

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 2018 om te verdienen wat mannen in 2017 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 zogezegd 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 zestien jaar, dan moeten we nog 40 jaar campagnevoeren en is **loongelijkheid pas gerealiseerd in 2058**.

Oorzaken loonkloof v/m

Vrouwen zijn aan een inhaalbeweging bezig: zij verdienen soms zelfs meer dan mannen. Tenminste als ze **alleenstaand en kinderloos** zijn. Het loonkloofrapport van het Instituut voor de Gelijkheid van Vrouwen en Mannen onderzocht de loonkloof naar burgerlijke staat en stelde vast dat single vrouwen 3% meer verdienen dan mannelijke vrijgezellen. Wanneer de gezinssituatie onder de loep wordt genomen blijkt dat alleenstaande vrouwen zonder kinderen 8% meer verdienen dan mannen in die situatie.¹ Het Instituut verklaart deze omgekeerde loonkloof door te verwijzen naar de leeftijdsfactor: kinderloze singles zijn doorgaans jong, en we weten dat meisjes vaker hogere studies volgen dan jongens en bovendien de meerderheid vormen van de afgestudeerden (49% van de vrouwen (30-34 jaar) heeft een universitair of hogeschooldiploma, tegenover 37% van de mannen).² Vrouwen maken dus de grootste groep hoogopgeleiden uit. Bovendien worden starters nog niet geconfronteerd met gemiste promotiekansen, een afgebroken anciënniteit, een onderbroken loopbaan enzovoort.

¹ Deze cijfers hebben betrekking op de industrie en marktdiensten, het onderwijs, de gezondheidszorg en de socio-culturele sector. http://igvm-iefh.belgium.be/sites/default/files/loonkloofrapport_2017.pdf

² Cijfers: FOD Werk.

Deze goednieuwsshow blijft echter niet duren. De loonkloof stijgt immers met de leeftijd. Volgens het loonkloofrapport verdiende een vrouw tussen 25 en 34 jaar in 2014 gemiddeld 13,20 euro bruto per uur. Een man van dezelfde leeftijd verdiende 13,41 euro per uur, wat de loonkloof op 2% bracht. In de leeftijdscategorie van 55 tot 64 jaar, bedroegen de gemiddelde bruto-uurlonen 20,49 euro voor een vrouw en 24,37 euro voor een man en was de uurloonkloof dus gestegen tot 26%.

Op het moment dat vrouwen de arbeidsmarkt verlaten, is de ongelijkheid het grootst: de **pensioenkloof overtreft immers de loonkloof**. Bij de recent gepensioneerden liggen de maandelijkse gemiddelde pensioenen op 882 euro voor vrouwen en 1.181 euro voor mannen, de pensioenkloof bedraagt 25%. Als we kijken naar het gemiddelde van alle maandelijkse wettelijke werknemerspensioenen in België, dan krijgen vrouwen slechts 763 euro en mannen 1.101 euro.³ De pensioenkloof v/m loopt hier dus op tot 31%. Hierbij wordt geen rekening gehouden met aanvullende pensioenen enzovoort. Deze tweedepijlerpensioenloof bedraagt maar liefst 47%!

Ergens tussen de start van hun loopbaan en het moment waarop vrouwen met pensioen gaan, loopt het dus grondig mis. De loopbaankloof v/m wordt zeer duidelijk aan de hand van een analyse van Hay Group bij 8,7 miljoen werknemers in 33 landen, waaronder België. Wanneer de onderzoekers de gemiddelde lonen van vrouwen en mannen tegen elkaar afwogen, kwamen ze aan een loonkloof v/m van 21% (op jaarbasis). Wanneer ze echter enkel mensen vergeleken die op hetzelfde jobniveau werkten (bijvoorbeeld administratief bediende), bedroeg de loonkloof v/m nog maar 3%! En wanneer het ging over werknemers die op hetzelfde niveau werkten binnen hetzelfde bedrijf, zakte de loonkloof v/m verder naar 2%. Tot slot vergeleken de onderzoekers de lonen op hetzelfde niveau, binnen hetzelfde bedrijf én in dezelfde functie: daar was de loonkloof nog maar 1%. Met andere woorden: een vrouwelijke en een mannelijke administratief bediende die exact hetzelfde werk doen in hetzelfde bedrijf, verdienen nagenoeg evenveel. Hét grote probleem is echter dat vrouwen en mannen juist niet hetzelfde werk doen.⁴

Hoe komt dat?

- **Vrouwen werken veel vaker dan mannen deeltijds.** In 2016 werkte bijna de helft (45%) van alle vrouwelijke loontrekkenden deeltijds (in 2015 was dit nog 42%), tegenover slechts 11% van de mannen. Een uitsplitsing naar leeftijd toont aan dat deze ongelijke verdeling van deeltijds werk reeds aanwezig is bij het begin van de loopbaan: bij de 18- tot 24-jarigen werkte 41% van de vrouwen deeltijds, ten opzichte van 17% van de mannen. Bij de 25- tot 29-jarigen was dit 29% versus 8%, bij de 30- tot 34 jarigen 38% versus 8%.⁵ Zeggen dat vrouwen hier zelf voor kiezen, is kort door de bocht: slechts 9% van de deeltijds werkende vrouwen geeft aan geen voltijdse job te wensen. Als reden voor het deeltijds werken verwijst maar liefst de helft van de vrouwen in deze positie naar de moeilijke combinatie tussen werk en privéleven. Bij mannen is dit amper 28%. De zorg voor kinderen, of andere afhankelijke personen, wordt hierbij veel vaker door vrouwen vermeld dan door mannen (24% ten opzichte van 8%), net als andere persoonlijke of familiale redenen (25% ten opzichte van

³ Basis: alleenstaandenpensioen op 1.1.2017 mannen en vrouwen- jaarlijkse statistiek rechthebbende 2017 FPD

⁴ <http://www.haygroup.com/en/our-library/whitepapers/gender-pay-gap/>

⁵ Cijfers berekend door de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg op basis van de Enquête naar de Arbeidskrachten (Statbel) (januari 2018)

21%). Mannen die deeltijds werken geven immers vooral de combinatie met een andere betrekking, studies, of (brug)pensioen als reden op: dit is het geval bij één op de zes deeltijdwerkers, bij vrouwen is dat maar één op de vijftien.

- **Traditionele rollenpatronen.** De VDAB bevestigt dat deeltijds werk bij vrouwen samenhangt met de opname van zorgtaken: naarmate het aantal kinderen stijgt, neemt ook het aantal deeltijds werkende vrouwen toe. Zo werkt bij koppels zonder kinderen 22% van de vrouwen deeltijds. Zijn er twee kinderen, dan werkt reeds de helft van de werkende vrouwen deeltijds. Bij drie of meer kinderen stijgt dit tot 54%. Bij mannen gebeurt het omgekeerde: naarmate het aantal kinderen stijgt, neemt het percentage deeltijdse arbeid af.
- **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. Volgens de FOD Economie (2015) zijn de laagste lonen te vinden in de horeca, bij kappers en schoonheidsspecialisten, huishoudelijke hulpen en schoonmakers, kassiers, ticketverkopers en winkelverkopers. Ondergefinancierd is ook de zorgsector, of de deelsector van de kinderdagverblijven. In de eerste is 84% van de werknemers vrouw, in de tweede loopt het aandeel vrouwelijk verzorgend personeel op tot 95%. Mannen zijn dan weer in de meerderheid in de ‘harde’ en beter betalende sectoren zoals de petrochemische nijverheid, consultancykantoren en de financiële dienstverlening. 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 genderstereotiepe 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.⁶ 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%.

⁶ 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 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 vuilnismaan?
- 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*.
- **Vergoed de moederschapsrust gedurende de volledige periode aan 100% van het loon.** De moederschapsbescherming heeft in België een specifiek juridisch begrip, grondslag en statuut omdat je nu eenmaal geen kinderen kan krijgen zonder zwanger te zijn en te bevallen, en een man nooit in een gelijkaardige positie kan staan. Bovendien is het kader voor deze bescherming de veiligheid en gezondheid van moeder en kind. Vandaar dat vrouwen nooit enig nadeel mogen ondervinden van deze situatie en recht hebben op een 100% gegarandeerde vorm van verbod op discriminatie omwille van het krijgen van kinderen. De dalende uitkeringen gedurende deze (deels) verplichte verlofperiode zorgen echter voor een financiële handicap van vrouwen ten opzichte van mannen. Om dezelfde reden vragen wij dat afwezigheden (wegens ziekte of een ongeval) tijdens de zes weken prenataal verlof niet afgetrokken worden van het moederschapsverlof.
- **Hervorm het ouderschapsverlof naar het Zweeds model.** 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 waarbij kersverse ouders samen zestien maanden verlof krijgen, waarvan minimaal drie maanden exclusief gereserveerd zijn voor de moeder en drie maanden voor de vader of meemoeder (wie deze exclusieve maanden niet opneemt, is ze

kwijt). 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. Een betere uitkering van het ouderschapsverlof kan beide ouders aansporen om dit op te nemen.

- 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.
- 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.
- Onze Belgische pensioenen behoren tot de laagste van Europa. Daarom willen we dat het **wettelijk pensioen 75% van je gemiddelde loon** is, in plaats van 60% vandaag en eisen we een **minimumpensioen van 1.500 euro**. De niet-gewerkte perioden, zoals bij ziekte en werkloosheid, laten we graag meetellen. Omdat onze sociale zekerheid een solidair systeem moet blijven, solidair met wie pech heeft gehad. Ook in de toekomst moet iedereen op 65 jaar met pensioen kunnen gaan en vroeger als je 40 jaar hebt gewerkt. Ook wanneer je een zwaar beroep hebt, mag je, als het aan ons ligt, al vroeger met pensioen.



Vera Claes, nationaal secretaris zij-kant, 0477 65 54 63, vera.claes@zij-kant.be

www.equalpayday.be

<https://www.facebook.com/equalpaydaybelgium/>

<https://twitter.com/equalpaydayBE>

#UEPD #equalpay #EPD2018