



START SOONER FOR AN EQUAL PAY LATER
OR CLOSE THE PAY GAP ON EQUALPAYDAY.EU

Because of the pay gap, women have to start working 10 years sooner to earn as much as men in their lifetime.



V.Z. - zij-kant vzw, West-Over, Compendi 101, 1000 Brussel



Inhoudstafel

1. Wat is Equal Pay Day?	3
2. Equal Pay Day 2017: de nieuwste cijfers in België	3
3. Extralegale voordelen.....	5
4. Nationaliteit.....	6
5. Campagne Equal Pay Day 2017	6
6. Van Equal Pay naar Equal Pension	8
7. Beleidsaanbevelingen.....	23
8. De loonkloof in de rest van Europa	25
9. Mijlpalen in dertien jaar strijd tegen de loonkloof	27
10. Contact	30

Vrouwen verdienen in België gemiddeld nog steeds 20% minder dan mannen. Zij moeten dus tien jaar eerder beginnen te werken om hetzelfde loon te krijgen. Bovendien is het pensioen van een vrouw een kwart kleiner dan dat van een man. Een leven lang kijken vrouwen aan tegen loondiscriminatie. **zij-kant** is samen met **ABVV** sedert 2005 initiatiefnemer van de **Equal Pay Day**, de dag voor meer loongelijkheid. Dit jaar is 14 maart de dag tot wanneer vrouwen moeten werken om evenveel te verdienen als wat mannen in 2016 al verdienden. Samen met de Europese **PES Women** trekken we ten strijde tegen de loonkloof en organiseren we voor de 13^e keer onze **campagnedag**. In Vlaanderen en Brussel vinden op diverse plaatsen acties plaats.

1. Wat is Equal Pay Day?

Equal Pay Day is de dag tot wanneer vrouwen moeten werken om evenveel te verdienen als wat mannen het jaar voordien verdienden. De dag voor **gelijk loon v/m**, dus. Meer dan vijftig jaar na de wilde staking van de fabrieksarbeidsters in Herstal ligt een gemiddeld vrouwenloon in België immers nog steeds lager dan een gemiddeld mannenloon.

Nochtans zeggen de Belgische en Europese wetten dat gelijk werk beloond moet worden met gelijk loon. De loonkloof is dan ook één van de grootste discriminaties tussen vrouwen en mannen. Al dertien jaar voert de progressieve vrouwenbeweging **zij-kant** daarom samen met **ABVV** actie voor gelijk loon met hun Equal Pay Day.

Is de loonkloof groot, dan valt deze symbolische dag laat in het jaar: vrouwen moeten langer doorwerken om de loonachterstand ten opzichte van mannen weg te werken. Verkleint de loonkloof, dan zal Equal Pay Day opschuiven richting 1 januari.

zij-kant en **ABVV** organiseerden de eerste Equal Pay Day op 31 maart 2005. Vrouwen moesten toen maar liefst negentig dagen langer werken om hetzelfde te verdienen als het bedrag waarmee mannen het jaar voordien hadden afgesloten. De loonkloof bedroeg toen 28%.

Om de loonkloof te berekenen, maken **ABVV** en **zij-kant** gebruik van de 'Equal Pay Day Indicator'. Deze is gebaseerd op officiële en betrouwbare statistieken en vergelijkt de gemiddelde brutomaandlonen in de privésector van vrouwen en mannen, voltijds en deeltijds werkenden samen.

2. Equal Pay Day 2017: de nieuwste cijfers in België

Voor Equal Pay Day 2017 baseren we ons op de nieuwste cijfers: de lonen in 2014. Hierbij wordt rekening gehouden 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.

Vandaag 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	Nieuw 2014
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
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
Loonkloof	28%	26%	26%	26%	25%	25%	25%	24%	23%	23%	22%	22%	21%	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 **37,5 jaar campagnevoeren** en is loongelijkheid pas gerealiseerd in **2054**.

Via een eenvoudige rekensom valt de symbolische datum van Equal Pay Day dit jaar op **dinsdag 14 maart**:

vrouwen verdienen elke maand gemiddeld 20% minder dan mannen
↓
om te verdienen wat een man in 1 jaar tijd verdient, moeten vrouwen dus 20% langer werken
↓
20% van 365 dagen = 73 bijkomende dagen
↓
in 2017 moeten vrouwen dus 2 maanden en 14 dagen langer werken, tot 14 maart

De FOD Economie deelt de lonen van de werknemers in 2014 op in loonklassen van 250 euro. Hieruit blijkt de ongelijkheid tussen vrouwen en mannen zeer duidelijk, aangezien de eerste groep oververtegenwoordigd is in de laagste loonklassen. Zo verdienen bijna **drie op de tien vrouwen minder dan 2.500 euro bruto per maand**, tegenover twee op de tien mannen. 5% van de vrouwen verdient zelfs minder dan 2.000 euro bruto per maand, tegenover 3% van de mannen.

De gemiddelde **bruto-uurlonen** (voltijds en deeltijds werkenden samen) doen het echter iets beter met een loonkloof van **11%**.

	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	Nieuw 2014
Vrouwen (in euro)	12,12	12,41	12,77	13,44	13,78	14,37	14,78	15,40	15,66	16,13	16,52	16,91	17,20	17,47
Mannen (in euro)	14,59	14,80	15,44	16,06	16,54	16,80	17,27	17,92	18,08	18,51	18,95	19,23	19,43	19,69
Loonkloof	17%	16%	17%	16%	17%	14%	14%	14%	13%	13%	13%	12%	11%	11%

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

Als we kijken naar de gemiddelde **bruto-uurlonen** van **enkel voltijds werkenden**, dan is de loonkloof al met **bijna twee derde** gedicht: van 15% (2001) naar **5%** (2014). De impact van deeltijds werk op de loonongelijkheid is dus erg groot. De kleine genderkloof tussen voltijds werkenden is goed nieuws en bewijst dat meer dan tien jaar Equal Pay Day-campagnes hun vruchten afwerpen.

	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	Nieuw 2014
Vrouwen (in euro)	12,56	12,88	13,14	14,15	14,38	15,00	15,48	16,11	16,60	17,10	17,82	18,32	18,67	19,38
Mannen (in euro)	14,73	14,89	15,60	16,25	16,68	16,93	17,36	18,00	18,38	18,81	19,19	19,53	19,74	20,42
Loonkloof	15%	14%	16%	13%	14%	11%	11%	11%	10%	9%	7%	6%	5%	5%

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

In geld uitgedrukt betekent de loonkloof dat vrouwen meer dan **3 miljard euro** mislopen. Dit blijkt uit het laatste loonkloofrapport van het Instituut voor de Gelijkheid van Vrouwen en Mannen (cijfers 2013).¹ Het rapport toont wat vrouwen hadden moeten verdienen in 2013 (49,151 miljard euro, in functie van hun aandeel in de betaalde werkdagen) en hoeveel ze werkelijk kregen (45,799 miljard euro). Als we geen rekening houden met deeltijds werk en enkel kijken naar de aanwezigheid van vrouwen op de arbeidsmarkt (48% van de werknemers in 2013) ten opzichte van de totale som aan uitbetaalde lonen dat jaar (112,474 miljard euro), dan kregen ze zelfs dan **8,526 miljard euro te weinig**.

3. Extralegale voordelen

Bovenstaande cijfers houden enkel rekening met de loonkloof v/m in de brutolonen. Maar een deel van het loonpakket wordt heel vaak ook uitbetaald in extralegale voordelen, zoals maaltijdcheques, een forfaitaire onkostenvergoeding, groepsverzekering, een bedrijfswagen... Volgens het loonkloofrapport worden bepaalde voordelen eerder aan mannen toegekend dan aan vrouwen. Zo tonen fiscale gegevens aan dat van alle loontrekkenden in de publieke en de privésector in 2013 58% van de mannen een terugbetaling van het woon-werkverkeer genoot, ten opzichte van 51% van de vrouwen. 12% van de mannen kreeg een bijdrage voor het aanvullend pensioen, tegenover slechts 9% van de vrouwen. Bovendien verschillen de bedragen hier sterk: terwijl mannen gemiddeld 802,34 euro ontvingen, kregen vrouwen gemiddeld 498,39 euro. Ook hebben mannen meer dan twee maal meer kans dan vrouwen om aandelenopties te ontvangen van de werkgever.

Tot slot analyseerde dienstverlener Partena Professional in 2016 de positie van vrouwen op de Belgische werkvloer aan de hand van de gegevens in zijn database. Hieruit bleek dat twee keer zoveel mannen als vrouwen een bedrijfswagen hebben: 19% van de mannen tegenover 10% van de vrouwen. Dat verschil is nog duidelijker als enkel naar de bedienden gekeken wordt: daar rijdt **één op de tien vrouwen met een bedrijfswagen**, tegenover **één op de drie mannen**. Dit heeft bovendien

¹ 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

niet enkel te maken met het feit dat vrouwen vaker deeltijds werken: van de groep voltijds werkende bedienden, heeft namelijk 39% van de mannen een bedrijfswagen tegenover slechts 15% van de vrouwen. In directiefuncties gaat het om 53% versus 38%.²

Daarnaast wordt ook **via opleidingen meer geïnvesteerd in mannen dan in vrouwen**. Data-expert Bisnode analyseerde onlangs de sociale balansen van meer dan 17.000 Belgische ondernemingen. Daaruit bleek dat vrouwen in 2015 weliswaar vaker opleidingen volgden dan mannen (dit heeft te maken met het grote aandeel vrouwen in de snel groeiende zorg- en welzijnssector), maar dat zij minder uren opleidingen kregen en dat deze opleidingen ook opvallend minder duur waren. Zo kreeg volgens het onderzoek 68% van de vrouwelijke werknemers in deze sector een opleiding, tegenover 58% van de mannelijke werknemers. Maar de gemiddelde man volgde wel 27 uur opleiding per jaar, ofwel vijf uur meer dan de gemiddelde vrouw. Een vorming kostte gemiddeld ook 1.509 euro voor een man, tegenover 952 euro voor een vrouw.³

4. Nationaliteit

Een bijzonder kwetsbare groep bij de verloningsongelijkheid zijn vrouwen met een andere nationaliteit. Volgens het loonkloofrapport verdienen vrouwen en mannen uit de Maghreb en andere Afrikaanse landen en Europeanen van niet-EU-27-landen minder dan Belgische werknemers, maar in elke categorie kampen de vrouwen ook nog eens met een loonachterstand ten opzichte van de mannen. De vrouwen uit de Maghreblanden zijn het slechtst af: gemiddeld verdienen zij maar 12,61 euro bruto per uur.

Vooraleer er sprake is van de loonkloof, moeten mensen echter aan het werk zijn. Daar bevindt reeds de eerste ongelijkheid. Zo heeft **slechts een vierde van de vrouwen met een niet-EU-nationaliteit een job in ons land**. Hun werkzaamheidsgraad ligt zo lager dan die voor Belgische vrouwen (59%), én dan die voor de mannen met een niet-EU-nationaliteit (minder dan de helft heeft werk). Ook geboren zijn in een niet-EU-land heeft een negatief effect op de werkzaamheid, al is de impact minder groot dan een nationaliteit hebben van buiten de Europese Unie. De werkzaamheid van vrouwen in deze categorie is 37% en voor mannen 55%. Volgens het loonkloofrapport is de negatieve impact van een vreemde nationaliteit of een ander geboorteland op de kansen op werk steeds groter voor vrouwen dan voor mannen. De genderkloof wordt dus aanzienlijk vergroot door de **'etnische kloof'**.

5. Campagne Equal Pay Day 2017

De loonkloof v/m is niet enkel een Belgisch probleem. De Europese *pay gap* ligt op 16%. Daarom gaan **zij-kant** en **ABVV** dit jaar in zee met de Europese socialistische vrouwen van **PES Women** voor een Europese Equal Pay Day-campagne.

² <http://www.jobat.be/nl/artikels/infographic-de-man-vrouw-verschillen-op-de-werkvloer/>

³ http://www.standaard.be/cnt/dmf20161204_02608292

In 2017 focust de campagne op de achterstand die vrouwen oplopen ten aanzien van mannen op de arbeidsmarkt. Willen ze gedurende hun carrière hetzelfde betaald worden, dan moeten ze **tien jaar eerder beginnen werken**. Enkel met een langere loopbaan eindigen ze immers met een gelijk loon, en een gelijk pensioen.

Webspot

Het communicatiebureau mortierbrigade, sinds 2005 hofleverancier van de Belgische Equal Pay Day-clips, zorgde opnieuw voor een spraakmakende spot om op internationaal niveau de loonkloof aan te kaarten. Daarvoor gingen ze in zee met productiehuis Hamlet. In de spot zien we hoe een vader op televisie hoort over de *gender pay gap*. Om zijn dochter deze discriminatie te besparen, haalt hij haar van de schoolbanken en beginnen ze vacaturesites af te schuimen. Om later evenveel te verdienen als een man, moet ze immers tien jaar eerder beginnen te werken. De boodschap rond *equal pay* eindigt met een serieuze knipoog naar de actualiteit.

Materiaal

- De slogan van de campagne luidt: *'Start sooner voor an equal pay later'* / *'Start vroeger voor een gelijk loon later'*. Deze boodschap komt terug op de eindpancarte van de spot, op de affiches en de flyers.
- Voor het campagnebeeld kiezen **zij-kant**, **ABVV** en **PES Women** voor een *'girl at work'*. We zien een meisje aan het stuur van een bus, en een meisje als chirurg in een operatiezaal.
- Dit beeld wordt ondersteund door affiches (A3) en flyers in het Engels, Nederlands en Frans.
- Een gadget in de vorm van een spaarvarkentje/sleutelhanger toont meisjes dat ze best zo vroeg mogelijk beginnen te sparen voor een gelijk loon later.
- Notitieboekjes zorgen ervoor dat Equal Pay Day elke dag *top of mind* blijft.
- Alle info over de campagne 2017 en de actieplaatsen is ook terug te vinden op de website www.equalpayday.be. Onder *'Shop'* kan het campagnemateriaal besteld worden. Bij *'Vorige campagnes'* staan de spraakmakende en prijswinnende filmpjes van de vorige jaren.
- Word Equal Pay Day-ambassadeur. Via de [website](#) kan je ambassadeur worden voor *equal pay*. Onderteken het Equal Pay Day-pact en je krijgt een ambassadeurs-oorkonde en -badge toegestuurd.
- Twitter mee #equalpayday, @equalpaydayBE
- Volg ons op www.facebook.com/equalpaydaybelgium

Actie

Op 14 maart voeren **zij-kant**, **ABVV** en **PES Women** actie op diverse plaatsen in Vlaanderen en Brussel. Ze delen flyers uit met sleutelhangers in de vorm van een spaarvarkentje en informeren voorbijgangers over de loonkloof v/m.

Aan het station Brussel-Centraal vragen vrijwilligers van **zij-kant** en **PES Women** aan voorbijgangers om op een bord in te vullen op welke leeftijd zij begonnen te werken. Daaronder kunnen de vrouwelijke voorbijgangers aangeven wanneer zij hadden moeten beginnen met werken om een gelijk loon te krijgen, namelijk tien jaar eerder. Op de Facebookpagina van Equal Pay Day worden de foto's verzameld. De actievoersters dragen T-shirts met de leeftijd waarop zij hadden moeten beginnen werken om een gelijk loon te krijgen.

6. Van Equal Pay naar Equal Pension



Alleenstaande vrouwen zonder kinderen verdienen meer dan mannen: de loonkloof is hier dus 'negatief' (-4%). In de loop van hun leven en hun carrière stoten vrouwen echter op stereotiepe verwachtingspatronen, en krijgen ze te maken met een loonachterstand. Op het moment dat ze met pensioen gaan, gaapt de genderkloof: een vrouwenpensioen ligt 25% lager dan een mannenpensioen.

Zakgeldkloof

De loonkloof v/m begint eigenlijk al veel vroeger dan het moment waarop vrouwen en mannen hun intrede doen op de arbeidsmarkt. **Zo krijgen Vlaamse meisjes gemiddeld vijf euro minder zakgeld dan jongens.** Dat blijkt uit een recente bevraging van het Centrum voor budgetadvies en -onderzoek van de Thomas More Hogeschool bij een kleine 2.000 jongeren van zestien tot achttien jaar. Een andere bevraging van wikifin.be bij ouders met kinderen vanaf zes jaar bevestigt dat jongens bijna drie euro meer per maand krijgen (39,80 euro tegenover 36,90 euro). Het verschil is hier kleiner, wat doet vermoeden dat de zakgeldkloof verbreedt met de leeftijd. Bovendien krijgen meisjes niet alleen minder, ze mogen ook minder met hun centen doen wat ze willen: volgens Wikifin kiest 66% van de meisjes volledig zelf waaraan het zakgeld besteed wordt, tegenover driekwart bij de jongens.

De redenen voor deze zakgeldkloof werden niet onderzocht, maar feit is wel dat jongens vaker dan meisjes mee onderhandelen over de hoeveelheid zakgeld. Dat blijkt uit een onderzoek in opdracht van de Belgische consumentenorganisaties. Ook de loonkloof v/m piekt in sectoren waar loonsverhogingen en extralegale voordelen individueel onderhandeld worden. Mogelijk leren jongens dus van kleins af aan dat ze zich moeten laten gelden om meer euro's te krijgen.⁴

De zakgeldkloof toont aan dat **verloningsongelijkheid** diepgeworteld zit en al heel vroeg begint. Stereotiepe denkbeelden zorgen er nog steeds voor dat jongens/mannen meer financiële slagkracht en onafhankelijkheid krijgen dan meisjes/vrouwen. De loonkloof v/m bij de gemiddelde brutomaandlonen in de privésector blijft dan ook al jaren hangen rond 20%. Toch durven we stellen dat dertien jaar campagnevoeren voor loongelijkheid v/m zijn vruchten begint af te werpen, zeker wanneer we de voltijdse lonen vergelijken tussen vrouwen en mannen.

⁴ http://www.standaard.be/cnt/dmf20170127_02699367

Jonge vrouwen verdienen meer

Jonge vrouwen zijn immers aan een inhaalbeweging bezig. Volgens het loonkloofrapport van het Instituut voor de Gelijkheid van Vrouwen en Mannen bestaat er zelfs een **negatieve loonkloof** bij de bruto-uurlonen van **vrijgezellen en alleenstaanden zonder kinderen** in de privésector (respectievelijk -2% en -4%).⁵ Dat wil zeggen dat in deze groepen vrouwen méér verdienen dan mannen. Dit kan verklaard worden omdat het hier doorgaans over jonge mensen gaat. Meisjes studeren vaker verder dan jongens en vormen de meerderheid van de afgestudeerden. Bovendien worden starters nog niet geconfronteerd met gemiste promotiekansen, een afgebroken anciënniteit, een onderbroken loopbaan enzovoort.

Deze goednieuwsshow blijft echter niet duren. Op het moment dat vrouwen de arbeidsmarkt verlaten, is de ongelijkheid het grootst: **de pensioenkloof overtreft immers de loonkloof**. In 2016 bedroeg deze maar liefst **een kwart**.⁶ Dit is berekend op het gemiddelde maandelijks wettelijk pensioen van werknemers in België: dat bedroeg in januari 2016 729 euro voor vrouwen, 236 euro minder dan het gemiddelde maandelijkse bedrag dat mannelijke werknemers uitgekeerd kregen (965 euro). Hierbij wordt geen rekening gehouden met aanvullende pensioenen enzovoort. Dan zou de pensioenkloof nog een stuk hoger liggen.

Ergens tussen de start van hun loopbaan en het moment waarop vrouwen met pensioen gaan, loopt het dus grondig mis.

Deeltijds werk

We zeiden het al: de loonkloof v/m is bijna gedicht als we enkel kijken naar de gemiddelde bruto-uurlonen van voltijds werkenden, maar blijft steken op 20% als we de maandlonen van voltijds en deeltijds werkenden samen nemen. Hieruit blijkt duidelijk dat deeltijds werk nog grotendeels een vrouwenzaak is. Dit is meteen ook de reden waarom we voor de berekening van onze Equal Pay Day vertrekken van deze gemiddelde maandlonen: **deeltijds werk is niet genderneutraal**. In 2015 werkte 42% van de vrouwelijke loontrekkenden in de privésector deeltijds, tegenover slechts 10% van de mannen.⁷ Zeggen dat vrouwen hier zelf voor kiezen, is kort door de bocht: slechts 8% van de deeltijds werkende vrouwen gaf aan geen voltijdse job te wensen.⁸

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 23%. De zorg voor kinderen, of andere afhankelijke personen, werd hierbij veel vaker door vrouwen vermeld dan door mannen (23% ten opzichte van 5%), net als andere persoonlijke of familiale redenen (27% ten opzichte van 18%). Vrouwen nemen dus nog altijd de grootste zorgverantwoordelijkheid op in het huishouden. 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 één op de vijf deeltijdwerkers, bij vrouwen was dat maar één op de vijftien.

⁵ 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

⁶ RVP, Jaarlijkse statistieken van de uitkeringsgerechtigden (cijfers 2016).

⁷ ADSEI, Enquête naar de arbeidskrachten (cijfers 2015).

⁸ ADSEI, Enquête naar de arbeidskrachten (cijfers 2015).

België is hier trouwens koploper in Europa. Volgens recente cijfers van Eurofound⁹ heeft bij **17%** van alle gezinnen in ons land waarin minstens iemand werkt, **de man een voltijdse job en de vrouw een deeltijdse**. Het gemiddelde voor de Europese Unie bedraagt 9%. Enkel Zwitserland (18%) en Nederland (21%) doen het nog slechter. Het omgekeerde scenario is veel minder gebruikelijk: in slechts 3% van de Belgische gezinnen werkt de vrouw voltijds en de man deeltijds.

Deeltijds werk voor de kinderen

Volgens het loonkloofrapport verdienen mannen duidelijk meer zodra ze een partner hebben. Zo bedroeg het gemiddelde bruto-uurloon van mannelijke vrijgezellen in de privésector in 2013 17,11 euro, dat van getrouwde mannen 21,31 euro. Dit hangt voor een deel samen met het leeftijdseffect: wie ouder is, heeft promoties gemaakt en anciënniteit opgebouwd. Voor vrouwen speelt het hebben van een partner echter geen rol: zij verdienen 17,45 euro als vrijgezel (en staken zo de mannen voorbij op de loonladder) en 19,32 euro als ze getrouwd waren. Bovendien duikt het loon van een vrouw naar beneden als ze kinderen krijgt (van 19,03 euro naar 18,7 euro bij koppels en van 19,02 euro naar 18,33 euro bij alleenstaanden in 2013). De aanwezigheid van kinderen beïnvloedt het loon van mannen echter nauwelijks. Deze ongelijke verloning bevestigt dat het idee van de man als **kostwinner** nog steeds leeft.

De impact van kinderen op de carrière van vrouwen wordt bevestigd door Eurostat.¹⁰ Cijfers tonen aan dat **vrouwen overall in de Europese Unie vaker deeltijds werken dan mannen**, en dat deze kloof nog groter wordt naargelang het aantal kinderen. Met andere woorden: **hoe meer kinderen vrouwen hebben, hoe vaker ze deeltijds werken**. Voor mannen geldt het omgekeerde. Zo werkten Belgische vrouwen zonder kinderen in 2015 in 37% van de gevallen geen volledige week (bij een Belgische man was dit 11%). Van de Belgische vrouwen met één kind, koos 41% voor parttime (tegenover 8% van de mannen). Lopen er twee kinderen rond, dan bleef bijna de helft van de vrouwen vaker thuis (45%, tegenover 6% van de mannen). Bij drie of meer kinderen, werkte meer dan de helft van de vrouwen deeltijds (53%, tegenover 7% van de mannen). België scoort daarbij over de hele lijn hoger dan het Europese gemiddelde, waar 27% van de vrouwen zonder kinderen deeltijds werkte in 2015, en 45% van de vrouwen met drie kinderen of meer.

Met de komst van een kind zijn het dus meestal de vrouwen die beslissen om gas terug te nemen. Door deeltijds te werken verdienen ze echter minder én bouwen ze tegelijk minder ervaring op. Ook missen ze promoties of opleidingen binnen hun bedrijf waardoor ze ook daardoor hun loon niet zien stijgen. Het is veelzeggend dat enkel bij singles en alleenstaanden zonder kinderen vrouwen meer verdienen dan mannen.

Positief is wel dat van het aandeel deeltijds werkende vrouwen in België, het merendeel voor het eerst kiest voor een **viervijfdesysteem** in plaats van voor een halftijdse job. Dit viervijfdereregime wint enorm aan populariteit. In 1986 werkten nog maar 55.171 Belgen vier vijfde, intussen zijn ze al met

⁹ Sixth European Working Conditions Survey – Overview report

https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef1634en.pdf

¹⁰ Eurostat, Percentage of part-time employment of adults by sex, age groups, number of children and age of youngest child. http://ec.europa.eu/eurostat/web/products-datasets/-/lfst_hhptechi

445.381, zo blijkt uit een enquête van de FOD Economie.¹¹ Ook mannen werken vaker volgens een viervijfdereregeling dan een generatie geleden, maar dan vooral aan het begin en het einde van hun loopbaan, als ze jonger zijn dan 25 of ouder dan 50. Met een grotere opname van zorgtaken heeft dit dus weinig te maken.¹²

Dat het kostwinnersmodel overeind blijft, wordt eveneens duidelijk in het meest recente **tijdsbestedingsonderzoek** (2016) van het Instituut voor de Gelijkheid van Vrouwen en Mannen, met cijfers uit 2013. Daaruit blijkt dat binnen een koppel de werklust voor vrouwen en mannen dan even groot mag zijn, de **taakverdeling is zeer genderstereotiep**: een man werkt op een gemiddelde weekdag 1u23 meer dan een vrouw, maar heeft toch 44 minuten meer vrije tijd. Vrouwen besteden elke dag 1u20 meer aan huishoudelijke taken en een kwartier meer aan de kinderen. Ook in het weekend, wanneer mannen niet meer betaald werk dan vrouwen verrichten, zijn vrouwen toch gemiddeld een uur per dag langer met huishoudelijk taken in de weer, en blijven zij het meeste het de kinderen bezig. Bij ouders van jonge kinderen is zowel de betaalde als de onbetaalde werklust groter en zijn deze verschillen nog sterker uitgesproken.¹³

Paradoxaal genoeg levert de keuze voor deeltijds werk om werk en gezin te combineren vrouwen niet minder stress op, wel integendeel. In opdracht van het Instituut voerde de VUB een onderzoek uit naar de tijdsdruk bij 5.559 Belgen. Daaruit blijkt dat **deeltijds werkende vrouwen juist meer tijdsdruk ervaren dan zij met een fulltime job**, net omdat het hele huishouden en de zorg voor de kinderen dan op hun schouders valt. Bij koppels met kinderen waarbij beide partners voltijds werken ligt de tijdsdruk bij de vrouw op 53,3, bij de man op 49 (scores op 100). Wanneer de vrouw deeltijds gaat werken, stijgt het cijfer naar 56,6 voor de vrouw en daalt het naar 47,2 voor de man.

Deeltijds werk door de job

Genderstereotiepe taakverdelingen beïnvloeden dus nog altijd sterk de beslissing om de loopbaan terug te schroeven, met alle gevolgen van dien. Toch blijkt uit de hierboven geciteerde cijfers van Eurostat dat vrouwen ook ruim in de meerderheid zijn bij het aandeel deeltijds werkenden zonder kinderen. Niet alle vrouwen met een parttime job blijven dus thuis voor de kinderen. Maar liefst een kwart van alle deeltijds werkende vrouwen doet dit omdat ze **geen voltijdse baan** vindt of omdat de gewenste job enkel via **een deeltijds contract** wordt aangeboden. Dat zeggen nieuwe cijfers van de FOD Economie.¹⁴

Vrouwen zijn immers oververtegenwoordigd in de zogenaamde **'zachte' jobs en sectoren**, zoals het onderwijs, de zorg en de socio-culturele sector, waar **middelen beperkt zijn** en **voltijdse contracten niet voor het rapen** liggen. In de verkoop en de schoonmaak wordt zelfs in *split shifts* gewerkt: verschillende shiften verspreid over één dag. Volgens arbeidssocioloog Christophe Vanroelen zijn

¹¹ <http://www.demorgen.be/binnenland/meer-mensen-werken-vier-dagen-op-de-vijf-bf1cb937/>

¹² <http://www.demorgen.be/opinie/dat-zoveel-jonge-vrouwen-deeltijds-willen-werken-geeft-aan-dat-er-nog-steeds-grote-genderongelijkheid-is-b4c7030fd/>

¹³ http://igvm-iefh.belgium.be/nl/publicaties/gender_en_tijdsbesteding_0

¹⁴ ADSEI, Enquête naar de arbeidskrachten (cijfers 2015).

dienstencheques alleen al goed voor meer dan 200.000 jobs, bijna allemaal vrouwen, heel vaak deeltijds.¹⁵

Deze sectoren betalen bovendien het slechtst. Uit de statistieken van de FOD Economie (2014) blijkt dat een werknemer in de sector van de maatschappelijke dienstverlening zonder huisvesting (dit zijn de 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.

Mannen zijn dan weer oververtegenwoordigd in de **'harde' sectoren**, die doorgaans wel **voltijdse arbeidsschema's** hanteren en die ook het **best betalen**. Volgens dezelfde statistieken van de FOD Economie heeft een werknemer in de petrochemische nijverheid – waar de hoogste lonen te rapen zijn – 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.¹⁶

	De slechtst betaalde sectoren (bruto/maand):	De best betaalde sectoren (bruto/maand):
1	Maatschappelijke dienstverlening zonder huisvesting: 2.279 euro	Petrochemische nijverheid: 5.196 euro
2	Overige persoonlijke diensten: 2.301 euro	Activiteiten van hoofdkantoren, adviesbureau van bedrijfsbeheer: 4.799 euro
3	Eet- en drinkgelegenheden: 2.460 euro	Financiële dienstverlening, exclusief verzekeringen en pensioenen: 4.447 euro
4	Verschaffen van accommodatie: 2.547 euro	Ontwerpen en programmeren van computerprogramma's: 4.424 euro
5	Inzameling, verwerking en verwijdering van afval: 2.681 euro	Farmaceutische nijverheid: 4.323 euro
6	Vervaardiging van meubelen: 2.684 euro	Onderzoek en ontwikkeling op wetenschappelijk gebied: 4.308 euro
7	Diensten in verband met gebouwen en landschapsverzorging: 2.691 euro	Ondersteunende activiteiten voor verzekeringen en pensioenfondsen: 4.282 euro
8	Sport, ontspanning en recreatie: 2.708 euro	Chemische nijverheid: 4.267 euro
9	Detailhandel: 2.715 euro	Luchtvaart: 4.262 euro
10	Reparatie van computers en consumentenartikelen: 2.753 euro	Programmeren en uitzenden van radio- en televisieprogramma's: 4.248 euro

¹⁵ http://www.standaard.be/cnt/dmf20160309_02174573

¹⁶ http://www.nieuwsblad.be/cnt/dmf20160728_02402518?_section=62450786&utm_source=nieuwsblad&utm_medium=newsletter&utm_campaign=pm&M_BT=1137061408378&adh_i=38cd84e19b43992dcc9a7b27f7680c6d&imai=e208a6a7-8a7d-411d-920c-cdf4eb70aa94

	De slechtst betaalde jobs (bruto/maand):	De best betaalde jobs (bruto/maand):
1	Kelners en barmannen: 2.156 euro	Directeurs van grote ondernemingen: 9.253 euro
2	Kappers en schoonheidsspecialisten: 2.164 euro	ICT-managers: 6.925 euro
3	Huishoudelijke hulpen en schoonmakers: 2.185 euro	Managers van zakelijke dienstverlening en administratie: 6.734 euro
4	Kassiers en ticketverkopers: 2.255 euro	Artsen: 6.722 euro
5	Verkopers in winkels: 2.344 euro	Managers van verkoop, marketing, reclame, PR, research en development: 6.228 euro
6	Autowassers, ruitenwassers en wasserijpersoneel: 2.361 euro	Managers op gebied van professionele diensten: 6.203 euro
7	Kleermakers, stoffeerders en schoenmakers: 2.377 euro	Managers in de industrie, delfstoffenwinning, bouwnijverheid en logistiek: 6.069 euro
8	Koks: 2.400 euro	Wiskundigen, actuarissen en statistici: 5.154 euro
9	Personeel in kinderdagverblijven of onthaalmoeders: 2.405 euro	Natuurkundigen, scheikundigen en dergelijke: 4.966 euro
10	Vuilnisophalers en verwerkers: 2.476 euro	Ingenieurs op gebied van elektrotechnologie: 4.816 euro

Bron: Loonenquête, FOD Economie (2014).

Wanneer een top vijf wordt opgemaakt van sectoren en beroepen met **het grootste aandeel vrouwen** (ondernemingen met minstens 10 werknemers in België, cijfers uit 2013), zien we dat deze overeenkomen met de slechtst betaalde sectoren en beroepen in de tabellen hierboven. Opmerkelijk is dat in deze sectoren en beroepen met een hoog aandeel deeltijds werk, vrouwen nog steeds vaker deeltijds werken dan mannen en per uur minder verdienen.

Sector	Aandeel vrouwen	Deeltijdse arbeidsgraad vrouwen	Deeltijdse arbeidsgraad mannen	Loon vrouwen	Loon mannen
Vervaardiging van kleding	77%	27%	10%	15,64	20,65
Diensten in verband met gebouwen; landschapsverzorging	68%	78%	30%	15,46	17,22
Reisbureaus, reisorganisatoren, reserveringsbureaus en aanverwante activiteiten	66%	23%	19%	16,54	20,76
Administratieve en ondersteunende activiteiten	59%	27%	9%	18,73	23,36

ten behoeve van kantoren en overige zakelijke activiteiten					
Rechtskundige en boekhoudkundige dienstverlening	60%	24%	6%	19,86	20,94

Bron: ADS, *Enquête naar de Structuur en de Verdeling van de Lonen (2013)*.

Beroep	Aandeel vrouwen	Deeltijdse arbeidsgraad vrouwen	Deeltijdse arbeidsgraad mannen	Loon vrouwen	Loon mannen
Huishoudelijke hulpen en schoonmakers	75%	79%	36%	13,12	14,40
Verkopers	65%	60%	23%	13,83	16,32
Ondersteunend personeel op juridisch, maatschappelijk en cultureel gebied	62%	25%	9%	17,48	18,28
Administratief medewerkers	60%	29%	9%	16,35	17,59
Klantenbedienend personeel	59%	36%	12%	16,10	17,54

Bron: ADS, *Enquête naar de Structuur en de Verdeling van de Lonen (2013)*.

Het grote aandeel deeltijds werk bij vrouwen heeft dus te maken met het feit dat zij oververtegenwoordigd zijn in sectoren die economisch minder gewaardeerd worden en minder voltijdse contracten aanbieden. Opmerkelijk is dat **mannen met deeltijdse jobs nog sterker worden benadeeld dan vrouwen**. Volgens een analyse van HR-bedrijf Attentia zijn zij de groep bedienden die op de minste opslag kunnen rekenen: zij worden dus afgestraft omdat ze géén typisch mannelijke beroepen en loopbanen hebben.¹⁷

Maar ook vrouwen die wel in goed betaalde sectoren aan de slag zijn, 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.¹⁸

De langzame vervrouwelijking van de Belgische raden van bestuur doet nochtans hopen op een mentaliteitswijziging. De **quotawet** bepaalt dat tegen 2017 een derde van de raden van bestuur van grote beursgenoteerde ondernemingen uit vrouwen moet bestaan, kleine ondernemingen hebben tijd tot 2019. Overheidsbedrijven moesten reeds vanaf 2012 aan de quotaregeling voldoen. Deze wet lijkt vruchten af te werpen. Vorige zomer maakte *De Tijd* een rangschikking op van de bestuurders van bedrijven die noteren op Euronext Brussel. Van deze in totaal 1.008 bestuurders bij 126

¹⁷ <http://www.demorgen.be/economie/man-die-deeltijds-werkt-krijgt-minder-opslag-dan-vrouw-alleen-wie-werkt-als-een-man-krijgt-loon-van-een-man-bf520e93/>

¹⁸ 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

bedrijven was een kwart een vrouw. Dat is nog steeds te weinig, maar wel een vooruitgang. In 2014 waren de vrouwen immers nog met 20%, in 2004 met amper 6%.

Dit strookt met de bevindingen van het Instituut voor de Gelijkheid Van Vrouwen en Mannen. Eind 2016 werd de gendergelijkheid bij beursgenoteerde ondernemingen, economische overheidsbedrijven en de Nationale Loterij onderzocht. Het aantal vrouwen in de bestuursraden was op acht jaar tijd verdrievoudigd van 8% in 2008 naar 22% in 2016. Drie goede leerlingen zijn Melexis, Proximus en IBA. Het minder goede nieuws: slechts 39% van de onderzochte bedrijven, of 46 van de 119, haalde reeds het derde vrouwen voorzien door de wet. Alle economische overheidsbedrijven en de Nationale Loterij bereikten wel reeds de wettelijke doelstelling in 2016. Met een gemiddelde vrouwelijke vertegenwoordiging van 35% in 2016 gingen hun resultaten echter voor de eerste maal sinds 2008 achteruit. Bovendien zijn de resultaten zeer ongelijk. Zo telde de raad van bestuur van Proximus 43% vrouwen in 2016, die van Infrabel 40%, bij Bpost ging het om 33%, Belgocontrol en de NMBS strandden op 30%. Deze laatsten voldeden net aan het legale minimumaantal.

Toch zeggen de cijfers weinig over het glazen plafond. Binnen een bedrijf gaat de macht (en het geld) immers in de eerste plaats naar de CEO's. Van de 126 beursgenoteerde bedrijven op Euronext Brussel waren er slechts acht met een vrouw als CEO.¹⁹

Volgens het Instituut telde in 2016 76% van alle onderzochte **directiecomités** geen of slechts één vrouw. De situatie is bijzonder ongelijk in de overheidsbedrijven. Zij telden slechts 8% vrouwen in hun directiecomités, tegenover 18% voor de beursgenoteerde private ondernemingen. Ook al zorgde de quotawet voor vrouwen in de bestuursraden, **van een mentaliteitswijziging is dus lang niet altijd sprake.**

Zorgverloven

Het grote aandeel deeltijds werk bij vrouwen speelt dus een grote rol in het tot stand komen van de loonkloof v/m. In de gevallen waarbij vrouwen wel voltijds aan de slag kunnen maar beslissen om minder te gaan werken, doen ze daarbij vaak een beroep op bestaande verlofsystemen. We zien immers een duidelijke genderkloof bij de opname van deze verloven. Zo telde de RVA in 2015 193.742 vrouwen in een systeem van loopbaanonderbreking, tijdskrediet of thematisch verlof, tegenover 94.367 mannen.²⁰ Ook hier spelen genderstereotiepe verwachtingspatronen, en die vinden niet zelden hun oorsprong bij de geboorte van een kind.

Moederschapsrust en geboorteverlof

Terwijl vrouwen en mannen in gelijke mate beroep kunnen doen op de hierboven genoemde zorgverloven, geldt dit niet voor het verlof waar je recht op hebt bij de geboorte van een kind. Vrouwen hebben recht op vijftien weken **moederschapsrust** (negentien weken bij een meerling), waarvan ze tien weken verplicht moeten opnemen. Tijdens de eerste dertig dagen van de moederschapsrust krijgen zij een uitkering van 82%, berekend op het brutoloon. Nadien wordt een uitkering van 75% van het geplafonneerd brutoloon in aanmerking genomen. Voor zelfstandige

¹⁹ <http://deredactie.be/cm/vrtnieuws/economie/1.2679001>

²⁰ www.RVA.be

moeders bedraagt de moederschapsrust slechts acht weken (negen weken bij een meerling), waarvan een week voor en twee weken na de bevalling verplicht zijn op te nemen. Zij krijgen een forfaitair bedrag uitgekeerd. In maart 2016 besliste minister van Zelfstandigen Willy Borsus deze periode echter uit te breiden naar 12 weken (dertien weken bij een meerling), en zelfstandigen vrij te stellen van sociale bijdragen in het trimester volgend op de bevalling.

België scoort hiermee onder het Europese gemiddelde van 23 weken. Toch is de moederschapsrust zeer lang als we naar het **geboorteverlof** voor vaders en meemoeders kijken. Zij hebben slechts recht op tien dagen indien ze werknemer zijn (ook bij een meerling), vrij op te nemen binnen de vier maanden na de geboorte. Zelfstandigen hebben hier geen recht op. Van deze tien dagen worden enkel de eerste drie dagen doorbetaald door de werkgever, nadien betaalt het RIZIV hen 82% van het geplafonneerd brutoloon. Anders dan bij moederschapsrust wordt het geboorteverlof niet verlengd als het kind in het ziekenhuis moet blijven na de geboorte. Dit verlof is bovendien niet verplicht, wat het vaders niet makkelijk maakt om hierop een beroep te doen. Uit cijfers van het RIZIV, de FOD Sociale Zekerheid en de RVA blijkt dat 15% van de mannen die recht hebben op dit geboorteverlof, dit niet opneemt. Een op de zeven vaders dus. Bijna de helft hiervan verwijst daarbij naar de druk van de werkgever of naar de bedrijfscultuur.

Ook het Instituut voor de Gelijkheid van Vrouwen en Mannen, dat in 2011 het onderzoek publiceerde *De ervaringen van werknemers met vaderschapsverlof in België*²¹ verwijst naar de moeilijkheden van mannen om vaderschapsverlof (dit is een andere benaming voor geboorteverlof) op te nemen. Dat de **druk van de werkgever** hierbij doorweegt blijkt uit het feit dat hogere bedienden en kaderleden vaker de tien dagen vaderschapsverlof (91%) opnemen dan niet-geschoolde arbeiders (68%).

Deze **zeer ongelijke verlofverdeling** heeft een belangrijke impact op de loonkloof v/m. Ten eerste zijn vrouwen veel langer dan mannen afwezig op hun job waardoor werkgevers weleens geneigd zijn om een nieuwe functie of een promotie aan een man te geven, zo blijkt uit het aantal werk gerelateerde meldingen bij van het Instituut. In 2015 gingen bijna 4 op de 10 van deze meldingen over **zwangerschapsdiscriminatie**. Vrouwen krijgen er het vaakst mee te maken bij de aanwerving (37%), bij het einde van de arbeidsrelatie (24%) en op het vlak van de arbeidsvoorwaarden (21%). Bovendien krijgen vrouwen meteen ook te kampen met een **achterstand op de arbeidsmarkt**: door hun afwezigheid missen ze carrièrekansen. Tot slot zorgt de afwezigheid van een vader na de geboorte van een kind dat **alle zorgtaken bij de moeder** terechtkomen. Hier wordt dus de basis gelegd van een rolverdeling, die nadien nog moeilijk om te gooien valt. Dat zien we duidelijk in de man-vrouwverhouding bij de zorgverloven.

Tijdscrediet, loopbaanonderbreking en thematisch verlof

De Gezinsbond voerde begin 2016 in Vlaanderen een grootschalige studie naar de ervaringen van jonge ouders met moederschapsrust en het geboorteverlof. Uit de bevraging, waarop iets meer dan 6.000 moeders en vaders met een kind jonger dan 6 jaar reageerden, blijkt dat meer dan 90% van de

²¹ De ervaringen van werknemers met vaderschapsverlof in België, 2011, Instituut voor de Gelijkheid van Vrouwen en Mannen. http://igvm-iefh.belgium.be/nl/publicaties/de_ervaringen_van_werknemers_met_vaderschapsverlof_in_belgi

vrouwen en drie vierde van de mannen de moederschapsrust véél te kort vinden. Veel werkneemsters doen na hun moederschapsrust dan ook beroep op zorgverloven. Maar ook onbetaald verlof en wettelijke verlofdagen worden door moeders ingezet om langer thuis te blijven. Van de door de Gezinsbond bevroegde vrouwen ging slechts 20% onmiddellijk terug aan de slag volgens hetzelfde regime als vóór de geboorte. Maar liefst 29% deed een beroep op ouderschapsverlof na de moederschapsrust, 11% op gewoon verlof, 13% op borstvoedingsverlof en 2% op gewoon tijdskrediet (zonder motief), loopbaanonderbreking en gemotiveerd tijdskrediet. 7% koos voor een combinatie van ouderschapsverlof en gewoon verlof, 18% ging voor andere combinaties en andere soorten verlof.

Ook over het geboorteverlof was de onvrede groot bij de bevroegden. 41% van de moeders vindt het te kort, iets meer dan de helft zelfs veel te kort. Ook een grote meerderheid van de partners zelf vindt het geboorteverlof te kort. Het hoeft dan ook niet te verwonderen dat bij de moeders iets meer dan drie vierde en bij de partners iets minder dan drie vierde van de respondenten voorstander zijn van een gehele of gedeeltelijke verplichting van het geboorteverlof. Toch doen vaders veel minder dan moeders beroep op aanvullende verlofstelsels. Bijna de helft van de respondenten ging direct terug aan het werk na het geboorteverlof. 30% verlengde de periode thuis door gebruik te maken van zijn gewoon verlof, 15% nam ouderschapsverlof.

Vaders zijn dus veel minder geneigd dan moeders om **ouderschapsverlof** op te nemen. Dat blijkt ook uit cijfers van de RVA. In 2010 maakten mannen 27% uit van alle mensen met ouderschapsverlof, vijf jaar later was dat nog steeds maar 29%. Volgens een reeks artikelen vorig jaar in *De Standaard* blijken vaders dit verlof veel minder vaak dan vrouwen aan te vragen om dezelfde reden als waarom ze het geboorteverlof laten schieten: ze durven niet. Ze vrezen 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. Bij een onlinebevraging bij 2.399 werkende vaders door vrouwenvereniging VIVA-SVV, bleek dat 29% geen ouderschapsverlof wil opnemen, een derde heeft het al gedaan of plant het in de toekomst en vier op de tien wil wel thuisblijven, maar kan niet. Van deze groep geeft dus de helft aan dat ze dan **te weinig zouden verdienen**.

De uitkeringen voor ouderschapsverlof liggen met een maandelijkse netto-uitkering van iets meer dan 700 euro voor een voltijdse onderbreking inderdaad behoorlijk laag. Maar dit geldt natuurlijk evenzeer voor vrouwen. Vaak wordt in een gezin een financiële afweging gemaakt: wie het minste verdient, blijft thuis. Dit is niet zelden de vrouw, aangezien zij meer kans heeft om in een slechter betaalde sector te werken en door moederschapsrust ook al even 'out' was. Zo wordt echter een vicieuze cirkel opgestart: door thuis te blijven, zal een vrouw net nog minder verdienen en neemt de loonkloof v/m toe. We zien bovendien dat, wanneer vaders wel voor ouderschapsverlof kiezen, ze vaker dan vrouwen opteren voor een werkvermindering met 1/5^{de}. Dit regime heeft een minder grote impact op de job en de portefeuille dan de voltijdse of halftijdse regimes waarin vrouwen oververtegenwoordigd zijn.²² Dat blijkt ook uit recent onderzoek van HR-bedrijf en sociaal secretariaat Attentia: bij mannen is de éénvijfdereregeling goed voor 53% van de ouderschapsverloven, bij vrouwen 42%. Maar vrouwen nemen wel 62% meer volledig ouderschapsverlof op dan mannen.²³

²² http://www.rva.be/sites/default/files/assets/publications/Etudes/2014/Conge_Parental/NL.pdf

²³ http://www.standaard.be/cnt/dmf20160928_02490460

Hetzelfde geldt trouwens voor de systemen van **loopbaanonderbreking** en **tijdskrediet**. Volgens de RVA namen in 2015 4.623 werknemers in België een voltijdse loopbaanonderbreking en maakten 5.278 werknemers gebruik van het voltijdse tijdskrediet, in beide gevallen was een derde van deze werknemers een man. Veel populairder dan deze voltijdse systemen was de formule waarbij arbeidsprestaties verminderd werden. Van de 65.971 werknemers in deeltijdse loopbaanonderbreking was 27% een man, van de 138.111 werknemers met deeltijds tijdskrediet liep dit op tot 38%.²⁴

De **ongelijke verlovverdeling** net na de geboorte van een kind werkt dus het ontstaan van traditionele rolpatronen in de hand, waarbij **vrouwen de grootste zorgverantwoordelijkheid** dragen en **mannen vooral brood op de plank moeten brengen**. Na drie maanden moederschapsrust lijkt deze stereotiepe taakverdeling dermate verankerd te zijn binnen een gezin, dat vrouwen veel sneller dan mannen beslissen om gas terug te nemen en langer thuis te blijven bij hun kind.

Hierbij mag niet vergeten worden dat zorgverloven nog om andere motieven kunnen worden aangevraagd worden dan de geboorte van een kind. Thematische verloven bijvoorbeeld worden ook toegekend voor het geven van **medische bijstand** en in het kader van **palliatief verlof**. Aangezien vrouwen vaker dan mannen beroep doen op deze thematische verloven (21.620 mannen versus 52.506 vrouwen in 2015) valt te verwachten dat ook zij vaker de zorg voor oudere of zieke familieleden opnemen.

Terugvallen op zorgverloven heeft belangrijke nadelen: zoals reeds gezegd zorgen deze verloven voor een inkomensverlies en worden ze niet steeds gelijkgesteld voor het pensioen. Ook bieden ze niet dezelfde bescherming bij ontslag. Wie deze opneemt, loopt dus een hoger armoederisico. Bovendien zorgen deze verloven ervoor dat vrouwen opnieuw – naast hun langere moederschapsrust – te maken krijgen met een achterstand ten opzichte van mannen.

Tekort aan sociale voorzieningen

Een belangrijke reden waarom vrouwen vaak kiezen om minder of tijdelijk niet te gaan werken is het tekort aan nabije, betaalbare en kwaliteitsvolle sociale voorzieningen.

Kinderopvang

Uit de studie van de Gezinsbond bleek dat een gebrek aan opvang één van de redenen is waarom moeders de moederschapsrust te kort vinden. Wie opnieuw (voltijds) aan het werk wil na de moederschapsrust, moet immers haar baby naar de kinderopvang kunnen brengen. Maar voor een plaatsje in de crèche zijn de wachtlijsten erg lang - aanstaande ouders moeten bij wijze van spreken reeds een plekje zoeken voor de zwangerschap -, maar ook tijdig registreren geeft allerminst de garantie op een betaalbare opvangplaats in de buurt.

²⁴ www.RVA.be

Volgens cijfers van Kind en Gezin was er in 2015 voor 52% van de baby's en peuters (jonger dan drie jaar) een plekje in de formele kinderopvang (in een crèche of bij een onthaalouder): **voor de helft van de kinderen was er dus geen plaats**. Van deze plaatsen is bovendien slechts 60% inkomensgerelateerd: ouders betalen een tarief op basis van hun bruto belastbaar inkomen, in ruil krijgt de opvangplaats subsidies. Een aanzienlijk deel van de jonge ouders valt dus noodgedwongen terug op de opvangplaatsen waar een vrij tarief gehanteerd wordt (niet gebaseerd op inkomen).

Maar zelfs wie wél een plekje vindt in de inkomensgerelateerde opvang, ziet de kosten snel oplopen. De tarieven voor de laagste inkomens werden door de huidige Vlaamse regering immers reeds verhoogd van 1,56 euro naar 5 euro. Bovendien worden ook allerlei niet-begrensde extra's aangerekend (administratie, pampers, laattijdig ophalen...).²⁵ Tot slot geldt voor de inkomensgerelateerde crèches het principe 'bestellen is betalen': ouders betalen voor de dagen waarop een kind volgens het opvangplan in de crèche aanwezig is. Ook als het kind ziek is (en thuisblijft mét doktersattest!), moet - na het opgebruiken van een bepaald aantal respijtdagen – de dagprijs dus betaald worden, en soms zelfs een verhoogd tarief.

Hierdoor wordt **de factuur van de kinderopvang onbetaalbaar** voor heel wat jonge ouders, niet in het minst voor deeltijds werkenden en alleenstaande ouders. Vrouwen zijn in beide groepen oververtegenwoordigd. Zij zullen er dan ook sneller voor kiezen om minder te gaan werken en zo de opvangkosten te drukken.

Scholen

Het tekort aan toegankelijke kinderopvang zet dus een rem op de carrières van vrouwen. Maar ook wanneer de kinderen ouder worden, moeten heel wat ouders zich in bochten wringen om voltijds aan de slag te blijven. Zo kampen immers ook de scholen met een **tekort aan plaatsen**, waardoor een plekje in de buurt lang niet altijd haalbaar is en pendeltijd van en naar school serieus kan oplopen.

Volgens het Lokaal Overlegplatform werden in 2016 in het Brusselse Nederlandstalige basisonderwijs in totaal 5.118 kinderen aangemeld voor het volgende schooljaar, van wie 2.818 'ongunstig' werden geordend en dus niet terechtkonden in de scholen die hun ouders hadden opgegeven. Bovendien waren er slechts 3.126 plaatsen beschikbaar en vielen 1.992 kinderen dus uit de boot. Vooral bij de jongste kinderen was de situatie nijpend: slechts 14% van de aangemelde peuters voor de eerste kleuterklas kreeg een plekje.

Verbetering is niet onmiddellijk in zicht: eind 2015 werd de capaciteitsmonitor schoolinfrastructuur²⁶ voorgesteld. Deze tool, opgesteld door wetenschappers van de KU Leuven en de VUB, meet de capaciteitsmarge van de Nederlandstalige scholen door het toekomstige aanbod af te zetten tegen de verwachte vraag. Volgens de monitor zullen in het Antwerpse basisonderwijs 8.411 plaatsen tekort zijn in het schooljaar 2020-21. In het Brussels Hoofdstedelijk Gewest en in Gent wordt een tekort van respectievelijk 1.215 en 923 plaatsen verwacht. Voor het secundair onderwijs wordt het grootste tekort verwacht in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest waar in 2020-2021 2.767 plaatsen

²⁵ <http://www.stichtinggerritkreveld.be/index.php/samenleving-en-politiek/zoeken-in-sampol/190-2015/oktober-2015/1944-de-factuurregering-bourgeois-i-kleine-kinderen-grote-kosten>

²⁶ <http://onderwijs.vlaanderen.be/nl/capaciteitsmonitor-schoolinfrastructuur-brengt-vraag-en-aanbod-basis-en-secundair-onderwijs-in-kaart>

tekort zullen zijn. De verwachte tekorten in Antwerpen en Gent bedragen respectievelijk 2.404 en 1.211 plaatsen.

Daarnaast volgen de schooluren en de schoolkalender een heel ander ritme dan de meeste organisaties en bedrijven, wat voor heel wat kopzorgen en gepuzzel zorgt bij voltijds werkenden. Flexibele en betaalbare voor-, na- en buitenschoolse opvang kunnen alvast helpen om gezin en werk op elkaar af te stemmen.

Zorg voor hulpbehoevenden

Maar niet alleen kinderen vragen een grote zorgverantwoordelijkheid, ook zieke of oude familieleden of vrienden vragen soms een tijdsinvestering die niet altijd combineerbaar is met een voltijdse job. Uit onderzoeken van de Studiedienst van de Vlaamse Regering blijkt dat één op de vijf Vlamingen tussen 18 en 85 jaar regelmatig (wekelijks of dagelijks) mantelzorg verleent.²⁷

Vooraf vrouwen bieden deze hulp aan een thuis verblijvende hulpbehoevende persoon, toont het onderzoek *Sporen naar duurzame mantelzorg* (2016) van het Vlaams departement Welzijn, Volksgezondheid en Gezin aan.²⁸ **Van alle mantelzorgers is immers 57% een vrouw.** Bij de geregistreerde mantelzorgers (wanneer de hulpbehoevende zeer zwaar hulpbehoevend is en een tegemoetkoming van de Vlaamse zorgverzekering ontvangt) is dit zelfs 68%.

Deze zorgverantwoordelijkheden kunnen een carrière in de weg staan. Het merendeel van de mantelzorgers heeft immers een beroepsactieve leeftijd (79% is tussen 25 en 64 jaar), toch heeft slechts 59% een betaalde job. Bij de mantelzorgers die niet over betaald werk beschikken geeft 22% aan dat dit komt doordat men hulp wil bieden aan de hulpbehoevende persoon. Dit is vaker het geval voor vrouwelijke mantelzorgers (24%) dan voor mannelijke mantelzorgers (17%). Van de mantelzorgers die wel over betaald werk beschikken, geeft 21% aan niet of minder uren dan gewenst te werken om hulp te bieden aan de hulpbehoevende persoon. Ook hier zijn vrouwen in de meerderheid (23% versus 16% bij mannen). Andere strategieën om mantelzorg en werk te combineren zijn het opnemen van vakantiedagen (44% van de mantelzorgers met betaald werk), deeltijds werken (14%), afspraken met de werkgever (12%) of de systemen van tijdskrediet, loopbaanonderbreking of verlof voor medische bijstand (9%). Het hoeft niet te verwonderen dat ruim de helft van de mantelzorgers die betaald werk verrichten, de combinatie met mantelzorg als (zeer) zwaar ervaren.

Een aanzienlijke groep van 20% van de hulpbehoevenden uit dit onderzoek maakt geen gebruik van een professionele dienst of voorziening voor hulp. De geregistreerde mantelzorgers verwijzen als tweede belangrijkste reden hiervoor naar de **hoge kostprijs** van deze hulp en andere **toegankelijkheidsproblemen van de diensten**. Tot slot blijkt uit het onderzoek dat 22% van de (zeer) zwaar hulpbehoevenden op de wachtlijst staat voor residentiële hulpverlening. Van hen staat 26% minder dan een jaar op dergelijke wachtlijst, 28% een jaar tot minder dan twee jaar, 20% twee jaar tot minder dan drie jaar, en 26% staat al drie jaar of meer op een wachtlijst.

²⁷ Vanderleyden & Moons, 2010; Vanderleyden & Callens, 2012.

²⁸ http://www4wvg.vlaanderen.be/wvg/nieuws/Documents/20160623_Rapport_mantelzorg.pdf

Mantelzorgers zouden dus duidelijker (meer) kunnen werken als ze makkelijker een beroep kunnen doen op residentiële diensten of op professionele dienstverlening aan huis. Onlangs bleek echter nog dat vier op de tien rusthuizen de afgelopen twee jaar hun facturen hebben verhoogd, waardoor de residentiële omkadering voor heel wat senioren geen optie is. In 2014 toonde de Rusthuisbarometer van de Socialistische Mutualiteiten reeds aan dat drie op de vier senioren niet toekomt met zijn inkomen om de rusthuisfactuur te betalen.

Pensioen

De loopbaan van een gemiddelde vrouw ziet er dus heel anders uit dan die van de gemiddelde man. Pas afgestudeerde vrouwen, die zich single en kinderloos op de arbeidsmarkt storten, verdienen aanvankelijk meer dan mannelijke starters in dezelfde situatie. Maar naarmate ze ouder worden, zorgen allerhande stereotiepe verwachtingen – zowel thuis als op de werkvloer - ervoor dat hun loopbanen minder vaak dan bij mannen de verticale curve van prestatie, groei en winst volgen.

Zo nemen vrouwen sneller gas terug op hun job om voor kinderen of hulpbehoevende familieleden te zorgen, en dat is lang niet altijd volledig vrijwillig. Soms doen ze dit door minder te werken, soms kiezen ze voor zorgverloven, en soms verdwijnen ze helemaal van de arbeidsmarkt. Hierdoor liggen hun lonen lager, maken ze minder snel promotie en missen ze carrièrekansen. Werkgevers verwachten bovendien dat vrouwen meer investeren in gezinstijd dan mannen, waardoor zwangerschapsdiscriminatie geen uitzondering is en, andersom, mannen worden gepusht om zich aan het kostwinnersmodel te houden. Bovendien zijn vrouwen oververtegenwoordigd in jobs en sectoren waar de lonen laag zijn, en voltijdse contracten niet altijd aangeboden worden. Deze loonongelijkheid en het gebrek aan gelijke kansen heeft tot slot een **zelfversterkend effect**: vrouwen die zich belemmerd voelen in hun loopbaan en minder verdienen dan hun partner, investeren er ook minder in en kiezen er sneller voor om een stap terug te zetten.

Deze factoren leiden tot een loonkloof v/m, die groter wordt naarmate een loopbaan vordert. Volgens het loonkloofrapport verdiende een vrouw tussen 25 en 34 jaar in 2013 gemiddeld 15,26 euro bruto per uur. Een man van dezelfde leeftijd verdiende 15,95 euro per uur, wat de loonkloof op 4% bracht. In de leeftijdscategorie van 55 tot 64 jaar, bedroegen de gemiddelde bruto-uurlonen 18,87 euro voor een vrouw en 23,72 euro voor een man en was de loonkloof dus gestegen tot 20%.

Wanneer vrouwen met pensioen gaan, voelen ze deze loonongelijkheid dus sterk aan hun spaarpotje. Naast eigen spaarcenten kunnen werknemers in België op hun oude dag gelukkig ook genieten van een **wettelijk pensioen**.

De loonkloof v/m heeft echter ook een impact op deze uitkeringen: de pensioenkloof v/m (25%) overtreft zo de loonkloof (20%). Dit komt omdat voor de berekening van dit wettelijk werknemerspensioen heel wat loopbaanfactoren worden meegeteld die voor vrouwen ongunstig uitvallen: hun loon, maar ook de duur en de aard van hun loopbaan. Ze worden op deze manier dus **dubbel gestraft**.

Lager loon = lager pensioen

De regel bij de pensioenberekening is dat elk gewerkt jaar recht geeft op een bepaald aandeel in het pensioenbedrag. Hoe meer je daarbij verdiende, hoe hoger dat pensioenbedrag. In bepaalde gevallen worden uitzonderingen voorzien: wanneer iemand een aantal jaren weinig verdiende, kan een gewaarborgd minimumloon toegekend worden voor deze jaren. Voor de toekenning van dit minimumloon moet je echter minstens vijftien jaren als werknemer hebben gewerkt, waarvan elk jaar aan minstens één derde van een voltijdse tewerkstelling. Jaren die werden geregulariseerd als studieperiodes of toegekend bij het pensioen als uit de echt gescheiden komen niet in aanmerking.

Ook de wettelijk gewaarborgde minimumpensioenen moeten de laagste pensioenen optrekken, bijvoorbeeld bij werknemers die vele jaren deeltijds werkten. Deze minimumbedragen zijn echter verbonden aan voorwaarden over het aantal gewerkte jaren als werknemer (minstens dertig) en het aantal gewerkte dagen per jaar. Ook de werkelijke prestaties worden wel degelijk verrekend, en deeltijds werk leidt dus tot een lager eindbedrag.

Vrouwen lopen een **groter risico op een laag pensioen** omdat zij minder verdienen en oververtegenwoordigd zijn bij de deeltijdwerkers. Mensen die werkloos zijn en nadien onvrijwillig een deeltijdse job uitoefenen, krijgen onder bepaalde voorwaarden een toeslag van de RVA. Dankzij deze inkomensgarantie-uitkering (IGU) ligt hun inkomen minstens even hoog als de werkloosheidsuitkering die ze voordien kregen, én wordt ook hun pensioen omhoog geduwd. De regering besliste echter om de IGU na twee jaar te halveren.

Korte loopbaan = lager pensioen

Door de pensioenformule geldt ook dat een langere loopbaan recht geeft op een hoger pensioen. Er wordt immers rekening gehouden met een volledige loopbaan van 45 jaren: het totale geherwaardeerde loon van elk gewerkt jaar telt voor $1/45^{\text{ste}}$ mee in de berekening van het pensioenbedrag. Om recht te hebben op het volledige wettelijke pensioen, moet je dus 45 jaar gewerkt hebben. Driekwart van de vrouwen die in 2014 met pensioen gingen, hebben echter geen volledige loopbaan van 45 jaar, gelijkgestelde periodes meegerekend.

De regering Michel beloofde **sociale correcties** op de pensioenhervorming, maar ook hier **vallen vrouwen uit de boot**. Enkel gepensioneerden met een minimumpensioen én 45 jaar loopbaan én een minimum aantal werkelijk gepresteerde arbeidsdagen in de loopbaan, krijgen 1% verhoging van hun pensioen. Zoals gezegd halen vrouwen dit niet.

Bovendien trok de regering de leeftijd voor vervroegd pensioen op naar 63 jaar, op voorwaarde dat je loopbaan 42 jaar bedraagt (vanaf 2019). Ook dit halen vrouwen niet: de gemiddelde loopbaan van vrouwen bedraagt 36,6 jaar.

In juni 2016 stelde de Raad van State zich dan ook de vraag of door dat loopbaancriterium “geen benadeling ontstaat in hoofde van bepaalde categorieën van personen – bijvoorbeeld vrouwelijke werknemers of zelfstandigen – die veelal geen volledige loopbaan zullen kunnen bewijzen”.

Onderbroken loopbaan = lager pensioen

De loopbaankloof hangt samen met de **zorgkloof**. Vrouwen nemen vaker niet-betaald werk op. De onbetaalde zorgarbeid wordt echter niet altijd gewaardeerd, noch maatschappelijk noch financieel. Sommige 'niet-actieve' periodes worden echter gelijkgesteld aan het laatste loon, en tellen dus wel mee voor het pensioen. **De regering snoeit in de gelijkstellingen**. Er hangt een grote zwarte wolk boven de gelijkstelling voor werkloosheid tweede periode en SWT, voltijds tijdskrediet, werkverwijdering als gevolg van zwangerschap, borstvoedingspauzes, vaderschapsrust en meemoederschapsrust...

Vooraf vrouwen riskeren de dupe te worden van deze regeringsbeslissingen, waardoor de **pensioenkloof v/m alleen maar dreigt te vergroten**. Immers, maar liefst 53% van de loopbanen van arbeidsters bestaat uit gelijkgestelde periodes, tegenover 39% bij mannelijke arbeiders. Bij de vrouwelijke bedienden bestaat 25% van de loopbanen uit gelijkgestelde periodes, tegenover 15% bij mannelijke bedienden. Van alle gelijkstellingen bij vrouwen op twee jaar voor hun pensioen is de helft werkloosheid, 20% ziekte en invaliditeit en 21% brugpensioen. Slechts 6% is loopbaanonderbreking. Bij mannen is 28% werkloosheid, 19% ziekte en invaliditeit en 48% brugpensioen.²⁹

7. Beleidsaanbevelingen

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

- **Herbekijk de definitie van voltijds werk.** Het grote aandeel deeltijds werk bij vrouwen wijst op een combinatieprobleem: een voltijdse betaalde job én een reeks onbetaalde zorgtaken thuis zorgen voor stress en tijdsgebrek, en spijtig genoeg betalen vooral vrouwen hiervoor een prijs.

De regering belooft werk te maken van 'werkbaar werk', maar het debat focust vooral op flexibiliteit, en niet op een herverdeling van de arbeidstijd. Wij vragen om **een collectieve arbeidsduurvermindering** in te voeren met behoud van loon en bijkomende aanwervingen. Dit systeem, waarbij de wekelijkse arbeidstijd lager is dan 38 uur, kunnen bedrijven momenteel vrijblijvend invoeren in de privésector en bij autonome overheidsbedrijven. De verplichte vermindering van arbeidstijd voor alle sectoren en alle categorieën werknemers garandeert een evenwichtige verdeling tussen werk en privéleven. Enkel als de maatregel voor iedereen geldt, hebben vrouwen evenveel kansen als mannen om een carrière uit te bouwen. Bovendien herverdeelt een kortere arbeidstijd het beschikbare werk, waardoor het ook een uitgelezen instrument wordt voor jobcreatie. De groeiende populariteit van de viervijfdejobs bewijst dat de tijd rijp is voor een nieuwe visie op voltijds werken.

- **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

²⁹ <http://deredactie.be/cm/vrtnieuws/binnenland/1.2593494>

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 vuilnisman?

- 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.** Vaders hebben nu slechts recht op tien dagen geboorteverlof, waarvan ze enkel de eerste drie dagen worden doorbetaald. Recente cijfers van het RIZIV, de FOD Sociale Zekerheid en de RVA tonen aan dat één op de zeven mannen die recht hebben op dit geboorteverlof, dit niet opneemt. Uit onderzoek blijkt dat dit financiële aspect voor mannen een van de grootste drempels vormt. Daarom pleiten wij voor een vergoeding voor vaders én mee-ouders aan 100% van hun loon tijdens het hele geboorteverlof. Omdat ouderschap een gedeelde verantwoordelijkheid is, willen we de opname van dit verlof ook verplichten. Dit maakt het voor vaders en meeouders 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*.

Wij pleiten eveneens voor een uitbreiding van het geboorteverlof naar **twintig dagen**, zonder verlies van inkomen. Van deze periode zijn tien dagen verplicht en tien dagen vrij op te nemen vanaf 3 maanden voor de bevalling tot zes maanden nadien.

- **Hervorm het ouderschapsverlof naar het Zweeds model.** Tien dagen geboorteverlof blijft natuurlijk bitter weinig. Het draagvlak voor een uitbreiding van de zorgtijd is groot. 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 meeouder. Deze maanden zijn verplicht en vergoed. 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.

In Zweden is dit model alvast een *good practice*: toen er in 1974 voor het eerst een ouderschapsverlof van zes maanden kwam, maakten enkel vrouwen er gebruik van (99,5%). Tegenwoordig nemen mannen gemiddeld 25% van het verlof op en blijft 85% van de mannen in meer of mindere mate thuis om voor de kinderen te zorgen. Toch is de opname van het verlof in Zweden niet verplicht: wie zijn/haar maanden niet opneemt, is deze gewoon kwijt. Dat een verplichting echter noodzakelijk is om een mentaliteitswijziging teweeg te brengen, ervaren ze ook in Zweden. Onder druk van werkgevers houden mannen het ook daar vaak op de exclusieve *daddy months*, waardoor het gros van het ouderschapsverlof toch nog steeds een vrouwenzaak blijft. Dit heeft echter grote gevolgen voor hun carrières: volgens de Zweedse jongsociaaldemocratische vrouwen verdienen vrouwen zo niet alleen minder, maar geraken vrouwen die nog geen kinderen hebben bijna niet meer aan werk omdat werkgevers

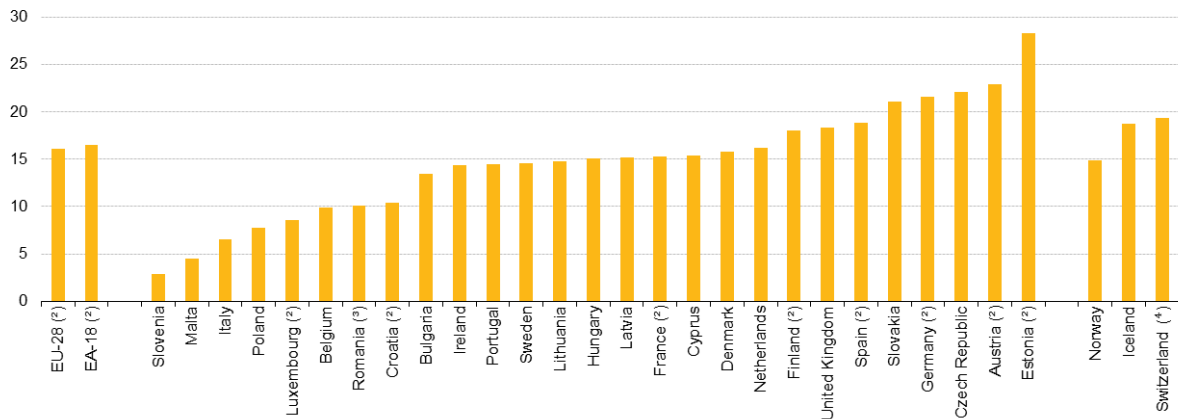
het risico niet willen lopen dat zij binnenkort voor een jaar uitvallen. Volgens sociale wetenschappers verdwijnt dit probleem bij een verplichte fiftyfifty regeling, waarbij beide partners acht maanden opnemen.

- 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. Het vergemakkelijken van de toegang tot kwaliteitsvolle en betaalbare zorg voor hulpbehoevende personen en ouderen is eveneens essentieel in het stimuleren van voltijdse tewerkstelling.
- 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. Zo moeten ondernemingen dankzij de loonkloofwet in hun sociale balans de loonkosten van de voltijdse en de deeltijdse werknemers uitsplitsen tussen mannen en vrouwen. Niet alle bedrijven doen dit echter. Daarnaast zijn ondernemingen nu ook verplicht om elke twee jaar een analyse van hun loonstructuur te maken. Daaruit moet blijken of de loonstructuur genderneutraal is. De eerste analyserapporten (boekjaar 2014) werden echter niet afgeleverd, waren van bedroevende kwaliteit en/of bevatten onvoldoende gegevens. Tot slot voorziet de loonkloofwet in de aanstelling van een bemiddelaar als een werknemer van mening is dat zij/hij niet hetzelfde loon krijgt enkel en alleen vanwege haar/zijn geslacht. Doordat de wetgever geen bescherming heeft voorzien voor de bemiddelaar, en ook niet voor de persoon die denkt gediscrimineerd te zijn, wordt geen beroep op de loonkloofwet gedaan.
- Ontwikkel een **globale visie op zorgtaken** en de waardering ervoor. Niet-actieve periodes moeten kunnen gelijkgesteld worden als ze bestemd zijn voor zorgarbeid. Versterk ook deze gelijkgestelde periodes. Ze zijn de kern van ons pensioenstelsel en compenseren de strengere voorwaarden voor vrouwen.
- Houd in het kader van de pensioenhervorming rekening met de **genderdimensie in de zwaartefactoren van het werk**. Dat vroeg ook de Raad van de Gelijke Kansen voor Mannen en Vrouwen. De zwaartefactoren (of criteria van belastend werk) gaan immers zelden over jobs die hoofdzakelijk door vrouwen worden uitgeoefend. Het advies van de Raad verduidelijkt dat het niet het beroep zelf is dat 'zwaar' is, maar dat de uitvoeringsomstandigheden het zwaar of zelfs moeilijk maken om het gedurende lange periodes te kunnen uitoefenen. Zo wordt het beroep van bijvoorbeeld lerares, verpleegster of kassierster moeilijker om uit te oefenen voor wie geconfronteerd wordt met chronische pijnen, werkoverlast, extreme spanning of intimidatie.

8. De loonkloof in de rest van Europa

De Europese instellingen bekijken de **bruto-uurlonen** van voltijds en deeltijds werkenden wanneer ze de loonkloof tussen vrouwen en mannen onderzoeken. De gemiddelde loonkloof in de Europese lidstaten ligt op **16%** (cijfers van 2014). De verschillen tussen de lidstaten zijn echter zeer groot. In

Polen, Malta, Roemenië, Slovenië, Italië en Luxemburg blijft de loonkloof onder 10%, maar in Slovakije, Tsjechië, Duitsland en Oostenrijk loopt ze op tot meer dan 20%. Estland spant de kroon met 28%. Onze buurlanden doen het met 16% (Nederland), 15% (Frankrijk) en 18% (het Verenigd Koninkrijk) slechter dan België (10%). **Ons land is dus een goede Europese leerling.**



(*) Enterprises employing 10 or more employees; NACE Rev. 2 B to S (-O).
 (*) Provisional data; Ireland: 2012 data
 (*) Estimated data
 (*) 2013 data
 No data for Greece

The unadjusted gender pay gap, 2014 (difference between average gross hourly earnings of male and female employees as % of male gross earnings) Source: Eurostat

De verschillen tussen de lidstaten kunnen door nationale verschillen in het beleid en op de arbeidsmarkt verklaard worden. Om de loonkloof tussen vrouwen en mannen te verkleinen, is het erg belangrijk dat een gezinsondersteunend beleid gevoerd wordt. Toegang tot **betaalbare en kwalitatieve kinderopvang** is hierbij cruciaal. Slechts 66% van de vrouwen met jonge kinderen in de Europese Unie zijn aan het werk, tegenover 89% van de mannen. Vrouwen werken in de hele Europese Unie ook vaker deeltijds dan mannen om werk en gezin te kunnen combineren: 32% van de Europese vrouwen werkt deeltijds, ten opzichte van 8% van de mannen.³⁰

In Italië bijvoorbeeld is de loonkloof kleiner doordat de arbeidsparticipatie van vrouwen er laag is. Zij kunnen **amper rekenen op collectieve zorgdiensten** waardoor het enkel voor hooggeschoolde, beter verdienende vrouwen mogelijk is om te werken. Ook in andere landen met een lage arbeidsparticipatie van vrouwen, blijft de loonkloof om die reden klein. Anderzijds kennen Nederland en Duitsland een hoge arbeidsparticipatie van vrouwen, maar werken veel moeders er deeltijds. Zij doen dit om dezelfde reden als hun Italiaanse zusters: een gebrek aan (betaalbare) kinderopvangmogelijkheden: in 2015 werkte 68% van de Nederlandse kinderloze vrouwen deeltijds. Hadden ze één kind, dan werkte maar liefst 80% van de Nederlandse vrouwen minder, bij vrouwen met drie of meer kinderen werd dit 88%. In Duitsland werkte 36% van de vrouwen zonder kinderen deeltijds. Hadden ze één kind, dan werkte 57% van de moeders deeltijds, bij drie of meer kinderen koos 76% van de moeders voor een parttime job.³¹

³⁰ http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/gender-pay-gap/causes/index_en.htm

³¹ http://ec.europa.eu/eurostat/web/products-datasets/-/lfst_hhptechi

Daarnaast zijn er grote verschillen in de **verlofstelsels** waarop ouders een beroep kunnen doen. In alle Europese landen geldt dat vrouwen er veel vaker gebruik van maken dan mannen. Verlofregelingen verdienen daarom alle aandacht. Uit onderzoek blijkt bijvoorbeeld dat een langdurige loopbaanonderbreking, zoals die in de Scandinavische landen bestaat, tot een grotere loonkloof leidt door het verlies aan menselijk kapitaal tijdens de afwezigheid en het missen van promotiekansen. Het is ook belangrijk dat moeders en vaders ze in gelijke mate opnemen. Dit kan door voldoende hoge vergoedingen toe te kennen, evenredig met het loon, door de mogelijkheid om de verloven flexibel op te nemen en door voldoende sociale bescherming tijdens de verlofperiode te bieden. Het recht op ouderschapsverlof moet bovendien individueel zijn om te verhinderen dat mannen hun verlof aan hun partner overdragen. Ook een verplichting om een bepaald deel van het ouderschapsverlof op te nemen kan de gelijke opname stimuleren. Zo klinkt in Zweden de vraag om de fiftyfifty regeling van het zestien maanden durende ouderschapsverlof verplicht te maken, opdat mannen niet enkel de voor hen gereserveerde *daddy months* (drie maanden) zouden opnemen.

Het **belastingstelsel** in een lidstaat speelt ook een rol. Een gescheiden belastingstelsel is neutraler wat burgerlijke staat betreft dan een gemeenschappelijk systeem. Elke partner behoudt haar/zijn financiële onafhankelijkheid. De tweede partner wordt financieel niet gestraft met een hoger marginaal tarief wanneer zij/hij meer werkt en verdient.

Andere verklaringen moeten in de structuur van de arbeidsmarkt gezocht worden. Een grote loonkloof is meestal een teken van een **sterk gesegregerde arbeidsmarkt**. Vrouwen zijn dan sterk vertegenwoordigd in een beperkt aantal sectoren of beroepen (bv. in Tsjechië, Finland en Estland) of ze werken veel vaker deeltijds (bv. in Duitsland en Oostenrijk). In België zien we beide fenomenen. Vrouwen en mannen met gelijke kenmerken (zelfde arbeidsduur, functie...) verdienen nagenoeg hetzelfde. Dit is ook het geval in andere landen waar het sociaal overleg een grote impact heeft op de loonvorming, zoals Nederland, Duitsland, Luxemburg en Oostenrijk.

In andere West-Europese landen, zoals Frankrijk, Ierland of Italië, en in vele Oost-Europese landen is het loonverschil tussen vrouwen en mannen met eenzelfde profiel veel groter. Het werk van vrouwen wordt er werkelijk anders gewaardeerd dan dat van mannen, wat helemaal niet correct is. Vrouwen hebben dus niet alleen baat bij collectieve zorgdiensten, maar ook bij **collectieve loononderhandelingen**.

9. Mijlpalen in dertien jaar strijd tegen de loonkloof

Na dertien jaar campagnevoeren voor Equal Pay Day kunnen zij-kant en **ABVV** terugkijken op diverse initiatieven die werden genomen om de loonkloof te verkleinen. Vóór 2005 werd er nauwelijks aandacht besteed aan de loonongelijkheid tussen vrouwen en mannen. Op enkele gespecialiseerde media en wetenschappers na was niemand zich bewust van wat één van de grootste discriminaties tussen vrouwen en mannen was. Equal Pay Day heeft daar verandering in gebracht.

Het jaarlijkse loonkloofrapport

Bij de organisatie van de eerste Equal Pay Day, op 31 maart 2005, bestonden er nog geen officiële statistieken. De schaarse studies die toen beschikbaar waren, toonden dat vrouwen zowat een kwart minder verdienen dan mannen. Tijdens de eerste Equal Pay Day was de voornaamste eis van **zij-kant** en **ABVV** het verkrijgen van officiële en betrouwbare cijfers over de loonkloof. **Metten is weten**. In 2007 kreeg onze vraag gehoor met het eerste uitgebreide loonkloofrapport, gepubliceerd door het Instituut voor de Gelijkheid van Vrouwen en Mannen. Maar ook andere instellingen zoals Eurostat en onderzoekers begonnen zich in het loonkloofthema te verdiepen.

Loonkloofwet van 2012

Sinds de eerste Equal Pay Day in 2005 vroegen **zij-kant** en **ABVV** concrete maatregelen om de loonongelijkheid structureel aan te pakken via een wet. Op 22 april 2012 werd dan uiteindelijk de 'Wet ter bestrijding van de loonkloof tussen mannen en vrouwen' bekrachtigd. Deze wet heeft als doel de ongelijke verloning van mannen en vrouwen aan te pakken en de sociale dialoog en actie op de drie niveaus van het sociaal overleg te stimuleren: op het interprofessioneel, het sectoraal en het bedrijfsniveau. Om de wet volledig uitvoerbaar te maken werd die alsnog gewijzigd door de wet van 12 juli 2013 en aangevuld met vier uitvoeringsbesluiten (KB's).

Op interprofessioneel vlak

Bij de tweejaarlijkse interprofessionele onderhandelingen moeten de sociale gesprekspartners (vakbonden en werkgevers) het punt van de loonongelijkheid v/m op de agenda zetten. Het technisch verslag van de Centrale Raad voor het Bedrijfsleven (CRB) dat als basis dient voor die onderhandelingen, wordt vanaf 2014 en daarna om de twee jaar aangevuld met een rubriek over de loonverschillen tussen vrouwen en mannen. Dit uitgebreide technische verslag werd voor het eerst gepubliceerd in juni 2015. In januari 2017 verscheen het tweede verslag met een rubriek over de loonkloof tussen vrouwen mannen.³²

Daarnaast gaat het rapport dieper in op de verschillen tussen mannen en vrouwen voor wat betreft de extralegale voordelen bovenop het loon, zoals groepsverzekeringen, hospitalisatie- en pensioenverzekeringen, maaltijdcheques, bedrijfswagens, tankkaarten enzovoort. Volgens de Nationale Bank van België bedraagt de uurloonkloof v/m 14%, berekend op basis van de personeelskosten ingebracht in de sociale balans in 2014.

Tenslotte volgen de sociale gesprekspartners in de CRB-NAR de evolutie met betrekking tot de genderneutraliteit in de functieclassificaties op sectoraal niveau op de voet op.

In de sectoren

De loonvorming in de ondernemingen is vaak gebaseerd op een functieclassificatie die uitgewerkt werd door het paritair (sub)comité waartoe de onderneming behoort. Deze moeten voortaan

³² CRB 2017-0080, Verslag Werkgelegenheid en concurrentievermogen, Deel 1, pp 46-58.

genderneutraal zijn. De paritaire (sub)comités zijn verplicht de bestaande en de nieuwe functieclassificaties op hun genderneutraal karakter te laten toetsen door de Federale Overheidsdienst Werk, Arbeid en Sociaal Overleg (FOD WASO).

De eerste resultaten van de procedure brachten aan het licht dat, over het geheel van de ingediende dossiers, 19% van de functieclassificaties als niet-genderneutraal werd beschouwd. Intussen hebben al diverse paritaire (sub)comités deze functieclassificaties aangepast. 62% werd wel als genderneutraal beschouwd, maar haalde daarbovenop geen score van meer dan 7,5 op het deel 'goede praktijken'.

Ondernemingen

1) De uitgesplitste sociale balans

Ondernemingen met meer dan vijftig werknemers moeten elk jaar hun jaarrekening en hun sociale balans aan de leden van de ondernemingsraad (of het comité) voorleggen. De sociale balans gaat over de personeelskosten. Dankzij de loonkloofwet moeten de loonkosten van de voltijdse en de deeltijdse werknemers uitgesplitst worden tussen mannen en vrouwen. Met die cijfers kan je precies berekenen hoe groot de loonkloof is, en vervolgens ook de dialoog naar de oorzaken ervan opstarten.

Volgende gegevens moeten naar geslacht uitgesplitst worden: het aantal voltijdse en deeltijdse werknemers, het totaal aantal door die werknemers gepresteerde uren en het totaal van de extralegale voordelen. In 2014 hebben, van de 17.007 niet-financiële ondernemingen die een volledig model van de sociale balans hebben ingevuld, 15.655 bedrijven deze gegevens opgesplitst in aantal werknemers v/m en 14.918 bedrijven in aantal gepresteerde uren. 15.459 bedrijven hebben ook de opgesplitste personeelskosten weergegeven.

2) Het analyserapport over de loonstructuur

De bedrijven moeten om de twee jaar een analyse van hun loonstructuur maken. Daaruit moet blijken of de loonstructuur genderneutraal is. Deze analyse moet uitgesplitst worden volgens het geslacht, maar ook volgens het functieniveau, de anciënniteit en het statuut van de werknemers. Ook moet de analyse de volgende informatie bevatten: de lonen en de directe sociale voordelen, de werkgeversbijdragen aan extralegale verzekeringen (groepsverzekering of hospitalisatieverzekering) en alle andere extralegale voordelen. Op basis van de analyse zal de ondernemingsraad of de vakbondsafvaardiging oordelen over de noodzaak van een actieplan met betrekking tot een genderneutrale loonstructuur. Het volgende analyserapport moet een stand van zaken van dat plan bevatten.

De verwachtingen met betrekking tot het eerste analyserapporten (boekjaar 2014) waren groot. Helaas waren er vele negatieve ervaringen te melden bij de invulling van de formulieren. In 2016 was er geen aflevering voorzien, zodat we uitkijken naar de nieuwe analyseverslagen. Het voornaamste pijnpunt blijft nog steeds de bekendheid van deze verslagen, zowel bij de vakbondsafgevaardigden als bij de werkgevers. Informeren en sensibiliseren is hier de boodschap.

3) Aanstelling van een bemiddelaar

Als een werknemer van mening is dat zij/hij niet hetzelfde loon krijgt enkel en alleen vanwege haar/zijn geslacht, voorziet de loonkloofwet in een bemiddelaar om de situatie te onderzoeken. In ondernemingen met meer dan vijftig werknemers kan de werkgever daarvoor een personeelslid aanduiden (op voorstel van de ondernemingsraad of de vakbondsafvaardiging). De wetgever heeft spijtig genoeg geen enkele bescherming voorzien voor die bemiddelaar, noch voor de persoon die inzake loon denkt gediscrimineerd te zijn op basis van haar/zijn geslacht.

Loon is niet langer een taboe

Vroeger was het taboe om te vragen hoeveel iemand verdiende. Vandaag ligt het onderwerp nog altijd gevoelig, maar wordt er toch al meer over gesproken. De media publiceren geregeld over de verloning bij topfuncties, het salarispakket van een werknemer wordt belicht in jobsites en -katernen en de resultaten van enquêtes over verloning zorgen voor discussie. Collega's en vrienden vergelijken hun lonen of barema's en werkgevers worden aangezet tot meer transparantie.

Sensibilisering

Vrouwen en mannen zijn beter op de hoogte van de ongelijkheden op de arbeidsmarkt. Ze houden ook meer rekening met de gevolgen van deeltijds werk en loopbaanonderbrekingen voor hun carrière en hun pensioen.

10. Contact

- Vera Claes, nationaal secretaris **zij-kant**, 0477 65 54 63, vera.claes@zij-kant.be
- www.equalpayday.be
- **Twitter:** #equalpayday @equalpaydayBE
- **Facebook:** www.facebook.com/equalpaydaybelgium

