



# De samenstelling van de loonkloof in België

Jeroen Delmotte, Luc Sels, Sem Vandekerckhove en Tom Vandenbrande

DEPARTMENT OF MARKETING AND ORGANISATION STUDIES (MO)

# ***DE SAMENSTELLING VAN DE LOONKLOOF IN BELGIË***

*Een onderzoek op basis van de Vacature Salarisenquête  
2008.*

Jeroen Delmotte & Luc Sels<sup>1</sup>  
Sem Vandekerckhove & Tom Vandenbrande<sup>2</sup>

Mei 2010

---

<sup>1</sup> Faculteit Economie en Bedrijfswetenschappen, K.U.Leuven

<sup>2</sup> Hoger Instituut voor de Arbeid (HIVA), K.U.Leuven

## Inhoudstafel

Inhoudstafel .....	1
Inleiding.....	2
1. Operationalisering van de loonkloof.....	2
2. Steekproefomschrijving .....	3
3. De verschillende loonkloven.....	4
3.1 De volledige loonkloof.....	4
3.2 De voltijds equivalente loonkloof .....	5
4. De ongecorrigeerde loonkloof.....	6
4.1 De loonkloof naar arbeidsvoorwaardenkenmerken.....	6
4.1.1 De loonkloof naar statuut .....	6
4.1.2 De loonkloof naar arbeidsregime .....	7
4.1.3 De loonkloof naar contracttype .....	8
4.2 De loonkloof naar menselijk kapitaal.....	9
4.2.1 De loonkloof naar werkervaring.....	9
4.2.2 De loonkloof naar opleidingsniveau.....	10
4.3 De loonkloof naar enkele functiekenmerken.....	12
4.3.1 De loonkloof naar functieniveau .....	12
4.3.2 De loonkloof naar functiedomein.....	12
4.3.3 De loonkloof naar leiding geven .....	13
4.3.4 De loonkloof naar budgetbevoegdheid.....	14
4.4 De loonkloof naar organisatiekenmerken.....	15
4.4.1 De loonkloof naar organisatiegrootte .....	15
4.4.2 De loonkloof naar sector .....	16
4.5 De loonkloof naar gezinskenmerken .....	19
4.5.1 De loonkloof naar de aanwezigheid van een partner.....	19
4.5.2 De loonkloof naar de aanwezigheid van kinderen.....	20
4.5.3 De loonkloof naar gezinspositie .....	21
5. De samenstelling van de loonkloof.....	22
5.1 De brutoloonkloof verklaard: regressiemodel .....	22
5.2 De brutoloonkloof verklaard: decompositie-analyse.....	26
5.2.1 Achtergrond bij de decompositie-analyse .....	26
5.2.2 Bespreking van de resultaten met betrekking tot de decompositie-analyse ..	26
Besluit.....	31
Bijlagen.....	32
Bijlage 1: verdeling man/vrouw naar verschillende kenmerken .....	32
Bijlage 2: regressie-analyse.....	39
Bijlage 3: decompositie-analyse.....	47

## Inleiding

De gemiddelde vrouw verdient minder dan de gemiddelde man. Dit loonverschil is niet nieuw en blijkt anno 2010 nog erg hardnekkig. De voorliggende paper handelt over dit verschil tussen de lonen van mannen en vrouwen.

De paper bestaat uit vijf delen. In een eerste deel staan we stil bij de operationalisering van de loonkloof. We geven aan over welk loon we in deze paper spreken en hoe we de loonkloof definiëren. Vervolgens werpen we een licht op de gebruikte steekproef. In het derde deel maken we een onderscheid tussen de volledige loonkloof en de voltijds equivalente loonkloof. In deel vier brengen we enkele objectieve factoren in kaart die een rol kunnen spelen in de verklaring van het loonverschil tussen mannen en vrouwen. Achtereenvolgens komen de volgende kenmerken aan bod: arbeidsvoorwaarden, menselijk kapitaal, functiekenmerken, organisatiekenmerken en gezinskenmerken. In het vijfde deel tenslotte gaan we via regressieanalyse en decompositieanalyse na wat de samenstelling is van de loonkloof. Er wordt nagegaan in welke mate de loonverschillen tussen mannen en vrouwen kunnen worden toegeschreven aan de factoren die in deel vier besproken werden. In de berekening van de loonkloof wordt dan voor al deze factoren gecontroleerd.

## 1. Operationalisering van de loonkloof

Vaak wordt de loonkloof ('*gender wage gap*') in één cijfer weergegeven. Dit doet vermoeden dat het om een erg eenvoudig begrip gaat. Er bestaan echter verschillende manieren om het loonverschil tussen mannen en vrouwen te meten en te evalueren. Dat is ook de reden waarom er vaak erg verschillende cijfers omtrent de loonkloof opduiken. Alvorens van start te gaan, is het daarom nuttig om eerst even stil te staan bij enkele keuzes die in deze paper gemaakt zijn.

Op de eerste plaats is het van belang om aan te geven over '*welk loon*' we in deze paper spreken. 'Het loon' bestaat immers niet. Er zijn uurlonen, maandlonen en jaarlonen, brutolonen en nettolonen. De keuze voor een bepaald loonbegrip is belangrijk bij de berekening van de loonkloof. Zo is het loonverschil in uurlonen tussen mannen en vrouwen kleiner dan het loonverschil in maandlonen, juist omdat vrouwen gemiddeld minder uren (betaald) werk verrichten dan mannen. Het nettoloonverschil is ook kleiner dan het brutoloonverschil omdat het belastingsstelsel progressief werkt en dus zwaarder doorweegt op de hogere lonen. In die hogere looncategorieën zijn mannen sterker vertegenwoordigd dan vrouwen.

De volgende keuzes betreffende 'het loon' werden in deze paper gemaakt:

- In deze paper gaat het steeds over het *maandloon* in tegenstelling tot het uurloon of het jaarloon.
- Omdat mannen en vrouwen niet even veel uren (betaald) werk verrichten en we toch willen controleren voor arbeidsduur, werken we met *voltijds equivalente maandlonen*. We houden bij de maandlonen dus rekening met het percentage deeltijds werk.

- We hebben het ook steeds over het *brutoloon* (in tegenstelling tot het nettoloon).
- We houden bovendien *geen rekening met eventuele extra legale voordelen*. Voordelen zoals een bedrijfswagen, een laptop of gsm zijn dus niet in de analyse opgenomen. Uit onderzoek weten we echter dat mannen vaker dergelijke voordelen krijgen dan vrouwen (Theunissen & Sels, 2006<sup>3</sup>; Vermandere et al., 2010<sup>4</sup>).
- Sommige loonstudies maken gebruik van het rekenkundig gemiddelde (= de som van alle lonen gedeeld door het aantal respondenten). In deze paper maken we gebruik van *het meetkundig gemiddelde* (n-de machtswortel uit het product van alle lonen = geometrisch gemiddelde). Het meetkundig gemiddelde is omwille van de logaritmische transformatie minder gevoelig voor de vertekening door hoge uitschieters' ('outliers'=extreme waarden). Deze methode is bovendien erg waardevol bij grote steekproeven omdat hier de kans op uitschieters niet te verwaarlozen is.

Op de tweede plaats moeten we definiëren wat we onder de *loonkloof* begrijpen. In deze paper berekenen we de loonkloof steeds volgens de formule  $(M-V)/M * 100$ , namelijk het verschil tussen het gemiddelde mannenloon en het gemiddelde vrouwenloon, uitgedrukt als een percentage van het gemiddelde mannenloon.

Op de derde plaats wordt zoals reeds aangehaald rekening gehouden met *het effect van deeltijds werk*. De meest eenvoudige methode om de loonkloof te berekenen is om enkel de lonen van voltijdse werknemers op te nemen in de analyse. Dit heeft echter het grote nadeel dat er heel wat loongegevens van voornamelijk vrouwen buiten beschouwing worden gelaten. Omdat vrouwen sterker vertegenwoordigd zijn bij de deeltijdse werknemers, is een loonkloof berekend op basis van de lonen van alleen voltijdse werknemers immers niet noodzakelijk representatief voor veel vrouwen. Deze beslissing sluit aan bij wat gangbaar is in loonkloofonderzoek. Sinds 2007 wordt de officiële loonkloofindicator immers niet alleen berekend op basis van de bruto-lonen van voltijdse werknemers maar van *voltijdse en deeltijdse werknemers* samen (Bever et al., 2009)<sup>5</sup>.

## 2. Steekproefomschrijving

De analyses die we hieronder beschrijven zijn gebaseerd op de data van de Vacature-salarisenquête. Dit is een online vragenlijst die gekoppeld is aan een website van het jobmagazine Vacature. Het gebruikte databestand bevat de gegevens die werden verkregen in 2008.

Tabel 1 toont de samenstelling van de data. De steekproefomvang is aanzienlijk (86.782 respondenten). We maken gebruik van een **weegfactor** die de samenstelling van de steekproef vergelijkbaar maakt met de Belgische beroepsbevolking. Er wordt gewogen naar geslacht, statuut, leeftijd en opleidingsniveau. In de onderstaande tabel staat de verdeling van deze kenmerken.

<sup>3</sup> Theunissen, G. & Sels, L. (2006). *Waarom vrouwen beter verdienen (maar mannen meer krijgen)*. Een kritisch essay over de sekseloonkloof. Leuven: Acco.

<sup>4</sup> Vermandere, C., Vandenbrande, T., Delmotte, J. Theunissen, G. & Sels, L. (2010). *Genderloonverschillen in België*. In opdracht van de Raad van de Gelijke Kansen voor Mannen en Vrouwen. Leuven.

<sup>5</sup> Bevers, T., De Spiegeleire, M., Gilbert, V. & Van Hove, H. (2009). *De loonkloof tussen vrouwen en mannen in België - Rapport 2009*. Brussel: Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen.

**Tabel 1.** Samenstelling steekproef Vacature 2008 salarisenquête (ongewogen)

Kenmerken	Aantal	%
Geslacht		
Mannen	49.509	57,05
Vrouwen	37.273	42,95
Statuut		
Arbeiders	11.479	13,23
Bedienden	63.067	72,67
Statutair ambtenaar	7.657	8,82
Contractueel ambtenaar	4.577	5,27
Leeftijd		
-30 jaar	26.085	30,09
30-39 jaar	29.868	34,45
40-49 jaar	19.874	22,92
50 jaar en +	10.877	12,54
Opleidingsniveau		
Hoogstens HSO	33.054	38,09
HOKT	25.839	29,77
HOLT	10.846	12,50
Universiteit	17.043	19,64
Arbeidsduur		
Voltijds	76.124	87,72
Deeltijds	10.657	12,28
Totaal	86.782	100,00

Bron: Gegevens berekend op basis van de Vacature Salarisenquêtes 2008 (populatiegegevens)

Voor de verdeling van de verschillende kenmerken naar geslacht verwijzen we naar de tabellen in bijlage 1.

### **3.De verschillende loonkloven**

In wat volgt worden een aantal cijfergegevens getoond die de loonkloof tussen mannen en vrouwen over de hele economie weergeven. Hierbij wordt dus niet gecorrigeerd voor bijvoorbeeld, sector, functie of opleidingsniveau.

#### **3.1 De volledige loonkloof**

Laten we starten met de loonkloof zonder rekening te houden met het aantal uren dat mannen en vrouwen betaald werk verrichten. In de onderstaande tabel vergelijken we de bruto-maandlonen van (voltijdse en deeltijdse werkende) mannen met die van (voltijdse en deeltijdse werkende) vrouwen. Daarnaast geven we ook de loonkloof weer, namelijk het verschil tussen het gemiddeld loon van mannen en dat van vrouwen, uitgedrukt als een percentage van het gemiddeld mannenloon.

**Tabel 2.** Gemiddelde bruto-maandloon van voltijdse en deeltijdse werknemers en de loonkloof (volledig loon, in EUR)

	Loon (1)	Loon m (2)	Loon v (3)	Loonkloof (4)
Gemiddelde bruto-maandloon (meetkundig gemiddelde)	2.382 (n=86.782)	2.712 (n=49.509)	2.043 (n=37.273)	<b>24,68%</b>
Gemiddelde bruto-maandloon (rekenkundig gemiddelde)	2.625 (n=86.782)	2.953 (n=49.509)	2.236 (n=37.273)	24,28%

(1) = geometrisch gemiddeld bruto-maandloon (2) = geometrisch gemiddeld bruto-maandloon mannen; (3) = geometrisch gemiddeld bruto-maandloon vrouwen; (4) loonkloof, de procentuele achterstand van vrouwen tegenover mannen =  $((\text{loon M} - \text{loon V}) / \text{loon M}) * 100$

Bron: Gegevens berekend op basis van de Vacature Salarisenquêtes 2008.

Uit de bovenstaande tabel blijkt dat in 2008 het gemiddeld bruto-maandloon van een vrouw 2043 EUR bedroeg. Voor mannen lag het bruto-maandloon op 2712 EUR. We kunnen dus afleiden dat de gemiddelde werkende vrouw nog elke maand 669 EUR bruto minder ontvangt dan haar gemiddelde mannelijke collega. De loonkloof tussen mannen en vrouwen bedroeg 24,68%. Dit betekent dat vrouwen met andere woorden gemiddeld ongeveer 75% verdienen van wat mannen verdienen. We noemen deze loonkloof ook *de volledige loonkloof*. Bij de volledige loonkloof wordt immers op geen enkele manier gecorrigeerd voor het effect van de verschillen in *arbeidsduur*. Doordat vrouwen veel vaker dan mannen aan de slag zijn in een deeltijdse betrekking, is de volledige loonkloof groter dan de voltijds equivalente loonkloof.

### 3.2 De voltijds equivalente loonkloof

Vrouwen werken vaker deeltijds, en dit heeft een grote impact op de ruwe loonkloof, die 24.68% bedraagt. Deze loonachterstand neemt af met zo'n 10 %pt. wanneer we corrigeren voor arbeidsduur. Precies omdat het effect zo sterk is en elke vergelijking over 'beloning voor arbeid' vertroebelt, werken we in wat volgt steeds met voltijds equivalente lonen. De officiële loonkloofindicator is bovendien ook gebaseerd op bruto-uurlonen (Bever et al., 2009). Omdat we op basis van de Vacature Salarisenquête geen betrouwbare cijfers hebben omtrent de werkelijke arbeidsduur en we toch willen controleren voor de arbeidsduur, hebben we ervoor geopteerd om gebruik te maken van *het voltijds equivalent loon*. Bij de maandlonen houden we dus rekening met het percentage deeltijds werk. Het voltijds equivalente lonen = bruto-maandloon \* (100/percentage dat men werkt<sup>6</sup>). In de loonkloof op basis van het voltijds equivalent loon is het effect van deeltijds werk dus grotendeels weggewerkt. De onderstaande tabel geeft de loonkloof op basis van de voltijds equivalente lonen.

<sup>6</sup> Voor een voltijdse werknemer is dat percentage gelijk aan 100, voor een deeltijdse werknemer ligt dat percentage tussen de 1 en 99.

**Tabel 3.** Gemiddelde bruto-maandloon van voltijdse en deeltijdse werknemers en de loonkloof (voltijds equivalent loon, in EUR)

	Loon	Loon m	Loon v	Loonkloof
Gemiddelde bruto-maandloon (meetkundig gemiddelde)	2.582 (n=86.782)	2.771 (n=49.509)	2.375 (n=37.273)	<b>14,28%</b>
Gemiddelde bruto-maandloon (rekenkundig gemiddelde)	2.805 (n=86.782)	3.012 (n=49.509)	2.561 (n=37.273)	14,98%

Bron: Gegevens berekend op basis van de Vacature Salarisenquêtes 2008.

De bovenstaande tabel laat zien dat het gemiddeld bruto-maandloon op 2582 EUR per maand ligt. Het bruto-maandloon voor mannen (2.771 EUR) ligt hoger dan dat van vrouwen (2.375 EUR). Vrouwen verdienen dus minder dan mannen. Een vrouw verdiende gemiddeld 396 EUR bruto minder dan haar mannelijke collega. De loonkloof tussen mannen en vrouwen bedraagt dus 14,28% in 2008. Dat betekent dus dat vrouwen met andere woorden gemiddeld 85,72% verdienen van wat hun mannelijke collega's verdienen.

Wanneer we dit cijfer vergelijken met de loonkloof zonder rekening te houden met de arbeidsduur (=de volledige loonkloof: 24,68%) kunnen we vaststellen dat 42,1% (verschil van 10,4%pt.) van de loonkloof verklaard kan worden door de arbeidsduur. De voltijds equivalente loonkloof is kleiner dan de volledige loonkloof.

Het is deze loonkloof op basis van het voltijds equivalent loon (14,28%) die in wat volgt centraal staat.

## 4.De ongecorrigeerde loonkloof

In dit deel brengen we enkele objectieve factoren in kaart die een rol kunnen spelen in de verklaring van het loonverschil tussen mannen en vrouwen. Achtereenvolgens komen de volgende kenmerken aan bod: arbeidsvoorwaardenkenmerken (statuut, arbeidsregime en contracttype), menselijk kapitaal (werkervaring en opleiding), functiekenmerken (functieniveau, functiedomein, leiding geven en budgetbevoegdheid), organisatiekenmerken (organisatiegrootte en sector) en gezinskenmerken (partner, kinderen en gezinspositie).

We geven in wat volgt bij elke tabel ook de genderverhouding of M/V kloof aan, dit is het aandeel mannen ten opzichte van het aandeel vrouwen in een bepaalde categorie. Op die manier krijgt men een zicht op de over- of ondervertegenwoordiging van mannen en vrouwen in een bepaalde categorie.

### 4.1 De loonkloof naar arbeidsvoorwaardenkenmerken

#### 4.1.1 De loonkloof naar statuut

In feite is het niet echt zinvol om de loonkloof te berekenen voor de overheidssector en private sector samen. De loonvorming binnen de overheidssector verloopt immers helemaal anders. De



loonkloof kan wel apart berekend worden voor arbeiders, bedienden en ambtenaren. In de onderstaande tabel vergelijken we de bruto-maandlonen naargelang het statuut.

**Tabel 4.** Gemiddelde bruto-maandloon van voltijdse en deeltijdse werknemers en de loonkloof naar statuut (voltijds equivalent loon, in EUR)

Statuut	M/V kloof*	Loon	Loon m	Loon v	Loonkloof
<i>Algemeen</i>	1,18	2.582 (n=86.782)	2.771 (n=49.509)	2.375 (n=37.273)	14,28%
Arbeider	2,48	2.205 (n=11.479)	2.347 (n=8.776)	1.880 (n=2.703)	19,88%
Bediende	0,87	2.799 (n=63.067)	3.199 (n=34.284)	2.491 (n=28.783)	22,13%
Ambtenaar	0,83	2.738 (n=12.234)	2.991 (n=6.447)	2.544 (n=5.787)	14,94%
Ambtenaar (statutair)	1,09	2.939 (n=7.657)	3.137 (n=4.614)	2.736 (n=3.043)	12,78%
Ambtenaar (contractueel)	0,49	2.401 (n=4.577)	2.597 (n=1.833)	2.309 (n=2.744)	11,08%

\*M/V kloof= het aandeel mannen/aandeel vrouwen. Een M/V kloof groter dan 1 duidt op een oververtegenwoordiging van mannen, een kloof kleiner dan 1 duidt op een oververtegenwoordiging van vrouwen. Een M/V kloof rond 1 duidt er op dat er ongeveer evenveel mannen als vrouwen in die categorie aanwezig zijn.

NOOT: Als men deze M/V kloof (odds ratio) in procenten wil uitdrukken, kan men de volgende formule gebruiken: odds ratio/(odds ratio +1).

Bron: Gegevens berekend op basis van de Vacature Salarisenquêtes 2008.

De loonkloof op basis van de bruto-maandlonen is bij de bedienden 22,13%, terwijl die bij de arbeiders 19,88% bedraagt. De ambtenaren hebben de laagste loonkloof (14,94%). De loonkloof bij de contractuelen (11,08%) ligt bovendien iets lager dan bij de statutairen (12,78%).

#### 4.1.2 De loonkloof naar arbeidsregime

Een groot deel van de loonverschillen tussen mannen en vrouwen is te wijten aan het vaker deeltijds werken van vrouwen. In wat volgt gaan we na wat de impact van deeltijds werken is op de maandlonen van vrouwen en mannen.

**Tabel 5.** Gemiddelde bruto-maandloon van voltijdse en deeltijdse werknemers en de loonkloof (voltijds equivalent loon, in EUR)

Arbeidsregime	M/V kloof	Loon (1)	Loon m	Loon v	Loonkloof
<i>Algemeen</i>	1,18	2.582 (n=86.781)	2.771 (n=49.508)	2.375 (n=37.273)	14,28%
Voltijds	1,60	2592 (n=76.124)	2763 (n=47.761)	2340 (n=28.363)	15,29%
Deeltijds	0,19	2529 (n=10.657)	2936 (n=1.747)	2459 (n=8.910)	16,25%
Deeltijds (volledig loon)	0,19	1532 (n=10.657)	1857 (n=1.747)	1478 (n=8.910)	20,39%

Bron: Gegevens berekend op basis van de Vacature Salarisenquêtes 2008.

Als men enkel de deeltijds werkenden beschouwt bedraagt de loonkloof tussen mannen en vrouwen 16,25%. Dat is iets meer dan bij voltijds werkenden (15,29%). Wanneer we echter naar de loonkloof kijken bij deeltijdse werknemers op basis van volledige (werkelijke) lonen, dan kunnen we vaststellen dat de volledige loonkloof op 20,39% ligt. Het loonverschil tussen voltijds en deeltijds werkende mannen (op basis van voltijds equivalente lonen) is ongeveer even groot als bij vrouwen. Het gemiddelde bruto-maandloon van deeltijds werkende mannen bedraagt 2936 EUR tegenover 2763 EUR voor mannen die voltijds werken, wat neerkomt op een loonverschil van 5,89%. Bij vrouwen ligt dit verschil op 6,30%. De beloning voor arbeidsinzet is dus verrassend groter voor deeltijds werkenden.

**Tabel 6.** Mediaan bruto-maandloon van voltijdse en deeltijdse werknemers en de loonkloof (voltijds equivalent loon, in EUR)

Arbeidsregime	M/V kloof	Loon (1)	Loon m	Loon v	Loon m/v	Loonkloof
<i>Algemeen</i>	1,18	2500 (n=86.781)	2600 (n=49.508)	2300 (n=37.273)	13,04%	11,54%
Voltijds	1,60	2500 (n=76.124)	2600 (n=47.761)	2267 (n=28.363)	14,69%	12,81%
Deeltijds	0,19	2497 (n=10.657)	2812 (n=1.747)	2410 (n=8.910)	16,70%	14,31%

Bron: Gegevens berekend op basis van de Vacature Salarisenquêtes 2008.

#### 4.1.3 De loonkloof naar contracttype

In de onderstaande tabel vergelijken we de bruto-maandlonen naargelang het contracttype.

**Tabel 7.** Gemiddelde bruto-maandloon van voltijdse en deeltijdse werknemers en de loonkloof naar contracttype (voltijds equivalent loon, in EUR)

Statuut	M/V kloof	Loon	Loon m	Loon v	Loonkloof
<i>Algemeen</i>	1,18	2.582 (n=86.781)	2.771 (n=49.508)	2.375 (n=37.273)	14,28%
Vast contract (onbepaalde duur)	1,27	2.637 (n=77.916)	2.813 (n=45.729)	2.429 (n=32.187)	13,68%
Tijdelijk contract (bepaalde duur)	0,56	2.218 (n=5.457)	2.365 (n=2.199)	2.139 (n=3.258)	9,56%
Uitzendcontract	0,77	1.955 (n=1.904)	1.995 (n=769)	1.924 (n=1.135)	3,59%
Ander contract	0,89	2.392 (n=1.504)	2.712 (n=811)	2.131 (n=693)	21,41%

Bron: Gegevens berekend op basis van de Vacature Salarisenquêtes 2008.

De loonkloof op basis van de bruto-maandlonen ligt bij werknemers met een vast contract op 13,68%. Bij werknemers met een tijdelijk contract ligt de loonkloof lager, namelijk op 9,56%. De laagste loonkloof vinden we bij de uitzendkrachten (3,59%). De hoogste loonkloof stellen we vast bij de werknemers met een ander contract.

## 4.2 De loonkloof naar menselijk kapitaal

Leeftijd en opleidingsniveau zijn twee factoren die een belangrijke invloed hebben op de loonvorming. Dat weerspiegelt zich vanzelfsprekend ook in de loonkloof. We moeten wel opmerken dat we in plaats van leeftijd kiezen voor het in een arbeidsmarktcontext meer relevante kenmerk werkervaring. Werkervaring werd gemeten aan de hand van de vraag: ‘In welk jaar ging jij je eerste arbeidsovereenkomst aan (als schoolverlater)?’ (2008-jaartal eerste arbeidsovereenkomst). Er werd dus niet gecorrigeerd voor eventuele loopbaanonderbrekingen.

### 4.2.1 De loonkloof naar werkervaring

Over het algemeen nemen de loonverschillen toe met de anciënniteit: van 1980 EUR voor 0-1 jaar anciënniteit en 2493 EUR voor 10-11 jaar anciënniteit tot 2819 EUR bij werknemers met 26 jaar en meer anciënniteit. In alle anciënniteitscategorieën ligt bovendien het gemiddelde bruto-maandloon voor vrouwen lager dan voor mannen. Nog opvallender is dat het loonverschil doorheen de anciënniteitscategorieën groeit. Bij de werknemers met 0-1 jaar anciënniteit bedraagt de loonkloof tussen mannen en vrouwen 5,19%. Bij de anciënniteitscategorie van 4-5 jaar bedraagt de loonkloof 8,60%. Voor de anciënniteitscategorie 10-11 jaar loopt dit op tot 13,09% en voor de categorie 26 jaar anciënniteit en meer bedraagt de loonkloof al 16,02%.

**Tabel 8.** Gemiddeld bruto-maandloon van voltijdse en deeltijdse mannen en vrouwen en de loonkloof naar aantal jaar werkervaring (voltijds equivalent loon, in EUR)

Werkervaring	M/V kloof	Loon	Loon m	Loon v	Loonkloof
<i>Algemeen</i>	1,18	2.582 (n=86.486)	2.771 (n=49.320)	2.375 (n=37.166)	14,28%
0-1 jaar	1,03	1.980 (n=5.094)	2.032 (n=2.629)	1.927 (n=2.465)	5,19%
2-3 jaar	0,96	2.090 (n=8.582)	2.179 (n=4.389)	2.006 (n=4.193)	7,93%
4-5 jaar	1,02	2.205 (n=7.301)	2.305 (n=3.766)	2.107 (n=3.535)	8,60%
6-7 jaar	1,01	2.316 (n=6.950)	2.424 (n=3.556)	2.212 (n=3.394)	8,73%
8-9 jaar	1,11	2.401 (n=7.466)	2.544 (n=4.027)	2.252 (n=3.439)	11,46%
10-11 jaar	1,14	2.493 (n=6.348)	2.662 (n=3.584)	2.314 (n=2.764)	13,09%
12-13 jaar	1,08	2.608 (n=5.139)	2.787 (n=2.948)	2.424 (n=2.191)	13,03%
14-15 jaar	1,31	2.697 (n=4.599)	2.893 (n=2.776)	2.458 (n=1.823)	15,05%
16-20 jaar	1,20	2.724 (n=10.848)	2.924 (n=6.335)	2.499 (n=4.513)	14,55%
21-25 jaar	1,13	2.775 (n=8.454)	3.017 (n=5.092)	2.521 (n=3.362)	16,45%
26 jaar en +	1,35	2.819 (n=15.705)	3.035 (n=10.218)	2.549 (n=5.487)	16,02%

Bron: Gegevens berekend op basis van de Vacature Salarisenquêtes 2008.

Dat de lonen in de loop van de carrière toenemen is deels te wijten aan het feit dat lonen in het algemeen stijgen naarmate werknemers ouder worden en meer anciënniteit verwerven, en deels aan het feit dat werknemers tijdens de loopbaan in de hiërarchie opklimmen naar hogere en beter betaalde functies. Ook de loonkloof groeit met de anciënniteit. De toename van de loonkloof kan erop wijzen dat vrouwen in de loop van hun loopbaan met obstakels geconfronteerd worden. De verschillen in bijvoorbeeld promoties en de financiële gevolgen hiervan lijken te verhinderen dat vrouwen een gelijke tred houden met de loonontwikkeling van mannen. Tijdelijke onderbrekingen van de loopbaan (bv. voor zorg van de kinderen) komen de opbouw van de anciënniteit bovendien ook niet ten goede. Er kan ook een generatie-effect spelen. Dat zou betekenen dat de loonkloof er met het ouder worden van de jongere generatie vrouwelijke werknemers en de pensionering van de oudere generatie geleidelijk aan zou 'uitgroeien'.

#### 4.2.2 De loonkloof naar opleidingsniveau

Er bestaat een duidelijk verband tussen de lonen en het hoogste opleidingsniveau. In de onderstaande tabel kunnen we vaststellen dat de lonen van zowel mannen als vrouwen sterk

beïnvloed worden door het opleidingsniveau. Wie een universitair diploma heeft, verdient gemiddeld aanzienlijk meer dan wie zo'n diploma niet heeft. Zo verdienen vrouwen met een universitair diploma in 2008 ongeveer 34% meer dan vrouwen met ten hoogste een diploma van het hoger secundair onderwijs. Voor mannen loopt dit verschil op tot 39%.

We dienen wel op te merken dat achter deze brede categorieën van opleidingsniveaus belangrijke verschillen kunnen schuilgaan in de gevolgde studierichting. Zo wordt een diploma hoger onderwijs in de exacte wetenschappen vaak hoger gewaardeerd op de arbeidsmarkt dan een diploma in bijvoorbeeld de humane wetenschappen. Ook daar zijn er belangrijke verschillen tussen mannen en vrouwen. Wanneer het studiekeuzepatroon van mannen en vrouwen niet gelijk is, heeft dit uiteraard ook een invloed op de loonkloof. Deze opmerking is belangrijk bij de interpretatie van de cijfers.

**Tabel 9.** Gemiddeld bruto-maandloon van voltijdse en deeltijdse mannen en vrouwen en de loonkloof naar opleidingsniveau (voltijds equivalent loon, in EUR)

Opleidingsniveau	M/V kloof	Loon	Loon m	Loon v	Loonkloof
<i>Algemeen</i>	1,18	2.582 (n=86.782)	2.771 (n=49.509)	2.375 (n=37.273)	14,28%
Hoogstens Hogen Secundair Onderwijs (HSO)	1,42	2.325 (n=33.054)	2.488 (n=19.752)	2.108 (n=13.302)	15,29%
Hoger Onderwijs van het Korte Type (HOKT)	0,65	2.755 (n=25.839)	3.026 (n=12.965)	2.591 (n=12.874)	14,37%
Hoger Onderwijs van het Lange Type (HOLT)	1,35	3.281 (n=10.846)	3.611 (n=7.312)	2.881 (n=3.534)	20,22%
Universiteit	1,26	3.669 (n=17.043)	4.094 (n=9.480)	3.194 (n=7.563)	21,98%

Bron: Gegevens berekend op basis van de Vacature Salarisenquêtes 2008.

Wat in de bovenstaande tabel vooral in het oog springt is het verschil tussen mannen en vrouwen. Het lijkt erop dat de baten uit opleiding groter te zijn voor mannen dan voor vrouwen. Het bruto-maandloon ligt al bij de laaggeschoolden hoger bij mannen dan bij vrouwen en neemt bij mannen sterker toe naarmate het opleidingsniveau stijgt. Het bruto-maandloon van mannen met ten hoogste een diploma hoger middelbaar bedraagt 2488 EUR. Bij vrouwen met hetzelfde opleidingsniveau is dit 2108 EUR, wat neerkomt op een verschil van 18,05%. Het bruto-maandloon van mannen met een universitair diploma bedraagt 4094 EUR, tegenover 3194 EUR bij vrouwen met hetzelfde opleidingsniveau. Dit is een verschil van 28,17%. Vooral bij de hoger opgeleiden is de loonkloof dus groot, terwijl de loonkloof bij de lager opgeleiden kleiner is. Deze grotere loonkloof bij hoger opgeleiden heeft verschillende oorzaken. We halen er twee aan. Op de eerste plaats maken vrouwen minder gemakkelijk promotie. Op de tweede plaats is het belang van individuele loononderhandelingen bij hogere diploma's veel groter. Individuele bepaling van het loon valt echter meestal minder gunstig uit voor vrouwen, omdat ze vaak minder sterk onderhandelen over hun loon. De eerder kleine loonkloof die we vaststellen voor personen met een diploma hoger onderwijs van het korte type kan deels verklaard worden door de oververtegenwoordiging van

vrouwelijke gediplomeerden van dit type in sectoren zoals gezondheidszorg waar de loonkloof eerder beperkt is.

### 4.3 De loonkloof naar enkele functiekenmerken

#### 4.3.1 De loonkloof naar functieniveau

Vrouwen zijn ondervertegenwoordigd in de hogere - en dus beter betaalde - functies. Dit noemt men de *verticale segregatie*. Bovendien bestaan er bij het hogere management erg grote loonverschillen tussen mannen en vrouwen. Er gaapt een loonkloof van 22,29%. Bij het administratief ondersteunend personeel bedraagt de loonkloof slechts 5,02%. Er is dus een vrij sterke samenhang tussen de loonkloof en het zogenaamde ‘glazen plafond’.

**Tabel 10.** Gemiddeld bruto-maandloon van voltijdse en deeltijdse mannen en vrouwen en de loonkloof naar functieniveau (voltijds equivalent loon, in EUR)

Funcitieniveau	M/V kloof	Loon	Loon m	Loon v	Loonkloof
<i>Algemeen</i>	1,18	2.582 (n=86.782)	2.771 (n=49.509)	2.375 (n=37.273)	14,28%
Hoger management	3,28	4.802 (n=3.279)	5.093 (n=2.633)	3.958 (n=646)	22,29%
Middle management	1,92	3.511 (n=17.139)	3.695 (n=12.112)	3.179 (n=5.027)	13,96%
Professionele medewerker	1,46	2.951 (n=17.132)	3.075 (n=10.933)	2.778 (n=6.199)	9,64%
Uitvoerend personeel	1,29	2.316 (n=38.711)	2.413 (n=21.357)	2.195 (n=17.354)	9,05%
Administratief ondersteunend personeel	0,28	2.255 (n=10.521)	2.347 (n=2.474)	2.230 (n=8.047)	5,02%

Bron: Gegevens berekend op basis van de Vacature Salarisenquêtes 2008.

#### 4.3.2 De loonkloof naar functiedomein

Uit de onderstaande tabel blijkt dat werknemers in het functiedomein ‘general management’ met 3994 EUR het beste gemiddelde bruto-maandloon kunnen voorleggen. Het functiedomein ‘research & development’ staat met gemiddeld 3162 EUR bruto per maand op de tweede plaats in de ranglijst. Onderaan de rangschikking staan de functiedomeinen ‘technische dienst na verkoop’ en ‘uitvoerende diensten’, waar het gemiddeld bruto-maandloon respectievelijk 2333 EUR en 2388 EUR bedraagt.

Als we naar de loonkloof kijken, stellen we vast dat de loonkloof erg groot is bij de functiedomeinen ‘sales en commerciële functies’ (22,75%), ‘financiën en boekhouding’ (22,33%) ‘general management’ (22,27%) en ‘de technisch ondersteunende diensten’ (20,94%). De loonkloof is dan weer laag bij de functiedomeinen ‘technische dienst na verkoop’ (4,04%), ‘logistiek/aankoop’ (5,44%) en ‘ICT, internet’ (5,85%).

**Tabel 11.** Gemiddeld bruto-maandloon van voltijdse en deeltijdse mannen en vrouwen en de loonkloof naar functiedomein (voltijds equivalent loon, in EUR)

Functiedomein	M/V kloof	Loon	Loon m	Loon v	Loonkloof
<i>Algemeen</i>	1,18	2.582 (n=86.782)	2.771 (n=49.509)	2.375 (n=37.273)	14,28%
General management	2,16	3.994 (n=6.595)	4.327 (n=4.736)	3.363 (n=1.859)	22,27%
Administratie/centrale diensten	0,36	2.456 (n=13.244)	2.817 (n=3.691)	2.339 (n=9.553)	16,95%
Technisch ondersteunende diensten	2,81	2.493 (n=8.205)	2.648 (n=6.393)	2.093 (n=1.812)	20,94%
Logistiek/aankoop	2,44	2.441 (n=4.073)	2.480 (n=2.811)	2.346 (n=1.262)	5,44%
Marketing/productontwikkeling	0,79	2.801 (n=2.579)	3.001 (n=1.186)	2.649 (n=1.393)	11,71%
Sales, commerciële functies	0,89	2.555 (n=10.487)	2.925 (n=5.694)	2.260 (n=4.793)	22,75%
Technische dienst na verkoop	19,41	2.333 (n=1.528)	2.337 (n=1.413)	2.243 (n=115)	4,04%
Financiën/boekhouding	0,64	2.853 (n=5.708)	3.328 (n=2.768)	2.585 (n=2.940)	22,33%
Personeelsbeleid	0,50	2.822 (n=3.550)	3.168 (n=1.159)	2.666 (n=2.391)	15,85%
Research & Development	1,28	3.162 (n=3.065)	3.398 (n=1.856)	2.881 (n=1.209)	15,21%
Engineering	6,66	3.071 (n=3.155)	3.120 (n=2.762)	2.761 (n=393)	11,52%
ICT, internet	4,25	2.981 (n=6.715)	3.016 (n=5.704)	2.839 (n=1.011)	5,85%
Uitvoerende diensten	1,20	2.388 (n=17.878)	2.494 (n=9.336)	2.265 (n=8.542)	9,21%

Bron: Gegevens berekend op basis van de Vacature Salarisenquêtes 2008.

#### 4.3.3 De loonkloof naar leiding geven

De loonkloof bij werknemers die leiding geven is opmerkelijk hoger (14,44%) dan bij werknemers die geen leiding geven (9,80%). Dat blijkt uit de onderstaande tabel.

**Tabel 12.** Gemiddeld bruto-maandloon van voltijdse en deeltijdse mannen en vrouwen en de loonkloof naar al dan niet leiding geven (voltijds equivalent loon, in EUR)

Leiding geven	M/V kloof	Loon	Loon m	Loon v	Loonkloof
<i>Algemeen</i>	1,18	2.582 (n=86.781)	2.771 (n=49.509)	2.375 (n=37.272)	14,28%
Neen	0,96	2.409 (n=62.000)	2.539 (n=31.598)	2.290 (n=30.402)	9,80%
Ja	2,28	3.169 (n=24.781)	3.322 (n=17.911)	2.843 (n=6.870)	14,44%

Bron: Gegevens berekend op basis van de Vacature Salarisenquêtes 2008.

De loonkloof stijgt met het aantal werknemers waaraan men leiding geeft. Dat blijkt uit de onderstaande tabel.

**Tabel 13.** Gemiddeld bruto-maandloon van voltijdse en deeltijdse mannen en vrouwen en de loonkloof naar leiding geven (voltijds equivalent loon, in EUR)

Leiding geven (aantal medewerkers)	M/V kloof	Loon	Loon m	Loon v	Loonkloof
<i>Algemeen</i>	1,18	2.582 (n=86.780)	2.771 (n=49.508)	2.375 (n=37.272)	14,28%
Geen leiding	0,95	2.409 (n=62.074)	2.540 (n=31.629)	2.289 (n=30.445)	9,85%
1-5 medewerkers	1,86	2.943 (n=12.222)	3.058 (n=8.180)	2.739 (n=4.042)	10,43%
6-15 medewerkers	2,81	3.285 (n=7.412)	3.397 (n=5.720)	2.988 (n=1.692)	12,04%
16-30 medewerkers	2,48	3.360 (n=2.784)	3.585 (n=2.132)	2.864 (n=652)	20,12%
Meer dan 30 medewerkers	3,32	3.779 (n=2.288)	3.973 (n=1.847)	3.204 (n=441)	19,37%

Bron: Gegevens berekend op basis van de Vacature Salarisenquêtes 2008.

#### 4.3.4 De loonkloof naar budgetbevoegdheid

De loonkloof bij werknemers die een grote budgetbevoegdheid hebben (groter dan 25000 EUR) is veel hoger (loonkloof: 22,01%) dan werknemers die een kleine budgetbevoegdheid (14,82% of 12,00%) of geen budgetbevoegdheid hebben (11,35%). Dat blijkt uit de onderstaande tabel.



**Tabel 14.** Gemiddeld bruto-maandloon van voltijdse en deeltijdse mannen en vrouwen en de loonkloof naar budgetbevoegdheid (voltijds equivalent loon, in EUR)

Budgetbevoegdheid	M/V kloof	Loon	Loon m	Loon v	Loonkloof
<i>Algemeen</i>	<i>1,18</i>	<i>2.582</i> <i>(n=86.781)</i>	<i>2.771</i> <i>(n=49.509)</i>	<i>2.375</i> <i>(n=37.272)</i>	<i>14,28%</i>
Geen budgetbevoegdheid	1,08	2.463 (n=67.888)	2.610 (n=36.134)	2.313 (n=31.754)	11,35%
Tot 2500 EUR	1,52	2.990 (n=9.716)	3.186 (n=6.308)	2.714 (n=3.408)	14,82%
2500-25 000 EUR	2,29	3.522 (n=4.192)	3.660 (n=3.086)	3.221 (n=1.106)	12,00%
Groter dan 25 000 EUR	3,23	4.074 (n=4.985)	4.322 (n=3.981)	3.370 (n=1.004)	22,01%

Bron: Gegevens berekend op basis van de Vacature Salarisenquêtes 2008.

#### 4.4 De loonkloof naar organisatiekenmerken

De loonverschillen tussen mannen en vrouwen worden sterk in de hand gewerkt door de segregatie op de arbeidsmarkt. Vrouwen en mannen werken voor een deel in andere beroepen en sectoren. Dit is de zogenaamde *horizontale segregatie*. Alvorens te gaan kijken naar verschillen naargelang de sector, bespreken we in wat volgt eerst de verschillen naar organisatiegrootte.

##### 4.4.1 De loonkloof naar organisatiegrootte

De onderstaande tabel geeft het gemiddelde bruto-maandloon naar organisatiegrootte. Vooreerst valt het positieve verband op tussen het loonniveau en de ondernemingsgrootte. In ondernemingen met minder dan 10 werknemers ligt het gemiddelde bruto-maandloon op 2199 EUR. Dit loonniveau loopt op tot 2779 EUR in ondernemingen met meer dan 1000 werknemers.

**Tabel 15.** Gemiddeld bruto-maandloon van voltijdse en deeltijdse mannen en vrouwen en de loonkloof naar organisatiegrootte (voltijds equivalent loon, in EUR)

Organisatiegrootte	M/V kloof	Loon	Loon m	Loon v	Loonkloof
<i>Algemeen</i>	<i>1,18</i>	<i>2.582</i> <i>(n=86.781)</i>	<i>2.771</i> <i>(n=49.508)</i>	<i>2.375</i> <i>(n=37.273)</i>	<i>14,28%</i>
1-9 werknemers	0,98	2.199 (n=8.628)	2.330 (n=4.092)	2.075 (n=4.536)	10,94%
10-49 werknemers	1,10	2.391 (n=15.442)	2.521 (n=8.426)	2.254 (n=7.016)	10,58%
50-199 werknemers	1,13	2.558 (17.225)	2.721 (n=9.728)	2.384 (n=7.497)	12,37%
200-499 werknemers	1,18	2.649 (n=11.304)	2.833 (n=6.512)	2.446 (n=4.792)	13,64%
500-999 werknemers	1,13	2.669 (n=7.758)	2.892 (n=4.420)	2.434 (n=3.338)	15,84%
1000 of meer werknemers	1,33	2.779 (n=26.424)	3.003 (n=16.330)	2.507 (n=10.094)	16,52%

Bron: Gegevens berekend op basis van de Vacature Salarisenquêtes 2008.

Uit de bovenstaande tabel blijkt bovendien dat de loonkloof toeneemt met de organisatiegrootte. Bij de mini-organisaties (1-9 werknemers) bedraagt de loonkloof 10,94%. Bij de zeer grote organisaties (1000 of meer werknemers) loopt de loonkloof op tot 16,52%.

#### 4.4.2 De loonkloof naar sector

De horizontale segregatie speelt een belangrijke rol in de loonkloof. Er bestaan grote verschillen tussen sectoren in de omvang van de loonkloof. In sommige sectoren is de loonkloof eerder klein, maar zijn de gemiddelde bruto-maandlonen van vrouwen en mannen erg laag. Als er dan hoofdzakelijk vrouwen tewerkgesteld zijn in de sector weegt dat door in de loonkloof berekend over de sectoren heen. Als vergelijkingspunt voor de hoogte van de lonen kan het gemiddeld bruto-maandloon van vrouwen en mannen genomen worden: 2375 EUR voor vrouwen en 2771 EUR voor mannen.

**Tabel 16.** Gemiddeld bruto-maandloon van voltijdse en deeltijdse mannen en vrouwen en de loonkloof naar subsector (voltijds equivalente lonen)

Subsector	M/V kloof	Loon	Loon m	Loon v	Loonkloof
<i>Algemeen</i>	1,18	2.582 (n=86.782)	2.771 (n=49.509)	2.375 (n=37.273)	14,28%
Primair	2,11	2.215 (n=601)	2.288 (n=397)	2.066 (n=204)	9,69%
Metaal	4,57	2.596 (n=8.429)	2.639 (n=6.710)	2.405 (n=1.719)	8,86%
Chemie	3,62	3.245 (n=4.069)	3.410 (n=3.001)	2.714 (n=1.068)	20,43%
Farma	0,85	3.211 (n=2.181)	3.598 (n=1.103)	2.916 (n=1.078)	18,95%
Voeding	1,67	2.449 (n=2.325)	2.613 (n=1.460)	2.196 (n=865)	15,94%
Bouw	4,10	2.515 (n=2.647)	2.553 (n=1.946)	2.367 (n=701)	7,30%
Hout	3,88	2.444 (n=2.115)	2.495 (n=1.545)	2.255 (n=570)	9,63%
Textiel	0,76	2.100 (n=1.275)	2.417 (n=566)	1.886 (n=709)	21,98%
Energie/water	2,39	2.973 (n=1.023)	3.187 (n=731)	2.518 (n=292)	21,00%
Informatica	3,02	2.922 (n=5.411)	2.992 (n=4.320)	2.723 (n=1.091)	8,98%
Bank en verzekering	0,92	3.113 (n=5.090)	3.578 (n=2.830)	2.741 (n=2.260)	23,39%
Consulting/zakelijke dienstverlening	0,78	2.835 (n=3.630)	3.252 (n=1.900)	2.541 (n=1.730)	21,86%
Distributie en transport	2,47	2.548 (n=5.223)	2.608 (n=3.488)	2.405 (n=1.735)	7,79%
Handel (klein + groot)	0,80	2.254 (n=4.836)	2.465 (n=2.363)	2.098 (n=2.473)	14,91%
Telecom	1,63	2.787 (n=2.311)	2.979 (n=1.568)	2.500 (n=743)	16,11%
Reclame en media	0,87	2.597 (n=2.510)	2.755 (n=1.193)	2.465 (n=1.317)	10,54%
HRM	0,34	2.561 (n=1.661)	2.971 (n=482)	2.436 (n=1.179)	18,01%
Toerisme en vrije tijd	0,54	2.203 (n=823)	2.299 (n=307)	2.152 (n=516)	6,42%
Horeca	0,89	2.026 (n=1.198)	2.107 (n=620)	1.955 (n=578)	7,23%
Diensten aan ondernemingen	0,74	2.181 (n=3.130)	2.490 (n=1.603)	1.971 (n=1.527)	20,82%
Gezondheidszorg	0,26	2.602	3.065	2.492	18,68%

		(n=5.315)	(n=1.477)	(n=3.838)	
Onderwijs/Wetenschappelijk onderzoek	0,47	2.839 (n=5.036)	3.139 (n=1.996)	2.707 (n=3.040)	13,77%
Federale overheid	1,48	2.738 (n=3.348)	2.965 (n=2.208)	2.433 (n=1.140)	17,96%
Welzijnszorg	0,32	2.407 (n=2.087)	2.885 (n=657)	2.271 (n=1.430)	21,29%
Lokale en provinciale overheden	0,79	2.506 (n=2.936)	2.724 (n=1.476)	2.2347 (n=1.460)	13,86%
Overheden van gewesten en gemeenschappen	0,83	2.559 (n=1.604)	2.730 (n=859)	2.421 (n=745)	11,32%
Socio-culturele sector	0,51	2.357 (n=970)	2.389 (n=344)	2.340 (n=626)	2,05%
Internationale overheden	1,32	3.155 (n=493)	3.609 (n=277)	2.653 (n=216)	26,50%
Andere sector	0,91	2.322 (n=4.505)	2.527 (n=2.082)	2.148 (n=2.423)	15,02%

Bron: Gegevens berekend op basis van de Vacature Salarisenquêtes 2008.

De ‘chemische en farmaceutische sector’ zijn de best betalende sectoren: het gemiddeld bruto-maandloon ligt rond de 3200 EUR. Ook de ‘bank en verzekering’ en ‘internationale overheden’ zijn goedbetalende sectoren (rond de 3100 EUR). De laagste lonen staan geregistreerd in de ‘textielsector’ en de ‘horeca’. Het gemiddeld bruto-maandloon ligt er niet hoger dan 2100 EUR.

Er is geen eenduidige relatie tussen de omvang van de loonkloof en de hoogte van het loon in een sector. In sommige goedbetalende sectoren zoals de chemiesector werkt een uitgesproken laag aandeel vrouwelijke personeel. Omgekeerd combineren sectoren als textiel en horeca een gemiddeld laag bruto-maandloon met een hoog aandeel vrouwelijke werknemers. Maar tegenvoorbeelden kunnen gemakkelijk gevonden worden.

De loonkloof varieert van 2,05% tot 26,5%. De loonkloof is aanzienlijk in goed betalende sectoren zoals ‘bank en verzekering’ en ‘internationale overheden’. Mannen verdienen er een vijfde tot een kwart meer dan hun vrouwelijke collega’s. Andere sectoren die een grote loonkloof kennen zijn de minder royaal betalende ‘textielsector’ en de ‘consulting- en zakelijke dienstverlening’. Omgekeerd situeren de meest beperkte loonkloven zich in de ‘bouw’ en de sector van ‘distributie en transport’, waar de loonkloof niet groter is dan 6% à 7%. Ook vallen ‘horeca’ en ‘toerisme/vrije tijd’ op met een beperkte loonkloof.

In de onderstaande tabel geven we nog even de loonkloven weer naar hoofdsector.

**Tabel 17.** Gemiddeld bruto-maandloon van voltijdse en deeltijdse mannen en vrouwen en de loonkloof naar hoofdsector (voltijds equivalent loon, in EUR)

Hoofdsector	M/V kloof	Loon	Loon m	Loon v	Loonkloof
<i>Algemeen</i>	1,18	2.582 (n=86.102)	2.771 (n=49.230)	2.375 (n=36.872)	14,28%
Primaire sector	2,05	2.210 (n=614)	2.289 (n=403)	2.058 (n=211)	10,08%
Secundaire sector	2,80	2.640 (n=24.929)	2.744 (n=17.537)	2.370 (n=7.392)	13,62%
Tertiaire sector	1,12	2.502 (n=37.372)	2.724 (n=21.297)	2.274 (n=16.075)	16,52%
Quartaire sector	0,66	2.631 (n=23.187)	2.904 (n=9.993)	2.465 (n=13.194)	15,13%

Bron: Gegevens berekend op basis van de Vacature Salarisenquêtes 2008.

Uit de bovenstaande tabel blijkt dat de loonkloof het grootst is in de tertiaire sector (16,52%). De kloof is het laagst in de primaire sector (10,08%).

#### 4.5 De loonkloof naar gezinskenmerken

Bij de verklaring van de loonkloof wordt stevast spontaan verwezen naar de zorg voor de kinderen. De ongelijke verdeling van zorgtaken heeft ook een effect op de lonen van mannen en vrouwen die werken.

In dit deel gaan we na in hoeverre de loonloof tussen geslachten verband houdt met een aantal gezinskenmerken (o.a. de gezinspositie en de aanwezigheid van een partner en kinderen in het gezin). We belichten dus de loonkloof vanuit het perspectief van de gezinspositie waarin mannen en vrouwen leven. We bekijken drie gezinskenmerken: (a) het al dan niet hebben van een partner, (b) het al dan niet hebben van kinderen en de (c) de gezinspositie.

##### 4.5.1 De loonkloof naar de aanwezigheid van een partner

**Tabel 18.** Gemiddelde bruto-maandloon van voltijdse en deeltijdse werknemers en de loonkloof naar de aanwezigheid van een partner (voltijds equivalent loon, in EUR)

Aanwezigheid partner	M/V kloof	Loon	Loon m	Loon v	Loonkloof
<i>Algemeen</i>	1,18	2.582 (n=71.283)	2.771 (n=41.287)	2.375 (n=29.996)	14,28%
Geen partner	0,89	2.439 (n=16.301)	2.480 (n=8.392)	2.404 (n=7.909)	3,03%
Partner	1,33	2.681 (n=54.982)	2.909 (n=32.895)	2.404 (n=22.087)	17,36%

Bron: Gegevens berekend op basis van de Vacature Salarisenquêtes 2008.

Uit de bovenstaande tabel komt naar voor dat de loonkloof vooral groot is wanneer men een partner heeft (17,36% tegenover 3,03%). Voor mannen heeft het hebben van een partner een sterk positief effect op het loon. Voor vrouwen zien we dit effect niet.

#### 4.5.2 De loonkloof naar de aanwezigheid van kinderen

**Tabel 19.** Gemiddelde bruto-maandloon van voltijdse en deeltijdse werknemers en de loonkloof naar de aanwezigheid van kinderen (voltijds equivalent loon, in EUR)

Aanwezigheid kinderen	M/V kloof	Loon	Loon m	Loon v	Loonkloof
<i>Algemeen</i>	1,18	2.582 (n=71.429)	2.771 (n=40.598)	2.375 (n=29.211)	14,28%
Geen kinderen	1,24	2.480 (n=34.785)	2.603 (n=19.861)	2.335 (n=15.135)	10,28%
Kinderen	1,18	2.749 (n=36.644)	3.015 (n=20.737)	2.463 (n=14.076)	18,29%

Bron: Gegevens berekend op basis van de Vacature Salarisenquêtes 2008.

Uit de bovenstaande tabel komt naar voor dat de loonkloof vooral groot is wanneer er kinderen in het gezin aanwezig zijn (18,29% tegenover 10,28%). Voor mannen heeft het hebben van kinderen een sterk positief effect op het loon. Voor vrouwen zien we dit effect veel minder. Het hebben van kinderen weegt dus op het loon van vrouwen, terwijl het hebben van kinderen het loon van mannen een impuls geeft.

Het al dan niet hebben van kinderen en het al dan niet hebben van een partner is van groot belang in de loonkloof. Dat bleek al uit de voorgaande twee tabellen. In de onderstaande tabel combineren we beide kenmerken.

**Tabel 20.** Gemiddelde bruto-maandloon van voltijdse en deeltijdse werknemers en de loonkloof naar al dan niet partner en kinderen (voltijds equivalent loon, in EUR)

Al dan niet hebben van kinderen/partner	M/V kloof	Loon	Loon m	Loon v	Loonkloof
<i>Algemeen</i>	1,18	2.582 (n=69.997)	2.771 (n=40.534)	2.375 (n=29.463)	14,28%
Geen partner, geen kinderen	1,23	2.395 (n=11.921)	2.416 (n=6.799)	2.371 (n=5.122)	1,86%
Geen partner, kinderen	0,43	2.541 (n=3.953)	2.749 (n=1.342)	2.456 (n=2.611)	10,66%
Partner, geen kinderen	1,24	2.526 (n=23.159)	2.710 (n=13.035)	2.316 (n=10.124)	14,54%
Partner, kinderen	1,39	2.787 (n=30.964)	3.040 (n=19.358)	2.467 (n=11.606)	18,84%

Bron: Gegevens berekend op basis van de Vacature Salarisenquêtes 2008.

Vrouwen met een partner maar zonder kinderen hebben het laagste bruto-maandloon (2316 EUR). De loonkloof is het grootst bij personen die een partner en kinderen hebben. De loonkloof is het kleinst wanneer er geen partner en geen kinderen aanwezig zijn (1,86%).

#### 4.5.3 De loonkloof naar gezinspositie

Om de gezinspositie van de bevolking in beeld te brengen onderscheiden we zes verschillende gezinstypes: alleenstaande, samenwonend met partner zonder kinderen, samenwonend met partner en één kind, samenwonend met partner en twee kinderen, samenwonend met partner en drie of meer kinderen en alleenstaande ouder.

In de onderstaande tabel vergelijken we de bruto-maandlonen naargelang de gezinspositie.

**Tabel 21.** Gemiddelde bruto-maandloon van voltijdse en deeltijdse werknemers en de loonkloof naar gezinspositie (voltijds equivalent loon, in EUR)

Gezinspositie	M/V kloof	Loon	Loon m	Loon v	Loonkloof
<i>Algemeen</i>	1,18	2.582 (n=69.997)	2.771 (n=40.534)	2.375 (n=29.463)	14,28%
Alleenstaand	1,23	2.395 (n=11.921)	2.416 (n=6.799)	2.371 (n=5.122)	1,86%
Samenwonend met partner zonder kinderen	1,24	2.526 (n=23.159)	2.710 (n=13.035)	2.316 (n=10.124)	14,54%
Samenwonend met partner en 1 kind	1,35	2.642 (n=11.155)	2.852 (n=6.737)	2.381 (n=4.418)	16,51%
Samenwonend met partner en 2 kinderen	1,35	2.848 (n=14.157)	3.125 (n=8.804)	2.511 (n=5.353)	19,65%
Samenwonend met partner en 3 of meer kinderen	1,64	2.929 (n=5.652)	3.200 (n=3.817)	2.538 (n=1.835)	20,68%
Alleenstaande ouder	0,43	2.541 (n=3.953)	2.749 (n=1.342)	2.456 (n=2.611)	10,66%

Bron: Gegevens berekend op basis van de Vacature Salarisenquêtes 2008.

De loonkloof varieert aanzienlijk naargelang de gezinspositie. Bij samenwonend met partner zonder kinderen is het verschil in gemiddeld bruto-maandloon het grootst. Terwijl samenwonende vrouwen zonder kinderen een gemiddeld bruto-maandloon hebben van 1768 EUR, is dat voor mannen 2710 EUR. Dit komt neer op een loonkloof van 34,76%. Alleenstaande moeders verdienen gemiddeld 11,94% minder dan alleenstaande vaders. Voor alleenstaanden zonder kinderen is de kloof het kleinst: 1,86%. Een andere belangrijke vaststelling is dat de loonkloof vergroot als er meer kinderen in het gezin aanwezig zijn: van 16,51% bij samenwonende met partner en 1 kind tot 20,68% bij samenwonenden met partner en 3 of meer kinderen.

## 5. De samenstelling van de loonkloof

Een deel van het loonverschil wordt veroorzaakt door de verschillende positie die vrouwen en mannen op de arbeidsmarkt innemen. Vrouwen werken bijvoorbeeld vaker in sectoren waar een minder hoog loon wordt uitbetaald. Ook de anciënniteit, functieniveau en het opleidingsniveau zijn factoren die een invloed hebben op de loonkloof. In dit deel wordt nagegaan in welke mate de loonverschillen tussen mannen en vrouwen kunnen worden toegeschreven aan een aantal factoren die in het vorige deel besproken werden. In de berekening van de loonkloof wordt dan voor al deze factoren gecontroleerd.

### 5.1 De brutoloonkloof verklaard: regressiemodel

Eenvoudig gesteld hebben vijf groepen variabelen een impact op de hoogte van iemands loon.

Op de eerste plaats zijn de kenmerken die betrekking hebben op de *arbeidsvoorwaarden*. Het gaat hier om drie variabelen: het statuut (arbeider-bediende-ambtenaar), het arbeidsregime (voltijds-deeltijds) en het contracttype (vast-tijdelijk-uitzend-ander).

Op de tweede plaats zijn er kenmerken die eigen zijn aan de werknemer. Denken we aan sekse en leeftijd. Sekse nemen we uiteraard op in de analyse van de loonhoogte. In plaats van leeftijd kiezen we voor het in een arbeidsmarktcontext meer relevante kenmerk werkervaring. Ook het opleidingsniveau is een individueel kenmerk met evidente gevolgen op de loonhoogte. De kenmerken werkervaring en opleidingsniveau worden vaak gehanteerd als indicatoren voor iemands *menselijk kapitaal*.

Niet enkel wie je bent en wat je kan of verondersteld wordt te kunnen, maar ook wat je doet of geacht wordt te doen, heeft een weerslag op de hoogte van je salaris. *Functiekenmerken* zijn onze tweede groep van loondeterminanten. Naast de inhoud van de functie is vooral het niveau van belang. Jobtitels in een regressieanalyse opnemen is in de praktijk onmogelijk en een uitgebreide beroepenclassificatie maakte geen deel uit van de Salarisenquête. We trachten zo veel mogelijk van de eindeloze variatie in jobinhouden in de loonvergelijking in te brengen via het kenmerk 'functioneel domein'. Van een werknemer actief in de technische dienst na verkoop en een ander in personeelsbeleid weten we niet exact wat ze dagelijks doen, we weten wel dat hun opdrachten sterk verschillen. Het niveau van de functie dekken we af met drie verschillende kenmerken. Er is de rechtstreekse meting waar respondenten zichzelf categoriseerden als uitvoerend en administratief ondersteunend personeel, professionele medewerker, middle management of top en senior management. Bijkomend namen we het aantal ondergeschikten en de mate van beslissingsbevoegdheid over budgetten op.

Niet enkel de persoon en de job zijn van tel, ook de *eigenschappen van de organisatie* waarin de werknemer de functie uitoefent, zijn van belang voor het salaris. Een gegradueerd boekhouder met 10 jaar werkervaring zal in een vzw in de socio-culturele sector een ander loon verdienen dan in een farmaceutisch bedrijf. We namen sector en organisatiegrootte in het model op.



Tot slot nemen we ook nog de *gezinskenmerken* op. Er wordt hier een onderscheid gemaakt tussen: (a) het al dan niet hebben van een partner, (b) het al dan niet hebben van kinderen en (c) het aantal kinderen in het gezin. In de onderstaande tabel staan al de variabelen per hoofddomein samengevat.

**Tabel 22.** Verklaring van de loonkloof: hoofddomeinen en variabelen

Hoofddomein	Variabelen	Categorieën
<b>Arbeidsvoorwaarden</b>		
	Statuut	Arbeider-Bediende-Ambtenaar-contractueel, Ambtenaar-statutair
	Arbeidsregime	Voltijds-Deeltijds
	Contracttype	Vast, Tijdelijk-Uitzend-Ander
<b>Human capital</b>		
	Werkervaring	Aantal jaren op de arbeidsmarkt
	Opleidingsniveau	Hoogstens Hogen Secundair Onderwijs (HSO)- Hoger Onderwijs van het Korte Type (HOKT)- Hoger Onderwijs van het Lange Type (HOLT)- Universiteit
<b>Funcatiekenmerken</b>		
	Funcatieniveau (of hiërarchische positie)	Hoger management-Middle management- Professionele medewerker- Uitvoerend personeel- Administratief ondersteunend personeel
	Funcatiedomein	General management-Administratie/centrale diensten- Technisch ondersteunende diensten- Logistiek/aankoop-Marketing/productontwikkeling- Sales, commerciële functies- Technische dienst na verkoop- Financiën/boekhouding- Personeelsbeleid- Research & Development- Engineering- ICT, internet- Uitvoerende diensten
	Leiding geven	Geen leiding-1-5 medewerkers-6-15 medewerkers-16-30 medewerkers- Meer dan 30 medewerkers
	Budgetbevoegdheid	Geen budgetbevoegdheid- Tot 2500 EUR-2500-25000 EUR - Groter dan 25000 EUR
<b>Organisatiekenmerken</b>		
	Grootte	1-9 werknemers-10-49 werknemers-50-199 werknemers-200-499 werknemers-500-999 werknemers-1000 of meer werknemers
	Sector	Primair- Metaal- Chemie- Farma- Voeding- Bouw- Hout- Textiel- Energie/water- Informatica- Bank en verzekering- Consulting/zakelijke dienstverlening- Distributie en transport- Handel (klein + groot)- Telecom- Reclame en media- HRM- Toerisme en vrije tijd- Horeca- Diensten aan ondernemingen- Gezondheidszorg- Onderwijs/Wetenschappelijk onderzoek- Federale overheid- Welzijnszorg Lokale en provinciale overheden - Overheden van gewesten en gemeenschappen- Socio-culturele sector- Internationale overheden- Andere sector
<b>Gezinskenmerken</b>		
	Partner	Geen Partner-Partner
	Kinderen	Geen kinderen-Kinderen
	Aantal kinderen	Aantal kinderen

De effecten van al deze kenmerken op het bruto-maandloon worden samengevat in de regressietabel (zie bijlage 2, tabel B18).

De onderstaande tabel geeft een indicatie van de verklarende kracht en het effect van sekse op de loonhoogte voor de twee modellen (ongecorrigeerde model en het gecorrigeerde model). Met de opgenomen variabelen kunnen we de loonkloof erg goed inschatten. Het model verklaart immers 50,5% van de variantie in de lonen.

**Tabel 23.** Effect van geslacht op bruto-maandloon in twee modellen.

Model	opgenomen kenmerken	adj R <sup>2</sup> (1)	b (2)	% exp(b) (3)
1	Geslacht	0,0399	-0,15414**	14,28%
2	Geslacht + menselijk kapitaal + functiekenmerken + organisatiekenmerken + gezinskenmerken + arbeidsvoorwaarden	0,5049	-0,12214**	11,50%

n(model 1)=86.782; n(model 2)=86.782

\* p < 0.01; \*\* p < 0.001

(1) Proportie verklaarde variantie

(2) Ongestandaardiseerde parameterschatting

(3) Geëxponentieerde ongestandaardiseerde parameterschatting, getransformeerd naar een percentage

Bron: Gegevens berekend op basis van de Vacature Salarisenquêtes 2008

Het eerste model geeft het ongecontroleerde effect van geslacht weer. In het tweede model werden al de kenmerken in verband met menselijk kapitaal, functie, arbeidsvoorwaarden, organisatie en gezin opgenomen (zie bijlage 2, tabel B18). De belangrijkste conclusie uit deze modelvergelijking is dat het effect van sekse (in casu: vrouw zijn) afneemt als we andere loondeterminanten in rekening brengen. In plaats van 14,28% minder verdienen vrouwen na controle van verschillen op arbeidsvoorwaarden-, human capital-, functie-, organisatie- en gezinskenmerken nog 11,50% minder. Een deel van de loonkloof wordt dus 'overbrugd'. Anders uitgedrukt: we weten nu dat iets minder dan één vijfde (19,47%) van het vastgestelde loonverschil (14,28% - 11,50%) niet te wijten is aan een verschil in directe uitbetaling van mannen en vrouwen, maar aan verschillen in menselijk kapitaal, functiekenmerken, organisatiekenmerken, arbeidsvoorwaardenkenmerken en gezinskenmerken. De loonkloof wordt dus met deze kenmerken met slechts 19,47% verklaard.

## 5.2 De brutoloonkloof verklaard: decompositie-analyse

### 5.2.1 Achtergrond bij de decompositie-analyse

In traditionele modellen (zoals de bovenstaande regressie-analyse) probeert men het effect van geslacht weg te verklaren. Het aanvankelijke effect (de ongecorrigeerde loonkloof: 14,28%) verdwijnt naarmate men te weten komt op welke factoren mannen beter scoren dan vrouwen, maar het kan ook vergroten als dit omgekeerd is. Wegverklaren gebeurt dus op basis van de compositiekenmerken. Wat overblijft van de loonkloof (11,50%) moet dus aan interactie-effecten (verschillen in returns naargelang geslacht) te wijten zijn. Bij de regressie-analyse werd er geen rekening gehouden met deze interactie-effecten. Om wel rekening te houden met deze interactie-effecten werd een decompositie-analyse uitgevoerd. In deze paragraaf bespreken we de resultaten van deze decompositie-analyse (voor meer toelichting bij deze techniek verwijzen we naar Vandekerckhove et al. 2009).

Het voordeel van een decompositieanalyse is dat het *compositie-effect* (bv. mannen hebben vaker dan vrouwen een leidinggevende functie) onderscheiden kan worden van het zogenaamde *financiële opbrengsten-effect* (returns) (bv. voor mannen brengt het financieel meer op om in een leidinggevende positie te werken dan voor vrouwen). Het decompositiemodel laat dus niet alleen toe in te schatten in welke mate de loonkloof geslagen wordt door de observeerbare *verschillen* tussen mannen en vrouwen (eerste peiler: de assets, zie verder), maar ook in welke mate dit het gevolg is van de *differentiële impact* van deze kenmerken in beide groepen (bonus en malus: zie verder). Het bovenstaande impliceert dat bij een decompositieanalyse in twee fasen wordt gewerkt. In een eerste stap wordt het loon-regressiemodel geschat voor mannen en vrouwen afzonderlijk. Op die manier kunnen de groottes van de coëfficiënten (*het opbrengsten-effect*) vergeleken worden tussen mannen en vrouwen. In een tweede stap wordt de eigenlijke decompositie uitgevoerd. Door middel van de compositie kan zowel per domein (bv. human capital) als voor het totale loonverschil de effecten van *de compositie en van de opbrengsten* tussen mannen en vrouwen worden onderscheiden.

### 5.2.2 Bespreking van de resultaten met betrekking tot de decompositie-analyse

De onderstaande figuur illustreert de samenstelling van de loonkloof. Het brutoloonverschil tussen mannen en vrouwen is 401.86 EUR<sup>7</sup> (zie tabel in bijlage 3). Een belangrijke component in de verklaring van de loonkloof zijn de assets. De assets zijn (zoals bij de regressie-analyse) samengegeld uit vijf domeinen: arbeidsvoorwaardenkenmerken, human capital kenmerken, functiekenmerken, organisatiekenmerken en gezinskenmerken. Uit de onderstaande figuur komt naar voor dat deze assets instaan voor zo'n 18% van de loonkloof (72,78 EUR van de 401,86

---

<sup>7</sup> In paragraaf 3.2 rapporteerden we een absolute loonkloof van 396 EUR. Hier komen we tot een absolute loonkloof van 401 EUR. Dit weliswaar kleine verschil is te wijten zijn aan het feit dat voor sommige respondenten onvoldoende gegevens beschikbaar waren om een regressie/decompositieanalyse uit te voeren. De absolute loonkloof van 396 EUR werd berekend op basis van de gemiddelde waarden over de hele steekproef, terwijl de absolute loonkloof van 401 EUR berekend werd op basis van de gemiddelde waarden van de respondenten met waarden op alle determinanten (variabelen) in de regressie- en decompositieanalyse heel wat determinanten opgenomen.

EUR). Dit percentage is dus te wijten aan de verschillen tussen mannen en vrouwen op de kenmerken die we gemeten hebben. Anders verwoord: als de kenmerken die we gemeten hebben gelijk zouden zijn voor mannen en vrouwen, zou de loonkloof dalen met 18,11%. Merken we op dat dit percentage vrij goed overeen komt met wat we vonden voor de regressieanalyse. Daar werd gevonden dat 19,47% van het vastgestelde loonverschil te wijten was aan verschillen in menselijk kapitaal, functiekenmerken, organisatiekenmerken, arbeidsvoorwaardenkenmerken en gezinskenmerken. De mate waarin het effect van geslacht wegverklaard wordt in de regressieanalyse stemt dus overeen met het deel ‘assets’ in de decompositie-analyse.

Laten we even dieper ingaan op de assets. Op de X-as kijken we in de eerste plaats naar de *verschillen* tussen mannen en vrouwen op de verschillende determinanten van het loon (de eerste pijler, de assets). De impact van elk domein is uitgedrukt als een absoluut deel in de loonkloof. Er zijn ook negatieve bijdrages: dit betekent dat er een negatieve loonkloof zou zijn als enkel deze factor het loon bepaalde. Op bepaalde terreinen (zoals bijvoorbeeld de arbeidsvoorwaardenkenmerken) doen vrouwen het beter dan mannen. Uit de onderstaande figuur (zie ook tabel B20 in bijlage 3) blijkt dat de effecten van de assets voornamelijk zijn toe te schrijven aan arbeidsvoorwaardenkenmerken (-112,37 EUR), de functiekenmerken (111,16 EUR) en organisatiekenmerken (77,33 EUR). Mannen zijn vaker tewerkgesteld in jobs met gemiddeld hogere functiekenmerken (functieniveau) en in organisaties die beter betalen (grote organisaties en bepaalde sectoren zoals chemie). Vrouwen daarentegen scoren hoger op de arbeidsvoorwaardenkenmerken (bv. zij hebben vaker een bediendestatuut, waar het loon hoger ligt). Gezinskenmerken en human capitalkenmerken dragen nauwelijks bij tot de loonkloof.

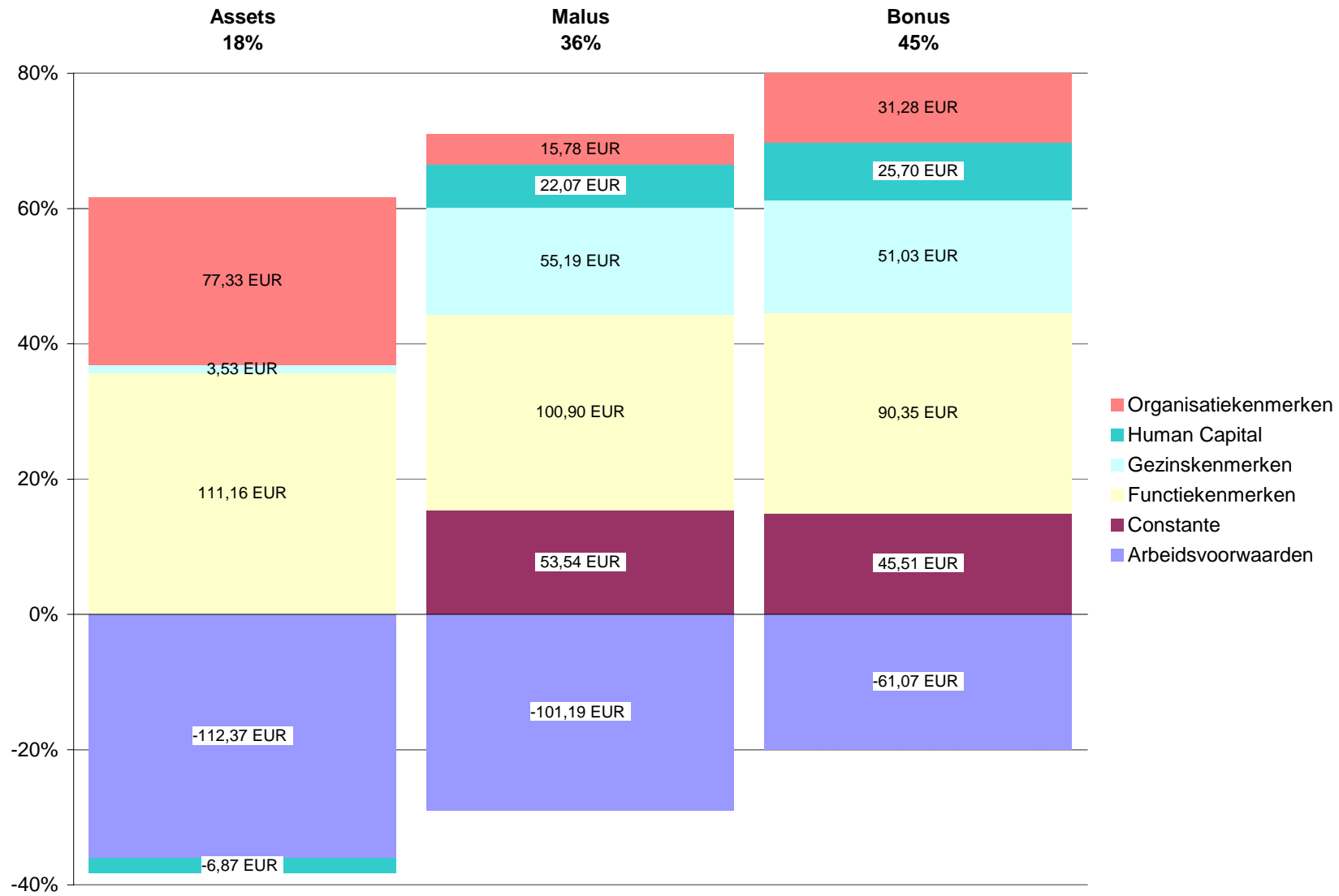
Naast de observeerbare *verschillen* tussen mannen en vrouwen (eerste peiler: de assets), kunnen we zoals reeds gesteld via de decompositie-analyse ook zicht krijgen op de differentiële impact van deze kenmerken in beide groepen (bonus en malus). De percentages op de Y-as geven het aandeel weer van elk domein binnen één van de drie componenten (assets, bonus, malus). Deze verschillen in returns zijn samengeteld goed voor 81,89% van de totale loonkloof. De onderstaande figuur geeft ook meer informatie over deze *differentiële returns*. De effecten van deze ongelijke returns zijn opgesplitst in negatieve effecten voor vrouwen (malus) en positieve effecten voor mannen (bonus). De malus geeft weer wat vrouwen minder verdienen dan de genderneutrale beloning. De bonus geeft weer wat mannen meer verdienen dan de genderneutrale beloning<sup>8</sup>. Mannen en vrouwen kunnen immers op een andere manier ‘beloond’ worden voor een verandering op dezelfde factor. Beide zijn positief uitgedrukt omdat ze de loonkloof vergroten. Als referentie voor de boni en mali worden de gewogen gemiddeldes van de effecten in de loonmodellen voor mannen en vrouwen gebruikt.

Een groot deel van de loonkloof is dus te wijten aan onverklaarde startposities, die we terugvinden in het effect van de constante.

---

<sup>8</sup> De genderneutrale beloning is de gemiddelde beloning voor een toename op een variabele die het loon verklaart. Dit gemiddelde is het gewogen gemiddelde van de beloningen voor mannen en vrouwen, volgens hun respectievelijke aandeel in de steekproef.

**Figuur 1.** Decompositie van de loonkloof



Bron: Vacature Salarisenquête 2008

---

**Human capital kenmerken** bieden weinig verklaring voor de loonkloof. Toch spelen deze kenmerken eerder in het voordeel van vrouwen dan van mannen (-6,87 EUR). Het opleidingsniveau van vrouwen is minstens zo hoog als dat van mannen (16,08% van de mannen heeft een diploma HOLT of universiteit, bij de vrouwen ligt dit aandeel op 14,72%). Vrouwelijke werknemers hebben zelfs een zekere voorsprong omdat ze minder bij de groep laagst geschoolden terug te vinden zijn (67,70% van de mannen heeft een diploma hoogstens HSO tegenover slechts 56,01% bij de vrouwen). Maar als men de returns (financiële opbrengsten-effecten) bekijkt, zijn deze toch in het nadeel van de vrouwen. Voor vrouwen vinden we immers een malus van 5,49%. Als gevolg van die ongelijke returns verdienen vrouwen dus 22,07 EUR te weinig. Mannen hebben een bonus van 6,39% waardoor het loonniveau 25,70 EUR hoger ligt dan het geval zou zijn wanneer ook voor hen de gemiddelde returns zouden gelden.

Zoals reeds aangehaald zijn de effecten van de assets voor een groot toe te schrijven aan de **functiekenmerken**. Mannen zijn vaker tewerkgesteld in jobs met gemiddeld hogere functiekenmerken (functieniveau). Als men de returns bekijkt, zijn deze in het nadeel van de vrouwen. Functiekenmerken spelen duidelijk in het voordeel van mannen. Voor vrouwen vinden we immers een malus van 25,11%. Als gevolg van die ongelijke returns verdienen vrouwen dus 100,90 EUR te weinig. Mannen hebben een bonus van 22,48% waardoor het loonniveau 90,35 EUR hoger ligt dan het geval zou zijn wanneer ook voor hen de gemiddelde returns zouden gelden.

**Gezinskenmerken** (aanwezigheid en aantal kinderen en het hebben van een partner) dragen nauwelijks bij tot de loonkloof. Ze zijn voor mannen en vrouwen nagenoeg gelijk. Als men de returns bekijkt, zijn deze in het nadeel van de vrouwen. Gezinskenmerken spelen duidelijk in het voordeel van mannen. Voor vrouwen vinden we immers een malus van 13,73%. Als gevolg van die ongelijke returns verdienen vrouwen dus 55,19 EUR te weinig. Mannen hebben een bonus van 12,70% waardoor het loonniveau 51,03 EUR hoger ligt dan het geval zou zijn wanneer ook voor hen de gemiddelde returns zouden gelden. Uit de bivariate analyses konden we reeds vaststellen dat het hebben van een partner in het voordeel van mannen speelt. Mannen met partner verdienen 429 EUR meer dan zonder partner (2909 EUR tegenover 2480 EUR), bij vrouwen zijn de lonen gelijk (2404 EUR). Dit resultaat werd bovendien gevonden in de aparte regressie-analyses voor mannen en vrouwen (niet opgenomen in deze paper).

Vrij verrassend is het voordeel dat waargenomen kan worden voor vrouwen als gevolg van hun **arbeidsvoorwaarden**. Uit de bivariate analyses bleek reeds dat de beloning voor arbeidsinzet verrassend groter was voor deeltijds werkenden (gemiddeld loon voor voltijdsen: 2529 EUR; gemiddeld loon voor deeltijdsen: 2592 EUR). Het zijn het vooral vrouwen die deeltijds werken. Als we de verdeling maken naar geslacht kunnen we bovendien opmerken dat het effect zelfs nog groter (2763 EUR voor voltijdse man tegenover 2936 EUR voor deeltijdse man en 2340 EUR voor voltijdse vrouw tegenover 2459 EUR voor deeltijdse vrouw). Dit effect blijft dus na controle overeind. Het voordeel dat kan waargenomen worden voor vrouwen is dus vooral te wijten aan het feit dat vrouwen vaker deeltijds werken. Deeltijds werk is uiteraard verantwoordelijk voor de lagere inkomsten, maar hier gaat het over voltijds equivalente lonen. Hierdoor spelen arbeidsvoorwaardenkenmerken in het voordeel van vrouwen. Voor vrouwen vinden we immers een

---

malus van -25,18%. Als gevolg van die ongelijke returns verdienen vrouwen dus 101,19 EUR te veel. Mannen hebben een negatieve bonus van -15,20% waardoor het loonniveau 61,07 EUR lager ligt dan het geval zou zijn wanneer ook voor hen de gemiddelde returns zouden gelden.

Tot slot beperken mannen de loonachterstand die zou bestaan bij gelijke returns door te werken in organisaties in de sectoren met hogere lonen en grotere bedrijven. **Organisatiekenmerken** spelen een in het voordeel van mannen. Voor vrouwen vinden we immers een malus van 3,93%. Als gevolg van die ongelijke returns verdienen vrouwen dus 15,78 EUR te weinig. Mannen hebben een bonus van 7,78% waardoor het loonniveau 31,28 EUR hoger ligt dan het geval zou zijn wanneer ook voor hen de gemiddelde returns zouden gelden.

Zowel voor organisatiekenmerken, functiekenmerken, human capital factoren als gezinskenmerken is de bijdrage van gunstige veranderingen (zoals het hebben van een partner, tewerkstelling in grote bedrijven, een hogere anciënniteit of functieniveau) groter voor mannen dan voor vrouwen. Vrouwen scoren stelselmatig onder de voorgestelde norm, wat leidt tot een 'malus' die 36,40% van de loonkloof vormt, mannen scoren erboven, goed voor een 'bonus' van 45,49% van de loonkloof. Een uitzondering zijn de 'arbeidsvoorwaarden'. Dit domein werkt duidelijk in het voordeel van vrouwen. Toch moeten we opmerken dat anno 2009 de arbeidsinzet van vrouwen nog steeds veel beperkter is dan die van mannen, waardoor het totaal inkomen van vrouwelijke werknemers nog steeds een stuk lager blijft dan het inkomen van mannen.



---

## Besluit

De gemiddelde vrouw verdient nog steeds 14,28% minder dan de gemiddelde man. In deze paper zijn we dieper ingegaan op de verklaring van dit loonverschil.

Op de eerste plaats werden enkele objectieve factoren in kaart gebracht die een rol kunnen spelen in de verklaring van het loonverschil. Achtereenvolgens passeerden de volgende kenmerken de revue: kenmerken omtrent de arbeidsvoorwaarden (statuut, arbeidsregime en contracttype), menselijk kapitaal (werkervaring en opleiding), functiekenmerken (functieniveau, functiedomein, leiding geven en budgetbevoegdheid), organisatiekenmerken (organisatiegrootte en sector) en gezinskenmerken (partner, kinderen en gezinspositie). Uit de bivariate analyses bleek dat heel wat kenmerken een rol speelden in de loonkloof.

Door middel van een regressieanalyse werden in een tweede stap al de bovenstaande kenmerken opgenomen in een model. De belangrijkste conclusie was dat het effect van sekse (in casu: vrouw zijn) afnam als de andere kenmerken in rekening werden gebracht. In plaats van 14,28% minder verdienen vrouwen na controle van de verschillende kenmerken nog 11,50% minder. Eén vijfde (19,47%) van het vastgestelde loonverschil is dus te wijten aan verschillen in menselijk kapitaal, functiekenmerken, organisatiekenmerken, arbeidsvoorwaardenkenmerken en gezinskenmerken.

Om ook rekening te houden met de interactie-effecten werd een decompositie-analyse uitgevoerd. Het voordeel van een decompositieanalyse is dat het compositie-effect (bv. mannen hebben vaker dan vrouwen een leidinggevende functie) onderscheiden kan worden van het zogenaamde financiële opbrengsten-effect (returns) (bv. voor mannen brengt het financieel meer op om in een leidinggevende positie te werken dan voor vrouwen). Uit de resultaten bleek dat zowel voor organisatiekenmerken, functiekenmerken, human capital factoren als gezinskenmerken de bijdrage van gunstige veranderingen (zoals het hebben van een partner, tewerkstelling in grote bedrijven, een hogere anciënniteit of functieniveau) groter is voor mannen dan voor vrouwen. Vrouwen scoren stelselmatig onder de voorgestelde norm, wat leidt tot een 'malus' die 36,40% van de loonkloof vormt, mannen scoren erboven, goed voor een 'bonus' van 45,49% van de loonkloof. Een uitzondering zijn de 'arbeidsvoorwaarden'. Dit domein werkt duidelijk in het voordeel van vrouwen. Dit voordeel is vooral te wijten aan het feit dat de beloning voor arbeidsinzet groter is voor deeltijds werkenden en dat vrouwen vaker deeltijds werken. Toch moeten we dit resultaat in een breder perspectief plaatsen. De arbeidsinzet van vrouwen is anno 2009 nog steeds veel beperkter dan die van mannen, waardoor het totaal inkomen van vrouwelijke werknemers nog steeds een stuk lager blijft dan het inkomen van mannen.

---

## Bijlagen

### Bijlage 1: verdeling man/vrouw naar verschillende kenmerken

#### *Arbeidsvoorwaardenkenmerken*

**Tabel B1.** Statuut naar geslacht (gewogen) (in %)

Statuut	Totaal	Man	Vrouw
Algemeen	100,00	54,05	45,95
Arbeider	31,71	41,80	19,84
Bediende	41,49	35,59	48,32
Ambtenaar (statutair)	17,45	16,84	18,16
Ambtenaar (contractueel)	9,35	5,67	13,68

Bron: Gegevens berekend op basis van de Vacature Salarisenquêtes 2008.

**Tabel B2.** Arbeidsregime naar geslacht (gewogen) (in %)

Arbeidsregime	Totaal	Man	Vrouw
Algemeen	100,00	54,05	45,95
Voltijds	83,58	95,20	69,91
Deeltijds	16,42	4,80	30,09

Bron: Gegevens berekend op basis van de Vacature Salarisenquêtes 2008.

**Tabel B3.** Contracttype naar geslacht (gewogen) (in %)

Contracttype	Totaal	Man	Vrouw
Algemeen	100,00	54,05	45,95
Vast contract (contract onbepaalde duur)	88,40	91,42	84,86
Tijdelijk contract (bepaalde duur)	6,59	4,39	9,17
Uitzendcontract	2,54	2,04	3,13
Ander contract	2,47	2,15	2,85

Bron: Gegevens berekend op basis van de Vacature Salarisenquêtes 2008.

---

## *Menselijk kapitaal*

**Tabel B4.** Aantal jaar werkervaring naar geslacht (gewogen) (in %)

Werkervaring	Totaal	Man	Vrouw
Algemeen	100,00	54,05	45,95
0-1 jaar	3,47	3,26	3,71
2-3 jaar	5,67	5,14	6,29
4-5 jaar	5,49	5,13	5,91
6-7 jaar	6,26	5,81	6,79
8-9 jaar	7,41	7,20	7,65
10-11 jaar	6,19	6,10	6,30
12-13 jaar	4,79	4,59	5,02
14-15 jaar	4,70	4,93	4,43
16-20 jaar	13,73	13,88	13,56
21-25 jaar	12,66	12,44	12,92
26 jaar en +	29,63	31,51	27,41

Bron: Gegevens berekend op basis van de Vacature Salarisenquêtes 2008.

Gemiddelde anciënniteit mannen=19,12 jaar; Gemiddelde anciënniteit vrouwen=17,73 jaar.

**Tabel B5.** Opleidingsniveau naar geslacht (gewogen) (in %)

Opleidingsniveau	Totaal	Man	Vrouw
Algemeen	100,00	54,05	45,95
Hoogstens HSO	62,33	67,70	56,01
HOKT	22,22	16,23	29,27
HOLT	3,74	3,97	3,47
Universiteit	11,71	12,11	11,25

Bron: Gegevens berekend op basis van de Vacature Salarisenquêtes 2008.

## *Functiekenmerken*

**Tabel B6.** Functieniveau naar geslacht (gewogen) (in %)

Functieniveau	Totaal	Man	Vrouw
Algemeen	100,00	54,05	45,95
Hoger management	3,05	4,32	1,55
Middle management	14,08	17,13	10,50
Professionele medewerker	12,76	13,99	11,31
Uitvoerend personeel	56,86	59,24	54,06
Administratief ondersteunend personeel	13,25	5,31	22,59

Bron: Gegevens berekend op basis van de Vacature Salarisenquêtes 2008.

**Tabel B7.** Functiedomein naar geslacht (gewogen) (in %)

Functiedomein	Totaal	Man	Vrouw
Algemeen	100,00	54,05	45,95
General management	4,88	6,17	3,36
Administratie/centrale diensten	16,71	8,16	26,78
Technisch ondersteunende diensten	12,25	16,71	6,99
Logistiek/aankoop	5,08	6,67	3,22
Marketing/productontwikkeling	1,69	1,39	2,05
Sales, commerciële functies	8,40	7,33	9,66
Technische dienst na verkoop	2,36	4,16	0,25
Financiën/boekhouding	4,62	3,34	6,13
Personeelsbeleid	3,69	2,28	5,34
Research & Development	1,97	2,04	1,88
Engineering	1,73	2,79	0,49
ICT, internet	4,21	6,31	1,75
Uitvoerende diensten	32,40	32,66	32,10

Bron: Gegevens berekend op basis van de Vacature Salarisenquêtes 2008.

**Tabel B8.** Al dan niet leiding geven naar geslacht (gewogen) (in %)

Leiding geven	Totaal	Man	Vrouw
Algemeen	100,00	54,05	45,95
Neen	74,81	67,61	83,29
Ja	25,19	32,39	16,71

Bron: Gegevens berekend op basis van de Vacature Salarisenquêtes 2008.

**Tabel B9.** Leiding geven naar geslacht (gewogen) (in %)

Leiding geven (aantal medewerkers)	Totaal	Man	Vrouw
Algemeen	100,00	54,05	45,95
Geen leiding	74,94	67,69	83,47
1-5 medewerkers	11,66	14,03	8,88
6-15 medewerkers	7,88	10,76	4,50
16-30 medewerkers	3,03	4,00	1,90
Meer dan 30 medewerkers	2,48	3,52	1,25

Bron: Gegevens berekend op basis van de Vacature Salarisenquêtes 2008.

**Tabel B10.** Budgetbevoegdheid naar geslacht (gewogen) (in %)

Budgetbevoegdheid	Totaal	Man	Vrouw
Algemeen	100,00	54,05	45,95
Geen budgetbevoegdheid	84,55	81,05	88,64
Tot 2500 EUR	8,39	9,37	7,25
2500-25000 EUR	3,25	4,18	2,15
Groter dan 25000 EUR	3,80	5,37	1,96

Bron: Gegevens berekend op basis van de Vacature Salarisenquêtes 2008.

### *Organisatiekenmerken*

**Tabel B11.** Organisatiegrootte naar geslacht (gewogen) (in %)

Organisatiegrootte	Totaal	Man	Vrouw
Algemeen	100,00	54,05	45,95
1-9 werknemers	9,88	9,06	10,85
10-49 werknemers	16,73	16,22	17,34
50-199 werknemers	19,53	19,17	19,95
200-499 werknemers	12,35	12,37	12,31
500-999 werknemers	8,12	7,96	8,29
1000 of meer werknemers	33,40	35,22	31,26

Bron: Gegevens berekend op basis van de Vacature Salarisenquêtes 2008.

**Tabel B12.** Subsector naar geslacht (gewogen) (in %)

Subsector	Totaal	Man	Vrouw
Algemeen	100,00	54,05	45,95
Primair	0,85	1,07	0,60
Metaal	10,56	16,03	4,13
Chemie	4,10	5,95	1,93
Farma	1,58	1,34	1,85
Voeding	2,76	3,20	2,25
Bouw	2,77	4,12	1,18
Hout	3,08	4,53	1,37
Textiel	1,79	1,43	2,22
Energie/water	0,80	1,05	0,52
Informatica	3,16	4,39	1,71
Bank en verzekering	3,37	2,98	3,83
Consulting/zakelijke dienstverlening	1,90	1,56	2,30
Distributie en transport	6,46	8,50	4,05
Handel (klein + groot)	4,84	3,98	5,85
Telecom	1,87	2,15	1,55
Reclame en media	1,65	1,41	1,92
HRM	1,08	0,51	1,75
Toerisme en vrije tijd	0,74	0,48	1,05
Horeca	2,29	1,99	2,64
Diensten aan ondernemingen	4,52	3,57	5,63
Gezondheidszorg	6,07	2,33	10,47
Onderwijs/Wetenschappelijk onderzoek	7,57	4,49	11,19
Federale overheid	6,99	7,71	6,14
Welzijnszorg	2,44	1,09	4,03
Lokale en provinciale overheden	6,16	5,02	7,50
Overheden van gewesten en gemeenschappen	3,13	2,63	3,71
Socio-culturele sector	0,82	0,51	1,18
Internationale overheden	0,73	0,77	0,69
Andere sector	5,91	5,20	6,74

Bron: Gegevens berekend op basis van de Vacature Salarisenquêtes 2008.

**Tabel B13.** Hoofdsector naar geslacht (gewogen) (in %)

Hoofdsector	Totaal	Man	Vrouw
<i>Algemeen</i>	<i>100,00</i>	<i>54,05</i>	<i>45,95</i>
Primaire sector	0,88	1,09	0,63
Secundaire sector	28,73	39,07	16,49
Tertiaire sector	34,15	33,28	35,18
Quartaire sector	36,24	26,56	47,69

Bron: Gegevens berekend op basis van de Vacature Salarisenquêtes 2008.

### ***Gezinskenmerken***

**Tabel B14.** Aanwezigheid van een partner naar geslacht (gewogen) (in %)

Aanwezigheid partner	Totaal	Man	Vrouw
Algemeen	100,00	54,05	45,95
Geen partner	23,97	20,61	28,02
Partner	76,03	79,39	71,98

Bron: Gegevens berekend op basis van de Vacature Salarisenquêtes 2008.

**Tabel B15.** Aanwezigheid van kinderen naar geslacht (gewogen) (in %)

Aanwezigheid kinderen	Totaal	Man	Vrouw
Algemeen	100,00	54,05	45,95
Geen kinderen	45,19	45,76	44,51
Kinderen	54,81	54,24	55,49

Bron: Gegevens berekend op basis van de Vacature Salarisenquêtes 2008.

**Tabel B16.** Al dan niet hebben van een partner en kinderen naar geslacht (gewogen) (in %)

Al dan niet hebben van kinderen/partner	Totaal	Man	Vrouw
<i>Algemeen</i>	<i>100,00</i>	<i>54,05</i>	<i>45,95</i>
Geen partner, geen kinderen	15,84	15,97	15,68
Geen partner, kinderen	7,98	4,41	12,28
Partner, geen kinderen	29,38	29,80	28,88
Partner, kinderen	46,80	49,83	43,16

Bron: Gegevens berekend op basis van de Vacature Salarisenquêtes 2008.

---

**Tabel B17.** Gezinspositie naar geslacht (gewogen) (in %)

Gezinspositie	Totaal	Man	Vrouw
Algemeen	100,00	54,05	45,95
Alleenstaand	15,84	15,97	15,68
Samenwonend met partner zonder kinderen	29,38	29,80	28,88
Samenwonend met partner en 1 kind	16,86	17,70	15,84
Samenwonend met partner en 2 kinderen	21,06	22,16	19,75
Samenwonend met partner en 3 of meer kinderen	8,88	9,97	7,57
Alleenstaande ouder	7,98	4,41	12,28

Bron: Gegevens berekend op basis van de Vacature Salarisenquêtes 2008.



## Bijlage 2: regressie-analyse

**Tabel B18.** Lineaire regressie met als afhankelijke variabele het natuurlijk logaritme van het bruto-maandloon (voltijds equivalent loon) (n=84.864)

	b (1)	st b (2)	% exp(b) (3)	%exp(stb) (4)	Interpretatie op basis van ongestandaardiseerde parameters (geëxponentieerd)
Intercept **	7,32973	0		0	
Mannen (referentiegroep)	-	-	-	-	
Vrouwen **	-0,12214	-0,15848	-11,50%	-14,66%	Vergeleken met mannen ligt het loon van vrouwen gemiddeld 11,50% lager
Ander contract (referentiegroep)	-	-	-	-	
Vast contract **	0,07045	0,05736	7,30%	5,90%	Vergeleken met het loon van een werknemer met een 'ander contract ligt het loon van een werknemer met een vast contract gemiddeld 7,30% hoger
Tijdelijk contract	0,01071	0,00686	1,08%	0,69%	Het loon van een werknemer met een tijdelijk contract verschilt niet significant van het loon van een werknemer met een 'ander contract
Uitzend contract *	-0,0337	-0,01344	-3,31%	-1,34%	Vergeleken met het loon van een werknemer met een 'ander contract ligt het loon van een werknemer met een uitzendcontract gemiddeld 3,31% lager
Deeltijds (referentiegroep)	-	-	-	-	
Voltijds **	-0,09166	-0,08673	-8,76%	-8,31%	Vergeleken met het loon van deeltijdse werknemer ligt het loon van een voltijdse werknemer gemiddeld 8,76% lager
Arbeidersstatuut (referentiegroep)	-	-	-	-	
Bedienden **	0,10791	0,13949	11,40%	14,97%	Vergeleken met het loon van een arbeider ligt het loon van een bediende gemiddeld 11,40% hoger
Ambtenaar (statutair) **	0,15126	0,15100	16,33%	16,30%	Vergeleken met het loon van een arbeider ligt het loon van een statutair ambtenaar gemiddeld 16,33% hoger

Ambtenaar (contractueel) **	0,07071	0,05393	7,33%	5,54%	Vergeleken met het loon van een arbeider ligt het loon van een contractueel ambtenaar gemiddeld 7,33% hoger
Hoogstens diploma HSO (referentiegroep)	-	-	-	-	
Diploma HOKT **	0,11950	0,13147	12,69%	14,05%	Een diploma van niveau HOKT leidt tot een mandsalaris dat ongeveer 12,69% hoger ligt, vergeleken met een diploma secundair onderwijs
Diploma HOLT **	0,20364	0,10457	22,59%	11,02%	Een diploma van niveau HOLT leidt tot een mandsalaris dat ongeveer 22,59% hoger ligt, vergeleken met een diploma secundair onderwijs
Diploma universiteit **	0,29421	0,2566	34,21%	29,25%	Een diploma van niveau universiteit leidt tot een mandsalaris dat ongeveer 34,21% hoger ligt, vergeleken met een diploma secundair onderwijs
Werkervaring **	0,02104	0,61432	2,13%	84,84%	Een toename van de werkervaring met één jaar leidt tot een stijging van het loon met 2,13%
Werkervaring <sup>2</sup> **	-0,00033	-0,39584	-0,03%	-32,69%	De loonstijging onder invloed van de toename in werkervaring zwakt licht af met de jaren.
Administratief/ondersteunend personeel (referentiegroep)	-	-	-	-	
Uitvoerend personeel **	0,03039	0,03943	3,09%	4,02%	Vergeleken met het loon van administratief/ondersteunend personeel ligt het loon van uitvoerend personeel gemiddeld 3,09% hoger
Professionele medewerker **	0,12600	0,11254	13,43%	11,91%	Vergeleken met het loon van administratief/ondersteunend personeel ligt het loon van een professional gemiddeld 13,43% hoger
Middle management **	0,20827	0,19507	23,15%	21,54%	Vergeleken met het loon van administratief/ondersteunend personeel ligt het loon van een middle manager gemiddeld 23,15% hoger
Top & senior management **	0,39249	0,18085	48,07%	19,82%	Vergeleken met het loon van administratief/ondersteunend personeel ligt het loon van een top of senior manager gemiddeld 48,07% hoger
Technische dienst na verkoop (referentiegroep)	-	-	-	-	
Administratie, centrale diensten	0,00824	0,00806	0,83%	0,81%	Het loon in het functiedomein administratieve en centrale diensten verschilt niet significant van het loon in het

Personeelsbeleid *	0,02793	0,01392	2,83%	1,40%	functiedomein technische dienst na verkoop Het loon in het functiedomein personeelsbeleid ligt gemiddeld 2,83% hoger dan het loon in het functiedomein technische dienst na verkoop
Technisch ondersteunende diensten	-0,00984	-0,0083	-0,98%	-0,83%	Het loon in het functiedomein technische ondersteunende diensten verschilt niet significant van het loon in het functiedomein technische dienst na verkoop
Logistiek, aankoop **	-0,04573	-0,025748	-4,47%	-2,54%	Het loon in het functiedomein logistiek/aankoop ligt gemiddeld 4,47% lager dan het loon in het functiedomein technische dienst na verkoop
Financiën, boekhouding **	0,03628	0,02032	3,69%	2,05%	Het loon in het functiedomein financiën/boekhouding ligt gemiddeld 3,69% hoger dan het loon in het functiedomein technische dienst na verkoop
Sales, commerciële functies	0,01623	0,01198	1,64%	1,21%	Het loon in het functiedomein sales en commerciële functies diensten verschilt niet significant van het loon in het functiedomein technische dienst na verkoop
Marketing, productontwikkeling *	0,03183	0,01096	3,23%	1,10%	Het loon in het functiedomein marketing/productontwikkeling ligt gemiddeld 3,23% hoger dan het loon in het functiedomein technische dienst na verkoop
General management **	0,06989	0,0407	7,24%	4,15%	Het loon in het functiedomein general management ligt gemiddeld 7,24% hoger dan het loon in het functiedomein technische dienst na verkoop
Uitvoerende diensten	0,01715	0,02074	1,73%	2,10%	Het loon in het functiedomein uitvoerende diensten verschilt niet significant van het loon in het functiedomein technische dienst na verkoop
Engineering	0,01346	0,00464	1,36%	0,47%	Het loon in het functiedomein engineering diensten verschilt niet significant van het loon in het functiedomein technische dienst na verkoop
Research & development *	0,03357	0,01243	3,41%	1,25%	Het loon in het functiedomein research & development ligt gemiddeld 3,41% hoger dan het loon in het functiedomein technische dienst na verkoop
ICT, internet **	0,03752	0,02009	3,82%	2,03%	Het loon in het functiedomein ICT, internet ligt

					gemiddeld 3,82% hoger dan het loon in het functiedomein technische dienst na verkoop
< opgegeven aantal ondergeschikten (referentie)	-	-	-	-	
1 of meer ondergeschikten **	0,03227	0,0371	3,28%	3,78%	Een werknemer die leiding geeft over minstens 1 werknemer heeft een loon dat gemiddeld 3,28% hoger ligt dan het loon van een werknemer die geen leiding geeft
6 of meer ondergeschikten **	0,02513	0,02287	2,54%	2,31%	Een werknemer die leiding geeft over minstens 6 werknemers heeft een loon dat gemiddeld 5,90% hoger ligt dan het loon van een werknemer die geen leiding geeft (5,90= (1,0328*1,0254)-1*100)
16 of meer ondergeschikten	-0,00403	-0,00246	-0,40%	-0,25%	Geen bijkomend effect
Meer dan 30 ondergeschikten	0,01597	0,00669	1,61%	0,67%	Geen bijkomend effect

Geen beslissingsbevoegdheid over budget (referentie)	-	-	-	-	
Budget, groter dan 0 EUR	0,00486	0,00361	0,49%	0,36%	Geen significant effect
Budget groter 2500 EUR **	0,06034	0,02869	6,22%	2,91%	Een werknemer die een budget beheert van meer dan 2500 EUR, heeft een loon dat gemiddeld 6,74% hoger ligt dan het loon van een werknemer die geen budget beheert (6,74= (1,0049*1,0622)-1*100)
Budget groter dan 25000 EUR **	0,11653	0,05983	12,36%	6,17%	Een werknemer die een budget beheert van meer dan 25000 EUR, heeft een loon dat gemiddeld 19,93% hoger ligt dan het loon van een werknemer die geen budget beheert (19,93= (1,0049*1,0622*1,1236)-1*100)
Andere sector (referentiegroep)	-	-	-	-	
Primair *	-0,05018	-0,01200	-4,89%	-1,19%	Het loon in de primaire sector ligt gemiddeld 4,89% lager dan de sector 'andere'
Metaal **	0,07241	0,05794	7,51%	5,97%	Het loon in de metaalsector ligt gemiddeld 7,51% hoger dan de sector 'andere'
Chemie **	0,21916	0,11399	24,50%	12,07%	Het loon in de chemiesector ligt gemiddeld 24,50% hoger dan de sector 'andere'
Farma **	0,15664	0,05281	16,96%	5,42%	Het loon in de farmasector ligt gemiddeld 16,96% hoger dan de sector 'andere'
Voeding	0,01979	0,00854	2,00%	0,86%	Het loon in de sector voeding verschilt niet significant van het loon in de sector 'andere'
Bouw	0,01829	0,00813	1,85%	0,82%	Het loon in de sector bouw verschilt niet significant van het loon in de sector 'andere'
Hout**	0,04801	0,02202	4,92%	2,23%	Het loon in de sector hout ligt gemiddeld 4,92% hoger dan de sector 'andere'
Textiel **	-0,08226	-0,02768	-7,90%	-2,73%	Het loon in de textielsector ligt gemiddeld 7,90% lager dan de sector 'andere'
Energie/water **	0,08215	0,02130	8,56%	2,15%	Het loon in de sector energie en water ligt gemiddeld 8,56% hoger dan de sector 'andere'
Informatica *	0,04194	0,01992	4,28%	2,01%	Het loon in de sector informatica ligt gemiddeld 4,28% hoger dan de sector 'andere'

Bank en verzekering **	0,06309	0,03106	6,51%	3,15%	Het loon in de sector bank en verzekering ligt gemiddeld 6,51% hoger dan de sector 'andere'
Consulting/zakelijke dienstverlening	0,01496	0,00598	1,51%	0,60%	Het loon in de sector consulting/zakelijke dienstverlening verschilt niet significant van het loon in de sector 'andere'
Distributie en transport **	0,04536	0,02994	4,64%	3,04%	Het loon in de sector distributie en transport ligt gemiddeld 4,64% hoger dan de sector 'andere'
Handel (klein + groot) **	-0,08590	-0,05086	-8,23%	-4,96%	Het loon in de primaire sector ligt gemiddeld 4,89% lager dan de sector 'andere'
Telecom	0,03121	0,01113	3,17%	1,12%	Het loon in de sector telecom verschilt niet significant van het loon in de sector 'andere'
Reclame en media	-0,00642	-0,00213	-0,64%	-0,21%	Het loon in de sector reclame en media verschilt niet significant van het loon in de sector 'andere'
HRM	-0,03241	-0,00900	-3,19%	-0,90%	Het loon in de sector HRM verschilt niet significant van het loon in de sector 'andere'
Toerisme en vrije tijd **	-0,10975	-0,02468	-10,39%	-2,44%	Het loon in de sector toerisme en vrije tijd ligt gemiddeld 10,39% lager dan de sector 'andere'
Horeca **	-0,09386	-0,03584	-8,96%	-3,52%	Het loon in de horeca ligt gemiddeld 8,96% lager dan de sector 'andere'
Diensten aan ondernemingen **	-0,01669	-0,02538	-1,66%	-2,51%	Het loon in de sector diensten aan ondernemingen ligt gemiddeld 1,66% lager dan de sector 'andere'
Gezondheidszorg	0,00968	0,00598	0,97%	0,60%	Het loon in de sector gezondheidszorg verschilt niet significant van het loon in de sector 'andere'
Onderwijs/Wetenschappelijk onderzoek	0,00956	0,00660	0,96%	0,66%	Het loon in de sector onderwijs/wetenschappelijk onderzoek verschilt niet significant van het loon in de sector 'andere'
Federale overheid**	-0,07566	-0,05392	-7,29%	-5,25%	Het loon in de sector federale overheid ligt gemiddeld 7,29% lager dan de sector 'andere'
Welzijnszorg **	-0,07348	-0,03298	-7,08%	-3,24%	Het loon in de welzijnssector ligt gemiddeld 7,08% lager dan de sector 'andere'
Lokale en provinciale overheden **	-0,08932	-0,05729	-8,54%	-5,57%	Het loon in de sector lokale en provinciale overheden ligt gemiddeld 8,54% lager dan de sector 'andere'

Overheden van gewesten en gemeenschappen**	-0,07265	-0,03400	-7,01%	-3,34%	Het loon in de sector overheden van gewesten en gemeenschappen ligt gemiddeld 7,01% lager dan de sector 'andere'
Socio-culturele sector **	-0,11912	-0,02881	-11,23%	-2,84%	Het loon in de socio-culturele sector ligt gemiddeld 11,23% lager dan de sector 'andere'
Internationale overheden **	0,15384	0,03292	16,63%	3,35%	Het loon in de sector internationale overheden ligt gemiddeld 16,63% hoger dan de sector 'andere'
< opgegeven aantal werknemers (referentiegroep)	-	-	-	-	
Meer dan 9 werknemers **	0,05364	0,04065	5,51%	4,15%	In bedrijven met 10 werknemers of meer ligt het loon gemiddeld 5,51% hoger dan in bedrijven met minder dan 10 werknemers
Meer dan 49 werknemers **	0,03388	0,03869	3,45%	3,94%	In bedrijven met 50 werknemers of meer ligt het loon gemiddeld 9,15% hoger dan in bedrijven met minder dan 10 werknemers (9,15= (1,0551*1,0345)-1*100)
Meer dan 199 werknemers **	0,01991	0,02584	2,01%	2,62%	In bedrijven met 200 werknemers of meer ligt het loon gemiddeld 11,34% hoger dan in bedrijven met minder dan 10 werknemers (11,34= (1,0551*1,0345*10201)-1*100)
Meer dan 499 werknemers	0,00568	0,00731	0,57%	0,73%	Geen bijkomend effect
Meer dan 999 werknemers **	0,02161	0,02669	2,18%	2,70%	In bedrijven met 1000 werknemers of meer ligt het loon gemiddeld 14,42% hoger dan in bedrijven met minder dan 10 werknemers (14,42= (1,0551*1,0345*1,0201*1,0057*1,02180)-1*100)

Geen partner (referentiegroep)	-	-	-	-	
Partner **	0,01687	0,01873	1,70%	1,89%	Het loon van werknemers met partner is 1,70% hoger dan het loon van werknemers zonder partner
Geen kinderen (referentiegroep)	-	-	-	-	
Kinderen	-0,00388	-0,00504	-0,39%	-0,50%	Het loon van werknemers met kinderen verschilt niet significant van het loon van werknemers zonder kinderen
Aantal kinderen	0,00394	0,01172	0,39%	1,18%	Het loon van werknemers met veel kinderen verschilt niet significant van het loon van werknemers met weinig kinderen
	b (1)	st b (2)	% exp(b) (3)	%exp(stb) (4)	
Proportie verklaarde variantie					
R <sup>2</sup>	0,5049				
Adj. R <sup>2</sup>	0,5044				

\* p < 0.01; \*\* p < 0.001

- (1) Ongestandaardiseerde parameterschatting
- (2) Gestandaardiseerde parameterschatting
- (3) Geëxponentieerde ongestandaardiseerde parameterschatting, getransformeerd naar een percentage
- (4) Geëxponentieerde gestandaardiseerde parameterschatting, getransformeerd naar een percentage

Bron: Gegevens berekend op basis van de Vacature Salarisenquêtes 2008.



### Bijlage 3: decompositie-analyse

**Tabel B19.** De verdeling van de loonkloof (in %)

	Totaal	Constante	Arbeidsvoor- -waarden- kenmerken	Functie- kenmerken	Human Capital	Organisatie- kenmerken	Gezins- kenmerken
E (Assets)	18,11	0,00	-27,96	27,66	-1,71	19,24	0,88
U	81,89	24,65	-40,38	47,59	11,88	11,71	26,43
U <sup>-</sup> (Malus)	36,40	13,32	-25,18	25,11	5,49	3,93	13,73
U <sup>+</sup> (Bonus)	45,49	11,32	-15,20	22,48	6,39	7,78	12,70
Totaal	100,00	24,65	-68,34	75,25	10,18	30,95	27,31

**Tabel B20.** De verdeling van de loonkloof (in EUR)

	Totaal	Constante	Arbeidsvoor- -waarden- kenmerken	Functie- kenmerken	Human Capital	Organisatie- kenmerken	Gezins- kenmerken
E (Assets)	72,78	0,00	-112,37	111,16	-6,87	77,33	3,53
U	329,08	99,05	-162,26	191,25	47,77	47,06	106,22
U <sup>-</sup> (Malus)	146,29	53,54	-101,19	100,90	22,07	15,78	55,19
U <sup>+</sup> (Bonus)	182,79	45,51	-61,07	90,35	25,70	31,28	51,03
Totaal	401,86	99,04	-274,63	302,41	40,90	124,39	109,75