



Algemene loonkloof tussen mannen en vrouwen daalt, maar neemt opvallend toe bij hogere functieniveaus.

Voorale kleine en middelgrote organisaties kampen met te grote loonkloof.

Brussel, 6 oktober 2025 – Het voorbije jaar daalde de algemene loonkloof bij bedienden met een kwart, van 2,41% naar 1,79%. Die trend is grotendeels te verklaren door een daling in de loonkloof bij de lagere functieniveaus, waar veel mannelijke en vrouwelijke werknemers eenzelfde soort functie uitoefenen. Kijken we naar de hogere functieniveaus, dan blijkt de loonkloof net te groeien. Zo is er een significante loonkloof tussen mannen en vrouwen bij het middenmanagement (6,95%) en het senior management (9,72%). Dat blijkt uit de 32ste Hudson Reward Survey die jaarlijks wordt uitgevoerd door HR-consultancybedrijf Hudson, onderdeel van Randstad Group. Die bestudeerde 286.047 salarispakketten van Belgische bedienden uit 919 organisaties. De 'gender pay gap' van de [EU Pay Transparency Directive van 2023](#) stelt dat de loonkloof tussen mannen en vrouwen maximaal 5% mag bedragen. In België blijken vooral kleine en middelgrote organisaties (tot 250 medewerkers) te kampen met een te grote loonkloof. Vanaf 2026 zal elke EU-lidstaat verplicht zijn om wetgeving rond de EU Pay Transparency Directive in te voeren.

Om de loonkloof te berekenen, analyseerde Hudson het loon van mannen en vrouwen met vergelijkbare jobs, los van de organisatie. Hieruit blijkt dat de algemene loonkloof bij Belgische bedienden op 1,79% ligt. Gemiddeld gezien ligt de 'adjusted pay gap' voor bedienden dus binnen de vooropgestelde grens van de EU Pay Directive.

Daartegenover staat dat in 15% van de Belgische bedrijven de loonkloof meer dan 5% bedraagt, in het nadeel van vrouwen.

Wanneer we de opsplitsing maken per functieniveau, zien we een significante loonkloof bij het middenmanagement (6,95%, een stijging met 1,52 procentpunten) en het senior management (9,72%, een stijging met 3,55 procentpunten).

"Dat de loonkloof op de hoogste managementniveaus toeneemt, is een paradoxale bevinding. In een tijd waarin bedrijven steeds meer aandacht besteden aan 'equal pay', zien we de kloof bij de top van de organisaties juist toenemen. De reden? Hogere functies zijn veel individueler en daardoor moeilijker te vergelijken dan functies op lagere niveaus. Om dit probleem aan te pakken, is een objectieve



functieclassificatie - die rekening houdt met kennis, innovatie, people management en de impact op de organisatie - cruciaal. De discussie gaat dus niet alleen om transparantie, maar ook om het creëren van een eerlijke en meetbare basis. Daarnaast worden hogere managementfuncties pas na meerdere jaren carrière bereikt. Bij een promotie worden eerdere salarisverschillen blijkbaar niet volledig gecompenseerd." klinkt het bij **Wouter Beuckels**, senior manager bij Hudson.

Uit de Hudson Reward Survey blijkt ook dat vrouwen nog steeds ondervertegenwoordigd zijn op de hogere functieniveaus: slechts één op de drie functies wordt er door een vrouw ingevuld. Er is wel een langzame evolutie merkbaar: het aandeel vrouwen in dit soort functies steeg tot 33%, een toename van 2 procentpunten. In traditioneel mannelijke sectoren zoals engineering, manufacturing, IT en de bouw is slechts één op de vijf senior managers een vrouw.

Loonkloof tussen bachelors en masters krimpt bij de start, maar groeit naarmate de carrière vordert

Wat de loonkloof tussen bachelors en masters betreft, zien we dat de salarissen bij het begin van hun loopbaan steeds dichterbij elkaar liggen. Het variabele loon voor masters ligt echter nog altijd aanzienlijk hoger, met een verschil van zo'n 2.000 euro per jaar. Naarmate de carrière vordert, wordt het verschil in totale verloning echter weer groter.

"De belangrijkste reden voor dit verschil is dat masters significant vaker doorstromen naar hogere managementfuncties. Hoewel de salariskorven elkaar aanzienlijk overlappen, en een master dus niet per definitie meer verdient, hebben ze statistisch gezien betere kansen op een hogere carrière-evolutie met de bijbehorende verloning. Na tien tot vijftien jaar carrière, kan dat verschil makkelijk 1.000 euro bruto per maand bedragen." zegt **Wouter Beuckels**.

Amper ruimte voor salarisverhoging en lagere bonussen

De gemiddelde salarisverhoging in 2024, exclusief indexatie, blijft met 1,3% ongeveer gelijk ten opzichte van het jaar voordien (1,2%). Eén op de drie bedienden kreeg zelfs helemaal geen salarisverhoging bovenop de index.

Kijkend naar de evolutie van het variabele loon, dan zien we enkele negatieve tendensen. Hoewel CAO 90 bonussen even vaak werden aangeboden, werden ze minder vaak uitbetaald. Dit is onder meer een



gevolg van de vertraging in de economie. Bij de CAO 90 bonus was de uitbetaling in 22% van de gevallen onder de doelstelling. In 15% van de gevallen was er zelfs helemaal geen uitbetaling.

Op vlak van prestatiegerichte bonussen is het beeld nog slechter. Zo werd er in meer dan een kwart van de gevallen helemaal niks uitbetaald (29%) en kreeg net niet de helft slechts een gedeeltelijke uitbetaling (44%). Wat de jaarlijks aan het senior management uitbetaalde bedragen betreft, daalde de mediaan vorig jaar van 26.200 euro naar 20.600 euro.

##

Voor uitgebreide resultaten over de loonstudie of meer informatie over dit persbericht kan u contact opnemen met:

Wouter Beuckels, Senior Manager

+32 479 98 22 29 of Wouter.beuckels@hudsonsolutions.com

Vicky De Brabander, Senior Consultant

+32 472 82 57 36 of Vicky.debrabander@hudsonsolutions.com

Over Hudson

Hudson helpt organisaties en hun medewerkers - zowel experts, kaderleden als bedrijfsleiders - om hun volledige potentieel te ontwikkelen en tot uiting te brengen. Hudson biedt gespecialiseerde oplossingen in permanente rekrutering, talent management (assessment centers, coaching & ontwikkeling, salarisonderzoeken, functieclassificaties, enz.), interim management en HR tools. De HR tools worden ontwikkeld door de eigen internationaal gerenommeerde R&D afdeling. Ze richten zich naar bedrijven die het beste uit hun werknemers wensen te halen, alsook naar professionals die een betrouwbare HR-partner zoeken om hen te ondersteunen bij hun loopbaanontwikkeling. De dienstverlening van Hudson staat garant voor een hoge toegevoegde waarde in alle stadia van de HR-levenscyclus. Met klanten gaande van KMO's tot multinationals, zowel in de private als in de publieke sector, bouwde het bedrijf al meer dan 40 jaar een reputatie op van professionaliteit en uitmuntendheid in HR consultancy. Hudson maakt sinds december 2021 deel uit van Randstad Group Belgium.

Over Hudson Reward Survey

Bovenstaande resultaten zijn afkomstig uit de 'Hudson Reward Survey - Employees' die jaarlijks wordt uitgevoerd door HR-consultancybedrijf Hudson. Deze studie werd dit jaar voor de 32ste keer georganiseerd. 286.047 salarispakketten afkomstig uit 919 organisaties werden bestudeerd. Daardoor beschikt Hudson als Belgisch marktleider over de meest representatieve en betrouwbare databank over beloningspraktijken voor meer dan 300 functies in België.