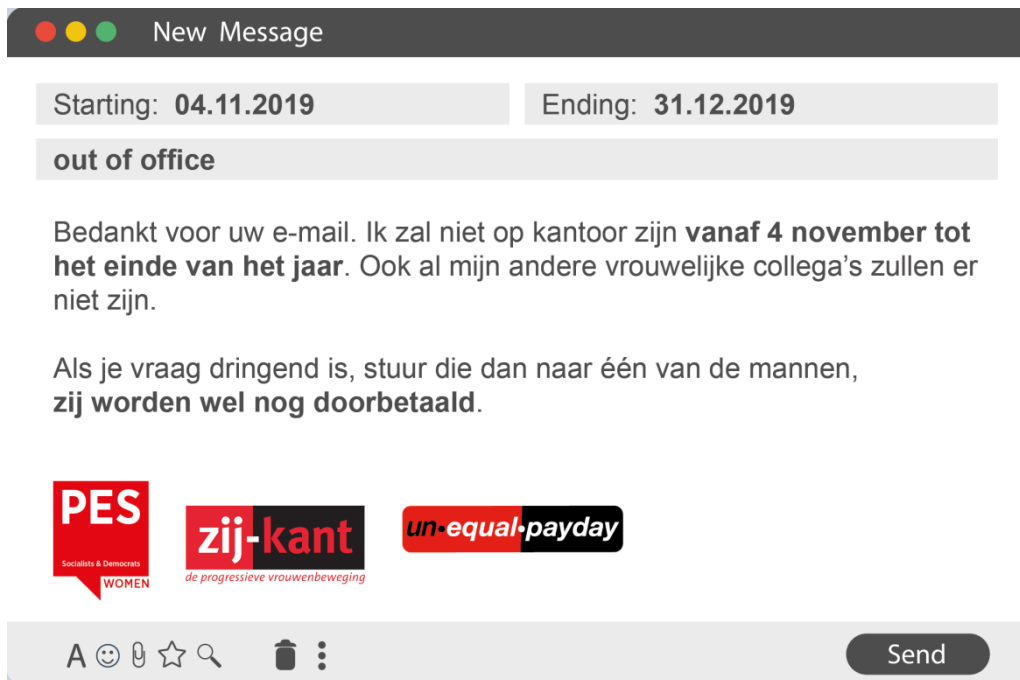


## UNEQUAL PAY DAY® – 4 november 2019



**zij-kant en PES Women roepen 4 november 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 4 november 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 vijftien jaar 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 2019 om te verdienen wat mannen in 2018 reeds verdiend hadden.

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

Aangezien **vrouwen in Europa 16% minder verdienen dan mannen**, valt Unequal Pay Day dit jaar op **4 november**: 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 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	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.

## Oorzaken 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<sup>1</sup> 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, 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 vrouw en een man die exact hetzelfde werk doen in hetzelfde bedrijf, verdienen quasi evenveel. Hét grote probleem is echter dat vrouwen en mannen niet hetzelfde werk doen, of toch niet op dezelfde manier. De loonkloof blijkt in veel gevallen een loopbaankloof.

- **Vrouwen werken veel vaker deeltijds.** Volgens de FOD Economie<sup>2</sup> werkte in 2017 bijna de helft (44%) van alle vrouwelijke loontrekkenden deeltijds, tegenover slechts 11% van de mannen. Bij vrouwen zien we een duidelijke toename van het deeltijds werk vanaf de leeftijd

<sup>1</sup> <http://www.haygroup.com/en/our-library/whitepapers/gender-pay-gap/>

<sup>2</sup> ADSEI, Enquête naar de Arbeidskrachten (cijfers 2017). <https://statbel.fgov.be/nl/themas/werk-opleiding/arbeidsmarkt/deeltijds-werk#news>

van dertig jaar. Bij mannen blijft deeltijds werk een marginaal fenomeen tot de leeftijd van 50 jaar, waarna ze doorgaans kiezen voor een landingsformule via een viervijfdejob.<sup>3</sup>

- **De prijs van het moederschap.** Volgens sociaal secretariaat Partena Professional<sup>4</sup> is de leeftijd van dertig jaar het kantelmoment: dan beginnen de meesten aan een gezin. 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)kloof die dan geslagen is doordat mannen zijn kunnen doorgroeien, wordt alleen maar groter. Maar niet alleen de kloof, ook de lonen zelf worden hoger naarmate de carrière vordert. En dus verdienen vrouwen jonger dan dertig jaar gemiddeld 180 euro bruto minder dan hun mannelijke collega's, maar voor 50-plussers loopt dit bedrag op tot meer dan 650 euro.
- **Vrouwen nemen veel vaker zorgverloven op.** Volgens de RVA maakten vrouwen in 2017 nog steeds 67% 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.
- **Vrouwen zijn oververtegenwoordigd in 'zachte' jobs en sectoren** waar middelen beperkt zijn en voltijdse contracten niet voor het rapen liggen. Volgens de FOD Economie vindt een kwart van alle deeltijds werkende vrouwen geen voltijds werk of krijgt ze geen voltijds contract.<sup>5</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>6</sup> Vrouwen zijn vooral terug te vinden in het eerste rijtje, mannen in het tweede rijtje. 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 leidinggevendenden.<sup>7</sup> 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%.

---

<sup>3</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>4</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>5</sup> ADSEI, Enquête naar de arbeidskrachten (cijfers 2017).

<sup>6</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>7</sup> 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](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.

### Recht op voltijds werk

- **Voer een collectieve arbeidsduurvermindering in.** Het grote aandeel deeltijds werk bij vrouwen wijst op een combinatieprobleem. Een collectieve arbeidsduurvermindering (bv de dertigurenweek) 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.
- 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 betaalbaar 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.

### Kinderen zijn een gedeelde verantwoordelijkheid

- **Verplicht het 100% vergoede geboorteverlof.** Vaders hebben nu slechts recht op tien dagen, 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. Een verplicht verlof, naar analogie met de verplichte weken moederschapsrust, maakt het voor vaders en meedouders 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 meeouder (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.

### Vrouwen aan de top

- 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.

### De loonkloofwet

- Last but not least: 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.



Vera Claes, nationaal secretaris zij-kant, 0477 65 54 63, [vera.claes@zij-kant.be](mailto:vera.claes@zij-kant.be)

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

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

<https://twitter.com/equalpaydayBE>

#UEPD #equalpay #EPD2019