

OPEN YOUR MIND. CLOSE THE GAP.

Join the action day against the gender pay gap.
31st oct.

zij-kant en PES Women roepen 31 oktober uit tot Europese Unequal Pay Day. In tegenstelling tot Equal Pay Day, de dag voor gelijk loon, is Unequal Pay Day de symbolische dag voor ongelijk loon. Op jaarbasis verdienen vrouwelijke werknemers in Europa immers nog steeds 16% minder dan mannen, waardoor ze vanaf 31 oktober gratis en voor niets werken.

De progressieve vrouwenbeweging **zij-kant** is de initiatiefnemer van de **Equal Pay Day** in België. Op die **dag voor gelijk loon** voert de organisatie al meer dan tien jaar samen met ABVV, en de laatste jaren ook met de Europese **PES Women**, campagne tegen de loonkloof tussen vrouwen en mannen. Equal Pay Day is immers de dag tot wanneer vrouwen moeten werken in het nieuwe jaar om hun loonachterstand van het voorbije jaar dicht te rijden. Momenteel bedraagt de loonkloof in België 20% en was het dus Equal Pay Day op 14 maart: vrouwen moesten 20% langer doorwerken in 2017 om te verdienen wat mannen in 2016 reeds verdiend hadden.

In Europa wordt Equal Pay Day echter vaak in het najaar georganiseerd, en leggen vrouwen symbolisch het werk neer op de dag vanaf wanneer ze zagezegd gratis werken. De loonkloof v/m zorgt er immers voor dat hun jaarsalaris lager ligt dan dat van mannen, waardoor ze volgens het principe van de gelijke verloning vroeger zouden mogen stoppen met werken. Volgens **zij-kant** en **PES Women** is deze dag echter eerder **Unequal Pay Day**: de **dag voor ongelijk loon**.

Aangezien **vrouwen in Europa 16% minder verdienen dan mannen**, valt Unequal Pay Day dit jaar op **31 oktober**: de laatste 16% van het jaar worden de mannenlonen immers doorbetaald, terwijl **vrouwen vanaf die dag tot het einde van het jaar eigenlijk onbetaalde arbeid leveren**.

Cijfers in België

De Europese statistieken spreken over een loonkloof van 16%, berekend op de gemiddelde bruto-uurlonen van vrouwen en mannen. In België houden we voor Equal Pay Day rekening met de gemiddelde **brutomaandlonen van voltijds en deeltijds werkenden samen**. Enkel dit geeft een correct beeld van de financiële situatie van Belgische werknemers. Wat telt, is wat er maandelijks op je bankrekening verschijnt.

Volgens de nieuwste loongegevens van de FOD Economie bedraagt de loonkloof tussen vrouwen en mannen in de privésector in België **20%**.

	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	Nieuw 2015
Vrouwen (in euro)	1.639	1.719	1.806	1.834	1.932	2.003	2.049	2.106	2.130	2.242	2.343	2.405	2.471	2.526	2.553	2.586	2.620
Mannen (in euro)	2.283	2.338	2.440	2.462	2.592	2.677	2.720	2.756	2.783	2.909	2.999	3.071	3.132	3.174	3.201	3.242	3.273
Loonkloof	28%	26%	26%	26%	25%	25%	25%	24%	23%	23%	22%	22%	21%	20%	20%	20%	20%

Bron: ADSEI, Enquête over de structuur en verdeling van de lonen.

De oudste cijfers over de loonkloof dateren van 1999. Toen verdienden vrouwen nog 28% minder dan hun mannelijke collega's. Er is dus vooruitgang geboekt. Maar als we **amper acht procentpunten opschuiven op vijftien jaar**, dan moeten we nog **40 jaar campagnevoeren** en is loongelijkheid pas gerealiseerd in **2055**.

Oorzaken loonkloof v/m

Onlangs berichtten de media¹ over een onderzoek van Hay Group bij 8,78 miljoen werknemers in 25.000 bedrijven wereldwijd: wanneer vrouwen en mannen exact dezelfde functie hebben in hetzelfde bedrijf, is de loonkloof plots zo goed als verdwenen. Hét grote probleem is echter dat vrouwen en mannen juist niet hetzelfde werk doen en in verschillende sectoren aan de slag zijn.

De loonkloof is dus eigenlijk een loopbaankloof. Dat blijkt ook uit het loonkloofrapport 2017 van het Instituut voor de Gelijkheid van Vrouwen en Mannen²: aan de start van hun carrière verdienen vrouwen en mannen heel vaak ongeveer evenveel. Of vrouwen verdienen zelfs meer, want er studeren aan de universiteiten meer meisjes af dan jongens. Maar tien jaar later zitten we met een loonkloof v/m, die breder wordt met de leeftijd.

Hoe komt dat?

- **Vrouwen werken veel vaker dan mannen deeltijds.** In 2016 werkte 45% van de vrouwelijke loontrekkenden in de privésector deeltijds (in 2015 was dit nog 42%), tegenover slechts 11%

¹ De Standaard, 01/09/2017, 'Gelijk werk maakt loonkloof verwaarloosbaar'.

² http://igvm-iefh.belgium.be/sites/default/files/loonkloofrapport_2017.pdf

van de mannen. Zeggen dat vrouwen hier zelf voor kiezen, is kort door de bocht: slechts 8,5% van de deeltijds werkende vrouwen gaf aan geen voltijdse job te wensen. Als reden voor het deeltijds werken verwees maar liefst de helft van de vrouwen in deze positie naar de moeilijke combinatie tussen werk en privéleven. Bij mannen was dit amper 28%. De zorg voor kinderen, of andere afhankelijke personen, werd hierbij veel vaker door vrouwen vermeld dan door mannen (24% ten opzichte van 7%), net als andere persoonlijke of familiale redenen (25% ten opzichte van 21%). Vrouwen nemen dus nog altijd de grootste zorgverantwoordelijkheid op thuis. Mannen die deeltijds werken gaven immers vooral de combinatie met een andere betrekking, studies, of (brug-)pensioen als reden op: dit was het geval bij bijna één op de vijf deeltijdwerkers, bij vrouwen was dat maar één op de vijftien.

- **Vrouwen nemen veel vaker zorgverloven op.** Volgens de RVA maakten vrouwen in 2016 nog steeds 70% uit van de mensen met ouderschapsverlof, alhoewel vaders dit recht evenzeer hebben. Mannen vrezen vaak dat thuisblijven een belangrijke weerslag zal hebben op hun carrière, of het behoort echt niet tot de gewoonten binnen het bedrijf om hiervan gebruik te maken. Ook het financiële aspect speelt een belangrijke rol. Het grote verlofverschil bij de geboorte van een kind (moeders hebben recht op 15 weken moederschapsrust waarvan 10 weken verplicht, vaders hebben recht op 10 dagen geboorteverlof) creëert bovendien een dynamiek waarbij de zorgtaken onmiddellijk bij de vrouw terechtkomen en de man het brood op de plank moet brengen.
- **Vrouwen zijn oververtegenwoordigd in de zogenaamde ‘zachte’ jobs en sectoren** waar middelen beperkt zijn en voltijdse contracten niet voor het rapen liggen. Uit de statistieken van de FOD Economie (2014) blijkt dat een werknemer in de sector van de maatschappelijke dienstverlening zonder huisvesting (beschutte werkplaatsen, kinderdagverblijven...) een brutomaandloon ontvangt dat 33% lager ligt dan het nationale gemiddelde. Daarnaast zijn de lonen het laagst in de sectoren van de overige persoonlijke diensten (zoals haar- en schoonheidsverzorging of wasserijen) en de horeca. In deze sectoren zijn vrouwen oververtegenwoordigd. Mannen zijn dan weer in de meerderheid in de ‘harde’ en beter betalende sectoren. Een werknemer in de petrochemische nijverheid heeft een brutomaandloon dat 52% boven het nationale gemiddelde ligt. Ook consultancykantoren en de financiële dienstverlening staan in de top drie van de best betaalde sectoren. Het argument dat de zachte sectoren gezins- en dus vrouwvriendelijker zijn wordt vaak aangegrepen, maar blijkt niet altijd te kloppen: avond- en weekenddiensten zijn immers standaard in de zorgsector. Vooral de studiekeuze speelt een belangrijke rol.
- **Vrouwen botsen op het glazen plafond:** zij blijven vaker hangen in de meer uitvoerende functies, die bovendien makkelijker te herleiden zijn tot deeltijdse jobs. Volgens het loonkloofrapport maken vrouwen bijna de helft uit van de loontrekkenden, maar slechts een derde van de leidinggevenden.³ Volgens het rapport van Hay Group is in gewone administratieve functies 42,5 van de werknemers in België mannelijk. Bij hoger opgeleide functies is dat 52,5%, in het middenkader 70,6% en in het topmanagement zelfs 81%.

³ De loonkloof tussen vrouwen en mannen in België. Rapport 2016, Instituut voor de Gelijkheid van Vrouwen en Mannen. http://igvm-iefh.belgium.be/sites/default/files/loonkloofrapport_2016_nl_def.pdf

Beleidsaanbevelingen

Hoe kunnen we ervoor zorgen dat we de gendergelijkheid aan het begin van een loopbaan kunnen doortrekken tot aan het pensioen? Onze voorstellen.

- **Maak werk van de kortere werkweek.** De combinatieproblematiek houdt vrouwen van de werkvloer. Naast een pleidooi voor een meer gendergelijke taakverdeling, vragen wij het beleid om werk te maken van de collectieve arbeidsduurvermindering. Het draagvlak hiervoor wordt steeds breder bij de publieke opinie en verschillende experimenten tonen aan dat het systeem, mits een faciliterend beleid, positief uitdraait voor werknemers (meer vrije tijd), werkgevers (stabiele of stijgende productiviteit) en overheid (minder ziekteverzuim, minder werkloosheid). De verplichte vermindering van arbeidstijd voor alle sectoren en alle categorieën werknemers, mét behoud van loon, garandeert een evenwichtige verdeling tussen werk en privéleven. Bovendien herverdeelt een kortere arbeidstijd het beschikbare werk, waardoor het ook een uitgelezen instrument wordt voor jobcreatie.
- **Zet in op waardig werk.** Iedereen heeft recht op een voltijdse job. Vrouwen kiezen niet altijd voor deeltijds werk om thuis zorgtaken op te nemen. Zo heeft de supermarktcaissière met een shift van 16.00 uur tot 20.00 uur niet bepaald een gezinsvriendelijke job. Bied kwaliteitsvolle, duurzame contracten aan en breid de deeltijdse uurroosters uit. Waardeer het werk in de sterk vervrouwelijkte sectoren ook financieel: waarom zou een poetsvrouw immers minder moeten verdienen dan een vuilnismans?
- Voer **quota in voor de directiecomités** van overheidsbedrijven en beursgenoteerde bedrijven. Quota blijken een effectieve manier om het glazen plafond te doorbreken, zo toont de vervrouwelijking van de raden van bestuur.
- **Verplicht het 100% vergoede geboorteverlof (voor vaders en meemoeders).** Omdat ouderschap een gedeelde verantwoordelijkheid is, willen we de opname van dit verlof ook verplichten. Dit maakt het bovendien makkelijker om te weerstaan aan de druk van de werkgever: in heel wat Belgische bedrijven is zelfs de opname van tien dagen *not done*.
- **Hervorm het ouderschapsverlof naar het Zweeds model.** Om mannen aan te moedigen meer tijd bij hun kind door te brengen en de zorg voor de kinderen beter te verdelen tussen vrouwen en mannen, willen wij naar een Zweeds model evolueren: een uitgebreider ouderschapsverlof van zestien maanden, waarvan minimaal drie maanden exclusief gereserveerd zijn voor de moeder en drie maanden voor de vader of meemoeder. Deze maanden moeten verplicht en correct vergoed zijn. Over de rest van het verlof beslissen beide ouders samen. In eenoudergezinnen waar de voogdij over het kind bij de alleenstaande ouder ligt, komt het hele ouderschapsverlof die ouder toe.
- Verruim het aanbod van sociale voorzieningen. Er is een grote nood aan **kwaliteitsvolle en betaalbare crèches**, met flexibele openingsuren. Ook voor schoolgaande kinderen moet er buiten de schooluren een ruim en soepel opvangaanbod beschikbaar zijn.
- Dwing een **correcte toepassing van de loonkloofwet** van 22 april 2012 af. Onderzoek toont aan dat hier vooral op het niveau van de ondernemingen weinig gehoor aan wordt gegeven.