwen vaker dan mannen deeltijds werken heeft dus een grote impact op de gemiddelde loonverschillen.
5. De loonkloof berekend op basis van de maandlonen voor voltijdse werknemers in de industrie en marktdiensten bedraagt 7%. Tot 2007 was dit de officiële loonkloofindicator.
6. De loonkloof berekend op basis van de maandlonen van voltijdse en deeltijdse werknemers samen bedraagt 20% in de industrie en marktdiensten.
7. De loonkloof in extralegale voordelen loopt aanzienlijk op. Vrouwen hebben minder kans op deze voordelen en ontvangen kleinere bedragen. Werkgevers betalen een aanvullend pensioen voor 9% van de vrouwelijke werknemers en voor 12% van de mannelijke werknemers. De bijdragen voor aanvullende pensioenen liggen voor vrouwen gemiddeld 38% lager dan voor mannen. De tussenkomst in het woon-werkverkeer ligt voor vrouwen gemiddeld 14% lager. Slechts een klein deel van de werknemers krijgt extra voordelen in de vorm van aandelenopties. Mannen hebben echter meer dan tweemaal meer kans op deze voordelen (0,99% van de mannen tegenover 0,46% van de vrouwen). De bedragen voor vrouwen liggen hier 39% lager dan die voor mannen.
8. In vergelijking met 2012 is de werkzaamheidsgraad voor vrouwen licht toegenomen en voor mannen licht afgenomen. Sinds 1999 is de werkzaamheidsgraad van mannen vrij stabiel gebleven, terwijl die van vrouwen een duidelijke groei vertoont.

### *Daalt de loonkloof?*

9. De meeste jaren vertoont de loonkloof een licht dalende trend. In 2013 wordt die daling verder gezet. Voor sommige vrouwen verbetert de situatie dus wel, maar dat is niet voor iedereen het geval.
10. Op langere termijn is er een duidelijke dalende tendens waarneembaar. Op 40 jaar tijd is de loonkloof in de industrie gehalveerd. Op korte termijn is de daling in de algemene loonkloofindicator – met uitzondering van 2006 en 2009 – zeer klein, maar vrij constant.
11. De daling in de loonkloof in 2006 is waarschijnlijk een gevolg van de stijging van het minimumloon in dat jaar. Doordat er in verhouding meer vrouwen werken in de lagere looncategorieën, heeft een algemene maatregel, zoals het optrekken van het minimumloon, een positief effect op de loonkloof.
12. De daling in de loonkloof in 2009 kan een gevolg zijn van de economische crisis en de effecten daarvan op de tewerkstelling van mannen.

### *De totale loonkloof*

13. In 2013 was 48,30% van de werknemers vrouw, ze namen samen 43,70% van de betaalde werkdagen voor hun rekening en ontvingen daarvoor 40,72% van de totale loonmassa (112,474 miljard euro).
14. Op basis van hun aandeel bij de werknemers, hadden alle vrouwen samen 8,526 miljard euro meer moeten verdienen in 2013. Op basis van hun aandeel in de betaalde werkdagen – dus rekening houdend met het feit dat vrouwen vaker deeltijds werken – 3,353 miljard euro.
15. Het percentage vrouwen dat meer dan 5.000 euro bruto per maand ontvangt in de industrie en marktdiensten, steeg van 3,5% in 2007 naar 8,1% in 2013. Mannen blijven in deze categorie echter de grootste groep en de toename is bij hen ook groter: van 6,1% in 2007 naar 11% in 2013. Een evenwichtige vertegenwoordiging van vrouwen aan de top is bijgevolg nog verre van gerealiseerd.

### *Deeltijds werk*

16. Per uur verdient een deeltijds werkende vrouw in de industrie en marktdiensten gemiddeld 21% minder dan een voltijds werkende man, 17% minder dan een voltijds werkende vrouw en 6% minder dan een deeltijds werkende man.
17. Over de jaren wordt het verschil tussen deeltijds en voltijds werkende vrouwen geleidelijk aan groter, terwijl het verschil tussen deeltijds werkende vrouwen en mannen net afneemt. In 2013 zet deze trend zich algemeen gesproken door.

18. Per maand verdient een deeltijds werkende loontrekkende vrouw in de industrie en marktdiensten 14% minder dan een deeltijds werkende loontrekkende man.
19. 45% van de vrouwelijke en 10% van de mannelijke werknemers werkt deeltijds.
20. In vergelijking met 1999, is deeltijdarbeid bij vrouwen toegenomen met 12%. Bij mannen gaat het om meer dan een verdubbeling.
21. Voor 50% van de deeltijds werkende vrouwen vormt de combinatie tussen werk en privéleven de hoofdreden om deeltijds te werken. Bij mannen is dit 26%.
22. Bepaalde jobs worden vaak enkel als deeltijdse baan aangeboden: 15% van de vrouwelijke deeltijders en 13% van de mannelijke bevindt zich in die situatie.

### *Leeftijd*

23. De loonkloof neemt toe met de leeftijd en bedraagt 20% bij de 55-plussers en 14% bij de 45 tot 54-jarigen in de industrie en marktdiensten.
24. Het verschil in werkzaamheidsgraad tussen vrouwen en mannen neemt ook toe met de leeftijd.
25. Over de jaren neemt het verschil in werkzaamheidsgraad tussen vrouwen en mannen voor de verschillende leeftijdscategorieën geleidelijk aan af.

### *Opleidingsniveau*

26. Zowel de lonen, als de loonkloof nemen toe bij een hoger opleidingsniveau. De loonkloof is het grootst bij hogeropgeleiden, namelijk 17% in de industrie en marktdiensten.
27. De werkzaamheidsgraad van vrouwen en mannen neemt toe met het opleidingsniveau. Het verschil in werkzaamheidsgraad tussen vrouwen en mannen wordt kleiner naarmate het opleidingsniveau toeneemt.

### *Burgerlijke staat en gezinssamenstelling*

28. De burgerlijke staat heeft vooral een invloed op het loon van mannen. Het gemiddelde bruto-uurloon van alleenstaande mannen in de industrie en marktdiensten is 17,11 euro in 2013, tegenover 21,31 euro voor getrouwde mannen.
29. De verschillende invloeden van de burgerlijke staat op het loon van vrouwen en mannen zorgen ervoor dat het loonverschil zeer groot is voor gehuwden (10%) en zelfs in het voordeel van vrouwen voor vrijgezellen (-2%).

30. Bij mannen speelt het hebben van een partner een grote rol: mannen die samenleven met een partner hebben een hoger loon dan alleenstaanden.
31. Voor vrouwen beïnvloedt het al dan niet hebben van een partner het loon dan weer nauwelijks. Het hebben van kinderen heeft wel een invloed op het loon van vrouwen.
32. De impact van deze verschillende factoren zorgt ervoor dat de loonkloof hoog is voor koppels, met (9%) of zonder kinderen (10%). Voor alleenstaanden met kinderen is dit 2%. Voor alleenstaanden zonder kinderen valt de loonkloof in 2013 opnieuw negatief uit: vrouwen in die situatie verdienen gemiddeld zelfs meer dan mannen.
33. De werkzaamheidsgraad van mannen ligt voor elke burgerlijke staat hoger dan die van vrouwen, behalve bij de eenoudergezinnen. Het genderverschil wordt meer uitgesproken bij gehuwde koppels.
34. In 2013 stijgen de meeste werkzaamheidsgraden van vrouwen naar gezinstype. Bij mannen is er een lichte daling. Ongehuwde koppels zonder kinderen is er een daling waarneembaar voor zowel vrouwen als mannen, wat niet wegneemt dat dit het gezinstype blijft met de hoogste werkzaamheidsgraden (76% voor vrouwen, 82% voor mannen).

### *Nationaliteit*

35. Duitsers, Fransen, Nederlanders en Amerikanen die in België werken, verdienen gemiddeld meer dan de Belgen zelf; vooral voor mannen blijkt het om goed betaalde banen te gaan. Voor deze categorieën van nationaliteiten bestaat er een loonkloof van respectievelijk 12% voor de drie buurlanden en 17% voor de Amerikanen.
36. Voor de werknemers uit de Maghreblanden en de rest van Afrika liggen de gemiddelde bruto-uurlonen van vrouwen en mannen het laagst. Vrouwen verdienen respectievelijk nog 11% en 9% minder dan mannen in die categorieën.
37. Vrouwen en mannen uit de Maghreb, de andere Afrikanen en de Europeanen van niet-EU-27-landen (inclusief de Turken en de Russen) hebben een grote loonachterstand ten opzichte van de Belgen.
38. In 2013 was er bij vrouwen met een nationaliteit van buiten de EU opnieuw een lichte stijging van de werkzaamheidsgraad, maar ook bij deze mannen was er nu opnieuw een toename.
39. Voor mensen met een nationaliteit van buiten de Europese Unie, bedraagt de werkzaamheid voor mannen slechts 47% en voor vrouwen 28%. Dit betekent dat minder dan de helft van de mannen en slechts een vierde van de vrouwen van buiten de Europese Unie in België een baan heeft.

40. Vrouwen met een niet-EU-nationaliteit hebben nog niet half zoveel kans op werk als Belgische vrouwen, of vrouwen uit de andere EU-landen. De genderkloof wordt dus aanzienlijk vergroot door de 'etnische kloof'.

### *Segregatie op de arbeidsmarkt*

41. Als we naar de verschillende sectoren kijken, dan zien we dat, net als voorgaande jaren, de grootste loonkloof in 2013 in de luchtvaartsector terug te vinden was (33%).
42. De top 5 blijft identiek en bestaat verder uit de volgende sectoren: de productie en distributie van elektriciteit, gas, stoom en gekoelde lucht; de vervaardiging van informaticaproducten en van elektronische en optische producten; de vervaardiging van kleding; en de ondersteunende activiteiten voor verzekeringen en pensioenfondsen met loonkloofcijfers tussen 27% en 22% in 2013.
43. De loonkloof is het grootst bij verkopers (15,3%); specialisten op het gebied van bedrijfsbeheer en administratie (14,5%); en bedienaars van vaste machines en installaties (14,8%).
44. In vergelijking met hun aandeel bij de werknemers (47,5%), zijn er te weinig vrouwen in leidinggevende beroepen, namelijk slechts 35%.
45. In de industrie en marktdiensten is het aandeel vrouwen nog kleiner: 28% bij managers in het hotel- en restaurantwezen, in de detail- en groothandel en op het gebied van andere diensten, 28% bij managers op administratief en commercieel gebied, 19% bij managers op het gebied van productie en gespecialiseerde diensten en slechts 15% bij directeurs van grote ondernemingen. Zelfs binnen de groep van de leidinggevendenden kan er dus een verticale segregatie worden waargenomen.
46. Voor de industrie en marktdiensten nemen de gemiddelde brutomaandlonen van vrouwen én van mannen toe naargelang de grootte van de onderneming. De loonkloof stijgt eveneens met het aantal werknemers in de onderneming, met uitzondering van de ondernemingen met minstens 1.000 werknemers, waar de loonkloof kleiner is dan bij de ondernemingen met 500 tot 999 werknemers.
47. Het verschil tussen hoge en lage lonen is het grootst (70%) bij de beveiligings- en opsporingsdiensten en het kleinst in de overige industrie (36%).

### *De loonkloof verklaren?*

48. 47,4% van het loonverschil kan verklaard worden op basis van gekende factoren. 52,6% kan niet verklaard worden.
49. Van het verklaarde deel kan 47,3% worden toegeschreven aan kenmerken die verwijzen naar de positie van vrouwen en mannen op de arbeidsmarkt. Het beroep verklaart 21,8% van de verklaarde loonkloof en de sector 16,4%.
50. Het al dan niet hebben van kinderen blijkt goed te zijn voor 12,7% van de verklaarde loonkloof.
51. Van het verklaarde deel van de loonkloof kan 32,7% worden toegeschreven aan individuele kenmerken van de werknemer, zoals opleiding, werkervaring, anciënniteit in de onderneming.

## Beleidsaanbevelingen

Sinds 2007 publiceert het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen, in samenwerking met de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg, jaarlijks een rapport over de loonkloof tussen vrouwen en mannen. In het allereerste rapport bedroeg de loonkloof berekend op basis van uurlonen 12%<sup>13</sup>. In het rapport 2016 is de kloof gedaald tot 8%<sup>14</sup>. Met dit resultaat zit België ver onder het Europees gemiddelde van 16%. Deze bemoedigende cijfers mogen ons echter de uitdagingen voor de toekomst niet uit het oog doen verliezen.

De toename van de werkzaamheidsgraad bij vrouwen is een grote uitdaging die moet worden aangegaan indien we de werkgelegenheidsdoelstelling willen bereiken die ons land in het kader van de strategie Europa 2020<sup>15</sup> is aangegaan. Een stijging van de werkzaamheidsgraad van vrouwen moet echter tegelijk worden aangepakt met het streven naar een gelijk loon.

Een vergelijking met andere Europese landen leert dat er inderdaad een verband bestaat tussen de werkzaamheidsgraad van vrouwen en de loonkloof. Er kan worden opgemerkt dat de landen waar de loonkloof nog kleiner is dan in België, behoren tot een groep waar de arbeidsmarktparticipatie van vrouwen relatief gering is, vaak landen waar de invloed van het traditionele rollenpatroon nog erg sterk doorweegt. De landen met een hoge loonkloof slagen er vaak wel in om veel vrouwen op de arbeidsmarkt te integreren.

In België zegt de loonkloof op basis van uurlonen bovendien niet alles. Als de loonkloof op basis van jaarlonen wordt berekend, en er dus ook rekening wordt gehouden met deeltijds werk, is de loonkloof veel groter (22%) en is er de laatste jaren een stagnatie.

Een belangrijk deel van de verklaring voor de loonkloof ligt dan ook bij deeltijds werk, waar nog steeds een overwicht aan vrouwen is. 45,3% van de vrouwelijke werknemers werkt deeltijds ten opzichte van 9,9% van de mannelijke werknemers.

Vandaag de dag blijven de loonongelijkheden tussen voltijdse werknemers (in meerderheid mannen) en deeltijdse werknemers (vaker vrouwen) dus belangrijk.

In het algemeen moet daarom gestreefd worden naar een gelijke verdeling van de loonmassa tussen vrouwen en mannen. Als de werkzaamheidsgraad en de arbeidstijd gelijk verdeeld worden tussen vrouwen en mannen, dan zal dit ook leiden tot een gelijke verdeling van de loonmassa.

De loonkloof is vandaag meer dan ooit het zichtbare deel van de ijsberg, waarbij een moeilijk toegankelijke arbeidsmarkt slechts weinig kansen biedt aan laaggeschoolden, mensen van vreemde origine, langdurig werklozen, werknemers die herintreden of op wat hogere leeftijd een nieuw baan zoeken, ... . Vrouwen die tot deze groepen behoren worden meervoudig getroffen.

---

<sup>13</sup> Rapport 2007 gebaseerd op de gegevens van 2004.

<sup>14</sup> Rapport 2016 gebaseerd op de gegevens van 2013.

<sup>15</sup> Europa 2020 is het tienjarenplan voor groei en werkgelegenheid van de EU, dat in 2010 van start is gegaan. Hiermee wil de EU niet alleen de crisis, waarvan de economie nu geleidelijk herstelt, te boven komen, maar ook de problemen van ons groeimodel aanpakken en de voorwaarden scheppen voor slimme en duurzame groei voor iedereen.

Daarnaast maakt dit rapport ook duidelijk dat de loonkloof zoals die vandaag overblijft diep verankerd zit in de structuur van onze arbeidsmarkt – en in onze samenleving. Het gaat om de loonkloof die het gevolg is van verschillende keuzes die meisjes en jongens maken op school, keuzes die vaak van al in het kleuteronderwijs worden gestuurd. Deze loonkloof zit ook ingebed in de sectorale segregatie van onze arbeidsmarkt. Ze zit bovendien ingebakken in de organisatie van onze samenleving, waarin een gezin waar beide ouders voltijds werken nog steeds niet evident is. Het is een diepgewortelde loonkloof, die alleen met een volgehouden lange termijnstrategie kan worden aangepakt, op verschillende beleidsniveaus en in samenwerking met de sociale partners.

## **1. De loonkloofwet toepassen en werken in de richting van genderneutrale functieclassificaties**

De focus van het beleid om de genderloonkloof aan te pakken lag in de voorbije 15 jaar voornamelijk op het genderneutraal maken van de functieclassificaties. Die heeft uiteindelijk geleid tot de “Loonkloofwet” van 22 april 2012. De wet verplicht de paritaire comités om hun functieclassificaties door de AD Collectieve Arbeidsbetrekkingen van de FOD Werkgelegenheid te laten screenen. In dat kader werden in 2013 en 2014 door 85 verschillende comités meer dan 150 gecoördineerde versies van de geldende functieclassificaties neergelegd – waarbij sommige sectoren van de gelegenheid gebruik hebben gemaakt om een nieuwe CAO hierover af te sluiten. Vanaf midden 2013 voert de AD Collectieve Arbeidsbetrekkingen ook een permanente controle uit op alle nieuwe functieclassificaties die worden neergelegd op de griffie, waardoor de genderneutraliteit van de functieclassificaties een permanent thema is van de FOD Werkgelegenheid.

De screening heeft er toe geleid dat een aantal paritaire comités verplicht hun functieclassificatie(s) moeten herzien, omdat ze aan onvoldoende criteria voor genderneutraliteit beantwoorden. De sociale partners doen er goed aan om de aanbeveling niet te negeren en hiermee aan de slag te gaan, door zelf ook de eigen classificatie te evalueren en indien nodig te herzien. De bestrijding van de loonkloof zou ook een permanent thema moeten worden binnen de sociale dialoog in de publieke sector. Hiervoor zou een systeem moeten worden ingevoerd op basis van de loonkloofwet van 2012 en aangepast aan de specifieke kenmerken van de publieke sector.

Op ondernemingsniveau legt de wet een tweejaarlijkse analyse van de bezoldigingsstructuur op, die aan de ondernemingsraad of vakbondsvertegenwoordiging moet worden voorgelegd. Dit verslag moet meer worden dan een verplicht nummer, en daadwerkelijk worden aangewend om binnen de ondernemingen een discussie op gang te brengen. De overheid moet bovendien beter uitleggen hoe deze tool werkt zodat hij optimaal zou kunnen worden ingezet. Er bestaat met name in de praktijk nogal wat verwarring over directe discriminatie (manifest ongelijk loon voor hetzelfde werk) – wat wellicht een zeldzaamheid is – en indirecte discriminatie, waarin op zich “gelijke” regels tot een ongelijke uitkomst voor vrouwen en mannen leiden. De verslagen kunnen vervolgens aanleiding geven tot de opmaak van een actieplan, in het kader waarvan eventueel ook een bemiddelaar in de onderneming kan worden aangeduid. Ook daarvoor zou een goede informatievoorziening wenselijk zijn.

Zowel op bedrijfsniveau als op het vlak van onderzoek is het belangrijk om over meer precieze cijfers te beschikken. Het is daarom jammer dat de verslagen die binnen de onderneming worden opgemaakt enkel binnen de onderneming zullen worden gebruikt en nergens worden “neergelegd”.



Het zou met name nuttig zijn om de beschikbare informatie uit de analyseverslagen te kunnen gebruiken om enkele statistische hiaten op te vullen. Zo zou bijvoorbeeld een meer gedetailleerde studie over de impact van de bedrijfseigen functieclassificaties mogelijk worden (een analyse die ook buiten het loonkloofdebat van belang zou zijn) en zou dit instrument op zich kunnen worden bijgestuurd. Ook inzake de extralegale voordelen schiet de statistische informatie op dit moment tekort en zouden de gegevens uit de verslagen een meer complete analyse mogelijk maken.

## **2. Het evenwicht tussen werk en gezin verbeteren en de werkloosheidsval bestrijden**

Deeltijdse arbeid is één van de voornaamste oorzaken van de loonkloof. Tussen 2008 en 2013 is het aandeel van deeltijds werk in de totale werkgelegenheid blijven toenemen en dit zowel bij mannen als bij vrouwen, in België en elders in Europa.

Als er naar de redenen voor deeltijdse arbeid wordt gekeken, dan valt het op dat vrouwen in ons land veel vaker dan mannen de combinatie tussen werk en privéleven opgeven (50% ten opzichte van 26%) en de zorg voor kinderen of andere afhankelijke personen (21% van de vrouwen en 5% van de mannen). Anderzijds wensen slechts 9% van de vrouwelijk en 8% van de mannelijke deeltijdwerkers geen voltijdse betrekking. Tot slot worden bepaalde functies enkel deeltijds aangeboden: 15% van de vrouwen en 13% van de mannen die deeltijds werken bevinden zich in een dergelijke positie.

Niet alleen de combinatie tussen werk en gezin steunt nog steeds op de vrouw, ook de arbeidsmarkt blijft stereotiepe verwachtingen hebben. Een werkgever zal gemakkelijker begrijpen dat een vrouw verlof neemt om voor een ziek kind te zorgen of haar arbeidstijd vermindert om familiale redenen, terwijl van een man verwacht wordt dat hij nog steeds voorrang geeft aan zijn carrière.

Bovendien is het financieel soms interessanter deeltijds te werken in plaats van voltijds, met of zonder aanvullende uitkering, enerzijds gezien de kosten die werken met zich meebrengt (vervoer, kinderopvang, ...) en anderzijds gezien het geringe verschil tussen de vervangingsinkomens en het minimumloon.

De werkloosheidsval speelt ook bij huishoudens waarvan één lid een vervangingsinkomen krijgt. Gezien de gevolgen zowel op fiscaal vlak als op het vlak van de sociale zekerheid, wordt de partner van een persoon die een vervangingsinkomen krijgt onvoldoende aangemoedigd om een baan te aanvaarden.

Daarnaast moet de combinatie werk-gezinsleven verder ondersteund worden. Voldoende, kwaliteitsvolle en betaalbare kinderopvang is op dat vlak prioritair. Op dit moment worden de meer betaalbare opvangplaatsen in België vaak ingenomen door meer gegoede ouders. Een tegenover de overheid afdwingbaar recht op een betaalbare en kwalitatieve opvangplaats zou hierbij een grote stap vooruit kunnen vormen. Bovendien dient het kinderopvangstelsel, net als andere sectoren van de samenleving, beter te worden afgestemd op diverse gezinsvormen (alleenstaande ouders, nieuw samengestelde gezinnen...) en op meer flexibele werkvormen.

Naast opvang moeten de bestaande verlopen, bedoeld om zorgtaken op te kunnen nemen, behouden worden en moet hun flexibiliteit verbeterd worden. Deze verlopen moeten het voor werknemers mogelijk maken werk en gezin beter te combineren, dit door hun arbeidstijd tijdelijk te

beperken, maar hen te blijven beschouwen als voltijdse werknemers. Het betreft tijdskredieten en thematische verloven, waaronder het ouderschapsverlof. Deze verloven moeten er voor zorgen dat de band van de werknemers met de arbeidsmarkt behouden blijft en dat zij met andere woorden aan de slag kunnen blijven. Meer flexibiliteit binnen de bestaande systemen is hiervoor noodzakelijk.

Ten slotte is het aantal mannen dat deze verloven opneemt nog weinig talrijk en worden zij vaak gestigmatiseerd. Het is nochtans algemeen aanvaard dat meer gelijkheid tussen vrouwen en mannen in een professionele context vooral bereikt kan worden door een grotere betrokkenheid van mannen in de privésfeer.

### **3. Onze arbeidsmarkt toegankelijker en dynamischer maken**

Onze arbeidsmarkt is minder toegankelijk en minder mobiel dan in veel andere EU-landen, zeker in vergelijking met die met een hogere tewerkstellingsgraad dan in België. We slagen er daardoor onvoldoende in om de juiste man en zeker de juiste vrouw tijdig op de juiste plaats te krijgen. Dat is niet goed voor de betrokkenen zelf, voor hun werkgevers en uiteindelijk voor de gehele Belgische economie. Eigenlijk wordt onze hele arbeidsmarkt gekenmerkt door talrijke barrières: van baan, sector of bedrijf veranderen wordt op allerlei manieren ontmoedigd. Voor vrouwen enten zich daarop ook nog eens “sticky floors” en “glass ceilings”. Deze barrières zorgen er voor dat vrouwen niet kunnen opklimmen naar de hoogste niveaus binnen de bedrijfshiërarchie. De Europese Unie vraagt België om de mobiliteit op de arbeidsmarkt te verbeteren. Doordat de mobiliteit beperkt blijft, blijft ook de segregatie behouden. Deze segregatie is een beslissende factor in het voortbestaan van de loonkloof.

Om tot een meer dynamische arbeidsmarkt te komen zijn er hervormingen nodig. Bij het nemen van maatregelen is een gender mainstreaming<sup>16</sup> perspectief van bij de eerste beleidsvoorbereidende stappen tot aan de laatste uitvoeringsmaatregel een noodzakelijke voorwaarde is om effectief tot een gelijke arbeidsmarktparticipatie te komen.

### **4. De vertegenwoordiging van vrouwen in besluitvormingsorganen binnen bedrijven**

De vraag naar genderdiversiteit in de economische besluitvorming is op verscheidene vlakken interessant.

In 2011 nam België een wet aan teneinde de vertegenwoordiging van vrouwen in de raden van bestuur van publieke instellingen en beursgenoteerde bedrijven te garanderen. Deze wet voert voor alle leden van de raad van bestuur een quotum in van ten minste één derde leden van het minder vertegenwoordigde geslacht.

De wet voorziet ook dat beursgenoteerde bedrijven in hun jaarverslag een overzicht geven van de inspanningen die werden geleverd om het quotum te bereiken. Er zijn bovendien sancties in geval van niet-naleving van deze bepalingen, zoals de nietigheid van de benoeming of de opschorting van de financiële voordelen.

---

<sup>16</sup> Gender mainstreaming bestaat uit het (re)organiseren, verbeteren, ontwikkelen en evalueren van beleidsprocessen op zo'n manier dat het perspectief van gendergelijkheid wordt geïntegreerd in alle beleidsdomeinen en op alle beleidsniveaus door de actoren die normaal dat beleid maken.

Deze wet bewijst reeds haar effectiviteit. Zo is het aandeel vrouwen in de raden van bestuur binnen de BEL 20 tussen 2011 en 2014 van 11% naar 22% geëvolueerd.

Om deze cijfers in positieve zin te laten evolueren zou er zowel een monitoring van de wet moeten worden voorzien als begeleidende maatregelen. Bovendien zou de wet moeten worden uitgebreid naar grote niet-beursgenoteerde bedrijven.

Bovendien zouden er ook bindende bepalingen moeten worden aangenomen om de vertegenwoordiging van vrouwen binnen directiecomités van grote bedrijven te verhogen. Hier is het aandeel vrouwen op dit moment nog lager dan in de raden van bestuur (13% van de leidinggevenden volgens de website van de FOD Justitie).

## **5. Segregatie van bij de wortel aanpakken**

De ongelijke vertegenwoordiging van mannen en vrouwen in heel wat sectoren en beroepen vindt duidelijk haar oorsprong in seksestereotypen die al op zeer jonge leeftijd vorm krijgen. Om deze stereotypen tegen te gaan moet binnen de kinderopvang en het onderwijs (kleuter-, lager, secundair en hoger onderwijs) aan het bewustzijn hieromtrent worden gewerkt. Bovendien is expliciete aandacht hiervoor ook binnen de studiekeuzebegeleiding noodzakelijk. Een goed genderevenwicht binnen het onderwijzend en opvoedend personeel, op alle niveaus, zou alvast een belangrijk signaal zijn. De gemeenschappen in ons land zouden zich sterker kunnen inschakelen in internationale campagnes om bijvoorbeeld vrouwelijke studenten aan te zetten om te kiezen voor STEM-opleidingen (Science, Technology, Engineering, Mathematics). Deze sectoren hebben het in het algemeen moeilijk om hun vacatures ingevuld te krijgen. Het is dan ook belangrijk om al het beschikbare talent te benutten en meer vrouwen aan te trekken.

Ook bij de arbeidsmarktactoren zelf vereist de aanpak van segregatie de nodige aandacht. Het volstaat niet dat vacatures de obligate "(M/V)"-vermelding meekrijgen. Zowel de openbare werkgelegenheidsdiensten (VDAB, Forem, Actiris en ADG) als de private actoren (interim- en invoegbedrijven) moeten er ook actief naar streven om in alle soorten banen zowel vrouwen als mannen kansen te bieden. Ook in het aanbod van stages en opleidingen moet segregatie worden vermeden. In dat verband zou het nuttig zijn om, mogelijk in het kader van de Loonkloofwet, de door de Fondsen voor Bestaanszekerheid verstrekte of betaalde vorming op de genderneutraliteit te toetsen en te bekijken of vormingen evenredig worden aangeboden aan vrouwen en mannen.

## Bijlagen

**Tabel 16: Overzicht van de sectoren van de industrie en marktdiensten, het onderwijs, de gezondheidszorg en de socio-culturele sector**

Deze tabel bevat: de gemiddelde bruto-uurlonen van voltijds werkende vrouwen en mannen (in euro); de loonkloof; de gemiddelde loonkloof (3 laatste jaren); het aantal voltijdse werknemers in de sector; en het aandeel vrouwen in de sector en bij de leidinggevende beroepen; de deeltijdse arbeidsgraad van vrouwen en mannen; de loonspanning, de kloof tussen het 5e en het 85e loonpercentiel; en de gemiddelde loonspanning (3 laatste jaren).

De cijfers hebben betrekking op werknemers in de industrie en marktdiensten, het onderwijs, de gezondheidszorg en de socio-culturele sector, uit ondernemingen met minstens 10 werknemers in België.

2013						
NACE	Sector	Loon vrouwen	Loon mannen	Loonkloof	Gemiddelde loonkloof (2011-2013)	Aantal werknemers
51	Luchtvaart	18,86	28,00	32,6%	34%	3.001
35	Productie en distributie van elektriciteit, gas, stoom en gekoelde lucht	19,86	27,28	27,2%	28%	18.846
26	Vervaardiging van informaticaproducten en van elektronische en optische producten	17,24	23,62	27,0%	28%	14.892
14	Vervaardiging van kleding	15,64	20,65	24,3%	25%	4.181
66	Ondersteunende activiteiten voor verzekeringen en pensioenfondsen	22,20	28,52	22,2%	23%	10.369
50	Vervoer over water	18,25	23,01	20,7%	22%	591
79	Reisbureaus, reisorganisatoren, reserveringsbureaus en aanverwante activiteiten	16,54	20,76	20,3%	22%	4.347
82	Administratieve en ondersteunende activiteiten ten behoeve van kantoren en overige zakelijke activiteiten	18,73	23,36	19,8%	21%	15.724
64	Financiële dienstverlening, exclusief verzekeringen en pensioenfondsen	23,09	28,30	18,4%	20%	61.977
12	Vervaardiging van tabaksproducten	17,44	21,33	18,2%	20%	970

Vervolg van tabel 16

2013							
Aandeel vrouwen	Aandeel vrouwen in leidinggevende beroepen	Deeltijdse arbeidsgraad vrouwen	Deeltijdse arbeidsgraad mannen	Loonspanning	Gemiddelde loonspanning (2009-2013)	Sector	NACE
33,8%	21,4%	24,6%	10,0%	65,8%	68%	Luchtvaart	51
22,5%	12,7%	18,7%	4,6%	55,2%	58%	Productie en distributie van elektriciteit, gas, stoom en gekoelde lucht	35
31,6%	11,2%	24,9%	3,8%	39,9%	40%	Vervaardiging van informaticaproducten en van elektronische en optische producten	26
77,0%	38,4%	26,6%	9,8%	49,5%	50%	Vervaardiging van kleding	14
47,9%	24,8%	32,2%	6,3%	56,0%	59%	Ondersteunende activiteiten voor verzekeringen en pensioenfondsen	66
28,5%	13,4%	18,8%	4,6%	64,6%	67%	Vervoer over water	50
66,0%	34,1%	22,6%	19,1%	48,5%	49%	Reisbureaus, reisorganisatoren, reserveringsbureaus en aanverwante activiteiten	79
59,4%	36,6%	27,2%	9,4%	45,6%	49%	Administratieve en ondersteunende activiteiten ten behoeve van kantoren en overige zakelijke activiteiten	82
43,6%	23,2%	34,3%	9,6%	53,3%	54%	Financiële dienstverlening, exclusief verzekeringen en pensioenfondsen	64
52,1%	23,5%	41,3%	10,2%	49,4%	48%	Vervaardiging van tabaksproducten	12

Vervolg van tabel 16

		2013				
NACE	Sector	Loon vrouwen	Loon mannen	Loonkloof	Gemiddelde loonkloof (2009-2013)	Aantal werknemers
70	Activiteiten van hoofdkantoren; Adviesbureaus op het gebied van bedrijfsbeheer	26,42	32,16	17,8%	20%	25.069
21	Vervaardiging van farmaceutische grondstoffen en producten	22,42	27,02	17,0%	19%	23.210
32	Overige industrie	15,63	18,53	15,7%	17%	4.184
27	Vervaardiging van elektrische apparatuur	17,39	20,59	15,5%	17%	15.410
61	Telecommunicatie	20,48	24,12	15,1%	17%	22.436
15	Vervaardiging van leer en van producten van leer	15,66	18,41	14,9%	17%	962
58	Uitgeverijen	20,23	23,75	14,8%	16%	8.321
65	Verzekeringen, herverzekeringen en pensioenfondsen	22,65	26,54	14,7%	16%	19.878
13	Vervaardiging van textiel	14,99	17,49	14,3%	16%	17.473
19	Vervaardiging van cokes en van geraffineerde aardolieproducten	26,89	31,33	14,2%	16%	3.256
68	Exploitatie van en handel in onroerend goed	18,32	21,32	14,1%	15%	3.767
17	Vervaardiging van papier en van papierwaren	17,19	19,76	13,0%	15%	11.153
60	Programmeren en uitzenden van radio- en televisieprogramma's	22,56	25,58	11,8%	14%	7.109
75	Veterinaire diensten	19,30	21,87	11,8%	13%	503
62	Ontwerpen en programmeren van computerprogramma's, computerconsultancy-activiteiten en aanverwante activiteiten	21,93	24,77	11,5%	13%	30.492
72	Speur- en ontwikkelingswerk op wetenschappelijk gebied	24,55	27,62	11,1%	13%	9.368

Vervolg van tabel 16

2013							
Aandeel vrouwen	Aandeel vrouwen in leidinggevende beroepen	Deeltijdse arbeidsgraad vrouwen	Deeltijdse arbeidsgraad mannen	Loonspanning	Gemiddelde loonspanning (2009-2013)	Sector	NACE
38,0%	31,7%	26,8%	4,3%	37,1%	39%	Activiteiten van hoofdkantoren; Adviesbureaus op het gebied van bedrijfsbeheer	70
50,0%	31,5%	24,1%	5,9%	51,0%	53%	Vervaardiging van farmaceutische grondstoffen en producten	21
51,8%	26,2%	31,3%	6,5%	36,3%	33%	Overige industrie	32
26,8%	9,0%	26,5%	8,6%	49,5%	49%	Vervaardiging van elektrische apparatuur	27
27,2%	25,5%	22,5%	13,1%	42,7%	43%	Telecommunicatie	61
40,8%	27,9%	26,4%	2,9%	52,7%	52%	Vervaardiging van leer en van producten van leer	15
48,4%	29,3%	22,2%	8,8%	43,5%	44%	Uitgeverijen	58
50,1%	25,8%	32,5%	8,0%	52,6%	55%	Verzekeringen, herverzekeringen en pensioenfondsen	65
34,8%	11,9%	22,4%	9,8%	48,6%	46%	Vervaardiging van textiel	13
17,2%	16,7%	16,9%	2,7%	62,2%	68%	Vervaardiging van cokes en van geraffineerde aardolieproducten	19
47,2%	30,8%	34,9%	8,9%	51,0%	53%	Exploitatie van en handel in onroerend goed	68
21,3%	9,0%	20,6%	7,6%	49,6%	49%	Vervaardiging van papier en van papierwaren	17
38,5%	35,0%	7,7%	5,2%	43,5%	43%	Programmeren en uitzenden van radio- en televisieprogramma's	60
49,7%	29,6%	40,7%	5,4%	46,2%	48%	Veterinaire diensten	75
20,9%	17,5%	23,0%	3,2%	44,4%	48%	Ontwerpen en programmeren van computerprogramma's, computerconsultancy-activiteiten en aanverwante activiteiten	62
39,6%	38,3%	19,6%	4,9%	40,4%	41%	Speur- en ontwikkelingswerk op wetenschappelijk gebied	72



Vervolg van tabel 16

2013						
NACE	Sector	Loon vrouwen	Loon mannen	Loonkloof	Gemiddelde loonkloof (2009-2013)	Aantal werknemers
63	Dienstverlenende activiteiten op het gebied van informatie	20,11	22,62	11,1%	13%	5.196
20	Vervaardiging van chemische producten	21,39	24,05	11,1%	13%	39.921
18	Drukkerijen, reproductie van opgenomen media	17,16	19,28	11,0%	13%	10.768
55	Verschaffen van accommodatie	14,18	15,90	10,8%	13%	15.572
52	Opslag en vervoerondersteunende activiteiten	18,11	20,30	10,8%	12%	41.629
71	Architecten en ingenieurs; Technische testen en toetsen	21,40	23,97	10,7%	12%	25.663
39	Sanering en ander afvalbeheer	16,34	18,30	10,7%	12%	621
81	Diensten in verband met gebouwen; Landschapsverzorging	15,46	17,22	10,2%	12%	82.794
73	Reclamewezen en marktonderzoek	21,31	23,72	10,2%	12%	6.584
47	Detailhandel	15,11	16,70	9,5%	11%	125.774
33	Reparatie en installatie van machines en apparaten	17,39	19,13	9,1%	11%	7.893
10	Vervaardiging van voedingsmiddelen	16,35	17,97	9,0%	11%	57.463
22	Vervaardiging van producten van rubber of kunststof	17,44	19,16	9,0%	11%	19.956
56	Eet- en drinkgelegenheden	13,92	15,11	7,9%	9%	23.484
74	Overige gespecialiseerde wetenschappelijke en technische activiteiten	17,79	19,07	6,7%	8%	1.819
11	Vervaardiging van dranken	17,88	19,16	6,7%	9%	8.708

Vervolg van tabel 16

2013							
Aandeel vrouwen	Aandeel vrouwen in leidinggevende beroepen	Deeltijdse arbeidsgraad vrouwen	Deeltijdse arbeidsgraad mannen	Loonspanning	Gemiddelde loonspanning (2009-2013)	Sector	NACE
32,5%	25,0%	31,4%	7,7%	43,9%	47%	Dienstverlenende activiteiten op het gebied van informatie	63
21,9%	15,8%	21,9%	6,6%	51,7%	55%	Vervaardiging van chemische producten	20
26,5%	14,0%	29,0%	9,0%	53,6%	55%	Drukkerijen, reproductie van opgenomen media	18
51,8%	37,1%	33,9%	11,7%	43,2%	40%	Verschaffen van accommodatie	55
30,1%	19,6%	24,8%	11,0%	50,1%	52%	Opslag en vervoerondersteunende activiteiten	52
27,4%	20,9%	26,9%	6,1%	41,6%	42%	Architecten en ingenieurs; Technische testen en toetsen	71
9,3%	7,0%	46,2%	3,4%	61,2%	63%	Sanering en ander afvalbeheer	39
68,4%	33,3%	78,4%	29,9%	60,4%	62%	Diensten in verband met gebouwen; Landschapsverzorging	81
45,1%	36,8%	22,7%	8,6%	40,3%	41%	Reclamewezen en marktonderzoek	73
55,4%	34,3%	58,2%	22,9%	50,3%	49%	Detailhandel	47
10,2%	10,0%	21,4%	3,8%	51,2%	52%	Reparatie en installatie van machines en apparaten	33
31,1%	23,1%	34,8%	7,7%	44,5%	45%	Vervaardiging van voedingsmiddelen	10
17,3%	11,5%	24,5%	7,2%	49,9%	49%	Vervaardiging van producten van rubber of kunststof	22
42,9%	27,4%	71,6%	45,2%	45,1%	42%	Eet- en drinkgelegenheden	56
48,8%	49,4%	31,5%	5,0%	42,6%	41%	Overige gespecialiseerde wetenschappelijke en technische activiteiten	74
17,7%	20,9%	24,1%	4,8%	48,5%	46%	Vervaardiging van dranken	11

Vervolg van tabel 16

2013						
NACE	Sector	Loon vrouwen	Loon mannen	Loonkloof	Gemiddelde loonkloof (2009-2013)	Aantal werknemers
46	Groothandel en handelsbemiddeling	19,68	21,01	6,3%	8%	127.038
37	Afvalwaterafvoer	19,32	20,55	6,0%	7%	1.899
23	Vervaardiging van andere niet-metaalhoudende minerale producten	17,50	18,55	5,7%	7%	23.284
69	Rechtskundige en boekhoudkundige dienstverlening	19,86	20,94	5,2%	7%	9.268
36	Winning, behandeling en distributie van water	19,49	20,19	3,5%	5%	7.102
77	Verhuur en lease	19,88	20,50	3,0%	6%	4.756
59	Productie van films en video- en televisieprogramma's, maken van geluidsopnamen en uitgeverijen van muziekopnamen	16,23	16,63	2,4%	4%	2.357
28	Vervaardiging van machines, apparaten en overige werktuigen	18,33	18,72	2,1%	4%	31.531
45	Groot- en detailhandel in en onderhoud en reparatie van motorvoertuigen en motorfietsen	17,42	17,77	2,0%	4%	34.343
78	Terbeschikkingstelling van personeel	17,00	17,34	2,0%	4%	103.684
16	Houtindustrie	15,20	15,44	1,6%	3%	7.301
29	Vervaardiging en assemblage van motorvoertuigen, aanhangwagens en opleggers	18,85	19,10	1,3%	2%	30.005
24	Vervaardiging van metalen in primaire vorm	20,18	20,37	0,9%	2%	25.995

Vervolg van tabel 16

2013							
Aandeel vrouwen	Aandeel vrouwen in leidinggevende beroepen	Deeltijdse arbeidsgraad vrouwen	Deeltijdse arbeidsgraad mannen	Loonspanning	Gemiddelde loonspanning (2009-2013)	Sector	NACE
33,4%	23,2%	25,2%	4,7%	52,1%	54%	Groothandel en handelsbemiddeling	46
25,8%	36,8%	10,4%	3,8%	47,0%	48%	Afvalwaterafvoer	37
13,4%	15,4%	25,4%	4,1%	50,1%	48%	Vervaardiging van andere niet-metaalhoudende minerale producten	23
60,4%	52,6%	23,6%	5,5%	46,0%	48%	Rechtskundige en boekhoudkundige dienstverlening	69
23,6%	15,2%	14,8%	3,6%	48,1%	48%	Winning, behandeling en distributie van water	36
28,0%	15,9%	20,4%	4,3%	46,2%	47%	Verhuur en lease	77
37,6%	48,5%	40,3%	18,2%	50,2%	50%	Productie van films en video- en televisieprogramma's, maken van geluidsopnamen en uitgeverijen van muziekopnamen	59
11,6%	7,6%	24,0%	4,9%	46,2%	45%	Vervaardiging van machines, apparaten en overige werktuigen	28
16,9%	10,7%	27,9%	4,0%	52,1%	51%	Groot- en detailhandel in en onderhoud en reparatie van motorvoertuigen en motorfietsen	45
45,0%	39,1%	42,0%	13,6%	54,8%	57%	Terbeschikkingstelling van personeel	78
12,5%	13,0%	37,3%	7,6%	41,1%	39%	Houtindustrie	16
13,9%	10,6%	20,7%	4,3%	43,9%	42%	Vervaardiging en assemblage van motorvoertuigen, aanhangwagens en opleggers	29
8,1%	14,5%	20,0%	3,5%	48,7%	49%	Vervaardiging van metalen in primaire vorm	24

Vervolg van tabel 16

		2013				
NACE	Sector	Loon vrouwen	Loon mannen	Loonkloof	Gemiddelde loonkloof (2009-2013)	Aantal werknemers
43	Gespecialiseerde bouwwerkzaamheden	16,27	16,34	0,4%	2%	62.958
80	Beveiligings- en opsporingsdiensten	17,06	16,96	-0,6%	0%	12.383
53	Posterijen en koeriers	16,66	16,45	-1,3%	0%	27.507
25	Vervaardiging van producten van metaal, exclusief machines en apparaten	17,41	17,17	-1,4%	0%	41.822
38	Inzameling, verwerking en verwijdering van afval; terugwinning	17,48	17,16	-1,9%	0%	11.394
42	Weg- en waterbouw	17,14	16,80	-2,0%	0%	26.027
31	Vervaardiging van meubelen	15,24	14,93	-2,1%	0%	9.895
30	Vervaardiging van andere transportmiddelen	20,06	19,55	-2,6%	-1%	7.916
49	Vervoer te land en vervoer via pijpleidingen	17,77	16,62	-6,9%	-5%	70.837
8	Overige winning van delfstoffen	20,24	18,81	-7,6%	-6%	1.961
41	Bouw van gebouwen en ontwikkeling van projecten	19,00	17,45	-8,9%	-7%	39.398

Vervolg van tabel 16

2013							
Aandeel vrouwen	Aandeel vrouwen in leidinggevende beroepen	Deeltijdse arbeidsgraad vrouwen	Deeltijdse arbeidsgraad mannen	Loonspanning	Gemiddelde loonspanning (2009-2013)	Sector	NACE
7,6%	9,4%	34,2%	2,2%	38,9%	37%	Gespecialiseerde bouwwerkzaamheden	43
14,7%	6,7%	36,6%	13,5%	69,5%	70%	Beveiligings- en opsporingsdiensten	80
30,0%	22,3%	42,1%	20,8%	65,5%	67%	Posterijen en koeriers	53
12,7%	8,6%	31,1%	4,9%	48,0%	45%	Vervaardiging van producten van metaal, exclusief machines en apparaten	25
16,3%	18,0%	23,6%	2,9%	54,3%	55%	Inzameling, verwerking en verwijdering van afval; terugwinning	38
5,8%	10,0%	28,9%	1,6%	38,7%	36%	Weg- en waterbouw	42
15,1%	11,0%	28,7%	5,2%	40,3%	39%	Vervaardiging van meubelen	31
10,8%	16,2%	14,5%	6,7%	47,4%	47%	Vervaardiging van andere transportmiddelen	30
11,9%	17,3%	34,0%	12,0%	49,4%	48%	Vervoer te land en vervoer via pijpleidingen	49
9,8%	6,2%	20,9%	9,7%	47,0%	45%	Overige winning van delfstoffen	8
6,5%	16,4%	27,9%	3,3%	42,1%	39%	Bouw van gebouwen en ontwikkeling van projecten	41

Bron: ADS, Enquête naar de Structuur en de Verdeling van de Lonen

**Tabel 17: Gemiddelde brutomaandlonen (in euro) en de loonkloof per paritair comité**

De tabel bevat naast de loonkloof, ook de gemiddelde loonkloof voor de 5 laatste jaren.

De cijfers hebben betrekking op voltijdse werknemers in de industrie en marktdiensten, uit ondernemingen met minstens 10 werknemers in België.

		2013			Gemiddelde loonkloof (2008-2013)
PC	Arbeiders	Loon vrouwen	Loon mannen	Loonkloof	
100	Aanvullend P.C. voor de werklieden	2.866	3.195	10,3%	12%
109	Het kleding- en confectiebedrijf	2.364	3.114	24,1%	26%
111	Metaal-, machine- en elektrische bouw	2.946	3.196	7,8%	10%
112	Het garagebedrijf	2.915	2.950	1,2%	3%
115	Het glasbedrijf	2.776	3.120	11,0%	13%
116	Scheikundige nijverheid	3.308	3.805	13,1%	15%
118	Voedingsnijverheid	2.688	3.136	14,3%	16%
119	Handel in voedingswaren	2.440	2.616	6,7%	9%
120	Textielnijverheid en het breiwerk	2.471	2.883	14,3%	15%
121	Schoonmaak	2.480	2.595	4,4%	8%
124	Het bouwbedrijf	2.811	2.855	1,5%	4%
126	Stoffering en houtbewerking	2.442	2.569	4,9%	6%
130	Drukkerij, grafische kunst en dagbladbedrijf	2.977	3.269	8,9%	10%
136	Papier- en kartonbewerking	2.646	3.047	13,2%	14%
140	Vervoer en logistiek	2.740	2.628	-4,3%	1%
149	Aan metaal-, machine- en elektrische bouw verwante sectoren	2.713	2.896	6,3%	6%

Vervolg van tabel 17

		2013			Gemiddelde loonkloof (2008-2013)
PC	Bedienden	Loon vrouwen	Loon mannen	Loonkloof	
201	Zelfstandige kleinhandel	2.128	2.396	11,2%	13%
202	Bedienden uit de kleinhandel in voedingswaren	2.317	2.584	10,3%	12%
207	Bedienden uit de scheikundige nijverheid	3.457	3.964	12,8%	15%
209	Bedienden uit de metaalfabrikatennijverheid	3.017	3.245	7,0%	10%
210	Bedienden van de ijzernijverheid	3.756	3.904	3,8%	7%
211	Bedienden uit de petroleumnijverheid en -handel	4.053	5.067	20,0%	21%
214	Bedienden van de textielnijverheid en het breiwerk	2.470	2.897	14,7%	15%
215	Bedienden van het kleding en confectiebedrijf	2.388	3.252	26,6%	25%
218	Aanvullend nationaal P.C. voor de bedienden	3.074	3.197	3,8%	9%
220	Bedienden uit de voedingsnijverheid	2.829	3.125	9,5%	13%
221	Bedienden uit de papiernijverheid	3.122	3.423	8,8%	13%
222	Bedienden uit de papier en kartonbewerking	2.611	2.987	12,6%	13%
226	Bedienden uit de internationale handel, het vervoer en de logistiek	2.879	2.893	0,5%	4%
302	Het hotelbedrijf	2.319	2.456	5,6%	8%
306	Het verzekeringswezen	3.508	4.067	13,7%	15%
307	Makelarij en verzekeringsagentschappen	3.149	4.367	27,9%	25%
310	Banken	3.754	4.611	18,6%	18%
311	Grote kleinhandelzaken	2.411	2.548	5,4%	8%

Bron: ADS, Enquête naar de Structuur en de Verdeling van de Lonen



**Tabel 18: Overzicht van de beroepscategorieën in de industrie en marktdiensten, het onderwijs, de gezondheidszorg en de socio-culturele sector**

Deze tabel bevat: de gemiddelde bruto-uurlonen van voltijds werkende vrouwen en mannen (in euro); de loonkloof; het aandeel vrouwen in de beroepscategorie; en de deeltijdse arbeidsgraad van vrouwen en mannen.

De cijfers hebben betrekking op werknemers in de industrie en marktdiensten, het onderwijs, de gezondheidszorg en de socio-culturele sector, uit ondernemingen met minstens 10 werknemers in België.

2013					
ISCO	Beroepen	Loon vrouwen	Loon mannen	Loonkloof	Gemiddelde loonkloof (2009-2013)
11	Directeurs van grote ondernemingen	47,42	52,83	10,2%	12%
12	Managers op administratief en commercieel gebied	33,91	38,40	11,7%	14%
13	Managers op het gebied van productie en gespecialiseerde diensten	34,08	37,30	8,6%	10%
14	Managers in het hotel- en restaurantwezen, in de detail- en groothandel en op het gebied van andere diensten	24,91	26,61	6,4%	8%
21	Wetenschappers en ingenieurs	25,01	27,59	9,4%	11%
24	Specialisten op het gebied van bedrijfsbeheer en administratie	25,13	29,39	14,5%	17%
25	Specialisten op het gebied van informatie- en communicatietechnologie	24,77	26,70	7,2%	9%
26	Juristen, sociale wetenschappers en scheppende en uitvoerende kunstenaars	24,69	26,70	7,5%	10%
31	Technici op het gebied van wetenschap en techniek	20,20	22,05	8,4%	10%
33	Ondersteunend personeel op het gebied van bedrijfsbeheer en administratie	19,85	21,60	8,1%	10%
34	Ondersteunend personeel op juridisch, maatschappelijk en cultureel gebied	17,48	18,28	4,4%	6%
35	Technici op het gebied van informatie en communicatietechnologie	19,05	20,16	5,5%	8%
41	Administratief medewerkers	16,35	17,59	7,0%	8%
42	Klantenbedienend personeel	16,10	17,54	8,2%	10%

Vervolg van tabel 18

2013				
Aandeel vrouwen	Deeltijdse arbeidsgraad vrouwen	Deeltijdse arbeidsgraad mannen	Beroepen	ISCO
15,3%	11,3%	5,4%	Directeurs van grote ondernemingen	11
27,9%	13,7%	3,6%	Managers op administratief en commercieel gebied	12
18,6%	12,9%	2,8%	Managers op het gebied van productie en gespecialiseerde diensten	13
28,0%	10,4%	5,8%	Managers in het hotel- en restaurantwezen, in de detail- en groothandel en op het gebied van andere diensten	14
16,6%	15,1%	2,8%	Wetenschappers en ingenieurs	21
39,3%	17,3%	4,4%	Specialisten op het gebied van bedrijfsbeheer en administratie	24
18,4%	19,2%	4,0%	Specialisten op het gebied van informatie- en communicatietechnologie	25
48,3%	19,8%	7,0%	Juristen, sociale wetenschappers en scheppende en uitvoerende kunstenaars	26
13,3%	19,4%	5,2%	Technici op het gebied van wetenschap en techniek	31
50,4%	26,6%	6,5%	Ondersteunend personeel op het gebied van bedrijfsbeheer en administratie	33
61,8%	24,9%	9,0%	Ondersteunend personeel op juridisch, maatschappelijk en cultureel gebied	34
18,2%	25,9%	6,8%	Technici op het gebied van informatie en communicatietechnologie	35
59,9%	29,4%	9,4%	Administratief medewerkers	41
59,1%	35,5%	12,2%	Klantenbedienend personeel	42

Vervolg van tabel 18

		2013			Gemiddelde loonkloof (2009-2013)
ISCO	Beroepen	Loon vrouwen	Loon mannen	Loonkloof	
43	Administratief personeel in de boekhouding, financiën, loonadministratie en magazijniers	16,84	18,01	6,5%	9%
44	Ander administratief personeel	15,32	16,12	5,0%	7%
51	Medewerkers persoonlijke dienstverlening	13,61	15,20	10,5%	13%
52	Verkopers	13,83	16,32	15,3%	17%
54	Personeel op het gebied van de openbare orde en de dienstverlening	16,13	17,28	6,7%	8%
71	Bouwarbeiders, met uitzondering van elektriciens	15,57	15,75	1,1%	3%
72	Metaalarbeiders, machinemonteurs en dergelijke	15,24	16,87	9,7%	12%
73	Ambachtslieden en drukkerijmedewerkers	15,02	17,37	13,5%	16%
74	Elektriciens en elektronici	14,78	16,93	12,7%	15%
75	Ambachtslieden in de voedingsindustrie, de houtbewerking, de kledingindustrie en andere ambachtslieden	13,52	14,75	8,3%	10%
81	Bedienaars van vaste machines en installaties	14,96	17,55	14,8%	17%
82	Assembleurs	15,00	17,43	13,9%	16%
83	Bestuurders van voertuigen en bedienaars van mobiele installaties	15,74	15,79	0,3%	2%
91	Huishoudelijke hulpen en schoonmakers	13,12	14,40	8,9%	11%
93	Ongeschoolde arbeiders in de mijnbouw, de bouwnijverheid, de civieltechnische werken, de industrie en het transport	14,22	16,15	12,0%	14%
96	Vuilnisophalers en -verwerkers en andere elementaire beroepen	13,93	15,06	7,5%	9%

Vervolg van tabel 18

2013				
Aandeel vrouwen	Deeltijdse arbeidsgraad vrouwen	Deeltijdse arbeidsgraad mannen	Beroepen	ISCO
42,7%	28,6%	9,3%	Administratief personeel in de boekhouding, financiën, loonadministratie en magazijniers	43
35,7%	33,5%	19,4%	Ander administratief personeel	44
41,0%	57,4%	34,6%	Medewerkers persoonlijke dienstverlening	51
64,9%	60,2%	23,3%	Verkopers	52
12,8%	21,8%	11,1%	Personeel op het gebied van de openbare orde en de dienstverlening	54
1,4%	31,0%	3,7%	Bouwarbeiders, met uitzondering van elektriciens	71
3,9%	26,2%	4,7%	Metaalarbeiders, machinemonteurs en dergelijke	72
22,1%	28,0%	8,9%	Ambachtslieden en drukkerijmedewerkers	73
5,4%	21,3%	4,5%	Elektriciens en elektronici	74
21,5%	36,1%	10,5%	Ambachtslieden in de voedingsindustrie, de houtbewerking, de kledingindustrie en andere ambachtslieden	75
16,9%	27,1%	7,5%	Bedienaars van vaste machines en installaties	81
17,7%	27,3%	5,5%	Assembleurs	82
5,4%	25,6%	10,0%	Bestuurders van voertuigen en bedienaars van mobiele installaties	83
75,2%	78,6%	35,7%	Huishoudelijke hulpen en schoonmakers	91
18,0%	33,3%	10,9%	Ongeschoolde arbeiders in de mijnbouw, de bouwnijverheid, de civieltechnische werken, de industrie en het transport	93
22,5%	51,7%	11,5%	Vuilnisophalers en -verwerkers en andere elementaire beroepen	96

Bron: ADS, Enquête naar de Structuur en de Verdeling van de Lonen

## Lijst tabellen

Tabel 1: Loonkloof op basis van gemiddelde bruto-uurlonen en brutojaarlonen (2009-2013)	6
Tabel 2: Gemiddelde brutomaandlonen van voltijdse werknemers (in euro) en de loonkloof (1999-2013)	13
Tabel 3: Gemiddelde bruto-uurlonen van voltijdse werknemers (in euro) en de loonkloof (1999-2013)	15
Tabel 4: Gemiddelde brutojaarlonen van voltijdse werknemers (in euro) en de loonkloof (2013)	15
Tabel 5: Aandeel loontrekkenden aan wie bepaalde voordelen worden toegekend, het gemiddeld bedrag van deze voordelen (in euro) en de loonkloof (2013)	20
Tabel 6: Werkzaamheidsgraad naar geslacht (2004-2013)	24
Tabel 7: Gemiddelde bruto-uurlonen van voltijdse en deeltijdse werknemers (in euro) en de loonkloof in ondernemingen met minstens 10 werknemers en in ondernemingen met minder dan 10 werknemers (2013)	26
Tabel 8: Gemiddelde bruto-uurlonen van voltijdse en deeltijdse werknemers (in euro) en de loonkloof in ondernemingen in alle sectoren (2013)	27
Tabel 9: Gemiddelde brutouurlonen van deeltijdse werknemers (in euro) en de loonkloof naar percentage deeltijdse tewerkstelling (2013)	30
Tabel 10: Gemiddelde brutomaandlonen van deeltijdse en voltijdse werknemers (in euro) en de loonkloof (2013)	32
Tabel 11: Gemiddelde bruto-uurlonen (in euro) naar leeftijdscategorie en de loonkloof (2013)	33
Tabel 12: Gemiddelde bruto-uurlonen (in euro) naar opleidingsniveau en de loonkloof (2013)	35
Tabel 13: Gemiddelde bruto-uurlonen (in euro) naar burgerlijke staat en de loonkloof (2013)	37
Tabel 14: Gemiddelde bruto-uurlonen (in euro) naar gezinssituatie en de loonkloof (2013)	38
Tabel 15: Decompositie van de loonkloof: opdeling van het verklaarde deel (in percenten en euro's) (2013)	56
Tabel 16: Overzicht van de sectoren van de industrie en marktdiensten, het onderwijs, de gezondheidszorg en de socio-culturele sector	70
Tabel 17: Gemiddelde brutomaandlonen (in euro) en de loonkloof per paritair comité	80
Tabel 18: Overzicht van de beroepscategorieën in de industrie en marktdiensten, het onderwijs, de gezondheidszorg en de socio-culturele sector	82

## Lijst grafieken

Grafiek 1: Aandeel van vrouwen en mannen bij werknemers, in de bezoldigde werkdagen en in de loonmassa (2013)	7
Grafiek 2: Totale loonkloof (in euro) (2013)	8
Grafiek 3: Verdeling van vrouwen en mannen over de categorieën van het brutomaandloon voor voltijdse werknemers (in euro) (2013)	10
Grafiek 4: Gemiddelde brutomaandlonen van voltijdse werknemers (in euro) en de loonkloof (2009-2013)	12
Grafiek 5: Gemiddelde bruto-uurlonen van voltijdse werknemers (in euro) en de loonkloof (2009-2013)	14
Grafiek 6: Gemiddelde bruto-uurlonen van voltijdse en deeltijdse werknemers (in euro) en de loonkloof (2009-2013)	16
Grafiek 7: Gemiddelde brutomaandlonen van voltijdse en deeltijdse werknemers (in euro) en de loonkloof (2009-2013)	17
Grafiek 8: Loonkloof op basis van gemiddelde bruto-uurlonen naar statuut (2013)	18
Grafiek 9: Loonkloof op basis van gemiddelde brutojaarlonen naar statuut (2013)	19
Grafiek 10: Gemiddelde brutomaandlonen (in euro) van voltijdse en deeltijdse werknemers in de industrie (1972-2013)	21
Grafiek 11: Loonkloof op basis van de brutomaandlonen van voltijdse en deeltijdse werknemers in de industrie (1972-2013)	22
Grafiek 12: Gemiddelde bruto-uurlonen (in euro) van voltijdse en deeltijdse arbeiders in de industrie (1960-2013)	23
Grafiek 13: Loonkloof op basis van de bruto-uurlonen van voltijds en deeltijds werkende arbeiders in de industrie (1960-2013)	24
Grafiek 14: Gemiddelde loonverschillen in bruto-uurlonen (in euro) en de loonkloof, tussen voltijds en deeltijds werkenden en naar geslacht (2013)	29
Grafiek 15: Percentage deeltijdarbeid bij loontrekkenden (1999-2013)	30
Grafiek 16: Verdeling van deeltijds werkende loontrekkende vrouwen en mannen naar reden van deeltijds werk (2013)	32
Grafiek 17: Werkzaamheidsgraad naar leeftijdscategorie (2013)	34
Grafiek 18: Werkzaamheidsgraad naar opleidingsniveau (2013)	36
Grafiek 19: Werkzaamheidsgraad naar gezinstype (2013)	39
Grafiek 20: Gemiddelde bruto-uurlonen (in euro) naar nationaliteit in België (2013)	40

Grafiek 21: Gemiddelde loonverschillen (in euro) en de loonkloof ten opzichte van Belgische werknemers naar nationaliteit (2013)	42
Grafiek 22: Werkzaamheidsgraad naar huidige nationaliteit en geboorteland (2013)	43
Grafiek 23: Aandeel vrouwen en mannen bij leidinggevenden (2013)	47
Grafiek 24: Gemiddelde bruto-uurlonen (in euro) bij leidinggevenden (2013)	49
Grafiek 25: Gemiddelde brutomaandlonen (in euro) van voltijdse werknemers naar ondernemingsgrootte (aantal werknemers) (2013)	50
Grafiek 26: Loonspanning in de sectoren van de industrie en marktdiensten (2013)	51
Grafiek 27: Het verklaarde en het onverklaarde deel van de loonkloof in bruto-uurlonen (in euro's en procenten) (2013)	52
Grafiek 28: Decompositie van de loonkloof: opdeling van het verklaarde deel (2013)	54

## Colofon

### Samenstelling

Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen  
Ernest Blerotstraat 1, 1070 Brussel  
T 02 233 41 75 – F 02 233 40 32  
gelijkheid.manvrouw@igvm.belgie.be  
<http://igvm-iefh.belgium.be>

Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg  
Algemene Directie Werkgelegenheid en Arbeidsmarkt  
Ernest Blerotstraat 1, 1070 Brussel

### In samenwerking met

Algemene Directie Statistiek – Statistics Belgium  
FOD Economie, KMO, Middenstand en Energie  
North Gate, Koning Albert II-laan 16, 1000 Brussel  
[www.statbel.fgov.be](http://www.statbel.fgov.be)

Federaal Planbureau  
Kunstlaan 47-49, 1000 Brussel  
[www.plan.be](http://www.plan.be)

### Verantwoordelijke uitgever

Michel Pasteel, Directeur van het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen  
Ernest Blerotstraat 1, 1070 Brussel  
T 02 233 41 75 – F 02 233 40 32  
gelijkheid.manvrouw@igvm.belgie.be  
<http://igvm-iefh.belgium.be>

### Auteurs

Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen en FOD WASO (Dietert De Vos)

### Verwerking gegevens

Pieter Vermeulen, Anja Termote en Lien Tam Co (ADS)  
Koen Hendrickx en Maritza Lopez-Novella (FPB)

### Depotnummer

D/2016/10.043/6