



# FOCUS NR. 49

## Gelijke beloning voor mannen en vrouwen: hoe ver staat het Brussels Gewest?

AINA ASTUDILLO FERNANDEZ

In heel Europa verdienen mannen meer dan vrouwen, en België is geen uitzondering. Geldt dit ook voor het Brussels Hoofdstedelijk Gewest? En als we mannen en vrouwen met hetzelfde opleidingsniveau, hetzelfde soort beroep of van dezelfde leeftijdsgroep met elkaar vergelijken: is er dan ook een loonkloof? Wat is het effect van de arbeidstijd? En ten slotte, evolueert de situatie in de richting van meer gelijkheid? Nieuwe statistieken over de loonkloof in het Brussels Gewest helpen deze vragen te beantwoorden.

Sinds de jaren zestig is de positie van vrouwen op de arbeidsmarkt in België en in de meeste westerse landen spectaculair verbeterd. Steeds meer vrouwen hebben in de loop van de tijd hun intrede gedaan op de arbeidsmarkt en zijn doorgedrongen tot beroepen die vroeger typisch mannelijk waren. Bovendien is hun loopbaanontwikkeling steeds meer op die van mannen gaan lijken. Ondanks deze vooruitgang blijven er **op de arbeidsmarkt echter ongelijkheden bestaan tussen mannen en vrouwen** (Herla, 2018).

Deze ongelijkheden komen tot uiting in loonverschillen: **ook nu nog verdienen mannen in alle lidstaten van de EU gemiddeld meer dan vrouwen** (Europese Commissie, 2021). Deze loonkloof kan voor vrouwen veel negatieve gevolgen hebben (financiële afhankelijkheid, verhoogd risico op armoede, lagere pensioenen...) (Ghesquière en O'Dorchai, 2021). Het verkleinen van de loonkloof is dan ook een politieke prioriteit voor gendergelijkheid, en is het onderwerp van een richtlijn die in maart 2021 door de Europese Commissie is voorgesteld.

Ook in België verdienen mannen gemiddeld meer dan vrouwen<sup>1</sup>, maar de **maatschappelijke veranderingen van de afgelopen decennia zijn gepaard gegaan met een verkleining van de loonkloof**. Op nationaal niveau is de loonkloof in ieder geval sinds het begin van de jaren zeventig kleiner geworden (Van Hove en De Vos, 2021).

Maar hoe is de situatie in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest? Het Brussels Gewest wordt gekenmerkt door een zeer specifieke arbeidsmarkt in vergelijking met de rest van het land (View.brussels, 2021). De banen in het Gewest worden ingevuld door:

- › een hoger aandeel van afgestudeerden van het hoger onderwijs en directie-/managementberoepen (managers);
- › een lager aandeel van jongeren onder 25 jaar en van mensen die deeltijds werken (Statbel, EAK 2020).

Het opleidingsniveau, het beroep, de leeftijd en de arbeidstijd zijn allemaal belangrijke factoren bij de verklaring van de loonkloof tussen mannen en vrouwen (→ [Kader 1](#)). Verschilt het Brussels Gewest<sup>2</sup> dus van de andere gewesten?

Tot nu toe was er geen antwoord op deze vraag, omdat de enige beschikbare statistieken over dit onderwerp op nationaal niveau werden gepubliceerd. Om de vraag te beantwoorden heeft het BISA bij Statbel statistieken opgevraagd over de lonen naar geslacht, gekruist met diploma, beroep, leeftijd of arbeidstijd. Deze statistieken zijn afkomstig uit de Enquête naar de structuur van de lonen van Statbel (→ [Kader 2](#)) en bestrijken de periode van 1999 tot 2019. Dankzij deze cijfers is het mogelijk om een analyse te maken van de heersende loonkloof voor werknemers van bedrijven in de privésector met 10 of meer werknemers.



## 1. Verklarende factoren voor de loonkloof en ongelijkheden op de arbeidsmarkt

De loonkloof vergelijkt de gemiddelde lonen van mannen en vrouwen van alle leeftijden, beroepen en opleidingsniveaus. De twee populaties die worden vergeleken, kunnen dus naast het geslacht in veel opzichten van elkaar verschillen.

In België kan 62 % van de loonkloof verklaard worden door verschillen tussen de kenmerken van mannen en vrouwen of de functies die ze uitoefenen, namelijk: leeftijd, opleidingsniveau, beroep, ervaring, soort arbeidsovereenkomst, arbeidstijd, activiteitssector, grootte van het bedrijf en sector (privé/publiek) van het bedrijf (Leythienne en Ronkowski, 2018). Niettemin blijft 38 % van de loonkloof onverklaard, wat mogelijk wijst op directe genderdiscriminatie.

We benadrukken evenwel dat het “verklaarde” deel van de loonkloof ook ongelijkheden tussen mannen en vrouwen kan weerspiegelen.

**Vrouwen hebben immers te maken met een dubbele beroepssegregatie** op de arbeidsmarkt (Englert en Geczynski, 2015):

- Horizontale segregatie: vrouwen zijn meer aanwezig in minder goed betaalde beroepen en sectoren;
- Verticale segregatie: vrouwen bekleden vaker functies met minder verantwoordelijkheid en dus met lagere lonen.

In sommige gevallen is deze segregatie het resultaat van eigen keuzes, in andere gevallen is ze het resultaat van ongelijkheden tussen mannen en vrouwen, waaronder:

- Het “**glazen plafond**”, dat verwijst naar de moeilijkheden die vrouwen ondervinden om verder te komen dan een bepaald niveau in de hiërarchie (De Wachter *et al.*, 2013);
- De **asymmetrische verdeling van onbetaald werk** (huishoudelijk werk, zorg voor en opvoeding van kinderen), dat meer op de schouders van vrouwen dan op die van mannen neerkomt (Glorieux en Vantienoven, 2016);
- **Genderstereotypen**, die van jongs af aan worden overgedragen en geïntegreerd, die mannen en vrouwen voorbestemmen om respectievelijk “mannelijke” en “vrouwelijke” beroepen te gaan uitoefenen. (Buscatto en Marry, 2009);
- De “**kosten**” van het **moederschap**, vaak de “child penalty” genoemd, die de moeders treft zonder dat de vaders er last van hebben. In België leidt de geboorte van een kind tot een daling van het inkomen van de moeder met gemiddeld 43 % (8 jaar na de geboorte). Deze daling wordt niet waargenomen bij vaders (Fontenay en Tojerow, 2020).

## Hoe wordt de loonkloof berekend?

**De loonkloof meet het relatieve verschil tussen het gemiddelde loon van mannen en vrouwen.** Het verschil wordt uitgedrukt in termen van het loon van mannen en wordt als volgt berekend:

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

Het begrip loon lijkt misschien eenduidig. Er zijn echter verschillende manieren om het loon te definiëren, en deze leveren zeer verschillende resultaten op voor de loonkloof: netto- of brutoloon? Jaar-, maand- of uurloon? Met of zonder premies?

De hier gepresenteerde statistieken zijn afkomstig van de Enquête naar de structuur van de lonen (→ [Kader 2](#)). Deze enquête verzamelt de bruto maandlonen (→ [Glossarium](#)). Het is moeilijk om de vergelijking van de maandlonen te interpreteren, aangezien een voltijdse werknemer in een maand automatisch meer verdient dan een deeltijdse werknemer (→ [Glossarium](#)). Vrouwen werken echter vaker deeltijds dan mannen. Verdienen mannen dus meer dan vrouwen omdat ze gewoon meer uren werken? Of zijn er andere mogelijke verklaringen? Om de interpretatie van de loonkloof te vergemakkelijken, wordt het bruto maandloon herleid tot een bruto uurloon (→ [Glossarium](#)) door het te delen door het aantal gewerkte uren.

**De loonverschillen in deze Focus meten dus het relatieve verschil tussen de gemiddelde bruto uurlonen van mannen en vrouwen.** Hierdoor kunnen verschillen die alleen het gevolg zijn van verschillende arbeidsregelingen, worden geneutraliseerd.

Deze Focus toont in eerste instantie de globale loonkloof tussen mannen en vrouwen in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest. In tweede instantie worden vier variabelen die de loonkloof doorgaans verklaren (→ [Kader 1](#)) nader geanalyseerd: opleidingsniveau, soort beroep, leeftijd en arbeidsstelsel. Voor elk van deze variabelen wordt de loonkloof tussen mannen en vrouwen berekend voor gelijke categorieën (mannen en vrouwen met hetzelfde opleidingsniveau, hetzelfde soort beroep, dezelfde leeftijdsgroep of hetzelfde arbeidsstelsel).

## In het Brussels Gewest verdienen vrouwen 10 % minder dan mannen...

Werknemers die werken in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest verdienen in 2019 ruim 3,90 euro per uur meer dan in de andere gewesten van België, althans gemiddeld (1). Dit geldt zowel voor mannen als voor vrouwen. Het betekent echter niet dat de loonkloof tussen mannen en vrouwen in Brussel kleiner is dan elders. **Een vrouwelijke werknemer die in de privésector in Brussel werkt, verdient per gewerkt uur gemiddeld 10,4 % minder dan een man.** Met andere woorden, voor elke euro die mannen gemiddeld verdienen, verdienen vrouwen slechts 90 cent. **Wat de loonkloof betreft, staat het Brussels Hoofdstedelijk Gewest in het midden tussen Vlaanderen (12,6 %) en Wallonië (7,3 %).** De situatie in Brussel is vergelijkbaar met die in België, waar de loonkloof in 2019 10,0 % bedraagt.

## ... maar deze loonkloof wordt kleiner

De vooruitgang van de laatste decennia op het gebied van de gelijkheid van mannen en vrouwen op de arbeidsmarkt komt tot uiting in de evolutie van de lonen in het Brussels Gewest (2). Tussen 1999 en 2019 is **het gemiddelde loon van vrouwen er twee keer zo snel gestegen als dat van mannen**. Het is gestegen van 18,4 euro per uur tot 22,7 euro, een stijging met 23 % in 20 jaar, terwijl het gemiddelde loon voor mannen in dezelfde periode met slechts 11 % is gestegen (van 22,8 euro tot 25,4 euro).



## 2. Enquête naar de structuur van de lonen

De **enquête naar de structuur van de lonen** wordt sinds 1999 door Statbel uitgevoerd. Het doel van deze enquête is informatie te verzamelen over de lonen, de individuele kenmerken van de werknemers (zoals opleidingsniveau, beroep of leeftijd) en de kenmerken van de vestigingen (→ Glossarium) waar de werknemers werken (zoals de grootte van de vestiging of de activiteitssector).

Aangezien dit de enige enquête is waarin al deze informatie wordt verzameld, stelt zij ons in staat om onderzoek te doen naar de effecten van de kenmerken van de werknemers en de vestigingen waar zij werken op de lonen.

De **statistische populatie van de enquête** (→ Glossarium) omvat alle vestigingen:

- van de **privésector**,
- met **marktactiviteiten** (→ Glossarium),
- die horen bij bedrijven met ten minste **10 werknemers**.

De statistische populatie van de enquête omvat dus slechts een deel van de mensen die in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest werken. Wie vallen er allemaal onder? Welke mensen worden weggelaten?

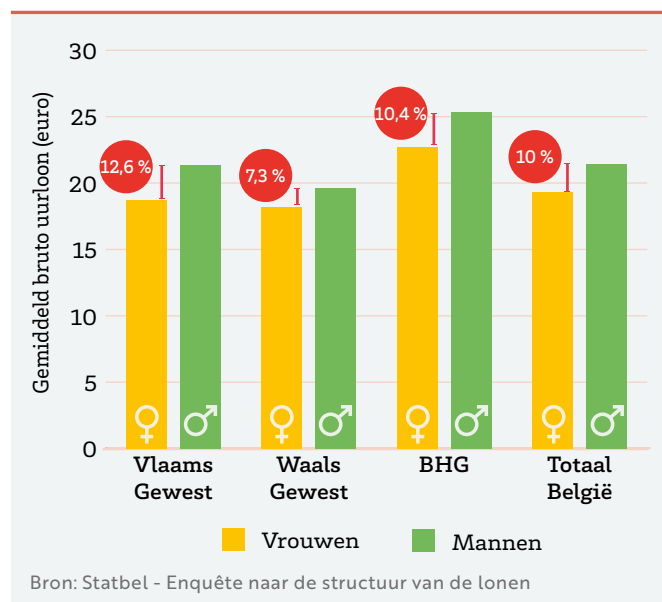
In de eerste plaats is de kwestie van de loonkloof per definitie alleen relevant voor de werknemers. Zij vertegenwoordigen 88 % van de mensen die in het Brussels Gewest werken in 2019. De overige 12 % zijn zelfstandigen<sup>3</sup>.

Ten tweede beperkt de enquête naar de structuur van de lonen zich tot een subgroep van werknemers. In concreto degenen die werken voor bedrijven met ten minste 10 werknemers in de particuliere marktsector. In Brussel in 2019, werkt 84 % van de werknemers voor een bedrijf met minstens 10 werknemers<sup>4</sup>, en 55 % van de werknemers werkt in de marktsectoren<sup>3</sup>. De rest van de werknemers werkt ofwel bij de overheid of in de non-profitsector, ofwel bij kleinere bedrijven, waar de loonverschillen kleiner zijn (Van Hove, 2020).

Het is belangrijk op te merken dat de statistieken van de enquête op de werkplek worden verzameld. Deze analyse heeft dus betrekking op werknemers die in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest werken, maar die niet noodzakelijk in het Gewest wonen. De helft van de werknemers die in Brussel werken zijn Brusselaars, de andere helft zijn pendelaars.

De steekproef van de enquête naar de structuur van de lonen is zeer groot (meer dan 9 200 vestigingen, d.w.z. een kwart van alle vestigingen in België) en de respons is erg hoog (87 % van de ondervraagde vestigingen antwoordt), wat een hoge mate van betrouwbaarheid geeft aan de statistieken die uit de Enquête worden afgeleid (Statbel, 2018).

## 1 GEMIDDELD BRUTO UURLOON NAAR GESLACHT EN LOONKLOOF VOLGENS GEWEST VAN WERKPLAATS IN 2019



Als gevolg van deze tweeledige evolutie is het gemiddelde loon van vrouwen die in Brussel werken, dichterbij dat van de mannen gekomen - zonder dat evenwel te evenaren. Gemiddeld verdienen mannen inderdaad nog steeds meer dan vrouwen, maar het verschil wordt kleiner. Terwijl een vrouw in 1999 voor elk gewerkt uur 19% minder verdiende dan een man, is dit loonverschil twintig jaar later teruggelopen tot 10 %. **In Brussel is de loonkloof in twintig jaar tijd bijna gehalveerd.** Deze daling van de loonkloof wordt ook vastgesteld in de andere gewesten, en dus op het niveau van België. De vermindering van de loonkloof is vergelijkbaar in Vlaanderen (van 22 % naar 13 %), maar is in Wallonië indrukwekkender (van 18 % naar 7 %).

## Een hoog opleidingsniveau is geen garantie voor meer loongelijkheid: integendeel!

Uit een vergelijking van de lonen van in Brussel werkende mannen en vrouwen met **hetzelfde opleidingsniveau** blijkt dat de loonkloof sterk varieert naargelang van het opleidingsniveau (3).

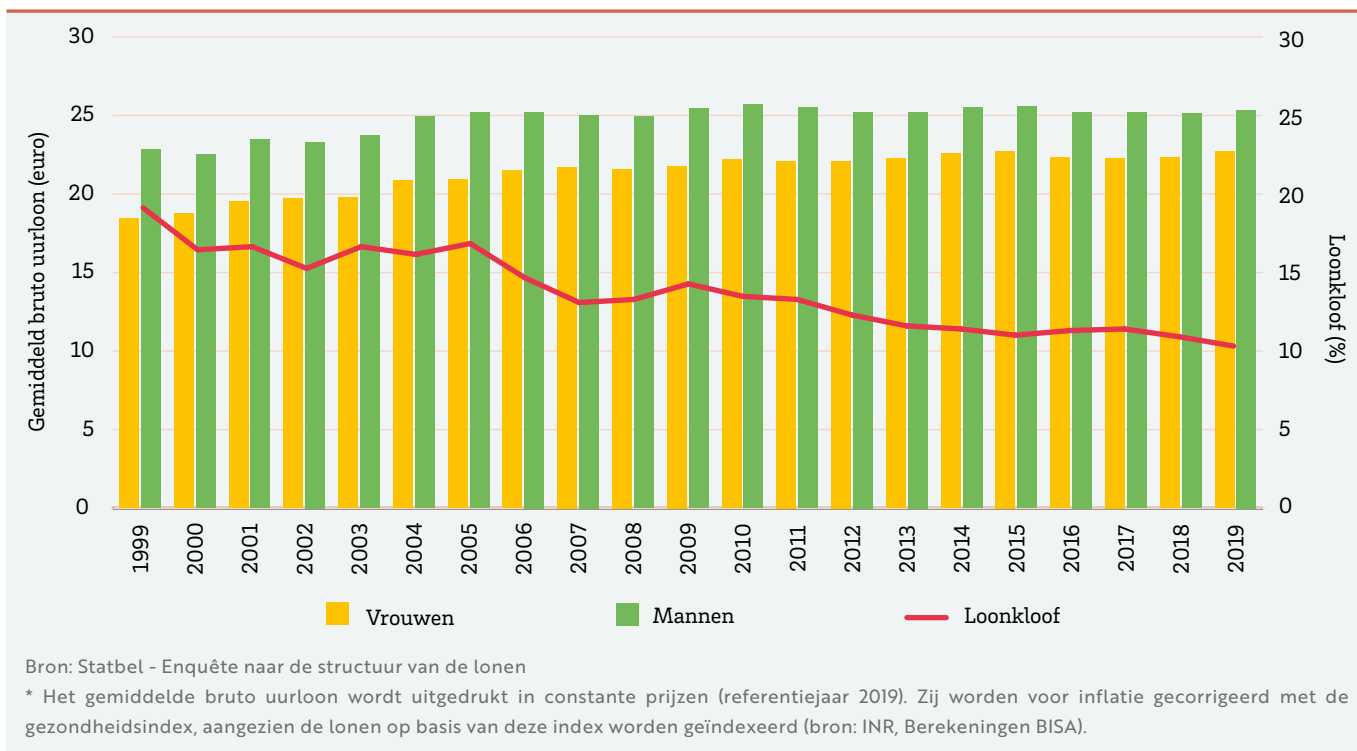
De loonkloof is het grootst voor afgestudeerden van het hoger onderwijs (hoog opleidingsniveau). **In 2019 verdienen vrouwen met een diploma hoger onderwijs gemiddeld 14 % minder dan mannen met hetzelfde opleidingsniveau.**

Voor de andere opleidingsniveaus is het verschijnsel veel minder uitgesproken, en soms zelfs omgekeerd:

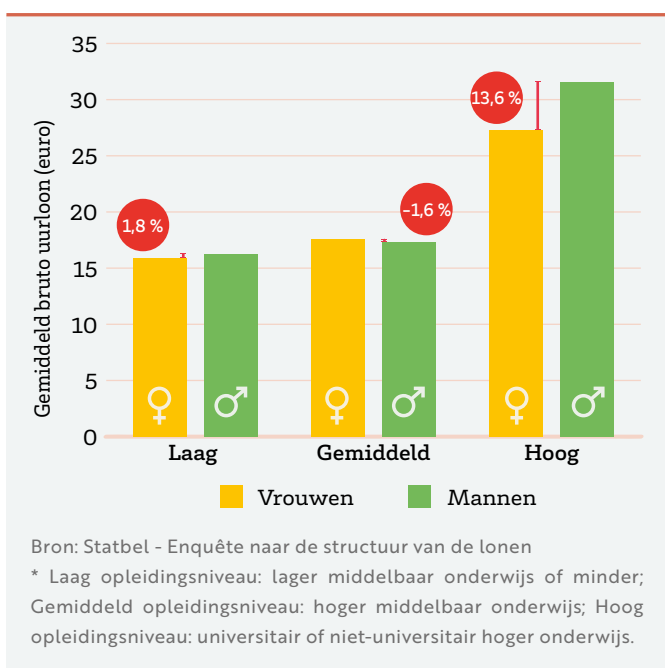
- Voor mensen met ten hoogste lager middelbaar onderwijs (laag opleidingsniveau) bedraagt de loonkloof nauwelijks 2 %.
- **Bij degenen die hoger middelbaar onderwijs hebben gevolgd en die daarna geen vervolgopleiding hebben gedaan (gemiddeld opleidingsniveau), verdienen vrouwen meer dan mannen.** De loonkloof in deze groep is negatief: -1,6 %.

De negatieve loonkloof voor mensen met een gemiddeld diplomaniveau is enkel in het Brussels Gewest waar te nemen. Een soortgelijke analyse van de andere twee gewesten toont aan dat in Vlaanderen of Wallonië mannen voor alle diplomaniveaus meer verdienen dan vrouwen.

## 2 EVOLUTIE VAN HET GEMIDDELDE BRUTO UURLOON\* EN VAN DE LOONKLOOF TUSSEN MANNEN EN VROUWEN IN HET BHG VAN 1999 TOT 2019



## 3 GEMIDDELDE BRUTO UURLOON EN LOONKLOOF TUSSEN MANNEN EN VROUWEN DIE IN HET BHG WERKEN NAAR OPLEIDINGSNIVEAU\* IN 2019



### In het Brussels Gewest is er sinds 1999 een grotere gelijkheid in de lonen voor mannen en vrouwen voor alle opleidingsniveaus.

De loonkloof is het sterkst verkleind onder afgestudeerden van het hoger onderwijs, van 25 % in 1999 tot 14 % in 2019. Dit is te danken aan de spectaculaire stijging van de lonen van hoogopgeleide vrouwen. Hun lonen zijn in 20 jaar met 26 % gestegen, bijna driemaal zoveel als de lonen van hoogopgeleide mannen, die in dezelfde periode slechts met 9 % zijn gestegen. Onder de mensen met een gemiddeld opleidingsniveau is de loonkloof, die in 1999 al laag was (3 %), in 2019 omgedraaid. Sindsdien verdienen vrouwen met een gemiddeld

opleidingsniveau in het Brussels Gewest meer dan mannen met hetzelfde opleidingsniveau.

## Gelijk loon voor gelijk werk? Niet echt ...

Als we kijken naar de werknemers die in 2019 hetzelfde beroep uitoefenen in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest, **verdiene mannen meer dan vrouwen voor bijna alle soorten beroepen** (4). De loonkloof is het grootst in leidinggevende functies (zoals directeurs, leidinggevend, kaderleden, bedrijfsleiders enz.): **bij de managers verdienen vrouwen gemiddeld 11 % minder dan mannen.**

**In managementfuncties worden vrouwen niet alleen onderbetaald, ze zijn ook ondervertegenwoordigd.** In 2020 is slechts 36 % van de werknemers in Brussel in de privésector die als "manager" werkzaam is, van het vrouwelijke geslacht (4). Hier zien we het effect van het befaamde "glazen plafond" (De Wachter, 2013).

De managementberoepen zijn bijzonder belangrijk voor Brussel. In 2020 vertegenwoordigen ze 11 % van de loontrekkende tewerkstelling in de privésector in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest, tegenover respectievelijk 7 % en 6 % in Vlaanderen en Wallonië (4).

**Bij de administratieve bedienden (waaronder secretarissen, receptionisten, loketbedienden enz.) is de loonkloof negatief en verdienen vrouwen 3 % meer dan mannen.** Onder de administratieve bedienden, zijn de vrouwen in de meerderheid. (in 2020 is 56 % van de administratieve bedienden in de privésector in het BHG van het vrouwelijke geslacht). In het Brussels Gewest horen administratieve beroepen tot de meest uitgeoefende beroepen. In 2020 worden ze uitgeoefend door 15 % van de werknemers die in Brussel in de privésector werken (4).

**4 GEMIDDELD BRUTO UURLOON EN LOONKLOOF TUSSEN MANNEN EN VROUWEN DIE IN HET BHG WERKEN NAAR BEROEPSTYPE\* IN 2019**

Beroep	Gemiddeld uurloon**		Loonkloof**	Aandeel in loonarbeid in privésector in het BHG***	Percentage vrouwen***
	Vrouwen	Mannen			
Managers	44,81	50,29	11%	11%	36%
Intellectuele, wetenschappelijke en artistieke beroepen	30,39	31,54	4%	30%	45%
Technici en verwante beroepen	23,51	23,57	0%	14%	55%
Administratieve bedienden	19,94	19,31	-3%	15%	56%
Bedieners van machines en installaties, assembleurs	17,26	17,67	2%	2%	5%
Ambachtslui en vaklui	16,21	17,56	8%	5%	8%
Dienstverlenend personeel en verkopers	16,25	16,62	2%	13%	57%
Elementaire beroepen	13,25	14,45	8%	10%	59%

Bron: Statbel - Enquête naar de structuur van de lonen 2019 (\*\*), Enquête naar de Arbeidskrachten 2020, berekeningen BISA voor werknemers in de privésector in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest (\*\*\*)

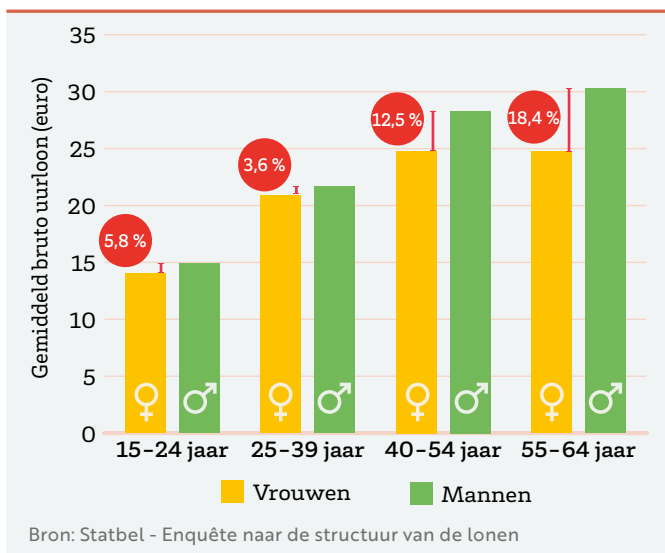
\*Beroepen volgens de ISCO (International Standard Classification of Occupations), vastgesteld door de Internationale Arbeidsorganisatie (IAO). Militaire beroepen en landbouwberoepen zijn niet opgenomen omdat zij geen deel uitmaken van de statistische populatie van de Enquête naar de structuur van de lonen.

In de andere twee gewesten van België is de loonkloof altijd in het voordeel van de mannen, ongeacht welk beroep.

## Jongeren staan dichterbij loongelijkheid dan ouderen

In het Brussels Hoofdstedelijk Gewest verdienen mannen in alle leeftijdscategorieën meer dan vrouwen, maar het loonverschil is niet constant (5). Jonge vrouwelijke werknemers (15-24 jaar) verdienen in 2019 gemiddeld 6 % minder per uur dan mannen van dezelfde leeftijd. De loonkloof is het kleinst in de leeftijdsgroep 25-39 jaar (4 %). Vanaf de leeftijd van 40 jaar wordt het verschil tussen de gemiddelde lonen van mannen en vrouwen drastisch groter. De loonkloof is het grootst (18 %) bij de 55-64-jarigen.

**5 GEMIDDELD BRUTO UURLOON EN LOONKLOOF TUSSEN MANNEN EN VROUWEN DIE IN HET BHG WERKEN NAAR LEEFTIJD IN 2019**



Deze grotere loonkloof vanaf 40 jaar is vooral het gevolg van een generatie-effect: vrouwen die in 2019 25-39 jaar zijn, verschillen waarschijnlijk in veel opzichten van vrouwen die 20 jaar ouder zijn, omdat de samenleving is veranderd (hogere opleidingsniveaus, minder huwelijken en hogere leeftijd bij de bevalling van het eerste kind, afname van de gezinsgrootte en van het aantal kinderen per vrouw, evolutie van de arbeidsduur enz.) (OESO 2019).

Hoewel de loonkloof voor jongeren in 2019 klein is, biedt dat geen garantie dat dit hun hele leven zo zal blijven. Longitudinale studies tonen aan dat sommige ongelijkheden, zoals de "kosten" van het moederschap, pas later in het leven optreden (OESO, 2019; Fontenay en Tojerow, 2020).

## In alle leeftijdsgroepen komen de lonen van vrouwen en mannen dichterbij elkaar te liggen

De hierboven toegelichte afname van de loonkloof in de afgelopen 20 jaar doet zich voor in alle leeftijdsgroepen in het Brussels Gewest (6): **tussen 1999 en 2019 is de loonkloof voor alle leeftijdsgroepen kleiner geworden, maar de afname is het sterkst bij de 55-plussers (14 procentpunten).**

**6 EVOLUTIE OVER 20 JAAR VAN DE LOONKLOOF IN HET BRUSSELS HOOFDSTEDELIJK GEWEST VOLGENS LEEFTIJD**

Leeftijdsgroep	Loonkloof in 1999	Loonkloof in 2019	Verandering in procentpunten (1999-2019)
15-24 jaar	14 %	6 %	-9 pp
25-39 jaar	11 %	4 %	-7 pp
40-54 jaar	21 %	12 %	-8 pp
55-64 jaar	33 %	18 %	-14 pp

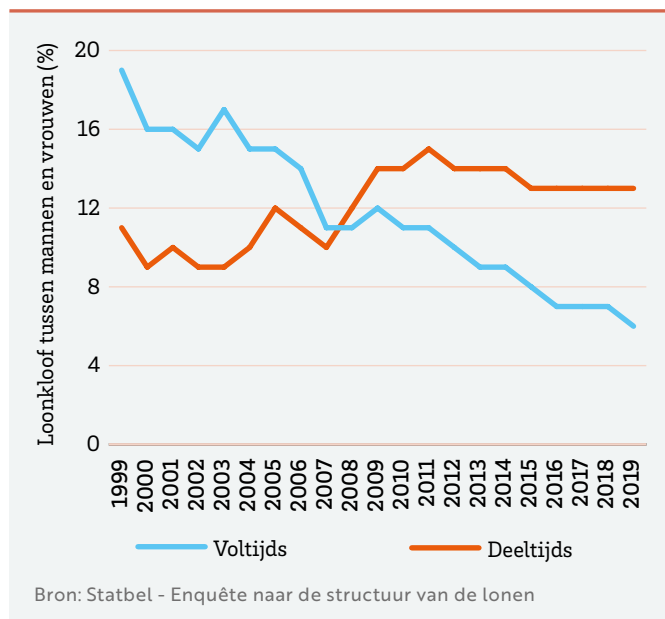
Bron: Statbel - Enquête naar de structuur van de lonen

## Inzet van deeltijds werk: dubbel nadelig voor vrouwen

Deeltijds werk kan een negatief effect hebben op de loopbaanontwikkeling en de opbouw van ervaring. Dit heeft gevolgen voor de lonen, zelfs na correctie voor de arbeidstijd. In 2019 **verdient een vrouw die deeltijds werkt bijna 8 euro per uur minder dan een vrouw die voltijds werkt** (17 euro per uur tegenover 25 euro). Voor mannen bestaat deze benadeling voor deeltijds werk ook (20 euro per uur voor deeltijds werk, tegenover 27 euro voor voltijds werk).

Vrouwelijke werknemers die deeltijds werken, verdienen echter minder dan mannelijke deeltijdse werknemers: in 2019 verdienen vrouwelijke deeltijdse werknemers in het Brussels Gewest 13 % minder per uur dan mannelijke deeltijdse werknemers. **Bovendien is de loonkloof twee keer zo groot bij deeltijdse werknemers (13 %) als bij voltijdse werknemers (6 %)** (7). En in dit geval kan niet worden gezegd dat de situatie de laatste decennia is verbeterd: **de groep deeltijdse werknemers is de enige waarin de loonkloof tussen mannen en vrouwen is toegenomen**.

### 7 EVOLUTIE VAN DE LOONKLOOF IN HET BRUSSELS HOOFDSTEDELIJK GEWEST VOLGENS ARBEIDSTIJD VAN 1999 TOT 2019



Deeltijds werk is dus voor iedereen nadelig, maar voor vrouwen in sterkere mate dan voor mannen. In Brussel werken echter relatief meer vrouwen dan mannen deeltijds. In 2020 had 32 % van de vrouwelijke werknemers een deeltijdse baan, tegenover 13 % van de mannelijke werknemers (EAK, Statbel). Een opvallend verschil zijn de redenen die worden gegeven om voor deeltijds werk te kiezen. Slechts 8 % van de mannen geeft "de zorg voor kinderen of afhankelijke personen" op als voornaamste reden om deeltijds te werken, terwijl dat percentage bij vrouwen 24 % bedraagt.

## Conclusie en vooruitzichten

Deze eerste analyse van de loonkloof op het niveau van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest maakt het mogelijk om de situatie objectief te beschouwen: in Brussel **verdienen vrouwelijke werknemers in de privésector in 2019 10 % minder dan mannen**.

Zelfs in subgroepen van werknemers die een kenmerk gemeen hebben (zelfde diploma, beroep, leeftijd of arbeidstijd), **verdienen mannen in bijna alle gevallen meer dan vrouwen**. De loonverschillen zijn het grootst bij afgestudeerden van het hoger onderwijs (loonkloof van 14 % in 2019), managers (11 %), 55-plussers (18 %) en mensen die deeltijds werken (13 %).

**De groepen waar vrouwen meer verdienen dan mannen zijn eerder uitzonderingen dan regel, en het verschil is zeer klein.**

Het gaat dan om werknemers met een gemiddeld opleidingsniveau (-2 %) en werknemers die als administratief medewerker werken (-3 %). **Deze twee uitzonderingen, waar vrouwen meer verdienen dan mannen, zijn een bijzonderheid van Brussel**. In de andere twee gewesten van België is de loonkloof altijd in het voordeel van mannen, ongeacht het diplomaniveau of het beroep.

Tussen 1999 en 2019 zijn de **lonen in Brussel voor bijna alle onderzochte groepen in de richting van meer gelijkheid tussen mannen en vrouwen gegaan**. Er is ook een uitzondering op deze regel: onder degenen die deeltijds werken, is de loonkloof tussen mannen en vrouwen groter geworden (van 11 % naar 13 %).

Door nauwkeuriger vast te stellen welke bevolkingsgroepen het meest door de loonkloof worden getroffen, kan worden bepaald welke acties voorrang moeten krijgen bij de bestrijding ervan. Deze eerste beschrijvende studie legt de basis voor een beter begrip van deze problematiek en de reacties die erop moeten volgen. De studie opent ook de weg naar andere vraagstellingen: een meer gedetailleerde vergelijking van de verschillende kenmerken, alsmede een analyse op het niveau van de bedrijfstakken, zouden een beter inzicht in het fenomeen verschaffen.

Een andere invalshoek zou zijn om de studie uit te breiden tot de werknemers in de overheidssector en de niet-commerciële sector. Hoewel de lonen in de overheidssector volledig transparant zijn (de lonen worden vastgesteld door middel van schalen), is er nog steeds een loonkloof, hoewel kleiner dan in de privésector (Van Hove & De Vos 2021). Ten slotte zou het ook interessant zijn te onderzoeken of er verschillen bestaan voor andere inkomens, zoals het inkomen van zelfstandigen of de pensioenen.

## Bibliografie

- BUSCATTO M., MARRY C., 2009. *Le « plafond de verre » dans tous ses éclats. La féminisation des professions supérieures au XXème siècle*, Sociologie du travail, 51 (2), pp. 170-182.
- DE WACHTER D. et al., 2013. *Vrouwen aan de top 2012*. Instituut voor de Gelijkheid van Vrouwen en Mannen.
- ENGLERT M., GECZYNSKI S., 2015. *Vrouwen op de arbeidsmarkt in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest*. Observatorium voor Gezondheid en Welzijn van Brussel (GGC) Brussels Observatorium voor de Werkgelegenheid (View.Brussels).
- EUROPESE COMMISSIE, 2021. *Equal Pay? Time to close the gap!* Factsheet, European commission.
- FONTENAY S., TOJEROW I., 2020. *Work Disability after Motherhood and How Paternity Leave Can Help*, IZA Institute of Labor Economics.
- GHESQUIÈRE F., O'DORCHAI S., 2021. *Décryptage N°5 : Écart salarial entre femmes et hommes : Comment comprendre et interpréter les indicateurs ?*, IWEPS.
- GLORIEUX I., VANTIENOVEN T-P., 2016. *Gender en tijdsbesteding. De (on)wandelbaarheid van genderstereotypen 2005, 2009 en 2013*. Instituut voor de Gelijkheid van Vrouwen en Mannen.
- HERLA R., 2017. *Les femmes sur le marché du travail. Comment le temps partiel et des ségrégations persistantes continuent de nourrir les inégalités de genre*. Collectif contre les violences familiales et l'exclusion (CVFE asbl).

- LEYTHIENNE D., RONKOWSKI P., 2018. *A decomposition of the unadjusted gender pay gap using Structure of Earnings Survey data*. Eurostat.
- OESO, 2019. *Un départ groupé, des trajectoires différentes : pourquoi l'écart de revenus du travail entre hommes et femmes se creuse au cours de la vie active*. Perspectives de l'emploi de l'OCDE 2018, pp. 239 - 297.
- STATBEL, 2018. *National Reference Metadata in ESS Standard for Quality Reports Structure (ESQRS)*. Statistics Belgium.
- STATBEL, 2021. *Enquête naar de Arbeidskrachten 2020*.
- VAN HOVE H., 2020. *De loonkloof tussen vrouwen en mannen, cijfers en wijzigingen in de methodologie 2019*. Instituut voor de Gelijkheid van Vrouwen en Mannen.
- VAN HOVE H., DE VOS D., 2021. *De loonkloof tussen vrouwen en mannen in België. Rapport 2021*. Instituut voor de Gelijkheid van Vrouwen en Mannen
- VIEW.BRUSSELS, 2021. *Stand van zaken: De arbeidsmarkt in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest. Verslag 2021*. View.brussels.

## Glossarium

### Bruto maandloon

Het bruto maandloon is het loon vóór aftrek van belastingen en sociale lasten. In het kader van de Enquête naar de structuur van de lonen komt het overeen met het brutoloon in de referentiemaand (oktober). Het omvat de vergoedingen voor overuren, de premies voor werk in ploegen en de premies voor nacht- of weekendwerk. Het omvat geen jaarlijkse of niet-regelmatige bonussen zoals de 13e maand of het vakantiegeld.

### Bruto uurloon

Het bruto uurloon wordt gedefinieerd als het bruto maandloon van de referentiemaand, gedeeld door het aantal betaalde uren in dezelfde periode. Het aantal betaalde uren omvat alle normale gewerkte uren en overuren die de werkgever tijdens de referentiemaand heeft betaald. Niet-gewerkte, maar wel betaalde uren worden als 'betaalde uren'

geteld (bv. voor jaarlijks verlof, officiële feestdagen, betaald ziekteverlof, betaalde beroepsopleiding, betaald speciaal verlof enz.).

### Deeltijds

Elke werknemer die minder dan 1 volledige VTE werkt, wordt beschouwd als deeltijds werkend.

### Marktactiviteiten

Marktactiviteiten worden in het algemeen gedefinieerd als activiteiten die marktgoederen en -diensten voortbrengen, d.w.z. die een betaling genereren. In het kader van deze Focus zijn marktactiviteiten meer bepaald de activiteiten in de secties B tot en met N van de Nace-Bel-nomenclatuur 2008. De sectoren die niet onder de definitie vallen, zijn de niet-marktsectoren, zoals openbaar bestuur, onderwijs, gezondheidszorg, kunst en amusements.

### Vestiging

In deze Focus verwijst het woord vestiging naar "lokale vestigingseenheid". Een onderneming kan gevestigd zijn op één enkele locatie of verschillende locaties hebben waar haar werknemers een activiteit uitoefenen. Een lokale vestigingseenheid is een plaats, geografisch identificeerbaar door een adres, waar ten minste één activiteit wordt uitgeoefend of van waaruit een activiteit wordt uitgeoefend. Dit kan een werkplaats zijn, een verkooppunt, een kantoor, een zetel, een agentschap of een filiaal.

## Noten

1. Er bestaan in de literatuur verschillende ramingen van de loonkloof in België. Het Instituut voor de Gelijkheid van Vrouwen en Mannen berekent bijvoorbeeld de loonkloof op basis van gegevens van de RSZ en komt voor België in 2018 uit op 9,2 %. Eurostat berekent de loonkloof op basis van op Europees niveau geharmoniseerde onderzoeksgegevens en komt voor België in 2019 uit op een loonkloof van 5,8 %. Deze verschillende maatstaven voor hetzelfde verschijnsel kunnen verwarrend zijn, maar de reden waarom deze cijfers verschillen is dat zij op verschillende gegevensbronnen zijn gebaseerd. Het gaat erom dezelfde gegevensbron te gebruiken om twee verschillende populaties te vergelijken.
2. In deze publicatie worden de termen Brussel, Brussels Gewest en BHC gebruikt om dezelfde geografische entiteit aan te duiden, namelijk het Brussels Hoofdstedelijk Gewest.
3. Bron: INR, Regionale Rekeningen 2019.
4. Bron: RSZ, 2019.

### WETENSCHAPPELIJKE COÖRDINATIE

Astrid Romain

### LEESCOMITÉ

Dries Cuyvers, Antoine de Borman, Amynah Gangji, Jean-Pierre Hermia

### VERANTWOORDELIJKE UITGEVER

Antoine de Borman - Perspective

©2022 Brussels Hoofdstedelijk Gewest. Alle rechten voorbehouden..