

EQUAL PAY DAY, 24 MAART 2022



Persdossier

1. Campagne 2022: Vrouwen lopen geen gelijke wedstrijd.....	4
2. De loonkloof van dichterbij bekeken.....	8
3. Pensioenkloof v/m.....	12
4. Beleidsaanbevelingen.....	12
5. De loonkloof in de rest van Europa	15
6. Mijlpalen in achttien jaar strijd tegen de loonkloof	17
7. Contact	17

‘Vrouwen lopen geen gelijke wedstrijd’

Mannen leggen niet de link tussen een meer evenwichtige verdeling van de zorgtaken en een gelijkere verloning tussen vrouwen en mannen. Ook vrouwen koppelen een gelijke taakverdeling thuis niet spontaan aan meer kansen op de arbeidsmarkt of een hoger loon. Dat blijkt uit nieuw onderzoek dat Zijkant naar aanleiding van haar achttiende Equal Pay Day liet uitvoeren door marktonderzoeksbureau Ipsos.

Nochtans is de loonkloof v/m wel degelijk voor een groot deel terug te brengen tot een traditioneel rollenpatroon in het huishouden. Zeker zodra er kinderen komen, lijkt het alsof vrouwen voor de rest van hun leven vasthangen aan een navelstreng. En die kan behoorlijk in de weg zitten, toont de originele campagnefilm van mortierbrigade en Czar. Voor Equal Pay Day roept Zijkant vaders dan ook op om de taken eerlijk te verdelen, en pleit de organisatie om het geboorteverlof gelijk te trekken met de moederschaprust.

Om mannen aan den lijve te laten ondervinden hoe de zorg voor kinderen de loopbaan van vrouwen bemoeilijkt, organiseert Zijkant op 24 maart, Equal Pay Day, een Big Baby Race op het Brusselse Albertinaplein.

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. De loonkloof is één van de grootste discriminaties tussen vrouwen en mannen. Al achttien jaar voert de progressieve vrouwenbeweging Zijkant 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 achterstand in te halen. Verkleint de loonkloof, dan zal Equal Pay Day opschuiven richting 1 januari.

De loonkloof bij de **gemiddelde brutojaarlonen** bedraagt nog steeds **23%** (22,7%)¹. De symbolische datum van Equal Pay Day valt daarom dit jaar op **24 maart**:

Om te verdienen wat een man in 1 jaar tijd verdient, moeten vrouwen 22,7% langer werken
↓
22,7% van 365 dagen = 83 bijkomende dagen
↓
in 2022 moeten vrouwen dus 83 dagen langer werken, tot 24 maart

Volgens de cijfers van 2019 boekten we amper vooruitgang: de loonkloof is met 0,4 procentpunten gedicht ten opzichte van de cijfers in 2018. Als we amper 2 procentpunten opschuiven op 5 jaar, dan moeten we nog zeker **58 jaar wachten op gelijk loon tussen vrouwen en mannen**.

	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Loonkloof v/m	24,5%	24,2%	23,9%	23,7%	23,1%	22,7%
Afgerond	25%	24%	24%	24%	23%	23%

Bron: Rijksdienst voor Sociale Zekerheid (bewerking IGVM)

¹ IGVM, Loonkloofcijfers 2021, datajaar 2019.

1. Campagne 2022: Vrouwen lopen geen gelijke wedstrijd

Goed begonnen

Eerst het positieve nieuws: de loonongelijkheid verkleint wel degelijk. Bij alleenstaanden zonder kinderen is de **loonkloof op basis van uurlonen zelfs negatief** (-7%), in het voordeel van vrouwen.² Keerpunt is de leeftijd tussen dertig en veertig jaar: vanaf dit moment stijgt het loonverschil steil, om te eindigen in een pensioenravijn van 33%. Niet geheel toevallig ontstaat de loonkloof op het moment dat mensen kinderen krijgen.

Cijfers van het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen tonen aan dat **vrouwen en mannen zonder kinderen per uur ongeveer evenveel verdienen**. Maar met **elk extra gezinslid vergroot de loonkloof**, van 1,5% (geen kinderen) naar 4,8% (1 kind) tot 5,7% en 6,3% bij respectievelijk 2 en minstens 3 kinderen.³ Moeders zien hun inkomsten vooral dalen omdat zij hun betaalde arbeid terugschroeven. Volgens Europese cijfers **stijgt het aandeel deeltijds werkende vrouwen naarmate het aantal kinderen toeneemt**. In België werkt bijna de helft van de vrouwen deeltijds (42,5%), waarmee ons land op de zesde plaats staan van de EU-ranglijst inzake deeltijds werkende vrouwen.⁴ Opvallend: mannen gaan net minder deeltijds werken als hun gezin uitbreidt. In België werkt slechts 11,8% van de mannen deeltijds.

Nieuw onderzoek: mannen over taakverdeling (en wat vrouwen daarvan denken)

Dat de taakverdelingen thuis onevenwichtig verdeeld zijn, wisten we al uit eerdere onderzoeken. We stelden ons de vraag **wat er nodig is voor vaders om meer te zorgen**. In opdracht van Zijkant voerde marktonderzoeksbureau Ipsos daarom een **kwalitatief onderzoek** over het huishouden bij 24 samenwonende/gehuwde vaders met jonge kinderen. Het gaat hier over mannen met verschillende opleidingen en professionele situaties (arbeiders, bedienden, zelfstandigen, ambtenaren en onderwijspersoneel) en werkende vrouwelijke partners (al dan niet deeltijds). Vijf mannen hebben een migratie-achtergrond. Zij werden bevraagd over hun gedrag en attitudes tegenover het huishouden, over de taakverdeling thuis en wat er volgens hen beter kan.

Enkele bevindingen werden nadien getoetst aan **een kwantitatief onderzoek** over heel België, bij 975 samenwonenden/gehuwden met iemand van het andere geslacht, van 18 jaar tot 55+. Vrouwen maakten hier de helft van de deelnemers uit. Drie resultaten vielen ons op.

I. 'Evenwichtige' taakverdeling (aldus de mannen)

Wanneer het over hun eigen huishouden gaat, leeft bij de bevraagde mannen doorgaans het gevoel dat de taakverdeling organisch is gegroeid en dat er zich een **dynamisch evenwicht** heeft geïnstalleerd. Ze erkennen dat de komst van kinderen een drastische impact heeft op het takenpakket en de taakverdeling, maar de meesten zijn van mening dat de man zijn steentje evenwaardig bijdraagt: ze

² IGVM, Loonkloofrapport 2021.

³ IGVM, Loonkloofrapport 2021.

⁴ [Employment - Part-time employment rate - OECD Data](#)

vinden het belangrijk om een emotionele band met de kinderen op te bouwen. Mannen vinden het ook logisch dat de taakverdeling evenwichtiger moet zijn omdat vrouwen nu actief zijn op de arbeidsmarkt, mee geld verdienen en dus minder tijd hebben voor het huishouden en de kinderen. Wel geven ze toe dat gebrek aan tijd soms zorgt voor stress en discussies. Vooral het niet zien van taken en/of het fout uitvoeren ervan zorgt voor ergernis.

Deze vaststelling verbaast enigszins aangezien Belgische vrouwen volgens de OESO-statistieken gemiddeld 4 uur per dag aan huishouden besteden, tegenover 2,4 uur bij mannen.⁵ Van een evenwicht is in deze algemene cijfers dus geen sprake.

Wat denken de vrouwen hierover?

Het kwantitatief onderzoek toont een genuanceerder beeld: **meer dan de helft (62%) van de vrouwen vinden dat zij (iets) meer doen dan hun partner in het huishouden**. In de leeftijdsgroep 35-54 jaar loopt dit op tot 67%, niet toevallig komt dit overeen met de levensfase waarin veel mensen (kleine) kinderen hebben. Daarnaast geeft 47% van de mannen aan dat ze de taken ongeveer gelijk verdelen. Maar hiermee is slechts 31% van de vrouwen akkoord. Vier op de tien mannen geeft toe dat hun partner (iets) meer taken opneemt in het huishouden. Omgekeerd denkt amper 7% van de vrouwen dat hun partner meer taken opneemt dan zichzelf.

II. Deeltijds werk als pasmunt voor een leefbaar huishouden

Tijd blijkt een zeer bepalende factor in de taakverdeling bij de bevroagde mannen: **wie tijd heeft, doet meer taken**. Het wordt dan ook als logisch ervaren dat een deeltijds werkende partner meer doet in het huishouden dan een voltijds werkende partner. Het deeltijds werk wordt zo gezien als een **compromis om het huishouden leefbaar te houden**, wat mogelijk de (eenzijdige) perceptie van een 'evenwicht' verklaart. Verder is het ook een kwestie van prioriteiten (wie vindt wat belangrijk) en nemen mannen eerder taken op die ze goed kunnen, die ze graag doen of die minder tijdsgebonden zijn.

Volgens de vaders worden de taken die niemand graag doet in een ideale wereld uitbesteed, en komt er meer tijd vrij voor **me-time of we-time**. Wat de bevroagde mannen hun vrouwen (en zichzelf) gunnen is meer tijd voor zichzelf, meer rust, meer tijd om ontspannen, van het gezin te genieten of iets met vrienden te doen. Ook hier wordt de vrijgekomen tijd niet gezien als een kans voor de partner om zich meer toe te leggen op haar carrière, en daaraan gekoppeld een betere verloning.

De mannen staan dan ook vooral open voor oplossingen en initiatieven die **meer tijd** geven. Zo zou de overheid externe hulp en flexibel werken kunnen promoten, zoals meer en flexibeler ouderschapsverlof voor vaders/ouders, een eindejaarspremie in verlofdagen, de vierdagenwerkweek met behoud van loon, fiscaal interessantere huishoudcheques of meer en goedkopere buitenschoolse activiteiten (om ondertussen het huishouden te kunnen doen). Van de werkgever verwachten ze

⁵ [Employment : Time spent in paid and unpaid work, by sex \(oecd.org\)](https://www.oecd.org/employment/Time-spent-in-paid-and-unpaid-work-by-sex)

vooral flexibiliteit en vertrouwen, zoals de vrijheid om het werkregime zelf in te vullen en hybride werkvormen.

III. Mannen zien geen link tussen zorgarbeid en de loonkloof

De link tussen minder arbeidstijd en meer zorgtijd wordt dus wel gelegd, maar vreemd genoeg denken vaders, gevraagd naar de gevolgen van een ongelijke taakverdeling thuis, **niet spontaan aan de professionele impact voor de partner**. Zij beseffen met andere woorden wel dat tijd besteed aan huishouden en zorgtaken ten koste gaat van werktijd maar kijken niet naar de gevolgen daarvan op de arbeidsmarkt, zoals het feit dat vrouwen minder verdienen dan mannen of minder kans maken op promoties.

Bij een eenzijdige taakverdeling vrezen de vaders vooral dat kinderen een slecht voorbeeld krijgen, dat vaders een minder goede band ontwikkelen met hun kinderen, dat mannen hulpeloos achterblijven als hun vrouw wegvalt en dat moeders uitgeput en depressief worden. Andersom leidt een meer evenwichtige verdeling volgens hen vooral tot meer me-time en we-time met het gezin.

Ook het kwantitatief onderzoek bevestigt deze redenering: **slechts 3% van de mannen verwijst naar verhoogde carrièrekansen of een beter/hoger loon voor de partner als mogelijk positief gevolg van een evenwichtige taakverdeling**. De meesten denken dat dit vooral voor minder stress (33%) en meer vrije tijd (28%) voor hun vrouw zal leiden, en voor meer quality time samen (31%). Een derde is van mening dat dit geen impact zal hebben (31%).

Wat denken de vrouwen hierover?

Kortweg: hetzelfde. 5% van de vrouwen verwijst in het kwantitatieve onderzoek naar het verhogen van de eigen loopbaanmogelijkheden als mogelijk positief gevolg en amper 2% (!) denkt aan een hoger loon. Hierbij worden geen verschillen vastgesteld naargelang leeftijd: ook **jonge vrouwen maken dus niet de link tussen een evenwichtigere taakverdeling thuis en meer carrièrekansen**.

Wat zijn de mogelijke positieve gevolgen van een evenwichtige taakverdeling thuis?	TOTAAL	MANNEN	VROUWEN
Meer quality time als koppel of als gezin	35%	31%	39%
Minder stress voor mezelf over het uitvoeren van huishoudelijke taken	31%	18%	44%
Meer vrije tijd/me-time voor mezelf	31%	16%	45%
Dit zal geen impact hebben	29%	31%	26%
Minder stress voor mijn partner over het	20%	33%	8%

uitvoeren van huishoudelijke taken.			
Meer vrije tijd/me-time voor mijn partner	20%	28%	12%
Verhogen van carrièrekansen van mezelf	4%	3%	5%
Ander voordeel/positief gevolg:	3%	2%	5%
Verhogen van carrièrekansen voor mijn partner	2%	3%	1%
Een beter/hoger loon voor mezelf	2%	2%	2%
Een beter/hoger loon voor mijn partner	2%	3%	1%

Deze resultaten zijn best opvallend, aangezien cijfers aantonen dat het aandeel deeltijds werk bij vrouwen wel degelijk een grote impact heeft op de loonkloof v/m in België: na correctie voor arbeidsduur daalt de loonkloof bijna met twee derde: van 23% naar 9%. Ook de pensioenkloof is in grote mate toe te schrijven aan het grote aandeel deeltijds werk bij vrouwen.

De resultaten van dit onderzoek werden door Zijkant aangevuld met **diepte-interviews** bij 17 vaders en 3 moeders. Ook zij braken een duidelijke lans voor meer tijd en spraken zich opvallend vaak uit voor een verlenging en een verplichting van het geboorteverlof en/of een aanpassing van de zorgverloven naar Scandinavisch model. Lees meer bij **'Vaders weten waarom'** op www.equalpayday.be

Het mag duidelijk zijn dat het krijgen van kinderen vrouwen nog steeds benadeelt op de arbeidsmarkt, aangezien de zorgtaken vooral bij hen terechtkomen. De combinatie werk-gezin blijkt moeilijk, en moeders betalen hiervoor de hoogste prijs. Het lijkt alsof die **navelstreng nooit wordt doorgeknipt**.

Campagnefilm: vrouwen lopen geen gelijke wedstrijd

Vrouwen lopen geen gelijke wedstrijd op de arbeidsmarkt, doordat ze vaker gebonden zijn aan kinderen. Met dat idee gingen communicatiebureau **mortierbrigade** en productiehuis **Czar** aan de slag voor de achttiende Equal Pay Day-campagne van Zijkant. In de campagnefilm getuigen voormalige vrouwelijke sporters over hoe hun carrière veranderde door het moederschap. Ze doen hun uiterste best om te blijven presteren, maar evident is dat niet, met zo'n navelstreng.

Gelukkig blijken deze sportvrouwen volleerde multitaskers. Zo ruilde de wereldkampioene hamerslingeren de hamer dan maar voor haar (eigen) zoon, die ze aan zijn navelstreng door de lucht zwiert. De polsstokspringster bedacht een katrolsysteem waardoor haar zoon de navelstreng kan open afrollen. De synchronzwemmers hebben dan weer meer werk om niet in de knoop te geraken.

De achterliggende boodschap is: mannen, stop dit gekkenwerk en **neem jullie verantwoordelijkheden** op. Want laten we wel wezen: de zorg voor kinderen kan door beide partners gebeuren.

Bekijk de film op www.equalpayday.be

Radiospot

Op Equal Pay Day zullen de luisteraars van o.a. Nostalgie, Bel RTL, Radio Contact en NRJ Vlaanderen horen hoe een vrouw afziet bij het dragen, baren en borstvoeden. De boodschap: de zwaarste job ter wereld zou niet het minst betaald mogen worden. Dicht de loonkloof.

Call to action: Rad van Fornuis

Hoe zit het met de taakverdeling bij jou thuis? Wie maakt de lijstjes, denkt aan het eten en staat aan de schoolpoort? Draai aan de [digitale versie van ons Rad van Fornuis](#) en vergelijk je score.

Call to action: word EPD-ambassadeur

Sedert de eerste **Equal Pay Day-ambassadeurs** in 2010 het Equal Pay Day-pact ondertekenden, hebben al tal van mensen en organisaties hun engagement getoond om de loonkloof op hun manier uit de wereld te helpen. 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.

2. De loonkloof van dichterbij bekeken

'Gecorrigeerd' voor arbeidsduur

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. Zo verkleint de loonkloof drastisch als de factor deeltijds werk buiten beschouwing wordt gelaten: als er gecorrigeerd wordt naar arbeidsduur, bedraagt de loonkloof 'slechts' **9,1%**.

Zijkant houdt voor Equal Pay Day echter rekening met de jaarlonen van voltijds en deeltijds werkenden samen. Enkel dit geeft een correct beeld van de financiële situatie van Belgische werknemers.

Het deeltijds werk bij vrouwen verklaart immers voor een groot deel de loonkloof, maar **rechtvaardigt deze niet**. Controlevariabelen zoals 'arbeidsduur', maar ook 'functie' of 'sector' vormen juist een wezenlijk onderdeel van het probleem. Het zijn de mechanismen die de genderbias op de werkvloer tonen, en die daardoor aan de grondslag liggen van de loonkloof.

Bovendien blijkt uit onderzoek van het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen dat een vrouw in dezelfde sector en met dezelfde anciënniteit/opleiding/leeftijd/gezinssituatie/job/... als een man, gemiddeld nog steeds minder verdient. Volgens het Instituut kan maar liefst de helft van de loonkloof niet verklaard worden na controle op 12 variabelen. Dat is best verontrustend want op zich – zoals hierboven gezegd – schuilt er in deze controlevariabelen reeds een vorm van discriminatie. Wanneer een vrouw omwille van het feit dat ze kinderen heeft bijvoorbeeld minder kansen krijgt op promotie (omdat er verondersteld wordt dat ze minder beschikbaar zal zijn), terwijl een man dan net

meer kansen krijgt (omdat er verondersteld wordt dat hij een zekere maturiteit heeft bereikt), dan resulteert dat in verklaarbare loonverschillen die een gevolg zijn van discriminatie.⁶

Een deel van de onverklaarde loonkloof zou verklaard kunnen worden indien nog meer variabelen worden onderzocht, een ander deel is het gevolg van **zuivere discriminatie**, aldus het Instituut.

Prijs van het moederschap

Deeltijds werk is voor vrouwen lang niet altijd een vrije keuze, maar wordt ingegeven door een zorgbehoefte: voor loontrekkende vrouwen zijn de belangrijkste redenen om deeltijds te werken ‘**zorg voor kinderen of afhankelijke personen**’ (24%). Bij hun mannelijke tegenhangers zijn dit de voornaamste redenen: ‘de gewenste job wordt enkel deeltijds aangeboden’ (21%), ‘andere redenen’ (14,1%) en ‘andere persoonlijke of familiale redenen’ (11,3%).⁷

Volgens Europese cijfers stijgt dat aandeel deeltijds werkende vrouwen bovendien naarmate **het aantal kinderen** toeneemt, terwijl mannen net minder deeltijds gaan werken als hun gezin uitbreidt. Dit zijn de percentages deeltijds werkende vrouwen en mannen in België.

	Vrouwen	Mannen
Geen kinderen	35,8%	11,9%
1 kind	39,3%	8,7%
2 kinderen	43%	7,6%
3 kinderen of meer	48,7%	8,4%

Bron: Eurostat (2020) [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)

‘De prijs van het ouderschap’ of de ‘**child penalty**’ blijkt dus vooral een prijs te zijn die moeders betalen. Volgens ULB-onderzoek⁸ doet de geboorte van een (eerste) kind de inkomsten van Belgische vrouwen op lange termijn met bijna de helft dalen. Bij mannen speelt dit effect helemaal niet. Het moederschap, zo besluiten deze onderzoekers, is dan ook een van de grootste oorzaken van genderongelijkheid.

De officiële cijfers over deeltijds werk verbergen bovendien alle vrouwen die weliswaar voltijdse contracten hebben maar in de praktijk wél deeltijds werken. Volgens de RVA zijn 7 op de 10 gebruikers van **ouderschapsverlof** en **loopbaanonderbreking/tijdskrediet** vrouwen. Hoewel zij een uitkering ontvangen, leveren ze door de opname van deze verloven een deel van hun salaris in.

Deze ongelijkheid in verloven die nochtans genderneutraal zijn, is waarschijnlijk een gevolg van de verschillende geboorteregeling: terwijl kersverse moeders recht hebben op vijftien weken **moederschapsrust** (zelfstandige moeders op twaalf), hebben prille vaders momenteel recht op vijftien dagen geboorteverlof. Vrouwen blijven dus maar liefst zeven keer langer dan vaders thuis voor hun baby, wat de gelijke taakverdeling niet in de hand werkt. Komt daar bij dat de opname van dat

⁶ [De loonkloof tussen vrouwen en mannen in België - Rapport 2021 | Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen \(belgium.be\)](#)

⁷ Statbel (cijfers 2020)

⁸ Dulbea, Tojerow, I. & Fontenay, S. The Economic Impact of Parental Leave Policies (2019)

geboorteverlof door vaders niet in alle bedrijven wordt geapprecieerd, net zomin als het ouderschapsverlof.

Het zijn dus nog altijd vooral vrouwen die zich het meeste bezighouden met de organisatie van het huishouden en de opvoeding van de kinderen, waardoor zij minder werken en minder verdienen. De (loon)kloof vergroot alleen maar naarmate mensen ouder worden, want terwijl een vrouw haar carrière op een lager pitje zet, kan een man wél doorgroeien. Dit heeft bovendien een **zelfversterkend effect**: juist doordat vrouwen minder verdienen, is het logischer dat hun job niet de prioriteit krijgt wanneer er keuzes gemaakt moeten worden. Kijk maar naar de taakverdeling tijdens COVID.

Tijdens de eerste lockdown publiceerde de VUB de eerste bevindingen van hun **corona-tijdsbestedingsonderzoek**. Daaruit bleek dat bijna de helft van de werkenden met kinderen aangeven dat ze minder tot veel minder werkten sinds de coronamaatregelen. De afname in werktijd is het sterkst bij vrouwen met kinderen. Bij mannen maakt de aanwezigheid van kinderen weinig verschil.⁹

Om de combinatie van telewerk, thuisonderwijs en opvang te vergemakkelijken, riep de regering het **corona-ouderschapsverlof** in het leven: van mei tot en met december 2020 konden ouders gebruikmaken van een nieuwe en flexibelere vorm van ouderschapsverlof. Van het gemiddeld aantal gebruikers over die periode was 71% een vrouw en maar 29% een man.

Vrouwelijke en mannelijke sectoren

Het feit dat vrouwen vaker deeltijds werken – in de eerste plaats om voor kinderen te zorgen – verklaart dus voor een groot deel de loonongelijkheid tussen vrouwen en mannen. Maar zelfs onder deeltijdwerkers worden vrouwen nog steeds minder betaald, met een verschil van gemiddeld 10,7%.¹⁰

Er zijn immers nog andere factoren die de genderongelijkheid in stand houden: zo werken vrouwen en mannen vaak in verschillende sectoren. De eersten zijn oververtegenwoordigd in o.a. het onderwijs, de zorg, dienstverlening, administratieve en ondersteunende jobs en huishoudpersoneel: **'zachte' sectoren** waar de lonen niet hoog liggen en deeltijdse contracten normaal zijn.

Mannen vormen dan weer de meerderheid in **'harde' sectoren** zoals de industrie, bouwnijverheid, productie en distributie van elektriciteit, gas, stoom en gekoelde lucht, ICT en chemie. Dit zijn sectoren waar de jaarlonen opmerkelijk hoger liggen en voltijds werk vaak de norm uitmaakt.

Sector	Percentage vrouwen op totaal aantal arbeidsplaatsen	Gemiddelde brutojaarlonen (in euro), niet-gecorrigeerd voor arbeidsduur (2019)		Loonkloof, niet-gecorrigeerd voor arbeidsduur
		Vrouwen	Man	
Huishoudens als werkgever van huishoudelijk personeel	74%	16.696,37	18.968,72	12,0%

⁹ VUB, Tijdsbestedingsonderzoek in tijden van corona (2020): <https://today.vub.be/nl/artikel/eerste-bevindingen-vub-tijdsbestedingsonderzoek-in-tijden-van-corona>

¹⁰ IGVM, Loonkloofcijfers 2021, datajaar 2019.

Onderwijs	70%	35.056,95	38.712,89	9,4%
Menselijke gezondheidszorg en maatschappelijke dienstverlening	80%	26.197,56	32.859,38	20,3%

Informatie et communicatie	30%	39.480,91	47.937,00	17,6%
Bouwnijverheid	9%	29.118,94	30.216,00	3,6%
Industrie	23%	33.413,67	40.284,71	17,1%

Bron: RSZ (berekening IGVM)

Opvallend is het feit dat de beroepen die essentieel bleken om het land overeind te houden tijdens de pandemie over het algemeen tot de ‘zachte’ sectoren hoorden. De gezondheidszorg, voedingswinkels, kinderdagverblijven, schoonmaak... draaien grotendeels op de werkkraft van vrouwen. Ontluisterend zijn de gemiddelde lonen die bij deze **essentiële beroepen** horen. Helemaal onderaan bungelen de kinderverzorgers (98% is vrouw) met een gemiddeld brutoloon van 2.317 euro per maand, op voorwaarde dat ze voltijds werken, wat in de praktijk vaak niet het geval is. Het land draait dus op de inzet van mensen met vaak pijnlijk lage lonen. Uiteraard zijn er ook een aantal essentiële beroepen die hoofdzakelijk door mannen worden ingevuld: koeriers, postbodes, vuilophalers... Ook hun gemiddelde lonen liggen een stuk onder het nationale gemiddelde, al blijven ze toch nog 200 à 500 euro per maand meer ontvangen dan vrouwen in slecht betaalde beroepen en werken ze veel vaker voltijds.¹¹

Vrouwelijke en mannelijke jobs

Zoals de tabel hierboven aantoont, bestaat er ook binnen sommige sectoren een grote loonkloof v/m. Uitschieter is de luchtvaart, waar vrouwen 46% minder verdienen dan mannen. Dit heeft dan weer te maken met het ‘glazen plafond’ en ‘kleverige vloeren’: hogere functies gaan nog steeds naar mannen. Volgens Statbel maken vrouwen de meerderheid uit bij het dienstverlenend personeel en verkopers (67%), administratief personeel (60%), elementaire beroepen (60%) maar slechts **30% van de managers**.¹²

Ook hier speelt het **moederschap** vrouwen parten: werkgevers durven nog steeds peilen naar de kindervens van jonge vrouwen¹³ of ze geven een promotie liever aan een man, omdat ze bang zijn dat vrouwen zullen uitvallen door moederschap. Een onderzoek toonde aan dat mannen 23% meer kans hebben op een positieve reactie op een sollicitatie die een promotie inhoudt, en zelfs 50% meer kans om uitgenodigd te worden voor een gesprek.¹⁴

Extralegale voordelen

Bovenstaande cijfers houden enkel rekening met de loonkloof v/m in de brutolonen. Maar een deel van het loonpakket wordt vaak ook uitbetaald in extralegale voordelen. Vrouwen komen hiervoor substantieel **minder in aanmerking**. Uitzonderingen: de aanvullende kinderbijslag, een abonnement op het openbaar vervoer en verplaatsingsvergoedingen. De kans dat een man met een bedrijfswagen

¹¹ [De loonkloof tussen vrouwen en mannen in België - Rapport 2021 | Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen \(belgium.be\)](#)

¹² Statbel, Arbeidsmarkt vanuit een genderoogpunt (cijfers 2019).

¹³ iVox, Flair: loonkloof, zomer 2019.

¹⁴ <https://users.ugent.be/~sbaert/PERSBERICHTGeslachtEnPromotieBis.pdf>

rijdt, is meer dan dubbel zo groot dan bij een vrouw, ook na controle voor sector, leeftijd, omvang van de organisatie en statuut.¹⁵ Vrouwen zouden ook vaker opteren voor of recht hebben op ‘family friendly benefits’. Wanneer we dit soort voordelen omrekenen naar euro’s, blijken deze vaak van mindere waarde te zijn in vergelijking met andere voordelen: het voordelenpakket van een vrouw is gemiddeld **46% minder waard** dan dat van een man.¹⁶

3. Pensioenkloof v/m

Wanneer vrouwen met pensioen gaan, voelen ze deze loonongelijkheid nog sterker in hun wettelijk pensioen. De **maandelijkse pensioenkloof loopt op tot 33,4%** (1.114,9 euro voor een vrouw tegenover 1.488 euro voor een man).¹⁷ 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 jaar (gelijkgestelde periodes inbegrepen).

Sommige werknemers of zelfstandigen krijgen bovenop het wettelijk pensioen via de werkgever ook een aanvullend pensioen, het zogenaamde tweedepijlerpensioen. In verhouding ontvangen meer mannen dan vrouwen (42%) een aanvullend pensioen, en het bedrag bij mannen ligt dubbel zo hoog. In [eerdere Equal Pay Day-campagnes](#) heeft Zijkant deze pijnlijke pensioenkloof al aangeklaagd.

4. Beleidsaanbevelingen

Gelijkschakeling geboorteverlof aan moederschapsrust

- **Verplicht, verleng én vergoed het geboorteverlof:** volgens een net verschenen rapport¹⁸ van de Wereldarbeidsorganisatie (ILO) zorgt een universeel recht op een langer, goedbetaald en verplicht vaderschapsverlof, gefinancierd via de sociale zekerheid en inclusief ontslagbescherming, voor een hogere opname van dit verlof, voor een erkenning van de zorgverantwoordelijkheden van mannen en voor de promotie van een eerlijkere verdeling van de taken thuis.
 - **Verlenging:** De huidige regering breidt het geboorteverlof binnenkort uit naar twintig dagen. Dat is een grote stap vooruit, maar nog steeds veel korter dan de moederschapsrust. Het korte geboorteverlof ontnemt vaders niet alleen de betrokkenheid bij een levensgebeurtenis, het zorgt er ook voor dat zij minder

¹⁵ Extrapolatie van de bedragen van de verschillende alternatieve verloningsvormen, die in de voorgaande studie (2017) werden geïdentificeerd, naar de gehele populatie van de loontrekkenden onderworpen aan de sociale zekerheid in de privésector, BESOC-REMUN, FOD Sociale Zekerheid, 3 juli 2019

¹⁶ Lore Van Herreweghe, De kloof tussen mannen en vrouwen in de verdeling van extralegale voordelen. Masterproef voorgedragen tot het bekomen van de graad van Master in de Sociaal-Economische Wetenschappen, Universiteit Antwerpen, Academiejaar 2015-2016 (opdracht van de Vrouwenraad via de Wetenschapswinkel)

¹⁷ Federale Pensioendienst; SILC-data.

¹⁸ https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms_838653.pdf

makkelijk een band met het kind opbouwen én dat de pas bevallen moeder de hoofdverantwoordelijkheid krijgt voor de baby. Die ongelijke verdeling van de zorgtaken blijkt later moeilijk om te keren, zoals de cijfers in dit persdossier bewijzen. Bovendien bemoeilijkt deze ongelijke zorgverdeling de positie van alle vrouwen op de arbeidsmarkt, of ze nu (potentiële) moeders zijn of niet. Vele onderzoeken bewezen reeds dat werkgevers nog steeds geneigd zijn om bij een aanwerving of promotie voor een man te kiezen, uit angst voor uitval door moederschap. Daarom pleit Zijkant voor het gelijktrekken van het geboorteverlof met de moederschapsrust, waarbij dus ook mannen recht hebben op vijftien weken verlof, waarvan tien weken verplicht dienen opgenomen te worden. Daarbij hoort eveneens een ontslagbescherming.

- **Verplichting:** Momenteel is het geboorteverlof enkel een recht. Onderzoek van het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen¹⁹ stelt dat iets meer dan de helft van de rechthebbende vaders het volledige vaderschapsverlof opneemt (op het moment van het onderzoek bedroeg dit nog tien dagen). Van diegenen die het onvolledig of niet opnemen, verwijst de helft naar een weigering door de werkgever, de angst voor een weigering of omdat het niet past binnen de bedrijfscultuur. Een verplicht verlof maakt het makkelijker om te weerstaan aan mogelijke druk(te). Dat er voldoende draagvlak bestaat voor een verplichting, blijkt uit de diepte-interviews die Zijkant afnam in het kader van het project 'Vaders weten waarom' (2022).
- **Volledige vergoeding:** Een ander argument om het verlof niet op te nemen blijkt het loonverlies gedurende deze periode (aldus een kwart van de rechthebbende vaders die geen geboorteverlof opnemen). Vaders worden enkel de eerste drie dagen doorbetaald door de werkgever, de overige dagen betaalt het RIZIV 82% van het geplafonneerd brutoloon, zelfstandige vaders ontvangen sinds 2019 een uitkering van 87,49 euro per verlofdag. Een vergoeding voor vaders én meemoeders aan 100% van hun loon tijdens het hele geboorteverlof kan de financiële drempel wegnemen.
- **Vergoed ook 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.
- **Breid de betaalde zorgverloven uit.** Een verbetering van de systemen van moederschapsrust en geboorteverlof is een zeer belangrijke stap, maar op termijn pleit Zijkant ervoor om te evolueren naar een zorgsysteem op Scandinavische leest. In Zweden krijgen ouders samen zestien maanden verlof (480 dagen), 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

¹⁹ [47 - Vaderschapsverlof publicatie_NL.pdf \(belgium.be\)](#)

eenoudergezinnen waar de voogdij over het kind bij de alleenstaande ouder ligt, komt het hele ouderschapsverlof die ouder toe. Dit systeem heeft vele voordelen: moeders en vaders kunnen even lang van de arbeidsmarkt ‘verdwijnen’ bij de geboorte van een kind, wat de kans op mogelijke discriminatie van vrouwen verkleint. Daarnaast worden ouders door een gelijk verlof gestimuleerd om de zorgtaken eerlijk te verdelen. Tot slot verhoogt het algemene welzijn: werknemers worden ook als ‘ouders’ gezien, met een betere work-life balans, baby’s genieten langer van de nabijheid van hun ouders, en de kinderopvang wordt deels ontlast doordat kinderen pas later instromen.

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. Dit betekent dus niet het condenseren van de 38-uren werkweek in vier dagen, zoals de regering zopas voorstelde in de nieuwe arbeidsdeal. Werkdagen van 9 of 10 uur zijn voor ouders helemaal geen oplossing voor een vlottere werk-gezin-combinatie.
- 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.

De loonkloofwet

- Dwing een **correcte toepassing van de loonkloofwet** van 22 april 2012 af. Volgens het 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.

Onderzoek toont aan dat er vooral op het niveau van de ondernemingen onvoldoende gehoor wordt gegeven aan de wet. Enerzijds ondervinden ondernemingen moeilijkheden bij het opstellen van de verplichte loonverslagen, anderzijds volgen op de verplichtingen weinig tot geen controles of sancties. Tot slot voorziet de wet geen maatregelen voor kleine ondernemingen of de openbare sector en zijn weinig maatregelen gericht op loontransparantie op bedrijfsniveau.

Het Instituut voor de Gelijkheid van Vrouwen en Mannen formuleerde daarom een reeks aanbevelingen om de kwaliteit van de gegevens te verbeteren en om ondernemingen en sectoren beter te ondersteunen. Zo zou de rol van de bemiddelaar kunnen opgenomen worden door een (versterkte) arbeidsinspectie. Loonverslagen zijn gemakkelijker in te vullen door ondernemingen als de modelformulieren worden aangepast met geautomatiseerde

gegevens. Kwaliteitsvolle modellen en handleidingen kunnen dan weer helpen bij het interpreteren van deze gegevens en het opstellen van actieplannen. Versterkte controles en duidelijke en proportionele sancties moeten zowel sectoren als ondernemingen aanzetten tot het respecteren van de maatregelen.

Ook moet een debat rond loontransparantie op gang gebracht worden, België werd door Europa reeds op de vingers getikt omdat deze transparantie niet gewaarborgd is.

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.

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. 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. In dat geval moeten sancties verbonden worden aan onvolledig of incorrect ingediende rapporten.

Pensioen

- Maak werk van de **pensioensplit**. Dankzij dit systeem worden de zowel de wettelijke als de aanvullende pensioenen van beide partners opgeteld en dan evenwichtig verdeeld. Ook voor wie scheidt, blijft de regeling gelden. Idealiter geldt dit systeem zowel voor gehuwden als voor wettelijk samenwonenden, en wordt dit systeem automatisch toegepast.

5. 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 **14,1%** (cijfers van 2019). De verschillen tussen de lidstaten zijn echter zeer groot. In Slovenië, Polen, Italië, Luxemburg en Roemenië blijft de loonkloof onder 10%, maar in Tsjechië en Duitsland schurkt ze tegen 20%. Estland spant de kroon met 21,7%. Nederland (14,6%) en Frankrijk (16,5%) doen het slechter dan België (5,8%). **Ons land is dus een goede Europese leerling.**

Een kleine loonkloof wil niet 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 vaak enkel voor hoogopgeleide vrouwen mogelijk en financieel interessant 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 zeer veel moeders werken er deeltijds. Zij doen dit om dezelfde reden als hun Italiaanse zusters: een gebrek aan (betaalbare) kinderopvangmogelijkheden.²⁰ 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. Het is 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 belastingtarief 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. Een andere positieve factor is een sterk sociaal overleg met een grote impact 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**.

²⁰ 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

6. Mijlpalen in achttien jaar strijd tegen de loonkloof

Tijdens onze achttiende Equal Pay Day kan Zijkant terugkijken op diverse initiatieven die werden genomen om de loonkloof te verkleinen. Op enkele gespecialiseerde media en wetenschappers na was niemand zich bewust vóór 2005 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 loonkloofrapport, gepubliceerd door het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen, in samenwerking met de FOD WASO 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 Zijkant 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. De wet werd alsnog gewijzigd door de wet van 12 juli 2013 en aangevuld met vier uitvoeringsbesluiten (KB's).

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 jobsites en werkgevers worden aangezet tot **meer transparantie**.

7. Contact

Vera Claes, nationaal secretaris Zijkant, 0477/65 54 63, vera.claes@zijkant.be
www.facebook.com/equalpaydaybelgium
twitter.com/equalpaydayBE
 #EPD2022 #EqualPay #EqualPayDay

Deze campagne kwam tot stand met de steun van Gelijke Kansen Vlaanderen.

