

**27 MAART 2020**

**equal·payday**

Geef vrouwen hun verdiende loon

**WACHT MET KINDEREN TOT AAN JE PENSIOEN  
OF DICHT DE LOONKLOOF OP [WWW.EQUALPAYDAY.BE](http://WWW.EQUALPAYDAY.BE)**

# PERSDOSSIER - Equal Pay Day 2020

## Wacht met kinderen tot aan je pensioen

1. Wat is Equal Pay Day? .....	3
2. Equal Pay Day 2020: de nieuwste cijfers in België .....	3
3. Evolutie van de loonkloof.....	4
4. Gecorrigeerd voor arbeidsduur .....	4
5. De loonkloof volgens statuut .....	5
6. Pensioenkloof v/m.....	5
7. Nieuw: de inkomenskloof bij zelfstandigen .....	6
8. Campagne Equal Pay Day 2020: “Wacht met kinderen tot aan je pensioen” .....	7
9. Oorzaken van de loonkloof v/m .....	8
10. Beleidsaanbevelingen .....	13
11. De loonkloof in de rest van Europa .....	15
12. Mijlpalen in zestien jaar strijd tegen de loonkloof .....	16
13. Contact.....	19

**Als vrouw pas aan kinderen beginnen wanneer je met pensioen bent? Dat lijkt veruit de beste optie als je evenveel wil verdienen als je mannelijke collega. Met het beeld van een zwangere zeventiger en een spot van de hand van de Mortierbrigade en CZAR organiseert de progressieve vrouwenbeweging zij-kant op 27 maart 2020 haar jaarlijkse Equal Pay Day, de campagne voor gelijk loon v/m. Vrouwen moeten door de loonkloof van 24% tot deze dag in 2020 werken om hetzelfde te verdienen als het bedrag waarmee mannen vorig jaar afsloten. Nieuw is dat de campagne dit jaar ook de inkomenskloof v/m bij zelfstandigen onder de loep neemt. Ondernemster, actrice en brillenontwerpster Eline De Munck is Equal Pay Day-ambassadrice.**

## **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. 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 zestien jaar voert de progressieve vrouwenbeweging **zij-kant** daarom actie voor gelijk loon met haar Equal Pay Day.

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

## **2. Equal Pay Day 2020: de nieuwste cijfers in België**

Tot vorig jaar baseerde **zij-kant** zich voor de loonkloofcijfers op de meest recente loongegevens van Statbel. Ook het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen (IGVM) gebruikte tot hertoe deze cijfers voor zijn jaarlijkse loonkloofrapporten, aangevuld met cijfers van het Federaal Planbureau. In 2019 paste het Instituut de methode echter op twee punten aan. Voortaan wordt de loonkloof volledig berekend op basis van de zeer volledige, betrouwbare en snel beschikbare gegevens van de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid (RSZ). Een tweede aanpassing betreft de berekeningswijze: de correctie voor arbeidsduur gebeurde tot nu toe via een vergelijking van gemiddelde uurlonen. Vanaf dit jaar wordt er gewerkt met voltijdse equivalenten, wat een meer precieze berekening toelaat. Het Instituut werkt voor de voorbereiding en de samenstelling van de loonkloofrapportages samen met de RSZ, de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg, Statbel en het Federaal Planbureau.

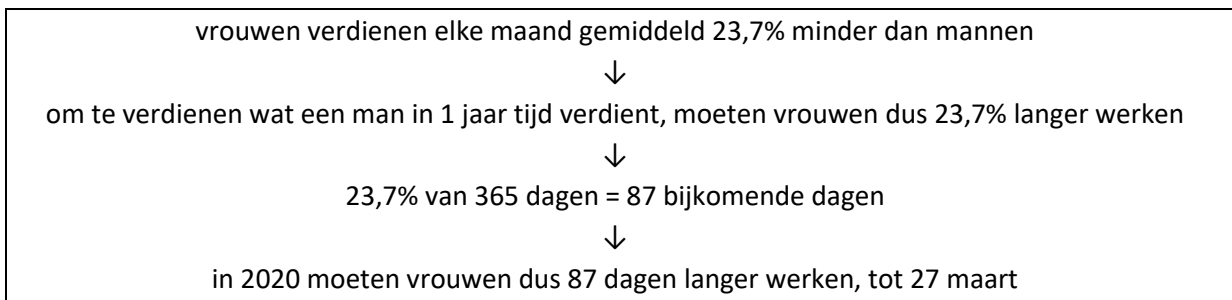
Het Instituut werkt voor de voorbereiding en de samenstelling van de loonkloofrapportages samen met de RSZ, de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg, Statbel en het Federaal Planbureau.

**zij-kant** zal zich voortaan ook baseren op deze nieuwe en exactere loonkloofberekeningen. Uit deze data blijkt dat de **loonkloof nog groter is dan gedacht** en maar liefst vier procentpunten hoger ligt dan de berekeningen volgens de oude methodologie.

**De loonkloof v/m bij de gemiddelde brutojaarlonen van voltijds en deeltijds werkenden samen bedraagt 24%** (2017). Concreet wil dat zeggen dat een vrouw in 2017 gemiddeld 27.142,61 euro verdiende, en een man 35.550,44 euro.

In de privésector loopt de loonkloof in brutojaarlonen zelfs op tot **28%**. Daar verdienen vrouwen gemiddeld 24.844,15 euro en mannen 34.600,82 euro. In de publieke sector ligt de loonkloof op **18%** met een brutojaarloon van 31.941,73 euro bij vrouwen en 38.727,75 euro bij mannen. In de luchtvaartsector is de loonkloof het grootst (52%).

Via een eenvoudige rekensom valt de symbolische datum van Equal Pay Day dit jaar op **27 maart**:



### 3. Evolutie van de loonkloof

Om een goede vergelijking te kunnen maken met de voorgaande jaren, werden de nieuwe berekeningen gemaakt vanaf 2014. Daaruit blijkt dat het patroon in de cijfers hetzelfde blijft, ook al valt de loonkloof zelf wel hoger uit.

	2014	2015	2016	2017
<b>Loonkloof v/m</b>	24,5%	24,2%	23,9%	23,7%
<b>Afgerond</b>	25%	24%	24%	24%

*Bron: Rijksdienst voor Sociale Zekerheid (bewerking IGVM)*

Als we amper 1 procentpunt opschuiven op drie jaar, dan moeten we nog zeker **72 jaar** campagnevoeren vooraleer loongelijkheid realiteit is.

### 4. Gecorrigeerd voor arbeidsduur

**zij-kant** houdt voor de Equal Pay Day bewust rekening met de jaarlonen van voltijds en deeltijds werkenden samen. Enkel dit geeft een correct beeld van de financiële situatie van Belgische werknemers. Vrouwen werken immers veel vaker deeltijds dan mannen (zie verder), maar dit is zeker niet altijd een vrije keuze. De ongelijke loopbaan van vrouwen en mannen verklaart voor een groot deel de loonkloof, maar rechtvaardigt deze niet.

Toch is het ook interessant om te kijken hoe de loonkloof v/m eruitziet wanneer gecorrigeerd wordt voor arbeidsduur. De nieuwe cijfers laten een nauwkeurige herberekening naar voltijdse

equivalenten toe. Wat blijkt? **Als alle vrouwen voltijds zouden werken, verdienen ze nog steeds 10% minder dan mannen** (13% in de privésector en 6% in de publieke sector). We kunnen dus nog lang niet spreken van gelijk loon voor gelijk werk.

## 5. De loonkloof volgens statuut

Hoewel de statuten van arbeiders en bedienden gelijkgeschakeld zijn, is volgens de oude statutaire opsplitsing de loonkloof het grootst bij arbeiders: daar verdienen vrouwen bijna de helft (42%) minder dan mannen, tegenover 32% bij bedienden en 12% bij statutaire ambtenaren.

Dit heeft veel te maken met het grote aandeel deeltijdse contracten bij vrouwelijke arbeiders. Er zijn 468.525 arbeidsters en 890.325 arbeiders. Omgerekend naar voltijdse equivalenten halveert het aantal arbeidsters bijna (279.831), terwijl het aantal mannen daalt met 16% (743.930). Wanneer we corrigeren voor arbeidsduur, verkleint de loonkloof dan ook sterk bij arbeiders (19%). Diezelfde correctie herleidt de loonkloof v/m naar 20% bij de bedienden en 4% bij de statutaire ambtenaren.

De correctie voor arbeidsduur verkleint de loonkloof v/m dus gevoelig, wat bewijst dat vrouwen oververtegenwoordigd zijn bij de deeltijders. Toch liggen de **lonen van vrouwelijke arbeiders en bedienden** ook na deze correctie maar liefst **een vijfde lager** dan die van hun mannelijke collega's. Hier spelen dus ook andere factoren (zie verder, Oorzaken van de loonkloof v/m).

## 6. Pensioenkloof v/m

Wanneer vrouwen met pensioen gaan, voelen ze deze loonongelijkheid nog sterker in hun wettelijk pensioen. De **maandelijkse brutopensioenkloof v/m bedraagt maar liefst 26%**. Het gemiddeld wettelijk pensioen per maand bedraagt 1.395 euro voor een man en 943 euro voor een vrouw.<sup>1</sup>

Om deze genderkloof te begrijpen moeten we de volgende cijfers<sup>2</sup> in het achterhoofd houden: 43% van de vrouwen en 95% van de mannen genieten exclusief van een rustpensioen (gemiddelde bedragen: 812 euro voor vrouwen en 1.363 euro voor mannen); 22% van de vrouwen krijgt een overlevingspensioen (gemiddelde bedragen: 959 euro voor vrouwen en 681 euro voor mannen); en 28% van de vrouwen ontvangt de combinatie rustpensioen + overlevingspensioen (gemiddelde bedragen: 1.151 euro voor vrouwen en 1.212 euro voor mannen).

Het overlevingspensioen is het recht dat weduwen of weduwnaars hebben op het pensioen van hun overleden echtgenoot of echtgenote, en wordt dus berekend op basis van de carrière van de overledene. Het feit dat dit overlevingspensioen veel lager ligt bij mannen toont aan dat hun echtgenotes duidelijk minder pensioenrechten hadden opgebouwd. Bovendien maken mannen slechts 1% uit van de groep gepensioneerden die uitsluitend een overlevingspensioen ontvangen (3.171 van de 215.625 begunstigden). De overige 212.206 begunstigden zijn vrouwen die dus enkel

---

<sup>1</sup> Etat de la question. Les inégalités femmes-hommes en matière de pensions: constats et perspectives, Cédric Schmidtke, décembre 2019, Institut Emile Vandervelde.

<sup>2</sup> Federale pensioendienst, jaarlijkse statistiek van de uitkeringsgerechtigden 2019, [https://www.sfpd.fgov.be/files/1749/nl\\_statistiek\\_2019.pdf](https://www.sfpd.fgov.be/files/1749/nl_statistiek_2019.pdf)

overleven met het pensioen van hun overleden echtgenoot.<sup>3</sup> Deze vrouwen hebben geen eigen pensioenrechten opgebouwd. Dat maakt hen sterk afhankelijk van hun echtgenoot. Bovendien beschermt het overlevingspensioen onvoldoende voor gescheiden mensen, later als ze de pensioenleeftijd bereiken en de langstlevende zijn.

Mannen hebben duidelijk veel vaker recht op een rustpensioen dan vrouwen. Het bedrag van dit pensioen ligt ook veel hoger dan dat voor vrouwen. 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. Vrouwen komen aan een gemiddelde loopbaan van 36,6 jaar, mannen aan 42,2 jaar.<sup>4</sup>

Sommige werknemers of zelfstandigen krijgen bovenop het wettelijk pensioen via de werkgever ook een aanvullend pensioen, het zogenaamde tweedepijlerpensioen. Ook hier verschillen de bedragen sterk naargelang het geslacht. Volgens de FSMA (Financial Services and Markets Authority) ontvangen mannen gemiddeld dubbel zoveel als vrouwen (68.550 euro versus 32.030 euro bij de 55-64-jarigen).<sup>5</sup> **De tweedepijlerpensioenkloof bedraagt dus maar liefst 53%**. De meest voor de hand liggende oorzaken zijn het verschil in verloning, het verschil in werkvolume en het verschil in sector van tewerkstelling.

## 7. Nieuw: de inkomenskloof bij zelfstandigen

Dit jaar neemt **zij-kant** voor de eerste keer ook de inkomenskloof van zelfstandige vrouwen en mannen onder de loep. Volgens de FOD WASO was in 2018 13% van de totale Belgische bevolking werkzaam als zelfstandige. Iets meer dan een derde van deze zelfstandigen is een vrouw. Bij zelfstandigen wordt niet gesproken van een loonkloof, maar van een inkomenskloof. In dit statuut loopt de kloof v/m op tot **31% bij de zelfstandigen in hoofdberoep**. Bij de **zelfstandigen in bijberoep zakt de kloof tot 11%**, om te pieken tot **49% bij de actieve gepensioneerden**<sup>6</sup>.

De inkomenskloof blijkt ook sterk sectorafhankelijk. Zo liep deze in de sector visserij in 2018 op tot 57%. Ook de dienstensector en de landbouwsector doen het minder goed met een kloof v/m van respectievelijk 49% en 47%. De vrije beroepen doen het iets beter met 29%, maar de ongelijkheid blijft ook hier groot.<sup>7</sup>

Een belangrijk lichtpunt is het feit dat het bruto jaarinkomen van de 18- tot 22-jarige ondernemers beduidend hoger ligt dan dat van hun mannelijke collega's, met een **kloof ten nadele van mannen van maar liefst 73%**. Vanaf 30 jaar keert deze trend zich echter en stijgt de

---

<sup>3</sup> Idem.

<sup>4</sup> FGTB, CGSLB, CSC, Les pensions en question, 2018 - <http://www.fgtb.be/-/journal-des-pensions-les-pensions-en-questions>

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

<sup>6</sup> Bron: website Sociale Zekerheid Zelfstandige Ondernemers (bewerking IGVM)

<sup>7</sup> RSVZ – Dienst Statistieken

inkomenskloof snel in het nadeel van vrouwen. Bij de 30- tot 35-jarigen bedraagt deze al 11%, bij de 60- tot 65- jarigen 47%.<sup>8</sup>

Hieruit valt af te leiden dat zelfstandigen – meer nog dan werknemers – de prijs betalen van het moederschap. Terwijl werknemers nog gebruik kunnen maken van systemen van tijdelijke arbeidsduurvermindering (zie verder) staat voor bijna alle zelfstandigen minder uren werken gelijk aan minder inkomen. En er wordt wel degelijk minder gewerkt na de komst van een kind. Uit interviews van **zij-kant** met elf vrouwelijke ondernemers blijkt dat de moeders die niet aan openingsuren gebonden zijn maar op afspraak kunnen werken of personeel in dienst hebben, aangeven dat de zorg van hun kind(eren) prioritair is en ze in die zin niet meer voltijds werken.

**Dit wordt bevestigd door eerder onderzoek waaruit blijkt dat slechts de helft van de zelfstandige vrouwen acht tot twaalf maanden na de bevalling gemiddeld evenveel uren per week werkt als voordien. Bijna de helft werkt minder uren dan voordien.** De daling in arbeidsuren is bovendien aanzienlijk. Gemiddeld werken de zelfstandige vrouwen die minder uren zijn gaan werken 10 uur en 12 minuten per week minder dan vóór hun zwangerschap.<sup>9</sup>

## 8. Campagne Equal Pay Day 2020: “Wacht met kinderen tot aan je pensioen”

Eén van de belangrijkste redenen voor de loonkloof v/m is de prijs die vrouwen betalen voor het moederschap. Terwijl vrouwelijke starters evenveel of zelfs iets meer verdienen dan hun mannelijke collega's, schiet de loonkloof omhoog zodra ze kinderen krijgen. Anno 2020 blijken de rolverdelingen nog steeds bijzonder genderstereotiep, waardoor veel vrouwen minder gaan werken terwijl hun partners een carrière uitbouwen.

### *Spot*

Communicatiebureau Mortierbrigade en productiehuis CZAR leverden in opdracht van **zij-kant** opnieuw een spraakmakende spot, waarin ze duidelijk maken dat vrouwen hun kinderwens best even bewaren tot na hun pensioenfeestje. Bekijk de spot [hier](#).

De spot wordt gelanceerd op de Europese Equal Pay Day (27 februari), die een maand vroeger valt dan de Belgische Equal Pay Day (27 maart). Dit komt omdat de Europese Equal Pay Day wordt berekend op basis van de loonkloof in uurlonen, en 16% bedraagt (zie verder: De loonkloof in de rest van Europa).

### *Materiaal*

Voor het campagnebeeld kiezen we voor stills uit de spot. Dit beeld wordt ondersteund door affiches (A3) en postkaarten. Het materiaal kan besteld worden op de campagnewebsite [www.equalpayday.be/shop](http://www.equalpayday.be/shop)

---

<sup>8</sup> RSVZ – Dienst Statistieken

<sup>9</sup> Zwanger aan het werk. De ervaringen van sollicitanten, werknemers en zelfstandige ondernemers in België, Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen, 2008.

## Acties

Op 27 maart voert **zij-kant** actie in Vlaanderen en Brussel. Meer info op [www.equalpayday.be/acties](http://www.equalpayday.be/acties)

## Equal Pay Day-ambassadrice

Eline De Munck, actrice, ondernemster en oprichter van brillenmerk Odette Lunettes, is dit jaar de Equal Pay Day-ambassadrice.

Ook jij kan je engagement voor gelijke lonen v/m tonen en Equal Pay Day-ambassadeur worden door het Equal Pay Pact te ondertekenen, als individueel persoon, bedrijf of organisatie. Deze Equal Pay Day-ambassadeurs verbinden zich ertoe om in hun persoonlijke en professionele leven de genderkloof te dichten. Teken het Pact [hier](#) en ontvang een ambassadeursbadge en –oorkonde.

## 9. Oorzaken van de loonkloof v/m

### *Loonkloof = loopbaankloof*

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.

België behoort tot de goede leerlingen in Europa wanneer wordt gekeken naar vrouwen en mannen met een soortgelijke loopbaan. Volgens de FOD Economie **verdienden voltijds werkende vrouwen in 2017 per uur slechts 4% minder dan voltijds werkende mannen**. In 2001 was dit nog 15%. Dit bewijst dat zestien jaar Equal Pay Day-campagnes hun vruchten afwerpen.

Het probleem is echter dat de **loopbanen van vrouwen en mannen verschillen**, met de leeftijd tussen 30 en 40 jaar als kantelmoment. Het zijn nog altijd vooral de vrouwen die zich bezighouden met de organisatie van het huishouden en de opvoeding van de kinderen en dat wreekt zich als ze terugkeren op de arbeidsmarkt. De (loon)kloof die dan geslagen is doordat mannen hebben kunnen doorgroeien, wordt alleen maar groter. Terwijl de lonen van mannen blijven stijgen naarmate hun carrière vordert, schroeven vrouwen vaker hun carrière terug om zorgtaken op te nemen.

### *Deeltijds werk*

Volgens de nieuwste cijfers van de FOD Economie<sup>10</sup> werkte in 2017 **bijna de helft (44%) van de vrouwelijke werknemers deeltijds, tegenover slechts 11% van de mannen**. Deze zeer ongelijke verdeling van betaalde uren heeft vanzelfsprekend een zeer grote impact op de verdeling van de lonen. Het grote aandeel deeltijds werk is dan ook de belangrijkste verklaring van de loonkloof v/m.

---

<sup>10</sup> ADSEI, Enquête naar de Arbeidskrachten (cijfers 2017). <https://statbel.fgov.be/nl/themas/werk-opleiding/arbeidsmarkt/deeltijds-werk#news>



Waarom hebben zo veel vrouwen een deeltijds contract? Een bevraging van de FOD bij de deeltijdwerkers leert ons dat weinig vrouwen hier echt zelf voor kiezen. Slechts 8% van de vrouwen wenst geen voltijdse job. Een kwart verwijst naar de **zorg voor eigen kinderen of andere afhankelijke personen** als reden om deeltijds te werken. Slechts 6% van de mannen geeft deze zorgtaken als reden op.

Daarnaast verwijzen zowel vrouwen als mannen vaak naar ‘andere persoonlijke of familiale redenen’ (25% van de vrouwen, 22% van de mannen) of naar de afwezigheid van voltijdse contracten voor hun job (17% van de vrouwen en 16% van de mannen). 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/werkloosheid met bedrijfstoeslag (5% tegenover 1% vrouwen).

Europese cijfers bevestigen de impact van kinderen op de arbeidssuur van vrouwen: 38% van de Belgische kinderloze vrouwen werkt deeltijds. Hebben ze één kind, dan werkt al 41% deeltijds. Bij vrouwen met twee kinderen worden 45% deeltijders geteld. Bij mannen werd de omgekeerde beweging vastgesteld: die gaan net méér werken zodra ze kinderen krijgen. Bij de kinderloze Belgische mannen tellen we 11% deeltijders, bij de vaders van één kind is dat 8% en bij wie twee kinderen heeft rondlopen, werkt slechts 7,5% deeltijds.<sup>11</sup>

### *Onderbroken loopbaan*

Ook veel voltijds werkende vrouwen schroeven op een bepaald moment hun carrière terug. Zij maken – veel vaker dan mannen - gebruik van de thematische verloven zoals **ouderschapsverlof**, of nemen **loopbaanonderbreking/tijdskrediet**. Alhoewel deze systemen voor alle werknemers toegankelijk zijn, maakten **vrouwen in 2019 65% uit van alle gebruikers en mannen 35%**. Het aandeel mannelijke uitkeringstrekkers stijgt weliswaar elk jaar - in 2017 werden nog 33% mannen geteld -, maar deze evolutie gaat erg langzaam.<sup>12</sup>

Ook hier spelen dezelfde genderstereotypen mee als in de keuze voor deeltijds werk: uit een analyse van het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen blijkt dat vrouwen deze verloven in de eerste plaats opnemen om zorgredenen, mannen gebruiken ze om uit te bollen op het einde van hun carrière en kiezen dan ook het vaakst voor een vermindering van de arbeidsprestaties met één vijfde.<sup>13</sup>

De genderstereotiepe tijdsverdeling begint overigens reeds bij de geboorte van een kind. Zo hebben vrouwen recht op vijftien weken moederschapsrust (bij zelfstandige moeders is dit twaalf weken). 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

<sup>11</sup> Percentage of part-time employment of adults by sex, age groups, number of children and age of youngest child, 2018. <https://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/submitViewTableAction.do>

<sup>12</sup> [https://www.rva.be/nl/documentatie/statistieken/statistische-publicaties/federale-cijfers-loopbaanonderbreking-tijdskrediet/2019-cijfers-loopbaanonderbreking-tijdskrediet/cijfers-loopbaanonderbreking-thematische-verloven-en-tijdskrediet-mei-2019#h2\\_3](https://www.rva.be/nl/documentatie/statistieken/statistische-publicaties/federale-cijfers-loopbaanonderbreking-tijdskrediet/2019-cijfers-loopbaanonderbreking-tijdskrediet/cijfers-loopbaanonderbreking-thematische-verloven-en-tijdskrediet-mei-2019#h2_3)

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

werkgevers lijken deze traditionele tijdsverdeling ook in de verdere loopbaan nog steeds als maatstaf te nemen.

Uit getuigenissen<sup>14</sup> blijkt immers dat veel mannen geen ouderschapsverlof opnemen omdat ze 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.

### *Zachte en harde sectoren*

Deeltijds werk is duidelijk een belangrijke verklaring van de loonkloof v/m, maar niet de enige. Zelfs als we hun loon omrekenen naar voltijdse equivalenten, bengelen deeltijds werkende vrouwen onderaan de loonladder. Zo verdienen ze zelfs minder dan mannen die ook deeltijds werken (9%). Het loonverschil met voltijds werkende vrouwen ligt op 10%, met voltijds werkende mannen zelfs op 16%.

Mannen die deeltijds werken verdienen duidelijk beter: omgerekend naar voltijdse equivalenten, is er amper een loonverschil met voltijds werkende vrouwen (1%) en een relatief kleiner loonverschil met voltijds werkende mannen (8%).<sup>15</sup>

Ook de mannen in deeltijdse jobs worden dus nog altijd beter betaald dan de vrouwen in deeltijdse jobs. Dit heeft te maken met het feit dat deeltijds werkende vrouwen doorgaans werkzaam zijn in jobs en sectoren die minder goed betalen. Volgens Statbel verdient de grootste groep werknemers (45%) een bedrag dat zich situeert tussen de 2.250 euro en de 3.250 euro bruto per maand, maar zijn **vrouwen oververtegenwoordigd in de lagere loonklassen (tot 2.500 euro)**.<sup>16</sup>

Dat blijkt ook als we kijken naar de meest 'vrouwelijke' en 'mannelijke' sectoren. Vrouwen maken de overgrote meerderheid uit in de sector van 'Huishoudens als werkgever; niet-gedifferentieerde productie van goederen en diensten door huishoudens voor eigen gebruik' (88%), bij de menselijke gezondheidszorg en maatschappelijke dienstverlening (80%), het onderwijs (70%) en bij de administratieve en ondersteunende diensten (57%). Mannen zijn dan weer de norm in de bouwnijverheid (92%), de distributie van water, afval- en afvalwaterbeheer en sanering (84%) en de winning van delfstoffen (81%), vervoer en opslag (79%), informatie en communicatie (75%) en de industrie (75%).<sup>17</sup>

De typisch vrouwelijke beroepen en sectoren behoren duidelijk tot de slechter betalende sectoren, de typisch mannelijke tot de beter of zelfs best betalende beroepen en sectoren. Dat blijkt ook uit onderstaande lijst van Statbel. Niet alleen liggen de lonen een stuk lager, ze blijken dikwijls ook trager te groeien over de jaren.

---

<sup>14</sup> Idem.

<sup>15</sup> Bron: RSZ (berekening IGVM)

<sup>16</sup> Statbel, Gemiddelde brutomaandlonen, 11 december 2019.

<sup>17</sup> Statbel, Arbeidsmarkt vanuit een genderoogpunt (cijfers 2018).

**De vijf beroepen met de grootste / kleinste loontoename sinds 2010:**

N°	Beroep	2010	2017	% toename 2010 - 2017
1	Directeurs van grote ondernemingen	8.329	10.124	21,6%
2	Hotel- en restaurantmanagers	3.362	4.047	20,4%
3	Managers op het gebied van verkoop, marketing, reclame, public relations en research en development	5.665	6.806	20,1%
4	Managers in de industrie, de delfstoffenwinning, de bouwnijverheid en de logistiek	5.541	6.640	19,8%
5	Architecten, planologen en landmeters	3.620	4.238	17,1%

N°	Beroep	2010	2017	% toename 2010 - 2017
1	Ongeschoolde arbeiders op het gebied van transport en opslag	2.433	2.609	7,2%
2	Kassiers	2.179	2.357	8,2%
3	Technici voor het beheer en de controle van industriële processen	3.588	3.901	8,7%
4	Loketbedienden	2.717	2.955	8,8%
5	Huishoudelijke hulpen en schoonmakers	2.090	2.279	9,0%

**De vijf sectoren met de grootste / kleinste loontoename sinds 2010:**

N°	Sector	2010	2017	% toename 2010 - 2017
1	Dienstverlenende activiteiten op het gebied van informatie	3.607	4.361	20,9%
2	Vervoer over water	3.250	3.923	20,7%
3	Productie van films en video- en televisieprogramma's, maken van geluidsopnamen en uitgeverijen van muziekopnamen	2.644	3.190	20,7%
4	Vervaardiging van kleding	2.587	3.101	19,9%
5	Vervaardiging van andere transportmiddelen	3.116	3.717	19,3%

N°	Sector	2010	2017	% toename 2010 - 2017
1	Gespecialiseerde bouwwerkzaamheden	2.747	3.032	10,4%
2	Diensten in verband met gebouwen en landschapsverzorging	2.585	2.861	10,7%
3	Eet- en drinkgelegenheden	2.289	2.538	10,9%
4	Vervaardiging en assemblage van motorvoertuigen, aanhangwagens en opleggers	3.188	3.577	12,2%
5	Drukkerijen, reproductie van opgenomen media	3.170	3.560	12,3%

## Onderwijs

Vlaanderen zet sterk in op het enthousiasmeren van meisjes voor de zogenaamde **STEM-richtingen** (Science, Technology, Engineering, Mathematics). Volgens de Vlaamse STEM-Monitor (2019) neemt het aandeel meisjes in STEM-studierichtingen toe: in 2017-2018 tellen de technische richtingen in het secundair onderwijs 31% meisjes, tegenover 27% in 2010-2011 (instroom derde graad). Toch zijn er grote verschillen qua onderwijsvorm: in tso en bso blijft het aandeel meisjes in STEM zeer laag (tso) tot extreem laag (bso). In het hoger onderwijs zijn 24% van instromers in de professionele STEM-bachelors vrouw, bij de academische bachelors is dat 39% (2017-2018).<sup>18</sup>

De omgekeerde beweging wordt veel minder gemaakt: **weinig initiatieven stimuleren jongens om te kiezen voor jobs in de zorg of het onderwijs**. Hierdoor ontstaat een groot genderonevenwicht in bijvoorbeeld het lerarenkorps. Zo is in het kleuteronderwijs en het lager onderwijs respectievelijk 3% en 17% van de personeelsleden een man.<sup>19</sup> Ook hier spelen stereotypen mee. Daarnaast kampen 'vrouwenberoepen' vaak met een gebrek aan waardering, een slechtere verloning en minder loopbaanperspectieven.

### Glazen plafonds en klevrige vloeren

Naast de genderstereotiepe verdeling van vrouwen en mannen volgens zachte en harde sectoren, is er nog een reden waarom ook voltijds werkende vrouwen minder verdienen dan voltijds werkende mannen: **de hoogste functies gaan nog steeds naar mannen**. Volgens een genderanalyse van de arbeidsmarkt van Statbel maken vrouwen de meerderheid uit bij het dienstverlenend personeel en verkopers (68%), administratief personeel (62%), elementaire beroepen (62%) maar slechts 34% van de managers.<sup>20</sup> Vrouwen verdienen dus nog steeds minder dan mannen omdat zij oververtegenwoordigd blijven onderaan de carrière- en loonladder. Aan de basis van deze **verticale segregatie** liggen stereotiepe en discriminerende denkbeelden.

Zo durven werkgevers nog steeds peilen naar de kinderwens van jonge vrouwen (4 op de 10 jonge Belgische professionals geven aan dat ze tijdens een sollicitatiegesprek al eens gevraagd werden naar hun eventuele kinderen, kinderwensen en –plannen)<sup>21</sup>, of geven ze een promotie liever aan een man. Zo hebben mannen 23% meer kans op een positieve reactie op een sollicitatie die een promotie in functieniveau inhoudt, en zelfs 50% meer kans om uitgenodigd te worden voor een gesprek.<sup>22</sup> Volgens dit onderzoek van de UGent, de KU Leuven en de IÉSEG School of Management heeft een deel van het probleem van deze *sticky floor* te maken met de schrik voor uitval door moederschap.

Daarnaast spelen ook tradities een rol, waarbij een CEO wordt vervangen door iemand die sterk op hem lijkt. 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*.

---

<sup>18</sup> Onderwijs Vlaanderen, STEM Monitor, 2018.

<sup>19</sup> Vlaams onderwijs in cijfers, 2018-2019 <https://www.vlaanderen.be/publicaties/vlaams-onderwijs-in-cijfers-2018-2019>

<sup>20</sup> Statbel, Arbeidsmarkt vanuit een genderoogpunt (cijfers 2018).

<sup>21</sup> iVox, Flair: loonkloof, zomer 2019.

<sup>22</sup> <https://users.ugent.be/~sbaert/PERSBERICHTGeslachtEnPromotieBis.pdf>

## 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. **zij-kant** pleit voor een geleidelijke arbeidsduurvermindering naar de 30-urenwerkweek. Die maatregel geeft zowel vrouwen als mannen de kans om een carrière uit te bouwen én tijd te maken voor vrije tijd en zorgtaken. Bovendien biedt deze regeling een oplossing voor het grote aantal deeltijdse werkaanbiedingen.
- Voer, naar analogie met de raden van bestuur, ook **quota in voor de directiecomités** van overheidsbedrijven en beursgenoteerde bedrijven. Quota, zo blijkt uit de politiek, zijn een effectieve manier om het glazen plafond te doorbreken, zo toont ook 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 sinds 1 mei 2019 een geboorte-uitkering van 80,82 euro per verlofdag. Uit onderzoek blijkt echter dat het 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, wil **zij-kant** de opname van dit verlof ook verplichten. Dit zorgt ervoor dat werkgevers geen druk kunnen uitoefenen op werknemers.
- 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 meemoeder (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.

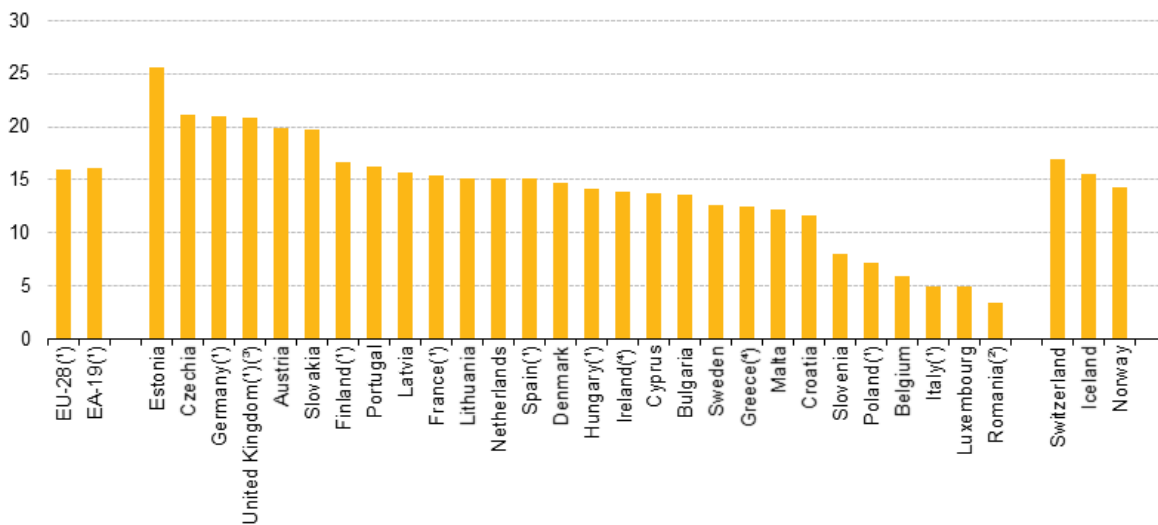
- Verruim het aanbod van sociale voorzieningen. Er is een grote nood aan **kwaliteitsvolle, nabije en betaalbare crèches**, met flexibele openingsuren. Ook voor schoolgaande kinderen moet er buiten de schooluren een ruim en soepel opvangaanbod beschikbaar zijn. Het vergemakkelijken van de toegang tot kwaliteitsvolle zorg voor hulpbehoevende personen en ouderen is eveneens essentieel in het stimuleren van voltijdse tewerkstelling.
- 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 het feit dat de voorwaarden voor vrouwen bij iedere hervorming alleen maar strenger zijn geworden.
- 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 na 42 jaar werken**. De niet-gewerkte periodes, 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 **zij-kant** ligt, al vroeger met pensioen.
- Dwing een **correcte toepassing van de loonkloofwet** van 22 april 2012 af. Dank zij de Equal Pay Day was België, 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 uitvoering aan wordt gegeven. Zo worden de verplichte tweejaarlijkse analyserapporten van de loonstructuur niet of onvolledig ingevuld, ontbreekt het aan controle op deze verslagen en is het hieraan gekoppelde actieplan niet verplicht. Ook een bescherming voor de bemiddelaar én voor de persoon die denkt gediscrimineerd te zijn op basis van zijn/haar geslacht, moet voorzien worden.
- Voer een **Equal Pay Day-label** in om bedrijven aan te sporen om werk te maken van loongelijkheid v/m. Dit kwaliteitslabel gaat verder dan enkel een niet-discriminerend verloningsbeleid, maar omvat ook een volledige implementatie van equal pay-strategieën (inclusief genderindicatoren) in de HR-processen en het beleid. *Good practices* bestaan in Zwitserland en Frankrijk, waar bedrijven zelf een dergelijk keurmerk kunnen aanvragen bij certificerende instanties (PriceWaterHouse Coopers is de hoofdpartner in Zwitserland). In IJsland zijn bedrijven met meer dan 25 werknemers verplicht om hun loongegevens over te maken aan een onafhankelijk orgaan, dat een drie jaar geldig attest afgeeft dat op straffe van sancties moet worden hernieuwd. Als België het IJslandse voorbeeld volgt, kan een label ontwikkeld worden aan de hand van het analyseverslag van de bezoldigingsstructuur, voorzien door de loonkloofwet (zie hierboven). In dat geval moeten sancties verbonden worden aan niet of onvolledig ingediende rapporten.

## 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 2017). De verschillen tussen de lidstaten zijn echter zeer groot. In Slovenië, Polen, Italië, Luxemburg en Roemenië blijft de loonkloof onder 10%, maar in het Verenigd Koninkrijk, Tsjechië en Duitsland en loopt ze op tot meer dan 20%. Estland spant de kroon met 26%. Nederland en Frankrijk (15%) doen het slechter dan België (6%). **Ons land is dus een goede Europese leerling.**

### The unadjusted gender pay gap, 2017

(difference between average gross hourly earnings of male and female employees as % of male gross earnings)



Note: For all the countries except Czechia and Iceland: data for enterprises employing 10 or more employees, NACE Rev. 2 B to S (-0); Czechia: data for enterprises employing 1 or more employees, NACE Rev. 2 B to S; Iceland: NACE Rev. 2 sections C to H, J, K, P, Q.

(\*) Provisional data.

(\*) Estimated data.

(\*) Estimated by Eurostat.

(\*) 2014 data.

Source: Eurostat (online data code: sdg\_05\_20)

eurostat 

Een kleine loonkloof wil niet per se zeggen dat een land goed scoort inzake de vrouwelijke participatie op de arbeidsmarkt. Zo kampt Italië met een lage arbeidsparticipatie van vrouwen. Zij kunnen **amper rekenen op collectieve zorgdiensten** waardoor het enkel voor hooggeschoolde vrouwen mogelijk is om te werken. Deze vrouwen verdienen doorgaans beter en verkleinen daarom de loonkloof v/m.

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 2018 werkte 66% van de Nederlandse en 36% van de Duitse kinderloze vrouwen deeltijds (t.o.v. 38% in België). Hadden ze één kind, dan werkte maar liefst 79%

van de Nederlandse vrouwen en 56% van de Duitse moeders minder (t.o.v. 41% in België), bij vrouwen met twee kinderen werd dit 84% in Nederland en 70% in Duitsland (t.o.v. 45% in België). In totaal werkten in 2018 31% van de Europese vrouwen deeltijds, ten opzichte van 8% van de mannen.<sup>23</sup> Het is dus erg belangrijk dat een **gezinsondersteunend beleid** gevoerd wordt om de loonkloof tussen vrouwen en mannen te verkleinen.

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 gesegregeerde 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 bijna nagenoeg hetzelfde. Een andere positieve factor is een sterk sociaal overleg met een grote impact heeft op de loonvorming, zoals in België, Nederland, Duitsland, Luxemburg en Oostenrijk.

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

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

Tijdens onze zestiende Equal Pay Day kan **zij-kant** 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

---

<sup>23</sup> Percentage of part-time employment of adults by sex, age groups, number of children and age of youngest child, 2018. [http://ec.europa.eu/eurostat/web/products-datasets/-/lfst\\_hhptechi](http://ec.europa.eu/eurostat/web/products-datasets/-/lfst_hhptechi)



na was niemand zich bewust van wat één van de grootste discriminaties tussen vrouwen en mannen was. Equal Pay Day heeft daar verandering in gebracht.

### *Het jaarlijkse loonkloofrapport*

Bij de organisatie van de eerste Equal Pay Day, op 31 maart 2005, bestonden er nog geen officiële statistieken. De schaarse studies die toen beschikbaar waren, toonden dat vrouwen zowat een kwart minder verdienen dan mannen. Tijdens onze eerste Equal Pay Day was de 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, in samenwerking met de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg en Statbel. 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 vroeg **zij-kant** 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’ gestemd. 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>24</sup>

### *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

---

<sup>24</sup> CRB 2017-0080, Verslag Werkgelegenheid en concurrentievermogen, Deel 1, pp 46-58.

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 vrouwen en mannen. Met die cijfers kan precies berekend worden hoe groot de loonkloof is, en kan 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. 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.

#### 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. Wie denkt gediscrimineerd te zijn, kan klacht indienen bij het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen. Zo werden in 2018 168 meldingen geregistreerd over geslachtsdiscriminatie op het werk.<sup>25</sup>

*Loon is niet langer een taboe*

---

<sup>25</sup> Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen, jaarverslag 2018. [https://igvm-iefh.belgium.be/sites/default/files/125\\_-\\_jaarverslag\\_2018.pdf](https://igvm-iefh.belgium.be/sites/default/files/125_-_jaarverslag_2018.pdf)

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

### *Sensibilisering*

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

### **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)

