# De loonkloof

## tussen vrouwen en mannen in België

## Rapport 2025

Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen

FEDERALE OVERHEIDSDIENST Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg

economie
FOD Economie, K.M.O., Middenstand en Energie

.be

# Inhoudstafel


**Intro** ..... **4**

**Het rapport 2025** ..... **6**

**1. De loonkloof** ..... **8**

1.1 De loonkloof gecorrigeerd en niet gecorrigeerd voor arbeidsduur ..... 8

1.2 Aandeel in de totale loonmassa ..... 9

1.2.1 Aandeel van vrouwen en mannen bij werknemers, in de bezoldigde werkdagen en in de loonmassa ..... 9

1.2.2 Totale loonkloof ..... 10

1.2.3 Verdeling van vrouwen en mannen over de categorieën van het brutomaandloon ..... 11

1.3 Voltijdse en deeltijdse werknemers ..... 12

1.3.1 Gemiddelde brutomaandlonen van voltijdse werknemers ..... 12

1.3.2 Gemiddelde bruto-uurlonen van voltijdse werknemers ..... 14

1.3.3 Gemiddelde brutojaarlonen van voltijdse werknemers ..... 16

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 ..... 17

1.4.1 De loonkloof naar statuut, gecorrigeerd voor arbeidsduur ..... 18

1.4.2 De loonkloof naar statuut, niet-gecorrigeerd voor arbeidsduur ..... 19

1.5 Extralegale voordelen ..... 20

1.6 Ontslagvergoedingen ..... 21

1.7 Evolutie in de loonkloof ..... 22

1.8 Werkzaamheidsgraad ..... 25

1.9 De Enquête naar de Structuur en de Verdeling van de Lonen en de RSZ-gegevens ..... 26

1.9.1 De loongegevens ..... 27

1.9.2 Aantal arbeidsplaatsen en voltijdse equivalenten ..... 29

1.9.3 Een SES-afbakening in RSZ-gegevens ..... 30

**2. Ongelijkheidsfactoren** ..... **31**

2.1 Deeltijds werk ..... 31

2.1.1 Loonkloof voor voltijds en deeltijds werkenden ..... 31

2.1.2 Deeltijdse arbeidsgraad ..... 34

2.1.3 Verdeling van deeltijds werkende loontrekkende vrouwen en mannen naar reden van deeltijds werk ..... 35

2.1.4 Gemiddelde brutomaandlonen van deeltijdse en voltijdse werknemers ..... 36

2.2 Leeftijd ..... 36

2.2.1 Gemiddelde bruto-uurlonen naar leeftijdscategorie en de loonkloof ..... 36

2.2.2 Werkzaamheidsgraad naar leeftijdscategorie ..... 37

2.3 Scholingsgraad ..... 37

2.3.1 Gemiddelde bruto-uurlonen naar scholingsgraad en de loonkloof ..... 38

2.3.2 Werkzaamheidsgraad naar opleidingsniveau ..... 41

2.4 Burgerlijke staat en gezinssamenstelling ..... 42

2.4.1 Gemiddelde bruto-uurlonen (in euro) naar burgerlijke staat en de loonkloof ..... 42

2.4.2 Gemiddelde bruto-uurlonen (in euro) naar gezinssituatie en de loonkloof ..... 43

2.4.3 Gemiddelde bruto-uurlonen naar aantal kinderen en de loonkloof ..... 44

2.4.4 Werkzaamheidsgraad naar gezinstype ..... 44

2.5 Nationaliteit ..... 45
2.5.1 Gemiddelde bruto-uurlonen en de loonkloof naar nationaliteit in België ..... 46
2.5.2 Gemiddelde loonverschillen in bruto-uurlonen en de loonkloof ten opzichte van Belgische werknemers naar nationaliteit ..... 48
2.5.3 Werkzaamheidsgraad naar huidige nationaliteit en geboorteland ..... 52
2.6 Segregatie op de arbeidsmarkt ..... 54
2.6.1 Sectoren ..... 54
2.6.2 Paritaire comités ..... 55
2.6.3 Beroepen ..... 55
2.6.4 Glazen plafond ..... 56
2.6.5 Ondernemingsgrootte ..... 58
2.6.6 Loonspanning ..... 58
2.6.7 Gewest ..... 59

**3. De loonkloof verklaren ..... 61**

3.1 Het verklaarde en het onverklaarde deel van de loonkloof in bruto-uurlonen ..... 61

**4. Internationale indicatoren ..... 66**

4.1 Eurostats unadjusted gender pay gap ..... 66
4.2 Het belang van een tweede loonkloofcijfer ..... 67
4.3 De Gender Equality Index van het European Institute for Gender Equality (EIGE) ..... 68
4.4 De Gender Wage Gap van de OESO ..... 69

**Samenvatting ..... 70**

**Beleidsaanbevelingen ..... 76**

1. Waakzaamheid voor genderverschillen in ontslagvergoedingen ..... 76
2. Loontransparantie: het principieel toegankelijk maken van informatie over lonen ..... 77
3. De kwestie van privacy uitklaren, zowel op individueel als op ondernemingsniveau 78
4. Een brede vergelijkingsbasis hanteren voor het bepalen van gelijkwaardig werk ..... 78
5. Extra aandacht voor kwetsbare groepen ..... 79
6. De deelname van vrouwen aan de arbeid verhogen ..... 80
7. De loonkloofrapportages en gelijkekansenplannen in ondernemingen optimaliseren 81
8. Goede praktijken in het licht zetten ..... 82
9. De loonkloofwet aanscherpen: objectieven, sancties en controlemechanismen ..... 82
10. Het evenwicht tussen werk en gezin verbeteren ..... 83
11. De vertegenwoordiging van vrouwen in besluitvormingsorganen binnen bedrijven ..... 84
12. Segregatie van bij de wortel aanpakken ..... 85
13. Rechtvaardige pensioenen ..... 85

Conclusie ..... 86

**Bijlagen ..... 87**

**Lijst tabellen ..... 98**

**Lijst grafieken ..... 99**

# Intro

Dit rapport biedt een overzicht van de loonkloof tussen vrouwen en mannen in België. Het uitgebreide rapport wordt vierjaarlijks gepubliceerd. De volledige indicatorenset is erin opgenomen. De tussenliggende jaren wordt een beknoptere rapportage uitgebracht. Door jaarlijks loonkloofcijfers te publiceren is 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 (FOD Werkgelegenheid). De cijfers worden hoofdzakelijk verzorgd door de Algemene Directie Statistiek – Statistics Belgium (Statbel) van de Federale Overheidsdienst Economie, KMO, Middenstand en Energie. Daarnaast worden er cijfers gebruikt van de Rijksdienst voor Sociale zekerheid (RSZ). Tot het rapport 2017 leverde ook het Federaal Planbureau cijfers toe. Sindsdien ondersteunt het de samenstelling van het loonkloofrapport via methodologisch advies.

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 het tweede hoofdstuk worden die in detail besproken. In welke mate de loonkloof samenhangt met deze factoren wordt onderzocht in het derde hoofdstuk: de loonkloof verklaren. Omwille van de frequente infovragen over het thema werd een vierde hoofdstuk toegevoegd waarin gelijkenissen en verschillen tussen een aantal internationaal gebruikte loonkloofindicatoren worden besproken.

De basisformule om de loonkloof te berekenen is het verschil tussen het gemiddeld loon van mannen en het gemiddeld loon van vrouwen, uitgedrukt als een percentage van het gemiddeld loon van mannen:

$$\frac{\text{gemiddeld loon van mannen} - \text{gemiddeld loon van vrouwen}}{\text{gemiddeld loon van mannen}}$$

Wanneer cijfers verschillen heeft dat soms te maken met de berekeningswijze. Veel vaker gaat het om verschillen in de gebruikte gegevens.

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 (2010, 2014, 2018, 2022) wordt de enquête uitgebreid tot de sectoren van het onderwijs, de gezondheidszorg en de socio-culturele sector. Voor het enquêtejaar 2022 werd die uitbreiding gemaakt. De

vierjaarlijkse uitgebreide loonkloofrapporten vallen samen met de jaren dat er uitgebreide enquêtegegevens beschikbaar zijn. Dit rapport heeft betrekking op het datajaar 2022. De meeste cijfers in dit rapport hebben dus betrekking op de uitgebreide enquête, dat wil zeggen de industrie en marktdiensten en het onderwijs, de gezondheidszorg en de socio-culturele sector. Wanneer het nodig is om duidelijk een onderscheid te maken, wordt de uitgebreide enquête aangegeven met een asterisk: 2022*.

Om de loonkloof te kunnen berekenen voor alle werknemers over alle sectoren en ondernemings-groottes worden gegevens van de sociale zekerheid gebruikt. In paragraaf 1.9 wordt de methodologie meer in detail toegelicht.

# Het rapport 2025

Globaal genomen, dat wil zeggen over de hele Belgische economie gemeten, verdient een vrouw gemiddeld 7,0% minder dan een man, als er gecorrigeerd wordt voor arbeidsduur. Ten opzichte van het voorgaande jaar betekent dit een daling van 1 procentpunt. Het is belangrijk om de hele genderongelijkheid in beeld te brengen, daarom presenteert dit rapport altijd een tweede globale indicator. De loonkloof op jaarbasis, zonder correctie voor arbeidsduur, loopt op tot 19,9%. Hier is er een daling van 1,1 procentpunt ten opzichte van het voorgaande jaar. Het verschil tussen beide cijfers is het effect van deeltijds werk.

Over de jaren genomen betekent een daling met 1 procentpunt een duidelijke daling. Dat betekent dat er meer gebeurt dan de geleidelijke afname doordat oudere generaties werknemers met een grotere genderongelijkheid vervangen worden door jongere generaties met een grotere gendergelijkheid. Wat zich vermoedelijk doet voelen in deze cijfers is de gevoelige verhoging van de minimumlonen.[1]

Een eerste reeks maatregelen ging in op 1 april 2022. De cijfers van de RSZ hebben betrekking op het hele jaar. De cijfers van de Enquête naar de Structuur en de Verdeling van de Lonen zijn gebaseerd op de lonen van oktober. Er kan dus verwacht worden dat de daling zich scherper aftekent in de enquêtegegevens dan in de indicatoren die gebaseerd zijn op de administratieve data van de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid.

In voorgaande rapporten 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 frequent deeltijds werken van vrouwen is veruit de belangrijkste factor in de loonkloof. Dat weerspiegelt zich in het grote verschil tussen de loonkloofcijfers al dan niet gecorrigeerd voor arbeidsduur. Het percentage deeltijdwerk bedraagt in 2022 40,7% van de vrouwelijke werknemers en 11,9% van de mannelijke. Er mag ook 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. 17,8% van de deeltijds werkende vrouwen en 21,6% van de deeltijds werkende mannen geeft aan dat ze geen voltijds werk hebben gevonden, of dat hun job niet voltijds wordt aangeboden. Voor 26,0% van de deeltijds werkende vrouwen en 9,7% van de deeltijds werkende mannen is de zorg voor eigen kinderen of afhankelijke familieleden de belangrijkste reden om deeltijds te werken.[2]

[1] Meer info op de website van de NAR, Themadossier Minimumloon: https://cnt-nar.be/nl/thema-dossiers/minimumloon

[2] Deze gegevens worden sinds 2021 anders bevraagd, zodat de vergelijking met eerdere cijfers niet zomaar gemaakt kan worden.

De minder makkelijk te meten loonkloof in extralegale delen ligt al jaren een stuk hoger dan die in de meer gereguleerde lonen en blijkt erg resistent tegen beleidsinspanningen. Voor de werkgeversbijdragen aan de aanvullende pensioenen ligt die kloof nog altijd op 27,0%.

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.

# 1. De loonkloof

## 1.1 De loonkloof gecorrigeerd en niet gecorrigeerd voor arbeidsduur

Om een duidelijk beeld te krijgen van wat de loonkloof precies inhoudt, is het belangrijk om de berekening te baseren op zo volledig mogelijke loongegevens. Sinds 2019 berekent het Instituut de loonkloof op basis van gegevens van de Sociale Zekerheid. Het voordeel is dat die cijfers zowat alle loontrekkenden omvatten, met inbegrip van de statutaire ambtenaren. De loonkloof wordt berekend op basis van gemiddelde brutojaarlonen. Enerzijds worden die brutojaarlonen berekend op basis van arbeidsplaatsen en anderzijds op basis van voltijdse equivalenten. In het eerste geval gaat het om wat vrouwen en mannen gemiddeld verdienen op een jaar, in het tweede geval is dat bedrag gecorrigeerd voor verschillen in arbeidsduur en wordt er met een theoretisch gemiddeld brutojaarloon gewerkt. Eén van de belangrijke genderverschillen op de arbeidsmarkt is immers het verschil in gemiddelde arbeidsduur. Vrouwen werken veel vaker deeltijds en voltijds werkende vrouwen werken gemiddeld minder uren dan voltijds werkende mannen. Vanzelfsprekend heeft dat een grote impact op wat vrouwen gemiddeld verdienen. Door de loonkloof te berekenen op basis van jaarlonen wordt dat verschil duidelijk in beeld gebracht. Wanneer dan de correctie gemaakt wordt voor arbeidsduur, valt op hoe groot het aandeel van deeltijds werk in de loonkloof wel is. In de loonkloof gecorrigeerd voor arbeidsduur, wordt het effect van de verschillen in arbeidsduur volledig buiten beschouwing gelaten. Tot 2017 werd deze indicator berekend op basis van bruto-uurlonen. De wijzigingen in de methodologie worden in detail toegelicht in paragraaf 1.9.

**Tabel 1: Loonkloof op basis van gemiddelde brutojaarlonen, met en zonder correctie voor arbeidsduur (2018-2022)**

| | 2018 | 2019 | 2020 | 2021 | 2022 |
|---|---|---|---|---|---|
| **Loonkloof gecorrigeerd voor arbeidsduur** | 9,2% | 9,1% | 8,5% | 8,0% | 7,0% |
| **Loonkloof niet gecorrigeerd voor arbeidsduur** | 23,1% | 22,7% | 21,6% | 21,0% | 19,9% |

Bron: RSZ (berekening IGVM)

Over alle sectoren heen verdienden vrouwen in 2022 gemiddeld 7,0% minder dan mannen wanneer er gecorrigeerd wordt voor arbeidsduur. In 2018 was dit nog 9,2%. De daling is geleidelijk. De loonkloof niet gecorrigeerd voor arbeidsduur daalde van 23,1% in 2018 naar 19,9% in 2022.

De loonkloof na correctie voor arbeidsduur is vooral een rechtstreeks gevolg van de loonproblematiek: vrouwen worden voor dezelfde job minder betaald, functies waarin veel vrouwen tewerkgesteld zijn, worden typisch minder gewaardeerd en gemiddeld slechter betaald. Daarentegen wijst de nog grotere loonkloof zonder correctie voor arbeidsduur vooral op de nog steeds ongelijke verdeling van zorgtaken in onze maatschappij, waardoor vrouwen vaker deeltijds werken dan mannen, maar ook met stereotiepe verwachtingen op de arbeidsmarkt zelf en met de segregatie: heel wat beroepen waarin vrouwen tewerkgesteld zijn, zijn georganiseerd in de richting van deeltijds werk, bijvoorbeeld in de distributie of de schoonmaak. Deeltijds werk wordt in detail besproken in paragraaf 2.1.

## 1.2 Aandeel in de totale loonmassa

Het is mogelijk om de loonkloof tussen vrouwen en mannen te berekenen in een totaalbedrag. 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 al het betaald werk samen. Hierbij wordt er rekening gehouden met de deelname van vrouwen en mannen aan de arbeidsmarkt, of met hun aandeel in de voltijdse equivalenten. Dat is een exacte berekening van hun aantal in de betaalde werkdagen.

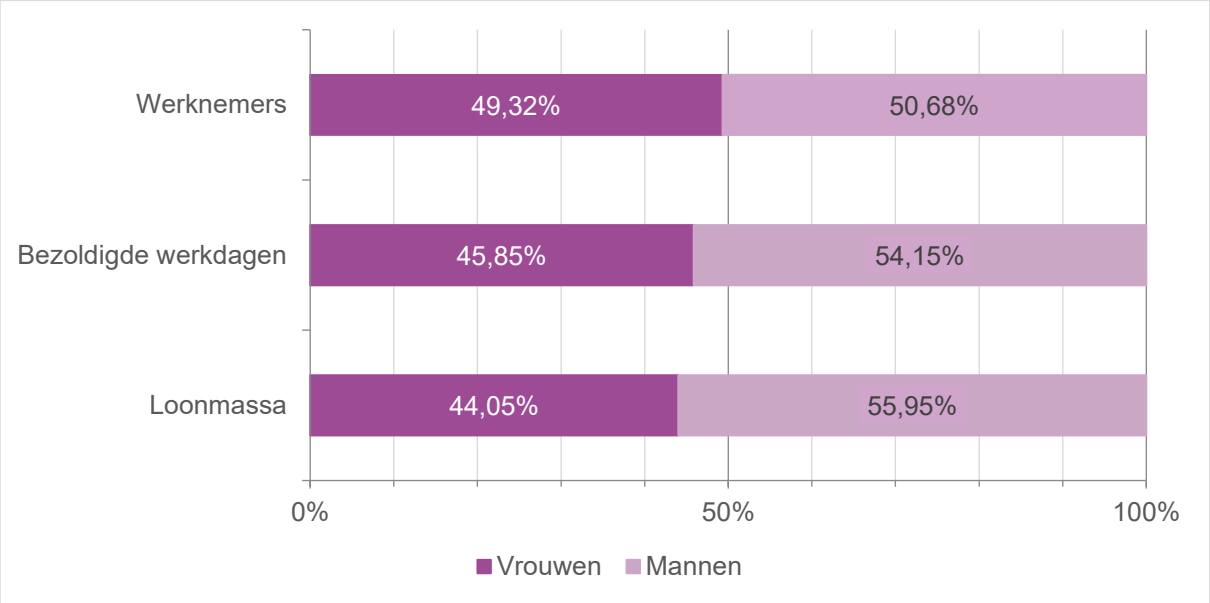
### 1.2.1 Aandeel van vrouwen en mannen bij werknemers, in de bezoldigde werkdagen en in de loonmassa

In 2022 bedroeg het aandeel vrouwelijke werknemers op de arbeidsmarkt 49,32%, tegenover 48,56% in 2018. Bij de mannen daalde dit percentage bijgevolg van 51,44% in 2018 naar 50,68% in 2022. Ieder jaar schuift de verdeling heel langzaam op in de richting van een gelijke verdeling bij werknemers, m.a.w. van evenveel vrouwen als mannen op de arbeidsmarkt.

Die meer gelijke aanwezigheid op de arbeidsmarkt vertaalt zich niet volledig in een meer gelijke verdeling van het aantal bezoldigde werkdagen. Wanneer die berekend worden op basis van de voltijdse equivalenten, bedraagt het aandeel van vrouwen daarin maar 45,85%. Daar is de verdeling veel minder gelijk.

De gelijkheid in de verloning kent wel een positieve evolutie over de jaren. Het aandeel van vrouwen in de betaalde lonen bedraagt 44,05%. In 2018 lag dit iets meer dan een procentpunt lager (42,88%) en in 2014 lag dit nog iets meer dan 3 procentpunten lager (40,89%).

**Grafiek 1: Aandeel van vrouwen en mannen bij werknemers, in de bezoldigde werkdagen en in de loonmassa (2022)**

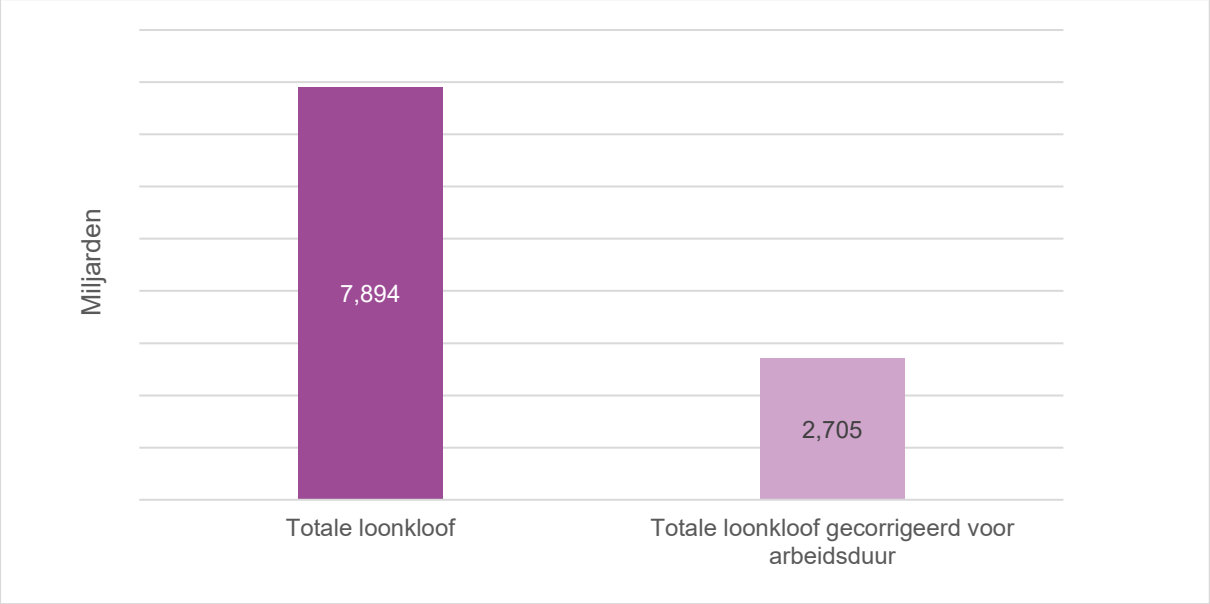



Bronnen: RSZ (berekeningen FOD Werkgelegenheid en IGVM) en Statbel, Enquête naar de arbeidskrachten

De ongelijkheid tussen vrouwen en mannen in deze drie aspecten evolueert over de jaren heen 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 helemaal.

### 1.2.2 Totale loonkloof

**Grafiek 2: Totale loonkloof (in miljarden euro) (2022)**




Bronnen: RSZ; Statbel, Enquête naar de arbeidskrachten

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 2022 was 49,32% van de werknemers vrouw en werden er in totaal 149,641 miljard euro aan lonen uitbetaald. Bij gelijk loon hadden de werkneemsters dus 73,805 miljard euro moeten verdienen (namelijk 49,32% van 149,641 miljard euro). Ze ontvingen echter 65,911 miljard euro, met andere woorden 7,894 miljard euro minder.

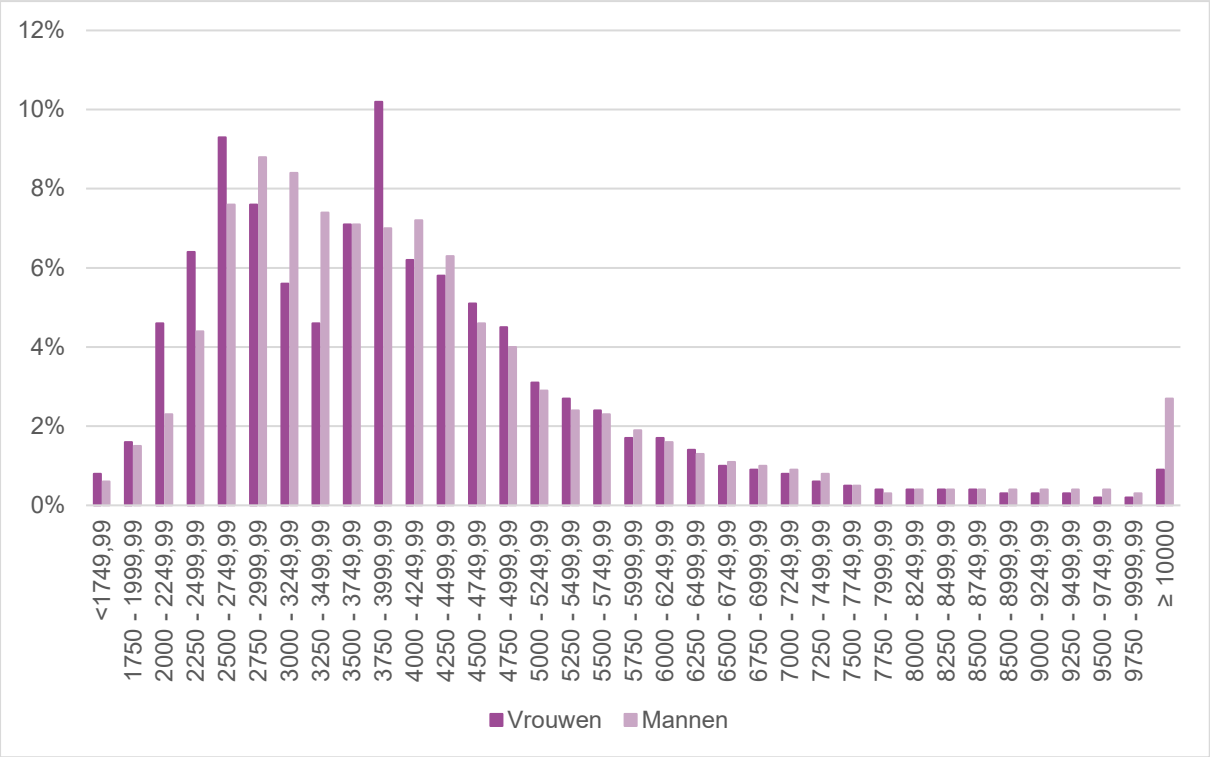
Een deel van deze loonkloof is te wijten aan het feit dat vrouwen vaker deeltijds werken dan mannen. Het is mogelijk om dit bedrag te corrigeren door gebruik te maken van het aandeel van vrouwen in de betaalde werkdagen in plaats van hun aandeel bij alle werknemers. 45,85% van de betaalde dagen werd door vrouwen gewerkt. Ze hadden dus 98,616 miljard euro (namelijk 45,85% van 149,641miljard euro) moeten verdienen, of 2,705 miljard euro meer dan de 65,911 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.

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

De verdeling van voltijds werkende vrouwen en mannen over de verschillende looncategorieën geeft opnieuw een beeld van de loonkloof.

**Grafiek 3: Verdeling van vrouwen en mannen over de categorieën van het brutomaandloon voor voltijdse werknemers (in euro) (2022)**




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

De gegevens in bovenstaande grafiek hebben betrekking op de industrie en marktdiensten, het onderwijs, de gezondheidssector en de socio-culturele sector.

Bij de lage en de hoogste lonen zien we een vergelijkbaar beeld als andere jaren: een oververtegenwoordiging van vrouwen in de lage looncategorieën en een ondervertegenwoordiging bij de hoogste categorieën. Nochtans kunnen er ook hier verschuivingen worden waargenomen.

In de twee laagste categorieën met een brutomaandloon van minder dan 2.000 euro, is het genderverschil klein geworden. Het gaat om 2,4% van de vrouwen die voltijds werken en 2,1% van de mannen die voltijds werken.

20,3% van de voltijds werkende vrouwen en 14,3% van de voltijds werkende mannen bevinden zich in de categorieën daar net boven, met brutomaandlonen tussen 2.000 en 2.750 per maand.

56,7% van de voltijds werkende vrouwen en 60,8% van de voltijds werkende mannen ontvangt een brutomaandloon tussen 2.750 en 5.000 euro per maand.

Een loonverdeling is typisch een erg scheve verdeling met een lange uitloper langs de kant van de hoge lonen. 17% van de voltijds werkende mannen en vrouwen verdient tussen 5.000 en 8.000 euro bruto per maand. Binnen de verschillende looncategorieën zijn de genderverschillen hier ook klein geworden.

Helemaal aan de top blijft de genderkloof overeind. 1 op 37 voltijds werkende mannen ontvangt een brutomaandloon van 10.000 euro of meer. Bij vrouwen is dat maar 1 op 111. Of anders uitgedrukt: 2,7% van de mannen tegenover 0,9% van de vrouwen.

## 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 deze 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. Bij de loonkloof berekend op basis van brutojaarlonen wordt ook een opdeling gemaakt voor 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, en voor het enquêtejaar 2022 eveneens in de semipublieke sector (het onderwijs, de gezondheidszorg en de socio-culturele sector). De overheidssector is niet opgenomen in deze gegevens.

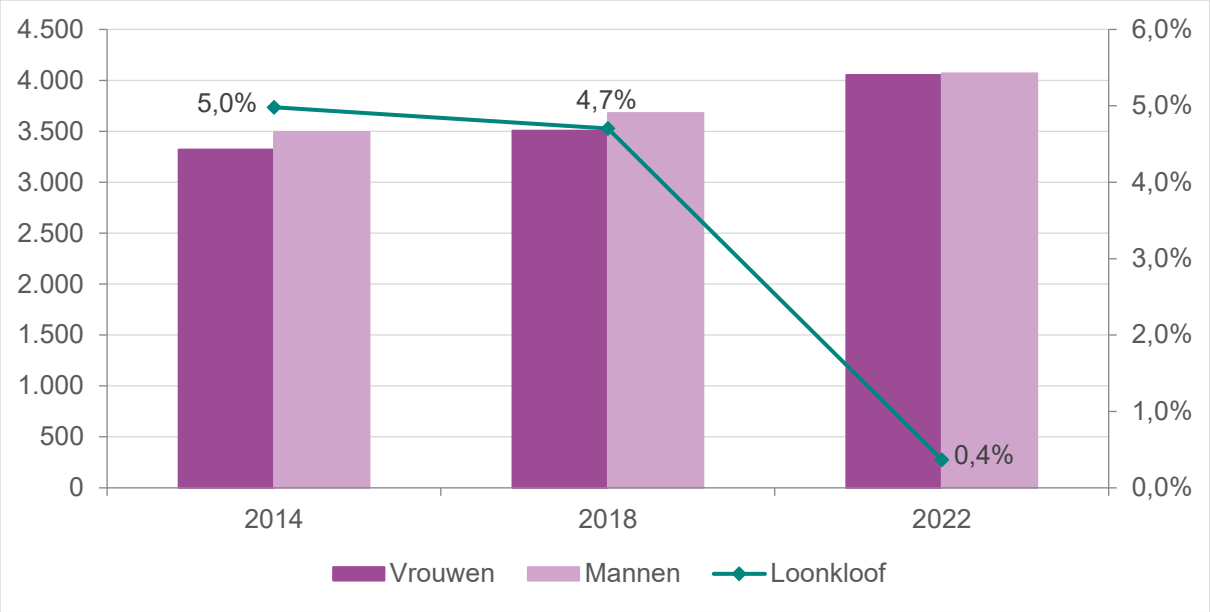
De loonkloof daalt voor de verschillende indicatoren in deze rubriek erg sterk, een daling die in veel mindere mate waarneembaar is in de administratieve data van de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid (RSZ). In paragraaf 1.9 wordt toegelicht hoe de enquête-cijfers uit 2022 enigszins atypisch zijn, met erg hoge berekende uurlonen in het onderwijs. Zoals vermeld in de inleiding, is ook de verhoging van de minimumlonen voelbaar in deze cijfers.

### 1.3.1 Gemiddelde brutomaandlonen van voltijdse werknemers

In onderstaande grafiek zien we de gemiddelde brutomaandlonen van voltijds werkende mannen en vrouwen voor de uitgebreide enquête van 2014, 2018 en 2022. Voltijds werkende mannen verdienden in 2022 gemiddeld 4.067 euro bruto per maand, vrouwen verdienden gemiddeld 15 euro minder (4.052 euro bruto per maand). In 2006 bedroeg dat verschil nog 342 euro, in 2010 271 euro, in 2014 174 euro en in 2018 was dat 173 euro.

De loonkloof voor voltijdse werknemers daalt in 2022 verder naar 0,4%.

**Grafiek 4: Gemiddelde brutomaandlonen van voltijdse werknemers (in euro) en de loonkloof in de uitgebreide enquête (2014, 2018, 2022)**




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

Onderstaande 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. Sinds 2020 is de loonkloof steeds kleiner dan 1%, al fluctueren de concrete cijfers wel enigszins.

**Tabel 2: Gemiddelde brutomaandlonen van voltijdse werknemers (in euro) en de loonkloof (1999-2022)**

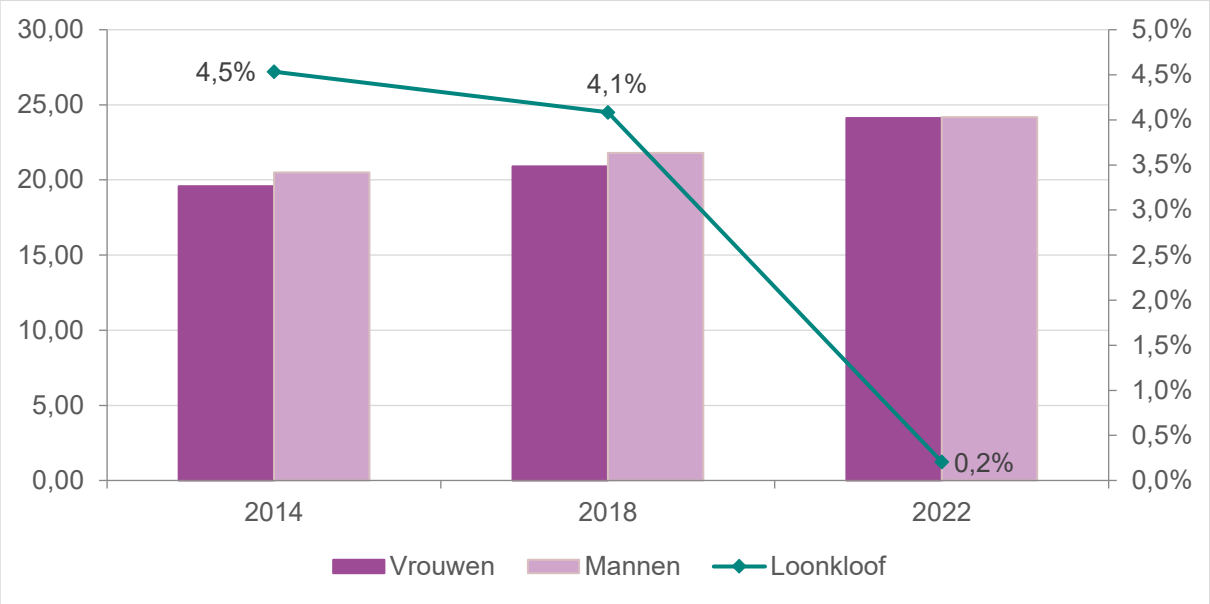
| | Vrouwen | Mannen | Verschil | Loonkloof |
|---|---|---|---|---|
| **1999** | 1.907 | 2.341 | 434 | 18,5% |
| **2000** | 1.974 | 2.392 | 418 | 17,5% |
| **2001** | 2.099 | 2.502 | 403 | 16,1% |
| **2002** | 2.165 | 2.529 | 364 | 14,4% |
| **2003** | 2.158 | 2.666 | 508 | 19,1% |
| **2004** | 2.343 | 2.757 | 414 | 15,0% |
| **2005** | 2.387 | 2.807 | 420 | 15,0% |
| **2006** | 2.491 | 2.846 | 355 | 12,5% |
| **2006 (uitgebreid)** | 2.501 | 2.843 | 342 | 12,0% |
| **2007** | 2.577 | 2.918 | 341 | 11,7% |
| **2008** | 2.682 | 3.022 | 340 | 11,3% |
| **2009** | 2.785 | 3.105 | 320 | 10,3% |
| **2010** | 2.863 | 3.182 | 319 | 10,0% |
| **2010 (uitgebreid)** | 2.926 | 3.197 | 271 | 8,5% |
| **2011** | 2.995 | 3.258 | 263 | 8,1% |
| **2012** | 3.079 | 3.320 | 241 | 7,3% |
| **2013** | 3.137 | 3.356 | 219 | 6,5% |
| **2014** | 3.252 | 3.471 | 219 | 6,3% |

| | Vrouwen | Mannen | Verschil | Loonkloof |
|---|---|---|---|---|
| **2014 (uitgebreid)** | 3.319 | 3.493 | 174 | 5,0% |
| **2015** | 3.289 | 3.502 | 213 | 6,1% |
| **2016** | 3.354 | 3.540 | 186 | 5,3% |
| **2017** | 3.424 | 3.608 | 184 | 5,1% |
| **2018** | 3.511 | 3.699 | 188 | 5,1% |
| **2018 (uitgebreid)** | 3.506 | 3.679 | 173 | 4,7% |
| **2019** | 3.650 | 3.806 | 156 | 4,1% |
| **2020** | 3.821 | 3.837 | 16 | 0,4% |
| **2021** | 3.869 | 3.894 | 25 | 0,6% |
| **2022** | 4.054 | 4.086 | 32 | 0,8% |
| **2022 (uitgebreid)** | 4.052 | 4.067 | 15 | 0,4% |

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

## 1.3.2 Gemiddelde bruto-uurlonen van voltijdse werknemers

**Grafiek 5: Gemiddelde bruto-uurlonen van voltijdse werknemers (in euro) en de loonkloof in de uitgebreide enquête (2014, 2018, 2022)**




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

Bovenstaande grafiek geeft de bruto-uurlonen van voltijds werkende vrouwen en mannen weer voor de uitgebreide enquête van 2014, 2018 en 2022. Ook hier zien we de loonkloof in 2022 nagenoeg verdwijnen. Terwijl de uurlonen voor zowel vrouwen als mannen die voltijds werken, stegen, was deze stijging iets sterker bij vrouwen, waardoor de loonkloof afneemt. De tabel hieronder toont de evolutie in deze lonen sinds 1999.

De loonkloof op basis van bruto-uurlonen van voltijdse werknemers is altijd iets kleiner geweest 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 iets 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 (1999-2022)**

| | Vrouwen | Mannen | Verschil | Loonkloof |
|---|---|---|---|---|
| **1999** | 11,45 | 13,75 | 2,30 | 16,7% |
| **2000** | 11,89 | 14,05 | 2,16 | 15,4% |
| **2001** | 12,56 | 14,73 | 2,17 | 14,7% |
| **2002** | 12,88 | 14,89 | 2,01 | 13,5% |
| **2003** | 13,00 | 15,61 | 2,61 | 16,7% |
| **2004** | 14,15 | 16,25 | 2,10 | 12,9% |
| **2005** | 14,38 | 16,68 | 2,30 | 13,8% |
| **2006** | 15,00 | 16,93 | 1,93 | 11,4% |
| **2006 (uitgebreid)** | 15,24 | 16,98 | 1,74 | 10,2% |
| **2007** | 15,48 | 17,21 | 1,73 | 10,1% |
| **2008** | 16,11 | 17,85 | 1,74 | 9,7% |
| **2010** | 16,60 | 18,31 | 1,71 | 9,3% |
| **2010** | 17,10 | 18,81 | 1,71 | 9,1% |
| **2010 (uitgebreid)** | 17,48 | 18,92 | 1,44 | 7,6% |
| **2011** | 17,82 | 19,19 | 1,37 | 7,1% |
| **2012** | 18,32 | 19,53 | 1,21 | 6,2% |
| **2013** | 18,67 | 19,74 | 1,07 | 5,4% |
| **2014** | 19,43 | 20,57 | 1,14 | 5,5% |
| **2014 (uitgebreid)** | 19,58 | 20,51 | 0,93 | 4,5% |
| **2015** | 19,60 | 20,69 | 1,09 | 5,3% |
| **2016** | 19,96 | 20,93 | 0,97 | 4,6% |
| **2017** | 20,42 | 21,35 | 0,93 | 4,4% |
| **2018** | 20,86 | 21,87 | 1,01 | 4,6% |
| **2018 (uitgebreid)** | 20,91 | 21,80 | 0,89 | 4,1% |
| **2019** | 21,72 | 22,47 | 0,75 | 3,3% |
| **2020** | 22,70 | 22,67 | -0,03 | -0,1% |
| **2021** | 22,98 | 22,98 | 0,00 | 0,0% |
| **2022** | 24,06 | 24,10 | 0,04 | 0,2% |
| **2022 (uitgebreid)** | 24,13 | 24,18 | 0,05 | 0,2% |

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

### 1.3.3 Gemiddelde brutojaarlonen 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 brutojaarlonen opgesplitst in de componenten 'loon' en 'premies'.

**Tabel 4: Gemiddelde brutojaarlonen van voltijdse werknemers (in euro) en de loonkloof (2022)**

| | Vrouwen | Mannen | Loonkloof |
|---|---|---|---|
| **Jaarlonen totaal** | 53.149 | 53.390 | 0,5% |
| **Component lonen** | 48.041 | 48.260 | 0,5% |
| **Component premies** | 5.108 | 5.130 | 0,4% |

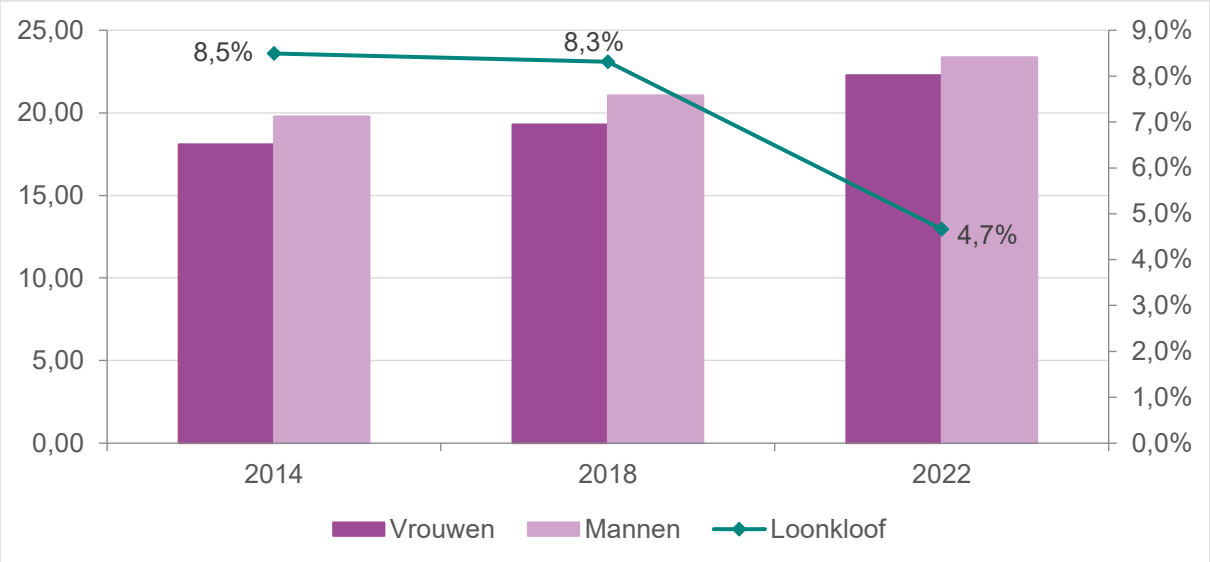
Bron: Statbel, Enquête naar de Structuur en de Verdeling van de Lonen

De loonkloof in de premies is steeds 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 loonkeloof dicht aan bij de loonkloof voor de component lonen, aangezien de premies slechts een heel beperkt deel van het totale jaarloon vertegenwoordigen. In 2014 bedroeg de loonkloof voor de uitgebreide enquête nog 5,1% voor de jaarlonen, in 2018 nog 4,7%. In 2022 is dit nog 0,5%.

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

Door de gegevens van deeltijdwerkers mee op te nemen in de berekening wordt de loonkloof een stuk groter. Dit is te verklaren doordat de grote meerderheid van de deeltijdwerkers minder goed betaalde vrouwen zijn, zeker in de privésector. Deeltijds werkende mannen worden gemiddeld per uur ook een stuk minder betaald 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 door, aangezien ze een kleine minderheid vormen.

**Grafiek 6: Gemiddelde bruto-uurlonen van voltijdse en deeltijdse werknemers (in euro) en de loonkloof in de uitgebreide enquête (2014, 2018, 2022)**

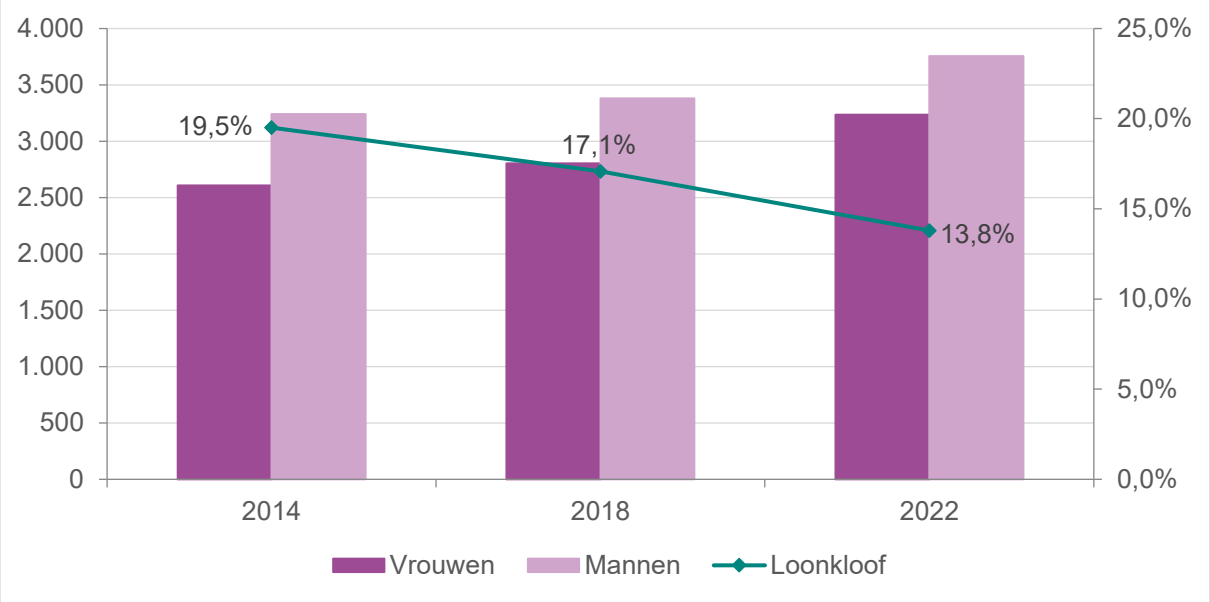



Bron: Statbel, Enquête naar de Structuur en de Verdeling van de Lonen

De loonkloof op basis van de gemiddelde bruto-uurlonen van voltijdse en deeltijdse werknemers samen bedroeg in 2022 voor de uitgebreide enquête 4,7%. Mannen verdienden gemiddeld 23,37 euro bruto per uur, terwijl dit bij vrouwen gemiddeld 22,28 euro bedroeg. In 2018 bedroeg de loonkloof nog 8,3%, in 2014 8,5%.

### 1.3.5 Gemiddelde brutomaandlonen van voltijdse en deeltijdse werknemers

**Grafiek 7: Gemiddelde brutomaandlonen van voltijdse en deeltijdse werknemers (in euro) en de loonkloof in de uitgebreide enquête (2014, 2018, 2022)**




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

De loonkloof tussen mannen en vrouwen op basis van de gemiddelde brutomaandlonen van voltijds en deeltijds werkenden samen bedroeg in 2022 voor de uitgebreide enquête 13,8%. Berekend op basis van bruto-uurlonen was dat slechts 4,7%. Voltijds en deeltijds werkende mannen samen verdienden in 2022 gemiddeld 3.754 euro bruto per maand, vrouwen verdienden gemiddeld veel minder doordat het aandeel vrouwen bij deeltijdse werknemers veel hoger ligt, zij verdienden gemiddeld 3.236 euro bruto per maand, een verschil van 518 euro per maand. In 2018 bedroeg dat verschil nog 577 euro per maand. Uitgedrukt in euro's lijkt de afname in het loonverschil niet zo groot, maar omdat de lonen op zich sterk gestegen zijn, valt dat verschil uitgedrukt als een procent een stuk kleiner uit.

## 1.4 De loonkloof naar statuut

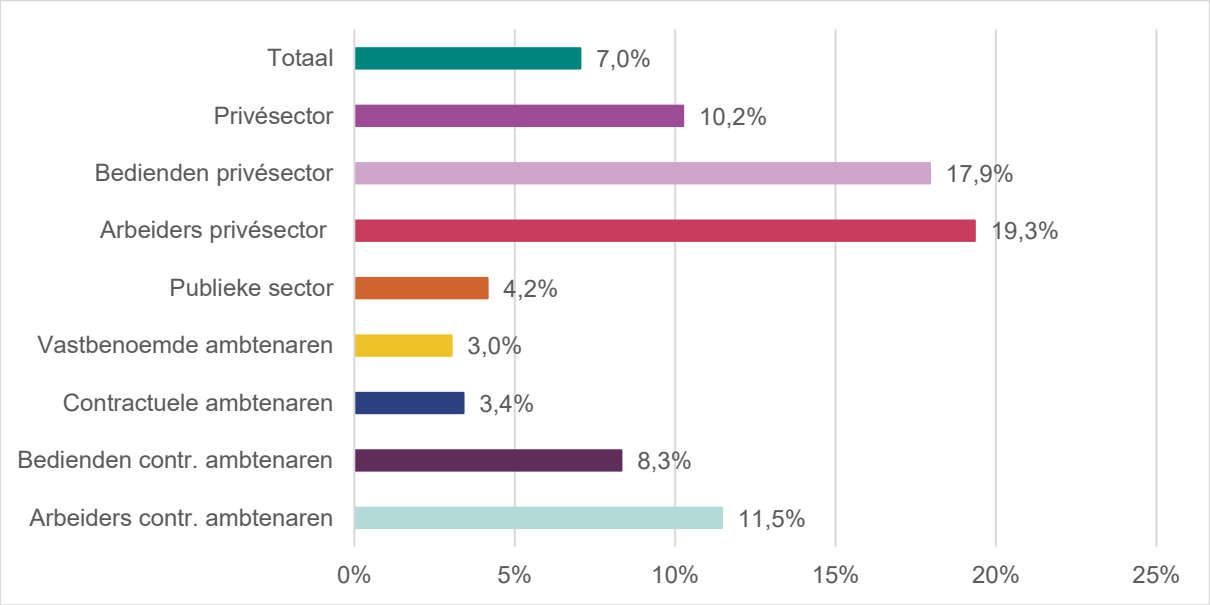
Omdat de lonen in de publieke sector strikter geregeld zijn, is de loonkloof in de privésector gewoonlijk groter. De publieke sector is drie op vier jaren niet opgenomen in de Enquête naar de Structuur en de Verdeling van de Lonen. In de jaren van de uitgebreide sectoren komen er via het onderwijs, de gezondheidszorg en de socio-culturele sector die onder andere door lokale besturen worden beheerd, wel heel wat werknemers uit de publieke sector in de enquête terecht. De overheidsadministratie in strikte zin, wordt nooit opgenomen, zelfs niet in de uitgebreide enquêtes.

Sinds 2018 berekent het Instituut jaarlijks loonkloofcijfers op basis van de gegevens van de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid (RSZ) (meer hierover in paragraaf 1.9). De RSZ-gegevens laten gemakkelijk 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 de verschillende statuten apart.

In deze paragraaf wordt eerst de loonkloof gecorrigeerd voor arbeidsduur besproken. Die is vergelijkbaar met de loonkloof in bruto-uurlonen. Daarna volgt de loonkloof niet-gecorrigeerd voor arbeidsduur. Die is vergelijkbaar met de loonkloof in brutojaarlonen. De methodologie wordt in detail toegelicht in paragraaf 1.9.

### 1.4.1 De loonkloof naar statuut, gecorrigeerd voor arbeidsduur

**Grafiek 8: De loonkloof naar statuut, gecorrigeerd voor arbeidsduur (2022)**




Bron: RSZ (berekening IGVM)

De loonkloof bedraagt in België 7,0% over alle sectoren heen. In de privésector bedraagt ze 10,2%. In de publieke sector 4,2%. Als de verdere uitsplitsing gemaakt wordt, blijkt hoe complex de materie soms is. Zowel binnen de privésector, als binnen de publieke sector neemt de loonkloof aanzienlijk toe als het onderscheid tussen arbeiders en bedienden wordt opgenomen. Dat komt door een combinatie van twee factoren: 1) gemiddeld verdienen bedienden meer dan arbeiders en 2) bij mannen zijn er ongeveer evenveel arbeiders als bedienden, maar bij vrouwen zijn bedienden sterk in de meerderheid. Wanneer alle lonen samen worden genomen om de loonkloof te berekenen, worden dus in feite voor een groot deel de bediendenlonen van vrouwen vergeleken met de arbeiderslonen van mannen. Die zijn enerzijds lager dan de bediendenlonen van mannen en anderzijds een stuk hoger dan de arbeiderslonen van vrouwen. Door de uitsplitsing komt deze vrij grote loonsegregatie aan het licht.

In de privésector bestaat er bij de arbeiders een loonkloof van 19,3% en bij de bedienden een loonkloof van 17,9%, als er gecorrigeerd wordt voor arbeidsduur. Tussen arbeiders en bedienden bestaat er ook een kloof: mannelijke arbeiders verdienen gemiddeld 21% minder dan vrouwelijke bedienden. Vrouwelijke arbeidsters verdienen nog een stuk minder. Zelfs

omgerekend naar voltijdse equivalenten (gecorrigeerd voor arbeidsduur) bedraagt het gemiddelde brutojaarloon voor arbeidsters maar 29.000 euro. Voor velen blijft dat echter een theoretisch bedrag.

In de publieke sector heb je naast arbeiders en bedienden, die samen de contractuele ambtenaren vormen, ook de categorie van de vastbenoemde ambtenaren. De loonkloof is daar een heel stuk kleiner: maar 3,0%. Mannen worden makkelijker vastbenoemd: 51% van de mannelijke ambtenaren is vastbenoemd, tegenover 45% van de vrouwelijke ambtenaren. Op de loonkloof bij vastbenoemden zit mogelijk een selectie-effect, als vrouwen minder makkelijk een vaste benoeming krijgen, vallen wellicht eerder de minder-goed verdienenden af. De verhouding tussen arbeiders en bedienden is bij de contractuele ambtenaren minder ongelijk dan in de privésector: 18% van de vrouwelijke ambtenaren heeft een arbeidersstatuut, tegenover 32% van de mannelijke. Terwijl de loonkloof bij contractuele ambtenaren samen 3,4% bedraagt, loopt die op wanneer de uitsplitsing gemaakt wordt tussen arbeiders en bedienden, tot 8,3% bij bedienden en 11,5% bij arbeiders.

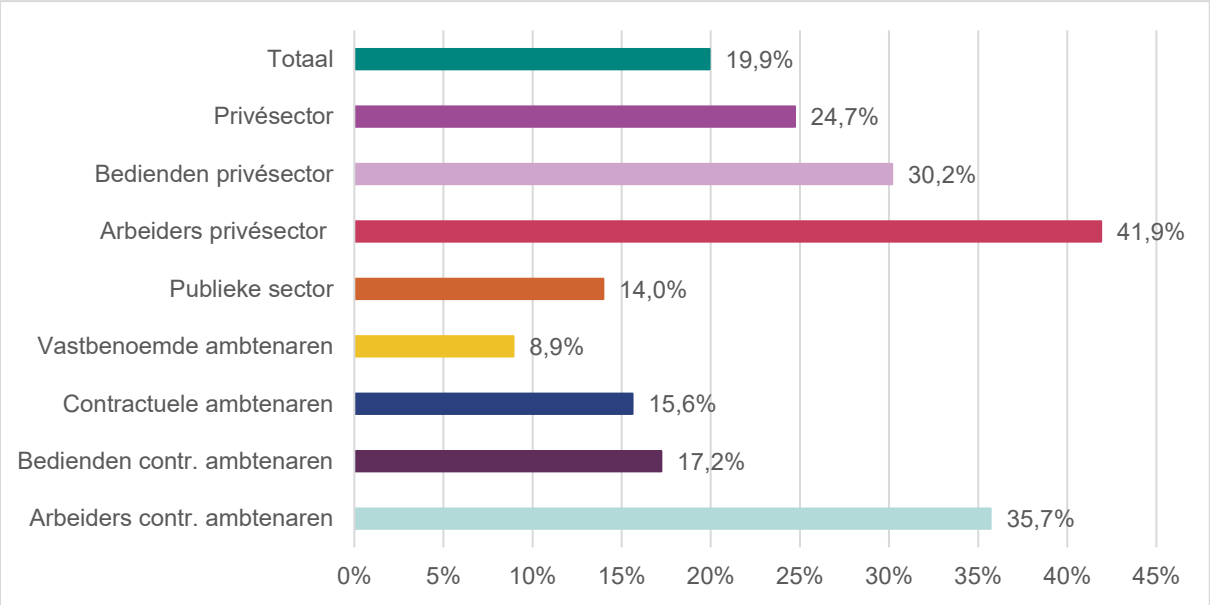
### 1.4.2 De loonkloof naar statuut, niet-gecorrigeerd voor arbeidsduur

Een groot deel van het genderverschil in de lonen is te wijten aan het feit dat vrouwen veel vaker deeltijds werken dan mannen. Hun gemiddelde brutojaarlonen liggen daardoor een heel stuk lager als er niet gecorrigeerd wordt voor arbeidsduur. Het belang van deze tweede indicator ligt in het zichtbaar maken van dit genderverschil. Hij sluit ook dichter aan bij de werkelijkheid, want het gaat uiteindelijk over wat vrouwen en mannen in de praktijk verdienen, niet om een theoretisch loon, berekend op voltijdse equivalenten. Als er niet gecorrigeerd wordt voor arbeidsduur, speelt het effect van deeltijds werk dus volledig mee. De gemiddelde brutojaarlonen vallen dan lager uit, de loonkloof een heel stuk hoger.

Ongecorrigeerd voor arbeidsduur bedraagt de loonkloof in België 19,9%. 24,7% in de privésector en 14,0% in de publieke sector. Dat is aanzienlijk. Ook hier wordt de loonkloof nog een stuk groter als het onderscheid tussen arbeiders en bedienden wordt gemaakt. De deeltijdse arbeidsgraad bij arbeidsters ligt zeer hoog, zodat de kloof daar groeit tot 41,9% in de privésector en 35,7% in de publieke sector. Het is niet zo dat mannelijke arbeiders riante lonen zouden ontvangen, maar de lonen van arbeidsters liggen zeer laag. Zonder correctie voor arbeidsduur, is het gemiddelde brutojaarloon voor een arbeidster in de privésector maar 17.230 euro. Bij de overheid is dat met 17.583 euro nauwelijks beter.

Zonder correctie voor arbeidsduur bedraagt de loonkloof in brutojaarlonen bij vastbenoemde ambtenaren 8,9% en bij contractuele ambtenaren 15,6%. Bij bedienden in de privésector loopt de loonkloof op tot 30,2%, bij de overheid is dat 17,2%.

**Grafiek 9: De loonkloof naar statuut, niet gecorrigeerd voor arbeidsduur (2022)**




Bron: RSZ (berekening IGVM)

## 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 en vallen ook grotendeels buiten de RSZ-gegevens. 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 en de bijdragen voor het aanvullend pensioen 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 (2022)**

| | | Vrouwen | Mannen | Loonkloof |
|---|---|---|---|---|
| **Terugbetaling woon-werkverkeer** | *Aandeel* | 55,1% | 62,8% | |
| | *Gemiddeld bedrag* | € 406,55 | € 492,23 | 17,4% |
| **Bijdragen aanvullend pensioen** | *Aandeel* | 8,7% | 11,8% | |
| | *Gemiddeld bedrag* | € 589,27 | € 807,25 | 27,0% |

Bron: Statbel, Fiscale statistieken

In 2022 ontvingen 62,8% van de mannen en 55,1% van de vrouwen een terugbetaling voor hun woon-werkverkeer. Dat zijn vergelijkbare cijfers met 2018. Toen ontvingen 54,9% van de vrouwen en 62,4% van de mannen deze terugbetaling. Mannen ontvingen in 2022 gemiddeld 492,23 euro terwijl vrouwen gemiddeld 406,55 euro ontvingen. De loonkloof bedroeg 17,4% voor de terugbetalingen voor woon-werkverkeer. Ten opzichte van 2018 is dit een toename met 2,6 procentpunt.

Als er naar de bijdragen voor het aanvullend pensioen wordt gekeken, is het aandeel loontrekkenden voor wie deze bijdragen worden betaald, lichtjes afgenomen. In 2022 ging het om 8,7% van de vrouwelijke en 11,8% van de mannelijke loontrekkenden. In 2018 was dat nog respectievelijk 8,9% en 12,3%. 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 807,25 euro bijgedragen, voor vrouwen slechts 589,27 euro, met andere woorden 27,0% minder. Over de jaren neemt deze kloof langzaam af, maar de genderkloof blijft erg 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.

Aandelenopties die door de werkgever worden toegekend, kunnen niet langer berekend worden op basis van de fiscale statistieken.

## 1.6 Ontslagvergoedingen

Een wat aparte plaats wordt ingenomen door de ontslag- of verbrekingsvergoedingen. Juridisch gezien maken die integraal deel uit van het loonconcept, maar ze worden toch niet opgenomen in de berekening van de loonkloofindicatoren (zie ook paragraaf 1.9.1). De loonkloofcijfers zouden er erg grillig door worden, omdat het om heel onregelmatige betalingen van grote bedragen gaat. Dat neemt niet weg dat het mogelijk is om een aparte indicator te maken van de genderkloof in ontslagvergoedingen, zodat er kan worden nagegaan of er globaal genomen genderverschillen bestaan in die bedragen. Om de fluctuatie over de jaren wat uit te vlakken, kunnen er vijfjaarlijkse gemiddelden berekend worden.

Wanneer de berekening gemaakt wordt voor de RSZ-data van de laatste vijf jaar, resulteert dat in grote genderverschillen die inderdaad over de jaren niet stabiel zijn. Globaal gezien gaan ze wel steeds dezelfde richting uit: de bedragen aan mannen uitgekeerd lijken een heel stuk hoger te liggen. De berekende genderkloof in ontslagvergoedingen bedraagt in 2022 41,2% en varieert tussen de 20,7% bij arbeiders in de privésector en 56,5% bij deeltijdwerkers. Gemiddeld over de laatste vijf jaar, bedroeg de genderkloof zo'n 34,0%.

**Tabel 6: Genderkloof in verbrekingsvergoedingen op basis van VTE's, per jaar en gemiddelde over vijf jaar (2018-2022)** [3]

| | 2018 | 2019 | 2020 | 2021 | 2022 | 2018-2022 |
|---|---|---|---|---|---|---|
| **Totaal** | 31,9% | 30,9% | 32,7% | 33,4% | 41,2% | **34,0%** |
| **Privésector** | 21,8% | 20,4% | 25,9% | 21,9% | 32,4% | **24,5%** |
| **Publieke sector** | 30,1% | 31,3% | 16,7% | 34,8% | 31,9% | **28,9%** |
| **Bedienden privésector** | 43,6% | 40,0% | 45,0% | 42,0% | 51,4% | **44,4%** |
| **Arbeiders privésector** | 34,9% | 51,8% | 41,0% | 25,8% | 20,7% | **34,9%** |
| **Voltijdwerkers** | 17,9% | 18,5% | 16,6% | 20,2% | 28,8% | **20,4%** |
| **Deeltijdwerkers** | 26,9% | 34,0% | 46,7% | 38,2% | 56,5% | **40,5%** |

Bron: RSZ (berekening IGVM)

[3] Bij gebrek aan informatie over het aantal werknemers dat verbrekingsvergoedingen ontving, zijn de gemiddelden berekend op het totaal aantal voltijdse equivalenten. De genderkloof zou exacter berekend kunnen worden, door gemiddelden te berekenen per uitgekeerde verbrekingsvergoeding.

Vanzelfsprekend moet er gestreefd worden naar gendergelijkheid, maar op zijn minst zou het verschil in ontslagvergoedingen vergelijkbaar moeten zijn met de loonkloof voor de gewone lonen. Net als bij de extralegale voordelen blijkt de genderkloof hier beduidend groter dan de genderkloof in de gewone lonen. Extra onderzoek naar dit thema is aangewezen. Om een echt robuuste indicator te berekenen moet ook rekening gehouden worden met het aantal ontslagen.

## 1.7 Evolutie in de loonkloof

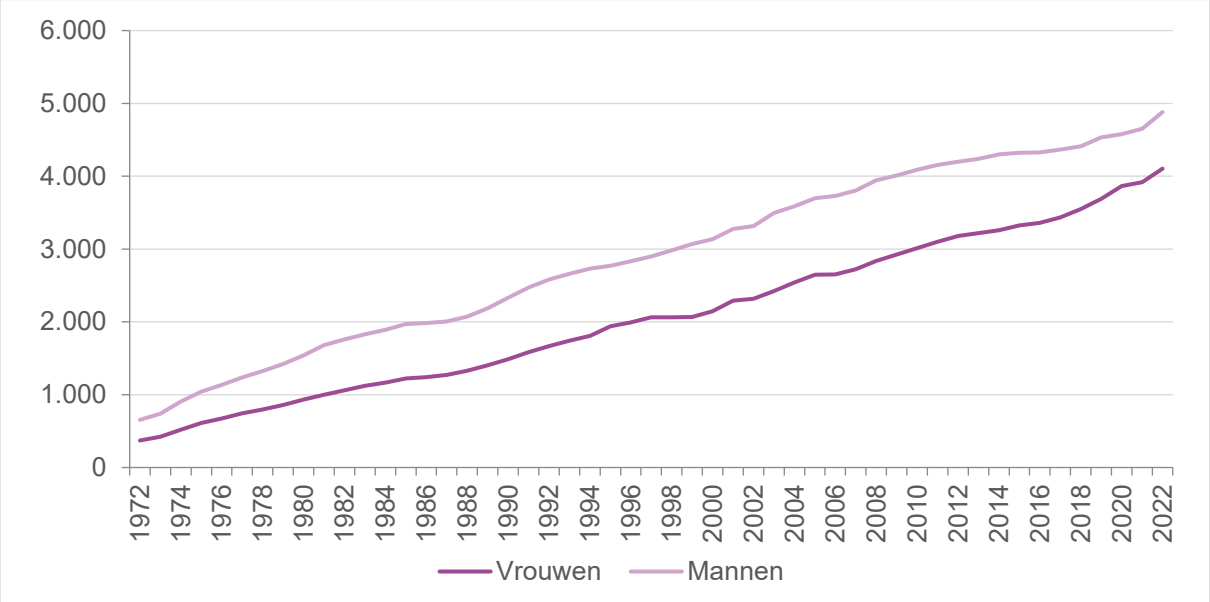
Het is interessant om na te gaan hoe de loonkloof geëvolueerd is op lange termijn. Enkel de gegevens over voltijdse en deeltijdse werknemers in de industrie zijn voldoende vergelijkbaar voor een dergelijke analyse op lange termijn.

Op onderstaande 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 dat het gemiddelde loon van mannen. Het loon van vrouwen is sinds 1972 toegenomen met een factor 11,1, die van mannen met een factor 7,5.

Het loonverschil, uitgedrukt in euro, nam af tot 2020, maar is sindsdien weer toegenomen. Het verschil in het gemiddelde brutomaandloon van vrouwen en mannen bedroeg in 2010 nog 1.077 en in 2018 864 euro. In 2020 was dat verschil 712 euro. In 2022 is het opnieuw toegenomen tot 777 euro.

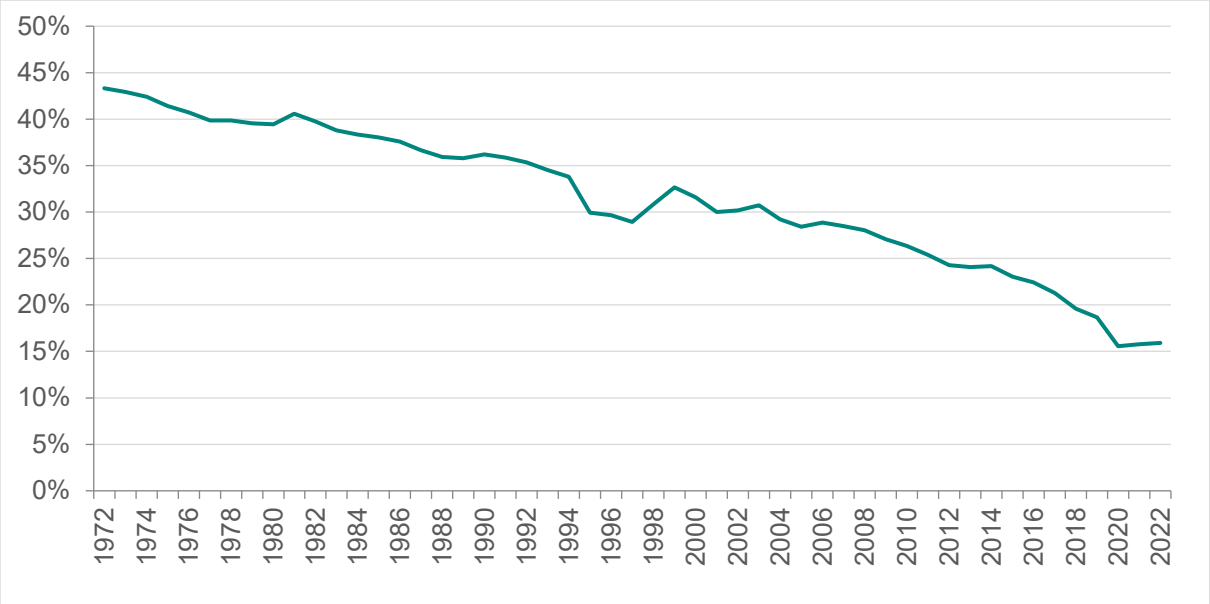
De gegevensreeks wordt onderbroken in 1998 en 1999, wat een lichte breuk in de reeks veroorzaakt.

**Grafiek 10: Gemiddelde brutomaandlonen (in euro) van voltijdse en deeltijdse werknemers in de industrie (1972-2022)**




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

**Grafiek 11: Loonkloof op basis van de brutomaandlonen van voltijdse en deeltijdse werknemers**

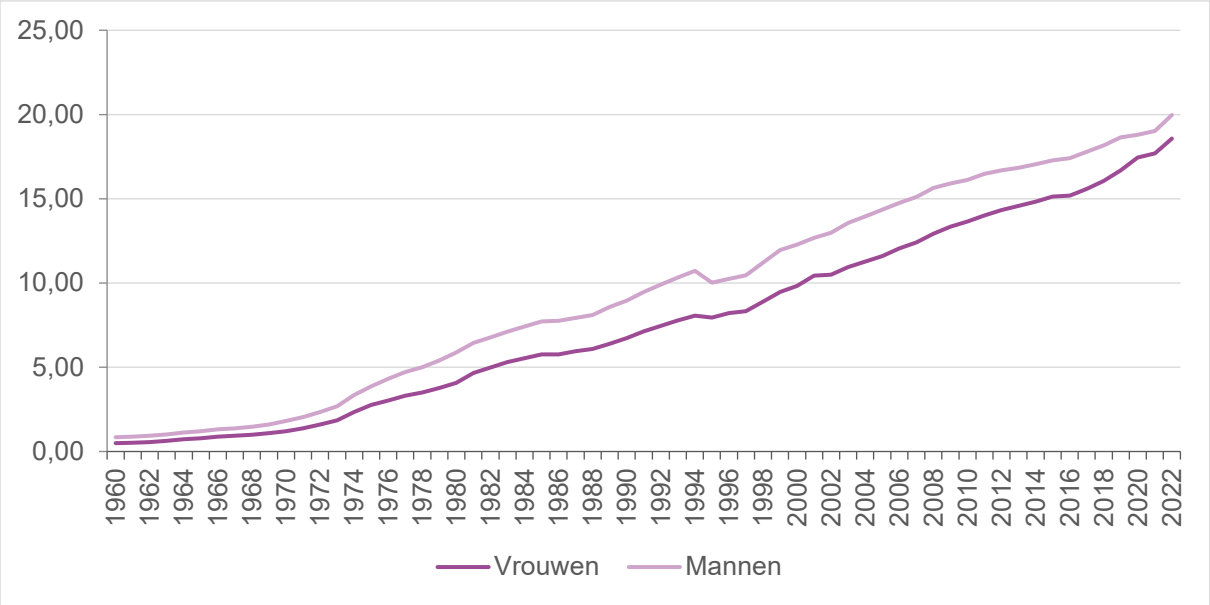



Bronnen: Statbel, Enquête naar de Structuur en de Verdeling van de Lonen (vanaf 1999) en de Zesmaandelijkse enquête naar de lonen en de wedden

In de grafiek is de knik in de loonkloof in 2020 duidelijk te zien. Wanneer enkel de industrie in beschouwing wordt genomen, valt de lange en trage evolutie naar meer gendergelijkheid stil.

Terwijl de loonkloof in 1972 nog 43% bedroeg, bedraagt die in 2018 nog 20% en in 2022 16%. 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 (1960-2022)**




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

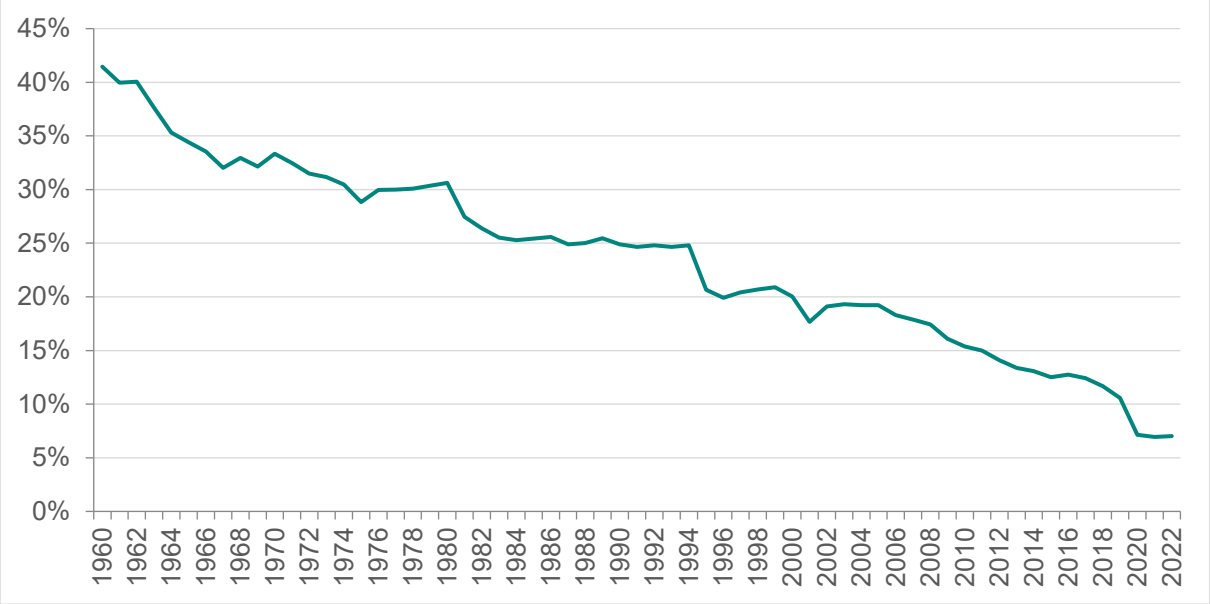
Voor de gegevens in de bruto-uurlonen gaan de gegevens terug tot in de jaren ’60, mits een verdere inperking tot de voltijdse en deeltijds werkende arbeiders in de industrie. De stijging in de uurlonen is vergelijkbaar met die in de maandlonen. Tussen 1960 en 2022 is het gemiddelde uurloon voor arbeidsters in de industrie toegenomen met een factor 37,5. Voor mannelijke arbeiders was dat een vermenigvuldiging met 23,6.

Tussen 2018 en 2022 steeg het gemiddelde uurloon van arbeidsters in de industrie met 2,52 euro, terwijl de arbeiders een gemiddelde stijging van 1,80 euro kenden.

Hoewel de loonkloof geleidelijk aan kleiner wordt, neemt het loonverschil in uurlonen, uitgedrukt in euro, niet ieder jaar af. In 2021 bedroeg het loonverschil in uurlonen voor arbeiders en arbeidsters in de industrie gemiddeld 1,32. In 2022 was dat met 1,40 euro opnieuw iets meer.

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**




Bronnen: Statbel, 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 7% in 2022. De loonkloof op basis van bruto-uurlonen is kleiner dan die voor de maandlonen door het wegvallen van het effect van deeltijds werken.

## 1.8 Werkzaamheidsgraad

De werkzaamheidgraad meet het aandeel werkenden in de bevolking (tussen 15 en 64 jaar).[4] Dit is een belangrijke contextindicator[5] van de loonkloof: het heeft met andere woorden een indirecte invloed op de loonkloof. Daarom is deze indicator opgenomen in de Europese indicatorenset.

**Tabel 7: Werkzaamheidsgraad naar geslacht (1999, 2009, 2014-2022)**

| | 1999 | 2009 | 2016 | 2017 | 2018 | 2019 | 2020 | 2021 | 2022 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| **Vrouwen** | 50,4% | 56,0% | 58,1% | 58,7% | 60,7% | 61,7% | 61,0% | 61,8% | 63,2% |
| **Mannen** | 68,1% | 67,2% | 66,5% | 67,5% | 68,2% | 68,9% | 68,4% | 68,7% | 69,8% |

Bron: Statbel, Enquête naar de Arbeidskrachten

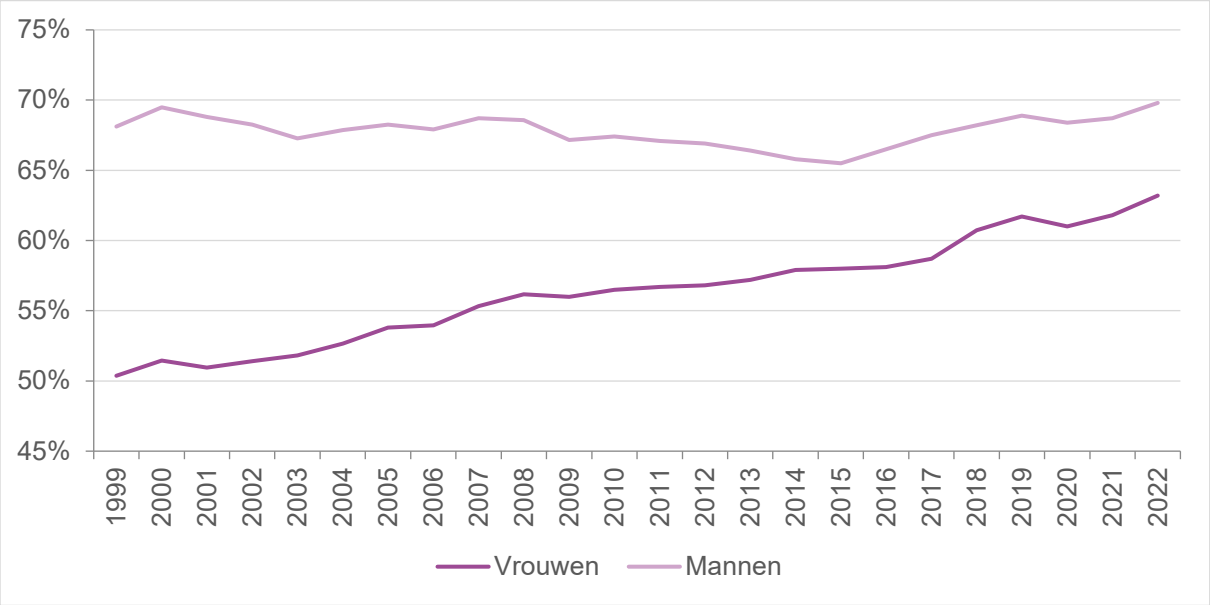
In 2022 waren 69,8% van de mannen op beroepsleeftijd aan het werk, tegenover 63,2% van de vrouwen. De werkzaamheidsgraad van mannen is op haar hoogste peil sinds 1999; zelfs wat hoger dan in 2020. De werkzaamheidsgraad van vrouwen is sinds 1999 stelselmatig

[4] De Europese indicator werd inmiddels aangepast naar de werkzaamheidsgraad van 20 tot en met 64-jarigen, wat inmiddels dichter aansluit bij de realiteit van de arbeidsmarkt. Omwille van de vergelijking met voorgaande jaren, wordt de oude indicator hier nog weergegeven.

[5] *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.

toegenomen. Ten opzichte van 2018 is de tewerkstelling van vrouwen tussen 15 en 64 jaar met 2,5 procentpunt toegenomen. Die van mannen met 1,6 procentpunt.

**Grafiek 14: Werkzaamheidsgraad naar geslacht (1999-2022)**




Bron: Statbel, Enquête naar de Arbeidskrachten

Vanuit het perspectief van gendergelijkheid, zijn zowel gelijke lonen als een goede toegang tot de arbeidsmarkt voor vrouwen belangrijke doelstellingen. Een toename van de aanwezigheid van vrouwen op de arbeidsmarkt gebeurt dikwijls bij de minder goed betaalde banen, wat de loonkloof juist doet toenemen. Omgekeerd vormt het gebrek aan vooruitzichten op een behoorlijk betaalde baan voor sommige vrouwen een obstakel om naar werk op zoek gaan. Ongelijke lonen en discriminatie op de arbeidsmarkt vormen dus factoren die de ongelijkheid tussen vrouwen en mannen in arbeidsparticipatie mee in stand houden. In België heeft de toename van de tewerkstelling van vrouwen de laatste decennia niet geleid tot een toename in de loonkloof. Vrouwen zijn in België vaak hoog opgeleid. Dat geldt zeker voor de jongere generaties.

## 1.9 De Enquête naar de Structuur en de Verdeling van de Lonen en de RSZ-gegevens

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[6], de handel, 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[7] om de vier jaar opgenomen in de enquête (2010, 2014, 2018, 2022, enz.).

Tot 2017 werden deze hiaten in de gegevens opgevuld door schattingen van het Federaal Planbureau. Op basis van de cijfers van de enquête en administratieve gegevens (geleverd

[6] De industrie omvat de mijnbouw en de vervaardigende industrie, de productie en distributie van elektriciteit, gas en water en de bouw.

[7] De socio-culturele sector omvat maatschappelijke dienstverlening en de collectieve en persoonlijke diensten.

door de instellingen voor sociale zekerheid) maakte het Federaal Planbureau schattingen voor het gemiddelde bruto-uur- en jaarloon voor alle bedrijfsgroottes en voor de meeste andere sectoren. De oorspronkelijke enquêtegegevens werden 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 bleven nog buiten beschouwing: de sector van het huishoudpersoneel en de kleine sector van de extraterritoriale organisaties (bijvoorbeeld het personeel van de EU).

In 2017 werden de belangrijkste bronnen van de loonkloofrapportages, de Enquête naar de Structuur en de Verdeling van de Lonen (SES)[8] en de RSZ-databanken aan een grondige herstructurering onderworpen. In de cijfers treedt er daardoor onvermijdelijk een breuk op: de loonkloofcijfers vanaf 2017 zijn niet volledig vergelijkbaar met die van ervoor.

In de Enquête naar de Structuur en de Verdeling van de Lonen werden een aantal wijzingen in de methodologie doorgevoerd. De belangrijkste wijziging betreft een aanzienlijke reductie in het aantal vragen. Enkel de informatie die niet op een kwaliteitsvolle manier uit de databanken van de overheid kan worden gehaald, wordt nog bevraagd. Daarnaast werd ook de steekproefmethode aangepast. Binnen de geselecteerde vestingen van ondernemingen maakt Statbel voortaan in de mate van het mogelijke zelf de selectie van werknemers over wie er informatie wordt verzameld.[9]

Een belangrijke reden voor deze herstructurering was de integratie van de databanken van de Sociale Zekerheid. Die integratie creëerde echter ook de mogelijkheid om rechtstreeks met deze gegevens aan de slag te gaan.

De RSZ-databanken worden samengesteld op basis van informatie die relevant is voor de sociale zekerheid. Het grote voordeel is dat nagenoeg alle werknemers, met inbegrip van de statutaire ambtenaren, erin opgenomen zijn. De gegevens zijn volledig en erg betrouwbaar. Het nadeel is dat er een aantal gegevens ontbreken die in de loonkloofrapporten worden gebruikt. Indicatoren die niet berekend kunnen worden op basis van de RSZ-databanken zijn de loonkloof naar opleidingsniveau, gezinssituatie, burgerlijke staat en beroepscategorie. Een decompositie maken is niet mogelijk op basis van de geaggregeerde RSZ-gegevens. Op zich gaat het om indicatoren waarvan na jaren monitoring gesteld kan worden dat ze weinig evolueren in de tijd. Dat neemt niet weg dat het belangrijke indicatoren zijn die best periodiek berekend worden. In overleg met de partners werd ervoor geopteerd om de uitgebreide loonkloofrapporten vierjaarlijks te publiceren, op basis van de Enquête naar de Structuur en de Verdeling van de Lonen, aangevuld met RSZ-gegevens en de tussenliggende jaren enkel een beknopte monitoring te publiceren op basis van de RSZ-gegevens. De vierjaarlijkse publicatie valt samen met de jaren wanneer er uitgebreide data beschikbaar zijn (2021, 2025, enz.).

### 1.9.1 De loongegevens

De RSZ-loongegevens worden in hun verschillende componenten gegeven: gewone lonen, verbrekingsvergoedingen, wachtlonen en forfaitaire lonen. In principe wordt de loonkloof zo

[8] SES staat voor Structure of Earnings Survey. Dat is de Engelse benaming voor de Enquête naar de Structuur en de Verdeling van de Lonen.

[9] Meer informatie op de website van Statbel: statbel.fgov.be/sites/default/files/files/documents/Deelnemers%20enqu%C3%AAtes/loonenquete/Handleiding_Loonenqu%C3%AAte_2018_NL.pdf

bruto mogelijk berekend met inbegrip van alle mogelijke vormen van verloningen. In de praktijk zijn hier een aantal beperkingen bij. Voor een aantal aspecten kunnen er immers problematische vertekeningen optreden. Ontslagvergoedingen kunnen voor grote uitschieters zorgen in de cijfers voor de jaren met grote collectieve ontslagen, zeker wanneer er binnen sectoren wordt gerekend. Daarom worden ze beter niet in de berekening van de loonkloofcijfers opgenomen. Voor de lonen van de arbeiders wordt er een correctie gemaakt, omdat hun enkelvoudig vakantiegeld niet in de loongegevens is opgenomen. De premies, ten slotte, worden eveneens buiten beschouwing gelaten, omdat ze niet voor alle werknemers op eenzelfde manier in de data zitten. Soms worden eindejaarspremies en vakantiegelden via fondsen betaald, waardoor ze soms moeilijk zijn toe te kennen aan specifieke sectoren en werknemers. In de loonkloofberekeningen op basis van de SES-Enquête sluit Statbel eveneens de verbrekingsvergoeding uit bij de berekening van het loon, maar neemt naast de gewone bezoldiging, het forfaitloon en het wachtloon, wel de premies op. Dat is al een eerste punt waarop de methodologieën licht verschillen.

Het opnemen van de wachtlonen kan de loonkloof in bepaalde sectoren doen dalen. Wachtlonen zijn de vergoedingen die chauffeurs krijgen voor de tijd dat ze moeten wachten terwijl hun vrachtwagen geladen of gelost worden. De wachtvergoedingen voor chauffeurs uit de transportsector liggen een stuk lager dan de uurlonen wanneer ze effectief aan het rijden zijn. Omdat de chauffeurs meestal mannen zijn, maakt dit de loonkloof erg klein en soms negatief, wanneer er gecorrigeerd wordt voor arbeidsduur.

De extralegale voordelen zitten vaak niet in de RSZ-gegevens. Voor enkele worden er solidariteitsbijdragen betaald. Soms zijn die op niveau van de werkgever, zoals bij de 2e pijler pensioensbijdragen. Bedrijfswagens worden eveneens belast op niveau van de onderneming en niet op niveau van de werknemer die het voordeel geniet. De loonkloofberekeningen op basis van RSZ-gegevens bevatten geen extralegale voordelen. Die zijn ook niet opgenomen in de SES-enquête. In de vierjaarlijkse uitgebreide loonkloofrapporten worden de extralegale voordelen door Statbel berekend op basis van fiscale gegevens (zie paragraaf 1.5).

De RSZ-gegevens bevatten in principe het volledige brutojaarloon. In de SES-enquête wordt er met een referentiemaand gewerkt, namelijk oktober. Het uitgangspunt is dat oktober de meest ‘gewone’ maand van het jaar is wat tewerkstelling betreft. Er nemen dan weinig mensen verlof en er zijn geen specifieke uitschieters in de tewerkstelling. De brutolonen en het aantal gewerkte dagen of uren van de geselecteerde werknemers worden uit de RSZ-gegevens gehaald. Hoewel de enquête eveneens vertrekt van de RSZ-gegevens is deze afbakening van een referentiemaand een tweede verschilpunt in de methodologie.

Hoewel oktober geldt als een gewone werkmaand, heeft deze methode ook gevolgen. Zo zit er in de praktijk een fluctuatie op het aantal werkdagen. Die varieert van 20 tot 23 werkdagen. Bovendien kan een deel van de herfstvakantie in oktober vallen. Oktober 2022 had 5 weekends en een herfstvakantiedag. Voor de enquêtegegevens resulteert dat in erg hoge berekende uurlonen voor het onderwijs. Voor oktober 2022 werden er immers maar ongeveer 90 werkuren/maand gerekend in het onderwijs. Het probleem van de ‘korte’ werkmaand in oktober 2022 doet zich nog op een andere manier voelen. Zo worden arbeiders in uren betaald. Wanneer die dan worden omgerekend naar maandlonen, fluctueren die cijfers ook erg over de jaren heen.

### 1.9.2 Aantal arbeidsplaatsen en voltijdse equivalenten

Behalve loongegevens, bevatten de RSZ-cijfers ook kwartaalcijfers voor het aantal arbeidsplaatsen en voltijdse equivalenten. De gemiddelde brutojaarlonen worden berekend door het totaal aan uitbetaalde lonen aan vrouwen en mannen te delen door het aantal werkende vrouwen en mannen. Om te corrigeren voor arbeidsduur wordt de deler vervangen voltijdse equivalenten.

Kwartaalcijfers zijn de tewerkstellingscijfers op de laatste dag van een kwartaal. Voor het aantal arbeidsplaatsen in het jaar worden kwartaalgemiddelden berekend. Het laatste kwartaal van het voorgaande jaar en het laatste kwartaal van het lopende jaar tellen hierin elk voor de helft mee. Werken met kwartaalgemiddelden is op zich betrouwbaar en het is de best mogelijke benadering van de werkelijkheid. De meeste sectoren hebben ook een vrij stabiele tewerkstelling. Voor sectoren met een structurele groei of daling in aantal werknemers is het opnemen van het laatste kwartaal van het voorgaande jaar wel belangrijk. Het cijfer is alleen problematisch als er veel gelegenheidstewerkstelling is op piekmomenten die niet noodzakelijk samenvallen met de momentopnamen (de laatste dag van het kwartaal) en bij veel verloop. Gelegenheidsarbeid blijkt vooral in de landbouwsector en de horeca grote fluctuaties met zich mee te brengen.

De landbouw is voor de loonkloof sowieso een wat aparte sector. De meeste arbeid gebeurt er in een zelfstandigenstatuut. Loonarbeid is op zich al een de uitzondering. Van de loonarbeid is drie vierde gelegenheidsarbeid, vaak met buitenlandse arbeiders, zoals voor de fruitpluk. Zij krijgen in de RSZ-cijfers een forfaitair loon dat artificieel laag ligt, omdat deze arbeiders vaak niet geïnteresseerd zijn in het opbouwen van socialezekerheidsrechten in België. De loonkloof voor de landbouwsector is daarom niet altijd betrouwbaar of makkelijk te interpreteren. Voor de horeca is er een gelijkaardig probleem met gelegenheidswerkers en flexijobs. Om dit te vermijden wordt gelegenheidsarbeid buiten beschouwing gelaten in het berekenen van de loonkloof. Gelegenheidswerknemers is geen synoniem voor interim-arbeid. Die is wel opgenomen in de berekening van de loonkloofcijfers. Het werken met kwartaalgemiddelden van arbeidsplaatsen en het buiten beschouwing laten van gelegenheidsarbeid is opnieuw een verschil in methodologie ten opzichte van de loonkloofcijfers die berekend worden op basis van de SES-enquête.

Wanneer er gewerkt wordt met RSZ-gegevens, wordt de berekening van de loonkloof op basis van bruto-uurlonen vervangen door een berekening op basis van de brutojaarlonen, gecorrigeerd voor arbeidsduur. Voor wat de indicator beoogt, is dat een correctere weergave. De correctie voor arbeidsduur is gebaseerd op RSZ-gegevens over voltijdse equivalenten, dat wil zeggen reële arbeidsprestaties. De berekening van arbeidsuren brengt altijd een zekere vertekening met zich mee, zeker in de publieke sector. De verschillende manieren om voor de onderwijssector de arbeidsuren te corrigeren, zijn weinig bevredigend gebleken. In de voltijdse equivalenten zitten correcties voor drie vormen van minder dan voltijds gewerkt hebben:

1) geen volledig trimester aan het werk geweest zijn;
2) deeltijdse werk;
3) periodes van afwezigheid die niet gedekt zijn door een loon. [10]

[10] Meer informatie: https://www.rsz.be/gemeenschappelijke-variabelen

Iemand die aan het werk is, telt als 1 arbeidsplaats, maar telt slechts als 1 voltijdse equivalent als die persoon effectief zoveel gewerkt heeft als in die bepaalde sector geldt als een voltijdse betrekking. Heeft die werknemer maar halftijds gewerkt, telt die als 0,5 voltijdse equivalent. Als die werknemer veel betaalde overuren gewerkt heeft, kan die in principe als meer dan 1 voltijdse equivalent tellen. Over het algemeen liggen de voltijdse equivalenten lager dan het aantal werknemers en doet het corrigeren van de loonkloof voor arbeidsduur de loonkloof effectief dalen.

Er werd in de Belgische loonkloofrapporten geopteerd om telkens twee cijfers te presenteren: een loonkloof in brutojaarlonen, waarin het effect van deeltijds werk volledig zichtbaar was, en een loonkloof in bruto-uurlonen, waaruit de verschillen in arbeidsduur tussen vrouwen en mannen weg gefilterd waren. Diezelfde logica wordt aangehouden in de berekening van de loonkloof op basis van RSZ-gegevens: een loonkloofcijfer met een correctie voor arbeidsduur en een loonkloofcijfer zonder die correctie. Hoewel het idee achter de indicator hetzelfde is, wijkt de berekeningswijze iets af, wat opnieuw een verschil betekent.

### 1.9.3 Een SES-afbakening in RSZ-gegevens

Om de cirkel rond te maken, is het mogelijk om de afbakening van de SES-enquête toe te passen op de RSZ-data en daarmee de loonkloof te berekenen. Het gaat dan enkel om een loonkloof gecorrigeerd voor arbeidsduur, die vergelijkbaar is met de loonkloof in bruto-uurlonen.

**Tabel 8: 'Eurostat-indicator' op basis van RSZ-gegevens (2022)**

| | Gecorrigeerde loonkloof (op basis van VTE's) |
|---|---|
| **Eurostat-indicator (B-N)** | 12,4% |
| **Eurostat-indicator (B-N, P-S)** | 7,8% |

Bron: RSZ (berekeningen IGVM)

Wanneer de loonkloof berekend wordt voor ondernemingen met 10 of meer werknemers in de sectoren van de industrie en marktdiensten (de NACE-sectoren B tot en met N) op basis van RSZ-data resulteert dat in een loonkloofcijfer van 14,3%. Voor een uitgebreide enquête (de NACE-sectoren B tot en met N en P tot en met S) is de loonkloof op die manier 10,1%. In de semipublieke sectoren, namelijk het onderwijs, de gezondheidszorg en de socio-culturele sector, liggen de gemiddelde lonen voor vrouwen iets hoger. Bovendien zijn vrouwen in de minderheid in de strikte privésector, met andere woorden de industrie en marktdiensten. Ze maken er maar een derde uit van de voltijdse equivalenten.

# 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 geboorteland en de segregatie op de arbeidsmarkt, hebben op de loonkloof tussen vrouwen en mannen. Dit jaar voegen we ook enkele elementen toe uit het Rapport Diversiteit van de FOD Werkgelegenheid, dat naast de hierboven vermelde variabelen ook de stratificatie van de arbeidsmarkt volgens origine, migratieachtergrond, studierichting en gewest analyseert, maar met een andere definitie van de loonkloof. Deze analyses, die betrekking hebben op het jaar 2021, worden weergegeven in kaders, en de volledige méthodologie kan worden geraadpleegd in het Rapport Diversiteit.[11]

## 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 jaarlonen 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 deeltijds werkenden, maar ook in de redenen om deeltijds te werken. Vanuit het perspectief van de gendergelijkheid zijn dat belangrijke elementen in het debat.

### 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.

[11] Rapport Diversiteit 2024, FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg, downloadbaar op: https://werk.belgie.be/nl/publicaties/rapport-diversiteit-2024

## Methodologie van het Rapport Diversiteit 2024[12]

Om de kaders in het Rapport Diversiteit van de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg (FOD Werkgelegenheid) 2024 gemakkelijker te kunnen lezen, is het belangrijk om de gebruikte termen te begrijpen.

### Loon

In deze kaders verwijst 'loon' naar het dagloon, herleid tot een voltijds equivalent (op basis van een 38-urenweek) voor deeltijds werkenden. Het dagloon wordt berekend op basis van het 'gewone' loon voor het kwartaal, het forfaitaire loon en het aantal gewerkte dagen.

### Loonklassen

Als we de daglonen indelen van de laagste naar de hoogste en dit in tien gelijke delen verdelen, krijgen we tien decielen:

- het eerste deciel is het loon waarboven 90% van de lonen zich bevinden en waaronder 10% van de lonen zich bevinden;
- het negende deciel is het loon waarboven 10% van de lonen zich bevinden en waaronder 90% van de lonen zich bevinden.

Vervolgens kunnen we de decielen groeperen om de populatie in drie loonklassen te verdelen:

- de lage lonen, die de delen 1 tot 3 vertegenwoordigen, ongeveer 30% van de beroepsbevolking;
- de gemiddelde lonen, die de delen 4 tot 7 vertegenwoordigen, ongeveer 40% van de beroepsbevolking;
- de hoge lonen, die de delen 8 tot 10 vertegenwoordigen, ongeveer 30% van de beroepsbevolking.

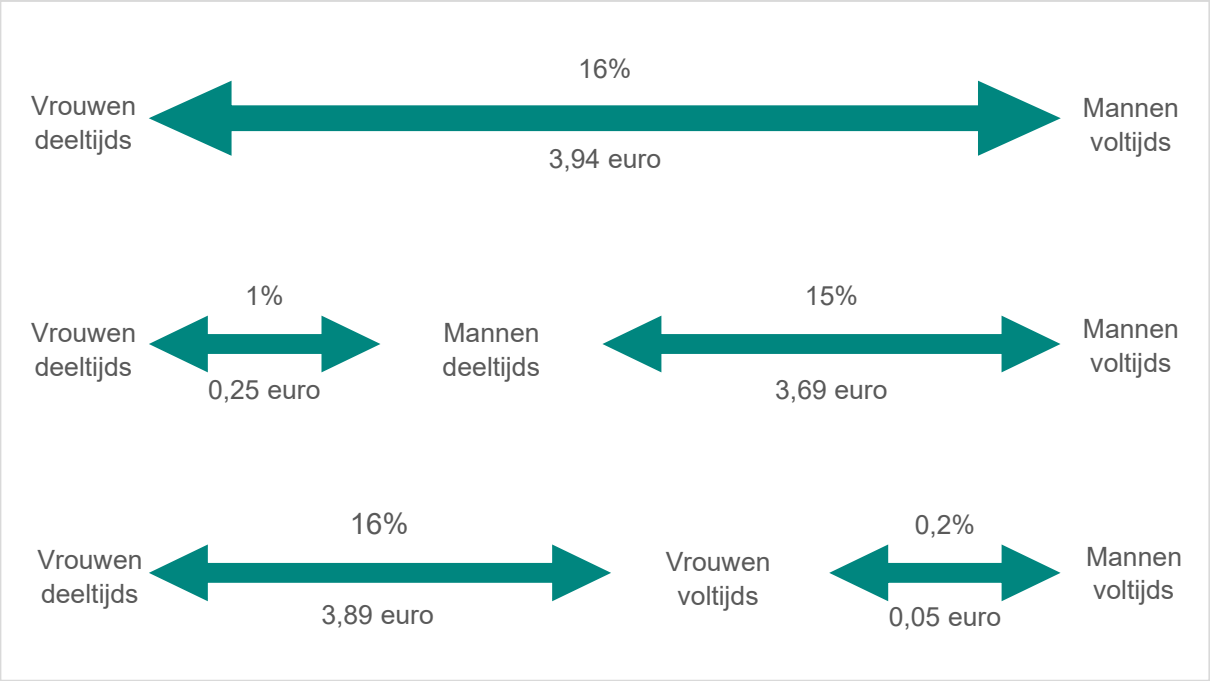
Door de lonen in drie categorieën onder te verdelen, is het mogelijk om na te gaan of bepaalde groepen over- of ondervertegenwoordigd zijn in de lage, gemiddelde of hoge lonen. Als het aandeel lage lonen in een specifieke groep bijvoorbeeld meer dan 30% bedraagt, betekent dit dat deze groep oververtegenwoordigd is in de lage lonen, want normaal heeft 30% van de beroepsbevolking een laag loon.

### Kloof

Wanneer de term 'kloof' wordt gebruikt in de kaders van het Rapport Diversiteit 2024, dan verwijst dit naar het verschil tussen het percentage mannen en vrouwen in een bepaalde loonklasse. Als bijvoorbeeld 34% van de vrouwen een laag loon heeft en 25% van de mannen, dan zouden we zeggen dat de kloof tussen vrouwen en mannen in de lage loonklasse 9 procentpunten is.

[12] FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg, Rapport Diversiteit 2024

**Grafiek 15: Gemiddelde loonverschillen in bruto-uurlonen (in euro) en de loonkloof, tussen voltijds en deeltijds werkenden en naar geslacht (2022)**




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

Per uur verdient een deeltijds werkende vrouw in de industrie en marktdiensten, het onderwijs, de gezondheidszorg en de socio-culturele sector, gemiddeld 3,9 euro minder dan een voltijds werkende man. Wat neerkomt op een loonkloof van 16%. 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 0,25 euro of een kloof van 1%. De loonkloof tussen deeltijds en voltijds werkende mannen bedraagt 15%. Voltijds werkende vrouwen verdienen gemiddeld per uur 3,89 euro meer dan hun deeltijds werkende seksegenoten, maar 0,05 euro minder dan een voltijds werkende man.

In vergelijking met 2018, het vorige jaar waarin er met de uitgebreide enquête werd gewerkt, steeg in 2022 de kloof tussen deeltijds werkende vrouwen en voltijds werkende mannen van 19% naar 16%. De loonkloof tussen deeltijds en voltijds werkenden is groter geworden voor de vrouwen, maar kleiner voor de mannen. De loonkloof tussen voltijds werkende vrouwen en voltijds werkende mannen is gedaald van 4% naar 0,2%. De eerder waargenomen tendens zet zich dus globaal voort: de loonkoof tussen deeltijds en voltijds werkende mannen en tussen deeltijds en voltijds werkende vrouwen neemt toe, terwijl de kloof tussen mannen en vrouwen die deeltijds werken kleiner wordt, net als de kloof tussen mannen en vrouwen die voltijds werken. De uitzondering is de kloof tussen deeltijd- en voltijdwerkers, die eerder licht afneemt dan blijft toenemen.

Als een onderscheid gemaakt wordt naar percentage deeltijd, blijkt de loonkloof kleiner naarmate het om een kleinere deeltijdse baan gaat. Bij vrouwen en mannen die halftijds of minder werken, bedraagt de kloof slechts 1,1% of 19 eurocent. Bij deeltijdwerkers die 4/5$^{e}$ of meer werken, is de kloof 3,9% en het loonverschil per uur 89 eurocent.

**Tabel 9: Gemiddelde bruto-uurlonen van deeltijdse werknemers (in euro) en de loonkloof naar percentage deeltijdse tewerkstelling (2022)**

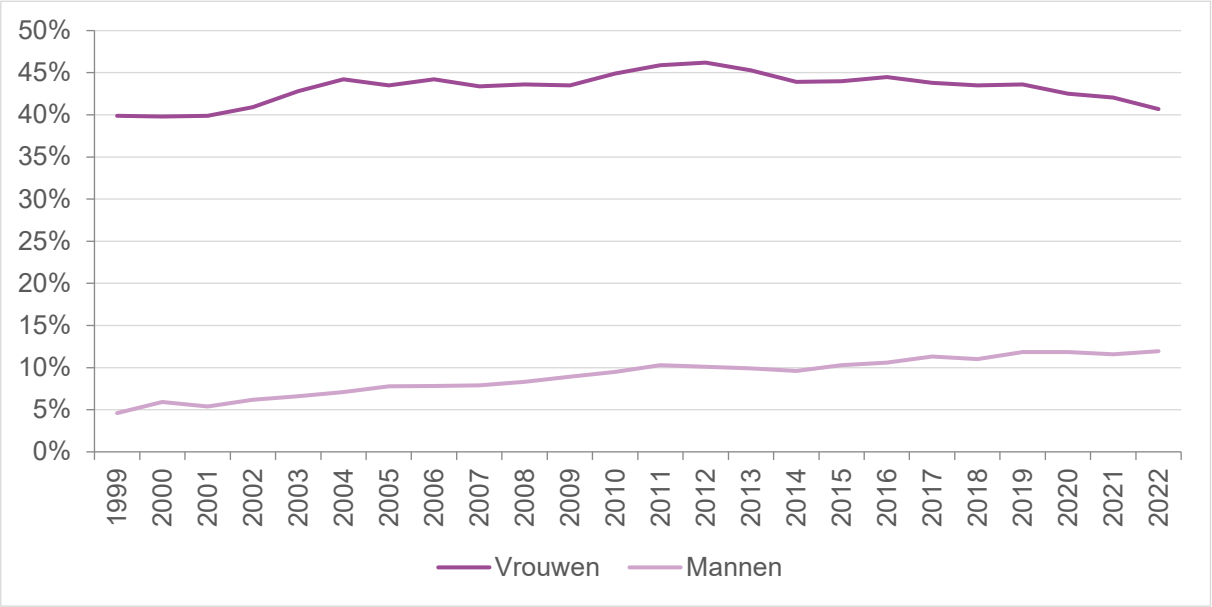
| | Vrouwen | Mannen | Loonkloof |
|---|---|---|---|
| **50% of minder** | 16,81 | 17,00 | 1,1% |
| **50% tot 80%** | 19,15 | 19,43 | 1,4% |
| **80% of meer** | 21,78 | 22,67 | 3,9% |

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

## 2.1.2 Deeltijdse arbeidsgraad

De laatste decennia en tot in 2012 is deeltijds werk zowel bij vrouwen als bij mannen toegenomen, maar de stijging is bij de mannen veel duidelijker. Vervolgens zette de vastgestelde stijging voor mannen zich door, terwijl de trend voor vrouwen sterk daalde, tot een niveau onder dat van 2002. In vergelijking met 1999, is deeltijdarbeid bij vrouwen dus toegenomen met slechts 1,9%. Bij mannen is dit percentage meer dan verdubbeld (+160%). Voor vrouwen komt dit neer op een stijging met 0,8 procentpunten (van 39,9% naar 40,7%) en voor mannen met 7,3 procentpunten (van 4,6% naar 11,9%).

**Grafiek 16: Percentage deeltijdarbeid bij loontrekkenden (1999-2022)**




Bron: Statbel, Enquête naar de Arbeidskrachten

Toch blijft er een groot verschil bestaan; in 2022 werkte 40,7% van de vrouwelijke loontrekkenden deeltijds tegenover slechts 11,9% van de mannelijke. Deeltijds werk heeft dus veelal betrekking op vrouwen.

De deeltijdse arbeidsgraad verschilt sterk naargelang de sector van tewerkstelling. Deze cijfers zijn opgenomen in de overzichten van de segregatie op de arbeidsmarkt (tabel 18, 19 en 20).

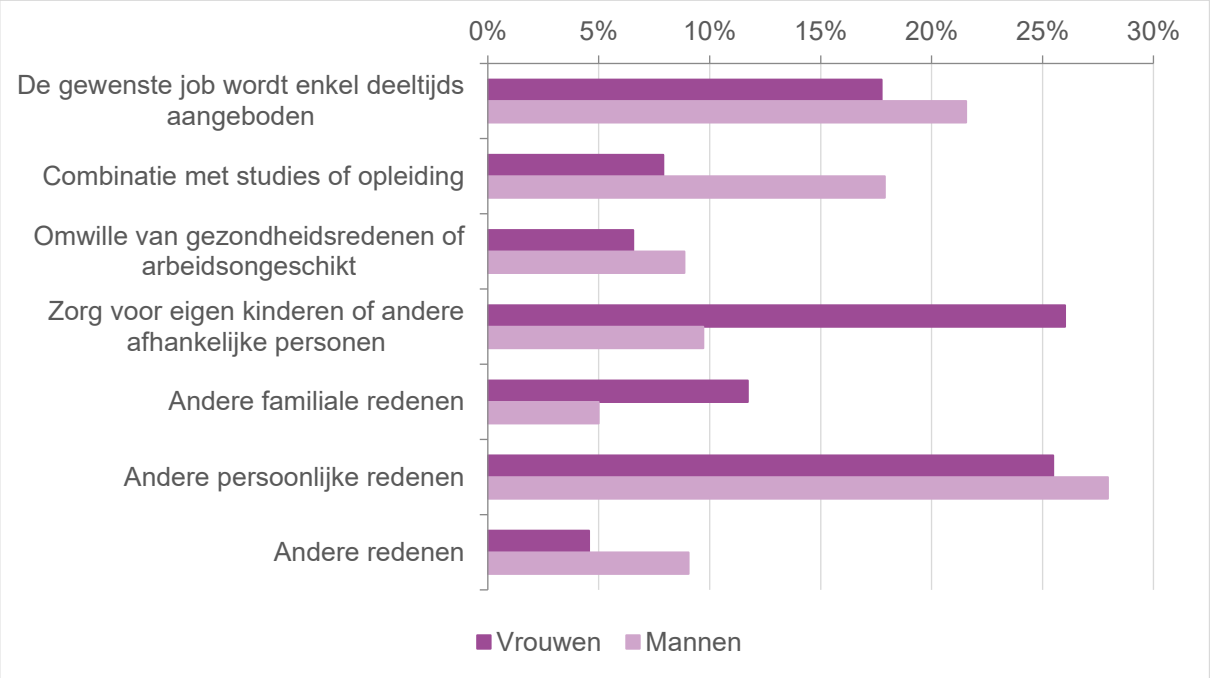
### 2.1.3 Verdeling van deeltijds werkende loontrekkende vrouwen en mannen naar reden van deeltijds werk

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. Voor veel mensen is deeltijds werk een noodoplossing. 18% van de deeltijds werkende vrouwen en 22% van de deeltijds werkende mannen gaf aan geen voltijdse betrekking te hebben gevonden of dat de gewenste baan alleen op deeltijdse basis wordt aangeboden. Door een onderbreking in de reeks in 2021, als gevolg van een radicale verandering in de manier waarop deze vraag wordt beantwoord, is een vergelijking met 2018 niet mogelijk. We kunnen de resultaten tussen 2021 en 2022 echter wel vergelijken. Deze percentages zijn aanzienlijk gedaald voor de vrouwen (22% in 2021) en een beetje voor de mannen (23% in 2021).

Voor 38% van de deeltijds werkende vrouwen vormde de combinatie tussen werk en gezin de hoofdreden om deeltijds te werken. Bij mannen was dit 15%. De zorg voor kinderen of andere afhankelijke personen werd hierbij veel vaker door vrouwen dan door mannen vermeld. Ten opzichte van 2021 is dit percentage bij vrouwen gestegen (37% in 2021) terwijl dit bij mannen is gedaald (17% in 2021). Er is een negatieve evolutie in de ongelijke verdeling van de zorgtaken.

De combinatie met onderwijs of een opleiding, gezondheidsredenen of andere redenen worden voornamelijk genoemd door mannen: 64% mannelijke deeltijdwerkers gaf één van deze redenen op. Bij vrouwen was dat maar 45%.

**Grafiek 17: Verdeling van deeltijds werkende loontrekkende vrouwen en mannen naar reden van deeltijds werk (2022)**




Bron: Statbel, Enquête naar de Arbeidskrachten

### 2.1.4 Gemiddelde brutomaandlonen van deeltijdse en voltijdse werknemers

De loonkloof tussen deeltijds werkenden op basis van het maandloon is slechts 1% in 2022, vergeleken met 4% in 2018, 7% in 2014 en 9% in 2010. De maandlonen van voltijdwerkers zijn ter vergelijking opgenomen in de tabel.

**Tabel 10: Gemiddelde brutomaandlonen van deeltijdse en voltijdse werknemers (in euro) en de loonkloof (2022)**

| | Vrouwen | Mannen | Loonkloof |
|---|---|---|---|
| **Deeltijdwerkers** | 2.209 | 2.228 | 0,9% |
| **Voltijdwerkers** | 4.052 | 4.067 | 0,4% |

Bron: Statbel, 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 het neemt sterk toe met de leeftijd.

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

In 2022 is de loonkloof tussen vrouwen en mannen onder de 35 jaar negatief, wat betekent dat vrouwen in deze leeftijdscategorie een hoger bruto uurloon hebben dan mannen. Zo bedraagt de loonkloof -2,2% voor de leeftijdsgroep tot 25 jaar en -2,4% voor de 25-34-jarigen.

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 dat de loonkloof weer positief wordt na de leeftijd van 35, en daarna verslechtert. Hij gaat dus van 2,4% voor de 25- tot 34-jarigen, naar 3,4% voor de categorie van 35 tot 44 jaar, 5,5% voor de 45- tot 54-jarigen, naar een maximum van 12,5% voor de 55- tot 64-jarigen.

**Tabel 11: Gemiddelde bruto-uurlonen (in euro) naar leeftijdscategorie en de loonkloof (2022)**

| | Vrouwen | Mannen | Loonkloof |
|---|---|---|---|
| **<25 jaar** | 15,94 | 15,59 | -2,2% |
| **25-34 jaar** | 19,72 | 19,25 | -2,4% |
| **35-44 jaar** | 23,24 | 24,06 | 3,4% |
| **45-54 jaar** | 25,31 | 26,78 | 5,5% |
| **55-64 jaar** | 26,05 | 29,77 | 12,5% |

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

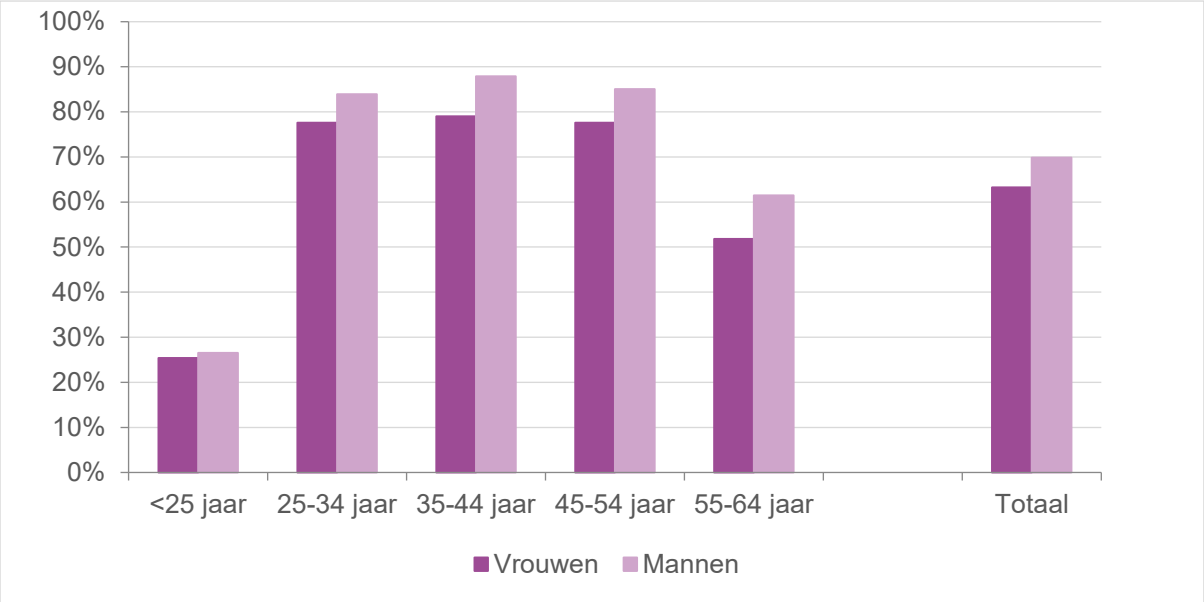
In vergelijking met de uitgebreide enquête van 2018 is de loonkloof voor alle leeftijdscategorieën kleiner geworden, hoewel de daling minder uitgesproken is voor de 55- tot 64-jarigen.

De 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 zelfversterkend effect heeft: vrouwen die zich belemmerd voelen in hun loopbaan, investeren er na verloop van tijd ook minder in.

### 2.2.2 Werkzaamheidsgraad naar leeftijdscategorie

Voor alle leeftijdscategorieën ligt de werkzaamheidsgraad van vrouwen lager dan die van mannen. Globaal genomen neemt het verschil over de jaren wel af. Tussen 2018 en 2022 is de tewerkstelling voor alle leeftijdscategorieën toegenomen, zowel bij mannen als bij vrouwen. De sterkste toename is te vinden in de oudste categorie. In 2018 was slechts 45,6% van de vrouwen van 55 tot 64 jaar aan het werk tegenover 55,1% van de mannen van dezelfde leeftijd. In 2022 zijn die deze cijfers gestegen tot respectievelijk 51,8% en 61,5%.

**Grafiek 18: Werkzaamheidsgraad naar leeftijdscategorie (2022)**




Bron: Statbel, Enquête naar de Arbeidskrachten

## 2.3 Scholingsgraad

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 hoog- en laagopgeleiden. Gemiddeld genomen is de werkzaamheidsgraad hoger bij hoogopgeleiden,

zowel bij vrouwen als bij mannen. Het verschil in de werkzaamheidgraad tussen vrouwen en mannen is veel groter bij laagopgeleiden.

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

Wie ten minste een masterdiploma heeft, verdient gemiddeld aanzienlijk meer dan anderen. In de industrie en marktdiensten, het onderwijs, de gezondheidszorg en de socio-culturele sector verdienen mannen die maximum een diploma hoger secundair onderwijs hebben, gemiddeld 19,31 euro bruto per uur, terwijl dit bij mannen die minimum een masterdiploma hebben, oploopt tot gemiddeld 36,81 euro bruto per uur. Bij vrouwen zijn deze cijfers respectievelijk 18,43 en 32,78 euro. Het loonvoordeel van een opleiding is dus groter voor mannen, waardoor de loonkloof het grootst is bij mensen met een masterdiploma. Die bedraagt bij hen 10,9%, tegenover 6,6% bij bachelors en 4,6% bij de mensen met hoogstens een diploma hoger secundair onderwijs.

**Tabel 12: Gemiddelde bruto-uurlonen (in euro) naar opleidingsniveau en de loonkloof (2022)**

| | Vrouwen | Mannen | Loonkloof |
|---|---|---|---|
| **Maximum hoger secundair onderwijs** | 18,43 | 19,31 | 4,6% |
| **Bachelor** | 24,79 | 26,55 | 6,6% |
| **Master** | 32,78 | 36,81 | 10,9% |

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

De kleinere loonkloof voor lager opgeleiden kan verklaard worden door de lonen die voor mannen ook een stuk lager liggen. Verder bestaat er ook een selectie-effect. Lager opgeleide vrouwen zijn vaker niet actief op de arbeidsmarkt Ze hebben immers weinig kansen en enkel het perspectief van een zeer laag loon, al dan niet in een deeltijdse baan met moeilijke uren, zoals in de distributie- of schoonmaaksector. Daardoor is een baan vaak geen aantrekkelijke optie, of zelfs helemaal niet haalbaar. Dit geldt binnen die groep wellicht nog het meest voor lager opgeleide vrouwen. Hierdoor wordt het gemiddeld loon van lager 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. Het Rapport Diversiteit van de FOD Werkgelegenheid biedt de mogelijkheid om deze dimensie te onderzoeken (zie kader hieronder).

## Opleidingsniveau en studiedomein[13]

Het opleidingsniveau en het studiedomein kunnen de loonverschillen tussen vrouwen en mannen gedeeltelijk verklaren. Als we echter binnen hetzelfde opleidingsniveau en hetzelfde studiedomein kijken, zien we nog steeds een kloof tussen de twee geslachten.

Het loonverschil tussen mannen en vrouwen is het grootst voor **personen met hoogstens een diploma lager secundair onderwijs**, ongeacht hun studiedomein, hoewel sommige studiedomeinen grotere verschillen vertonen. Het verschil tussen vrouwen en mannen met een lagere middelbare opleiding in het domein 'ingenieurskunde, veredelingsindustrie en productie' is 40,2 procentpunten in de lage loonklasse en 26,4 procentpunten in de middelhoge loonklasse. Dit is in feite een studiedomein waar vrouwen veel minder betaald krijgen dan mannen voor hetzelfde kwalificatieniveau, zowel voor afgestudeerden van het lager als het hoger middelbaar onderwijs. Bij degenen met maximaal lager secundair onderwijs stellen we een grote genderkloof vast in het domein 'landbouw en diergeneeskunde' (33,6 procentpunten), waar bijna acht op de tien vrouwen een laag loon hebben.

**Bij personen met een diploma van het hoger middelbaar onderwijs** zijn de genderkloven in de lage en gemiddelde loonklassen lager dan bij degenen met een lager middelbaar diploma. De genderkloof in de hoogste loonklasse blijft echter duidelijk. Dit geldt in het bijzonder voor afgestudeerden in de 'ingenieurskunde, veredelingsindustrie en productie', waar één op de vier mannen een hoog loon heeft, maar dit slechts voor één op de twintig vrouwen het geval is.

**Personen met een diploma hoger onderwijs** hebben minder vaak een laag loon, en dit geldt zowel voor vrouwen als mannen, en de genderkloof is ook kleiner in deze loonklasse. In de lage loonklasse is er geen verschil tussen vrouwen en mannen met een diploma hoger onderwijs in de domeinen 'onderwijs' en 'kunst en letterkunde'. In de hogere loonklasse, bij degenen met een diploma in het domein 'dienstverlening', heeft echter meer dan de helft van de mannen een hoog loon, maar minder dan één op de drie vrouwen. De studiedomeinen 'sociale wetenschappen, handel en rechten' en 'landbouw en diergeneeskunde' vertonen aanzienlijke verschillen in de hoogste loonschaal (respectievelijk 12,7 en 10,7 procentpunten).

**Tabel A: Verdeling van de werknemers·neemsters naar loonklasse, opleidingsniveau, studiedomein en geslacht (18-64 jaar, 2021)**

| | | | Laag loon | Gemiddeld loon | Hoog loon |
|---|---|---|---|---|---|
| Lager secundair | Algemene programma's | Vrouwen | 76,2% | 20,3% | 3,5% |
| | | Mannen | 50,6% | 41,0% | 8,4% |
| | Onderwijs | Vrouwen | 75,7% | : | : |
| | | Mannen | 49,7% | : | : |

[13] FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg, Rapport Diversiteit 2024

| | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| | Kunst en letterkunde | Vrouwen | 82,7% | 14,8% | 2,4% |
| | | Mannen | 59,0% | 34,2% | 6,7% |
| | Sociale wetenschappen, Handel en Rechten | Vrouwen | 57,7% | 34,9% | 7,4% |
| | | Mannen | 41,2% | 46,0% | 12,8% |
| | Wetenschappen | Vrouwen | 71,5% | 24,1% | 4,4% |
| | | Mannen | 50,2% | 43,3% | 6,5% |
| | Ingenieurskunde, Veredelingsindustrie en Productie | Vrouwen | 67,5% | 30,0% | 2,5% |
| | | Mannen | 27,3% | 56,4% | 16,3% |
| | Landbouw en Diergeneeskunde | Vrouwen | 78,2% | 19,6% | 2,3% |
| | | Mannen | 44,6% | 46,7% | 8,7% |
| | Gezondheid en Sociale Bescherming | Vrouwen | 69,3% | 25,6% | 5,1% |
| | | Mannen | 50,8% | 41,0% | 8,1% |
| | Dienstverlening | Vrouwen | 68,9% | 28,1% | 3,0% |
| | | Mannen | 45,1% | 45,7% | 9,2% |
| Hoger secundair | Algemene Programma's | Vrouwen | 41,4% | 40,2% | 18,4% |
| | | Mannen | 28,1% | 43,4% | 28,5% |
| | Onderwijs | Vrouwen | 34,5% | 59,3% | 6,3% |
| | | Mannen | 25,1% | 65,7% | 9,2% |
| | Kunst en Letterkunde | Vrouwen | 47,9% | 39,7% | 12,3% |
| | | Mannen | 31,7% | 46,5% | 21,8% |
| | Sociale wetenschappen, Handel en Rechten | Vrouwen | 42,9% | 44,2% | 13,0% |
| | | Mannen | 32,2% | 46,4% | 21,4% |
| | Wetenschappen | Vrouwen | 32,5% | 46,4% | 21,0% |
| | | Mannen | 25,3% | 43,7% | 31,0% |
| | Ingenieurskunde, Veredelingsindustrie en Productie | Vrouwen | 59,6% | 35,5% | 4,9% |
| | | Mannen | 20,1% | 55,9% | 24,1% |
| | Landbouw en Diergeneeskunde | Vrouwen | 69,9% | 26,2% | 3,9% |
| | | Mannen | 40,9% | 46,4% | 12,8% |
| | Gezondheid en Sociale Bescherming | Vrouwen | 39,0% | 47,6% | 13,4% |
| | | Mannen | 28,1% | 51,1% | 20,8% |
| | Dienstverlening | Vrouwen | 55,8% | 37,9% | 6,4% |
| | | Mannen | 37,5% | 48,1% | 14,4% |
| | Algemene Programma's | Vrouwen | 15,4% | 52,4% | 32,1% |

| | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| **Hoger onderwijs** | | **Mannen** | 12,1% | 54,2% | 33,8% |
| | **Onderwijs** | **Vrouwen** | 5,1% | 45,9% | 48,9% |
| | | **Mannen** | 5,1% | 41,6% | 53,2% |
| | **Kunst en Letterkunde** | **Vrouwen** | 16,5% | 36,6% | 46,8% |
| | | **Mannen** | 16,5% | 34,6% | 48,8% |
| | **Sociale wetenschappen, Handel en Rechten** | **Vrouwen** | 13,5% | 39,8% | 46,6% |
| | | **Mannen** | 10,9% | 29,7% | 59,4% |
| | **Wetenschappen** | **Vrouwen** | 8,9% | 26,4% | 64,7% |
| | | **Mannen** | 7,9% | 25,9% | 66,2% |
| | **Ingenieurskunde, Veredelingsindustrie en Productie** | **Vrouwen** | 10,6% | 29,6% | 59,8% |
| | | **Mannen** | 5,3% | 26,4% | 68,3% |
| | **Landbouw en Diergeneeskunde** | **Vrouwen** | 20,6% | 36,0% | 43,4% |
| | | **Mannen** | 12,6% | 33,3% | 54,1% |
| | **Gezondheid en Sociale Bescherming** | **Vrouwen** | 6,8% | 38,8% | 54,4% |
| | | **Mannen** | 6,4% | 32,9% | 60,6% |
| | **Dienstverlening** | **Vrouwen** | 20,8% | 47,0% | 32,1% |
| | | **Mannen** | 14,0% | 33,3% | 52,7% |

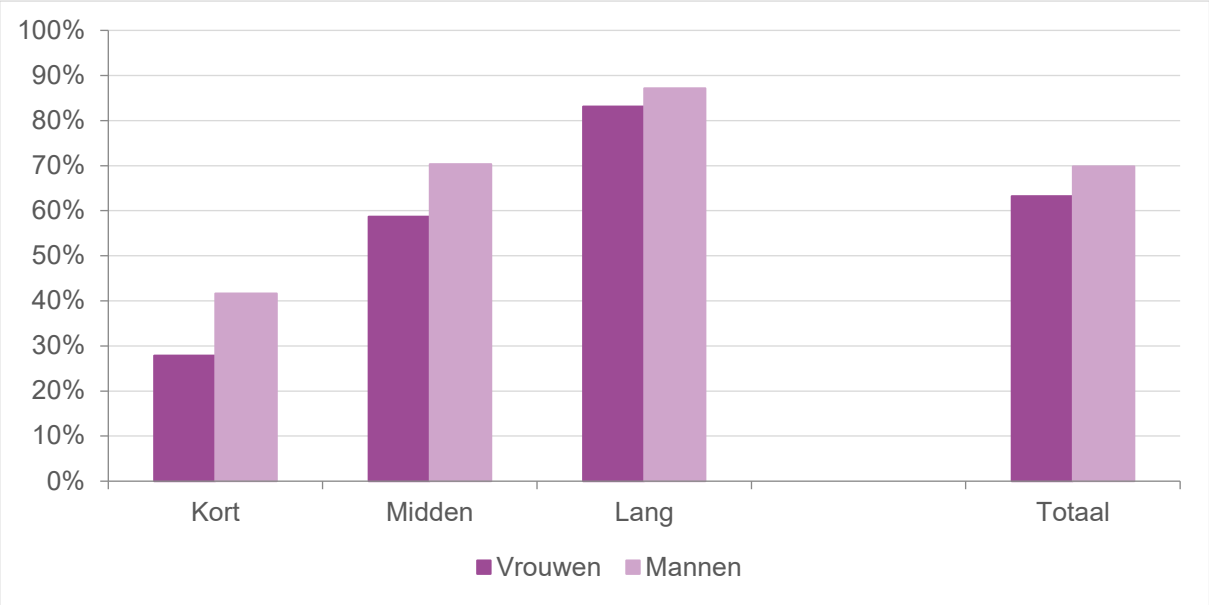
*: Vertrouwelijk (gezien de kleine aantallen in deze categorie zijn de gegevens vertrouwelijk).*

Bron: Datawarehouse arbeidsmarkt en sociale bescherming, BCSS. Berekeningen en verwerking: FOD Werkgelegenheid

### 2.3.2 Werkzaamheidsgraad naar opleidingsniveau

Hoogopgeleiden hebben vaker een baan dan laagopgeleiden. Dit verschil is vooral groot bij vrouwen. Slechts 27,8% van de laagopgeleide vrouwen is aan het werk, terwijl dit bij de hoogopgeleide vrouwen 83,1% is. Dit komt neer op een verschil van 55,3 procentpunten. Bij mannen bedraagt dit verschil 45,6 procentpunten. Van de mannen met een laag opleidingsniveau is 41,6% aan het werk, terwijl dit bij hoogopgeleide mannen 87,2% is. Het verschil in werkzaamheidsgraad tussen vrouwen en mannen is dus aanzienlijk kleiner bij hoogopgeleiden. Ten opzichte van 2018 is de werkzaamheidsgraad van laagopgeleide vrouwen verder gedaald (met 1,2 procentpunt), terwijl die van mannen licht gestegen is (met 0,2 procentpunt). De werkzaamheidsgraad voor vrouwen en mannen met een middelhoog opleidingsniveau daalde ook (met 1,3 procentpunt voor vrouwen en 2,1 procentpunten voor mannen). Tot slot is de werkzaamheidsgraad van hoogopgeleide vrouwen en mannen gestegen.

**Grafiek 19: Werkzaamheidsgraad naar scholingsniveau (2022)**




Bron: Statbel, Enquête naar de Arbeidskrachten

## 2.4 Burgerlijke staat en gezinssamenstelling

De burgerlijke staat en de gezinssamenstelling beïnvloeden de lonen verschillend voor vrouwen en mannen. Dat weerspiegelt zich dus ook in 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 (2022)**

| | Vrouwen | Mannen | Loonkloof |
|---|---|---|---|
| **Vrijgezel** | 20,88 | 20,81 | -0,3% |
| **Getrouwd** | 23,48 | 25,56 | 8,1% |
| **Gescheiden** | 24,27 | 24,59 | 1,3% |
| **Weduwe/Weduwnaar** | 24,57 | 26,27 | 6,5% |

Bronnen: Statbel, 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 een grotere 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, het onderwijs, de gezondheidszorg en de socio-culturele sector

20,81 euro bedraagt, loopt dit voor gehuwde mannen op tot 25,56 euro. Dit verschil kan gedeeltelijk verklaard worden door de leeftijd. Een getrouwde man is immers gemiddeld twaalf jaar ouder[14] 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 stereotype van de man als kostwinner. Hoe sterker de familieband, hoe hoger het loon. Mannen met een partner worden mogelijk 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, het onderwijs, de gezondheidszorg en de socio-culturele sector verdienen alleenstaande vrouwen meer dan getrouwde of gescheiden vrouwen. In 2022 hadden zij een bruto-uurloon van 20,88 euro tegenover 23,48 euro bij getrouwde vrouwen en 24,27 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 groot loonverschil voor gehuwden (8,1%) en zijn beperkt negatief voor alleenstaanden. 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 (2022)**

| | Vrouwen | Mannen | Loonkloof |
|---|---|---|---|
| **Alleenstaande zonder kinderen** | 23,36 | 22,65 | -3,1% |
| **Alleenstaande met kind(eren)** | 22,83 | 23,46 | 2,7% |
| **Koppel zonder kinderen** | 23,53 | 25,72 | 8,5% |
| **Koppel met kind(eren)** | 23,41 | 25,03 | 6,5% |

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

Mannen verdienen net als vrouwen het meest als ze een partner hebben, maar geen kinderen. Alleenstaande moeders en alleenstaande mannen zonder kinderen verdienen het minst.

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

[14] 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.

hebben van kinderen heeft dan weer wel effect op het loon van vrouwen, vooral bij alleenstaande vrouwen, terwijl de aanwezigheid van kinderen bij mannen minder 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 (-3%), klein is voor alleenstaanden ouders (3%) en aanzienlijk groter is voor koppels met of zonder kinderen (7% en 9%).

### 2.4.3 Gemiddelde bruto-uurlonen naar aantal kinderen en de loonkloof

**Tabel 15: Gemiddelde bruto-uurlonen (in euro) naar aantal kinderen en de loonkloof (2022)**

| | Vrouwen | Mannen | Loonkloof |
|---|---|---|---|
| **Geen kinderen** | 23,41 | 24,04 | 2,6% |
| **Eén kind** | 22,63 | 23,42 | 3,4% |
| **Twee kinderen** | 23,52 | 24,99 | 5,9% |
| **Minstens drie kinderen** | 22,55 | 24,82 | 9,1% |

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

De gemiddelde lonen liggen het laagst voor vrouwen met minstens drie kinderen, en voor mannen met één kind. Mannen en vrouwen met twee kinderen verdienen gemiddeld het meest.

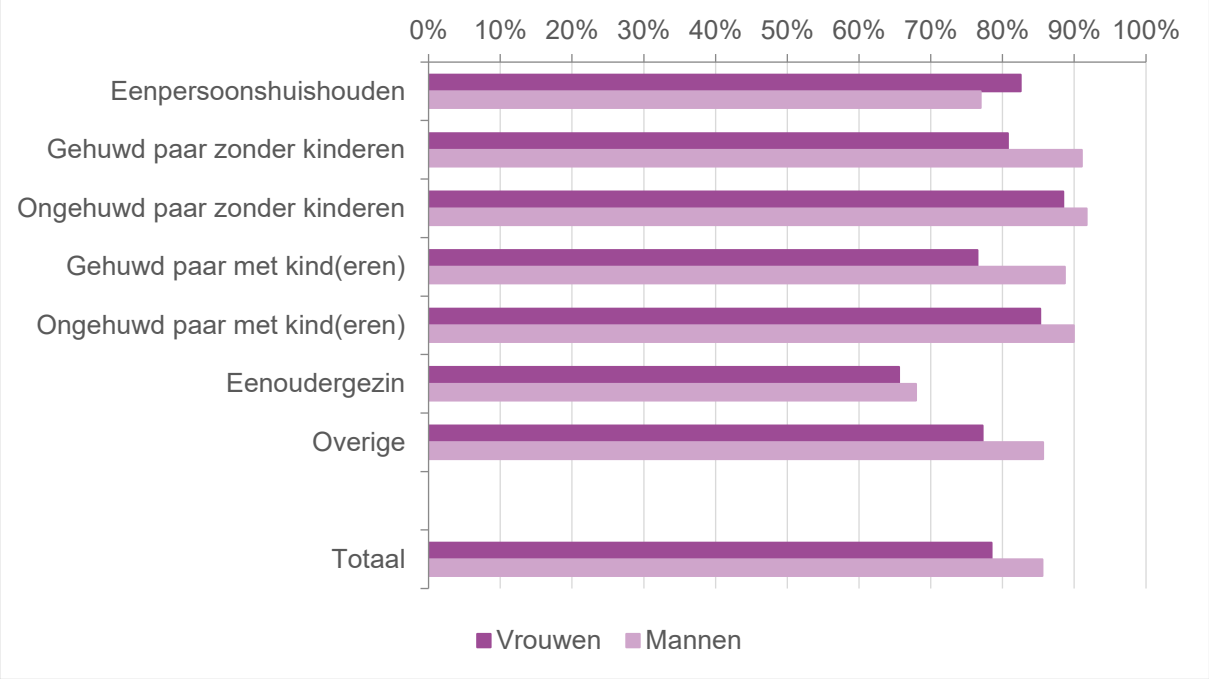
Bij de vrouwen en mannen zonder kinderen is de loonkloof relatief klein (2,6%). Wanneer het aantal kinderen toeneemt van geen kind naar één kind, van één naar twee, twee naar drie en meer, vergroot de loonkloof aanzienlijk (3,4%, 5,9% en 9,1%).

### 2.4.4 Werkzaamheidsgraad naar gezinstype

Om een goede vergelijking mogelijk te maken, wordt de werkzaamheidsgraad bekeken voor de leeftijdsgroep van 25 tot en met 49 jaar. Hierdoor kunnen we alleen de huishoudens opnemen die de leeftijd hebben om mogelijk thuiswonende kinderen of kinderen ten laste te hebben. Er zitten grote verschillen in de werkzaamheidsgraad van vrouwen en mannen naar gezinssituatie en burgerlijke staat.[15] De evolutie die in het vorige verslag werd waargenomen, namelijk dat de werkzaamheidsgraad bij eenoudergezinnen hoger is bij vrouwen dan bij mannen, wordt niet bevestigd in 2022. De werkzaamheidsgraad bij mannen in deze categorie is aanzienlijk gestegen, terwijl die bij vrouwen is gedaald en de kloof is omgeslagen. Er moet echter wel worden opgemerkt dat de werkzaamheidsgraad bij eenoudergezinnen zowel bij vrouwen (65,6%) als bij mannen (68,0%) laag is. De werkzaamheidsgraad bij eenpersoonshuishoudens is daarentegen nog steeds hoger bij vrouwen dan bij mannen, en de kloof is zelfs aanzienlijk groter geworden. Voor alle andere soorten gezinssituaties is de werkzaamheidsgraad groter bij mannen.

[15] Omwille van een verbeterde bevraging van de verwantschap tussen gezinsleden, zijn de gegevens vanaf 2012 niet zomaar vergelijkbaar met gegevens van voorafgaande jaren.

**Grafiek 20: Werkzaamheidsgraad naar gezinstype (25 t.e.m. 49-jarigen) (2022)**




Bron: Statbel, Enquête naar de Arbeidskrachten

Gehuwde vrouwen zijn minder vaak actief op de arbeidsmarkt dan ongehuwde. Van gehuwde vrouwen met één of meer kinderen is maar 76,5% aan het werk, terwijl dit bij moeders die niet gehuwd zijn met hun partner 85,3% is. Gehuwde vrouwen zonder kinderen hebben een werkzaamheidsgraad van 80,8%, tegenover 88,4% bij ongehuwde vrouwen met een partner en geen kinderen.

De hoogste werkzaamheidsgraad is te vinden bij ongehuwde mannen die een partner hebben, maar geen kinderen: 91,7% van hen is aan het werk. Van de gehuwde mannen zonder kinderen is 91,1% aan de slag.

Gehuwde mannen met één of meerdere kinderen zijn in 88,7% van de gevallen aan het werk, tegenover 89,9% bij de ongehuwde mannen met één of meerdere kinderen.

## 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.

Discriminatie en nationaliteit vallen niet altijd samen. Het onderscheid dat onbewust gemaakt wordt op basis van de migratiecontext, is in feite niet zo gemakkelijk te vatten in statistische termen, aangezien dit slechts zeer gedeeltelijk overeenkomt met een onderscheid op basis

van nationaliteit. Iemand van Marokkaanse origine met de Belgische nationaliteit wordt over het algemeen als een minderheid beschouwd, terwijl een ‘zuivere’ Australiër misschien niet op dezelfde manier wordt beschouwd. Wanneer mensen bewust of onbewust discrimineren, baseren ze hun acties niet op objectieve kenmerken, wat het meten alleen maar moeilijker maakt. Om dit enigszins te verhelpen, maken we voor de werkzaamheidsgraad een onderscheid tussen de huidige nationaliteit en het land van origine. Maar ook hier is het geboorteland slechts een benadering van het eerder subjectieve onderscheid dat wordt gemaakt op basis van de migratiecontext. Het Rapport Diversiteit van de FOD Werkgelegenheid gaat een stap verder door een analyse voor te stellen volgens de variabelen ‘origine’ en ‘migratieachtergrond’.[16]

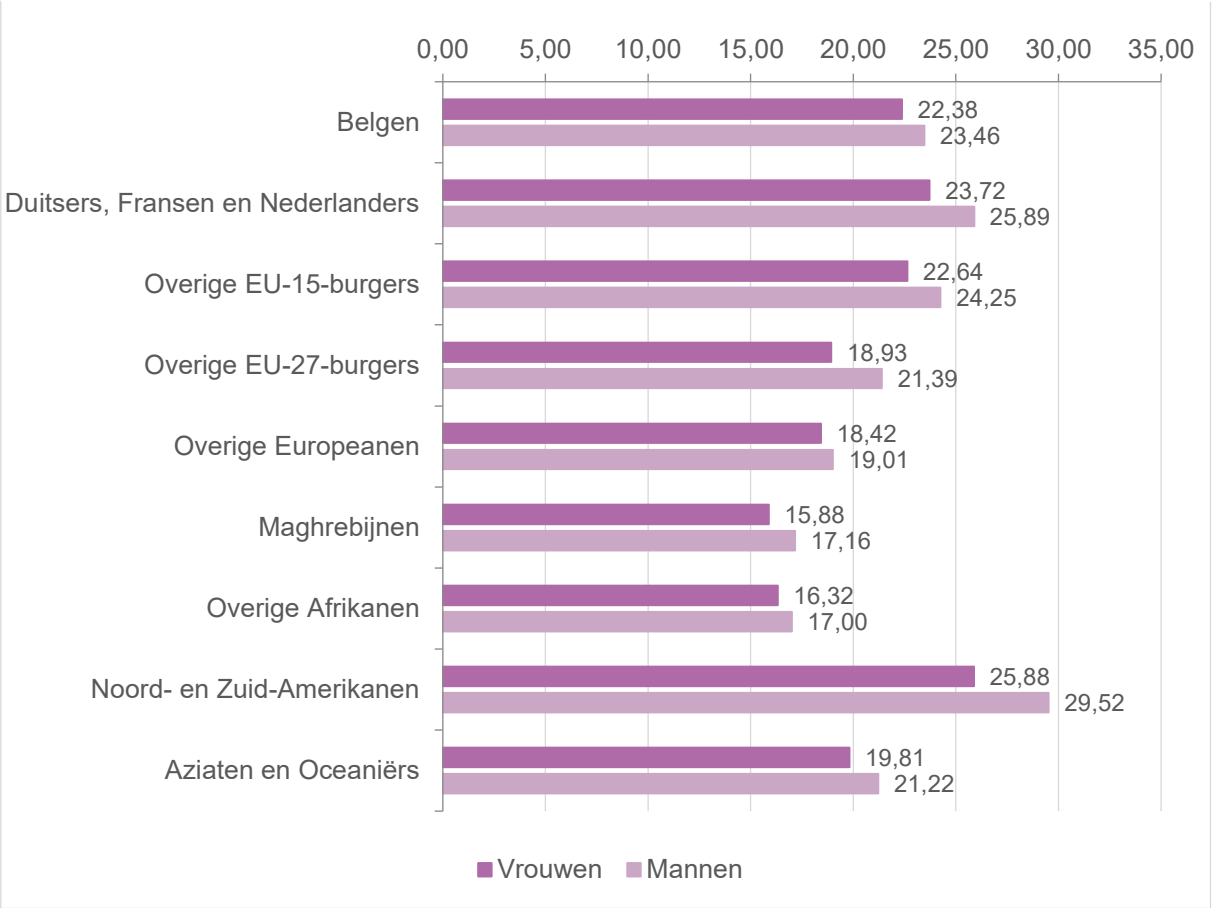
Vooraleer er echter sprake kan zijn van een loonkloof, moeten mensen aan het werk zijn. Een eerste ongelijkheid op de arbeidsmarkt is immers het al dan niet vinden van werk. Er blijken vrij grote verschillen te bestaan in de werkzaamheidsgraad naar nationaliteit. Om het werken met kleine – en dus minder 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 onderwijs, de gezondheidszorg en de socio-culturele sector. Het gaat voor alle duidelijkheid niet over de loonkloof in die verschillende landen.

[16] De variabele ‘origine’ combineert de volgende variabelen: de ‘nationaliteit’ van de persoon, de ‘nationaliteit bij geboorte’ van de persoon en de ‘nationaliteit bij geboorte’ van de ouders van de persoon. De variabele ‘migratieachtergrond’ combineert de volgende variabelen: de ‘nationaliteit’ van de persoon, de ‘nationaliteit bij geboorte’ van de persoon, de ‘nationaliteit bij geboorte’ van de ouders van de persoon, het ‘geboorteland’ van de persoon, de ‘datum van registratie in het Rijksregister’ van de persoon en de ‘datum waarop de betrokkene de nationaliteit heeft verkregen’ van de persoon. Voor de volledige definities van ‘origine’ en ‘migratieachtergrond’, zie hoofdstuk 1: ‘Demografie’ van het Rapport Diversiteit 2024.
Het *Rapport Diversiteit 2024*, FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg kan gedownload worden via: https://werk.belgie.be/nl/publicaties/rapport-diversiteit-2024

**Grafiek 21: Gemiddelde bruto-uurlonen (in euro) naar nationaliteit in België (2022)**




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

Het valt onmiddellijk op dat de gemiddelde bruto-uurlonen voor bepaalde groepen van nationaliteiten boven die van de Belgen liggen, zowel voor vrouwen als voor mannen. Het verschil is het grootst voor personen met een Noord- en Zuid-Amerikaanse nationaliteit, gevolgd door een Duitse, Nederlandse en Franse en ten slotte voor personen 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 met een nationaliteit van een van 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 11,5%. Een iets grotere loonkloof wordt gevonden bij de Amerikanen, omwille van het erg hoge gemiddelde mannenloon (12,3%). 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 6% à 7% bestaat. Bij deze slecht betaalde nationaliteiten, verdienen vrouwen dus gemiddeld nog minder dan mannen.

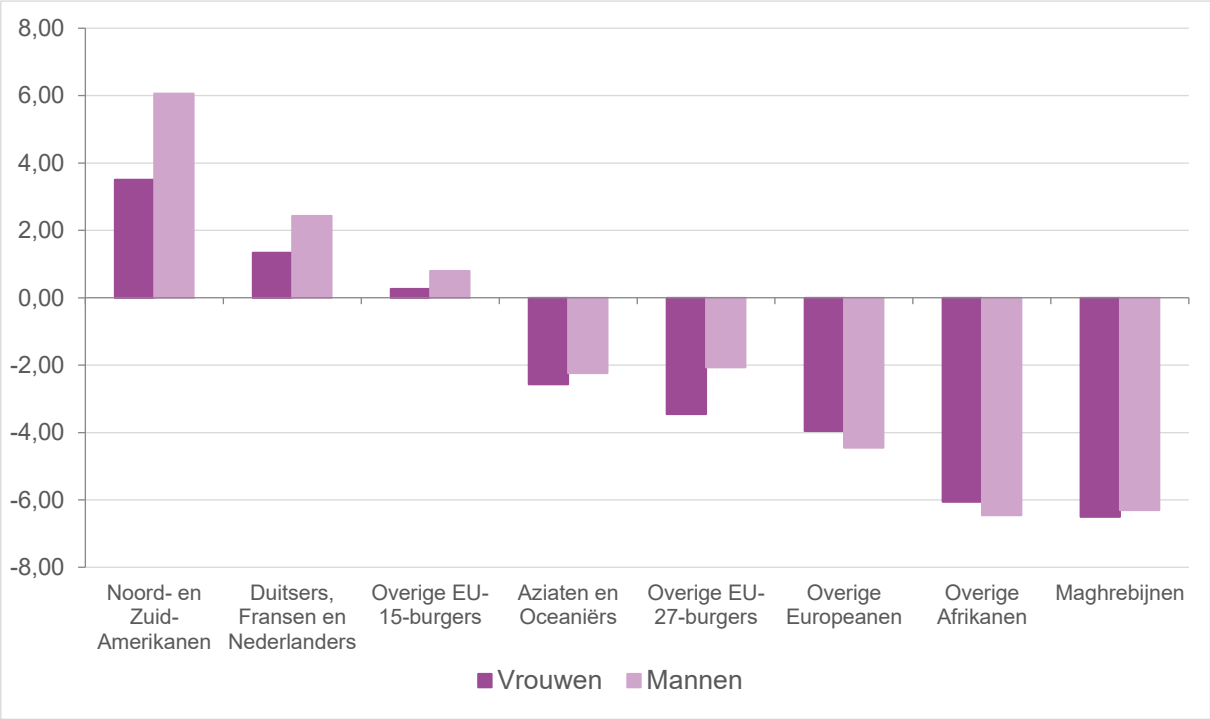
### 2.5.2 Gemiddelde loonverschillen in bruto-uurlonen en de loonkloof ten opzichte van Belgische werknemers naar nationaliteit

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.

Vrouwen en mannen met een nationaliteit van een van de Maghreblanden, de andere Afrikanen en de Europeanen van niet-EU-27-landen hebben een grote loonachterstand ten opzichte van de Belgen. Behalve voor de vrouwen met de nationaliteit van een van de nieuwe lidstaten van de EU, Azië, Oceanië of de Maghreblanden 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 met een nationaliteit van een van de Maghreblanden zijn het slechtst af: gemiddeld verdienen zij maar 15,08 euro bruto per uur.

**Grafiek 22: Gemiddelde loonverschillen (in euro) en de loonkloof ten opzichte van Belgische werknemers naar nationaliteit (2022)**




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

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 13,5% meer dan Belgische vrouwen, voor Amerikaanse mannen loopt die voorsprong op tot 20,5% in de industrie en marktdiensten, het onderwijs, de gezondheidszorg en de socio-culturele sector.

## Origine[17]

Voor alle origines[18] geldt dat vrouwen vaker een laag loon hebben dan mannen, en minder vaak een gemiddeld loon; het verschil tussen mannen en vrouwen is zeer uitgesproken in deze twee loonklassen. De hoogste loonklasse is echter minder gesegmenteerd, maar er is nog steeds een kloof, aangezien mannen vaker een hoog loon hebben dan vrouwen, behalve voor mensen uit het Nabije/Midden-Oosten. Er moet ook worden opgemerkt dat mensen van buitenlandse origine over het algemeen een lager loon hebben dan mensen van Belgische origine. Hoewel het loon van vrouwen dus onder het gemiddelde ligt, is de situatie slechter voor vrouwen van buitenlandse origine.

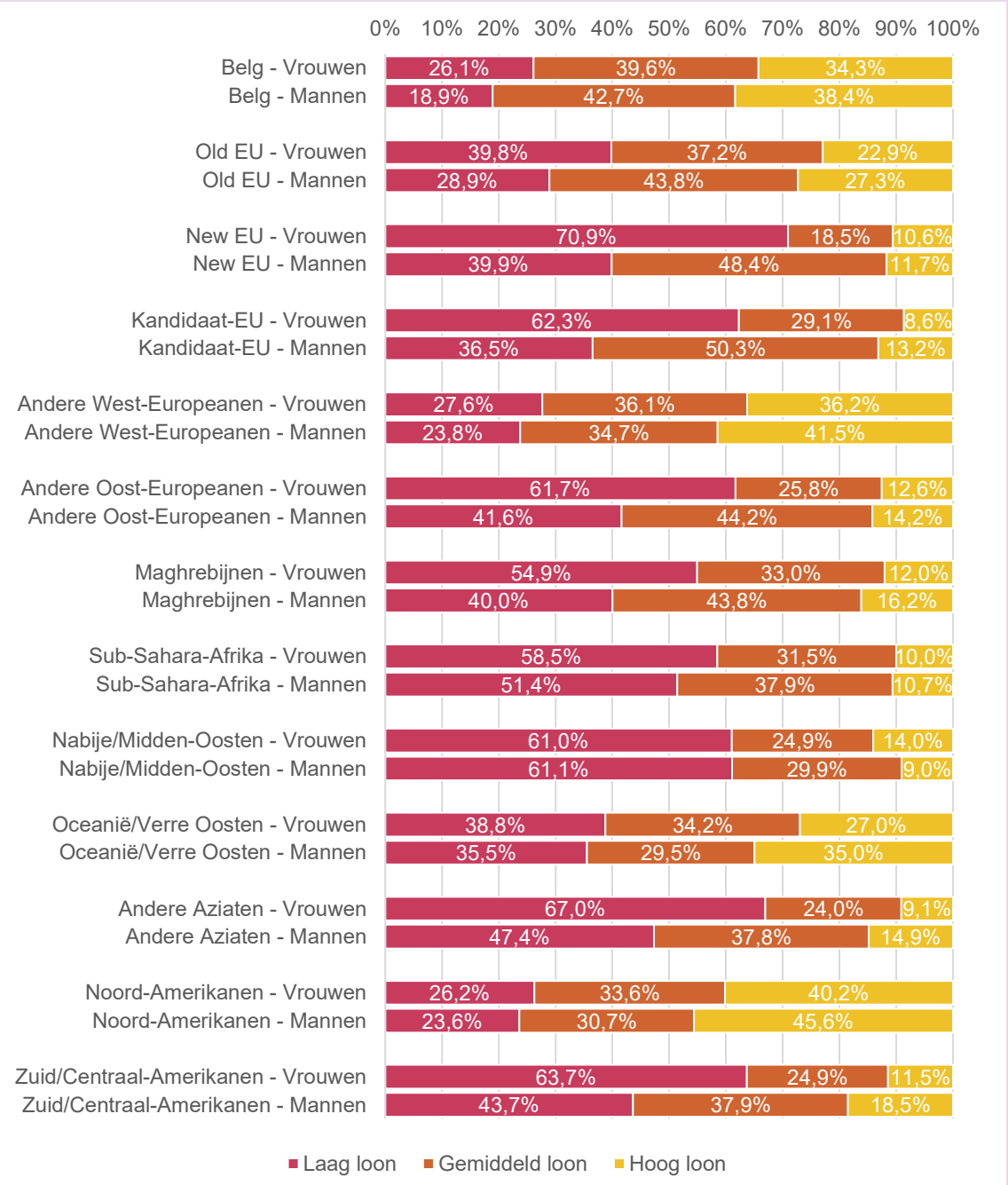
Globaal gezien bedraagt de kloof tussen mannen en vrouwen in de lage loonklasse 8,9 procentpunten. 24,6% van de mannen en 33,5% van de vrouwen heeft een laag loon, een verschil van 8,9 procentpunten tussen de twee geslachten. Maar voor personen uit een van de meest recente EU-landen stijgt de kloof tot 31,1 procentpunten: 70,9% van de vrouwen van deze origine zit in de lage loonklasse, wat het hoogste percentage is onder alle vrouwen van alle origines. De kloof in de lage loonklasse is ook hoog voor personen uit een kandidaat-lidstaat van de EU (25,8 procentpunten), een ander Oost-Europees land (20,1 procentpunten), Zuid-/Centraal-Amerika (20,0 procentpunten), een ander Aziatisch land (19,6 procentpunten) en de Maghreblanden (14,9 procentpunten). Deze origines hebben ook de grootste genderkloven in de gemiddelde loonklasse, waarbij mannen veel vaker een gemiddeld loon hebben dan vrouwen. De kloof in de lage loonklasse is lager dan het algemene gemiddelde voor personen uit Noord-Amerika (2,6 procentpunten), Oceanië/Verre Oosten (3,3 procentpunten), een ander West-Europees land (3,9 procentpunten), Sub-Sahara-Afrika (7,0 procentpunten) en België (7,2 procentpunten).

[17] FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg, Rapport Diversiteit 2024

[18] **Old EU (oudste EU-lidstaten):** Frankrijk, Duitsland, Italië, Nederland, Luxemburg, Ierland, Denemarken, Griekenland, Spanje, Portugal, Finland, Zweden en Oostenrijk.
**New EU (de meest recente EU-lidstaten):** Tsjechië, Estland, Cyprus, Letland, Litouwen, Hongarije, Malta, Polen, Slovenië, Slowakije, Bulgarije, Roemenië en Kroatië.
**EU-kandidaten:** Turkije, Noord-Macedonië, Albanië, Montenegro en Servië.
**Overig West-Europa:** Verenigd Koninkrijk, IJsland, Andorra, Liechtenstein, Monaco, Noorwegen, San Marino, Zwitserland en Vaticaanstad.
**Overig Oost-Europa:** Rusland, Wit-Rusland, Oekraïne, Moldavië, Bosnië-Herzegovina, Kosovo en Georgië.
**Maghreb:** Algerije, Libië, Marokko, Tunesië en Mauritanië.
**Sub-Sahara Afrika:** Burundi, Kameroen, Zuid-Afrika, Congo, Senegal, Rwanda, enz. Het is belangrijk om op te merken dat onze groepering verschilt van de groepering die door de Verenigde Naties wordt gebruikt (zie het gedeelte “Methodology” op de website van de Statistics Division van de Verenigde Naties (https://unstats.un.org/)).
**Nabije Oosten/Midden-Oosten**: Iran, Israël, Palestijnse gebieden, Jordanië, Irak, Syrië, Libanon, Saoedi-Arabië, Jemen, Oman, Verenigde Arabische Emiraten, Qatar, Bahrein, Koeweit, Egypte, Pakistan en Afghanistan.
**Oceanië/Verre Oosten:** China, India, Zuid-Korea, Japan, Taiwan, Oceanië (Australië, Nieuw-Zeeland, enz.).
**Overig Azië:** Thailand, Maleisië, Vietnam, Filippijnen, Indonesië, Cambodja, Nepal, Sri Lanka, enz.
**Noord-Amerika:** Canada, Verenigde Staten van Amerika.
**Zuid-/Centraal-Amerika:** Cuba, Guatemala, Mexico, Nicaragua, Argentinië, Bolivia, Brazilië, Chili, Colombia, Ecuador, Peru, Venezuela, enz.

In de hoge loonklasse is het totale verschil kleiner, met 3,5 procentpunten. Het bedraagt echter 8,0 procentpunten voor personen uit Oceanië/het Verre Oosten en 7,0 procentpunten voor mensen uit Zuid- en Midden-Amerika. Binnen dezelfde loonklasse is de genderkloof klein voor personen uit Sub-Sahara-Afrika (0,7 procentpunt), een van de meest recente EU-landen (1,1 procentpunt) en een ander Oost-Europees land (1,6 procentpunt). Dit verschil loopt op tot 4,1 procentpunten voor personen van Belgische origine, iets boven het gemiddelde.

**Grafiek A: Verdeling van werknemer·neemster·s naar origine, geslacht en loonklasse (18-64 jaar, 2021)**




Bron: Datawarehouse arbeidsmarkt en sociale bescherming, BCSS. Berekeningen en verwerking: FOD Werkgelegenheid

## Origine met migratieachtergrond[19]

Als we de origines in drie hoofdgroepen indelen, Belgisch, EU en niet-EU, en kijken naar de loonklasse volgens migratieachtergrond en geslacht, dan zien we dat voor alle drie de originegroepen vrouwen vaker een laag loon hebben dan mannen, ongeacht hun migratieachtergrond.

**Bij personen van EU-origine** is de kloof tussen mannen en vrouwen over het algemeen groter dan voor Belgen en mensen van niet-Europese origine, ongeacht de loonklasse. In de **lage loonklasse**, voor mensen van EU-origine is de kloof het grootst bij degenen die vijf jaar of minder geleden Belg werden: dubbel zoveel vrouwen (55,9%) als mannen (27,5%) in deze categorie hebben een laag loon. De genderkloof in de lage loonklasse is ook groot bij mensen van EU-origine die langer dan vijf jaar in het Rijksregister ingeschreven zijn (24,6 procentpunten). Wat de **hoge loonklasse** betreft, is de kloof tussen mannen en vrouwen van EU-origine die meer dan vijf jaar geleden Belg werden of die meer dan vijf jaar in het Rijksregister ingeschreven zijn respectievelijk 7,0 en 6,0 procentpunten, wat een kleinere kloof is in vergelijking met de kloof in de lage loonklasse, maar nog steeds 3,5 procentpunten hoger is dan het gemiddelde.

**Tabel B: Verdeling van werknemer·neemster·s van EU-origine naar loonklasse, migratieachtergrond en geslacht (18-64 jaar, 2021)**

| | | Laag loon | Gemiddeld loon | Hoog loon |
|---|---|---|---|---|
| Belg – Belgische ouder(s) geboren in de EU | Vrouwen | 36,5% | 41,8% | 21,7% |
| | Mannen | 29,1% | 45,9% | 25,0% |
| Belg – Ouder(s) met EU-nationaliteit | Vrouwen | 38,2% | 39,7% | 22,1% |
| | Mannen | 29,3% | 45,3% | 25,5% |
| EU-nationaliteit verkregen > 5 jaar | Vrouwen | 43,9% | 33,7% | 22,4% |
| | Mannen | 24,3% | 46,3% | 29,4% |
| EU-nationaliteit verkregen ≤ 5 jaar | Vrouwen | 55,9% | 23,5% | 20,6% |
| | Mannen | 27,5% | 48,1% | 24,4% |
| EU-inschrijving RR > 5 jaar | Vrouwen | 53,6% | 26,1% | 20,3% |
| | Mannen | 29,1% | 44,7% | 26,2% |
| EU-inschrijving RR ≤ 5 jaar | Vrouwen | 62,4% | 24,8% | 12,8% |
| | Mannen | 42,8% | 40,6% | 16,6% |

Bron: Datawarehouse arbeidsmarkt en sociale bescherming, BCSS. Berekeningen en verwerking: FOD Werkgelegenheid

[19] FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg, Rapport Diversiteit 2024

**Personen van niet-EU-origine** hebben over het algemeen een lager loon dan personen van Belgische of EU-origine. 73,7% van de vrouwen van niet-Europese origine die meer dan vijf jaar in het Rijksregister ingeschreven zijn heeft een laag loon, een verschil van 16,3 procentpunten in vergelijking met de mannen in dezelfde categorie. De kloof in de lage loonklasse is echter meer uitgesproken voor personen van niet-Europese origine die meer dan vijf jaar geleden Belg werden (19,6 procentpunten) of vijf jaar of minder geleden (20,0 procentpunten). Zelfs in het geval van Belgische vrouwen, geboren als Belgische, van Belgische ouders, maar met minstens één ouder van niet-Europese origine, heeft 45,4% een laag loog, wat ver boven het gemiddelde ligt.

**Tabel C: Verdeling van werknemer·neemster·s uit niet-EU-landen naar loonklasse, migratieachtergrond en geslacht (18-64 jaar, 2021)**

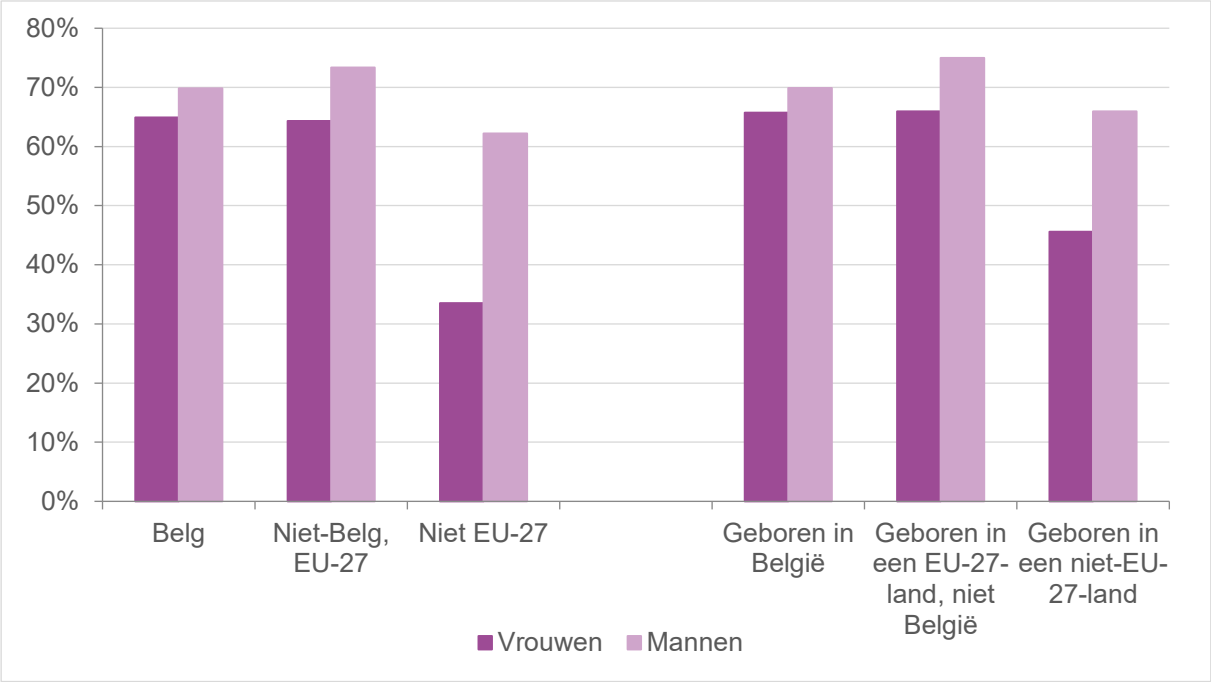
| | | Laag loon | Gemiddeld loon | Hoog loon |
|---|---|---|---|---|
| Belg – Belgische ouders niet in EU geboren | Vrouwen | 45,4% | 40,1% | 14,6% |
| | Mannen | 36,0% | 44,9% | 19,1% |
| Belg – Ouders niet-EU-nationaliteit | Vrouwen | 46,4% | 37,8% | 15,8% |
| | Mannen | 34,4% | 44,8% | 20,8% |
| Niet-EU-nationaliteit verkregen > 5 jaar | Vrouwen | 55,2% | 31,3% | 13,5% |
| | Mannen | 35,6% | 47,5% | 16,9% |
| Niet-EU-nationaliteit verkregen ≤ 5 jaar | Vrouwen | 66,5% | 24,0% | 9,5% |
| | Mannen | 46,5% | 41,2% | 12,3% |
| Niet-EU-inschrijving RR > 5 jaar | Vrouwen | 73,7% | 17,6% | 8,7% |
| | Mannen | 57,4% | 33,1% | 9,5% |
| Niet-EU-inschrijving RR ≤ 5 jaar | Vrouwen | 67,9% | 19,5% | 12,7% |
| | Mannen | 58,2% | 27,9% | 13,9% |

Bron: Datawarehouse arbeidsmarkt en sociale bescherming, BCSS. Berekeningen en verwerking: FOD Werkgelegenheid

### 2.5.3 Werkzaamheidsgraad naar huidige nationaliteit en geboorteland

De werkzaamheidsgraad volgens de Arbeidskrachtenenquête biedt slechts weinig verfijnde nationaliteitscategorieën, maar laat wel een analyse naar geboorteland toe.

**Grafiek 23: Werkzaamheidsgraad naar huidige nationaliteit en geboorteland (2022)**




Bron: Statbel, Enquête naar de Arbeidskrachten

Bij de vrouwen met een nationaliteit van buiten de EU steeg de werkzaamheidsgraad in 2022 verder tot 33,5%, bij de mannen steeg die naar 62,2%. Dit betekent echter nog steeds dat maar iets meer dan een vierde van de vrouwen en iets minder dan twee derde van de mannen van buiten de Europese Unie in België een baan heeft. Zowel voor mannen als voor vrouwen is er weinig verschil tussen Belgen en andere EU-burgers in de werkzaamheidsgraad naar nationaliteit. Terwijl de werkzaamheidsgraad voor Belgische vrouwen 64,9% is, bedraagt die voor vrouwen uit andere EU-lidstaten nog 64,3%.

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 die buiten de EU geboren werd is 45,6% en voor mannen 65,9%. Het verschil tussen geboorteland en huidige nationaliteit werkt uiteraard in twee richtingen. Mensen met een migratie-achtergrond, 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 mensen met een migratie-achtergrond en de Belgische nationaliteit het op de arbeidsmarkt relatief gezien beter doen dan mensen met een niet-Europese nationaliteit, maar minder goed dan Belgen met een Belgische achtergrond.

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 vier keer zo groot als de achterstand van mannen. Deze achterstand is sinds 2018 toegenomen (hij was slechts twee keer zo hoog) omdat de werkzaamheidsgraad van mannen met een niet-EU-nationaliteit of geboorteland meer is toegenomen dan die van vrouwen. 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 vrouwen met een migratie-achtergrond ook maar half zoveel kans op werk als Belgische vrouwen, of vrouwen uit de andere EU-landen.

## 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), het percentage deeltijds werkende mannen en vrouwen 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 18). De tabel bevat de volgende gegevens per sector: de gemiddelde bruto-uurlonen van vrouwen en mannen (in euro); het aantal werknemers in de sector; en het aandeel vrouwen in de sector en bij de leidinggevende beroepen; de deeltijdse arbeidsgraad van vrouwen en mannen; en de loonspanning[20], als de kloof tussen het 5e en het 85e loonpercentiel[21].

De grootste loonkloof in 2022 is terug te vinden in de sector van de vervaardiging van informatica-, elektronica- en optische producten met 35,7%. De top 5 bestaat verder uit de volgende sectoren: de luchtvaart, de productie en distributie van elektriciteit, gas, stoom en gekoelde lucht; de vervaardiging van kleding; en de overige industrie (met loonkloofcijfers tussen 32% en 22%). Verder in het klassement kan er in 2022 een loongelijkheid worden vastgesteld in de sectoren van de houtindustrie, de vervaardiging van andere transportmiddelen, verhuur en lease, terbeschikkingstelling van personeel, de vervaardiging

[20] *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 dichter bij elkaar.

[21] *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$^{e}$ percentiel. Dat komt overeen met het loon waarbij 5% van de lonen lager ligt en 95% hoger. Het 85$^{e}$ percentiel is dan het loon waarbij 85% van de lonen lager liggen en 15% hoger. De mediaan is het 50$^{e}$ percentiel, of precies de middelste waarde.

van meubelen, rechtskundige en boekhoudkundige dienstverlening, loterijen en kansspelen, en de inzameling, verwerking en verwijdering van afval en terugwinning.

In een aantal sectoren bestaat een negatieve loonkloof, namelijk in de maatschappelijke dienstverlening zonder huisvesting, de overige winning van delfstoffen, het bouwen van gebouwen en de ontwikkeling van bouwprojecten, het vervoer te land en het vervoer via pijpleidingen, creatieve activiteiten, kunst en amusement, de reparatie van computers en consumentenartikelen, de weg- en waterbouw, de beveiligings- en opsporingsdiensten, sport, ontspanning en recreatie, en de gespecialiseerde bouwwerkzaamheden.

### 2.6.2 Paritaire comités

Aangezien de loononderhandelingen vaak op het niveau van de paritaire comités plaatsvinden, wordt de loonkloof ook per paritair comité weergegeven. Het gaat hier om brutomaandlonen van voltijdse werknemers.

De overzichtstabel van de paritaire comités is opgenomen in bijlage (tabel 19).

De grootste genderloonkloof in 2022 is bij de arbeiders terug te vinden onder paritair comité 100 ‘Aanvullend PC (arbeider·ster·s)’, namelijk 10,4%. Bij de bedienden is dat paritair comité 315 ‘Handelsluchtvaart’, met 29,6%, gevolgd door degenen die vallen onder paritair comité 335 ‘Dienstverlening en ondersteuning bedrijfsleven en zelfstandigen’.

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[22], hier beperkt tot twee cijfers.

Het gaat hier opnieuw over de mensen die voltijds tewerkgesteld zijn in de industrie en marktdiensten, het onderwijs, de gezondheidszorg en de socio-culturele sector.

De overzichtstabel van de beroepscategorieën is opgenomen in bijlage (tabel 20). Van iedere beroepscategorie worden de volgende gegevens gepresenteerd: 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 loonkloof is het grootst bij specialisten op het gebied van gezondheidszorg (19,1%), verkopers (16,4%), monteurs (14,9%) en bedienaars van vaste machines en installaties (14,0%). De kleinste loonkloof wordt gevonden bij de intermediaire beroepen in de juridische en aanverwante sociale diensten (0,3%), managers in de productie en gespecialiseerde diensten (1,4%) en informatie- en communicatietechnici (1,7%). We stellen ook een negatieve loonkloof vast voor geschoolde beroepen in de bouw en aanverwante beroepen, met uitzondering van elektriciens (-3,9%) en bestuurders van voertuigen en zware hef- en

[22] *ISCO-nomenclatuur:* Internationaal classificatiesysteem van beroepen (International Standard Classification of Occupations).

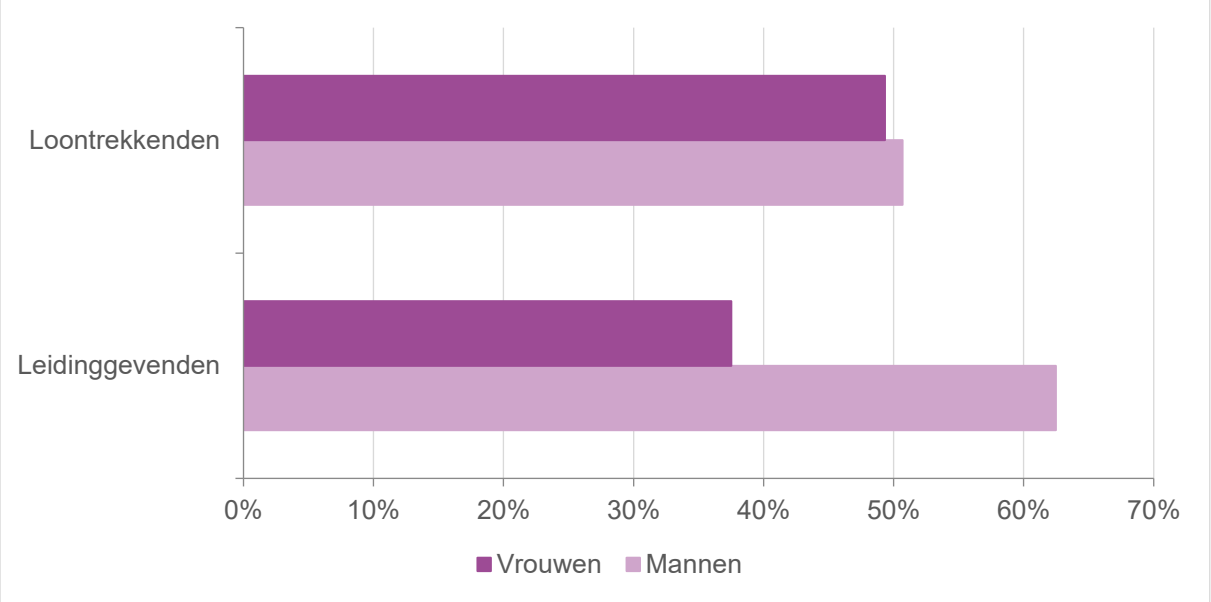
manoeuvreeruitrusting (-1,9%). De cijfers voor leidinggevenden worden in grafiekvorm gepresenteerd onder de titel ‘glazen plafond’.

## 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 24: Aandeel vrouwen en mannen bij leidinggevenden (2022)**




Bron: Statbel, 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 (49,3%), zijn er weinig vrouwen in leidinggevende beroepen, namelijk slechts 37,5%.

In de gegevens van de Enquête naar de Structuur en de Verdeling van de lonen, met inbegrip van de industrie en marktdiensten, het onderwijs, de gezondheidszorg en de sociaal-culturele sector is het aandeel vrouwelijke leidinggevenden nog kleiner dan in de gegevens van de Enquête naar de Arbeidskrachten (37,5% zie grafiek 24). Deze gegevens worden gedetailleerd weergegeven in tabel 20 in de bijlagen. 28,8% bij de managers in administratieve en commerciële diensten en bij managers in het hotel- en restaurantwezen, in de detail- en groothandel en op het gebied van andere diensten; 22,1% bij directeurs van grote bedrijven en slechts 19,7% bij managers op het gebied van productie en gespecialiseerde diensten. Zelfs binnen de groep van de leidinggevenden kan er dus een verticale segregatie worden waargenomen.

De ondervertegenwoordiging van vrouwen in leidinggevende beroepen kan eveneens worden afgelezen in de overzichtstabel van de sectoren (tabel 18 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 ervan 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 sector van de schoenen- en kledingindustrie, met een verschil tussen het aandeel vrouwen bij leidinggevenden en in de sector van respectievelijk 48,3 en 36,1 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.

De vergelijking van deze bevindingen met de voorgaande jaren is moeilijk, omdat er wijzigingen zijn doorgevoerd in de methodologie. Het gaat hier immers over heel kleine aantallen binnen een steekproef. In sommige sectoren met heel weinig werknemers (en dus een heel beperkt aantal leidinggevenden) kan het al dan niet selecteren van enkele individuen al resulteren in een verschillend percentage vrouwen bij leidinggevenden. Sinds de loonstructuurenquête van 2017 wordt voor deze gegevens de tweetrapssteekproef volledig door Statbel uitgevoerd, waardoor binnen de vestigingen enkele stratificatiecriteria zoals leeftijd, loonklasse en geslacht in de trekking kunnen geïntegreerd worden, dit zorgt ervoor dat de selectie van werknemers binnen de vestigingen (2e fase van de tweetrapssteekproef) op een meer objectieve manier gebeurt.

### 2.6.4.2 Loonkloof bij leidinggevenden

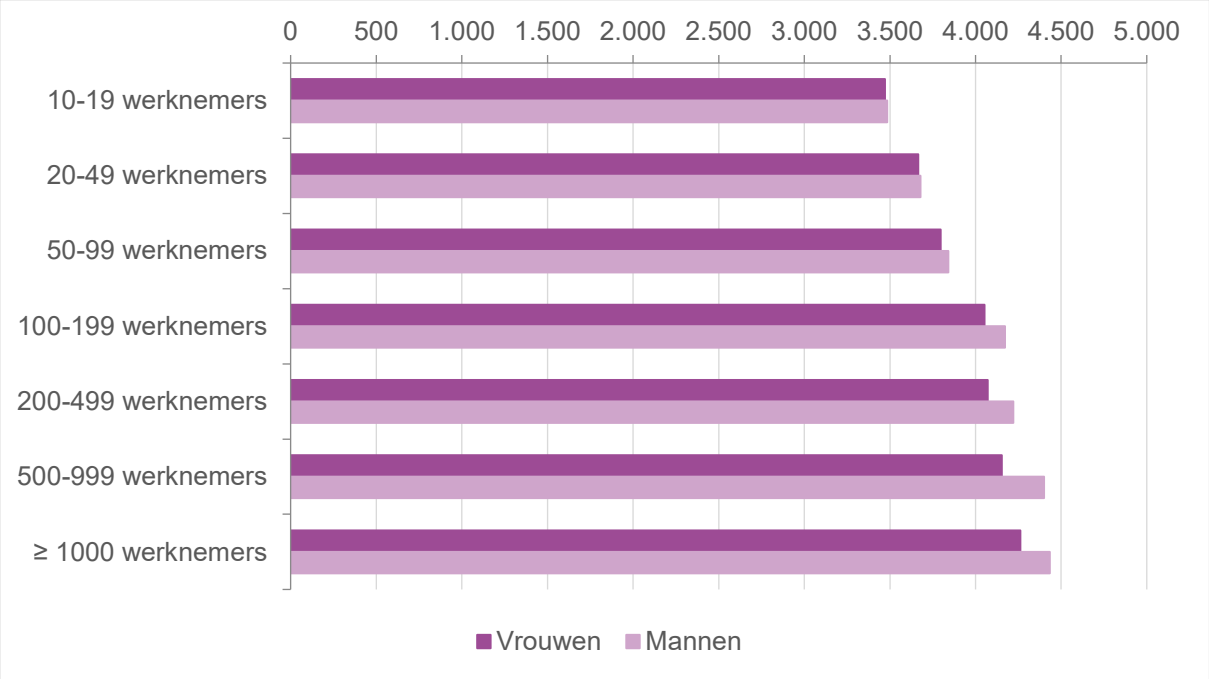
**Grafiek 25: Gemiddelde bruto-uurlonen (in euro) bij leidinggevenden (2022)**

Bron: Statbel, 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, het onderwijs, de gezondheidszorg en de socio-culturele sector gemiddeld per uur bijna 90% meer dan een mannelijke manager in de horeca, distributie, of dienstensector, namelijk 60,87 euro tegenover 32,57 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 6,2%. Binnen iedere categorie varieert de loonkloof van 1,4% bij managers in de productie en gespecialiseerde diensten, 2,6% bij de managers in de horeca, distributie, of dienstensector, 4,5% bij managers op administratief en commercieel gebied en 6,8% bij de directeurs van grote ondernemingen.

## 2.6.5 Ondernemingsgrootte

**Grafiek 26: Gemiddelde brutomaandlonen (in euro) van voltijdse werknemers naar ondernemingsgrootte (aantal werknemers) (2022)**



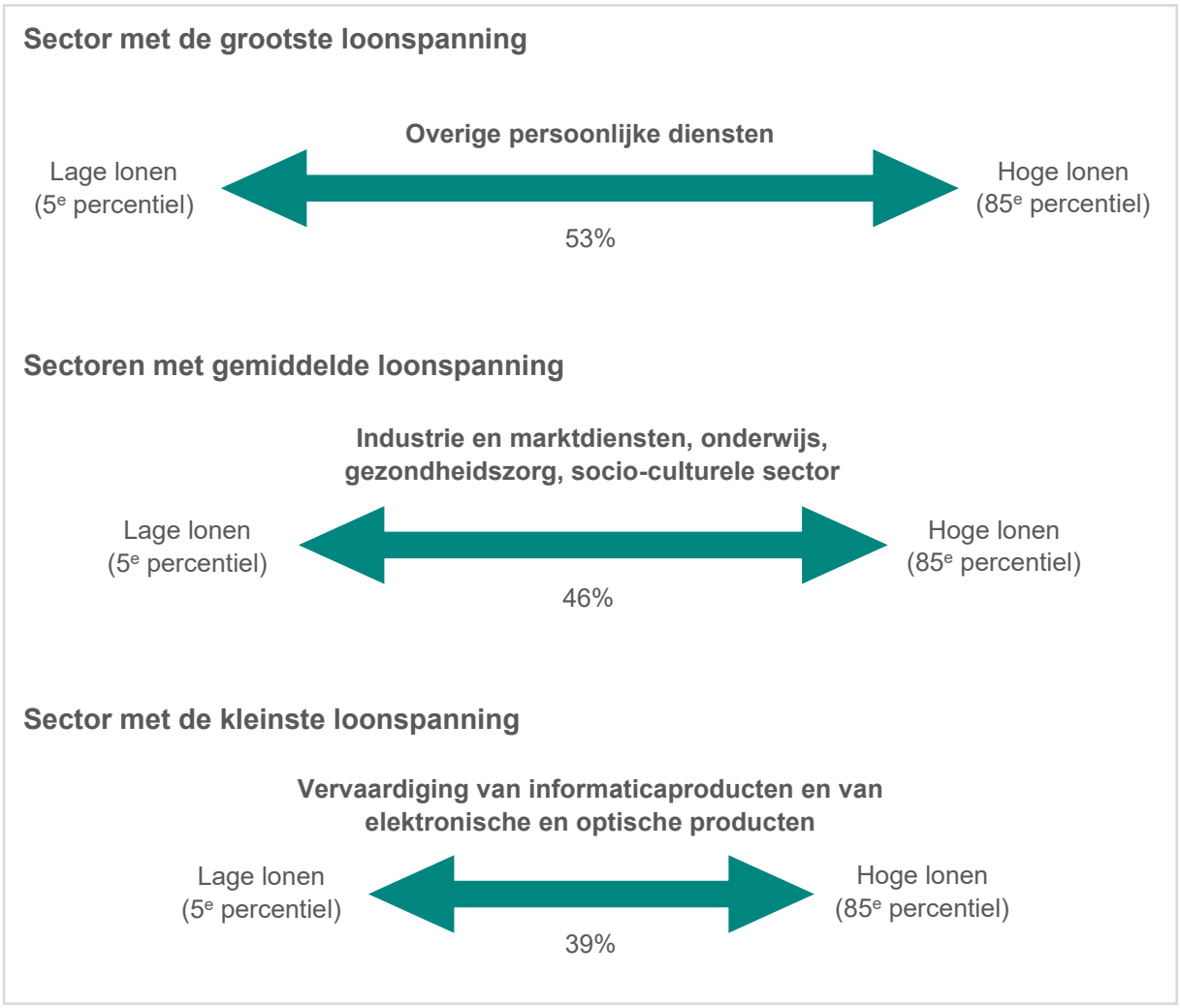

Bron: Statbel, Enquête naar de Structuur en de Verdeling van de Lonen

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 4% tegenover 5,6%.

## 2.6.6 Loonspanning

De lage lonen worden bepaald op basis van het 5$^{e}$ 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.

**Grafiek 27: Loonspanning in de sectoren van de industrie en marktdiensten, het onderwijs, de gezondheidszorg en de socio-culturele sector (2022)**




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

De loonspanning varieert in 2022 van 53% in de sector van overige persoonlijke diensten tot 39% in de sector van de vervaardiging van informaticaproducten en van elektronische en optische producten. De tweede grootste loonspanning bestaat in de sector van de luchtvaart. Op de derde plaats komt de sector van de activiteiten van reisbureaus, reisorganisatoren, reserveringsbureaus en aanverwante activiteiten. De sectoren van de vervaardiging van informaticaproducten en van elektronische en optische producten; activiteiten van hoofdkantoren en managementadvies; en de vervaardiging van producten van metaal, exclusief machines en apparatuur, worden gekenmerkt door een kleine loonspanning.

### 2.6.7 Gewest

De cijfers uit het Rapport Diversiteit kunnen gebruikt worden om de situatie tussen de verschillende gewesten te vergelijken.

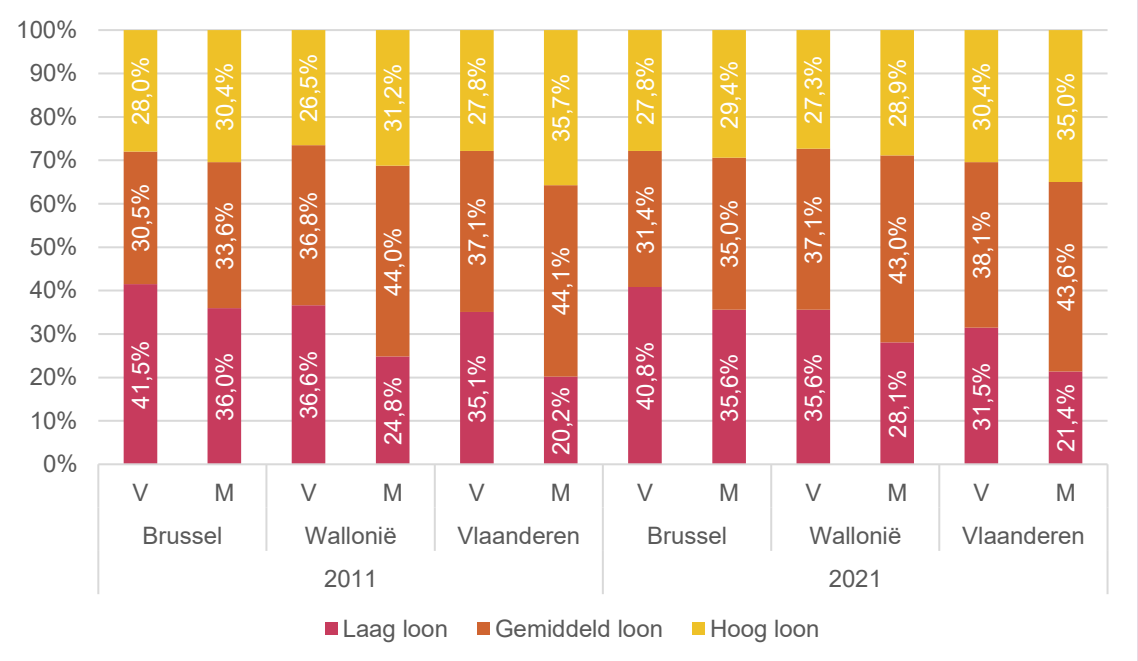
## Gewest[23]

Ongeacht het gewest hebben vrouwen vaker een laag loon dan mannen, terwijl mannen vaker een gemiddeld of hoog loon hebben.

De kloof tussen mannen en vrouwen met een laag loon is het grootst in Vlaanderen, waar 21,4% van de mannen en 31,5% van de vrouwen een laag loon heeft, wat neerkomt op een verschil van 10,1 procentpunten. In Wallonië is het verschil in de lage loonklasse kleiner, namelijk 7,5 procentpunten, terwijl het in Brussel nog kleiner is, 5,2 procentpunten. Sinds 2011 is de genderkloof in de lage loonklasse in alle gewesten kleiner geworden, vooral in Vlaanderen, waar de kloof in 2011 15,0 procentpunten bedroeg.

In de hoge loonklasse is de kloof tussen mannen en vrouwen sinds 2011 in alle drie de gewesten aanzienlijk kleiner geworden. Maar terwijl de kloof in Wallonië en Brussel tot 1,6 procentpunt is gedaald, bedraagt ze in Vlaanderen 4,6 procentpunten. Er is wel een verbetering te merken, aangezien de kloof tussen vrouwen en mannen in Vlaanderen in 2011 7,9 procentpunten bedroeg in de hoge loonklasse.

**Grafiek B: Verdeling van de werknemer·neemster·s naar gewest, geslacht en loonklasse (18-64 jaar, 2011 en 2021)**




Bron: Datawarehouse arbeidsmarkt en sociale bescherming, BCSS. Berekeningen en verwerking: FOD Werkgelegenheid

[23] FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg, Rapport Diversiteit 2024

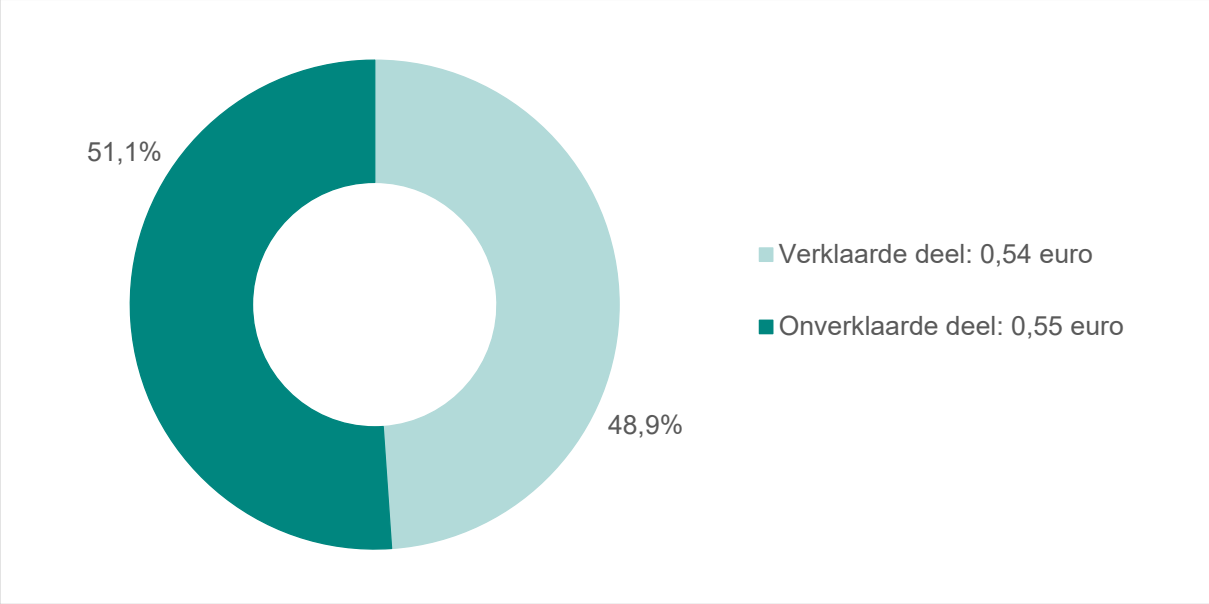
Totale loonkloof: 1,68 euro

# 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 28: Het verklaarde en het onverklaarde deel van de loonkloof in bruto-uurlonen (in euro's en procenten) (2022)**




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

De resultaten van de analyse geven aan dat 48,9% van de loonkloof kan verklaard worden op basis van twaalf gedefinieerde factoren. 51,1% kan dus niet verklaard worden.

De resultaten zijn sterk gelijklopend aan die van de voorgaande analyses. In 2011 werd de variabele nationaliteit opgenomen in de analyse. In de rapporten 2013 en 2017 gebeurde de analyse ook op basis van de uitgebreide enquêtes van 2010, 2014 en 2018, m.a.w. met inbegrip van de sectoren van het onderwijs, de gezondheidszorg en de socio-culturele sector, net zoals dit jaar.

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 dezelfde scholingsgraad als een man gemiddeld 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 nuanceringen 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 langer geschoold dan mannen. Wanneer er in de analyse gecontroleerd wordt voor scholingsgraad, wordt het onverklaarde deel van de loonkloof groter, want die vrouwen hadden – rekening houdend met hun scholingsgraad – meer moeten verdienen dan mannen. In België is er één variabele die in het voordeel van vrouwen speelt: verhoudingsgewijs zijn vrouwen minder vaak aan het werk in het Waalse Gewest en de gemiddelde lonen liggen daar lager (zie verder).

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

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: 47,0% van het verklaarbare deel van de loonkloof kan worden toegeschreven aan professionele kenmerken, die samenhangen met de arbeidsplaats, 30,6% aan individuele kenmerken van de werknemer, zoals de scholingsgraad en de anciënniteit, en 22,4% aan persoonlijke kenmerken van de werknemer die niet direct verband houden met het werk, zoals de gezinssituatie, of de nationaliteit.

Op vraag van de Centrale Raad voor het Bedrijfsleven worden factoren die in het voordeel van vrouwen spelen, en dus de loonkloof verkleinen, negatief weergegeven en ook zo behandeld in de analyse. Enkel de regio van tewerkstelling is negatief. Dat kan verklaard worden doordat de werkzaamheidsgraad van vrouwen in Wallonië lager ligt en de gemiddelde lonen daar voor zowel vrouwen als mannen lager zijn. Minder vrouwen die aan lage lonen werken, verkleint de loonkloof. Echt positief is die vaststelling uiteraard niet.

**Tabel 16: Decompositie van de loonkloof: opdeling van het verklaarde deel (2022)**

| | |
|---|---|
| **Segregatie op de arbeidsmarkt** | |
| **Beroep** | 16,5% |
| **Sector van tewerkstelling** | 13,8% |
| **Type contract (onbepaalde duur of tijdelijk)** | 6,7% |
| **Arbeidsduur (Voltijds of deeltijds)** | 6,7% |
| **Regio van tewerkstelling** | -3,4% |
| **Vorm van economische en financiële controle** | 6,7% |
| **Totaal segregatie** | **47,0%** |
| **Werk-relevante kenmerken individuele werknemer** | |
| **Onderwijsniveau** | 12,3% |
| **Werkervaring (geschatte totale anciënniteit)** | 11,2% |
| **Anciënniteit binnen de onderneming** | 7,1% |
| **Totaal werk-relevante kenmerken werknemer** | **30,6%** |
| **Privékenmerken werknemer** | |
| **Burgerlijke staat (gehuwd of niet)** | 3,6% |
| **Gezinstype (al dan niet kinderen)** | 14,4% |
| **Nationaliteit** | 4,4% |
| **Totaal privékenmerken werknemer** | **22,4%** |

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

47,0% 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 16,5% van de verklaarbare loonkloof, het feit of men al dan niet een betrekking van onbepaalde duur heeft 6,7% en de sector 13,8%. 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.

30,6% van het verklaarbare deel van de loonkloof worden toegeschreven aan het feit dat vrouwen en mannen andere individuele kenmerken hebben die relevant zijn in een werkcontext, 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.

Tot slot zijn er een aantal meetbare kenmerken van werknemers die in een egalitaire samenleving geen impact zouden mogen hebben op de loopbaan, of de lonen. Deze persoonlijke kenmerken van de werknemer zijn goed voor 22,4% van de verklaarde loonkloof. Vooral het feit of men al dan niet kinderen heeft, speelt een grote rol (14,4%). 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 4,4% van het verklaarde gedeelte van de genderloonkloof kan worden toegeschreven aan het al dan niet hebben van een buitenlandse nationaliteit.

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: 23,3% van de loonkloof kan worden toegeschreven aan professionele kenmerken, 15,2% aan individuele kenmerken en 11,1% aan persoonlijke kenmerken van de werknemer.

Eveneens op vraag van de Centrale Raad voor het Bedrijfsleven werd de volgende detailtabel toegevoegd. De loonkloof in uurlonen is berekend voor de industrie en marktdiensten, het onderwijs, de gezondheidszorg en de socio-culturele sector, zoals weergegeven in paragraaf 1.3.4.

De tabel moet als volgt gelezen worden: gegeven de loonkloof in uurlonen 4,7% bedraagt, wat neerkomt op een gemiddeld loonverschil van 1,09 euro, hoe groot zou de loonkloof dan zijn indien enkel het niet-verklaarde deel een rol zou spelen, of enkel het beroep, enz.

**Tabel 17: Decompositie van de loonkloof: het isoleren van factoren (2022)**

| | Loonkloof | Loonverschil (euro) |
|---|---|---|
| **Loonkloof in uurlonen** | 4,7% | 1,09 |
| **Niet-verklaarde loonkloof** | 2,3% | 0,54 |
| **Verklaarde loonkloof** | 2,4% | 0,55 |
| **Beroep** | 0,4% | 0,09 |
| **Sector van tewerkstelling** | 0,3% | 0,07 |
| **Type contract (onbepaalde duur of tijdelijk)** | 0,2% | 0,04 |
| **Arbeidsduur (voltijds of deeltijds)** | 0,2% | 0,04 |
| **Regio van tewerkstelling** | -0,1% | -0,02 |
| **Vorm van economische en financiële controle** | 0,2% | 0,04 |
| **Onderwijsniveau** | 0,3% | 0,07 |
| **Werkervaring (geschatte totale anciënniteit)** | 0,3% | 0,06 |
| **Anciënniteit binnen de onderneming** | 0,2% | 0,04 |
| **Burgerlijke staat (gehuwd of niet)** | 0,1% | 0,02 |

| | Loonkloof | Loonverschil (euro) |
|---|---|---|
| **Gezinstype (al dan niet kinderen)** | 0,3% | 0,08 |
| **Nationaliteit** | 0,1% | 0,02 |

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

# 4. Internationale indicatoren

De loonkloof in België bedraagt 7,0% als er gecontroleerd wordt voor arbeidsduur en 19,9% zonder die correctie. Deze cijfers zijn gebaseerd op RSZ-gegevens en berekend op zo volledig mogelijke cijfers over de lonen en tewerkstelling van vrouwen en mannen in België.

In Europese en internationale context worden regelmatig andere cijfers gebruikt, terwijl de manier van berekenen meestal heel erg gelijklopend is. Waarin liggen de verschillen en hoe kunnen ze worden verklaard?

## 4.1 Eurostats unadjusted gender pay gap

Eurostat situeert de loonkloof in België op 0,7%. Dat cijfer is berekend op de Enquête naar de Structuur en de Verdeling van de Lonen (SES).[24] Die enquête wordt in alle Lidstaten afgenomen. Op Europees niveau worden de resultaten geharmoniseerd, dat wil zeggen vergelijkbaar gemaakt. Zoals vermeld, is er in het jaar 2022 een uitgebreide enquête afgenomen bij ondernemingen van 10 werknemers of meer in de industrie, marktdiensten, het onderwijs, de gezondheidszorg en de socio-culturele sector.

In België wordt de SES-enquête uitgevoerd door Statbel. De bronbestanden zijn hetzelfde en de concrete berekening van de indicator is hetzelfde, nochtans is de loonkloof in bruto-uurlonen voor voltijdse en deeltijdse werknemers samen, zoals gepresenteerd in dit rapport, 4,7% en geen 0,7% (zie grafiek 6).[25] Voor Eurostat staat de vergelijkbaarheid tussen landen voorop. Statbel maakt om de loonkloof in België beter te benaderen een correctie voor de arbeidsuren in het onderwijs. Zonder die correctie liggen de berekende uurlonen in het onderwijs erg hoog. Omdat er relatief veel vrouwen in het onderwijs werken, doet dit de loonkloofcijfers in grote mate afnemen zonder dat dat een goede weergave van de werkelijkheid is. De lonen in het onderwijs zijn immers moeilijk hoog te noemen. Bovendien zijn de lesuren geen goede indicatie van het werkelijk aantal gewerkte uren. Zoals vermeld in paragraaf 1.9 waren er in het jaar 2022 extra weinig werkuren/maand in het onderwijs. Statbel corrigeert deze scheeftrekking, maar Eurostat doet dat uit principe nooit. Dat verklaart het verschil tussen de 0,7% loonkloof en de 4,7% loonkloof.

Eurostat berekent de loonkloof op basis van de gemiddelde bruto-uurlonen van vrouwen en mannen. Dat cijfer is gelijklopend met de loonkloof berekend op brutojaarlonen gecorrigeerd voor arbeidsduur. Eurostat noemt dit de ‘unadjusted gender pay gap’, met andere woorden de ongecorrigeerde genderloonkloof. De gecorrigeerde loonkloof verwijst in Europese context naar de loonkloof waar het effect van alle mogelijke verklarende factoren is uitgehaald. In dit rapport komt dat overeen met het onverklaarde deel van de loonkloof (zie paragraaf 3). Het is soms moeilijk om door de bomen het bos nog te zien. In België wordt steeds een tweede loonkloofcijfer weergegeven, dat bij wijze van spreken nog veel meer ‘ongecorrigeerd’ is omdat de verschillen in arbeidsduur erin meespelen. Er is een goede reden om dit onderscheid te maken.

[24] Meer informatie op de website van Eurostat: ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Gender_pay_gap_statistics

[25] Meer informatie op de website van Statbel: statbel.fgov.be/nl/themas/werk-opleiding/lonen-en-arbeidskosten/loonkloof#news

## 4.2 Het belang van een tweede loonkloofcijfer

De loonkloof is een goede indicator voor genderongelijkheid op de arbeidsmarkt, maar een aantal zaken worden er niet door gemeten. Een eerste belangrijk gegeven dat niet wordt weergegeven in een loonkloofcijfer is vrouwen die niet aan het werk zijn. De loonkloof gaat enkel over loontrekkenden. Als vrouwen niet deelnemen aan de arbeidsmarkt omdat ze 1) geen mogelijkheid vinden om betaald werk te combineren met een gezinsleven, 2) geen werk vinden, 3) de lonen te laag liggen om een verbetering in de levensstandaard te betekenen, 4) de carrièrekansen te beperkt zijn, 5) ze cultureel gezien dat geen goede optie vinden voor vrouwen of moeders, 6) met veel sociale afwijzing geconfronteerd worden als ze investeren in een loopbaan, 7) de werkomgevingen vrouwonvriendelijk zijn, of 8) er veel geweld is ten opzichte van werkneemsters, enz. Dan zijn dat allemaal heel pertinente obstakels voor gendergelijkheid die niet worden weergegeven in een loonkloofcijfer.

Hier wordt voor een stukje aan tegemoet gekomen door steeds ook tewerkstellingscijfers te publiceren. In Europese context worden er duidelijke doelstellingen geformuleerd over de tewerkstelling van vrouwen en mannen.[26] Een andere oplossing is een inkomenskloof te berekenen voor alle vrouwen en mannen, niet enkel voor de loontrekkenden. Het Europees Instituut voor Gendergelijkheid (EIGE) gebruikt beide indicatoren (zie verder).

Een tweede element dat niet goed weerspiegeld wordt in een loonkloofcijfer, wanneer de loonkloof berekend wordt in uurlonen, is een grote genderkloof is in arbeidsduur, als er met andere woorden veel meer deeltijds wordt gewerkt door vrouwen. Doorgaans bieden deeltijdse banen minder kansen op promotie en zijn het ook minder goed betaalde banen. Die lage uurlonen wegen wel op het loonkloofcijfer, maar als er in beter betaalde banen ook regelmatig deeltijds wordt gewerkt, vlakt dat effect weer voor een stuk uit. Er bestaan heel grote verschillen tussen Europese Lidstaten in deeltijdse arbeidsgraad. België is één van de landen waar vrouwen vaak deeltijds werken. Dat betekent dat de loonkloof berekend op basis van bruto-uurlonen een groot deel van het genderverschil in de praktijk niet goed weergeeft. Daarom wordt er geopteerd om telkens een tweede loonkloofcijfer te presenteren, berekend op basis van brutojaarlonen. Het verschil in wat vrouwen en mannen gemiddeld ontvangen aan loon op een jaar wordt hiermee weergegeven. Veel deeltijds werkende vrouwen resulteert in een grote loonkloof, niet-gecorrigeerd voor arbeidsduur.

Om dat verschil in gemiddelde arbeidsduur weer te geven, wordt ook steeds de deeltijdse arbeidsgraad voor vrouwen en mannen berekend. Het is ook mogelijk dit genderverschil weer te geven door de tewerkstellingscijfers te berekenen op voltijdse equivalenten in plaats van op aantal werknemers. EIGE opteert hiervoor (zie verder).

Andere genderverschillen, zoals bijvoorbeeld een sterke segregatie op de arbeidsmarkt, worden wel goed weergegeven in een loonkloofcijfer.

[26] Meer informatie over de Europese werkgelegenheidsstrategie op de website van de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg: werk.belgie.be/nl/themas/werkgelegenheid-en-arbeidsmarkt/werkgelegenheidsbeleid/europese-werkgelegenheidsstrategie

## 4.3 De Gender Equality Index van het European Institute for Gender Equality (EIGE)

Het Europese Instituut voor Gendergelijkheid (EIGE) publiceert jaarlijks de Gender Equality Index.[27] Dit is een cijfer tussen nul en honderd dat weergeeft hoe het in een Lidstaat gesteld is met de gendergelijkheid. Hoe hoger het cijfer hoe beter. De Gender Equality Index wordt samengesteld op basis van een reeks indicatoren op zeven domeinen: werk, geld, kennis, tijd, macht, gezondheid en geweld. Geweld wordt opgenomen, omdat het zo'n belangrijk domein is in de evolutie naar meer gelijkheid, maar bij gebrek aan goede, vergelijkbare indicatoren blijft het voorlopig bij een principiële vermelding. Verder wordt het belang van intersectionaliteit benadrukt, namelijk de impact van andere sociale kenmerken op het gendereffect. De genderindex beoogt niet alleen de afwezigheid van genderkloven weer te geven, maar wil gendergelijkheid op het snijpunt van welzijn en ontwikkeling situeren. In het eerste geval wordt er vertrokken van de notie dat gelijkheid neerkomt op hetzelfde zijn. In het tweede wordt gelijkheid veel ruimer opgevat en in het kader van een duurzaam en wenselijk toekomstperspectief geplaatst.[28]

**Tabel 18: Overzicht van de indicatoren voor de domeinen werk en geld in de Gender Equality Index**

| **Domein: Werk** |
|---|
| **Participatie** |
| Voltijds euivalente tewerkstellingsgraad |
| Gemiddelde duur werkleven |
| **Segregatie en kwaliteit van werk** |
| Aandeel werknemers in het onderwijs, de menselijke gezondheidszorg en de maatschappelijke dienstverlening |
| Aandeel werknemers dat gemakkelijk een of twee uur vrij kan nemen voor persoonlijke of familiale redenen tijdens de werktijd |
| Index loopbaanvooruitzichten |
| **Domein: Geld** |
| **Financiële middelen** |
| Gemiddelde maandlonen (in koopkrachtstandaard (KKS)) |
| Gemiddeld equivalent netto-inkomen (KKS) |
| **Economische situatie** |
| Aandeel bevolking met een armoederisico |
| Inkomensongelijkheid (hoogste/laagste quintiel) |

De loonkloof wordt niet in zijn Eurostat-versie gebruikt als indicator in de samenstelling van de Gender Equality Index. Voor het domein werk worden er indicatoren gebruikt die arbeidsparticipatie en segregatie en kwaliteit van werk weergeven. Voor het domein geld

[27] Meer info op: eige.europa.eu/gender-equality-index/about

[28] EIGE, Rationale for Gender Equality Index for Europe (eige.europa.eu/publications/rationale-gender-equality-index-europe#downloads-wrapper)

worden indicatoren gebruikt voor financiële middelen en economische situatie. De loonkloof wordt berekend op basis van de gemiddelde maandlonen uit de uitgebreide SES-enquête, dat wil zeggen in ondernemingen met meer dan 10 werknemers in de industrie, marktdiensten, het onderwijs, de gezondheidszorg en de socio-culturele sector. EIGE geeft de bedragen uitgedrukt in koopkrachtstandaard (KKS), dat wil zeggen rekening houdend met de verschillende prijzenniveaus in de verschillende Lidstaten. Hoewel de looncijfers die gepresenteerd worden niet op zich worden omgerekend naar een loonkloof, zouden deze neerkomen op een kloof van 9,7% voor België en 17,6% voor de EU-27 (datajaar 2018).[29] Naast de loonkloof presenteert EIGE een inkomenskloof. Het gemiddeld equivalent jaarlijks netto-inkomen voor vrouwen en mannen wordt berekend op basis van de SILC-enquête. 'Equivalent' wilt zeggen dat de bedragen zijn omgerekend rekening houdend met de gezinssamenstelling. Ze worden eveneens uitgedrukt in koopkrachtstandaard.

Ook in de berekeningen van EIGE primeren de beschikbaarheid en de vergelijkbaarheid van cijfers. Genderverschillen zijn evenwel het centrale gegeven. Dat verklaart ook de keuze om te werken met loonkloofcijfers waarin er niet gecorrigeerd is voor arbeidsduur.

## 4.4 De Gender Wage Gap van de OESO

Een andere aanpak is te vinden bij de Organisatie voor Economische Samenwerking en Ontwikkeling (OESO).[30] Hoewel de naam van de indicator doet vermoeden dat het min of meer om hetzelfde gaat, wijkt de indicator op drie belangrijke punten af. Naast de loonkloof voor werknemers wordt ook de inkomenskloof van zelfstandigen weergegeven, onder dezelfde benaming. De kwestie van de genderverschillen in arbeidsduur wordt omzeild door enkel de voltijdse werkenden in beschouwing te nemen. Voor de loongegevens van werknemers baseert de OESO zich ook op de SES-enquête.

De context is het vergelijken van het economisch functioneren van een land. Door enkel voltijdse werknemers in beschouwing te nemen, worden echter hele sectoren grotendeels buiten beschouwing gelaten. De redenering mag ook niet zijn dat een deeltijdse baan een halve voltijdse is (of een andere breuk ervan). Heel wat precaire banen worden immers niet eens aangeboden als voltijdse betrekking. Wanneer een loonkloofcijfer enkel berekend wordt op de lonen van voltijdse werknemers wordt de situatie veel rooskleuriger voorgesteld dan ze in feite is.

Er wordt ook niet vertrokken van gemiddelden maar van medianen. De mediaan is de middelste waarde in een reeks. Een mediaan is een maat voor een verdeling die minder gevoelig is voor uitschieters. Een verdeling van lonen is typisch asymmetrisch (zie grafiek 3), omdat er een minimumloon geldt, maar geen maximum en de variatie in lage lonen veel kleiner is dan die hoge lonen. Dat maakt een mediaan in deze context net een minder goede maat. De genderongelijkheid bij de hele hoge lonen is immers ook erg groot. Er is geen reden om die minder te laten meespelen in de indicator. Een loonkloof berekend in medianen zal opnieuw een onderschatting geven van de genderongelijkheid.

[29] Gender Equality Index voor België, 2024, domein Geld, maandelijks inkomen. Meer info op: https://eige.europa.eu/gender-equality-index/2024/domain/money/BE

[30] Meer informatie op de website van de OESO: data.oecd.org/earnwage/gender-wage-gap.htm

# Samenvatting

## Hoe groot is de loonkloof?

1. De loonkloof op basis van de brutojaarlonen met correctie voor arbeidsduur over alle sectoren heen bedraagt voor 2022 7,0%.

2. De loonkloof op basis van de brutojaarlonen zonder correctie voor arbeidsduur over alle sectoren heen bedraagt voor 2022 19,9%. Door geen correctie te maken voor arbeidsduur speelt het effect van deeltijds werk volledig mee. Het feit dat vrouwen vaker dan mannen deeltijds werken heeft dus een grote impact op de gemiddelde loonverschillen.

3. In de privésector bedraagt de loonkloof gecorrigeerd voor arbeidsduur 10,2%, in de publieke sector 4,2%. Zonder correctie voor arbeidsduur lopende deze percentages op tot 24,7% in de privésector en 14,0% in de publieke sector.

4. Wanneer de loonkloof gecorrigeerd voor arbeidsduur wordt uitgesplitst naar statuut, komen er grote verschillen aan het licht. Voor arbeiders uit de privésector bedraagt de loonkloof 19,3%, voor bedienden 17,9%. Voor de contractuelen uit de publieke sector bedraagt de loonkloof 3,4%, voor de vastbenoemde ambtenaren 3,0%. De loonkloof bij contractuele ambtenaren neemt toe als er verder wordt uitgesplitst naar statuut. Ze bedraagt dan 8,3% voor bedienden en 11,5% voor arbeiders die in de publieke sector werken.

5. Zonder de correctie voor arbeidsduur lopen die cijfers in de privésector voor arbeiders op tot 41,9% en voor bedienden tot 30,2%. Contractuele en statutaire ambtenaren kijken tegen het eind van het jaar aan tegen een loonkloof van respectievelijk 15,6% en 8,9%. Verder uitgesplitst is de loonkloof bij contractuele ambtenaren 17,2% voor bedienden en 35,7% voor arbeiders.

6. De loonkloof berekend op basis van de maandlonen voor voltijdse werknemers in de industrie en marktdiensten, het onderwijs, de gezondheidssector en de socio-culturele sector bedraagt 0,4%.

7. De loonkloof berekend op basis van de maandlonen van voltijdse en deeltijdse werknemers samen bedraagt 13,8% in de industrie en marktdiensten, het onderwijs, de gezondheidssector en de socio-culturele sector.

8. 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 8,7% van de vrouwelijke werknemers en voor 11,8% van de mannelijke werknemers. De bijdragen voor aanvullende pensioenen liggen voor vrouwen gemiddeld 27,0% lager dan voor mannen. De tussenkomst in het woon-werkverkeer ligt voor vrouwen gemiddeld 17,4% lager. 55,1% van de vrouwen krijgt een tussenkomst tegenover 62,8% van de mannen.

9. De genderkloof in ontslagvergoedingen berekend op basis van voltijdse equivalenten bedraagt voor 2022 41,2%. Dit cijfer fluctueert heel sterk over de jaren, maar de

genderkloof is steeds vrij groot en in het nadeel van vrouwen. Gemiddeld bedraagt de genderkloof in ontslagvergoedingen voor de laatste vijf jaar 34,0% (2018-2022).

10. In 2022 waren 69,8% van de mannen op beroepsleeftijd aan het werk, tegenover 63,2% van de vrouwen. De werkzaamheidsgraad van mannen is op haar hoogste peil sinds 1999; zelfs wat hoger dan in 2020. De werkzaamheidsgraad van vrouwen is sinds 1999 stelselmatig toegenomen. Ten opzichte van 2018 is de tewerkstelling van vrouwen tussen 15 en 64 jaar met 2,5 procentpunt toegenomen. Die van mannen met 1,6 procentpunt.

## Daalt de loonkloof?

11. Over de jaren vertoont de loonkloof een licht dalende trend. In 2022 stagneert die daling voor verschillende indicatoren.

12. 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 eerder beperkt.

13. 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. Eenzelfde verschijnsel kan worden waargenomen in de cijfers van 2022.

14. De daling in de loonkloof in 2010 kan een gevolg zijn van de economische crisis en de effecten daarvan op de tewerkstelling van mannen.

## De totale loonkloof

15. In 2022 was 49,32% van de werknemers vrouw, ze namen samen 45,85% van de betaalde werkdagen voor hun rekening en ontvingen daarvoor 44,05% van de totale loonmassa (149,641 miljard euro).

16. Op basis van hun aandeel bij de werknemers, hadden alle vrouwen samen 7,894 miljard euro meer moeten verdienen in 2022. Op basis van hun aandeel in de betaalde werkdagen (dus rekening houdend met het feit dat vrouwen vaker deeltijds werken) 2,705 miljard euro.

17. 2,4% van de vrouwen die voltijds werken en 2,1% van de mannen die voltijds werken in de industrie en marktdiensten, het onderwijs, de gezondheidssector en de socio-culturele sector, verdienen minder dan 2.000 euro bruto per maand. 20,3% van de voltijds werkende vrouwen en 14,3% van de voltijds werkende mannen ontvangen tussen 2.000 en 2.750 per maand.

18. Helemaal aan de top blijft de genderkloof overeind. 1 op 37 voltijds werkende mannen ontvangt een brutomaandloon van 10.000 euro of meer. Bij vrouwen is dat maar 1 op 111. Of anders uitgedrukt: 2,7% van de mannen tegenover 0,9% van de vrouwen.

## Deeltijds werk

19. Per uur verdient een deeltijds werkende vrouw in de industrie en marktdiensten, het onderwijs, de gezondheidssector en de socio-culturele sector gemiddeld 16% minder dan een voltijds werkende man, 16% minder dan een voltijds werkende vrouw en 2% minder dan een deeltijds werkende man.

20. 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 2022 zet deze trend zich door.

21. Per maand verdient een deeltijds werkende loontrekkende vrouw in de industrie en marktdiensten, het onderwijs, de gezondheidssector en de socio-culturele sector 1% minder dan een deeltijds werkende loontrekkende man.

22. 40,7% van de vrouwelijke en 11,9% van de mannelijke werknemers werkt deeltijds.

23. Sinds 1999 is deeltijds werk bij mannen sterk toegenomen, van 4,6% tot 11,9% in 2022 (+160%). Voor vrouwen steeg deeltijds werk tot in 2012 (46,2%) en daalde daarna sterk tot een niveau onder dat van 2002: het ging van 39,9% in 1999 naar 40,7% in 2022 (+1,9%).

24. Voor 38% van de deeltijds werkende vrouwen vormt de combinatie tussen werk en privéleven de hoofdreden om deeltijds te werken. Bij mannen is dit 15%. Ten opzichte van 2021 is dit percentage bij vrouwen wel toegenomen (37% in 2021) terwijl dit bij mannen is gedaald (17% in 2021). Dit betekent dus een negatieve evolutie in de ongelijke verdeling van de zorgtaken.

## Leeftijd

25. De loonkloof neemt toe met de leeftijd en bedraagt 12,5% bij de 55-plussers en 5,5% bij de 45 tot 54-jarigen in de industrie en marktdiensten, het onderwijs, de gezondheidssector en de socio-culturele sector. In vergelijking met van 2018 is de loonkloof gedaald bij alle leeftijdscategorieën.

26. Tussen 2018 en 2022 is de tewerkstelling voor alle leeftijdscategorieën toegenomen, zowel bij vrouwen als bij mannen. De sterkste toename is te vinden in de categorie van de 55 tot 64-jarigen.

27. Over de jaren neemt het verschil in werkzaamheidsgraad tussen vrouwen en mannen voor de verschillende leeftijdscategorieën geleidelijk aan af.

## Scholingsgraad

28. Zowel de lonen, als de loonkloof nemen toe met de scholing. De loonkloof is het grootst bij personen met een masterdiploma, namelijk 10,9% in de industrie en marktdiensten, het onderwijs, de gezondheidssector en de socio-culturele sector.

29. De werkzaamheidsgraad van vrouwen en mannen neemt toe met de scholingsgraad. Het verschil in werkzaamheidsgraad tussen vrouwen en mannen wordt kleiner naarmate de scholingsgraad toeneemt.

## Burgerlijke staat en gezinssamenstelling

30. De burgerlijke staat heeft vooral een invloed op het loon van mannen. Het gemiddelde bruto-uurloon van alleenstaande mannen in de industrie en marktdiensten, het onderwijs, de gezondheidssector en de socio-culturele sector is 20,81 euro in 2022, tegenover 25,56 euro voor getrouwde mannen.

31. De verschillende invloeden van de burgerlijke staat op het loon van vrouwen en mannen zorgen ervoor dat het loonverschil groot is voor gehuwden (8,1%) en voor vrijgezellen zelfs in het voordeel van vrouwen (-0,3%).

32. Mannen en vrouwen verdienen het meest als ze een partner hebben, maar geen kinderen. Alleenstaande moeders en alleenstaande mannen zonder kinderen verdienen het minst.

33. Bij mannen speelt het hebben van een partner een grote rol: mannen die samenleven met een partner hebben een hoger loon dan alleenstaanden.

34. Voor vrouwen beïnvloedt het al dan niet hebben van een partner het loon dan weer minder. Het hebben van kinderen heeft wel een invloed op het loon van vrouwen.

35. De impact van deze verschillende factoren zorgt ervoor dat de loonkloof hoog is voor koppels, met (6,5%) of zonder kinderen (8,5%). Voor alleenstaanden met kinderen is dit 2,7%. Voor alleenstaanden zonder kinderen valt de loonkloof in 2022 opnieuw negatief uit: vrouwen in die situatie verdienen gemiddeld zelfs 3,1% meer dan mannen.

36. 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.

37. Maar 65,6% van de alleenstaande moeders tussen de 25 en de 49 jaar heeft een betaalde baan. Van alle gezinstypes is dat de laagste werkzaamheidsgraad. Voor alleenstaande vaders is dat 68,0%, het tweede laagste cijfer.

## Nationaliteit

38. 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 8,4% voor de drie buurlanden en 12,3% voor de Amerikanen.

39. 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 7,5% en 4,0% minder dan mannen in die categorieën.

40. Vrouwen en mannen uit de Maghreb, de andere Afrikanen en de Europeanen van niet-EU-27-landen (inclusief Turkije en Rusland) hebben een grote loonachterstand ten opzichte van de Belgen.

41. Iets meer dan een derde van de vrouwen en iets minder dan twee derde van de mannen uit niet-EU-landen heeft een baan in België. Voor zowel mannen als vrouwen is er weinig verschil tussen Belgen en andere EU-burgers wat betreft de werkzaamheidsgraad volgens nationaliteit.

42. Geboren zijn in een niet-EU-land heeft een minder negatief effect op de werkgelegenheid dan een niet-EU-nationaliteit hebben. De werkzaamheidsgraad van vrouwen die buiten de EU geboren zijn, is 45,6%, en 65,9% voor mannen.

43. 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

44. Als we naar de verschillende sectoren kijken, dan zien we dat de grootste loonkloof in 2022 in de sector van de vervaardiging van informatica-, elektronica- en optische producten terug te vinden was (35,7%).

45. De top 5 bestaat uit de volgende sectoren: de luchtvaart, de productie en distributie van elektriciteit, gas, stoom en gekoelde lucht; de kledingindustrie en andere productiesectoren (met een genderloonkloof tussen 32% en 22% in 2022).

46. In sommige sectoren is er een negatieve loonkloof, namelijk de overige winning van delfstoffen; de bouw en vastgoedontwikkeling; de weg- en waterbouw; de gespecialiseerde bouwwerkzaamheden; het vervoer te land en het vervoer via pijpleidingen; opsporing en beveiliging; maatschappelijk werk zonder overnachting; de creatieve activiteiten, kunst en amusement; sport, recreatie en vrijetijdsbesteding; en de reparatie en onderhoud van computers, consumentenartikelen, auto’s en motorfietsen.

47. De loonkloof is het grootst bij specialisten op het gebied van gezondheidszorg (19,1%); verkopers (16,4%); de monteurs (14,9%); en bedienaars van vaste machines en installaties (14,0%). In vergelijking met hun aandeel bij de werknemers (49,3%), zijn er te weinig vrouwen in leidinggevende beroepen, namelijk slechts 37,5%.

48. 28,8% bij managers van administratieve en commerciële diensten en managers in het hotel- en restaurantwezen, in de detail- en groothandel en op het gebied van andere diensten, 22,1% bij directeurs van grote ondernemingen en slechts 19,7% bij managers van productie en gespecialiseerde diensten. Zelfs binnen de groep van de leidinggevenden kan er dus een verticale segregatie worden waargenomen.

49. 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.

50. Het verschil tussen hoge en lage lonen is het grootst (53%) bij de sector van de overige persoonlijke dienste en het kleinst in de sector van de vervaardiging van informatica-, elektronica- en optische producten (39%).

## De loonkloof verklaren?

51. 48,9% van het loonverschil kan verklaard worden op basis van gekende factoren. 51,1% kan niet verklaard worden.

52. Van het verklaarde deel kan 47,0% worden toegeschreven aan kenmerken die verwijzen naar de positie van vrouwen en mannen op de arbeidsmarkt. Het beroep verklaart 16,5% van de verklaarde loonkloof en de sector 13,8%.

53. Het al dan niet hebben van kinderen blijkt goed te zijn voor 14,4% van de verklaarde loonkloof.

54. Van het verklaarde deel van de loonkloof kan 22,4% worden toegeschreven aan individuele kenmerken van de werknemer, zoals opleiding, werkervaring, anciënniteit in de onderneming.

# Beleidsaanbevelingen

In België neemt de loonkloof jaarlijks lichtjes af. Dat is goed, maar tegelijk betekent ieder bijkomend jaar van ongelijkheid voor vrouwen een gecumuleerde achterstand in de loopbaan. De onderstaande aanbevelingen moeten bijdragen aan een beleid om de loonkloof versneld weg te werken. Er zijn een aantal principiële aanbevelingen die te maken hebben met de manier waarop er over genderongelijkheid en gelijke lonen wordt nagedacht. Er is een aanbeveling gerelateerd aan het erkennen en benoemen van wie het erg moeilijk heeft op de arbeidsmarkt. Een aantal aanbevelingen heeft betrekking op het omzetten van de Europese Richtlijn Loontransparantie en het efficiënter maken van de loonkloofwet van 2012. Verder zijn er de vertrouwde aanbevelingen die te maken hebben met het verbeteren van de positie van vrouwen op de arbeidsmarkt.

## 1. Waakzaamheid voor genderverschillen in ontslagvergoedingen

Ontslagvergoedingen maken deel uit van het loon. Ze worden echter niet meegenomen in de berekeningen van de loonkloofcijfers, omdat ze die cijfers heel erg doen fluctueren. Het is moeilijk om de evolutie in de loonkloof over de jaren juist te interpreteren, als die cijfers alle kanten lijken uit te gaan. Ontslagvergoedingen worden immers onregelmatig uitbetaald en het gaat vaak om heel grote bedragen. Op die manier dreigen ze echter aan de aandacht te ontsnappen. Een eerste analyse toont aan dat de genderverschillen erg groot zijn en altijd in het nadeel van vrouwen uitvallen. Een eerste aanbeveling is de systematische opvolging van deze vergoedingen. Diepgaander onderzoek is bovendien aangewezen.

De Europese Richtlijn Loontransparantie sluit ontslagvergoedingen expliciet uit bij het berekenen van de loonkloofcijfers, maar ze vallen wel onder de bescherming van de rechten van individuele werknemers. Hier spelen dus twee logica's: een loonkloofrapportage heeft als doel de genderongelijkheid in het algemeen te meten, maar daarnaast moet loondiscriminatie onderzocht worden op individueel niveau, of toch zo dicht mogelijk op niveau van de betrokken werknemers. Indien mogelijk moeten er vergelijkingen gemaakt worden met een vergelijkbare collega. Dit onderzoek van loondiscriminatie, waar de Europese Commissie zeer expliciet alle verschillende onderdelen van het loon voor in aanmerking neemt, blijft een opdracht, onafhankelijk van de algemene loonkloofrapportage. Het ene vervangt het andere niet. Het is dus zeker zinvol om ontslagvergoedingen individueel te vergelijken en genderverschillen op dit vlak aan te tonen en weg te werken.

Een bijzonder geval zijn de verbrekingsvergoedingen bij een collectief ontslag als een onderneming stopt. Er is dan achteraf niemand meer verantwoordelijk voor het opmaken van een rapportage en het is ook niet evident om achteraf je gelijk te halen als loondiscriminatie zou worden vastgesteld. Gendergelijkheid moet dan ook een aandachtspunt zijn tijdens de onderhandelingen bij een sluiting.

## 2. Loontransparantie: het principieel toegankelijk maken van informatie over lonen

In 2020 kondigde de Europese Commissie aan een bindende richtlijn te zullen uitbrengen rond loontransparantie als wapen in de strijd tegen de loonkloof.[31] Het uitgangspunt was dat de genomen maatregelen in de Lidstaten onvoldoende effectief bleken te zijn. Nergens is de loonkloof immers sterk afgenomen. Voor de Europese Unie in zijn geheel neemt de loonkloof over de jaren slechts heel licht af. Begin 2021 wachten we nog op deze richtlijn, maar de strekking ervan is duidelijk: de speeltijd is voorbij. Meer transparantie rond lonen is noodzakelijk om onrechtvaardige verschillen aan het licht te brengen.

België is op dit vlak zowel een goede en als een slechte leerling. Positief is het vrij algemene gebruik van gedetailleerde functieclassificaties. Goede functieclassificaties zijn een belangrijk instrument in een rechtvaardige verloning. De voorbije decennia lag de focus van het beleid om de genderloonkloof aan te pakken voornamelijk op het genderneutraal maken van de functieclassificaties, zodat deze niet langer een verborgen benadeling van vrouwen zouden bevatten.

De wet van 22 april 2012 ter bestrijding van de loonkloof tussen vrouwen en mannen verplicht de paritaire comités om hun functieclassificaties door de Algemene Directie 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 hierover een nieuwe CAO af te sluiten. Sinds midden 2014 voert de Algemene Directie Collectieve Arbeidsbetrekkingen ook een permanente controle uit op alle nieuwe functieclassificaties die worden neergelegd, waardoor de genderneutraliteit van de functieclassificaties een permanent aandachtspunt is voor de FOD Werkgelegenheid.

Door de screening werden een aantal paritaire comités verplicht hun functieclassificatie(s) te herzien, omdat deze onvoldoende beantwoordden aan de criteria voor genderneutraliteit. Andere werden geadviseerd dat te doen. Sinds 2019 zijn alle voorziene termijnen en mogelijk uitstel voorbij. Een korte lijst van paritaire comités die hun functieclassificatie niet hebben geregulariseerd nadat ze een negatieve evaluatie hadden gekregen, is gepubliceerd op de website van de federale dienst en fungeert als name-and-shame-list.[32] Zes paritaire comités hebben hun functieclassificaties niet in orde gebracht en nog eens zes hebben hun functieclassificaties niet ingediend.

De vastgelegde minimumlonen zijn online raadpleegbaar in de databank van de FOD Werkgelegenheid.[33] Ook wie bij de overheid werkt, kan via een salarissimulator concrete lonen berekenen.[34] Een werkgever is bovendien verplicht kandidaten voor een vacature te informeren over het geboden loon. Op het vlak van openheid over de vastgelegde minima

[31] EU 2020 Commission Work Programme, meer informatie op: https://ec.europa.eu/info/publications/2020-commission-work-programme-key-documents_en

[32] Deze lijst kan worden geraadpleegd via: https://werk.belgie.be/nl/themas/gelijkheid-en-non-discriminatie/gelijkheid-vrouwen-mannen-de-loonkloof.

[33] Meer informatie op: www.minimumlonen.be

[34] Voor de Federale Overheid: https://fedweb.belgium.be/nl/verloning_en_voordelen/wedde/calculator.
Voor de Vlaamse Overheid: https://www.vlaanderen.be/werken-voor-vlaanderen/salarissimulator.
Voor de Waalse Overheid: https://spw.wallonie.be/r%C3%A9mun%C3%A9ration-et-avantages.

heeft België een goede regelgeving, die mee aan de basis ligt van de relatief lage loonkloof in vergelijking met veel andere Lidstaten.

Daar staat tegenover dat er absoluut geen openheid bestaat over effectief uitbetaalde lonen. Integendeel, het woord ‘taboe’ is hier op zijn plaats. Dit taboe rond wat mensen reëel verdienen, staat een verdere evolutie naar een helder en evenwichtig loonsysteem in de weg. De ongelijkheid zit immers vaak net in het stuk dat bovenop het minimum wordt betaald. Meer loontransparantie zou beteken dat individuele werknemers, of werknemersafgevaardigden informatie over reële lonen mogen opvragen om na te gaan of er ongerechtvaardigde verschillen zijn.  Een extra argument is dat er niet in alle ondernemingen en voor alle functies effectief classificatiesystemen van toepassing zijn en dat er rond die lonen dan nog meer onduidelijkheid bestaat.

## 3. De kwestie van privacy uitklaren, zowel op individueel als op ondernemingsniveau

De huidige wetgeving geeft voorrang aan het recht op privacy boven het recht op transparantie, zowel op individueel als op ondernemingsniveau. Op Europees niveau wordt echter steeds meer de nadruk gelegd op loontransparantie. Het is daarom aan te bevelen deze kwestie grondig te behandelen in het Parlement, aangezien het hier om een politieke keuze gaat. Het is belangrijk om te beseffen dat volledige loontransparantie een geweldig wapen is in de strijd tegen loondiscriminatie. Die bestaat immers vaak alleen dankzij geheimhouding. Het is echter ook belangrijk om niet blind te zijn voor de mogelijke negatieve gevolgen van volledige transparantie, omdat de hoogte van het loon een sterk hiërarchiserend effect heeft en werknemers van elkaar kan vervreemden.

Als ervoor wordt gekozen prioriteit te geven aan het recht op privacy, moeten er minimale controlemechanismen worden ingevoerd. Het recht op privacy kan niet worden ingeroepen om het bereiken van bepaalde normen of het nalaten daarvan onzichtbaar te maken.

In die zin is er dringend een bijkomend wetgevend initiatief nodig om de concrete taak van de sociale inspectie inzake loondiscriminatie op grond van geslacht voldoende te verduidelijken en te funderen. Om de concrete klachtenbehandeling te ondersteunen sloot het Instituut immers een samenwerkingsakkoord af met de sociale inspectie. Bij concrete klachten kan het Instituut de inspectie vragen een vergelijkend onderzoek te doen en het loon van degene die klacht indiende te vergelijken met dat van een naaste collega van de andere sekse. In de praktijk blijkt evenwel dat de sociale inspectie zich beroept op de privacywetgeving om de resultaten van dit onderzoek niet mee te delen, waardoor het samenwerkingsakkoord zijn doel voorbijschiet.

## 4. Een brede vergelijkingsbasis hanteren voor het bepalen van gelijkwaardig werk

Een kwestie die de Belgische loonkloofwet van 22 april 2012 omzeilt, is die van de vergelijkingsbasis voor werk van gelijke waarde. Door de nadruk te leggen op functieclassificaties, wordt in feite op het niveau van sub-sectoren gewerkt (paritaire comités). In de juridische praktijk wordt die vergelijkingsbasis verengd tot eenzelfde onderneming, met

eenzelfde functietitel, anciënniteit enz. Door een ruimere vergelijkingsbasis toe te laten, zou een veel sterker instrument gecreëerd worden. Secretariaatswerk zou dan vergeleken kunnen worden in uiteenlopende sectoren, of het onderhouden van complexe machines met het verzorgen van hulpbehoevende bejaarden. Dit zou een belangrijke stap zijn om de loonkloof ooit volledig weg te werken.

Om een grondig debat te kunnen voeren over wat precies gelijkwaardig werk is, is immers een bredere kijk op de vergelijking van de lonen noodzakelijk. Het moet niet alleen gaan om gelijkaardig werk, maar het moet ook mogelijk zijn om aan zeer verschillende taken een gelijk gewicht toe te kennen, ongeacht de sector en ongeacht of ze hoofdzakelijk door vrouwen of hoofdzakelijk door mannen worden verricht. Het Instituut pleit dus voor de ontwikkeling van een instrument om werk te analyseren op gelijkwaardigheid en om lonen tussen sectoren te vergelijken. Dit instrument zou best online beschikbaar zijn en voor iedereen toegankelijk. Een dergelijk instrument zou overigens ook zeer nuttig zijn in het pensioendebat.

De pandemie heeft deze kwestie ook op een andere manier aan de orde gesteld: de beroepen die essentieel bleken om het land overeind te houden tijdens de covid19-crisis, zijn over het algemeen geen goed betaalde banen. Weinig verrassend is ook het aandeel van vrouwen hierin: gezondheidszorg, supermarkten en voedingswinkels, kinderdagverblijven, schoonmaak... Ze draaien grotendeels op de werkkracht van vrouwen. Ontluisterend zijn de gemiddelde lonen die bij deze essentiële beroepen horen. Helemaal onderaan bungelen de verzorgenden in kinderdagverblijven en crèches met een gemiddeld brutoloon van 2.317 euro per maand, op voorwaarde tenminste dat ze voltijds werken, wat in de praktijk vaak niet het geval is.[35] Met andere woorden, het land draait op de inzet van mensen met vaak pijnlijk lage lonen. Uiteraard zijn er ook een aantal essentiële beroepen die hoofdzakelijk door mannen worden ingevuld: koeriers, postbodes, veiligheidspersoneel, taxichauffeurs, vuilophalers... Ook hun gemiddelde lonen liggen een stuk onder het nationale gemiddelde, al blijven ze toch nog twee- à vijfhonderd euro per maand meer ontvangen dan vrouwen in slecht betaalde beroepen en gaat het bij mannen een stuk minder vaak om deeltijdse banen.

Het is duidelijk dat de vraag naar de waarde van werk nooit voldoende grondig kan worden behandeld, zolang de vergelijkingsbasis enkel binnen de sub-sector gezocht wordt.

## 5. Extra aandacht voor kwetsbare groepen

Een feministische kritiek op beleid is dat er te vaak wordt uitgegaan van een soort standaard, witte, hoogopgeleide, gezonde, man van middelbare leeftijd zonder specifieke problemen. Een genderbeleid mag niet bestaan uit het toevoegen van een tweede standaard: een even fictieve, witte, hoogopgeleide, gezonde vrouw in dezelfde leeftijdsklasse.

Ieder jaar blijkt de kloof tussen deeltijders en voltijders groter te worden. Dat geldt voor zowel vrouwen als mannen, maar de lonen voor vrouwen liggen telkens nog lager dan die van mannen. Bovendien blijken de gemiddelde brutojaarlonen van arbeidsters erg laag te liggen. 70% van hen werkt deeltijds. Ook in andere onderzoeken komt er een groeiende precarisering aan het licht aan de onderkant van de arbeidsmarkt. Binnen deze kwetsbare groep zijn vrouwen vaak nog extra kwetsbaar: erg lage lonen en frequent deeltijds werk dat zelden is ingegeven door een keuze voor een bepaalde levensstijl. Dit deeltijds werk uit bittere

[35] Meer informatie op de website van Statbel: statbel.fgov.be/nl/themas/werk-opleiding/lonen-en-arbeidskosten/gemiddelde-bruto-maandlonen

noodzaak is al eerder aangegeven als problematisch in het wegwerken van de loonkloof. Het is echter niet voldoende hier de individuele keuzevrijheid te benadrukken. Evenmin is het voldoende is om de sterkste onder deze vrouwen te ondersteunen individueel hun situatie te verbeteren. Er moet worden nagedacht hoe de situatie van deze beroepsgroepen collectief verbeterd kan worden. Het gaat dan bijvoorbeeld om onzekere banen in de distributie, of de schoonmaak, met moeilijke uurroosters en weinig perspectieven. Er moet worden nagedacht hoe de arbeidsomstandigheden kunnen worden verbeterd, de nettolonen opgetrokken – eventueel via lastenverlagingen of alternatieve financiering – en hoe het aanbod aan voltijdse banen vergroot kan worden.

In die zin zou het interessant zijn om via simulaties te onderzoeken wat het effect zou zijn van een gevoelige loonsverhoging voor deze precaire beroepscategorieën op de bestaanszekerheid van deze vrouwen, de loonkloof, het terugkoppel-effect op de consumptie van gezinnen, de overheidsfinanciën, en de relance, met andere woorden de weerbaarheid van België tegen de dreigende economische crisis.

Een deel van de loonkloof kan worden toegeschreven aan het bestaan van deze precaire groep van kwetsbare vrouwen, die aan heel lage lonen, veelal in deeltijdse banen en met een arbeidersstatuut aan de slag is. Hieraan kan in feite een groep van kwetsbare vrouwen worden toegevoegd die niet aan het werk is en moeilijk werk vindt, makkelijk ontslagen wordt, of er niet in slaagt een goede combinatie te maken. Extra aandacht hebben voor deze groep heeft niet alleen belang vanuit een perspectief van gendergelijkheid of sociale rechtvaardigheid. Het is ook in deze categorie dat nog het meeste groeipotentieel zit tewerkstelling.

## 6. De deelname van vrouwen aan de arbeid verhogen

Een hoge participatie van de bevolking op actieve leeftijd aan het arbeidsproces is immers één van de doelstellingen van de Europese Unie. In België is de werkzaamheidsgraad van vrouwen de laatste decennia enorm toegenomen. Bedroeg die in 1999 nog 50,4%, dan is die in 2018 toegenomen tot 60,7%. Dat is een stijging met meer dan 10 procentpunt, maar dat neemt niet weg dat het streefcijfer van 75% voor de totale bevolking tussen 20 en 64 jaar niet gehaald wordt.[36] De werkzaamheid is erg ongelijk verdeeld naar geslacht en scholingsgraad. De groeimarge zit hoofzakelijk bij vrouwen en kortgeschoolden.

Een gelijke deelname aan het arbeidsproces is tegelijk een gevolg van en een belangrijke voorwaarde voor meer gelijkheid tussen vrouwen en mannen. Nog los van de loonkloof en de Europese doelstellingen, moet het als een beleidsdoel op zich worden beschouwd.

Het wegwerken van de loonkloof kan een positief effect hebben op de bereidheid van vrouwen om beroepsactief te worden. Betere loonvooruitzichten zullen het immers voor meer vrouwen interessant maken om te gaan werken. Omgekeerd heeft een toename in de werkzaamheid niet automatisch een positief effect op de loonkloof. De marge zit immers vooral bij laagopgeleide vrouwen. Als die toetreden tot de arbeidsmarkt tegen relatief lage (herinstap)lonen, zal dat eerder de loonkloof doen toenemen. Een vergelijking met andere Europese landen leert dat er inderdaad een verband bestaat tussen de werkzaamheidsgraad van vrouwen en de loonkloof. Er kan worden vastgesteld dat in de landen waar de loonkloof nog kleiner is dan in België, de arbeidsmarktparticipatie van vrouwen relatief gering is en het

[36] De werkzaamheidsgraad wordt volgens de ILO-definitie berekend ten opzichte van de bevolking van 15 tot 64 jaar. Het streefcijfer werd echter vastgelegd voor de leeftijdsgroep van 20 tot 64 jaar.

traditionele rollenpatroon nog sterk overeind blijft. De landen waar veel vrouwen beroepsmatig actief zijn, hebben paradoxaal genoeg vaak een hogere loonkloof, net omdat er in verhouding meer kortgeschoolde vrouwen actief zijn, die gemiddeld minder verdienen. In België heeft de toename van de werkzaamheidsgraad van vrouwen vooralsnog niet tot een toename in de loonkloof geleid. Dat kan verklaard worden door de hoge scholingsgraad van de jongere generaties vrouwen. Het feit dat België het beter doet dan andere Europese Lidstaten, betekent echter niet dat er hier geen categorie van erg kwetsbare vrouwen zou zijn. Het is belangrijk dat die voldoende ondersteuning krijgen.

# 7. De loonkloofrapportages en gelijkekansenplannen in ondernemingen optimaliseren

Alle ondernemingen die gewoonlijk minstens 50 werknemers tewerkstellen, stellen tweejaarlijks een loonkloofrapportage op. Dat is een niet te onderschatten collectieve inspanning die momenteel te weinig rendeert. Mits een aantal aanpassingen kan de structuur verbeterd worden en de interpreteerbaarheid ervan aanzienlijk verhoogd.

Het volledige en het beknopte formulier dat moet worden ingevuld, werden ingevoerd door het KB van 25 april 2014 betreffende het analyseverslag van de bezoldigingsstructuur in uitvoering van de wet van 22 april 2012.[37] De formulieren resulteren in een erg compacte verzameling van cijfergegevens die in feite niet eens loonkloofcijfers bevatten. Onderhandelaars aan de tafel moeten die berekeningen zelf nog maken. Bovendien zijn de formulieren niet opgesteld in een cijfervriendelijke format, wat de kans dat ze effectief gebruikt worden en ten gronde geanalyseerd niet ten goede komt.

De formulieren worden dus best aangepast. Met de huidige technologie is het mogelijk om de loonkloofcijfers automatisch te berekenen. Verder moeten er duidelijke handleidingen worden aangeboden voor de interpretatie van deze gegevens. Momenteel wordt het immers aan het onderscheidingsvermogen van de onderhandelaars overgelaten of een bepaalde mate van genderongelijkheid al dan niet problematisch is en binnen de onderneming geremedieerd kan worden.

Verder is het sterk aan te bevelen om ook andere genderindicatoren in het analyseverslag op te nemen, zoals de tewerkstellingscijfers naar geslacht, zowel in arbeidsplaatsen, als in voltijdse equivalenten; de genderverhouding bij de werknemers, in de leidinggevende functies en in de verschillende beroepscategorieën; de deeltijdse arbeidsgraad naar geslacht; de genderverhoudingen bij de toegekende extralegale voordelen in aantal en waarde; en de genderverhoudingen bij de opleidingen in tijdsduur en waarde. Deze cijfers kunnen, mits een voldoende duidelijke toelichting over de betekenis ervan, de concrete onderhandelingen over het verbeteren van de gendergelijkheid op de arbeidsmarkt, de (sub-)sectoren en de ondernemingen, alleen maar voeden en versterken en van het tweejaarlijkse analyserapport het effectieve instrument maken in de strijd tegen de loonkloof, zoals dat aanvankelijk door de wetgever bedoeld was.

Op eenzelfde manier kunnen gelijkekansenplannen in ondernemingen beter ondersteund worden door het aanbieden van goede templates en handleidingen. Ook de databank van

[37] Beide formulieren kunnen worden gedownload via de website van de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg: http://www.werk.belgie.be/defaultTab.aspx?id=8486

goede praktijken in bedrijven en organisaties kan hier als mogelijke inspiratiebron worden gebruikt.[38]

Kleine en middelgrote ondernemingen vallen grotendeels buiten het toepassingsgebied van de wet. Een kwart van de vrouwelijke werknemers werkt in een kmo. Het heeft geen zin de wet met zijn specifieke verplichtingen als zodanig uit te breiden tot kmo's. Wel is het van belang de ontwikkeling van een genderbewust personeelsbeleid in kmo's te ondersteunen en daar aantrekkelijke instrumenten voor aan te reiken. Een reeks thematische video's die online als een toegankelijk pakket worden aangeboden, zou hier een suggestie kunnen zijn.

## 8. Goede praktijken in het licht zetten

De wet en het bijbehorende Koninklijk Besluit omschrijven de taak en de verplichtingen van de bemiddelaar vrij goed, maar het is volstrekt onduidelijk of veel bedrijven er gebruik van maken. Nochtans is de filosofie achter het aanstellen van een bemiddelaar er een van samenwerking en verantwoordelijkheid nemen. Als een onderneming een bemiddelaar benoemt, kan dit als een goede praktijk worden beschouwd en dat geldt ook voor de goedkeuring van een gelijkekansenplan. In feite zou moeten worden aangemoedigd dat bedrijven hier zelf mee naar buiten komen en zich presenteren als gendergevoelig en mee met de tijd. De overheid kan dit ondersteunen door een platform te creëren, of door bedrijven uit te nodigen goede praktijken met anderen te delen.

## 9. De loonkloofwet aanscherpen: objectieven, sancties en controlemechanismen

Om de wet ter bestrijding van de loonkloof doeltreffender te maken, zou een aantal aanpassingen wenselijk zijn. Zo moeten er duidelijkere objectieven geformuleerd worden, en controlemechanismen en sancties worden ingesteld. Maatregelen voor gendergelijkheid mogen niet slechts een laagje vernis zijn. Schendingen van de verplichtingen hieromtrent moeten daarom op dezelfde manier worden bestraft als andere schendingen van het arbeidsrecht.

De Directie voor de analyse en evaluatie van de collectieve arbeidsovereenkomsten van de Algemene Directie Collectieve Arbeidsbetrekkingen stelt, op grond van de Loonkloofwet, een name-and-shame-list samen van paritaire (sub-)comités die niet in orde zijn met de regels.[39] Om een aantal redenen is het evenwel geen goed idee dat de Directie ook effectieve sancties zou opleggen. Verregaande maatregelen zoals bijvoorbeeld de algemeenverbindendverklaring van een cao opheffen, kunnen meer negatieve dan positieve gevolgen opleveren. In het oorspronkelijk wetsvoorstel over de Loonkloofwet was een sanctie voorzien wanneer een sector geen genderneutrale functieclassificatie hanteerde. Een dergelijke sanctie heeft echter ongewenste gevolgen voor de rechten en verplichtingen van de werknemers in een sector. Bovendien veronderstelt het voorzien van sancties in het Sociaal Strafwetboek, met name administratieve geldboeten, dat de sociale inspectie daadwerkelijk een inbreuk kan vaststellen, wat in deze materie niet eenvoudig is. Op dit ogenblik kan de sociale Inspectie reeds onrechtstreeks optreden tegen het mogelijks niet-

[38] Deze databank is beschikbaar in het Nederlands, het Frans en het Engels, en kan worden geraadpleegd via: http://www.iefh-action.be/

[39] Meer informatie op de website van de website van de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg: https://werk.belgie.be/nl/themas/gelijkheid-en-non-discriminatie/gelijkheid-vrouwen-mannen-de-loonkloof

genderneutraal karakter van de functieclassificatie in de sector, via het misdrijf van het niet-naleven van de terzake toepasselijke cao, die in alle geval is gerelateerd met de lonen in de sector. Sinds de invoering van deze maatregelen, hebben de meeste PC's met een niet-genderneutrale functieclassificatie ondertussen een nieuwe functieclassificatie neergelegd. Op de genoemde lijst fungeren momenteel nog slechts enkele sectoren. Bovendien heeft vroeger wetenschappelijk onderzoek uitgewezen dat de aard van de sectorale functieclassificaties geen belangrijke rol speelt in de verklaring van de loonkloof, zoals deze in dit rapport aan bod komt.[40]

Daarnaast moeten in overleg met de Commissie voor Boekhoudkundige Normen en de Directie Boekhoudrecht van de FOD Economie duidelijke bevoegdheden gegeven worden aan de Nationale Bank om onjuist of onvolledig ingevulde sociale balansen te sanctioneren. Er moet ook een duidelijk mandaat komen zodat de Nationale Bank maximaal gebruik kan maken van deze gegevens. Ten slotte moet ook worden nagegaan of de analyseverslagen in de bedrijven aan de nodige kwaliteitseisen voldoen en of ze grondig worden besproken in de Ondernemingsraden of de Comités voor preventie en bescherming op het werk. Wanneer een systematische controle met de huidige middelen niet haalbaar is, moet ten minste een steekproefsgewijze controle door de sociale inspectie mogelijk zijn. Ook voor deze verplichting moeten duidelijke sancties voor overtredingen worden vastgesteld, in overeenstemming met andere regelgeving uit de arbeidswetgeving.

Bovendien is het niet voldoende om de sociale partners te verplichten om de loonkloof te bespreken. Hier moeten duidelijke objectieven gedefinieerd worden. De partijen verantwoordelijk maken impliceert dat zij ook moeten nadenken over hoe zij de gelijkheid van vrouwen en mannen willen bevorderen en dat zij concrete acties ondernemen. Op interprofessioneel niveau zou een terugkoppeling naar het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen een nuttige stap zijn. Op bedrijfsniveau moet eveneens een vorm van controle worden ingevoerd op het daadwerkelijk bespreken van de genderongelijkheid en op de genomen maatregelen. Dit zou minstens een systeem van steekproefsgewijze controles moeten zijn, vergelijkbaar met het toezicht op de analyseverslagen.

Wat de aanstelling van een bemiddelaar in de onderneming betreft, op dit ogenblik is de toegevoegde waarde van daarvan niet echt duidelijk. Het zou veel doeltreffender zijn om meer middelen te geven aan bestaande actoren die kunnen ingrijpen. De sociale inspectiedienst, die al bevoegd is om onderzoek te doen en dus om lonen en functies te vergelijken en die dus discriminatie binnen bedrijven zou kunnen opsporen en bestraffen moet ruimere bevoegdheden krijgen. Het is ook aan te bevelen dat bijvoorbeeld verdachte analyserapporten automatisch aanleiding zouden geven tot aanvullende controles.

# 10. Het evenwicht tussen werk en gezin verbeteren

Hoewel de samenleving is geëvolueerd van een kostwinnersmodel naar een tweeverdienersmodel, zijn de randvoorwaarden die dit mogelijk moeten maken niet altijd vervuld en blijven sommige oude regelgevingen van kracht, die het proces naar meer gendergelijkheid afremmen.

Te vaak zijn gezinstaken nog ongelijk verdeeld tussen partners en nemen vrouwen – als in een kostwinnersmodel – het leeuwendeel voor hun rekening, vaak daarin aangemoedigd door

[40] Delmotte, 2011.

hun omgeving. Sommige werkgevers anticiperen daar ook op, wat de stereotypen op de werkvloer doet voortbestaan. Als vrouwen dan minder verdienen dan hun partner, als minder inkomen in feite een belastingvoordeel oplevert, als werken niet veel meer oplevert dan een uitkering (werkloosheidsval), als kinderopvang te duur is, wordt de stap naar voltijds werk vaak maar moeilijk gezet.

Het kan niet voldoende benadrukt worden dat de genderverschillen op de arbeidsmarkt maar kunnen worden weggewerkt als er een voldoende aanbod is van kwaliteitsvolle, toegankelijke en betaalbare kinderopvang en opvang van andere zorgbehoevenden. Bovendien dienen de kinderopvang en andere opvangstelsels, net als andere sectoren van de samenleving, beter te worden afgestemd op diverse gezinsvormen, zoals alleenstaande ouders, nieuw samengestelde gezinnen, of co-ouderschap, en op meer flexibele werkvormen.

Aanvullend zijn verlofregelingen, bedoeld om tijdelijk zorgtaken op te kunnen nemen, erg belangrijk. Deze verloven zorgen ervoor 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.

De betere combinatie tussen arbeid en gezin is niet alleen voor vrouwen belangrijk. Hoewel het aantal mannen dat deze verloven opneemt, over de jaren stijgt, blijft de verdeling tussen vrouwen en mannen erg ongelijk. Mannen in ouderschapsverlof worden vaak gestigmatiseerd, terwijl het nochtans algemeen aanvaard is dat meer gelijkheid tussen vrouwen en mannen in een professionele context vooral bereikt kan worden door een grotere betrokkenheid van mannen in de privésfeer.

# 11. De vertegenwoordiging van vrouwen in besluitvormingsorganen binnen bedrijven

De vraag naar gendergelijkheid in de economische besluitvorming is om verschillende redenen belangrijk. In 2011 nam België een wet aan om de vertegenwoordiging van vrouwen in de raden van bestuur van publieke instellingen en beursgenoteerde bedrijven te garanderen. Deze wet voert voor alle leden van Raden 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.

Deze wet bewijst reeds haar effectiviteit. Zo is het aandeel vrouwen in de raden van bestuur binnen de BEL 20 geëvolueerd van 11% in 2011, naar 22% in 2014, 28% in 2016 en 31% in 2017. Een stijging die zonder quota wellicht nooit zo snel zou hebben plaatsgevonden.[41]

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

[41] Het Instituut bracht hier recente cijfers over uit in de publicatie 'De derde balans van de wet van 28 juli 2011 over genderquota in Raden van Bestuur (2017)', beschikbaar op de website https://igvm-iefh.belgium.be/nl.

Om het genderevenwicht in de besluitvorming in ondernemingen verder te garanderen, is het nodig dat er ook bindende bepalingen worden aangenomen in verband met de vertegenwoordiging van vrouwen binnen directiecomités van grote bedrijven. Hier blijft het aandeel vrouwen op dit moment immers achter op dat in de raden van bestuur, namelijk 10% in 2012, 12% in 2014, 16% in 2016 en 18% in 2017. De toename in het aandeel vrouwen is hier duidelijk veel beperkter.

## 12. 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. Campagnes die studentes aansporen om te kiezen voor STEM-opleidingen (Science, Technology, Engineering, Mathematics) moeten voluit gesteund worden. 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.

Dat stereotypen niet enkel aan één kant moeten worden weggewerkt, is duidelijk. Naast het aanmoedigen van meisjes in traditioneel ‘mannelijke’ studiekeuzes, moeten ook de zogenaamd ‘vrouwelijke’ richtingen een opwaardering krijgen en in de praktijk meer toegankelijk worden gemaakt voor jongens.

Ook bij de arbeidsmarktactoren zelf vereist de aanpak van segregatie de nodige aandacht. Het volstaat kennelijk niet dat vacatures de obligate “(M/V/X)”-vermelding meekrijgen, of alleszins volledig genderneutraal geformuleerd zijn. 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.

## 13. Rechtvaardige pensioenen

Rechtvaardige lonen leiden idealiter tot rechtvaardige pensioenen. Nochtans is het niet zo eenvoudig en volstaat het niet om de loonkloof weg te werken om het probleem van de pensioenkloof tussen vrouwen en mannen op te lossen. De genderongelijkheid in pensioenen heeft verschillende oorzaken. De hoogte van het pensioen hangt enerzijds af van de hoogte van de ontvangen lonen tijdens de loopbaan, maar anderzijds speelt de concrete berekening ervan een grote rol. Een carrière duurt 30 à 45 jaar en de periode dat iemand pensioen ontvangt gemakkelijk een 20-tal jaren. Vrouwen zijn duidelijk tweemaal benadeeld: zowel in de hoogte van de lonen als in het aantal loopbaanjaren.

Vooralsnog wordt in het pensioendebat te weinig – om precies te zijn helemaal geen – rekening gehouden met de loon- en andere vormen van genderdiscriminatie die oudere

generaties vrouwen hun hele leven lang hebben ondergaan. De kwestie van de compensatie bij de berekening van de pensioenen mag niet uit de weg worden gegaan.

## Conclusie

Hoewel er sinds het eerste officiële loonkloofrapport in België in 2007 al een belangrijke weg is afgelegd, blijven er ook een aantal grote obstakels overeind. Naast het wegwerken van de loonkloof moet er voldoende aandacht blijven gaan naar de tewerkstelling van vrouwen en meer nog naar een zo voltijds mogelijke tewerkstelling. Het beleid moet hierbij extra aandacht hebben voor kwetsbare groepen, zoals vrouwen met een korte scholing, een migratie-achtergrond, of een hogere leeftijd. Verder moet de toepassing van de loonkloofwet verbeterd worden. De inspanningen die ondernemingen op dit vlak leveren, zouden nog meer kunnen renderen in de praktijk. Voor een aantal verplichtingen die de wet oplegt, zouden wellicht ook sancties kunnen worden ingevoerd. Ten slotte hoort bij een volledige gendergelijkheid ook het duurzaam doorbreken van de segregaties en het versterken van de positie van vrouwen op de arbeidsmarkt.

# Bijlagen

**Tabel 19: Overzicht van de sectoren van de industrie en marktdiensten, het onderwijs, de gezondheidszorg en de socio-culturele sector (2022)**

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

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 voor 2022.

| NACE Rev. 2 | Sector | Loon vrouwen | Loon mannen | Loonkloof | Aantal werknemers | Aandeel vrouwen | Aandeel vrouwen in leidinggevende beroepen | Deeltijdse arbeidsgraad vrouwen | Deeltijdse arbeidsgraad mannen | Loonspanning |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 8 | Overige winning van delfstoffen | 25,33 | 22,61 | -12,0% | 1.488 | 13,0% | 1,4% | 20,9% | 9,8% | 42,3% |
| 10 | Vervaardiging van voedingsmiddelen | 20,33 | 21,90 | 7,2% | 76.705 | 34,7% | 33,1% | 30,3% | 8,6% | 43,0% |
| 11 | Vervaardiging van dranken | 22,89 | 23,62 | 3,1% | 10.365 | 27,0% | 22,3% | 22,4% | 8,3% | 48,2% |
| 12 | Vervaardiging van tabaksproducten | 21,50 | 24,55 | 12,4% | 1.173 | 44,1% | 47,1% | 30,3% | 8,3% | 45,6% |
| 13 | Vervaardiging van textiel | 18,54 | 21,62 | 14,2% | 15.538 | 36,3% | 22,5% | 24,2% | 7,4% | 44,4% |
| 14 | Vervaardiging van kleding | 19,23 | 25,14 | 23,5% | 2.219 | 73,3% | 37,2% | 26,2% | 6,3% | 44,2% |
| 15 | Vervaardiging van leer en van producten van leer | 19,21 | 22,25 | 13,7% | 847 | 48,3% | 0,0% | 29,1% | 5,7% | 43,2% |
| 16 | Houtindustrie | 18,95 | 19,12 | 0,9% | 8.619 | 18,3% | 18,6% | 17,9% | 7,0% | 45,1% |
| 17 | Vervaardiging van papier en van papierwaren | 20,33 | 24,53 | 17,1% | 11.595 | 25,6% | 18,5% | 22,3% | 7,5% | 43,2% |
| 18 | Drukkerijen, reproductie van opgenomen media | 20,59 | 23,68 | 13,0% | 6.954 | 31,6% | 20,0% | 23,9% | 8,1% | 46,6% |

| NACE Rev. 2 | Sector | Loon vrouwen | Loon mannen | Loonkloof | Aantal werknemers | Aandeel vrouwen | Aandeel vrouwen in leidinggevende beroepen | Deeltijdse arbeidsgraad vrouwen | Deeltijdse arbeidsgraad mannen | Loonspanning |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 19 | Vervaardiging van cokes en van geraffineerde aardolieproducten | 34,36 | 37,88 | 9,3% | 3.356 | 21,3% | 22,1% | 16,5% | 4,6% | 48,4% |
| 20 | Vervaardiging van chemische producten | 24,39 | 29,73 | 18,0% | 42.099 | 27,0% | 21,2% | 21,1% | 8,6% | 46,0% |
| 21 | Vervaardiging van farmaceutische grondstoffen en producten | 26,41 | 32,82 | 19,5% | 35.206 | 47,4% | 43,7% | 24,2% | 7,3% | 47,7% |
| 22 | Vervaardiging van producten van rubber of kunststof | 20,83 | 23,85 | 12,7% | 20.037 | 24,5% | 11,9% | 24,8% | 8,4% | 47,7% |
| 23 | Vervaardiging van andere niet-metaalhoudende minerale producten | 20,9 | 22,95 | 10,7% | 23,307 | 15,8% | 12,4% | 27,3% | 6,1% | 44,8% |
| 24 | Vervaardiging van metalen in primaire vorm | 25,22 | 25,57 | 1,4% | 22.638 | 14,4% | 12,3% | 22,5% | 6,1% | 47,1% |
| 25 | Vervaardiging van producten van metaal, exclusief machines en apparaten | 20,13 | 21,48 | 6,3% | 49.049 | 18,2% | 21,0% | 30,4% | 5,3% | 40,1% |
| 26 | Vervaardiging van informaticaproducten en van elektronische en optische producten | 18,62 | 28,98 | 35,7% | 11.748 | 30,9% | 24,1% | 29,4% | 8,1% | 38,5% |
| 27 | Vervaardiging van elektrische apparatuur | 21,23 | 24,91 | 14,8% | 11.484 | 26,1% | 22,0% | 27,2% | 10,8% | 46,1% |
| 28 | Vervaardiging van machines, apparaten en overige werktuigen | 22,50 | 23,28 | 3,4% | 30.523 | 19,2% | 12,2% | 24,3% | 6,8% | 40,7% |

| NACE Rev. 2 | Sector | Loon vrouwen | Loon mannen | Loonkloof | Aantal werknemers | Aandeel vrouwen | Aandeel vrouwen in leidinggevende beroepen | Deeltijdse arbeidsgraad vrouwen | Deeltijdse arbeidsgraad mannen | Loonspanning |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 29 | Vervaardiging en assemblage van motorvoertuigen, aanhangwagens en opleggers | 22,90 | 23,62 | 3,0% | 29.782 | 17,2% | 14,2% | 29,4% | 8,9% | 41,9% |
| 30 | Vervaardiging van andere transportmiddelen | 24,11 | 24,07 | -0,2% | 5.715 | 18,7% | 12,0% | 16,8% | 9,2% | 45,3% |
| 31 | Vervaardiging van meubelen | 18,90 | 18,74 | -0,9% | 7.978 | 24,8% | 24,3% | 27,0% | 9,2% | 45,0% |
| 32 | Overige industrie | 17,88 | 22,96 | 22,1% | 6.259 | 43,8% | 53,0% | 27,3% | 10,0% | 47,8% |
| 33 | Reparatie en installatie van machines en apparaten | 22,43 | 24,14 | 7,1% | 10.960 | 14,8% | 19,8% | 20,3% | 7,0% | 43,1% |
| 35 | Productie en distributie van elektriciteit, gas, stoom en gekoelde lucht | 24,51 | 34,14 | 28,2% | 17.539 | 31,0% | 25,3% | 24,5% | 5,6% | 49,4% |
| 36 | Winning, behandeling en distributie van water | 23,60 | 25,00 | 5,6% | 7.162 | 33,8% | 19,0% | 23,3% | 7,5% | 51,8% |
| 37 | Afvalwaterafvoer | 23,53 | 25,91 | 9,2% | 2.186 | 20,8% | 20,0% | 24,0% | 6,1% | 41,7% |
| 38 | Inzameling, verwerking en verwijdering van afval; terugwinning | 21,88 | 21,68 | -0,9% | 16.310 | 18,0% | 20,7% | 27,7% | 6,0% | 49,1% |
| 39 | Sanering en ander afvalbeheer | 21,17 | 22,60 | 6,3% | 1.226 | 19,7% | 16,0% | 30,9% | 7,0% | 47,7% |
| 41 | Bouw van gebouwen en ontwikkeling van projecten | 23,68 | 21,51 | -10,1% | 39.394 | 13,4% | 9,8% | 27,4% | 5,3% | 42,2% |
| 42 | Weg- en waterbouw | 21,95 | 21,09 | -4,1% | 29.936 | 13,9% | 13,6% | 26,7% | 3,7% | 40,7% |
| 43 | Gespecialiseerde bouwwerkzaamheden | 20,31 | 20,09 | -1,1% | 70.190 | 11,4% | 8,8% | 33,7% | 5,2% | 45,6% |

| NACE Rev. 2 | Sector | Loon vrouwen | Loon mannen | Loonkloof | Aantal werknemers | Aandeel vrouwen | Aandeel vrouwen in leidinggevende beroepen | Deeltijdse arbeidsgraad vrouwen | Deeltijdse arbeidsgraad mannen | Loonspanning |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 45 | Groot- en detailhandel in en onderhoud en reparatie van motorvoertuigen en motorfietsen | 21,21 | 21,79 | 2,7% | 39.462 | 18,0% | 18,3% | 25,3% | 6,0% | 48,6% |
| 46 | Groothandel en handelsbemiddeling | 24,30 | 25,80 | 5,8% | 147.695 | 36,0% | 31,2% | 24,8% | 6,6% | 46,5% |
| 47 | Detailhandel | 16,73 | 19,31 | 13,4% | 185.830 | 59,3% | 43,4% | 52,3% | 19,2% | 43,5% |
| 49 | Vervoer te land en vervoer via pijpleidingen | 21,89 | 20,64 | -6,1% | 88.228 | 15,0% | 13,6% | 26,8% | 8,0% | 47,2% |
| 50 | Vervoer over water | 23,97 | 28,57 | 16,1% | 1.065 | 37,8% | 26,6% | 23,3% | 2,5% | 50,0% |
| 51 | Luchtvaart | 23,11 | 34,11 | 32,2% | 5.448 | 40,4% | 36,0% | 25,8% | 10,8% | 52,6% |
| 52 | Opslag en vervoerondersteunende activiteiten | 23,55 | 24,94 | 5,6% | 57.082 | 33,0% | 25,1ù | 23,0% | 10,4% | 48,9% |
| 53 | Posterijen en koeriers | 19,57 | 19,99 | 2,1% | 30.095 | 32,8% | 28,6% | 38,1% | 19,2% | 50,5% |
| 55 | Verschaffen van accommodatie | 18,07 | 19,12 | 5,5% | 21.426 | 50,3% | 45,5% | 26,6% | 9,0% | 46,0% |
| 56 | Eet- en drinkgelegenheden | 17,13 | 18,00 | 4,8% | 42.969 | 45,7% | 43,1% | 58,9% | 42,0% | 50,8% |
| 58 | Uitgeverijen | 22,91 | 28,24 | 18,9% | 6.077 | 50,4% | 50,5% | 27,2% | 11,9% | 45,7% |
| 59 | Productie van films en video- en televisieprogramma's, maken van geluidsopnamen en uitgeverijen van muziekopnamen | 19,56 | 20,40 | 4,1% | 3.530 | 38,0% | 46,8% | 30,3% | 14,9% | 47,5 |
| 60 | Programmeren en uitzenden van radio- en televisieprogramma's | 27,66 | 31,51 | 12,2% | 6.977 | 41,8% | 34,8% | 15,6% | 11,8% | 48,2% |
| 61 | Telecommunicatie | 25,54 | 29,39 | 13,1% | 17.542 | 32,3% | 30,1% | 15,7% | 7,9% | 46,6% |

| NACE Rev. 2 | Sector | Loon vrouwen | Loon mannen | Loonkloof | Aantal werknemers | Aandeel vrouwen | Aandeel vrouwen in leidinggevende beroepen | Deeltijdse arbeidsgraad vrouwen | Deeltijdse arbeidsgraad mannen | Loonspanning |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 62 | Ontwerpen en programmeren van computerprogramma's, computerconsultancy-activiteiten en aanverwante activiteiten | 27,38 | 31,02 | 11,7% | 61.513 | 25,5% | 9,0% | 17,6% | 4,8% | 44,4% |
| 63 | Dienstverlenende activiteiten op het gebied van informatie | 24,63 | 28,22 | 12,7% | 7.679 | 31,5% | 27,4% | 24,3% | 7,9% | 43,6% |
| 64 | Financiële dienstverlening, exclusief verzekeringen en pensioenfondsen | 28,70 | 33,17 | 13,5% | 57.531 | 49,5% | 35,7% | 29,6% | 10,0% | 46,6% |
| 65 | Verzekeringen, herverzekeringen en pensioenfondsen | 28,75 | 31,76 | 9,5% | 20.750 | 53,1% | 45,6% | 29,7% | 8,8% | 49,1% |
| 66 | Ondersteunende activiteiten voor verzekeringen en pensioenfondsen | 26,77 | 32,76 | 18,3% | 14.410 | 50,7% | 41,4% | 27,7% | 7,9% | 49,6% |
| 68 | Exploitatie van en handel in onroerend goed | 22,10 | 25,53 | 13,4% | 10.893 | 48,1% | 47,9% | 30,8% | 9,7% | 47,7% |
| 69 | Rechtskundige en boekhoudkundige dienstverlening | 26,47 | 26,24 | -0,9% | 19.316 | 64,0% | 55,0% | 30,2% | 6,0% | 47,1% |
| 70 | Activiteiten van hoofdkantoren; Adviesbureaus op het gebied van bedrijfsbeheer | 33,89 | 39,44 | 14,1% | 41.441 | 44,0% | 33,7% | 21,0% | 6,6% | 39,3% |
| 71 | Architecten en ingenieurs; Technische testen en toetsen | 27,98 | 30,56 | 8,4% | 42.866 | 32,6% | 30,5% | 24,5% | 7,1% | 42,0% |

| NACE Rev. 2 | Sector | Loon vrouwen | Loon mannen | Loonkloof | Aantal werknemers | Aandeel vrouwen | Aandeel vrouwen in leidinggevende beroepen | Deeltijdse arbeidsgraad vrouwen | Deeltijdse arbeidsgraad mannen | Loonspanning |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 72 | Speur- en ontwikkelingswerk op wetenschappelijk gebied | 31,64 | 33,90 | 6,7% | 23.648 | 46,5% | 42,0% | 20,7% | 7,5% | 41,2% |
| 73 | Reclamewezen en marktonderzoek | 26,78 | 28,85 | 7,2% | 9.795 | 45,1% | 48,9% | 24,8% | 6,1% | 44,4% |
| 74 | Overige gespecialiseerde wetenschappelijke en technische activiteiten | 23,42 | 24,40 | 4,0% | 3.280 | 50,1% | 48,2% | 25,2% | 8,2% | 45,6% |
| 75 | Veterinaire diensten | 25,34 | 27,40 | 7,5% | 674 | 65,2% | 70,0% | 38,1% | 8,6% | 44,9% |
| 77 | Verhuur en lease | 25,54 | 25,36 | -0,7% | 7.860 | 31,6% | 27,8% | 17,5% | 4,4% | 43,2% |
| 78 | Terbeschikkingstelling van personeel | 20,20 | 20,04 | -0,8% | 261.766 | 51,4% | 38,3% | 39,8% | 16,5% | 45,5% |
| 79 | Reisbureaus, reisorganisatoren, reserveringsbureaus en aanverwante activiteiten | 21,15 | 25,86 | 18,2% | 4.023 | 65,5% | 57,6% | 24,7% | 15,6% | 52,1% |
| 80 | Beveiligings- en opsporingsdiensten | 21,83 | 21,28 | -2,6% | 17.280 | 18,4% | 15,0% | 26,5% | 11,5% | 47,0% |
| 81 | Diensten in verband met gebouwen; Landschapsverzorging | 16,82 | 18,28 | 8,0% | 169.774 | 74,0% | 66,0% | 75,9% | 31,5% | 51,1% |
| 82 | Administratieve en ondersteunende activiteiten ten behoeve van kantoren en overige zakelijke activiteiten | 24,04 | 28,33 | 15,1% | 22.161 | 59,2% | 49,0% | 32,0% | 14,1% | 42,6% |
| 85 | Onderwijs | 25,83 | 26,81 | 3,7% | 451.319 | 64,1% | 67,3% | 21,7% | 21,0% | 49,3% |
| 86 | Menselijke gezondheidszorg | 25,41 | 29,10 | 12,7% | 204.470 | 74,7% | 67,7% | 55,3% | 23,1% | 48,0% |
| 87 | Maatschappelijke dienstverlening met huisvesting | 23,11 | 23,66 | 2,3% | 161.905 | 80,7% | 71,6% | 65,4% | 36,9% | 47,3% |

| NACE Rev. 2 | Sector | Loon vrouwen | Loon mannen | Loonkloof | Aantal werknemers | Aandeel vrouwen | Aandeel vrouwen in leidinggevende beroepen | Deeltijdse arbeidsgraad vrouwen | Deeltijdse arbeidsgraad mannen | Loonspanning |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| **88** | **Maatschappelijke dienstverlening zonder huisvesting** | 19,85 | 16,85 | **-17,8%** | 146.779 | 70,9% | 55,8% | 60,9% | 26,5% | **44,7%** |
| **90** | **Creatieve activiteiten, kunst en amusement** | 23,12 | 21,93 | **-5,4%** | 10.952 | 49,5% | 50,2% | 37,7% | 22,4% | **43,3%** |
| **91** | **Bibliotheken, archieven, musea en overige culturele instellingen** | 21,91 | 22,32 | **1,8%** | 3.506 | 48,2% | 38,6% | 42,5% | 24,3% | **45,9%** |
| **92** | **Loterijen en kansspelen** | 24,11 | 23,90 | **-0,9%** | 1.789 | 38,3% | 33,3% | 22,6% | 8,0% | **47,8%** |
| **93** | **Sport, ontspanning en recreatie** | 20,78 | 20,34 | **-2,2%** | 8.382 | 34,6% | 29,9% | 44,6% | 20,1% | **44,4%** |
| **94** | **Verenigingen** | 24,79 | 27,23 | **9,0%** | 23.634 | 54,3% | 41,8% | 38,8% | 20,4% | **45,1%** |
| **95** | **Reparatie van computers en consumentenartikelen** | 20,01 | 19,13 | **-4,6%** | 1.702 | 33,9% | 30,0% | 12,8% | 5,7% | **49,9%** |
| **96** | **Overige persoonlijke diensten** | 15,62 | 16,51 | **5,4%** | 10.769 | 69,6% | 67,7% | 47,5% | 20,1% | **53,3%** |

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

**Tabel 20: Gemiddelde bruto-uurlonen (in euro) en de loonkloof per paritair comité (2022)**

De cijfers hebben betrekking op voltijdse en deeltijdse werknemers in de industrie en marktdiensten, het onderwijs, de gezondheidszorg en de socio-culturele sector, uit ondernemingen met minstens 10 werknemers in België voor 2022.

| PC | Arbeiders | Loon vrouwen | Loon mannen | Loonkloof |
|---|---|---|---|---|
| 100 | Aanvullend P.C. voor de werklieden | 18,92 | 21,12 | 10,4% |
| 109 | Het kleding- en confectiebedrijf | 18,14 | 18,21 | 0,4% |
| 111 | Metaal-, machine- en elektrische bouw | 19,66 | 19,53 | -0,7% |
| 116 | Scheikundige nijverheid | 20,85 | 20,87 | 0,1% |
| 118 | Voedingsnijverheid | 18,03 | 19,18 | 6,0% |
| 119 | Handel in voedingswaren | 18,03 | 17,93 | -0,6% |
| 120 | Textielnijverheid en het breiwerk | 17,69 | 19,28 | 8,2% |
| 121 | Schoonmaak | 19,05 | 19,01 | -0,2% |
| 124 | Het bouwbedrijf | 17,97 | 17,99 | 0,1% |
| 130 | Drukkerij, grafische kunst en dagbladbedrijf | 19,41 | 19,68 | 1,4% |
| 140 | Vervoer en logistiek | 19,04 | 18,70 | -1,8% |
| 149 | Aan metaal-, machine- en elektrische bouw verwante sectoren | 19,35 | 20,32 | 4,8% |
| 302 | Het hotelbedrijf | 16,52 | 16,65 | 0,8% |
| 322 | Uitzendarbeid | 17,30 | 17,14 | -0,9% |
| 328 | Stads- en streekvervoer | 19,58 | 20,51 | 4,5% |

| PC | Bedienden | Loon vrouwen | Loon mannen | Loonkloof |
|---|---|---|---|---|
| 200 | Aanvullend PC voor bedienden | 24,23 | 27,73 | 12,6% |
| 201 | Zelfstandige kleinhandel | 17,00 | 17,09 | 0,5% |
| 202 | Bedienden uit de kleinhandel in voedingswaren | 18,93 | 18,99 | 0,3% |
| 207 | Bedienden uit de scheikundige nijverheid | 29,54 | 33,93 | 12,9% |
| 209 | Bedienden uit de metaalfabrikatennijverheid | 25,51 | 29,80 | 14,4% |
| 210 | Bedienden van de ijzernijverheid | 29,12 | 33,59 | 13,3% |
| 211 | Bedienden uit de petroleumnijverheid en -handel | 39,89 | 40,70 | 2,0% |
| 214 | Bedienden van de textielnijverheid en het breiwerk | 25,04 | 27,87 | 10,2% |
| 215 | Bedienden van het kleding en confectiebedrijf | 25,55 | 28,34 | 9,8% |
| 219 | Diensten en organismen voor technische controles en gelijkvormigheidstoetsing | 28,31 | 33,21 | 14,8% |
| 220 | Bedienden uit de voedingsnijverheid | 25,89 | 28,18 | 8,1% |
| 222 | Bedienden uit de papier en kartonbewerking | 24,67 | 29,36 | 16,0% |
| 224 | Non-ferro metalen | 30,23 | 33,47 | 9,7% |
| 226 | Bedienden uit de internationale handel, het vervoer en de logistiek | 23,79 | 24,63 | 3,4% |
| 227 | Audiovisuele sector | 25,29 | 25,50 | 0,8% |

| PC | Bedienden | Loon vrouwen | Loon mannen | Loonkloof |
|---|---|---|---|---|
| 302 | Het hotelbedrijf | 17,19 | 17,37 | 1,0% |
| 306 | Het verzekeringswezen | 30,13 | 33,99 | 11,4% |
| 307 | Makelarij en verzekeringsagentschappen | 24,32 | 28,52 | 14,7% |
| 310 | Banken | 31,34 | 36,20 | 13,4% |
| 311 | Grote kleinhandelszaken | 17,42 | 18,58 | 6,2% |
| 312 | Warenhuizen | 21,66 | 21,76 | 0,5% |
| 313 | Apotheken en tarificatiediensten | 23,50 | 24,51 | 4,1% |
| 315 | Handelsluchtvaart | 23,05 | 32,72 | 29,6% |
| 317 | Bewakingsdiensten | 28,31 | 29,73 | 4,8% |
| 322 | Uitzendarbeid | 18,59 | 19,43 | 4,3% |
| 326 | Gas- en elektriciteitsbedrijf | 31,09 | 37,35 | 16,8% |
| 328 | Stads- en streekvervoer | 29,17 | 33,54 | 13,0% |
| 329 | Socio-culturele sector | 23,48 | 23,56 | 0,3% |
| 335 | Dienstverlening en ondersteuning bedrijfsleven en zelfstandigen | 28,1 | 37,98 | 26,0% |
| 336 | Vrije beroepen | 25,82 | 27,95 | 7,6% |
| 337 | Non-profit | 29,32 | 33,92 | 13,6% |
| 339 | Sociale huisvestingsmaatschappijen | 31,01 | 32,17 | 3,6% |

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

**Tabel 21: Overzicht van de beroepscategorieën in de industrie en marktdiensten, het onderwijs, de gezondheidszorg en de socio-culturele sector (2022)**

Deze tabel bevat: de gemiddelde bruto-uurlonen van voltijds en deeltijds 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 in 2022.

| ISCO | Beroepen | Loon vrouwen | Loon mannen | Loonkloof | Aandeel vrouwen | Deeltijdse arbeidsgraad vrouwen | Deeltijdse arbeidsgraad mannen |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 11 | Directeurs van grote ondernemingen | 56,72 | 60,87 | 6,8% | 22,1% | 0,0% | 0,0% |
| 12 | Managers op administratief en commercieel gebied | 45,22 | 47,36 | 4,5% | 28,8% | 0,0% | 0,2% |
| 13 | Managers op het gebied van productie en gespecialiseerde diensten | 45,23 | 45,86 | 1,4% | 19,7% | 0,0% | 0,4% |
| 14 | Managers in het hotel- en restaurantwezen, in de detail- en groothandel en op het gebied van andere diensten | 31,73 | 32,57 | 2,6% | 28,8% | 0,0% | 0,0% |
| 21 | Wetenschappers en ingenieurs | 30,93 | 33,46 | 7,6% | 24,5% | 15,0% | 3,8% |
| 22 | Specialisten op het gebied van gezondheidszorg | 31,01 | 38,33 | 19,1% | 69,7% | 41,3% | 20,0% |
| 23 | Onderwijsdeskundigen | 27,31 | 28,08 | 2,7% | 65,4% | 17,7% | 18,0% |
| 24 | Specialisten op het gebied van bedrijfsbeheer en administratie | 31,37 | 35,52 | 11,7% | 46,2% | 14,7% | 3,7% |
| 25 | Specialisten op het gebied van informatie- en communicatietechnologie | 30,76 | 32,53 | 5,4% | 20,2% | 15,0% | 4,1% |
| 26 | Juristen, sociale wetenschappers en scheppende en uitvoerende kunstenaars | 30,87 | 32,10 | 3,8% | 58,5% | 30,6% | 13,8% |
| 31 | Technici op het gebied van wetenschap en techniek | 25,25 | 26,66 | 5,3% | 20,8% | 19,0% | 5,9% |
| 32 | Technici op het gebied van de gezondheidszorg | 25,33 | 26,13 | 3,1% | 78,2% | 55,0% | 19,5% |
| 33 | Ondersteunend personeel op het gebied van bedrijfsbeheer en administratie | 25,13 | 26,39 | 4,8% | 57,4% | 25,4% | 6,6% |
| 34 | Ondersteunend personeel op juridisch, maatschappelijk en cultureel gebied | 22,24 | 22,30 | 0,3% | 61,3% | 41,8% | 16,1% |
| 35 | Technici op het gebied van informatie en communicatietechnologie | 24,19 | 24,60 | 1,7% | 17,2% | 17,6% | 7,8% |
| 41 | Administratief medewerkers | 20,05 | 21,01 | 4,6% | 68,1% | 36,0% | 19,9% |

| ISCO | Beroepen | Loon vrouwen | Loon mannen | Loonkloof | Aandeel vrouwen | Deeltijdse arbeidsgraad vrouwen | Deeltijdse arbeidsgraad mannen |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 42 | Klantenbedienend personeel | 19,56 | 20,72 | 5,6% | 60,2% | 35,3% | 17,5% |
| 43 | Administratief personeel in de boekhouding, financiën, loonadministratie en magazijniers | 21,00 | 21,94 | 4,3% | 50,3% | 31,7% | 13,1% |
| 44 | Ander administratief personeel | 17,97 | 19,35 | 7,1% | 36,4% | 31,1% | 17,6% |
| 51 | Medewerkers persoonlijke dienstverlening | 17,21 | 18,13 | 5,1% | 45,2% | 42,5% | 23,6% |
| 52 | Verkopers | 15,70 | 18,77 | 16,4% | 63,9% | 54,0% | 21,6% |
| 53 | Verzorgend personeel | 20,44 | 20,99 | 2,6% | 88,4% | 67,2% | 38,3% |
| 54 | Personeel op het gebied van de openbare orde en de dienstverlening | 19,72 | 20,80 | 5,2% | 18,0% | 17,3% | 13,6% |
| 71 | Bouwarbeiders, met uitzondering van elektriciens | 19,74 | 19,00 | -3,9% | 3,3% | 24,2% | 4,5% |
| 72 | Metaalarbeiders, machinemonteurs en dergelijke | 19,16 | 20,43 | 6,2% | 5,2% | 17,8% | 5,5% |
| 73 | Ambachtslieden en drukkerijmedewerkers | 18,05 | 20,60 | 12,4% | 21,9% | 18,1% | 13,8% |
| 74 | Elektriciens en elektronici | 19,03 | 20,68 | 8,0% | 5,6% | 20,8% | 6,7% |
| 75 | Ambachtslieden in de voedingsindustrie, de houtbewerking, de kledingindustrie en andere ambachtslieden | 16,54 | 17,63 | 6,2% | 24,0% | 28,5% | 9,3% |
| 81 | Bedienaars van vaste machines en installaties | 18,00 | 20,93 | 14,0% | 17,8% | 20,6% | 9,1% |
| 82 | Assembleurs | 17,80 | 20,92 | 14,9% | 17,4% | 28,1% | 10,8% |
| 83 | Bestuurders van voertuigen en bedienaars van mobiele installaties | 19,52 | 19,15 | -1,9% | 7,9% | 22,7% | 10,1% |
| 91 | Huishoudelijke hulpen en schoonmakers | 15,86 | 16,66 | 4,8% | 76,5% | 73,9% | 42,5% |
| 93 | Ongeschoolde arbeiders in de mijnbouw, de bouwnijverheid, de civieltechnische werken, de industrie en het transport | 17,06 | 19,30 | 11,6% | 26,3% | 34,2% | 17,9% |
| 96 | Vuilnisophalers en -verwerkers en andere elementaire beroepen | 17,42 | 18,29 | 4,8% | 5,2% | 40,8% | 14,9% |

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

# Lijst tabellen

Tabel 1: Loonkloof op basis van gemiddelde brutojaarlonen, met en zonder correctie voor arbeidsduur (2018-2022) ..... 8

Tabel 2: Gemiddelde brutomaandlonen van voltijdse werknemers (in euro) en de loonkloof (1999-2022)..... 13

Tabel 3: Gemiddelde bruto-uurlonen van voltijdse werknemers (in euro) en de loonkloof (1999-2022)..... 15

Tabel 4: Gemiddelde brutojaarlonen van voltijdse werknemers (in euro) en de loonkloof (2022)..... 16

Tabel 5: Aandeel loontrekkenden aan wie bepaalde voordelen worden toegekend, het gemiddeld bedrag van deze voordelen (in euro) en de loonkloof (2022).... 20

Tabel 6: Genderkloof in verbrekingsvergoedingen op basis van VTE's, per jaar en gemiddelde over vijf jaar (2018-2022)..... 21

Tabel 7: Werkzaamheidsgraad naar geslacht (1999, 2009, 2014-2022) ..... 25

Tabel 8: 'Eurostat-indicator' op basis van RSZ-gegevens (2022) ..... 30

Tabel 9: Gemiddelde bruto-uurlonen van deeltijdse werknemers (in euro) en de loonkloof naar percentage deeltijdse tewerkstelling (2022) ..... 34

Tabel 10: Gemiddelde brutomaandlonen van deeltijdse en voltijdse werknemers (in euro) en de loonkloof (2022) ..... 36

Tabel 11: Gemiddelde bruto-uurlonen (in euro) naar leeftijdscategorie en de loonkloof (2022)..... 36

Tabel 12: Gemiddelde bruto-uurlonen (in euro) naar opleidingsniveau en de loonkloof (2022)..... 38

Tabel 13: Gemiddelde bruto-uurlonen (in euro) naar burgerlijke staat en de loonkloof (2022)..... 42

Tabel 14: Gemiddelde bruto-uurlonen (in euro) naar gezinssituatie en de loonkloof (2022)..... 43

Tabel 15: Gemiddelde bruto-uurlonen (in euro) naar aantal kinderen en de loonkloof (2022)..... 44

Tabel 16: Decompositie van de loonkloof: opdeling van het verklaarde deel (2022). 63

Tabel 17: Decompositie van de loonkloof: het isoleren van factoren (2022) ..... 64

Tabel 18: Overzicht van de indicatoren voor de domeinen werk en geld in de Gender Equality Index..... 68

Tabel 19: Overzicht van de sectoren van de industrie en marktdiensten, het onderwijs, de gezondheidszorg en de socio-culturele sector (2022) ..... 87

Tabel 20: Gemiddelde bruto-uurlonen (in euro) en de loonkloof per paritair comité (2022)..... 94

Tabel 21: Overzicht van de beroepscategorieën in de industrie en marktdiensten, het onderwijs, de gezondheidszorg en de socio-culturele sector (2022) ..... 96

# Lijst grafieken

Grafiek 1: Aandeel van vrouwen en mannen bij werknemers, in de bezoldigde werkdagen en in de loonmassa (2022) ..... 9
Grafiek 2: Totale loonkloof (in miljarden euro) (2022)..... 10
Grafiek 3: Verdeling van vrouwen en mannen over de categorieën van het brutomaandloon voor voltijdse werknemers (in euro) (2022)..... 11
Grafiek 4: Gemiddelde brutomaandlonen van voltijdse werknemers (in euro) en de loonkloof in de uitgebreide enquête (2014, 2018, 2022) ..... 13
Grafiek 5: Gemiddelde bruto-uurlonen van voltijdse werknemers (in euro) en de loonkloof in de uitgebreide enquête (2014, 2018, 2022) ..... 14
Grafiek 6: Gemiddelde bruto-uurlonen van voltijdse en deeltijdse werknemers (in euro) en de loonkloof in de uitgebreide enquête (2014, 2018, 2022) ..... 16
Grafiek 7: Gemiddelde brutomaandlonen van voltijdse en deeltijdse werknemers (in euro) en de loonkloof in de uitgebreide enquête (2014, 2018, 2022) ..... 17
Grafiek 8: De loonkloof naar statuut, gecorrigeerd voor arbeidsduur (2022)..... 18
Grafiek 9: De loonkloof naar statuut, niet gecorrigeerd voor arbeidsduur (2022)..... 20
Grafiek 10: Gemiddelde brutomaandlonen (in euro) van voltijdse en deeltijdse werknemers in de industrie (1972-2022)..... 22
Grafiek 11: Loonkloof op basis van de brutomaandlonen van voltijdse en deeltijdse werknemers ..... 23
Grafiek 12: Gemiddelde bruto-uurlonen (in euro) van voltijdse en deeltijdse arbeiders in de industrie (1960-2022) ..... 24
Grafiek 13: Loonkloof op basis van de bruto-uurlonen van voltijdse en deeltijdse werknemers ..... 25
Grafiek 14: Werkzaamheidsgraad naar geslacht (1999-2022)..... 26
Grafiek 15: Gemiddelde loonverschillen in bruto-uurlonen (in euro) en de loonkloof, tussen voltijds en deeltijds werkenden en naar geslacht (2022)..... 33
Grafiek 16: Percentage deeltijdarbeid bij loontrekkenden (1999-2022) ..... 34
Grafiek 17: Verdeling van deeltijds werkende loontrekkende vrouwen en mannen naar reden van deeltijds werk (2022) ..... 35
Grafiek 18: Werkzaamheidsgraad naar leeftijdscategorie (2022) ..... 37
Grafiek 19: Werkzaamheidsgraad naar scholingsniveau (2022)..... 42
Grafiek 20: Werkzaamheidsgraad naar gezinstype (25 t.e.m. 49-jarigen) (2022) ..... 45
Grafiek 21: Gemiddelde bruto-uurlonen (in euro) naar nationaliteit in België (2022). 47
Grafiek 22: Gemiddelde loonverschillen (in euro) en de loonkloof ten opzichte van Belgische werknemers naar nationaliteit (2022)..... 48
Grafiek 23: Werkzaamheidsgraad naar huidige nationaliteit en geboorteland (2022)53
Grafiek 24: Aandeel vrouwen en mannen bij leidinggevenden (2022) ..... 56
Grafiek 25: Gemiddelde bruto-uurlonen (in euro) bij leidinggevenden (2022)..... 57

Grafiek 26: Gemiddelde brutomaandlonen (in euro) van voltijdse werknemers naar ondernemingsgrootte (aantal werknemers) (2022)..... 58
Grafiek 27: Loonspanning in de sectoren van de industrie en marktdiensten, het onderwijs, de gezondheidszorg en de socio-culturele sector (2022) ..... 59
Grafiek 28: Het verklaarde en het onverklaarde deel van de loonkloof in bruto-uurlonen (in euro's en procenten) (2022) ..... 61

# Colofon

**Samenstelling**
Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen
Victor Hortaplein 40, 1060 Brussel
T +32 2 233 44 00
info@igvm.be
https://igvm.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

**Verantwoordelijke uitgever**
Michel Pasteel, Directeur van het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen
Victor Hortaplein 40, 1060 Brussel
T +32 2 233 44 00
info@igvm.be
https://igvm.be

**Auteurs**
Hildegard Van Hove (Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen)
Valérie Gilbert (FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg)
Valérie Burnel (FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg)
Tom Bevers (FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg)

**Verwerking gegevens**
Pieter Vermeulen, Anja Termote en Lien Tam Co (Statbel)

**Depotnummer**
D/2025/10.043/46

*Cette publication est également disponible en français.*