

EQUAL PAY DAY® – 14 maart 2019 – persdossier



**MANLY MEN AREN'T AFRAID OF SHITTY JOBS  
LIKE THE SHITTY JOBS AT HOME  
SHARE THE WORK AND CLOSE THE GENDER PAY GAP**

MARCH 14, 2019

**equal·payday**

[equalpayday.be](http://equalpayday.be)

**zij·kant**

1. Wat is Equal Pay Day? .....	3
2. Equal Pay Day 2019: de nieuwste cijfers in België .....	3
3. Extralegale voordelen.....	5
4. Nationaliteit.....	5
5. Pensioenkloof v/m.....	6
7. Campagne Equal Pay Day 2019 .....	8
8. Oorzaken van de loonkloof v/m .....	9
9. Oorzaken van de pensioenkloof v/m .....	16
10. Beleidsaanbevelingen .....	17
11. De loonkloof in de rest van Europa .....	19
12. Mijlpalen in vijftien jaar strijd tegen de loonkloof .....	21
13. Contact.....	23

equalpayday® is een gedeponeerde merknaam - ©zij-kant vzw

Op 14 maart 2019 organiseert zij-kant de 15<sup>de</sup> Equal Pay Day, de dag voor gelijk loon. Het wordt beslist geen feesteditie: de loonkloof bedraagt nog altijd 20%. Vrouwen verdienen dus nog steeds een vijfde minder dan mannen, en vangen ondertussen ook de grootste klappen van het rechtse besparingsbeleid. Onder het motto “Share the work and close the gender pay gap” spoort zij-kant mannen aan om hun verantwoordelijkheid te nemen: zolang de ‘Manly men’ zich onmisbaar wanen op hun ‘shitty jobs’, blijven de vuile was, de volle luiers en de schoolpoort een vrouwenzaak.

## 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 vijftien jaar voert de progressieve vrouwenbeweging **zij-kant** daarom actie voor gelijk loon met hun Equal Pay Day (EPD). Sinds 2016 tillen we de campagne ook naar een Europees niveau door een samenwerking met Europese PES Women.

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** organiseerde samen met ABVV 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, maakt **zij-kant** gebruik van de ‘Equal Pay Day Indicator’. Deze is gebaseerd op officiële en betrouwbare statistieken en vergelijkt de gemiddelde bruto maandlonen in de privésector van vrouwen en mannen, voltijds en deeltijds werkenden samen.

## 2. Equal Pay Day 2019: de nieuwste cijfers in België

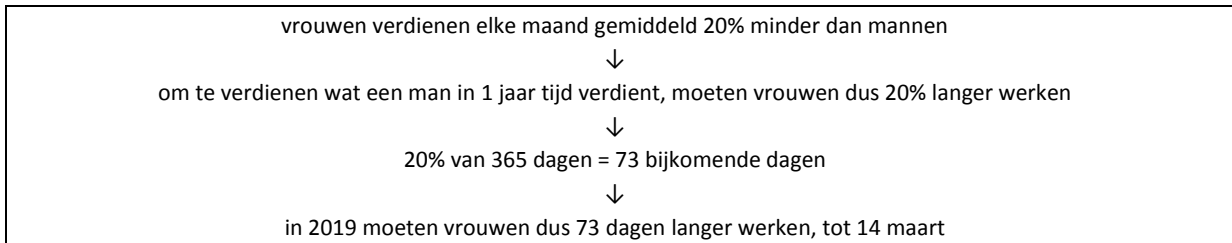
Voor Equal Pay Day 2019 baseren we ons op de nieuwste cijfers: de lonen in 2016. Hierbij wordt rekening gehouden met de gemiddelde **bruto maandlonen van voltijds en deeltijds werkenden** samen. Enkel dit geeft een correct beeld van de financiële situatie van Belgische werknemers. Vandaag bedraagt de 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	2014	2015	2016
<b>Vrouwen (in euro)</b>	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	2.623
<b>Mannen (in euro)</b>	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	3.285
<b>Loonkloof</b>	28%	26%	26%	26%	25%	25%	25%	24%	23%	23%	22%	22%	21%	20%	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 zeventien jaar**, dan moeten we nog zeker **42 jaar campagnevoeren** en is loongelijkheid pas gerealiseerd in **2061**.

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



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

	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
<b>Vrouwen (in euro)</b>	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	17,72	17,72
<b>Mannen (in euro)</b>	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	19,89	20,01
<b>Loonkloof</b>	17%	16%	17%	16%	17%	14%	14%	14%	13%	13%	13%	12%	11%	11%	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%** (2016). De impact van deeltijds werk op de loongelijkheid is dus erg groot. De kleine genderkloof tussen voltijds werkenden is goed nieuws en bewijst dat vijftien jaar Equal Pay Day-campagnes hun vruchten afwerpen.

	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
<b>Vrouwen (in euro)</b>	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	19,43	19,60	19,96
<b>Mannen (in euro)</b>	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	20,57	20,69	20,93
<b>Loonkloof</b>	15%	14%	16%	13%	14%	11%	11%	11%	10%	9%	7%	6%	5%	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 2014).<sup>1</sup> Het rapport toont wat vrouwen hadden moeten verdienen in 2014 (49,825 miljard euro, in functie van hun aandeel in de betaalde werkdagen) en hoeveel ze werkelijk kregen (46,430 miljard euro). Als we geen rekening houden met deeltijds werk en enkel kijken naar de aanwezigheid van vrouwen op de arbeidsmarkt (49% van de werknemers in 2014) ten opzichte van de totale som aan uitbetaalde lonen dat jaar (113,547 miljard euro), dan kregen ze **8,633 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 of een bedrijfswagen. Volgens het loonkloofrapport<sup>2</sup> worden **bepaalde voordelen meer aan mannen toegekend dan aan vrouwen**. Zo tonen fiscale gegevens aan dat van alle loontrekkenden in de publieke en de privésector in 2014 59% 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 800,84 euro ontvingen, kregen vrouwen gemiddeld 503,04 euro.

Daarnaast krijgen vrouwen minder vaak een bedrijfswagen van hun werkgever dan hun mannelijke collega's. De kans dat een man met een bedrijfswagen rondrijdt, is meer dan dubbel zo groot als bij vrouwen van eenzelfde studieniveau. Naast het verschil in brutoloon houden ook bedrijfswagens de kloof tussen mannen en vrouwen in stand.<sup>3</sup>

Ook SD Worx besloot na een vergelijking van 11.500 salarissen van jongeren beneden de 24 jaar en met minder dan twee jaar anciënniteit (2016), dat de loonkloof een stuk groter is wanneer wordt gekeken naar extralegale voordelen. Maar ook bij het **variabel loon** zijn er grote verschillen: dubbel zoveel mannen (2,9%) als vrouwen (1,4%) ontvangen een loonbonus. Bij de bonussen, commissies en premies (2,4% vs. 1,9%) en aandelenopties (0,3% vs. 0,2%) zijn de verschillen minder groot.<sup>4</sup>

### 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

---

<sup>1</sup> De loonkloof tussen vrouwen en mannen in België. Rapport 2017, Instituut voor de Gelijkheid van Vrouwen en Mannen. [http://igvm-iefh.belgium.be/sites/default/files/loonkloofrapport\\_2017.pdf](http://igvm-iefh.belgium.be/sites/default/files/loonkloofrapport_2017.pdf)

<sup>2</sup> De loonkloof tussen vrouwen en mannen in België. Rapport 2017, Instituut voor de Gelijkheid van Vrouwen en Mannen. [http://igvm-iefh.belgium.be/sites/default/files/loonkloofrapport\\_2017.pdf](http://igvm-iefh.belgium.be/sites/default/files/loonkloofrapport_2017.pdf)

<sup>3</sup> Partena Professional, 'Loonkloof kost vrouw gemiddeld 500 euro per maand', <https://www.partena-professional.be/nl/infoflashes/2018/loonkloof-kost-vrouw-gemiddeld-500-euro-per-maand/>

<sup>4</sup> <https://www.sdworx.be/nl-be/sd-worx-r-d/publicaties/persberichten/2016-09-08-loonkloof-begint-bij-start-loopbaan>

mannen. De vrouwen uit de Maghreblanden zijn het slechtst af: gemiddeld verdienen zij maar 12,96 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. 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. Pensioenkloof v/m

Wanneer vrouwen met pensioen gaan, voelen ze deze loonongelijkheid nog sterker in hun wettelijk pensioen. De **maandelijkse bruto pensioenkloof v/m bedraagt maar liefst 25%**. Volgens het Kenniscentrum Pensioenen bedraagt het gemiddeld wettelijk pensioen per maand voor een alleenstaande immers 1.181 euro voor een man en 882 euro voor een vrouw. Het gaat hier over de werknemerspensioenen van nieuw gepensioneerden in 2014.

Onze pensioenen behoren tot de laagste van Europa. Een gemiddeld wettelijk pensioen van een alleenstaande werknemer in België bedraagt 1.101 euro, dat van een alleenstaande werkneemster 763 euro. **Hier is de pensioenkloof zelfs 31%**. Dit komt omdat voor de berekening van dit wettelijk pensioen heel wat loopbaanfactoren worden meegeteld die voor vrouwen ongunstig uitvallen: hun loon, maar ook de duur en de aard van hun loopbaan. Vrouwen verdienen immers minder gedurende hun carrière én ze geraken niet aan een volledige loopbaan (45 jaar) doordat ze veel vaker dan mannen deeltijds werken en een onderbroken loopbaan hebben. Ze worden op deze manier dus dubbel gestraft.

Sommige werknemers of zelfstandigen krijgen bovenop het wettelijk pensioen via de werkgever ook een aanvullend pensioen, het zogenaamde tweedepijlerpensioen. Volgens de FSMA (Financial Services and Markets Authority) bouwen in ons land 3.679.000 mensen zo'n extra pensioen op. De opgebouwde pensioenrechten stemmen overeen met een totaalbedrag van 80,3 miljard euro. De gemiddelde verworven reserve voor wie de pensioenleeftijd nadert (55-64 jarigen), bedraagt 54.749 euro. Maar achter dat globale gemiddelde gaan echter grote verschillen schuil. Zo krijgen mannen gemiddeld dubbel zoveel als vrouwen (67.656 euro versus 32.172 euro).<sup>5</sup> **De tweedepijlerpensioenkloof bedraagt dus maar liefst 52%**. De meest voor de hand liggende oorzaken zijn het verschil in verloning, het verschil in werkvolume en het verschil in sector van tewerkstelling.

---

<sup>5</sup> <https://moneytalk.knack.be/geld-en-beurs/pensioen/reserve-aanvullend-pensioen-groter-voor-mannen-dan-voor-vrouwen/article-normal-1389733.html>

## 6. Socio-economische situatie

Door de loon- en pensioenkloof lopen vrouwen een groter armoederisico dan mannen. Bovendien zijn vrouwen ook de grootste dupe van de crisis en het daaropvolgende besparingsbeleid. Volgens Statbel liep 17% van de Belgische vrouwen een armoederisico in 2017, tegenover 15% van de mannen. Eenoudergezinnen, waarvan het gezinshoofd in acht op de tien gevallen een vrouw is, zijn veel kwetsbaarder dan een gezin met twee volwassenen en twee kinderen (40% tegenover 8,5%).<sup>6</sup>

Een analyse van de studiedienst van ABVV toont duidelijk aan hoe de sociaaleconomische situatie van de Belgen verslechterde tussen 2008 en 2018, en hoe vrouwen de zwaarste klappen krijgen.<sup>7</sup> Enkele vaststellingen:

- De koopkracht is gedaald: het Europese Vakbondsinstituut (ETUI) bekeek hoe onze lonen evolueerden als je rekening houdt met de inflatie. De conclusie: de Belg verloor 2% koopkracht over de jaren 2016 en 2017 heen. Dat is meer dan in de crisislanden Italië, Griekenland of Spanje. De verklaringen hiervoor zijn de indexsprong, maar ook de opgelegde loonmarges en het optrekken van taksen, accijnzen en prijzen voor publieke diensten en goederen.
- De werkloosheid daalt, maar de armoede neemt toe: werkzoekenden die een voltijdse job willen maar genoodzaakt worden om een deeltijdse job te aanvaarden krijgen een bijpassing van de RVA. Deze inkomensgarantie-uitkering (IGU) werd door de regering reeds verlaagd en wordt na twee jaar gehalveerd. Van de mensen in deze situatie is 75% een vrouw. Dan zijn er ook nog de duizenden Belgen die geen recht hebben op een werkloosheidsuitkering en die terugvallen op een leefloon van het OCMW. Die cijfers zijn de laatste jaren geëxplodeerd. Volgens de POD Maatschappelijke Integratie waren de leefloontrekkers in 2017 voornamelijk vrouwen (52%).<sup>8</sup>
- Meer tijdelijke en deeltijdse jobs: de taxshift heeft inderdaad meer jobs gecreëerd, maar het gaat ook vaak om deeltijdse of tijdelijke arbeid. Meer dan een kwart van de nieuwe jobs zijn deeltijds, en meer dan 4 op de 10 nieuwe jobs zijn tijdelijk (Hoge raad voor Werkgelegenheid, 2018). Bovendien werkten in 2017 16.081 mensen met een dagcontract in de interimsector, dat zijn er bijna 3.000 meer dan twee jaar geleden (RSZ). Deze jobs beschermen niet tegen armoede: volgens het HIVA kwamen er de afgelopen tien jaar 40.000 werkenden bij met een inkomen onder de armoedegrens.
- De uitkeringen zijn te laag: in België beschermen de sociale minimumuitkeringen niet tegen armoede. Enkel het overlevingspensioen en de invaliditeitsuitkering voor alleenstaanden komen net tegemoet aan de armoedegrens.
- De pensioenen zijn te laag: voor de Eurozone ligt het inkomen van 60-plussers 3% onder dat van de rest van de bevolking. In België gaat het om maar liefst 22%. Het minimumpensioen na een volledige loopbaan bedraagt voor een alleenstaande 1.220 euro per maand, en komt net boven de Europese armoededrempel. Een volledige loopbaan bedraagt echter 45 jaar, en daar geraken nog niet de helft van de vrouwen (41%) aan. De meerderheid van de vrouwelijke gepensioneerden heeft dus geen recht op dit minimumpensioen maar enkel op een fractie ervan.

---

<sup>6</sup> <https://statbel.fgov.be/nl/themas/huishoudens/armoede-en-levensomstandigheden/risico-op-armoede-sociale-uitsluiting#news>

<sup>7</sup> ABVV, Sociaal-economische barometer 2018, <http://www.abvv.be/-/sociaal-economische-barometer-2018>

<sup>8</sup> [https://www.mi-is.be/sites/default/files/statistics/mi-is\\_2018.2\\_bulletin\\_nl\\_0.pdf](https://www.mi-is.be/sites/default/files/statistics/mi-is_2018.2_bulletin_nl_0.pdf)

- De nieuwe wetten rond herintegratie van zieke werknemers blijken in 67% van de gevallen uit te draaien op traject D, ofwel de beslissing van de geneesheer dat de werknemer definitief arbeidsongeschikt is. Hierdoor kan de werkgever zonder opzeggingsvergoeding of vooropzeg het contract opzeggen.
- De energie-armoede stijgt: in 2015 werd 22% van de Waalse gezinnen, bijna 13% van de Brusselse gezinnen en 11% van de Vlaamse gezinnen getroffen door energie-armoede. Oudere alleenstaande vrouwen en eenoudergezinnen lopen een groter risico.

## 7. Campagne Equal Pay Day 2019

De loonkloof v/m is niet enkel een Belgisch probleem. De Europese *gender pay gap* in de uurlonen ligt op 16%. Daarom gaat **zij-kant** ook dit jaar voor het Europese luik van haar campagne in zee met **PES Women**. In 2019 focust onze Europese Equal Pay Day-campagne op de **ongelijke verdeling van het werk en de combinatie job-privé**. Het grote aandeel parttime werk bij vrouwen beïnvloedt in grote mate hun loonachterstand. Toch lijken mannen nog steeds te vinden dat minder werken om meer tijd te kunnen besteden aan de kinderen en het huishouden (waardoor hun vrouwen dan weer meer kunnen werken) geen optie is.

### *Twee webspots*

In de Belgische campagnespots, een realisatie van communicatiebureau mortierbrigade en productiehuis Czar, vertrekken we van het clichébeeld van de voltijds werkende 'Manly man' die allerlei *shitty jobs* doet. De boodschap is doordrongen van ironie, zo maken de beelden van de mannen in originele, 'ongekuiste' werksituaties duidelijk.

Voor de Europese Equal Pay Day, die plaats heeft op 27 februari 2019, lanceren de PES-Women en **zij-kant** ook een Europese campagnespots. 'Women want more', is hier de boodschap. En dit geldt niet voor de overvolle wasmand, maar wel voor het loon van de Europese vrouwen, die nog altijd 16% minder verdienen dan hun mannelijke collega's.

### *Materiaal*

- De slogan van de Belgische campagnespots <https://www.youtube.com/watch?v=CijlQHxtXQ> luidt: 'Manly men aren't afraid of shitty jobs. Like the shitty jobs at home. Share the work and close the gender pay gap.'
- Voor het campagnebeeld kiezen we voor een *still* uit de spot. Dit beeld wordt ondersteund door affiches en postkaarten.
- Alle info over de campagne 2019 en de actieplaatsen is terug te vinden op de website [www.equalpayday.be](http://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 oorkonde en badge toegestuurd.
- #equalpayday #EPD2019 - @equalpaydayBE - [www.facebook.com/equalpaydaybelgium](http://www.facebook.com/equalpaydaybelgium)
- De slogan voor de Europese EPD-campagnespots is dit jaar: 'Women want more'. [https://www.youtube.com/watch?v=wGVluP\\_wWTU](https://www.youtube.com/watch?v=wGVluP_wWTU)
- #EEDP2019 - @equalpaydayEU



Actie

Op 14 maart voert **zij-kant** i.s.m. PES Women en ABVV actie op diverse plaatsen in Brussel en Vlaanderen. Ze delen postkaartjes uit en informeren voorbijgangers over de loon- en pensioenkloof v/m.

## 8. Oorzaken van de loonkloof v/m

De loonkloof gaat veel verder dan de kwestie gelijk loon voor gelijk werk. Een heel aantal culturele, wettelijke, sociale en economische factoren zorgen ervoor dat vrouwen minder verdienen dan mannen, in België maar ook in de rest van Europa.

Dat blijkt duidelijk uit 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, of toch niet op dezelfde manier.<sup>9</sup>

Ook sociaal secretariaat Partena Professional bevestigt dat de loonkloof in ons land relatief klein is bij vrouwen en mannen in precies dezelfde situatie: vrouwelijke hoogopgeleide starters verdienen per maand 7% minder dan mannen van eenzelfde leeftijd met een gelijkaardig profiel. Een kantelmoment is echter de leeftijd tussen 30 en 40 jaar, als mannen én vrouwen aan een gezin beginnen. Het zijn nog altijd vooral de vrouwen die zich bezighouden met de opvoeding van de kinderen en dat wreekt zich als ze terugkeren op de arbeidsmarkt. De loon- en loopbaankloof die dan geslagen is doordat mannen zijn kunnen doorgroeien en carrière maken, wordt alleen maar groter. Vrouwen ouder dan 60 jaar verdienen zo 20% minder dan mannen van die leeftijd. Maar niet alleen de kloof, ook de lonen zelf worden hoger naarmate de loopbaan vordert. En dus verdienen vrouwen jonger dan 30 gemiddeld 180 euro bruto minder dan hun mannelijke collega's, maar voor 50-plussers loopt dit bedrag op tot meer dan 650 euro.

**Dit onderzoek uit 2018 bij 100.000 hoogopgeleide bedienden toont duidelijk aan dat de loonkloof ook vooral een loopbaankloof is: vrouwen schroeven veel vaker dan mannen hun carrière terug om zorgtaken op te nemen. Daardoor verdienen ze minder en komen ze minder in aanraking met promoties of extra opleidingen, wat de loonongelijkheid naarmate ze ouder worden alleen maar doet toenemen.**<sup>10</sup>

---

<sup>9</sup> <http://www.haygroup.com/en/our-library/whitepapers/gender-pay-gap/>

<sup>10</sup> Partena Professional, 'Loonkloof kost vrouw gemiddeld 500 euro per maand', <https://www.partena-professional.be/nl/infoflashes/2018/loonkloof-kost-vrouw-gemiddeld-500-euro-per-maand/>

## Deeltijds werk

Volgens de nieuwste cijfers van de FOD Economie<sup>11</sup> werkte in 2017 **44% van de loontrekkende vrouwen deeltijds, bij mannen was dat 11%**. Zeggen dat vrouwen hier zelf voor kiezen, is kort door de bocht: slechts 8% van de deeltijds werkende vrouwen geeft aan geen voltijdse job te wensen. Voor loontrekkende vrouwen zijn de belangrijkste redenen om deeltijds te werken ‘andere persoonlijke of familiale redenen’ en ‘zorg voor eigen kinderen of andere afhankelijke personen’ (25%), gevolgd door ‘de gewenste job wordt enkel deeltijds aangeboden’ (17%). Bij hun mannelijke tegenhangers zijn dit de voornaamste redenen: ‘andere persoonlijke of familiale redenen’ (22%), ‘de gewenste job wordt enkel deeltijds aangeboden’ (16%) en ‘vindt geen voltijds werk’ (12%). De zorg voor eigen kinderen of andere afhankelijke personen wordt slechts door 6% van de mannen als reden aangeduid. Opvallend is ook het hoger aandeel deeltijds werkende mannen dat verwijst naar de combinatie met studies of opleiding (9% tegenover 3% vrouwen), een andere deeltijdse betrekking (6% tegenover 3% vrouwen) of (brug)pensioen (5% tegenover 1% vrouwen).

Interessant daarbij is de gedetailleerde opdeling die de FOD Economie maakte van de groep die als reden voor het deeltijdse werk verwijst naar de zorg voor eigen kinderen of andere afhankelijke personen. 10% van de vrouwen en 8% van de mannen wijst naar het gebrek aan (betaalbare) kinderopvang. 1% van de vrouwen en 7% van de mannen zegt dat er geen (betaalbare) opvang is voor andere afhankelijke personen. Maar liefst 84% van de vrouwen en 81% van de mannen antwoordt dat ze zelf de zorg voor kinderen of andere afhankelijke personen willen opnemen.

Deze v/m-kloof bij de deeltijdwerkers kenmerkt ook de Vlaamse arbeidsmarkt: volgens de Werkbaarheidsmonitor 2016 is 10% van de werknemers en 47% van de werkneemsters een deeltijder. Maar terwijl deeltijds werk bij de mannen een marginaal fenomeen blijft tot de leeftijd van 50 jaar, waarna ze doorgaans kiezen voor een landingsformule via een viervijfdejob, zien we bij de vrouwen vanaf de leeftijd van 30 jaar reeds een duidelijke toename van het deeltijds werk (bijna een verdubbeling van het aandeel van 24% bij twintigers naar 44% bij dertigers). Hierbij spelen zorgmotieven vermoedelijk een grote rol.<sup>12</sup>

De **doorslaggevende rol van de zorgmotieven** blijkt het duidelijkst uit een analyse van de formules van tijdelijke arbeidsduurvermindering.<sup>13</sup> De cijfers over deeltijds werk maken immers geen onderscheid tussen werknemers met deeltijdse contracten en werknemers met voltijdse contracten die hun arbeidsprestaties tijdelijk verminderen via thematische verloven, loopbaanonderbreking of tijdskrediet. Deze verlofstelsels zijn in gelijke mate toegankelijk voor vrouwen en mannen. Toch maakten vrouwen in 2017 maar liefst 67% uit van alle gebruikers en mannen slechts 33%. Als de verloven worden opgenomen om zorgredenen, dan zijn de gebruikers bijna uitsluitend vrouwelijk.

---

<sup>11</sup> ADSEI, Enquête naar de Arbeidskrachten (cijfers 2017). <https://statbel.fgov.be/nl/themas/werk-opleiding/arbeidsmarkt/deeltijds-werk#news>

<sup>12</sup> Stichting Innovatie en Arbeid, ‘Rapport: de korte of de lange shift? Onderzoek naar werkstress en werk-privé-balans bij deeltijders en overwerkers op de Vlaamse arbeidsmarkt op basis van de werkbaarheidsmonitor 2016’ (2018).

<sup>13</sup> Instituut voor de Gelijkheid van Vrouwen en Mannen, ‘Studie naar de genderdimensie in ouderschapsverlof, tijdskrediet en loopbaanonderbreking’ (2018).

Zo was slechts 32% van de werknemers met **ouderschapsverlof** een vader. Mannen kiezen bovendien vooral voor de formule waarbij ze één dag per week thuisblijven. Van de ouders die halftijds of voltijds thuisblijven is 8 op de 10 een vrouw.<sup>14</sup> Uit getuigenissen blijkt dat veel mannen vrezen voor de gevolgen van een arbeidsonderbreking op hun carrière. Ook het financiële aspect speelt een belangrijke rol: de uitkeringen liggen met een maandelijkse netto-uitkering van iets meer dan 700 euro voor een voltijdse onderbreking erg laag.

Dezelfde tendens zien we in de cijfers over het **tijdskrediet**. Volgens de RVA was in 2017 62% van alle tijdskredietgebruikers vrouwelijk en 38% mannelijk. De 1/5<sup>de</sup>-regeling blijkt het populairst (75% van de gebruikers maakt deze keuze) en is het meest genderevenwichtig. Dit kan verklaard worden door het verhoogd aandeel mannen dat ervoor kiest om de werkprestaties met een vijfde te verminderen aan het einde van de carrière (60% van de gebruikers van het tijdskrediet in een landingsbaan 1/5 is mannelijk). De deeltijdse (21% van de tijdskredietgebruikers) en voltijdse (4% van de tijdskredietgebruikers) formules zijn minder succesvol, en worden vooral door vrouwen opgenomen.

Interessant is ook een blik op de redenen waarvoor werknemers tijdskrediet opvragen: het motief 'landingsbaan' vertegenwoordigde in 2017 het grootste deel van het totaal aantal tijdskredieten (57%), met evenveel mannelijke als vrouwelijke gebruikers. Het tijdskrediet voor zorgredenen maakte 23% van het totaal aantal tijdskredieten uit, met 85% vrouwelijke en 15% mannelijke gebruikers (een significante stijging ten opzichte van 2008, met 8% mannelijke gebruikers).

In de publieke sector bestaat het tijdskrediet niet, maar kunnen werknemers terugvallen op het stelsel van de **loopbaanonderbreking**. Het aantal gebruikers bestond in 2017 uit 72% vrouwen en 28% mannen. Meer dan de helft van de onderbrekingen (55%) wordt na de leeftijd van 55 jaar opgenomen, met 67% vrouwen en 33% mannen. Slechts 24% van de gebruikers is tussen de 25 en 45 jaar. In deze leeftijdscategorie vinden we 88% vrouwen en 12% mannen. Ook in dit stelsel is de vermindering van prestaties met 1/5<sup>de</sup> de meest succesvolle formule (46%), gevolgd door de halftijdse vermindering (44%). Slechts 5% van de gebruikers koos voor een voltijdse onderbreking.

Bovenstaande cijfers tonen aan dat vrouwen nog steeds de grootste zorgverantwoordelijkheid dragen thuis, en hiervoor veel vaker en/of langer het werk terugschroeven dan mannen. Deze genderstereotiepe tijdsverdeling begint reeds bij de geboorte van een kind. Zo hebben vrouwen recht op vijftien weken moederschapsrust (negentien bij een meerling), waarvan tien weken verplicht. Voor zelfstandige moeders bedraagt de moederschapsrust twaalf weken (dertien bij een meerling), waarvan drie weken verplicht. Mannen hebben slechts recht op tien dagen. Deze zijn niet verplicht waardoor 15% van de vaders ze ook niet opnemen, aldus het RIZIV, de FOD Sociale Zekerheid en de RVA. Zowel gezinnen als werkgevers lijken deze traditionele tijdsverdeling ook in de verdere loopbaan nog steeds als maatstaf te nemen.

**Het grote aandeel deeltijds werk bij vrouwen is de belangrijkste oorzaak van de loonkloof v/m. Zo verdienen deeltijders minder, krijgen ze minder toegang tot opleidingen en promotiemogelijkheden en is hun werkzekerheid beperkter. Een deeltijds contract betekent ook minder sociale rechten, en dus een lager pensioen. Dit geldt in mindere mate voor deeltijders die hun arbeidsprestaties tijdelijk**

---

<sup>14</sup> [www.RVA.be](http://www.RVA.be)

verminderen via tijdskrediet, loopbaanonderbreking of thematische verloven, aangezien zij in de meeste gevallen gelijkgestelde pensioenrechten opbouwen. Toch bieden deze systemen geen bescherming tegen discriminatie zoals het mislopen van promoties of het uithollen van verantwoordelijkheden, en zorgen de beperkte uitkeringen (vooral bij voltijdse en halftijdse arbeidsduurverminderingen) ook voor financieel verlies.

#### *Harde versus zachte sectoren*

Genderstereotiepe taakverdelingen binnen het gezin beïnvloeden dus nog altijd sterk de beslissing om de loopbaan terug te schroeven, met alle gevolgen van dien. Toch mag niet vergeten worden dat ook een kwart van alle deeltijds werkende vrouwen geen voltijds werk vindt of binnen haar gewenste job geen voltijds contract aangeboden krijgt.<sup>15</sup> Zo werkt in de Vlaamse gezondheids- en welzijnsinstellingen maar liefst 52,5% van de werknemers deeltijds, in de horeca is dit 45% en in de groot- en kleinhandel 38%. De bedrijfstakken met het kleinste aandeel deeltijds werk zijn de bouw (10%), de metaalnijverheid (15%) en de transportsector (16%).<sup>16</sup> Vrouwen zijn vooral terug te vinden in het eerste rijtje, mannen in het tweede rijtje.

Volgens de FOD Economie (2016) zijn dit de beste en de slechtst betalende sectoren en de best en slechtst betaalde beroepen:<sup>17</sup>

	<b>Best betalende sectoren</b>	<b>Gemiddeld brutomaandloon (FT)</b>
1	Petrochemische nijverheid	5.356 euro
2	Activiteiten van hoofdkantoren; adviesbureaus op het	4.970 euro
3	Financiële dienstverlening, exclusief verzekeringen en	4.608 euro
4	Ontwerpen en programmeren van	4.531 euro
5	Onderzoek en ontwikkeling op wetenschappelijk gebied	4.488 euro
6	Farmaceutische nijverheid	4.447 euro
7	Ondersteunende activiteiten voor verzekeringen en	4.445 euro
8	Luchtvaart	4.383 euro
9	Chemische nijverheid	4.381 euro
10	Programmeren en uitzenden van radio- en	4.372 euro

	<b>Slechtst betalende sectoren</b>	<b>Gemiddeld brutomaandloon (FT)</b>
1	Eet- en drinkgelegenheden	2.502 euro
2	Verschaffen van accommodatie	2.596 euro
3	Detailhandel	2.756 euro
4	Inzameling, verwerking en verwijdering van afval;	2.761 euro

<sup>15</sup> ADSEI, Enquête naar de arbeidskrachten (cijfers 2017).

<sup>16</sup> Stichting Innovatie en Arbeid, 'Rapport: de korte of de lange shift? Onderzoek naar werkstress en werk-privé-balans bij deeltijders en overwerkers op de Vlaamse arbeidsmarkt op basis van de werkbaarheidsmonitor 2016', 2018.

<sup>17</sup> <https://statbel.fgov.be/nl/nieuws/pendelen-naar-brussel-loont>

5	Vervaardiging van meubelen	2.769 euro
6	Diensten in verband met gebouwen en	2.799 euro
7	Houtindustrie	2.856 euro
8	Gespecialiseerde bouwwerkzaamheden	2.956 euro
9	Beveiligings- en opsporingsdiensten	2.966 euro
10	Vervaardiging van textiel	2.998 euro

	<b>Best betaalde beroepen</b>	<b>Gemiddeld brutomaandloon (FT)</b>
1	Directeurs van grote ondernemingen	9.578 euro
2	Managers in de IT	7.160 euro
3	Administratieve en zakelijke managers	6.953 euro
4	Commerciële, marketing-, reclame-, PR- en R&D-managers	6.439 euro
5	Managers in de industrie, de delfstoffenwinning, de bouwnijverheid en de logistiek	6.282 euro
6	Wiskundigen, actuarissen en statistici	5.405 euro
7	Natuurkundigen, scheikundigen en dergelijke	5.217 euro
8	Ingenieurs op het gebied van de elektrotechnologie	5.062 euro
9	Ingenieurs (met uitzondering van elektrotechnische ingenieurs)	5.009 euro
10	Juristen	4.998 euro

	<b>Slechtst betaalde beroepen</b>	<b>Gemiddeld brutomaandloon (FT)</b>
1	Kelners en barmannen	2.201 euro
2	Kappers en schoonheidsspecialisten	2.209 euro
3	Huishoudelijke hulpen en schoonmakers	2.242 euro
4	Kassiers en ticketverkopers	2.298 euro
5	Verkopers in winkels	2.391 euro
6	Autowassers, ruitenwassers en wasserijpersoneel	2.428 euro
7	Kleermakers, stoffeerders en schoenmakers	2.446 euro
8	Koks	2.458 euro
9	Houtbehandelaars, meubelmakers en instellers en bedienaars van houtbewerkingsmachines	2.546 euro
10	Vuilnisophalers en verwerkers	2.548 euro

Afwezig in de top tien van slechtst betalende sectoren, maar desalniettemin 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%.

**Vrouwen zijn oververtegenwoordigd in de zogenaamde ‘zachte’ jobs en sectoren waar middelen beperkt zijn en voltijdse contracten niet voor het rapen liggen. Mannen zijn dan weer oververtegenwoordigd in de ‘harde’ sectoren die doorgaans wel voltijdse arbeidsschema’s hanteren en die ook het best betalen.**

## Studierichtingen

In het schooljaar 2017-2018<sup>18</sup> telde het algemeen secundair onderwijs in Vlaanderen 44% jongens en 56% meisjes. In de meeste studierichtingen konden we spreken van een relatief genderevenwicht, al zakte het aandeel jongens naar minder dan 1/3<sup>de</sup> bij Humane Wetenschappen, Latijn-Moderne Talen of Moderne Talen-Wiskunde. Meisjes kwamen net aan een 1/3<sup>de</sup> vertegenwoordiging in Sportwetenschappen. Het kunstsecundair onderwijs telde beduidend meer meisjes (65%) dan jongens (35%), met minder dan 1/3<sup>de</sup> jongens in de richtingen Artistieke Opleiding, Ballet, Beeldende Vorming, Dans en Woordkunst-Drama. In het technisch secundair onderwijs voerden jongens de boventoon (58%). Hier konden we zelfs spreken van een groot aantal uniseksrichtingen. Er was geen enkel meisje terug te vinden in de opleidingen Vliegtuigtechnicus, Agro- en Groenmechanisatie, Automotive, Bouwconstructie- en Planningstechnieken, Elektronische installatietechnieken... Meisjes waren wel heer en meester in Bio-Esthetiek en Schoonheidsverzorging.

In het beroepssecundair onderwijs zette deze trend zich door met 56% jongens en *boys only*-richtingen zoals Bedrijfsvoertuigen, Houtbewerking, Industrieel onderhoud, Maritieme vorming, Ruwbouw of Verwarmingsinstallaties. Meisjes vormden de overgrote meerderheid in Haarzorg, Kinderzorg, Moderealisatie en Thuis- en bejaardenzorg/zorgkundige. In het modulair onderwijs van het BSO (2<sup>de</sup> en 3<sup>de</sup> graad) werd de gendersegregatie nog meer uitgesproken met enkel jongens in de opleidingen tot lasser, schrijnwerker of metselaar.

Die **traditionele studiekeuzes** in het middelbaar onderwijs leiden logischerwijze tot verdere stereotypering in het hoger onderwijs. Zo behaalden in 2017 voornamelijk vrouwelijke studentes een diploma in de professioneel gerichte opleidingen Gezondheidszorg (85%) en Sociaal-Agogisch Werk (84%), of de academisch gerichte opleidingen Taal- en Letterkunde (75%) en Psychologie en Pedagogische Wetenschappen (86%), terwijl de wetenschappelijke diploma's vooral aan mannen werden uitgereikt. Alhoewel vrouwen met 58% de hoofdmoot van de afgestudeerden uitmaken, behaalden ze dus vaak een diploma in economisch minder rendabele richtingen.

De genderkloof uit zich ook bij het onderwijzend personeel zelf: het lerarenkorps in het kleuteronderwijs (zowel bestuurs- als onderwijzend personeel) telde in januari 2018 amper 3% mannen, het lager onderwijs deed het iets beter met 18%. In het secundair onderwijs steeg het aandeel mannelijke personeelsleden naar 37%. In de hogescholen maakten mannen 43% uit van het personeel. Mannen maakten bovendien meer kans om de academische graad van doctor in de wacht te slepen (53%).<sup>19</sup>

**De basis van de horizontale segregatie op de arbeidsmarkt, waarbij vrouwen oververtegenwoordigd zijn in 'zachte', slechter betalende sectoren terwijl mannen vaker 'harde' en beter betaalde jobs uitoefenen, ligt bij de genderstereotiepe studiekeuzes.**

---

<sup>18</sup> Voorpublicatie Statistisch jaarboek van het Vlaams onderwijs 2016-2017, <http://onderwijs.vlaanderen.be/nl/nl/onderwijsstatistieken/statistisch-jaarboek/voorpublicatie-statistisch-jaarboek-2016-2017>

<sup>19</sup> Voorpublicatie Statistisch jaarboek van het Vlaams onderwijs 2017-2018, <http://onderwijs.vlaanderen.be/nl/nl/onderwijsstatistieken/statistisch-jaarboek/voorpublicatie-statistisch-jaarboek-van-het-vlaams-onderwijs-2017-2018>

### *Kleverige vloeren en glazen plafond*

Wetenschappers van de UGent, de KU Leuven en de IÉSEG School of Management onderzochten in 2014 de ongelijke behandeling door werkgevers bij promoties. De wetenschappers verstuurden 1.152 fictieve sollicitatiebrieven als reactie op echte vacatures binnen de Vlaamse arbeidsmarkt, telkens in twee versies: één van een vrouwelijke en één van een mannelijke kandidaat. Beide kandidaten beschikten steeds over hetzelfde profiel en dezelfde ervaring. Wat bleek? Evenveel vrouwen als mannen kregen een positieve reactie of werden meteen uitgenodigd op een gesprek. Maar wanneer de banen een promotie in functieniveau inhielden, hadden de fictieve mannelijke kandidaten 23% meer kans dan de vrouwen op een positieve reactie en zelfs 50% meer kans om meteen uitgenodigd te worden op een jobgesprek. Het experiment bevestigde duidelijk dat werkgevers promoties liever aan mannen geven, waardoor vrouwen minder makkelijk opklimmen. Volgens de UGent heeft een deel van het probleem van deze **sticky floor** te maken met de schrik van werkgevers voor uitval door moederschap.

Volgens het rapport van Hay Group bestaat er naast een kleverige vloer ook nog steeds een ondoordringbaar **glazen plafond**. Vrouwen slagen er veel moeilijker in dan mannen om door te stoten naar de hogere machtsregionen van een bedrijf, zelfs al hebben ze de juiste diploma's. Zo toont hun data-analyse aan dat mannen in België 43% uitmaken van het administratieve personeel, in hoger opgeleide functies is dat 53%, in het middenkader 71% en in het topmanagement 81%.

Ook Hay Group verwijst daarbij naar dezelfde stereotiepe denkpatronen die ervoor zorgen dat bepaalde functies niet aan kersverse moeders worden gegeven, en andere (lagere) functies wel. Ook vastgeroeste tradities spelen een rol, waarbij een CEO wordt vervangen door een andere die sterk op hem lijkt, namelijk: een man met een steile carrière die ook om middernacht nog mails verstuurt. Daarnaast is het moeilijk om toegang te hebben tot netwerken en sponsors als je als vrouw geen deel uitmaakt van de norm en dus niet kan surfen op de golven van het *old boy's network*. Volgens de Hay-studie weten bedrijven wel dat openlijke genderdiscriminatie anno 2019 *not done* is, maar maken ze zich schuldig aan de subtielere variant, ofwel '*second-generation gender bias*'. Zo zou de lat voor vrouwen hoger worden gelegd bij het evalueren van hun leiderscapaciteiten.

**Naast het grote aandeel deeltijds werk bij vrouwen en de oververtegenwoordiging van vrouwen in het slechter betalende segment van de arbeidsmarkt (horizontale segregatie), is een deel van de loonkloof ook te wijten aan verticale segregatie: vrouwen verdienen minder dan mannen omdat zij oververtegenwoordigd blijven onderaan de carrière- en loonladder. Aan de basis van deze verticale segregatie liggen stereotiepe en discriminerende denkbeelden.**

## 9. Oorzaken van de pensioenkloof v/m

*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 bedrag. 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.

Vrouwen lopen een **groter risico op een laag pensioen** omdat zij – onder andere door deeltijds werk - minder verdienen.

*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<sup>ste</sup> mee in de berekening van het pensioenbedrag. Om recht te hebben op het volledige wettelijke pensioen, moet je dus 45 jaar gewerkt hebben. **Vrouwen hebben een gemiddelde loopbaan van 36,6 jaar en mannen van 42 jaar.** De gelijkgestelde periodes omvatten gemiddeld 37% van de loopbaan van vrouwen (onvrijwillige werkloosheid, brugpensioen, tijdskrediet...). Voor mannen is dit gemiddeld 30%.<sup>20</sup>

De regering Michel I 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 dus niet.

In juni 2016 stelde de Raad van State 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 heeft gesnoeid in de gelijkstellingen. Na één jaar werkloosheid

---

<sup>20</sup> Bron: Sociaal economische barometer ABVV, Statbel, Planbureau, 2017



wordt het pensioen sterk verlaagd vanaf 2017. 50-plussers worden, na sociaal protest, ontzien. Ook periodes van SWT en brugpensioen ontspringen de dans niet.

Vooraf vrouwen zijn de dupe van de verlaging van pensioenrechten voor werkloosheidsperiodes. 42% van hun gelijkstellingen zijn namelijk periodes van werkloosheid. Door deze maatregel zal de pensioenkloof v/m alleen maar vergroten.

## 10. Beleidsaanbevelingen

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

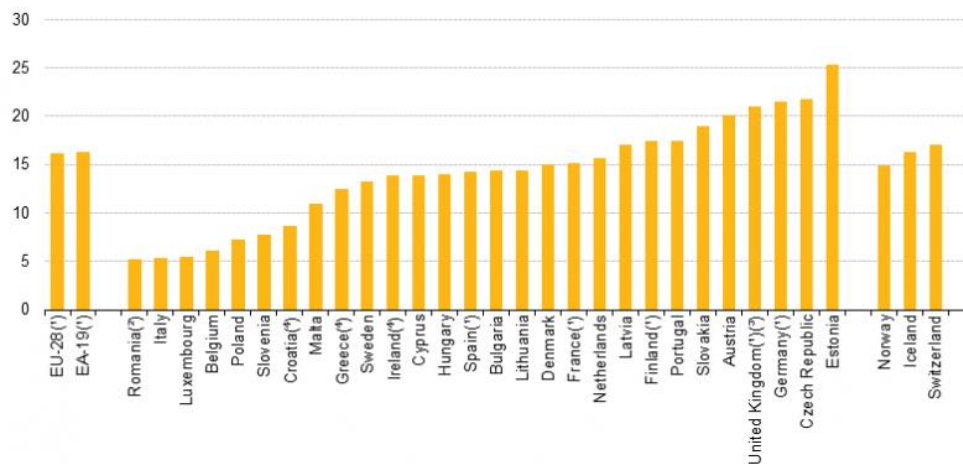
- **Zet in op werkbaar werk.** Het grote aandeel deeltijds werk bij vrouwen wijst op een combinatieprobleem. Enkele private spelers hebben begrepen dat een goede *work-life balance* zorgt voor tevreden en dus betere werknemers. Jammer genoeg liggen lang niet alle werkgevers hier wakker van. Een collectieve arbeidsduurvermindering kan hierin verandering brengen. De maatregel geeft zowel vrouwen als mannen de kans om een carrière uit te bouwen én tijd te maken voor zorgtaken. Bovendien biedt deze regeling een oplossing voor het grote aantal deeltijdse werkaanbiedingen.
- **Verhoog de minimumlonen**, zodat ook de loonkloof verkleint. Vooral in sectoren met lage lonen kan dit een groot verschil maken.
- Voer, naar analogie met de raden van bestuur, ook **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, de overige zeven dagen betaalt het RIZIV 82% van het geplafonneerd brutoloon, zelfstandige vaders krijgen niets. Uit onderzoek blijkt dat dit financiële aspect voor mannen een van de grootste drempels vormt om dit verlof niet (volledig) op te nemen. 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.
- 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.
- **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: ze krijgen de eerste dertig dagen

82% van het brutoloon, nadien wordt dit 75% van het geplafonneerd brutoloon, zelfstandigen krijgen een forfaitair bedrag.. 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 ouders samen zestien maanden verlof krijgen, waarvan minimaal drie maanden exclusief gereserveerd zijn voor de moeder en drie maanden voor de vader of meemouder (wie deze 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 alvast beide ouders aansporen om dit op te nemen. In Zweden krijgen ouders de eerste dertien maanden bijna 80% van hun normale brutoloon, nadien wordt een geplafonneerd loon in aanmerking genomen.
- Verruim het aanbod van sociale voorzieningen. Er is een grote nood aan **kwaliteitsvolle, nabije 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 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. België was, eerder dan IJsland, de eerste om een loonkloofwet in te voeren. Onderzoek toont echter aan dat hier vooral op het niveau van de ondernemingen onvoldoende gehoor aan wordt gegeven. Ook een bescherming voor de bemiddelaar én voor de persoon die denkt gediscrimineerd te zijn op basis van zijn/haar geslacht, moet voorzien worden.
- 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 het gemiddelde loon** is, in plaats van 60% vandaag en eisen we een **minimumpensioen van 1.500 euro** voor 42 jaar werken. De niet-gewerkte perioden, zoals bij ziekte en werkloosheid, laten we meetellen. 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.

## 11. 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 2016). De verschillen tussen de lidstaten zijn echter zeer groot. In Polen, Kroatië, Roemenië, Slovenië, Italië en Luxemburg blijft de loonkloof onder 10%, maar in het Verenigd Koninkrijk, Tsjechië, Duitsland en Oostenrijk loopt ze op tot meer dan 20%. Estland spant de kroon met 25%. Nederland (16%) en Frankrijk (15%) doen het slechter dan België (6%). **Ons land is dus een goede Europese leerling.**



Note: For all countries except the Czech Republic: data for enterprises employing 10 or more employees, NACE Rev. 2 B to S (-O); Czech Republic: data for enterprises employing 1 or more employees, NACE Rev. B to S

(\*) Provisional data

(\*) Estimated

(\*) Estimated by Eurostat

(\*) 2014 data

Het huishouden blijkt over heel Europa nog steeds een vrouwenzaak te zijn: in de EU zorgde 92% van de vrouwen van 25 tot 49 jaar (met kinderen jonger dan 18) dagelijks voor hun kinderen in 2016, in vergelijking met 68% van de mannen. In de diverse lidstaten werden de grootste verschillen tussen vrouwen en mannen waargenomen in Griekenland (95% van de vrouwen en 53% van de mannen) en in Malta (93% en 56%), en de kleinste verschillen in Zweden (96% van de vrouwen en 90% van de mannen) en in Slovenië (88% en 82%). Voor huishoudelijk werk en koken zijn de verschillen nog groter. 79% van de vrouwen kookte en/of verrichtte dagelijks huishoudelijk werk in de EU in 2016, in vergelijking met 34% van de mannen. De grootste verschillen tussen vrouwen en mannen werden waargenomen in Griekenland (85% van de vrouwen en 16% van de mannen) en in Italië (81% en 20%) en de kleinste verschillen in Zweden (74% van de vrouwen en 56% van de mannen) en in Letland (82% en 57%).<sup>21</sup>

De verschillen tussen de lidstaten kunnen door nationale verschillen in het beleid en op de arbeidsmarkt verklaard worden. Zoals uit bovenstaande cijfers blijkt, is het erg belangrijk dat een **gezinsondersteunend beleid** gevoerd wordt om de loonkloof tussen vrouwen en mannen te

<sup>21</sup> Eurostat, 'Het leven van vrouwen en mannen in Europa. Een statistisch portret', (2018).

verkleinen. Zo heeft Italië een kleine loonkloof, maar dit heeft vooral te maken met een lage arbeidsparticipatie van vrouwen. Zij kunnen **amper rekenen op collectieve zorgdiensten** waardoor het enkel voor hooggeschoolde, beter verdienende vrouwen mogelijk is om te werken. Toegang tot betaalbare en kwalitatieve kinderopvang is dus cruciaal. Slechts 68% van de moeders in de Europese Unie zijn aan het werk.

Anderzijds kennen Nederland en Duitsland een grote loonkloof: in deze landen is de arbeidsparticipatie van vrouwen wel hoog, maar werken zeer veel moeders er deeltijds. Zij doen dit om dezelfde reden als hun Italiaanse zusters: een gebrek aan (betaalbare) kinderopvangmogelijkheden: in 2017 werkte 66% van de Nederlandse en 36% van de Duitse kinderloze vrouwen deeltijds (t.o.v. 37% in België). Hadden ze één kind, dan werkte maar liefst 77% van de Nederlandse vrouwen en 56% van de Duitse moeders minder (t.o.v. 42% in België), bij vrouwen met drie of meer kinderen werd dit 83% in Nederland en 74% in Duitsland (t.o.v. 55% in België). In het totaal werkte in 2017 31% van de Europese vrouwen werkt deeltijds, ten opzichte van 8% van de mannen.<sup>22</sup>

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.

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 Nederland en Duitsland). 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

---

<sup>22</sup> [http://ec.europa.eu/eurostat/web/products-datasets/-/lfst\\_hhptechi](http://ec.europa.eu/eurostat/web/products-datasets/-/lfst_hhptechi)

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**.

## 12. Mijlpalen in vijftien jaar strijd tegen de loonkloof

Tijdens onze vijftiende Equal Pay Day kunnen we 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. Onze 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 dan ook onze voornaamste eis 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 we 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.<sup>23</sup>

---

<sup>23</sup> CRB 2017-0080, Verslag Werkgelegenheid en concurrentievermogen, Deel 1, pp 46-58.

### 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 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 en indienen bij de Nationale Bank van België. 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 personeelskosten en de voordelen bovenop het loon. In 2015 hadden, van de 19.025 niet-financiële ondernemingen en verenigingen die een volledig model van de sociale balans hebben ingevuld, 17.837 bedrijven deze gegevens opgesplitst in aantal werknemers v/m. Er waren voor dat jaar echter **geen opgesplitste gegevens beschikbaar van het aantal bedrijven voor wat betreft de gepresteerde uren, de personeelskosten en de voordelen bovenop het loon**. Dit is nochtans de taak van de Nationale Bank van België.<sup>24</sup>

Anomalieën in de gegevens kunnen gemeld worden aan de inspectie verbonden aan de FOD WASO. Helaas constateren we dat deze dienst zwaar onderbemand is en dat er nauwelijks klachten ingediend worden die tot sancties kunnen leiden.

Om in de bedrijven het werk van de afgevaardigden te vergemakkelijken ontwikkelde vakbond ABVV een online tool die de loonverschillen tussen vrouwen en mannen op basis van de gegevens uit de sociale balans snel en overzichtelijk aan het licht brengt. Zie [www.abvv.be/loonklooftest](http://www.abvv.be/loonklooftest) en [www.abvv.be/loonkloof-berekenen](http://www.abvv.be/loonkloof-berekenen)

---

<sup>24</sup> Bron: NBB, online statistieken 2017

## 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**.

## 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 op diverse jobsites en de resultaten van de Vacature- salarisenquêtes geeft inzicht in de lonen. 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.

## 13. Contact

- Vera Claes, nationaal secretaris **zij-kant**, 0477 65 54 63, [vera.claes@zij-kant.be](mailto:vera.claes@zij-kant.be)
- Inga Verhaert, voorzitter **zij-kant**, 0479/29 51 66, [inga.verhaert@zij-kant.be](mailto:inga.verhaert@zij-kant.be)
- [www.equalpayday.be](http://www.equalpayday.be)
- **Twitter:** #equalpayday @equalpaydayBE
- **Facebook:** [www.facebook.com/equalpaydaybelgium](http://www.facebook.com/equalpaydaybelgium)