



INHOUDELIJK DOSSIER

CAMPAGNE EQUAL PAY DAY

Inhoud	p. 1
Inleiding	p. 2
<i>Dossier loonongelijkheid tussen vrouwen en mannen.</i>	p. 3
1. Juridische stand van zaken.	p. 3
1.1. België.	p. 3
1.2. Europa.	p. 3
2. Feitelijke stand van zaken.	p. 4
3. De oorzaken van de loonkloof tussen vrouwen en mannen in België.	p. 8
3.1. Het verklaarde gedeelte van de loonkloof.	p. 8
3.2. Het gedeelte van de loonkloof dat (nog) niet verklaard is.	p. 10
4. Inspanningen van de sociale partners om de loonkloof te verkleinen.	p. 10
5. ZIJ-KANT en ABVV-vrouwen doen beleidsvoorstellen.	p. 11
6. Bijlage: de cijfers.	p. 13

CAMPAGNE EQUAL PAY DAY

Inleiding.

ZIJ-KANT lanceert in 2005 in samenwerking met ABVV-vrouwen de campagne 'Equal Pay Day'. Naar Amerikaans idee is 'Equal Pay Day' een dag waarop de loonkloof tussen mannen en vrouwen aangeklaagd wordt. ZIJ-KANT en ABVV-vrouwen organiseren deze campagne niet zonder reden. De afgelopen tien jaar is er geen verbetering gekomen in de loonongelijkheid tussen vrouwen en mannen. Diverse studies tonen aan dat – ondanks de loonevolutie en de gemiddelde loonstijgingen van de afgelopen jaren – de gemiddelde loonkloof de laatste 10 jaar in België ongewijzigd is gebleven. Het loonverschil tussen vrouwen en mannen bedraagt gemiddeld 24% in bruto jaarloon en 12% in bruto uurloon.

Omgerekend symboliseert de campagedatum, 31 maart 2005, tot welk moment vrouwen moeten werken om een volwaardig loon van een man te verdienen.

ZIJ-KANT en ABVV-vrouwen willen dat Equal Pay Day jaarlijks herhaald wordt. En hopelijk zal het ijkpunt van de campagne telkens vroeger in het jaar kunnen vallen, wanneer de loonkloof kleiner wordt.

De tienjarige stagnering van de loonkloof is niet de enige aanleiding voor de campagne. In 2005 is het ook precies 30 jaar geleden dat de Raad van de Europese Gemeenschap een richtlijn uitvaardigde inzake de toepassing van het beginsel van gelijke beloning voor mannelijke en vrouwelijke werknemers (75/117/EEC). Alle lidstaten dienden de nodige maatregelen te nemen om discriminaties tussen vrouwen en mannen inzake loonongelijkheid op te heffen. Maar anno 2005 is de loonkloof tussen mannen en vrouwen nog steeds een feit.

ZIJ-KANT en ABVV-vrouwen willen met de campagne 'Equal Pay Day' een bewustmakingseffect bij het grote publiek creëren, het 'loon' meer bespreekbaar maken en een aanzet geven tot beleidsmatige bijsturing.

In dit dossier schetsen we het wetgevende kader dat de gelijke beloning tussen vrouwen en mannen zou moeten waarborgen, we brengen de bestaande loonkloof in België in kaart en gaan de oorzaken na waarom vrouwen in de praktijk nog steeds minder verdienen. Tenslotte doen ZIJ-KANT en ABVV-vrouwen enkele gerichte beleidsvoorstellen om de situatie te verbeteren.

1. Juridische stand van zaken.

1.1. België.

België beschikt over een goed uitgebouwd wetgevend kader dat het principe “gelijk loon voor gelijk en gelijkwaardig werk” afdwingt en de sectoren en ondernemingen tot actie moet aanzetten.

De basisregels waarop het beginsel van gelijke beloning in ons land is gestoeld, vindt men terug in onze grondwet: het genot van rechten en vrijheden wordt aan Belgen toegekend zonder discriminatie. Dit beginsel van non-discriminatie wordt uitgewerkt in de wet van 7 mei 1999 betreffende de gelijke behandeling van mannen en vrouwen op gebied van loon, functiewaardering en functieclassificaties. Verder voorziet het KB van 14 juli 1987 dat ondernemingen jaarlijks moeten rapporteren over de gelijkheid tussen vrouwen en mannen. Het voorziet tevens in de mogelijkheid om gelijke kansenplannen verder uit te werken op sectoraal en ondernemingsvlak. Bovendien zijn er nog Europese en internationale normen die de gelijke behandeling inzake loonvorming garanderen.

1.2. Europa.

De Europese Unie lanceerde reeds in 1957 het principe ‘gelijk loon voor gelijk werk’, via artikel 119 van het verdrag van Rome. Het Europese wetgevende kader heeft dit principe sindsdien steeds verder gespecificeerd.

In 2005 is het precies 30 jaar geleden dat de Raad van de Europese Gemeenschap een richtlijn uitvaardigde inzake de toepassing van het beginsel van gelijke beloning voor mannelijke en vrouwelijke werknemers.¹ Alle lidstaten dienden, ten gevolge van deze richtlijn, de nodige maatregelen te nemen om discriminaties tussen mannen en vrouwen inzake loonongelijkheid op te heffen. De richtlijn kaartte niet alleen de segregatie² op de arbeidsmarkt aan, maar verduidelijkte ook dat deze segregatie geen argument is om het debat over loonongelijkheid van tafel te vege. Ook de zoektocht naar seksneutrale classificatiesystemen werd zo extra gestimuleerd.

In 1976 volgde de algemene richtlijn³ van de Raad om het beginsel van gelijke behandeling van vrouwen en mannen op de arbeidsmarkt in te voeren.

Maar Europa liet het hier niet bij. De Europese Commissie publiceerde in 1994 een ‘*Memorandum betreffende gelijke beloning voor arbeid van gelijke waarde*’.⁴ Met dit initiatief werd de verantwoordelijkheid van de sociale partners inzake loonongelijkheid benadrukt, evenals de verantwoordelijkheid van de publieke overheid in alle lidstaten. In 1996 publiceerde de Europese Commissie een ‘*Gedragscode voor de toepassing van gelijke beloning voor arbeid van gelijke waarde voor vrouwen en mannen op het werk*’.

In 2002 is de algemene richtlijn van 1976 herzien in het principe van ‘*gelijkheid voor vrouwen en mannen op de werkvloer*’. De herziene richtlijn verbiedt expliciet elke directe of indirecte discriminatie op de werkvloer, of dit nu in de publieke of in de private sector is. De richtlijn biedt voorts juridische instrumenten aan om het principe van gelijkheid effectief te laten gelden. De richtlijn verbindt de lidstaten er ook toe om iedere werknemer die meent oneerlijk betaald te zijn

¹ Richtlijn van de Raad van 10 februari 1975 betreffende het nader tot elkaar brengen van de wetgeving van de Lid-staten inzake de toepassing van het beginsel van gelijke beloning voor mannen en vrouwen (75/117/EEG).

² Met ‘segregatie’ bedoelen we het fenomeen dat vrouwen doorgaans in andere sectoren en functies werken dan mannen.

³ Richtlijn van de Raad van 9 februari 1976 betreffende de tenuitvoerlegging van het beginsel van gelijke behandeling van mannen en vrouwen ten aanzien van de toegang tot het arbeidsproces, de beroepsopleiding en de promotiekansen en ten aanzien van de arbeidsvoorwaarden (76/207/EEG)

⁴ COM (94)6 def. Brussel, 23.06.1994

de mogelijkheid te bieden om zijn rechten te doen gelden. Deze richtlijn moest door de lidstaten zijn omgezet tegen november 2005.

Sedert geruime tijd leeft het principe van ‘*gender-mainstreaming*’ sterk, zowel in België, als in de Europese instellingen. Er is echter nog een lange weg te gaan vooraleer het gelijkheidsprincipe volledig ingebed is en toegepast wordt. Loongelijkheid wordt niet gerealiseerd door wetteksten alleen. Er is een globale strategie nodig om het principe van loongelijkheid na te streven en toe te passen. De *Strategie voor werk van Lissabon*⁵ tekent zo de richtlijnen uit om structurele ongelijkheden, zoals de loonkloof tussen vrouwen en mannen, uit de arbeidsmarkt te helpen. Er zijn echter nog verregaande inspanningen vereist eer de doelstellingen van Lissabon bereikt worden. De Europese lidstaten moeten daarom allen hun verantwoordelijkheid opnemen en de sociale partners betrekken in het debat.

Op juridisch gebied en in theorie is gelijke behandeling dus een feit, zowel op Belgisch als Europees niveau.

2. Feitelijke stand van zaken.

Ondanks de aanwezigheid van de wetgevende instrumenten en de inspanningen van de sociale partners op interprofessioneel vlak blijft de loonkloof hardnekkig bestaan⁶: in de meeste studies spreekt men over een gemiddelde loonkloof of loonachterstand voor vrouwen van 12%, berekend op basis van het **bruto uurloon**.

Ook al is de positie van België in het Europese peloton op gebied van loonachterstand voor vrouwen niet zo slecht, toch blijkt deze ‘goede’ positie zeer relatief. De m/v loonkloof is sinds midden de jaren ’90 immers niet meer afgenomen.

Vrouwen verdienen niet alleen minder dan mannen, uit de anonieme enquête van Vacature⁷ blijkt dat vrouwen ook minder recht hebben op extralegale vergoedingen zoals een GSM, een PC en een bedrijfswagen. Daarbij komt dat vrouwen vaker deeltijds werken of loopbaanonderbreking nemen, zodat ze minder anciënniteit opbouwen, wat weerspiegeld zal worden in een kleiner (aanvullend) pensioen. Op het einde van de rit snijdt het m/v loonverschil dus diep in het budget van de vrouw.

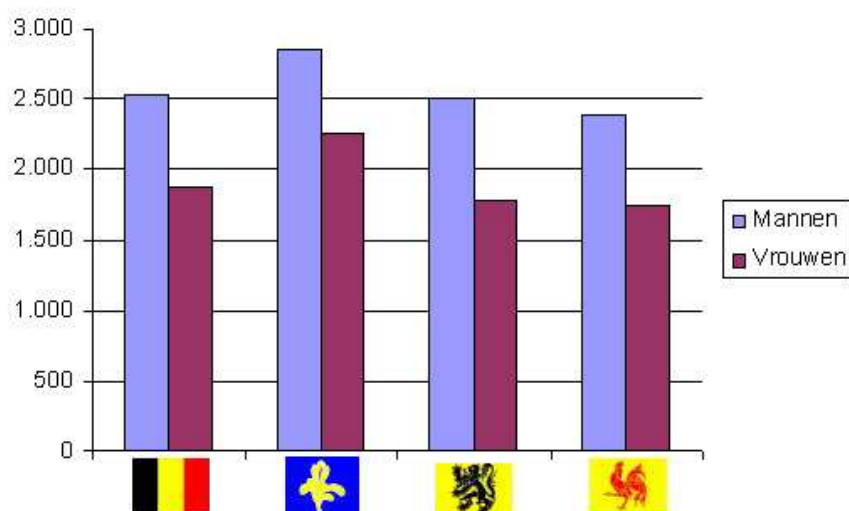
Wanneer we de loonkloof in verschillende Belgische gewesten met elkaar vergelijken, merken we vooral verschillen voor de publieke sector. De regionale verschillen worden mede bepaald door de grootte van de publieke sector en de daaraan verbonden grotere aanwezigheid van vrouwen (dit geldt vooral voor Brussel). Voor de private sector zijn er weinig regionale verschillen. Dat men her en der in de pers leest dat Vlaamse vrouwen minder verdienen dan Waalse vrouwen, is vooral het effect van de Vlaamse aanmoedigingspremies om de arbeidsduur te verminderen. In bruto uurloon is er weinig verschil tussen Vlaamse en Waalse vrouwen.

⁵ In maart 2000 schreef de Europese Raad in Lissabon een strategie uit om de EU binnen een termijn van tien jaar tot ’s werelds meest dynamische en competitieve economie te maken. Naast een sterkere economie, die als voedingsbasis zou dienen voor meer jobs, werden op de Strategie voor Werk van Lissabon ook maatregelen genomen op gebied van sociale zaken, waaronder gelijkwaardigheid van vrouwen en mannen.

⁶ Bronnen : werkdocument van de diensten van de Europese commissie (2003) 937; salarisenquêtes NIS; studie FOD A-W-SO 2000

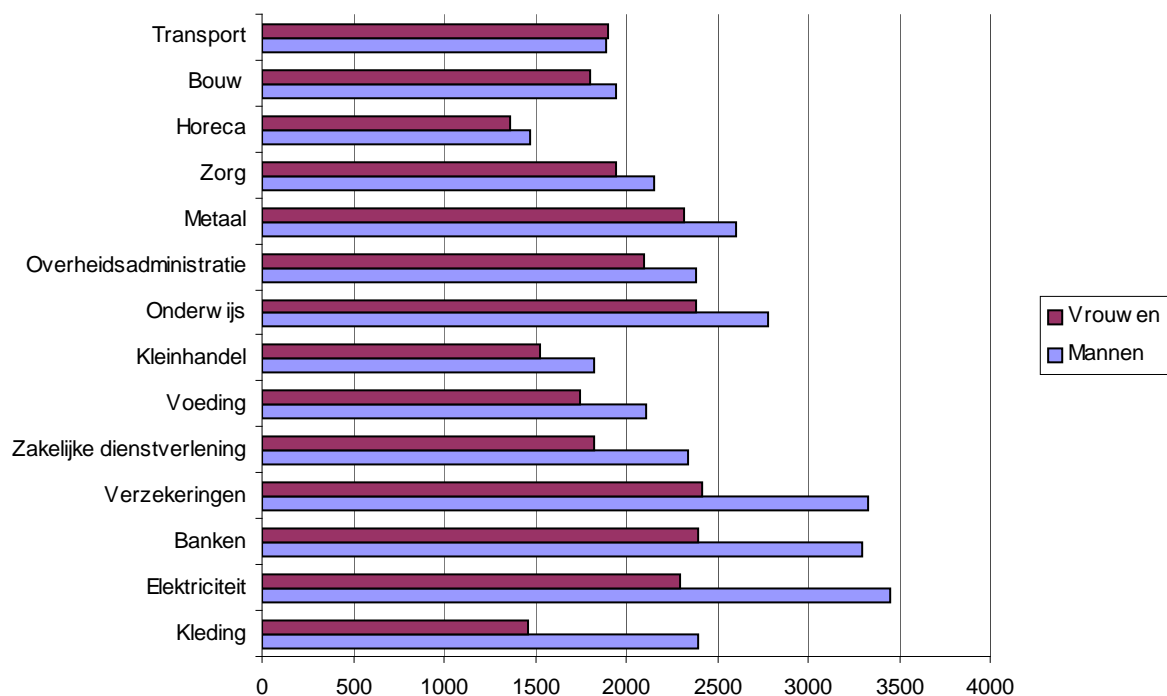
⁷ Uit HR Update 20 oktober ’04 (jaargang 3, nummer 156), ook op www.vacature.com

De loonkloof tussen vrouwen en mannen in de Belgische gewesten in 2002:⁸



Bovendien blijven er wat de loonkloof betreft grote verschillen waar te nemen al naargelang de sector waar men werkt (van 7% tot 22% verschil in bruto uurloon), al naargelang men bediende of arbeider is (grotere loonkloof bij bedienden), al naargelang de grootte van het bedrijf (grotere loonkloof in grotere ondernemingen), en al naargelang men voltijds of deeltijds werkt (grotere loonkloof bij voltijds werkenden, bij deeltijdse werkenden speelt het geslacht nauwelijks een rol).

Bruto maandloon in enkele sectoren in 2000:⁹



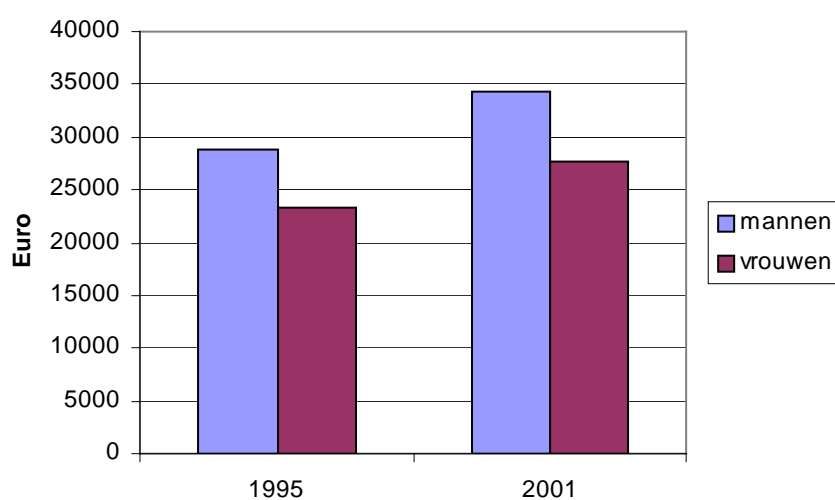
⁸ 2002, Loonstructurenenquête uitgevoerd door het Nationaal Instituut voor de Statistiek (NIS), bruto maandloon, in Euro, voor cijfergegevens: zie tabel A in bijlage.

⁹ 2000, Loon- en Arbeidstijdgegevens of LATG (een databank van de RSZ), bruto maandloon, voltijds, in Euro, voor cijfergegevens: zie tabel D in bijlage.

Uit bovenstaande tabel kunnen we besluiten dat hoe ‘rijker’ de sector is (zoals het bank- en verzekeringswezen en de energiesector), hoe groter de ongelijkheid en willekeur is in de verdeling van de loonmassa. Uitzondering op deze regel is evenwel de ‘kleding’ sector waar de loonkloof behoorlijk groot blijft.

Uit een recente studie van het Steunpunt Werkgelegenheid – Arbeid – Vorming (WAV)¹⁰ blijkt dat, afgezien van de sectorale verschillen, de loonevolutie tussen 1995 en 2001 gelijkmatig verlopen is: vrouwen en mannen, voltijds en deeltijds werkenden,... de loonsverhogingen lagen voor iedereen in dezelfde orde van grootte. Bijgevolg is ook de loonkloof nauwelijks afgenomen. De loonkloof tussen het gemiddelde bruto jaarloon van een man en het gemiddelde bruto jaarloon van een vrouw bedraagt nog steeds maar liefst 24%.

Het gemiddelde bruto jaarloon van een vrouw en van een man in 1995 en 2001:¹¹

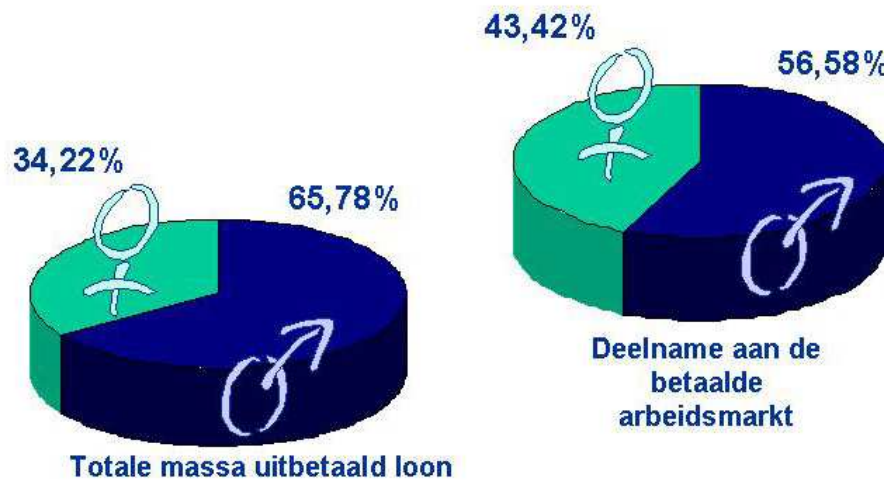


Schematisch voorgesteld kunnen we stellen dat, waar mannen in België 56% van de betaalde arbeidsmarkt op zich nemen, ze niet 56%, maar met 65% van de totale loonmassa in hand krijgen.

¹⁰Vermandere C. ‘Het verdiende loon’. Zesde hoofdstuk in: *Jaarboek over de Arbeidsmarkt in Vlaanderen*, Steunpunt WAV, editie 2004.

¹¹ Jaarboek 2004 WAV, p. 114. Voor cijfergegevens: zie tabel E in bijlage.

De totale loonmassa en de procentuele deelname aan de betaalde arbeidsmarkt¹².



Volgens Europa moet werk worden gemaakt van een hogere arbeidsparticipatie van vrouwen. Zo is op de top van Lissabon in 2000 bepaald dat ruim 57% van de Belgische vrouwen aan het werk moet zijn. Nu is dit slechts een ruime 43%. Vrouwen zijn dus, in vergelijking met mannen, nog steeds ondervertegenwoordigd op de arbeidsmarkt en als ze werken, worden ze minder betaald dan hun mannelijke collega's.

Een recente enquête uitgevoerd door het onderzoekscentrum Inra bij tweeduizend Belgen¹³, maakt duidelijk dat zowel mannen als vrouwen de loonongelijkheid als de voornaamste hinderpaal ervaren voor de gelijkheid tussen mannen en vrouwen. Achtendertig procent van de ondervraagde vrouwen en zevenendertig procent van de mannen vindt dat om gendergelijkheid te bekomen prioritair werk gemaakt moet worden van gelijke lonen.

¹² De gegevens over de verdeling van de totale loonmassa: 2000, LATG

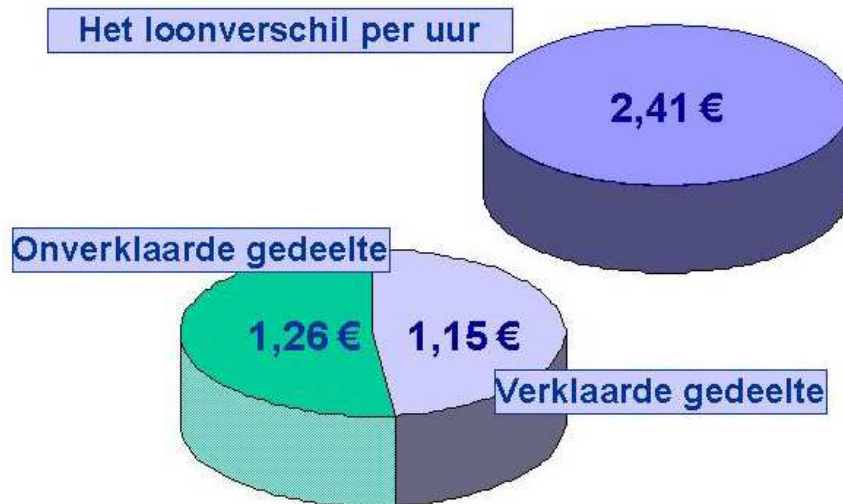
De gegevens over de deelname aan de betaalde arbeidsmarkt: 2000, AEK

(het AEK is de ArbeidsKrachtenEnquête, een door het NIS georganiseerde en door Eurostat geharmoniseerde enquête bij gezinnen).

¹³ Carpentier, Nathalie. 'Vrouwen verdienen beter.' In: *De Morgen*, 25 jan. 05

3. De oorzaken van de loonkloof tussen mannen en vrouwen in België.

Mannen verdienen gemiddeld per uur 2,41€ meer dan vrouwen. Ongeveer de helft van dit loonverschil is toe te schrijven aan de verschillende posities die vrouwen innemen op de arbeidsmarkt. De andere helft kan tot op heden (nog) niet verklaard worden.



3.1. Het verklaarde gedeelte van de loonkloof.

Een gedeelte van de loonkloof tussen vrouwen en mannen is te verklaren. Vrouwen worden minder betaald dan mannen omdat proportioneel meer mannen in de beter betaalde sectoren werken en beter betaalde beroepen innemen. Dit noemen we **horizontale segregatie**. Daarnaast ervaren vrouwen vaak een 'glazen plafond': ze stromen niet door naar hogere functies en blijven geconcentreerd in lagere uitvoerende functies. Dit noemen we **verticale segregatie**. Opmerkelijk is dat, ondanks de ingehaalde onderwijsachterstand, het aantal vrouwelijke managers sterk daalde tussen 1998 en 2003 en minder bedraagt dan 30%. Van de 50 grootste Europese beursgenoteerde bedrijven is geen enkele vrouw voorzitter. Uit een studie van het Britse Cranfield School of Management blijkt nochtans dat vrouwen het zeer goed doen in topfuncties, hetgeen de prestaties van het bedrijf ten goede komt. Leidinggevende vrouwen zouden problemen anders benaderen dan mannen, meer oog hebben voor maatschappelijke ontwikkelingen, trends beter aanvoelen en sterker zijn in het motiveren van personeel.¹⁴

Naast de verticale en horizontale segregatie waar vrouwen mee te kampen hebben, nemen ze vaker loopbaanonderbrekingen, bijvoorbeeld aansluitend op zwangerschap, en bouwen ze zo minder anciënniteit op.

Vrouwen werken ook meer deeltijds, en deeltijds werk wordt minder goed betaald, ook bij mannen. Deeltijds werken geeft bovendien ook minder vooruitzichten op doorstroming en vorming.

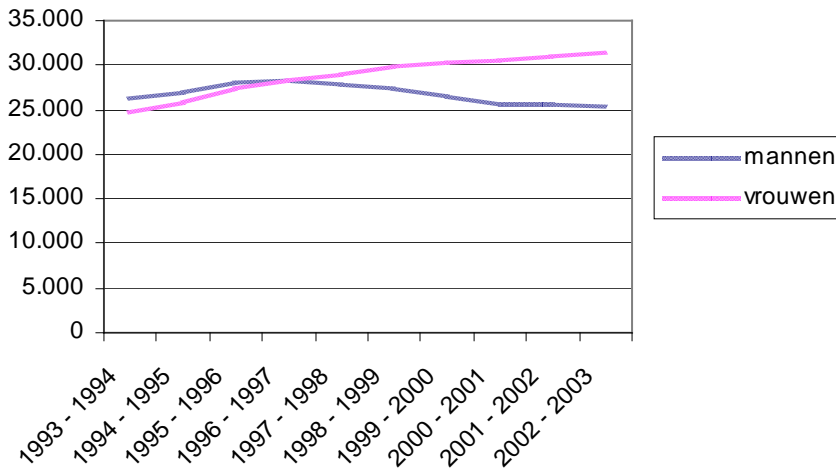
Vrouwen scoren momenteel nochtans beter dan mannen **in hogere onderwijsniveaus**. Dat vrouwen bezig zijn aan een inhaalbeweging wat betreft opleidingsniveau, blijkt uit de onderstaande grafiek. De jongste generatie meisjes scoort zelfs aanzienlijk beter dan de jongens.

¹⁴ Vinnicombe, Susan en Singh, Val 'Sex Role Stereotypes and Requisites for Successful Top Managers.' In: *Women in Management Review*, vol 17 (3/4) 2002

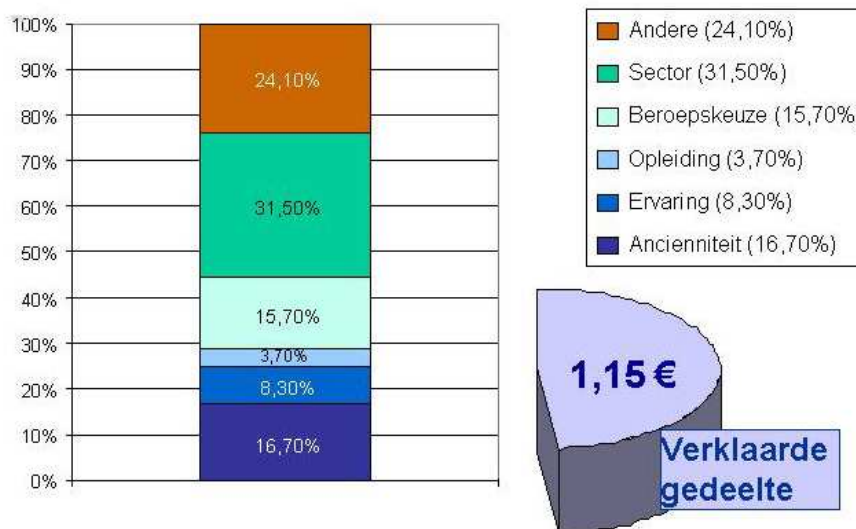
De verklaring dat vrouwen minder verdienen dan mannen omdat ze minder geschoold zijn, is dus op termijn niet meer houdbaar, tenzij de discriminaties op de arbeidsmarkt blijven aanhouden.

Eens vrouwen op de arbeidsmarkt komen, blijkt immers dat ze nog steeds minder bijkomende opleidingen en vormingen genieten en minder doorstromen dan hun mannelijke collega's. Ook de onderwaardering van de zogenaamde 'vrouwensectoren' en 'vrouwenberoepen' is nog steeds een realiteit.

Aantal studenten in het Universitair Onderwijs, naar geslacht:¹⁵



Samenvattend kunnen we de **verklaarbare criteria voor loonongelijkheid** (waarvan de voornaamste horizontale en verticale segregatie zijn), schematisch als volgt weergeven:



¹⁵ Bron voor data 1993-1994 tot en met 1998-1999: Vlaamse Interuniversitaire Raad (VLIR), Egmontstraat 5, 1000 Brussel. Bron vanaf de data voor het academiejaar 1999-2000: Departement Onderwijs. Voor de cijfergegevens, zie tabel H in bijlage.

3.2. Het gedeelte van de loonkloof dat (nog) niet verklaard is.

Meer dan de helft van het loonverschil tussen vrouwen en mannen kan nog niet verklaard worden. Vermoedelijk spelen hier discriminaties mee in de manier waarop functies worden gewaardeerd, en de manier waarop deze waardering vertaald wordt in een salaris dat systematisch nadelig uitvalt voor vrouwen.

De **functieclassificatiesystemen**, die voor een deel de loonkloof bepalen, blijken namelijk op sectoraal en ondernemingsvlak verre van gemoderniseerd. De functiewaardering en functieclassificatie gebeuren voor een groot stuk volgens subjectieve criteria. Vandaar de terechte aandacht in de afgelopen jaren van de sociale partners voor de ontwikkeling en toepassing van sekseneutrale analytische functieclassificatiesystemen.

Om discriminatie zoveel mogelijk te vermijden, is het noodzakelijk om te beschikken over een goed gedocumenteerd analytisch systeem, waarbij uitgegaan wordt van een aantal vooraf bepaalde waarderingscriteria of functiekenmerken die voor alle functies zullen gelden (zoals de benodigde kennis, de verantwoordelijkheid, de noodzakelijke vaardigheden en de arbeidsomstandigheden), en waarbij de loonverdeling tussen de typisch mannelijke en de typisch vrouwelijke sectoren evenredig is. Deze systemen meer ingang doen vinden, is belangrijk voor het realiseren van gelijke kansen (objectivering), maar is tevens belangrijk voor de strijd tegen de verdere individualisering van de verloning op ondernemingsvlak (collectivisering¹⁶). De loonkloof tussen vrouwen en mannen wegwerken, via analytische functiewaarderingsmethodes, zal dus uiteindelijk iedereen ten goede komen.

4. Inspanningen van de sociale partners om de loonkloof te verkleinen.

Gedurende de drie afgelopen decennia werden door de Belgische sociale partners op interprofessioneel vlak heel wat inspanningen¹⁷ verricht en impulsen gegeven om de loonkloof te verkleinen. Zo erkenden de sociale partners in de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 25 van 15 oktober 1975 dat systemen van functiewaardering in geen geval tot discriminatie mogen leiden (CAO Gelijke Beloning). In verschillende interprofessionele akkoorden (IPA) werden tevens engagementen aangegaan om sekseneutrale functieclassificatiesystemen na te streven.

- **In het IPA 1999-2000** werden met het oog op de realisatie van gelijke kansen de sectoren gevraagd hun functieclassificatiesystemen te herzien. **In uitvoering van het IPA** heeft de Nationale ArbeidsRaad (NAR) de sectoren bevestigd en heeft de bevoegde Minister voor Werk op vraag van de NAR de vormingsfarde herwerkt en de paritaire comités (PC's) geïnformeerd over de subsidiemogelijkheden binnen het Europees Sociaal Fonds (ESF).
- **In het IPA 2001-2002** werden de sectoren opnieuw gevraagd de nodige inspanningen te doen en werd de Minister van Werk gevraagd de bevorderende maatregelen op fiscaal vlak, voorzien in het Nationaal Actie Plan voor werkgelegenheid (NAP), te preciseren. Daarnaast zou door de sociale partners ook een pilootproject opgestart worden met ESF-middelen. **In uitvoering van het IPA** werd CAO 25 herzien: de gespecialiseerde NAR commissie werd nieuw leven ingeblazen (19-12-2001). De commissie had voortaan ook de taak de sociale partners te informeren en te sensibiliseren en de paritaire comités technische steun te verlenen. De commissie kreeg echter

¹⁶ Collectivisering betekent dat het de functie (of de stoel) is die gewaardeerd wordt, en niet het functioneren van de persoon (die op de stoel zit).

¹⁷ Uitgaven brochures, inrichting van studiedagen, organisatie van vorming, campagne Equal Pay i.s.m. Europees Vakverbond, Nationale Actieplannen voor werkgelegenheid, enz.

geen permanent samengesteld karakter en werd nooit door een PC om advies gevraagd. Ook het pilootproject werd nooit opgestart – er was wel het project EVA (zie verder). De vraag betreffende fiscale maatregelen werd nooit door de Minister beantwoord.

- **In het IPA 2003-2004:** werd dit onderwerp niet specifiek opgenomen
- **Het Project EVA (evaluation analytique)** werd opgezet door de Federale Overheidsdienst Arbeid- Werkgelegenheid- Sociaal Overleg i.s.m. de sociale gesprekspartners en had drie doelstellingen: een vormingsfarde herzien en vormingen organiseren; het gendereffect nagaan in de ontwikkeling en invoering van analytische methodes op de salarissen en supplementair een universele analytische en sekseneutrale methode ontwikkelen om functies te analyseren. Enkel de eerste doelstelling werd uitgevoerd. Het project is inmiddels overgeheveld naar het Federale Instituut voor Gelijkheid van Vrouwen en Mannen. De tweede doelstelling zal nog verwezenlijkt worden, de derde doelstelling wellicht niet.

5. ZIJ-KANT en ABVV-vrouwen doen beleidsvoorstellen.

- **Nood aan regelmatige statistieken en analyses inzake de loonkloof en systematische bijsturing.**

In het kader van het Belgisch voorzitterschap van Europa kwam België aanzetten met mooie statistieken en analyses over de oorzaken van de loonkloof. Er moeten echter op regelmatige basis loonstatistieken en analyses over de oorzaken van de loonkloof gemaakt worden op sectoraal en indien mogelijk ook op ondernemingsvlak. Zo zou er bijvoorbeeld per onderneming kunnen nagegaan worden hoe de loonmassa binnen een bedrijf verdeeld wordt tussen de vrouwelijke en de mannelijke werknemers. De Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid zou op regelmatige basis over globale statistieken moeten beschikken. Deze statistieken moeten geanalyseerd worden, zodat er specifieke maatregelen kunnen genomen worden. De discussie en de remediëring blijven natuurlijk een zaak van de sociale partners.

- **‘Vrouwenjobs’ en ‘vrouwensectoren’ opwaarderen.**

We stellen vast dat overwegend in die sectoren waarin veel vrouwen werken de lonen lager liggen. In de eerste plaats in deze sectoren moeten de **loonsvoorwaarden** verbeterd worden. Wij denken hierbij in het bijzonder aan de zorgsector, distributie, voeding, schoonmaak en textiel. Maar ook in de best betaalde sectoren, zoals het bank- en verzekeringswezen en in de energiesector, is de loonkloof erg groot omdat vrouwen hier minder carrièremogelijkheden hebben en veelal op een glazen plafond stoten. Niet alleen de ongelijke verloning moet hier worden aangepakt, maar ook de segregatie.

- **Nieuwe bewustmakingscampagnes in het onderwijs.**

We stellen nog steeds vast dat meisjes zich teveel concentreren in bepaalde ‘meisjesopleidingen’ (vb. kinderverzorging) en jongens in bepaalde ‘jongensopleidingen’ (vb. informatica). We moeten trachten deze segregatie te doorbreken door, in samenwerking met het onderwijs, nieuwe bewustmakingscampagnes te voeren om jongens aan te zetten tot opleidingen zoals

verpleger, kinderverzorger of kleuterleider en meisjes tot andere roldeurbrekkende opleidingen zoals elektriciën, bouwvakker, chemicus.

- **De toepassing van het gendermainstreaming-principe bij de overheid en in de private sector.**

De overheid moet het voortouw nemen om gelijke kansen tussen vrouwen en mannen verder te bewerkstelligen. De oprichting van een Instituut voor Gelijkeheid van vrouwen en mannen betekent niet dat ministers en administraties zich aan hun verantwoordelijkheid inzake gelijkheid tussen vrouwen en mannen kunnen onttrekken. Gelijke kansen voor vrouwen en mannen blijft een verantwoordelijkheid van alle ministers, in het bijzonder de ministers bevoegd voor werk en gelijke kansen. Zij kunnen voorbeelden van 'good practices' bekend maken en de private sector aanzetten om hun verantwoordelijkheid op te nemen. Ook de openbare sector heeft een belangrijke verantwoordelijkheid als werkgever om op een actievere manier bestaande discriminaties weg te werken.

- **Het Koninklijk Besluit (KB) van 14 juli 1987 inzake Gelijke Kansen-rapporten specifiek uitwerken en de werkgevers op hun verplichtingen wijzen.**

Er bestaat een KB dat voorziet in jaarlijkse rapporten waarin ondernemingen de gelijkheid tussen mannen en vrouwen moeten rapporteren. Wij stellen vast dat er van deze rapportage weinig in huis komt. ZIJ-KANT en ABVV-vrouwen stellen voor dat in het KB de criteria waaraan een dergelijk rapport moet voldoen duidelijker gespecificeerd worden en dat werkgevers meer worden aangezet om hun verplichtingen na te komen.

- **Vrouwen meer betrekken bij de totstandkoming van sociale akkoorden.**

Ook vrouwen zijn rechtstreeks betrokken partij bij sociale onderhandelingen, maar zij zijn zelden te zien aan de onderhandelingstafel. Er moeten daarom inspanningen gebeuren om paritaire comités meer evenwichtig samen te stellen. Niet alleen moeten vrouwen beter vertegenwoordigd zijn bij het tot stand komen van sociale akkoorden, ook inhoudelijk zouden deze akkoorden telkens een 'gendertoets' moeten kunnen doorstaan.

- **Last but not least: de organisatie van een jaarlijkse Equal Pay Day.**

ZIJ-KANT en ABVV-vrouwen willen dat de loongelijkheid tussen vrouwen en mannen een blijvend aandachtspunt is. Daarom pleiten zij voor een jaarlijks terugkerende Equal Pay Day die mee georganiseerd wordt door overheid, actoren binnen het gelijke kansenbeleid en vrouwenorganisaties. Een jaarlijkse Equal Pay Day moet een ijkpunt worden dat ons heel concreet en visueel aangeeft of en in welke mate de loongelijkheid evolueert. Hopelijk wordt de jaarlijkse Equal Pay Day dan ooit overbodig, wanneer de lonen tussen de vrouwen en mannen gelijk zijn.

6. Bijlage: de cijfers.¹⁸

A. De loonverschillen naar regio (Loonstructuur enquête 2002, uitgevoerd door het NIS).

		België	Brussel	Vlaanderen	Wallonië
Totaal	Totaal	2.322	2.619	2.284	2.201
	Mannen	2.530	2.853	2.503	2.389
	Vrouwen	1.871	2.250	1.780	1.748
Voltijds	Totaal	2.507	2.815	2.466	2.383
	Mannen	2.597	2.963	2.568	2.441
	Vrouwen	2.206	2.513	2.096	2.151
Deeltijds	Totaal	1.338	1.558	1.318	1.229
	Mannen	1.373	1.468	1.351	1.346
	Vrouwen	1.327	1.594	1.308	1.197

B. Het bruto uurloon in de publieke versus private sector (Loon- en Arbeidstijdgegevens of LATG, 2000).

	Vrouwen	Mannen
Publieke sector, voltijds	13,8086861	14,9204628
Publieke sector, deeltijds	12,5687156	14,3512114
Privésector, voltijds	11,3319118	13,6929368
Privésector, deeltijds	9,67048701	9,69306993

C. Het loonverschil in de verschillende Belgische gewesten (LATG, 2000).

	m/v loonverschil Publieke sector	m/v loonverschil Private sector
Vlaanderen	76,40%	80,61%
Brussel	91,66%	79,48%
Wallonië	78,59%	83,07%
België	89,19%	81,24%

¹⁸ Alle cijfergegevens zijn verstrekt door de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg (Tom Bevers).

D. Bruto maandloon in enkele sectoren (LATG, 2000, voltijds, Euro)

	Mannen	Vrouwen
Kleding	2391,72192	1457,46858
Elektriciteit	3452,96902	2296,69332
Banken	3297,46918	2390,87078
Verzekeringen	3331,98754	2417,71111
Zakelijke dienstverlening	2338,39527	1821,25047
Voeding	2108,4827	1752,48853
Kleinhandel	1824,47269	1525,9677
Onderwijs	2781,01141	2388,13063
Overheidsadministratie	2383,65146	2100,29371
Metaal	2609,07757	2323,69009
Zorg	2157,91236	1945,96029
Horeca	1477,65682	1359,98871
Bouw	1945,68518	1807,65133
Transport	1887,98018	1899,47438

E. Het gemiddeld bruto jaarloon van vrouwen en mannen (Jaarboek 2004 WAV, p. 114).

	1995	2001
mannen	28900	34300
vrouwen	23300	27600

F. De loonkloof tussen mannen en vrouwen naargelang de leeftijdsklasse
(Loonstructurenquête 2002, uitgevoerd door NIS)

	Totaal	-20	20-24	25-29	30-34	35-39	40-44	45-49	50-54	55-59	60+	
Totaal	Totaal	2.322	1.013	1.695	2.037	2.229	2.410	2.484	2.519	2.658	2.817	2.565
	Mannen	2.530	1.341	1.843	2.151	2.391	2.612	2.705	2.738	2.853	3.041	2.814
	Vrouwen	1.871	623	1.445	1.834	1.941	1.994	1.966	1.943	2.002	1.988	1.514
Voltijds	Totaal	2.507	1.701	1.869	2.137	2.381	2.597	2.674	2.706	2.871	3.119	3.371
	Mannen	2.597	1.787	1.943	2.196	2.434	2.658	2.747	2.784	2.936	3.193	3.471
	Vrouwen	2.206	1.338	1.704	2.010	2.240	2.382	2.380	2.358	2.493	2.646	2.514
Deeltijds	Totaal	1.338	473	863	1.178	1.384	1.473	1.478	1.442	1.570	1.482	983
	Mannen	1.373	498	855	1.136	1.323	1.391	1.642	1.633	1.820	1.728	1.004
	Vrouwen	1.327	460	867	1.193	1.396	1.487	1.446	1.396	1.436	1.287	945

G. De loonkloof naargelang de scholingsgraad (Loonstructurenenquête 2002, uitgevoerd door het NIS).

			Geen of lager onderwijs	Lager secundair onderwijs	Hoger secundair onderwijs (algemeen vormend)	Hoger secundair onderwijs (beroeps/ technisch)	Hoger, niet- universitair, onderwijs van het korte type	Universitair onderwijs of hoger onderwijs van het lange type	Postuniversitair onderwijs
Totaal	Totaal	2.322	1.931	2.009	2.135	2.168	2.674	3.641	4.615
	Mannen	2.530	2.144	2.172	2.391	2.331	2.994	3.968	5.256
	Vrouwen	1.871	1.381	1.527	1.788	1.645	2.222	2.894	3.312
Voltijds	Totaal	2.507	2.161	2.184	2.335	2.314	2.805	3.755	4.851
	Mannen	2.597	2.229	2.242	2.466	2.383	3.025	4.007	5.339
	Vrouwen	2.206	1.810	1.877	2.068	1.951	2.397	3.062	3.666
Deeltijds	Totaal	1.338	1.045	1.167	1.322	1.257	1.779	2.342	1.970
	Mannen	1.373	1.134	1.212	1.257	1.321	2.057	2.726	2.554
	Vrouwen	1.327	1.012	1.149	1.336	1.234	1.732	2.208	1.782

H. Aantal studenten in het universitair onderwijs, naar geslacht (VLIR en Departement Onderwijs).

1993 - 1994 1994 - 1995 1995 - 1996 1996 - 1997 1997 - 1998 1998 - 1999 1999 - 2000 2000 - 2001 2001 - 2002 2002 - 2003

mannen	26.173	27.032	27.934	28.174	27.929	27.408	26.508	25.656	25.644	25.382
vrouwen	24.714	25.745	27.364	28.242	28.973	29.762	30.232	30.462	31.049	31.457
totaal	50.887	52.777	55.298	56.416	56.902	57.170	56.740	56.118	56.693	56.839

I. De loonverschillen naar gelang de sector waarin men werkt (Loonstructuur enquête 2002, uitgevoerd door het NIS).

		Totaal	10	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33
Totaal	Totaal	2.322	1.976	2.445	2.159	2.279	2.008	1.861	2.165	2.037	2.398	2.499	3.569	3.134	2.348	2.459	2.705	2.209	2.503	2.317	2.448	3.057	2.320
	Mannen	2.530	1.954	2.456	2.325	2.779	2.187	2.894	2.485	2.074	2.509	2.690	3.670	3.360	2.450	2.496	2.733	2.249	2.552	2.629	2.551	3.518	2.625
	Vrouwen	1.871	2.088	2.304	1.774	1.943	1.728	1.675	1.882	1.795	1.990	2.070	2.981	2.482	1.984	2.093	2.331	1.874	2.075	1.793	2.021	2.126	1.792
Voltdijs	Totaal	2.507	1.981	2.459	2.274	2.463	2.052	1.998	2.311	2.083	2.439	2.595	3.607	3.231	2.400	2.489	2.728	2.238	2.544	2.382	2.499	3.249	2.451
	Mannen	2.597	1.954	2.463	2.363	2.821	2.194	3.006	2.501	2.091	2.516	2.722	3.684	3.386	2.467	2.505	2.742	2.262	2.573	2.621	2.574	3.557	2.651
	Vrouwen	2.206	2.147	2.392	1.991	2.134	1.801	1.786	2.087	2.012	2.090	2.229	3.017	2.646	2.097	2.270	2.463	1.976	2.209	1.853	2.116	2.339	1.967
Deeltijds	Totaal	1.338	..	1.930	1.339	1.495	1.370	1.210	1.326	1.354	1.755	1.718	3.026	2.172	1.694	1.726	2.081	1.689	1.870	1.865	1.707	1.705	1.414
	Mannen	1.373	.	1.716	1.536	1.602	1.851	1.044	1.598	1.364	2.170	1.986	3.233	2.597	1.868	1.912	2.177	1.819	1.988	..	1.775	1.751	1.579
	Vrouwen	1.327	..	2.029	1.268	1.487	1.253	1.219	1.309	1.349	1.621	1.618	2.879	2.023	1.621	1.617	2.005	1.559	1.748	1.629	1.667	1.700	1.392

◇ vervolg tabel.

34	35	36	37	40	41	45	50	51	52	55	60	61	62	63	64	65	66	67	70	71	72	73	74
2.581	2.432	1.977	1.991	3.594	2.482	2.264	2.230	2.510	1.548	1.241	2.163	2.390	2.967	2.255	2.306	2.827	2.860	2.848	2.312	2.437	3.012	2.860	2.321
2.634	2.463	2.073	2.083	3.825	2.489	2.298	2.287	2.690	1.847	1.360	2.196	2.524	3.592	2.426	2.407	3.342	3.282	3.387	2.547	2.572	3.177	3.148	2.657
2.108	1.974	1.713	1.619	2.543	2.460	1.812	1.951	2.139	1.393	1.132	1.894	2.109	2.112	1.985	2.067	2.302	2.454	2.332	1.945	2.171	2.537	2.396	1.919
2.635	2.459	2.031	2.061	3.664	2.507	2.298	2.299	2.614	1.919	1.732	2.238	2.418	3.160	2.382	2.408	3.076	2.995	3.006	2.579	2.521	3.098	2.927	2.670
2.668	2.474	2.091	2.092	3.851	2.489	2.310	2.316	2.716	1.995	1.796	2.254	2.545	3.694	2.554	2.461	3.384	3.310	3.405	2.722	2.584	3.199	3.176	2.853
2.271	2.174	1.828	1.835	2.555	2.580	2.059	2.190	2.341	1.826	1.641	2.072	2.111	2.272	2.077	2.257	2.609	2.612	2.503	2.294	2.358	2.712	2.465	2.341
1.859	1.734	1.356	1.462	2.570	2.160	1.429	1.593	1.615	1.139	713	1.064	2.201	1.681	1.501	1.493	1.807	1.995	1.890	1.117	1.800	2.097	2.119	1.257
2.000	2.000	1.512	1.814	2.725	2.489	1.580	1.801	1.871	1.014	596	962	2.313	1.993	1.348	1.585	2.383	2.448	2.540	1.073	2.273	2.296	2.352	1.123
1.590	1.359	1.294	1.351	2.506	2.027	1.332	1.403	1.552	1.154	779	1.239	2.104	1.570	1.627	1.436	1.736	1.934	1.839	1.142	1.661	2.042	2.039	1.301

De cijfers in voorgaande tabellen staan voor de volgende sectoren:

WINNING VAN DELFSTOFFEN

10	Winning van steenkool, bruinkool en turf
11	Winning van aardolie, aardgas en aanverwante diensten
12	Winning van uranium- en thoriumerts
13	Winning van metaalertsen
14	Overige winning van delfstoffen

INDUSTRIE

15	Vervaardiging van voedingsmiddelen en dranken
16	Vervaardiging van tabaksprodukten
17	Vervaardiging van textiel
18	Vervaardiging van kleding en bontnijverheid
19	Leernijverheid en vervaardiging van schoeisel
20	Houtindustrie en verv. artikelen van hout, kurk, riet
21	Papier- en kartonnijverheid
22	Uitgeverijen, drukkerijen en reproductie van opgenomen media
23	Verv. van cokes, geraff. aardolieprod. en splijt- en kweekstof
24	Chemische nijverheid
25	Rubber- en kunststofnijverheid
26	Verv. van overige niet-metaalhoudende minerale prod.
27	Metallurgie
28	Vervaardiging van produkten van metaal
29	Vervaardiging van machines, apparaten en werktuigen
30	Vervaardiging van kantoormachines en computers
31	Vervaardiging van elektrische machines en apparaten
32	Vervaardiging van audio-, video- en telecommunicatieapp.
33	Verv. van medische app., precisie- en optische instr., uurwerk
34	Verv. en assemblage van auto's, aanhangwagens, opleggers
35	Vervaardiging van overige transportmiddelen
36	Vervaardiging van meubels; overige industrie
37	Recuperatie van recycleerbaar afval

PROD. EN DISTRIBUTIE VAN ELEKTR., GAS, WARM WATER

40

Productie en distributie van elektriciteit, gas, stoom en water

41

Winning, zuivering en distributie van water

BOUWNIJVERHEID

45

Bouwnijverheid

GROOT- EN KLEINH.; REPARATIE AUTO'S, HUISHOUDART.

50

Verkoop en reparatie auto's, motorrijw.; kleinh. motorbrandst.

51

Grooth. en handelsbemiddeling, excl. handel in auto's, motorrijw.

52

Kleinhandel, excl. auto's en motorrijw.; reparatie consumentenart.

HOTELS EN RESTAURANTS

55

Hotels en restaurants

VERVOER, OPSLAG EN COMMUNICATIE

60

Vervoer te land

61

Vervoer over water

62

Luchtvaart

63

Vervoerondersteunende activiteiten

64

Post en telecommunicatie

FINANCIELE INSTELLINGEN

65

Financiële instellingen

66

Verzekeringswezen

67

Hulpbedrijven i.v.m. financiële instellingen

ONROERENDE GOEDEREN, VERHUUR EN DIENSTEN

70

Verhuur en handel in onroerende goederen

71

Verhuur zonder bedieningspersoneel

72

Informatica en aanverwante activiteiten

73

Speur- en ontwikkelingswerk

74

Overige zakelijke dienstverlening