

UNEQUAL PAY DAY® – 4 november 2020



un·equal·payday PES **zij·kant**
WOMEN

**NOT ALL TASKS
CAN BE SHARED.
BUT MOST OF
THEM CAN.**

Close the gender pay
gap at equalpayday.eu

zij-kant en **PES Women** roepen **4 november** uit tot Europese **Unequal Pay Day**. Op jaarbasis verdienen vrouwelijke werknemers in Europa immers nog steeds 16% minder dan mannen, waardoor ze vanaf **4 november gratis** en voor niets werken. Anno 2020 betalen vrouwen nog steeds de prijs van het ouderschap, dat heeft de opvangstress tijdens de coronacrisis extra duidelijk gemaakt. Bovendien zijn vrouwen oververtegenwoordigd in de essentiële beroepen, maar die blijken ook de laagstbetaalde. Kinderverzorger verdienen zelfs het minst van alle Belgen.

De progressieve vrouwenbeweging **zij-kant** is de initiatiefnemer van de nu al zestien **Equal Pay Day**-campagnes in België. Equal Pay Day is de dag tot wanneer vrouwen moeten werken om hun loonachterstand van het voorbije jaar dicht te rijden. Dit jaar viel Equal Pay Day op 27 maart: vrouwen moesten 24% langer werken om te verdienen wat mannen in 2019 reeds verdiend hadden.

In Europa wordt vaak in het najaar actiegevoerd tegen de loonkloof. Zo 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 het **laatste deel van het jaar niet meer betaald worden** in vergelijking met hun mannelijke collega's. Volgens het principe van de gelijke verloning zouden vrouwen dus vroeger mogen stoppen met werken.

Volgens **zij-kant** en **PES Women** is deze dag in het najaar **Unequal Pay Day**: de dag voor ongelijk loon (in tegenstelling tot Equal Pay Day, de dag voor gelijk 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 werken vrouwen gratis en voor niets.

Niet alle taken kunnen verdeeld worden, maar de meeste wel

De Belgische topfotografe **Frieke Janssens** leverde het beeld voor de Unequal Pay Day-campagne van dit jaar. Een man houdt zijn baby aan de borst, het meisje wacht af. Deze fotoshoot eindigde waarschijnlijk met gehuil, want de boodschap is duidelijk: sommige taken zijn alleen voor vrouwen weggelegd. Laat die taken nu net zeer beperkt zijn: buiten baby's op de wereld zetten en ze de borst geven, kan al de rest – of het nu gaat om koken, poetsen, de was insteken, de kinderen onderstoppen of betaald werk verrichten – door elke volwassene worden gedaan.

Als deze taken verdeeld worden, moeten vrouwen niet massaal deeltijds werken of professionele verantwoordelijkheden afhouden om ook het niet-betaalde werk gebolwerkt te krijgen. Anno 2020 blijken de rolverdelingen nog steeds bijzonder genderstereotiep.

COVID-19: vrouwen betalen een hoge prijs

De COVID-19-pandemie heeft deze ongelijke v/m-verdeling nog eens op scherp gesteld. In het voorjaar kregen werkende ouders er door de sluiting van scholen en crèches een enorme zorglast bij. Om de combinatie van telewerk, thuisonderwijs en opvang te vergemakkelijken, riep de regering het corona-ouderschapsverlof in het leven: van mei tot en met augustus konden ouders gebruikmaken van een nieuwe en flexibelere vorm van ouderschapsverlof. Van het gemiddeld aantal gebruikers over deze periode was 69% een vrouw (18.141) en 31% een man (7.987). De grootste groep gebruikers was tussen 30 en 45 jaar, en heeft dus jonge kinderen.

Deze cijfers zijn niet onschuldig: ze bewijzen dat aan het thuisfront de taken nog steeds ongelijk verdeeld worden, en dat kinderen zelfs voor jonge ouders een vrouwenzaak blijven. Bovendien hebben vrouwen door de opname van dit 'coronaverlof' (en mogelijk ook nog andere systemen, zoals tijdelijke werkloosheid of het reguliere ouderschapsverlof) in 2020 minder verdiend dan mannen, waardoor de loonkloof v/m in de toekomst nog verder zal vergroten.

Ondertussen woedt de tweede golf volop en is de opvangstress weer helemaal terug. Scholen en kinderdagverblijven sluiten regelmatig na een COVID-uitbraak, en heel wat kinderen zitten thuis in quarantaine.

Daarnaast zijn er ook veel vrouwen voor wie thuiswerk simpelweg geen optie is. Statbel¹ publiceerde cijfers over de lonen van een aantal essentiële beroepen die het land overeind hebben gehouden tijdens de eerste golf. In deze beroepen zijn vrouwen oververtegenwoordigd, denk maar aan het personeel in de gezondheidszorg, de supermarkten en voedingswinkels, kinderdagverblijven, schoonmaak... Ontluisterend zijn de gemiddelde lonen die bij deze essentiële beroepen horen: deze liggen immers vaak lager dan het gemiddeld bruto maandloon van een voltijds tewerkgestelde medewerker in de private sector. Zo verdienen zorgkundigen gemiddeld 2.549 euro per maand oftewel een bedrag dat bijna 30% onder het loon van de gemiddelde Belg ligt. Verpleegkundigen hebben een lager loon dan de gemiddelde werknemer met een bachelor-diploma. Arbeiders in de voedingsnijverheid verdienen ongeveer 20% minder dan de gemiddelde Belg, terwijl kassiers en ander winkelpersoneel gemiddeld 2.500 euro bruto per maand krijgen. Hiermee behoort het winkelpersoneel tot de minst betaalde beroepen in België. Helemaal onderaan de loonladder bungelen de verzorgers in kinderdagverblijven en crèches (hier is 98% een vrouw) die de laagste lonen in België ontvangen. Zij verdienen 2.317 euro bruto per maand, op voorwaarde dat ze voltijds werken, wat vaak niet het geval is.

Uiteraard zijn er ook een aantal essentiële beroepen die hoofdzakelijk door mannen worden ingevuld: bij de koeriers en postbodes, het veiligheidspersoneel, de taxichauffeurs en de vuilophalers werken weinig vrouwen, en ook deze lonen liggen onder het nationale gemiddelde. Toch blijven ze nog twee- à vijfhonderd euro per maand meer ontvangen dan vrouwen in slecht betaalde beroepen. Bovendien gaat het bij mannen veel minder vaak om deeltijdse banen.

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 rekening met de gemiddelde **brutojaarlonen** (voltijds en deeltijds werkenden) en bedraagt de loonkloof **24%** (cijfers 2017).

| | 2014 | 2015 | 2016 | 2017 |
|----------------------|-------|-------|-------|-------|
| Loonkloof v/m | 24,5% | 24,2% | 23,9% | 23,7% |
| Afgerond | 25% | 24% | 24% | 24% |

Bron: Rijksdienst voor Sociale Zekerheid (bewerking IGVM)

¹ <https://statbel.fgov.be/nl/nieuws/belgische-lonen-met-focus-op-essentie-le-beroepen-tijdens-covid-19>

Oorzaken loonkloof v/m

- **De prijs van het ouderschap.** Elk jaar studeren er meer meisjes dan jongens af aan de universiteiten en hogescholen. Deze hooggeschoolde vrouwen verdienen aanvankelijk ook beter dan hun mannelijke collega's. Het probleem is echter dat de loopbanen van vrouwen en mannen verschillen, met de leeftijd tussen dertig en veertig jaar als kantelmoment. Het zijn nog altijd vooral de vrouwen die zich het meeste bezighouden met de organisatie van het huishouden en de opvoeding van de kinderen, waardoor zij (tijdelijk) minder werken. Volgens nieuw onderzoek van de KU Leuven bij 106 koppels die de afgelopen twee jaar hun eerste kind kregen, zijn de jonge moeders 36,7 uur per week bezig met huishoudelijke en zorgtaken, de vaders slechts 21,7 uur. De (loon)kloof die hierdoor geslagen wordt, vergroot alleen maar, want mannen blijven ondertussen doorgroeien. Dit heeft ook een zelfversterkend effect: juist doordat vrouwen vaker hun carrière terugschroeven, verdienen ze minder en is het logischer dat zij, als slechtst verdienende partner, meer zorgtaken opnemen.

⇒ **Vrouwen werken veel vaker deeltijds.** Volgens de FOD Economie² 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 van dertig jaar. Het onderzoek van de KU Leuven bevestigt de impact van kinderen op de carrière van vrouwen: zeven op de tien koppels gaan bij de komst van hun eerste kind op zoek naar een nieuwe manier om werk en gezin te combineren. Maar terwijl mannen eerder gebruik maken van flexibele werkuren, gaan vrouwen minder werken: 29% van de moeders kiest voor deeltijds werk, tegenover 7% van de vaders.

Volgens Europese cijfers stijgt dat aandeel deeltijds werkende vrouwen bovendien naarmate het aantal kinderen toeneemt: in België werkt 37% van de kinderloze vrouwen deeltijds, bij vrouwen met één kind is dat 42%, bij vrouwen met twee kinderen 48% en zodra er drie of meer kinderen zijn, werkt meer dan de helft deeltijds (51%). Dat cijfer loopt zelfs op tot 53% als het jongste kind nog in de kleuterschool zit. Bij mannen werd de omgekeerde beweging vastgesteld: die gaan net méér werken zodra ze kinderen krijgen. Van de kinderloze mannen werkt 12% deeltijds. Hebben ze één kind, dan werkt slechts 7% deeltijds; bij vaders van twee kinderen is dat nog maar 6% en bij drie of meer kinderen 8%.³

⇒ **Vrouwen nemen veel vaker zorgverloven op.** 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

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

³ Percentage of part-time employment of adults by sex, age groups, number of children and age of youngest child, 2019. [https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/lfst_hhptechi\\$DV_616/default/table?lang=en](https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/lfst_hhptechi$DV_616/default/table?lang=en)

toegankelijk zijn, maakten vrouwen in 2019 65% uit van alle gebruikers en mannen 35%.⁴ Mannen gebruiken deze systemen bovendien vooral 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.⁵

- **Vrouwen zijn oververtegenwoordigd in ‘zachte’ jobs en sectoren.** Ook de mannen in deeltijdse jobs worden 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).⁶

Zo maken vrouwen 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 goed betalende sectoren als 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%).⁷

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, al zijn er grote verschillen qua onderwijsvorm.⁸ De omgekeerde beweging wordt veel minder gemaakt: weinig initiatieven stimuleren jongens om te kiezen voor jobs in de zorg of het onderwijs. Ook hier spelen stereotypen mee. Daarnaast kampen ‘vrouwenberoepen’ vaak met een gebrek aan waardering, een slechtere verloning en minder loopbaanperspectieven.

- **Glazen plafonds en kleverige vloeren.** De hoogste functies gaan nog steeds naar mannen. Volgens 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.⁹ 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.

⁴https://www.rva.be/nl/documentatie/statistieken/statistische-publicaties/federale-cijfers-loopbaanonderbreking-tijdscrediet/2019-cijfers-loopbaanonderbreking-tijdscrediet/cijfers-loopbaanonderbreking-thematische-verloven-en-tijdscrediet-mei-2019#h2_3

⁵Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen, ‘Studie naar de genderdimensie in ouderschapsverlof, tijdscrediet en loopbaanonderbreking’ (2018).

⁶Statbel, Gemiddelde brutomaandlonen, 11 december 2019.

⁷Statbel, Arbeidsmarkt vanuit een genderoogpunt (cijfers 2018).

⁸Onderwijs Vlaanderen, STEM Monitor, 2018.

⁹Statbel, Arbeidsmarkt vanuit een genderoogpunt (cijfers 2018).

Zo durven werkgevers nog steeds peilen naar de kinderwens van jonge vrouwen¹⁰, 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.¹¹ 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*.

Het valt te verwachten dat de **COVID-19 pandemie** de loonkloof v/m alleen maar zal aanscherpen. De toegenomen zorglast door sluitingen van scholen en crèches blijkt vooral bij vrouwen voor een onmogelijke arbeid-gezin-combinatie te zorgen en zet druk op de gepresteerde werktijd. Daarnaast zijn vrouwen extra kwetsbaar voor jobverlies doordat zij vaker in preciaire jobs en met deeltijdse contracten werken. Tot slot zijn zij oververtegenwoordigd zijn in sectoren die economisch hard getroffen worden, gaande van de reissector tot winkels, horeca en catering.

Beleidsaanbevelingen

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.** De huidige regering wil het geboorteverlof uitbreiden van tien naar twintig dagen, en dat is een grote stap vooruit. Wel blijven vaders in deze periode loonverlies lijden. 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 meemoeders aan 100% van hun loon tijdens

¹⁰ iVox, Flair: loonkloof, zomer 2019.

¹¹ <https://users.ugent.be/~sbaert/PERSBERICHTGeslachtEnPromotieBis.pdf>

het hele geboorteverlof. Een (deels) verplicht verlof, naar analogie met de verplichte weken moederschapsrust, maakt het voor vaders en meemoeders bovendien makkelijker om te weerstaan aan de druk van de werkgever.

- **Vergoed de moederschapsrust 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.
- **Breid de betaalde zorgverloven uit.** Het draagvlak voor een uitbreiding van de zorgtijd is groot. Het geboorteverlof is onlangs uitgebreid, maar nog steeds korter dan in Nederland (zes weken). Wat de duur van de moederschapsrust betreft, is België een slechte Europese leerling. Vandaag bedraagt de moederschapsrust in ons land slechts vijftien weken, één week meer dan het opgelegde Europese minimum. Zelfstandige vrouwen hebben slechts recht op twaalf weken moederschapsrust. In Nederland en Frankrijk hebben kersverse moeders recht op minstens zestien weken, die worden vergoed aan 100% van hun loon.

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, zoals blijkt uit de vervrouwelijking van de raden van bestuur.

De loonkloofwet

- Dwing een **correcte toepassing van de loonkloofwet** van 22 april 2012 af. Volgens het nieuwe federale regeerakkoord zullen er maatregelen worden genomen om deze wet 'werkzamer' te maken. Zorg voor betere rapporteringen en doe steekproeven en controles op de naleving van de wet.

België was, eerder dan IJsland, de eerste om een loonkloofwet in te voeren. Maar in IJsland wordt gerapporteerd, gecontroleerd én gesanctioneerd. En terwijl in IJsland de werkgever moet bewijzen dat hij/zij niet discrimineert, moet in België de werknemer aantonen dat hij/zij gediscrimineerd wordt. Ons land voorziet niet in een bescherming voor die werknemer en ook niet voor de bemiddelaar. Bovendien toont onderzoek dat er vooral op het niveau van de ondernemingen onvoldoende gehoor wordt gegeven aan de wet.

Equal Pay Day-label

- Voer een **Equal Pay Day-label** in om bedrijven aan te sporen om werk te maken van loongelijkheid v/m. Dit kwaliteitslabel 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, onvolledig, of incorrect ingediende rapporten.



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

Inga Verhaert, voorzitter zij-kant, 0479/295166, inga.verhaert@zij-kant.be

www.facebook.com/equalpaydaybelgium

twitter.com/equalpaydayBE en twitter.com/equalpaydayEU

#UEPD #EqualPay #EPD2020