



# Verslag

CRB 2022-3303

De loonkloof tussen mannen en vrouwen

CCE  
Conseil Central de l'Economie  
Centrale Raad voor het Bedrijfsleven  
CRB





**Verslag**  
**Loonkloof tussen mannen en vrouwen**

**Brussel**  
**21-12-2022**

## Inhoudstafel

<b>1. De loonkloof in cijfers .....</b>	<b>3</b>
1.1 De loonkloof in jaarlonen en uurlonen .....	3
1.2 De loonkloof bij alternatieve verloningsvormen .....	6
1.3 De loonkloof in de privésector en in de openbare sector .....	7
1.4 De loonkloof volgens het statuut .....	8
1.5 De loonkloof volgens de omvang van de onderneming .....	9
1.6 De loonkloof in functie van de leeftijd .....	9
1.7 De loonkloof in functie van de sector .....	10
1.8 De verschillen in werkzaamheidsgraad .....	11
<b>2. Het verklaarde en het onverklaarde deel van de loonkloof .....</b>	<b>12</b>
<b>3. Analyse van de functieclassificaties .....</b>	<b>15</b>
<b>4. Werkprogramma komende jaren .....</b>	<b>16</b>
<b>Bibliografie .....</b>	<b>18</b>

## Lijst van de tabellen

Tabel 1-1:	De bruto jaarloonkloof in België, 2008-2020.....	5
Tabel 1-2:	De uurloonkloof (gecorrigeerd voor de arbeidsduur) vanuit een internationaal perspectief, 2007-2020.....	5
Tabel 1-3:	Alternatieve verloningsvormen .....	6
Tabel 1-4:	Odds ratio's voor de verschillende alternatieve verloningsvormen.....	7
Tabel 1-5:	Loonkloof op basis van de brutojaarlonen in de privésector en in de openbare sector, met en zonder correctie voor de arbeidsduur (België, 2020) .....	8
Tabel 1-6:	Loonkloof op basis van de brutojaarlonen volgens het statuut, met en zonder correctie voor de arbeidsduur (België, 2020) .....	8
Tabel 1-7:	De loonkloof in brutojaarlonen naar NACE-sectie (1 digit) (2020) .....	11

## Lijst van de grafieken

Grafiek 1-1:	Loonkloof op basis van de brutojaarlonen volgens de omvang van de onderneming, met en zonder correctie voor de arbeidsduur (België, 2019) .....	9
Grafiek 1-2:	Uurloonkloof (niet gecorrigeerd) in functie van de leeftijd (België, 2020) .....	10
Grafiek 1-3:	Ontwikkeling van de werkzaamheidsgraad in voltijdequivalenten (België, 15-64 jaar).....	12

## Context

De wet van 22 april 2012 ter bestrijding van de loonkloof tussen mannen en vrouwen maakte van de genderverschillen in verloning een 'permanent thema van het sociaal overleg'. In de wet van 12 juli 2013 werd gepreciseerd dat de Centrale Raad voor het Bedrijfsleven om de twee jaar in de even jaren een analyse zou publiceren van de ontwikkeling van de loonkloof tussen mannen en vrouwen. Artikel 5 van de wet van 19 maart 2017 tot wijziging van de wet van 26 juli 1996 tot bevordering van de werkgelegenheid en tot preventieve vrijwaring van het concurrentievermogen schrijft nu voor dat deze analyse elk jaar moet worden verricht.

Dit jaar geeft het verslag van de CRB over de loonkloof eerst de meest recente beschikbare statistieken over de genderongelijkheden op de arbeidsmarkt weer om het fenomeen van de loonkloof tussen mannen en vrouwen in België (en in vergelijking met de buurlanden) vanuit verschillende invalshoeken te bekijken. Punt twee presenteert de analyse die het Instituut voor de Gelijkheid van Vrouwen en Mannen (IVGM) heeft gemaakt in zijn rapport van 2021, waarin een onderscheid wordt gemaakt tussen het verklaarde en het onverklaarde deel van de loonkloof in België. In punt drie wordt even ingegaan op de analyses die de FOD WASO heeft uitgevoerd betreffende de genderneutraliteit van de functieclassificaties in de cao's. In punt vier, ten slotte, buigen we ons over de geplande werkzaamheden in 2023.

In een context waarin, zoals werd aangegeven in het verslag dat de Centrale Raad voor het Bedrijfsleven in 2021 heeft gepubliceerd (CRB 2021-3340, Verslag over de loonkloof tussen vrouwen en mannen: diagnose en determinanten), de loonongelijkheid tussen mannen en vrouwen op de arbeidsmarkt niet alleen mag worden bekeken uit het oogpunt van een ongelijke behandeling en verloning voor gelijk werk of vergelijkbaar werk, hebben de in 2022 aangevatte werkzaamheden van de CRB, die in 2023 zullen worden voortgezet, tot doel de beleidsinstanties (en de andere betrokken actoren) mee te sensibiliseren over de onderlinge afhankelijkheden tussen de verschillende elementen die de loonkloof beïnvloeden (zoals de thematische ouderschapsverloven, het beleid inzake opvang van kleine kinderen, de genderstructuur van de arbeidsmarkt...).

## 1. De loonkloof in cijfers

### 1.1 De loonkloof in jaarlonen en uurlonen

Er bestaan verschillende manieren om de verschillen in verloning tussen mannen en vrouwen te meten. In dit verslag wordt de nadruk gelegd op de lonen en dus niet op het bredere concept 'inkomen'. Er wordt met andere woorden geen rekening gehouden met de verschillen in andere inkomstenbronnen dan het loon, zoals sociale uitkeringen, inkomen uit kapitaal of het inkomen van zelfstandigen. Maar ook op die manier verschillen de cijfers over de loonkloof naargelang de bron en de berekeningswijze. Er bestaat dus niet "één" loonkloof.

Volgens de door Eurostat berekende indicatoren (op basis van de op Europees niveau geharmoniseerde enquête naar de structuur en de verdeling van de lonen (SES) voor de Belgische economie in haar geheel, verdiende een vrouw in 2020 gemiddeld 5,3% per gewerkt uur minder dan een man<sup>1</sup>. In 2010 bedroeg dat cijfer 10,2%, wat erop wijst dat de loonkloof op basis van de uurlonen de voorbije jaren beduidend kleiner is geworden (Eurostat, 2022).

---

<sup>1</sup> Eurostat neemt de ondernemingen met minder dan 10 werknemers en sommige sectoren, waaronder de openbare sector, niet in zijn berekeningen op. De gegevens voor België voor 2019 zijn nog voorlopig: <https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/tesem180/default/table>.

In zijn rapport van 2022 over de loonkloof in België maakt het Instituut voor de Gelijkheid van Vrouwen en Mannen (IGVM) van zijn kant een onderscheid tussen de niet-gecorrigeerde en de gecorrigeerde loonkloof, rekening houdend met de arbeidsduur. Tot voor kort baseerde het IGVM zich op cijfers van de enquête naar de structuur en de verdeling van de lonen, die door het Federaal Planbureau werden aangevuld met gegevens uit administratieve bronnen voor de ontbrekende sectoren en de ondernemingen met minder dan tien werknemers. Het IGVM ontwikkelde echter een nieuwe methodologie en gebruikt sinds 2019 administratieve gegevens van de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid (RSZ) in plaats van de gegevens uit de SES. De vroegere berekening van de loonkloof op basis van in de enquête gerapporteerde bruto-uurlonen werd vervangen door een berekening op basis van de reële brutojaarlonen (gecorrigeerd voor de arbeidsduur). Die twee wijzigingen zorgen voor een breuk in de tijdreeks. De door het IGVM berekende loonkloof is bovendien fors groter dan die welke Eurostat aangeeft<sup>2</sup>.

De niet-gecorrigeerde loonkloof geeft dus het verschil weer in het gemiddelde brutojaarloon van vrouwen en mannen. Die loonkloof bedroeg 21,6% in 2020. De gecorrigeerde loonkloof bedroeg daarentegen 8,5% (volgens de nieuwe berekeningsmethode van het IGVM die hierboven werd beschreven). Er werd een daling opgetekend tegenover 2018 en 2019 (resp. 23,1 en 9,2% en 22,7 en 9,1%, zie Tabel 1-1). Deze daling is een voortzetting van de trend van de voorbije tien jaar, ongeacht de methode die wordt gebruikt om de loonkloof te berekenen. Het feit dat de loonkloof in 2020 sterker daalde dan in de andere jaren heeft te maken met de gevolgen van de COVID-19-pandemie, die een grote impact op de werkgelegenheidscijfers hebben gehad.

Volgens het IGVM zijn de twee belangrijkste pandemiegebonden factoren die de cijfers over de loonkloof in 2022 hebben beïnvloed de volgende: “Enerzijds gingen er arbeidsplaatsen verloren, omdat bedrijven in moeilijkheden kwamen. Anderzijds was er het systeem van tijdelijke werkloosheid, waardoor er weliswaar arbeidsplaatsen gespaard bleven, maar wat samenging met een verlies aan werkuren. In de berekening van de loonkloof speelt dat op twee manieren een rol. De loonkloof gecorrigeerd voor arbeidsduur wordt berekend op basis van voltijdse equivalenten. Die cijfers lagen in 2020 een stuk lager dan in 2019. Wanneer er niet gecorrigeerd wordt voor arbeidsduur, wordt de loonkloof berekend op basis van arbeidsplaatsen. Daar was er ook een daling ten opzichte van 2019, maar veel minder sterk. Bovendien zijn de RSZ-data over de arbeidsplaatsen gebaseerd op de arbeidstotalen van de laatste dag van een trimester. In een onstabiele arbeidsmarkt geeft dat een iets grotere foutenmarge dan gewoonlijk.” (IGVM, 2022, p. 3)

---

<sup>2</sup> Het rapport 2019 van het IGVM preciseert wat volgt: “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 het feit dat geen volledig kwartaal werd gewerkt, voor deeltijds werk en voor periodes van afwezigheid die niet gedekt zijn door een loon. 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 veel betaalde overuren gewerkt heeft, kan die persoon 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.”

Zoals hierboven wordt uitgelegd, waren de statistieken die in 2020 werden opgesteld, getekend door de pandemie en door de maatregelen ter bescherming van de werkgelegenheid die in dat kader werden genomen. Met name de tijdelijke werkloosheid heeft een impact op het aantal gewerkte uren gehad. De mate waarin gebruik werd gemaakt van tijdelijke werkloosheid verschilde sterk per sector en job. Ook het aandeel van de vrouwelijke en mannelijke werknemers verschilde sterk per sector. Door deze complexe realiteit concludeert het IGVM (2022) dat het zeer moeilijk is om precies in te schatten wat de impact van deze verschillende factoren op de loonkloofcijfers is geweest, maar dat “de RSZ-data voor het jaar 2020 vooral aantonen hoe ongelijk het gewicht van de pandemie verdeeld was. De loonkloof daalt iets meer dan andere jaren, maar dat lijkt grotendeels te wijten te zijn aan het feit dat veel vrouwen met lage lonen niet aan het werk waren.” (p. 3)

De scheeftrekking door de COVID-19-pandemie zou evenwel verdwijnen in 2022 en was wellicht al minder uitgesproken in 2021.

**Tabel 1-1: De bruto jaarloonkloof in België, 2008-2020**

	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Gecorrigeerde loonkloof (IGVM)	11,0%	11,0%	9,8%	9,7%	8,6%	8,0%	10,7%	10,4%	9,9%	9,4%	9,2%	9,1%	8,5%
Ongecorrigeerde loonkloof (IGVM)	23,0%	23,0%	22,8%	22,0%	21,8%	20,9%	24,3%	24,0%	23,7%	23,4%	23,1%	22,7%	21,6%
Bruto-uurloonkloof (Eurostat)	10,2%	10,1%	10,2%	9,4%	8,3%	7,5%	6,6%	6,4%	6,0%	5,8%	5,8%	5,8%	5,3%

Noot: Breuk in de tijdreeks tussen 2013 en 2014; correctie voor de arbeidsduur op basis van vte's vanaf 2014  
Voorlopige gegevens van Eurostat voor 2019 en 2020

Bron: IGVM, op basis van de enquête naar de structuur en de verdeling van de lonen en administratieve gegevens, voor de cijfers tot 2013; IGVM, op basis van de administratieve gegevens van de RSZ voor de cijfers vanaf 2014

In tegenstelling met de gecorrigeerde loonkloof (per uur) houdt de niet-gecorrigeerde loonkloof geen rekening met de genderverschillen op het vlak van de gepresteerde arbeidstijd. Het verschil tussen beide cijferreeksen is toe te schrijven aan het effect van de deeltijdse arbeid. In de loop der jaren verkleint de loonkloof die wordt berekend op basis van de uurlonen sterker dan die op basis van de jaarlonen (niet-gecorrigeerde loonkloof).

Voor een vergelijking met onze Europese burens moet worden gekeken naar de cijfers van Eurostat, ook al zijn deze door de methodologie en de gebruikte gegevens (uitsluiting van sommige sectoren en van de ondernemingen met minder dan 10 werknemers) minder representatief dan de cijfers van het IGVM (zie Tabel 1-2).

**Tabel 1-2: De uurloonkloof (gecorrigeerd voor de arbeidsduur) vanuit een internationaal perspectief, 2007-2020**

	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Duitsland	22,8	22,8	22,6	22,3	22,4	22,7	22,1	22,3	21,8	21,1	20,4	20,1	19,2	18,3
Nederland	19,3	18,9	18,5	17,8	18,6	17,6	16,6	16,2	16,1	15,6	15,1	14,7	14,6	14,2
Frankrijk	17,3	16,9	15,2	15,6	15,7	15,6	15,5	15,5	15,6	15,9	16,3	16,7	16,2	15,8
EU (27)				15,8	16,2	16,4	16,0	15,7	15,5	15,1	14,6	14,4	13,7	13,0
België	10,1	10,2	10,1	10,2	9,4	8,3	7,5	6,6	6,4	6,0	5,8	5,8	5,8	5,3

Noot: voorlopige gegevens voor 2019 voor de EU-27

Bron: Statbel (2021) op basis van de op Europees niveau geharmoniseerde enquête naar de structuur en de verdeling van de lonen

De uurloonkloof is in België al enige tijd heel wat kleiner dan in de buurlanden. Duitsland is met een loonkloof van 18,3% de minst goede leerling van de klas. Bovendien kan worden opgemerkt dat de loonkloof in Frankrijk (-8,7%) en in mindere mate in Duitsland (-19,7%) redelijk stabiel is gebleven doorheen de tijd, terwijl hij in Nederland (-26,4%) en vooral in België (-47,5%) sinds 2007 een forsere daling te zien gaf.

## 1.2 De loonkloof bij alternatieve verloningsvormen

In 2017 liet de FOD Sociale zekerheid in kaart brengen welke verschillende verloningspraktijken momenteel bestaan, en wat de verschillen zijn tussen de diverse categorieën van werknemers en sectoren. De RSZ en de FOD Sociale zekerheid extrapoleerden vervolgens, in samenwerking met SD Worx en de Antwerp Management School, data uit 2018 over deze alternatieve verloningsvormen naar de 2,9 miljoen werknemers in de privésector (FOD Sociale zekerheid, 2019). Ze onderzochten onder meer het gebruik van maaltijdcheques, aandelen of warrants, bedrijfswagens, loonbonussen (cao 90), woon-werkverkeer met de eigen wagen, ecocheques, woon-werkverkeer met het openbaar vervoer, fietsvergoedingen, telefoon en internet, aanvullende kinderbijslagen en winstpremies. De studie toonde aan dat de sector waarin de werknemer actief is de grootste verklarende factor is voor het al dan niet ontvangen van alternatieve loonvoordelen. Maar ook het geslacht blijkt een rol te spelen. Tabel 1-3 geeft een overzicht.

Tabel 1-3: Alternatieve verloningsvormen

	Vrouw	Man
Privégebruik bedrijfswagen (voordeel in natura)	11,6%	24,7%
Werkgeverstussenkomst woon-werkverplaatsingen met eigen wagen	53,6%	48,0%
Fietsvergoeding	12,5%	10,0%
Werkgeverstussenkomst woon-werkverplaatsingen met openbaar vervoer	11,0%	6,1%
Ecocheques	32,3%	50,4%
Niet-recurrente resultaatsgebonden voordelen (cao 90)	15,2%	29,8%
Aandelen of warrants	4,2%	6,4%
Maaltijdcheques	61,9%	68,4%
Winstpremie	1,2%	2,1%
Aanvullende kinderbijslag	2,4%	2,6%
Bellen en surfen	13,5%	25,3%

Noot: De cijfers hebben betrekking op het kalenderjaar 2018.  
Bron: FOD Sociale zekerheid (2019)

8 van de 11 onderzochte loonvoordelen worden vaker toegekend aan mannen dan aan vrouwen<sup>3</sup>. Zo merken we dat mannen meer dan vrouwen een bedrijfswagen krijgen, dat ze vaker ecocheques en niet-recurrente resultaatsgebonden voordelen ontvangen, en dat de werkgever vaker tegemoetkomt in hun telefoon- en internetkosten. Tegenover het feit dat mannen veelvuldiger een bedrijfswagen krijgen, staat dat vrouwen dan weer vaker een werkgeverstegemoetkoming genieten voor woon-werkverplaatsingen met de eigen wagen, de fiets of het openbaar vervoer.

<sup>3</sup> Uit de gegevens van de databank over de aanvullende pensioenen (Sigedis-db2p, 2021) blijkt dat 3.623.935 werknemers op 1 januari 2021 een aanvullend pensioen genoten, onder wie 42,2% vrouwen en 57,8% mannen.

De bovenstaande gegevens zijn brutogegevens. Dat wil zeggen dat Tabel 1- 3 geen rekening houdt met de sector, de leeftijd, de omvang van de onderneming en het statuut (arbeider-bediende)<sup>4</sup>. Daarom werd ook een logistische regressie uitgevoerd, die wel rekening houdt met de genoemde factoren en met de relatieve kans op een resultaat (i.c. het al dan niet toekennen van een bepaald voordeel) ten opzichte van een bepaald referentiepunt (i.c. iemand met dezelfde kenmerken, maar van het andere geslacht). Het resultaat van die logistische regressie is weergegeven in Tabel 1-4.

**Tabel 1-4: Odds ratio's voor de verschillende alternatieve verloningsvormen**

	Vrouw - man	Man - vrouw	P (Wald's test)
Privégebruik bedrijfswagen	0,35	2,86	< 0,001
Werkgeverstussenkomst WWV met eigen wagen	1,52	0,66	< 0,001
Fietsvergoeding	0,86	1,16	< 0,001
Werkgeverstussenkomst WWV met openbaar vervoer	1,44	0,69	< 0,001
Ecocheques	0,69	1,45	< 0,001
Niet-recurrente resultaatsgebonden voordelen (cao 90)	0,74	1,35	< 0,001
Aandelen of warrants	0,75	1,33	< 0,001
Maaltijdcheques	1,10	0,91	< 0,001
Winstpremie	0,45	2,22	< 0,001
Aanvullende kinderbijslag	0,82	1,22	< 0,001

Noot: De cijfers hebben betrekking op het kalenderjaar 2018. Met logistische regressie kan worden berekend hoe waarschijnlijk het is dat de ene groep, tegenover de andere, een welbepaalde alternatieve verloningsvorm geniet, waarbij wordt gecontroleerd op leeftijd, sector, omvang van de onderneming en statuut.

Bron: FOD Sociale zekerheid (2019)

De resultaten in de tabel moeten worden geïnterpreteerd als volgt: in de kolom vrouw-man staat de waarschijnlijkheid dat een vrouw, tegenover een man, een welbepaalde alternatieve verloningsvorm ontvangt, rekening houdend met leeftijd, sector, omvang van de onderneming en statuut. Een man heeft met andere woorden statistisch gezien 2,86 keer de kans van een vrouw om het voordeel 'privégebruik bedrijfswagen' als verloningsvorm te ontvangen. Omgekeerd hebben vrouwen statistisch gezien bijvoorbeeld 1,10 keer meer de kans dan mannen om maaltijdcheques te krijgen.

### **1.3 De loonkloof in de privésector en in de openbare sector**

Volgens de berekeningen die het IGVM op basis van de RSZ-gegevens maakte, was de loonkloof in 2020 veel groter in de privésector dan in de openbare sector. Hoewel de loonkloof in de openbare sector wel degelijk bestaat (4,7% met correctie voor de arbeidsduur en 15,4% zonder), bedraagt hij in de privésector immers 11,8% met correctie en loopt hij op tot 27,1% zonder correctie voor de arbeidsduur.

<sup>4</sup> We hebben ook geen gegevens over de keuzen die vrouwen maken in het kader van cafetariaplannen. Het is mogelijk dat vrouwen vaker andere verloningsvormen, bv. bijkomende verlofdagen, kiezen.



**Tabel 1-5: Loonkloof op basis van de brutojaarlonen in de privésector en in de openbare sector, met en zonder correctie voor de arbeidsduur (België, 2020)**

	Privésector	Openbare sector	Alle sectoren
Met correctie voor de arbeidsduur	11,8%	4,7%	8,5%
Zonder correctie voor de arbeidsduur	27,1%	15,4%	21,6%

Bron: IGVM (2022) op basis van de RSZ-gegevens van 2020

#### 1.4 De loonkloof volgens het statuut

De loonkloof is het kleinst bij de statutaire ambtenaren, wat vrij normaal is, aangezien ze zijn onderworpen aan loonshalen en functieclassificaties die vrij precies en uniform zijn in de hele openbare sector. Het verschil in loonkloof met en zonder correctie voor de arbeidsduur is het kleinst voor vrouwelijke en mannelijke bedienden. Zonder correctie voor de arbeidsduur verdienen arbeidsters bijna twee keer minder dan arbeiders (loonkloof van 46,5%). Deze cijfers houden geen rekening met sectorverschillen, wat betekent dat het waargenomen verschil een brutoverschil is en deels zou kunnen worden verklaard door sectorverschillen of andere factoren (zoals die welke zijn vermeld in punt 2 van dit verslag).

Hier dient te worden opgemerkt dat, in tegenstelling met de andere cijfers, die in 2020 een forse daling lieten optekenen, de loonkloof met en zonder correctie voor de arbeidsduur van 2019 tot 2020 groter is geworden voor de arbeid(st)ers in de openbare en de privésector<sup>5</sup>. In 2019 bedroeg de loonkloof met correctie voor de arbeidsduur immers 20,6% tegenover 20,8% in 2020 voor de privésector en 10,1% tegenover 10,7% voor de openbare sector. De loonkloof van de arbeid(st)ers zonder correctie voor de arbeidsduur, van zijn kant, steeg van 42,6% in 2019 tot 46,5% in 2020 voor de privésector en van 36,7% in 2019 tot 37,6% in 2020 voor de openbare sector.

**Tabel 1-6: Loonkloof op basis van de brutojaarlonen volgens het statuut, met en zonder correctie voor de arbeidsduur (België, 2020)**

Statuut	Loonkloof met correctie van de arbeidsduur	Loonkloof zonder correctie van de arbeidsduur
Arbeid-st-ers (privésector)	20,8%	46,5%
Bedienden (privésector)	19,9%	32,5%
Statutaire ambtenaren	3,1%	9,5%
Contractuele ambtenaren (totaal)	3,9%	17,2%
> Arbeid-st-ers	10,7%	37,6%
> Bedienden	9,2%	18,0%

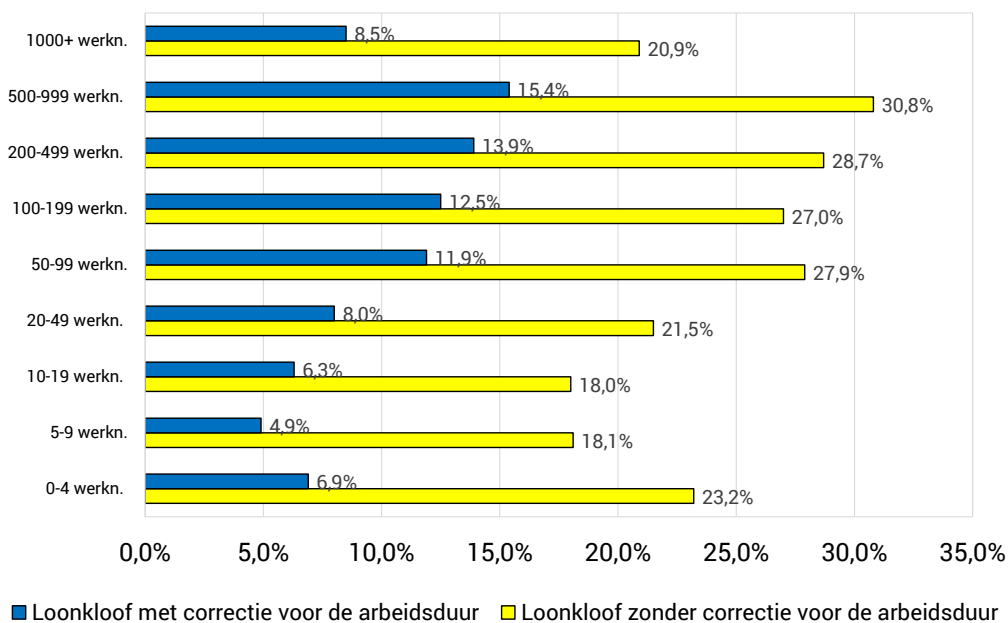
Bron: IGVM (2022) op basis van de RSZ-gegevens van 2020

<sup>5</sup> In dit verband onderstreept het IGVM in zijn rapport van 2022 dat "ook de gemiddelde lonen van vrouwen en mannen een belangrijke rol spelen in de berekening van de loonkloof. Het is weinig waarschijnlijk dat de loonstructuur op zich erg zou wijzigen onder invloed van de pandemie of de beschermende maatregelen. Terwijl sommige zelfstandigen hun inkomsten drastisch zagen dalen (of stijgen), bleven de lonen van werknemers – voor zover ze aan het werk waren – min of meer op dezelfde hoogte. De ongelijke verdeling van het verlies aan arbeidsplaatsen en arbeidsuren en de mogelijke genderverschillen die zich daarin hebben voorgedaan, is dus een veel grotere factor in de verschuivingen in de loonkloof van 2020 ten opzichte van 2019." (p. 3)

## 1.5 De loonkloof volgens de omvang van de onderneming

Als we de loonkloof bekijken in functie van de omvang van de onderneming constateren we dat hij, zowel met als zonder correctie voor de arbeidsduur, het kleinst is voor de ondernemingen met 5 tot 9 en met 10 tot 19 werknemers. Vanaf 50 werknemers groeit de loonkloof (met en zonder correctie voor de arbeidsduur) en hij is het grootst (15,4% met en 30,8% zonder correctie) in de ondernemingen met 500 tot 999 werknemers (IGVM, 2022). Voor de grote ondernemingen met meer dan 1000 werknemers is de loonkloof weer aanzienlijk kleiner: 8,5% met correctie en 20,9% zonder correctie.

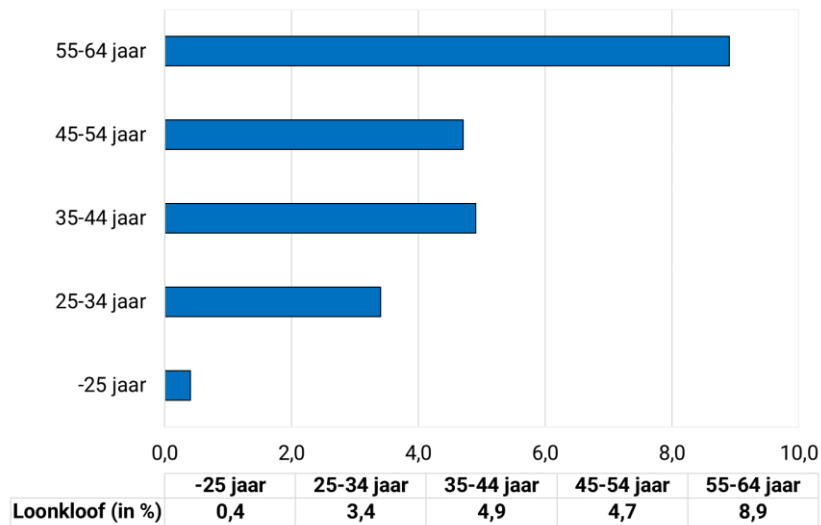
**Grafiek 1-1: Loonkloof op basis van de brutojaarlonen volgens de omvang van de onderneming, met en zonder correctie voor de arbeidsduur (België, 2019)**



Bron: IGVM (2022) op basis van de RSZ-gegevens van 2020

## 1.6 De loonkloof in functie van de leeftijd

In de onderstaande grafiek ziet men dat de loonkloof in globo groter wordt met de leeftijd. In 2020 bedroeg hij 0,4% voor de -25-jarigen, tegenover circa 5% voor de 35- tot 54-jarigen. Aan het einde van hun loopbaan verdienen vrouwen uiteindelijk 8,9% per gewerkt uur minder dan mannen. De negatieve ontwikkeling van de lonen van vrouwen in vergelijking met die van mannen in de loop van hun carrière kan het gevolg zijn van een generatie-effect en dat gegeven houdt de hoop levendig dat de generatie vrouwen die vandaag de dag de arbeidsmarkt betreedt een meer egalitaire ontwikkeling zal doormaken. Andere bekende effecten die de verschillen tussen de loopbanen van mannen en vrouwen beïnvloeden (zoals de gevolgen van het moederschap, de "child penalty") temperen dat optimisme wel wat.

**Grafiek 1-2: Uurloonkloof (niet gecorrigeerd)<sup>6</sup> in functie van de leeftijd (België, 2020)**

Bron: Statbel (2022) op basis van de enquête naar de structuur en de verdeling van de lonen

### 1.7 De loonkloof in functie van de sector

De loonkloof vertoont grote verschillen tussen de sectoren. De recentste cijfers van het IGVM ter zake (2022) zijn opgenomen in de navolgende tabel. We zien dat de loonkloof sterk verschilt van de ene sector tot de andere, zowel met als zonder correctie voor de arbeidsduur. Ook de ontwikkeling van de loonkloof in vergelijking met 2019 verschilt volgens de sector. De niet-gecorrigeerde loonkloof is in alle sectoren, met uitzondering van de sector productie en distributie van water, afval- en afvalwaterbeheer en sanering, in het voordeel van mannen. Na correctie voor de arbeidsduur wordt de loonkloof negatief (is hij m.a.w. in het voordeel van vrouwen) in de sector bouwnijverheid en in de sector vervoer en opslag.

Tabel 1-7 brengt ook aan het licht dat de sectoren waar het minst vrouwen werken ook de sectoren zijn met de kleinste loonkloof. De bovengenoemde sectoren zijn inderdaad die met het minst vrouwen (resp. 17,6%, 9,8% en 20,4%).

<sup>6</sup> De niet aangepaste uurloonkloof wordt gedefinieerd als het verschil tussen het gemiddelde bruto-uurloon van vrouwelijke loontrekkers en dat van mannelijke loontrekkers als percentage van het gemiddelde bruto-uurloon van mannelijke loontrekkers. Hij wordt berekend voor de ondernemingen met 10 of meer werknemers. .

Tabel 1-7: De loonkloof in brutojaarlonen naar NACE-sectie (1 digit) (2020)

	Aantal werknemers per sector		Niet-gecorrigeerde loonkloof voor de arbeidsduur	Δ met 2019	Gecorrigeerde loonkloof voor de arbeidsduur	Δ met 2019
	Vrouwen	Mannen				
Industrie	23,2%	76,8%	15,7%	-1,4%	6,9%	-0,9%
Productie en distributie van elektriciteit, gas, stoom en gekoelde luc	27,1%	72,9%	24,1%	-0,8%	16,4%	-0,8%
Distributie van water; afval- en afvalwaterbeheer en sanering	17,8%	82,2%	-2,5%	-0,7%	-7,5%	0,4%
Bouwnijverheid	9,8%	90,2%	4,4%	0,8%	-3,4%	-0,6%
Groot- en detailhandel; reparatie van auto's en motorfietsen	46,4%	53,6%	29,2%	0,4%	16,0%	-0,7%
Vervoer en opslag	20,4%	79,6%	5,7%	0,3%	-1,7%	-1,0%
Verschaffen van accommodatie en maaltijden	47,4%	52,6%	20,8%	-0,6%	5,1%	0,2%
Informatie et communicatie	30,2%	69,8%	17,7%	0,1%	9,7%	-0,3%
Financiële activiteiten en verzekeringen	53,6%	46,4%	29,8%	-0,5%	19,9%	-0,8%
Exploitatie van en handel in onroerend goed	55,3%	44,7%	20,3%	-0,2%	9,0%	-0,2%
Vrije beroepen en wetenschappelijke en technische activiteiten	49,7%	50,3%	24,0%	-0,6%	15,6%	-0,5%
Administratieve en ondersteunende diensten	58,8%	41,2%	40,6%	4,4%	16,0%	-0,4%
Openbaar bestuur en defensie; verplichte sociale verzekeringen	54,3%	45,7%	21,5%	-0,8%	7,6%	-0,5%
Onderwijs	70,3%	29,7%	8,9%	-0,5%	7,4%	-0,1%
Menselijke gezondheidszorg en maatschappelijke dienstverlening	79,6%	20,4%	19,2%	-1,1%	4,1%	0,4%
Kunst, amusement en recreatie	44,0%	56,0%	10,4%	-1,7%	3,8%	-0,3%
Overige diensten	65,2%	34,8%	29,3%	2,9%	16,5%	-2,0%
Huishoudens als werkgever van huishoudelijk personeel	74,7%	25,3%	9,6%	-2,4%	4,5%	-0,5%

Bron: rapport IGVM (2021) op basis van de RSZ-gegevens van 2020

## 1.8 De verschillen in werkzaamheidsgraad

In voltijdequivalenten (vte's) ligt de werkzaamheidsgraad van vrouwen onder die van mannen (voor de 15- tot 64-jarigen), ondanks de zeer positieve evolutie in de voorbije jaren. Volgens de gegevens van de OESO bedroeg de werkzaamheidsgraad in vte's van vrouwen 51,9% en die van mannen (die een stabielere stijging doet optekenen) 69,0% in 2020 (zie Grafiek 1-3)<sup>7</sup>. Zonder correctie voor de arbeidsduur bedroeg de werkgelegenheidsgraad in 2020 volgens de OESO-gegevens 60,83% voor vrouwen en 68,05% voor mannen. Het verschil tussen beide cijfers is toe te schrijven aan het effect van de deeltijdse arbeid<sup>8</sup>.

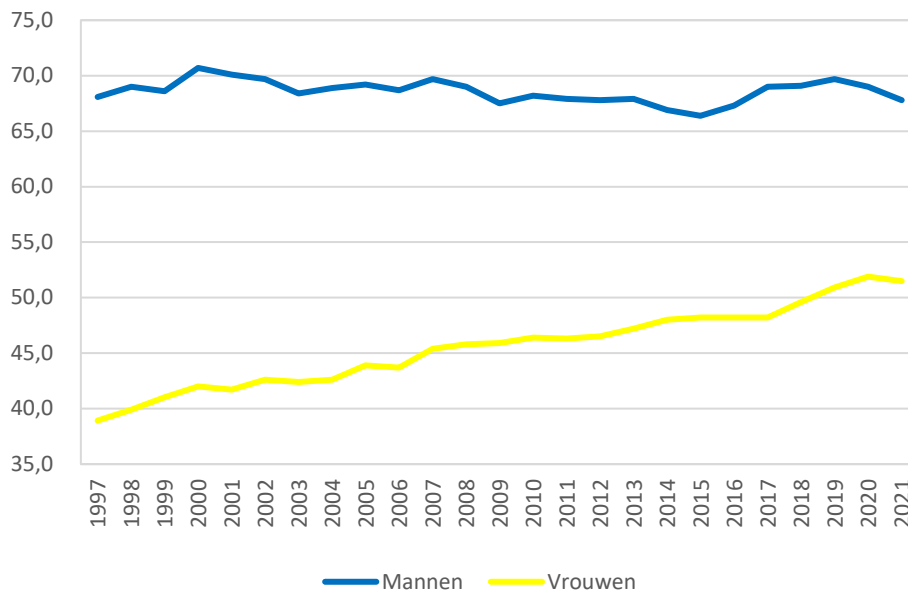
De werkzaamheidsgraad heeft geen rechtstreekse impact op de loonkloof, maar brengt wel aan het licht dat vrouwen gemiddeld minder werken dan mannen. De omvang van de deeltijdse arbeid bij vrouwen is een belangrijke factor van de niet voor de arbeidsduur gecorrigeerde loonkloof tussen mannen en vrouwen die in de statistieken in punt 1 wordt geconstateerd. Nog volgens de OESO (gewone definitie) werkte in België 27,6% van de vrouwen deeltijds in 2020, tegenover slechts 8,3% van de mannen<sup>9</sup>. Op basis van de gegevens die worden verzameld in het kader van de enquête naar de arbeidskrachten (Statbel, 2022) gaat het eerder om 42% van de werkneemsters en 12,6% van de werknemers die deeltijds werken in België<sup>10</sup>.

<sup>7</sup> <https://stats.oecd.org/index.aspx?queryid=54749&lang=fr#>

<sup>8</sup> In % van de bevolking op arbeidsleeftijd. De werkzaamheidsgraad van mannen is hoger als er rekening wordt gehouden met de arbeidsduur, want sommige mannen werken meer uren dan voltijds volgens de definitie van de OESO.

<sup>9</sup> <https://data.oecd.org/fr/emp/taux-d-emploi-a-temps-partiel.htm>

<sup>10</sup> <https://statbel.fgov.be/nl/themas/werk-opleiding/arbeidsmarkt/deeltijds-werk#figures>

**Grafiek 1-3: Ontwikkeling van de werkzaamheidsgraad in voltijdequivalenten (België, 15-64 jaar)**

Bron: OESO (2021)

Noot: De werkzaamheidsgraad uitgedrukt in voltijdequivalenten wordt berekend op basis van de werkzaamheidsgraad van de 15- tot 64-jarigen, vermenigvuldigd met het gebruikelijk gemiddeld aantal uren per week per werknemer, gedeeld door 40.

## 2. Het verklaarde en het onverklaarde deel van de loonkloof

De hierboven beschreven gemiddelde loonkloof is voor een deel het resultaat van verschillen tussen de kenmerken van mannelijke en vrouwelijke werknemers, zoals de leeftijd, de sector waarin men actief is enz. Om de loonkloof beter te begrijpen, is het nuttig om de lonen ceteris paribus te vergelijken en met andere woorden rekening te houden met de kenmerken van de werknemers. Op basis van het principe "gelijk loon voor gelijk werk" is het in België nu immers al lang wettelijk verboden mannen en vrouwen verschillend te behandelen op loonvlak. Twee werknemers met dezelfde kenmerken en dezelfde job moeten hetzelfde loon krijgen. De loonkloof die op de Belgische arbeidsmarkt blijft bestaan, wordt berekend voor alle werknemers, ongeacht de kenmerken van de uitgeoefende jobs en de sector waarin ze actief zijn. Het Instituut voor de Gelijkheid van Vrouwen en Mannen schat dat, in 2018, ongeveer 49,4% van de loonkloof kon worden verklaard door de verschillende posities die vrouwen en mannen op de arbeidsmarkt innemen.

Een vergelijking tussen twee groepen (vrouwen en mannen) wordt meestal gemaakt aan de hand van een Oaxaca-Blinderdecompositie. Die functioneert volgens het volgende principe: er wordt afzonderlijk voor mannen en voor vrouwen een regressievergelijking berekend met als afhankelijke variabele het bruto-uurloon en als onafhankelijke variabele kenmerken die mogelijk verklarende factoren zijn voor het verschil in loon tussen mannen en vrouwen (zoals het opleidingsniveau, de sector of het gezinstype). Het verschil in de waargenomen factoren (bijv. vrouwen werken gemiddeld vaker in een bepaalde sector) wordt het "verklaarde" deel van de vergelijking genoemd. Wat overblijft, wordt het "onverklaarde" deel genoemd en is het resultaat van factoren die buiten de waarneming vallen (die dus niet in de regressievergelijking zijn opgenomen) of van mogelijke discriminatie van vrouwelijke werknemers.

Dat loonverschillen verklaard kunnen worden, betekent niet noodzakelijk dat ze gerechtvaardigd zijn. Dat er bv. gemiddeld minder vrouwen actief zijn in managementfuncties<sup>11</sup> mag dan wel een deel van de loonkloof verklaren, het feit op zich dat vrouwen minder goed vertegenwoordigd zijn in die functies blijft een vorm van ongelijkheid op de arbeidsmarkt. Dat vrouwen een negatieve carrière-impact ondervinden door kinderen te krijgen (omdat verondersteld wordt dat ze minder beschikbaar zullen zijn) terwijl dat voor mannen net omgekeerd is (omdat ze geacht worden een zekere maturiteit te hebben bereikt) is eveneens een vorm van discriminatie (IGVM, 2017). De impact van de traditionele rolverdeling tussen mannen en vrouwen speelt hier wellicht een overheersende rol. In dat kader is het mogelijk dat sommige vrouwen ertoe worden gebracht keuzes te maken die een negatieve impact hebben op hun loonniveau (de sector waarin ze werken, (tijdelijke) terugtrekking uit de arbeidsmarkt ...) zonder dat dit rechtstreeks verband houdt met vormen van discriminatie in de ondernemingen.

Om de vier jaar publiceert het IGVM een gedetailleerder rapport over de loonkloof tussen vrouwen en mannen waarin een Oaxaca-Blinderdecompositie wordt gemaakt. Aan de hand van die decompositie probeert het de bruto uurloonkloof te verklaren. Het recentste rapport dateert van 2021 en is gebaseerd op de gegevens van de Statbel-enquête naar de structuur en de verdeling van lonen voor 2018. Het rapport neemt twaalf variabelen in aanmerking die worden onderverdeeld in drie groepen: de verdeling op de arbeidsmarkt, werkrelevante kenmerken en persoonlijke kenmerken van de werknemer (zie tabel 2-1).

In Tabel 0-8 wordt de loonkloof dus uitgesplitst in functie van diverse kenmerken. Volgens het IGVM (2021) bedroeg het verschil in brutoloon tussen mannen en vrouwen in 2018 gemiddeld 1,75 euro per uur. 0,86 euro of ongeveer de helft van de totale loonkloof is toe te schrijven aan verschillen op het vlak van verdeling op de arbeidsmarkt, werkrelevante kenmerken en persoonlijke kenmerken. 0,89 euro kan niet worden verklaard op basis van de kenmerken die in de decompositie zijn vervat. Zoals al werd aangehaald, spelen andere kenmerken waarvoor geen gegevens in de vergelijking konden worden opgenomen hier mogelijk een rol en deze worden aangekaart in het diagnoseverslag van de CRB (2021-3340). Blijft ook de mogelijkheid dat, in bepaalde gevallen, een vrouw met exact dezelfde kenmerken minder verdient dan een man.

---

<sup>11</sup> Uit cijfers van het IGVM (2018) blijkt bv. dat in 2017 gemiddeld 26,8% vrouwen en 73,2% mannen zetelden in de raden van bestuur van beursgenoteerde bedrijven, sommige autonome overheidsbedrijven en de Nationale Loterij. In 2008 bestonden diezelfde raden van bestuur gemiddeld slechts voor 8,2% uit vrouwen.

Tabel 2-1: Uitsplitsing van de uurloonkloof, 2018

<b>Onverklaard deel van de loonkloof</b>		<b>50,6%</b>
<b>Verklaard deel van de loonkloof</b>		<b>49,4%</b>
<b>Verdeling op de arbeidsmarkt</b>	Beroep	17,1%
	Sector	14,6%
	Type contract (voor onbepaalde of bepaalde duur)	4,9%
	Arbeidsduur (voltijds of deeltijds)	7,3%
	Werkregio	-2,4%
	Type economische en financiële controle	4,9%
	<b>Totaal</b>	<b>46,4%</b>
<b>Werkrelevante individuele kenmerken van de werknemer</b>	Onderwijsniveau	12,2%
	Werkervaring (geraamde totale anciënniteit)	12,2%
	Anciënniteit in de onderneming	7,3%
	<b>Totaal</b>	<b>31,7%</b>
<b>Privékenmerken van de werknemer</b>	Burgerlijke staat (getrouwd of niet)	2,4%
	Type huishouden (met of zonder kind(eren))	14,6%
	Nationaliteit	4,9%
	<b>Totaal</b>	<b>21,9%</b>

Bron: IGVM (2021) op basis van de enquête naar de structuur en de verdeling van de lonen van 2018

Van het verklaarde deel van de loonkloof (86 eurocent per uur) kan 42 eurocent worden toegewezen aan kenmerken die zijn gelieerd aan de positie van vrouwen en mannen op de arbeidsmarkt ('verdeling'). 26 eurocent wordt verklaard door werkrelevante kenmerken en de overige 18 eurocent heeft te maken met persoonlijke kenmerken van de werknemer.

Binnen de kenmerken die zijn gebundeld onder de noemer 'verdeling op de arbeidsmarkt' lijken vooral het beroep (16 eurocent) en de sector waarin men werkt (13 eurocent) een belangrijke rol te spelen.

Wat de individuele werkrelevante kenmerken van de werknemer betreft, valt op dat het opleidingsniveau een deel van de loonkloof verklaart, en dit terwijl een groter aandeel van de vrouwen dan van de mannen een diploma hoger onderwijs behaalde, behalve boven de 60 jaar<sup>12</sup>. De opleidingsvariabele verschaft geen informatie over de gekozen studierichtingen en specialisaties. Het effect van verschillende studierichtingen bij mannen en vrouwen wordt daarentegen waarschijnlijk (minstens voor een deel) weerspiegeld in het sectoreffect, aangezien de keuze van een studierichting een invloed heeft op de bedrijfssectoren waar de werknemers terechtkomen. Binnen de categorie 'middengekwalificeerde' personen met hoogstens een diploma secundair onderwijs is het zo dat vrouwen gemiddeld vaker een diploma algemeen secundair onderwijs hebben, terwijl mannen een technische of beroepsopleiding genoten. Ook in het hoger onderwijs zijn er grote verschillen: in 2018 bv. waren 88,2% van de houders van een ICT-diploma mannen en 11,8% vrouwen (EIGE, 2020). Zowel in het secundair als in het hoger onderwijs leidt de weg die mannen volgen gemiddeld naar beter betaalde functies op de arbeidsmarkt.

<sup>12</sup> In België had 55,5 % van de vrouwen van 30 tot 34 jaar in 2020 een diploma hoger onderwijs, tegenover 40,2 % van de werkende mannen in dezelfde leeftijdsgroep (Statbel, 2021, op basis van de enquête naar de arbeidskrachten). Het is evenwel van belang er hier op te wijzen dat in de loonenquête (waarvan de statistische populatie bestaat uit de werknemers in ondernemingen met ten minste 10 werknemers en met een economische activiteit die onder de NACE-secties B tot en met S (-O) valt) waarop de hier gepresenteerde uitsplitsing van de loonkloof is gebaseerd, er nog een verschil is in het opleidingsniveau van vrouwen en mannen. Vrouwen zijn lichtjes oververtegenwoordigd in de categorieën middelbaar onderwijs en bachelordiploma's (respectievelijk 47 % en 22 % van de vrouwen en 45 % en 21 % van de mannen), terwijl mannen in 2018 duidelijk oververtegenwoordigd zijn in de categorie hoger onderwijs - masterdiploma's (17 % van de vrouwen en 21 % van de mannen).

Op het gebied van werkervaring hebben vrouwen gemiddeld kortere loopbanen dan mannen. Dat heeft te maken met de rolverdeling in gezinnen: de zgn. thematische verloven (ouderschapsverlof, verlof voor medische bijstand en palliatief verlof) worden in een ruime meerderheid van de gevallen (63,9% in juni 2021) genomen door vrouwen<sup>13</sup>. De variabele die in de bovenstaande decompositie werd geanalyseerd is echter de 'potentiële werkervaring', die wordt berekend op basis van de leeftijd van de werkenden, aangezien men niet over informatie over de reële werkervaring beschikt. Omdat de participatie op de arbeidsmarkt hoger is bij vrouwen van 30 tot 35 jaar dan bij vrouwen van 55 tot 59 jaar, ligt de gemiddelde leeftijd – en bijgevolg ook de 'potentiële ervaring' van vrouwen op de arbeidsmarkt - lager dan die van mannen, wat zich vertaalt in een gemiddeld lagere verloning voor vrouwen.

Het gezinstype (de relationele status en het al dan niet hebben van kinderen) is de belangrijkste verklarende factor van de loonkloof binnen de persoonlijke kenmerken van de werknemer. Hier valt op dat mannen in een relatie en met kinderen tot de hoge inkomenscategorieën behoren, terwijl dat bij vrouwen net de alleenstaanden zonder kinderen zijn. Opnieuw blijkt de perceptie omtrent de rol binnen het gezin gevolgen te hebben voor de posities op de arbeidsmarkt.

### 3. Analyse van de functieclassificaties

De wet van 22 april 2012 ter bestrijding van de loonkloof verplicht de paritaire comités om de genderneutraliteit van functieclassificaties te respecteren in de cao's. Als een functieclassificatie door de FOD WASO als niet-neutraal wordt beschouwd, krijgt het paritair comité in kwestie twee jaar om de classificatie aan te passen. Als die aanpassingen volgens de FOD niet volstaan, geeft hij het paritair comité nog eens drie maanden om de situatie recht te zetten. Is er na die drie maanden nog altijd niets aan de situatie veranderd, dan wordt het paritair comité op een openbare 'zwarte lijst' geplaatst. Alle bestaande en nieuwe functieclassificaties worden gecontroleerd aan de hand van een meetinstrument dat de FOD WASO en de KU Leuven samen hebben ontwikkeld.

De analyse die de FOD WASO uitvoerde en die werd afgesloten op 1 december 2019 wees uit dat zo goed als alle paritaire comités de wet naleven en over genderneutrale functieclassificaties beschikken. Op de "zwarte lijst" staan 6 paritaire comités die niet neutrale functieclassificaties hebben en 5 paritaire comités die niet konden worden gecontroleerd omdat de functieclassificaties niet naar de administratie werden gestuurd.<sup>14</sup> De 6 paritaire comités met niet-neutrale classificaties zijn goed voor 5,7% van de werkgelegenheid in België (Bel-first (Bureau Van Dijk), 2019). Het aantal betrokken jobs ligt daar zelfs onder, aangezien de problemen met de functieclassificatie voor sommige paritaire comités slechts betrekking hebben op enkele subdomeinen.

---

<sup>13</sup> [https://www.rva.be/sites/default/files/assets/presse/IC\\_CT/Cijfers\\_LOTK-06-2021.pdf](https://www.rva.be/sites/default/files/assets/presse/IC_CT/Cijfers_LOTK-06-2021.pdf)

<sup>14</sup> Voor meer informatie, zie: <https://werk.belgie.be/nl/themas/gelijkheid-en-non-discriminatie/gelijkheid-vrouwen-mannen-de-loonkloof>.



## 4. Werkprogramma komende jaren

In 2021 hebben de leden van de CRB een verslag gepubliceerd met als titel “De loonkloof tussen vrouwen en mannen: diagnose en determinanten” (CRB 2021-3340), waarin ze een analyse maken van de positie van vrouwen op de arbeidsmarkt en van de onderliggende oorzaken van de loonkloof tussen mannen en vrouwen.

In de conclusies van dat verslag constateren de in de Centrale Raad voor het Bedrijfsleven verenigde sociale partners wat volgt.

- De arbeidsparticipatie van vrouwen is sinds de jaren negentig sterk gestegen. De toenemende arbeidsparticipatie van vrouwen kan aan de vraagzijde in verband worden gebracht met de expansie van de dienstensector en aan de aanbodzijde met de investeringen in meer toegankelijke kinderopvang (gekoppeld aan een daling van het gemiddelde aantal kinderen per vrouw), de stijging van het opleidingsniveau van vrouwen en de geleidelijke verhoging van de pensioenleeftijd bij vrouwen (die heeft bijgedragen tot een stijging van de activiteitsgraad op oudere leeftijd) (HRW, 2019).
- Deeltijds werk heeft ook bijgedragen tot meer participatie van vrouwen in de arbeidsmarkt en maakt in sommige gevallen een beter evenwicht mogelijk tussen werk en privéleven voor diegenen die er gebruik van maken. De keerzijde van de medaille is dat het overgrote deel van het deeltijds werk in werkgelegenheid door vrouwen wordt uitgeoefend, waardoor hun financiële kwetsbaarheid groter is dan die van werkende mannen. Verder lijkt volgens het Instituut voor de Gelijkheid van Vrouwen en Mannen (2021) de loonkloof (bruto uurloon) tussen degenen (zowel mannen als vrouwen) die deeltijds en voltijds werken, groter te worden.
- De sectorale spreiding (horizontale verdeling) van de tewerkstelling van vrouwen draagt bij tot de loonverschillen tussen mannen en vrouwen. Vrouwen werken meestal in sectoren waar de lonen gemiddeld lager liggen. Die situatie houdt gedeeltelijk verband met trends die reeds kunnen worden waargenomen in de onderwijsrichtingen van meisjes en jongens tijdens de adolescentie.
- Ook de professionele spreiding (verticale verdeling of probleem van “glazen plafond”) draagt bij tot de verklaring van de loonkloof. Het glazen plafond verwijst naar het feit dat vrouwen gemiddeld in mindere mate verantwoordelijke functies bekleden en bijgevolg ook functies die gemiddeld financieel minder voordelig zijn dan de jobs die door mannen worden uitgeoefend. De loopbanen van mannen en vrouwen worden verschillend beïnvloed door het ouderschap: terwijl vrouwen vaker hun loopbaan onderbreken of hun werktijd verminderen na de komst van een (of meer) kind(eren), hebben mannen gemiddeld de neiging om meer te werken. Op vandaag bestaat er nog altijd een “child penalty” (“moederschapstraf”) die weegt op het tijdsgebruik en de loopbaan van vrouwen en die een negatieve (geldelijke) invloed heeft op het loopbaantraject van vrouwen die moeder zijn.

Uit deze conclusies blijkt dat, los van de ongelijke lonen, een hele reeks elementen in aanmerking moeten worden genomen als men de loonkloof tussen mannen en vrouwen wil verkleinen. Deze elementen vallen onder federale, gewestelijke of communautaire bevoegdheidsdomeinen en hangen ook af van de sociale gesprekspartners via hun mogelijkheid om cao's te sluiten. Kennelijk zal het pas mogelijk zijn een impact te hebben op de loonkloof tussen mannen en vrouwen als gelijktijdig in deze verschillende domeinen vooruitgang wordt geboekt.

In 2023 zal de CRB de in 2022 begonnen werkzaamheden voortzetten met de bedoeling de uitwisselingen met de regionale SER's en met de andere betrokken institutionele actoren te versterken teneinde een gemeenschappelijke visie op de problematiek van de loonkloof tussen vrouwen en mannen te kunnen uittekenen en de goedkeuring van de verschillende beleidsniveaus te krijgen voor de opvolging van de beleidsmaatregelen die een impact hebben op de loonkloof (federale bevoegdheid). Om die uitwisselingen te bevorderen, zijn we van plan een workshop met die verschillende actoren te organiseren.

Bovendien zullen de toekomstige werkzaamheden van de CRB met betrekking tot de loonkloof tussen mannen en vrouwen focussen op, enerzijds, de opstelling van een brede boordtabel die indicatoren in verschillende domeinen zou bevatten (bijvoorbeeld: aantal opvangplaatsen in kinderdagverblijven, verdeling V/M bij het opnemen van ouderschapsverlof...) en, anderzijds, de opvolging van de beleidsmaatregelen ter verbetering van de positie van vrouwen op de arbeidsmarkt.

De boordtabel zal het mogelijk maken de genomen beleidsmaatregelen op te volgen en zo de beleidsmakers aan te moedigen om de verschillende gebieden waar verbetering mogelijk is meer proactief op de politieke agenda te zetten.

## Bibliografie

- DATABANK AANVULLENDE PENSIOENEN (DB2P) (2020), Cijfers over aanvullende pensioenen, via SIGEDIS
- CENTRALE RAAD VOOR HET BEDRIJFSLEVEN (2019), Verslag over de loonkloof tussen vrouwen en mannen
- CENTRALE RAAD VOOR HET BEDRIJFSLEVEN (2020), Verslag over de loonkloof tussen vrouwen en mannen
- EIGE (2020), Gender Equality Index : digitalisation and the future of work
- EUROSTAT (2022), Loonverschillen tussen mannen en vrouwen, ongecorrigeerd, <https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/tesem180/default/table?lang=fr>
- HOGHE RAAD VOOR DE WERKGELEGENHEID (2019), Meer actieven voor een welvarende en inclusieve economie
- INSTITUUT VOOR DE GELIJKHEID VAN VROUWEN EN MANNEN (2017), De loonkloof tussen vrouwen en mannen in België, rapport 2017
- INSTITUUT VOOR DE GELIJKHEID VAN VROUWEN EN MANNEN (2019), De loonkloof tussen vrouwen en mannen in België, rapport 2019
- INSTITUUT VOOR DE GELIJKHEID VAN VROUWEN EN MANNEN (2021), De loonkloof tussen vrouwen en mannen in België, rapport 2021
- INSTITUUT VOOR DE GELIJKHEID VAN VROUWEN EN MANNEN (2022), De loonkloof tussen vrouwen en mannen in België, rapport 2022
- OECD (2022), Full-time equivalent employment rate, by sex, <https://stats.oecd.org/index.aspx?queryid=54749>
- OECD (2022), OECD Gender Data Portal, <https://www.oecd.org/gender/data/>
- RIJKSDIENST VOOR ARBEIDSVoorziening (2017), jaarverslag
- FOD WERKGELEGENHEID, ARBEID EN SOCIAAL OVERLEG (2020), Gelijkheid van vrouwen en mannen: de loonkloof, <https://werk.belgie.be/nl/themas/gelijkheid-en-non-discriminatie/gelijkheid-vrouwen-mannen-de-loonkloof>
- FOD SOCIALE ZEKERHEID (2019), Extrapolatie van de bedragen van de verschillende alternatieve verloningsvormen, die in de voorgaande studie (2017) werden geïdentificeerd, naar de gehele populatie van loontrekkenden onderworpen aan Belgische sociale zekerheid in de privésector.
- STATBEL (2020), Aandeel 30-34-jarigen dat een diploma van het hoger onderwijs heeft behaald, <https://statbel.fgov.be/nl/themas/werk-opleiding/opleidingen-en-onderwijs/onderwijsniveau#panel-12>
- STATBEL (2022), Deeltijds werk bij loontrekkenden, volgens regime deeltijds werk en geslacht, <https://statbel.fgov.be/nl/themas/werk-opleiding/arbeidsmarkt/deeltijds-werk#figures>