



APPLY YOUR SKILLS
TO THE HOUSEHOLD
and close the gender pay gap.

unequal
payday..



EUROPESE UNEQUAL PAY DAY: 15 November 2022

‘Apply your skills to the household’

Op 15 november is het Europese Unequal Pay Day. Vrouwelijke werknemers in Europa verdienen nog steeds 13% minder dan mannen, waardoor ze vanaf 15 november gratis werken. Zijkant en PES Women roepen mannen op om hun kwaliteiten meer in te zetten voor het huishouden en de zorg voor kinderen, zodat ook vrouwen voluit voor hun job kunnen gaan. Zoals de Unequal Pay Day-campagnevideo letterlijk toont: mannen hebben de skills.

1. Wat is Unequal Pay Day¹?

De progressieve vrouwenbeweging Zijkant is de initiatiefnemer van de nu al achttien **Equal Pay Day**-campagnes in België. Equal Pay Day is de symbolische dag tot wanneer vrouwen moeten werken om hun loonachterstand van het voorbije jaar dicht te rijden. Dit jaar viel Equal Pay Day op 24 maart: Belgische vrouwen moesten 23% - bijna drie maanden - langer werken om te verdienen wat mannen vorig jaar reeds verdiend hebben.

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.

Aangezien vrouwen in Europa **13%** minder verdienen dan mannen, werken ze de laatste 13% van het jaar - vanaf 15 november - gratis en voor niets. De Europese Commissie roept deze symbolische dag uit tot Equal Pay Day, maar volgens Zijkant en PES Women spreken we beter over **Unequal Pay Day**: de dag voor ongelijk loon dus.

2. Unequal Pay Day-campagne 2022: Apply your skills to the household

Het dichten van de loonkloof gebeurt langzaam. Terwijl de gelijke verloning voor mannen en vrouwen wereldwijd wordt onderschreven, gebeurt het omzetten naar de praktijk erg moeilijk. Om steden en organisaties aan te moedigen om Equal Pay-ambassadeur te worden, organiseerden Zijkant en PES Women naar aanleiding van de Europese Unequal Pay Day een internationale **conferentie** op 4 november in het Brusselse stadhuis, waar in première de nieuwste **Unequal Pay Day-campagne** werd voorgesteld. In de video van mortierbrigade en Czar, worden mannen opgeroepen om hun deel van het onbetaalde werk op zich te nemen, zodat ook vrouwen gelijke kansen krijgen op de arbeidsmarkt.

¹ unequalpayday® is een gedeponeerde merknaam - ©Zijkant vzw

Uit [onderzoek van Zijkant en Ipsos \(2022\)](#) blijkt immers duidelijk dat mannen het probleem niet zien: zij denken dat er een evenwicht is in het huishouden (wat vrouwen tegenspreken) en zien bovendien de link niet tussen een ongelijke taakverdeling en minder carrièrekansen voor de partner.

Met ‘**Apply your skills to the household**’ wordt op ludieke wijze komaf gemaakt met het riedeltje dat vrouwen nu eenmaal beter zijn in de was en de plas. Mannen hebben exact dezelfde competenties, alleen passen ze die doorgaans in andere contexten toe.

Bekijk de video [hier](#).

Onbetaalde zorgarbeid

In België werkt maar liefst **42% van de vrouwen deeltijds**, tegenover **12% van de mannen**. Als belangrijkste reden voor hun deeltijds werk, verwijst een kwart van de vrouwen naar de zorg voor kinderen of andere afhankelijke personen, een reden die slechts door 1 op de 10 deeltijds werkende mannen wordt gedeeld.² Dat bevestigen de OESO-cijfers: Belgische vrouwen besteden gemiddeld 4 uur per dag aan **onbetaalde arbeid**, tegenover 2,4 uur bij mannen.³

Volgens Europese cijfers stijgt het aandeel deeltijds werkende vrouwen bovendien naarmate het **aantal kinderen** toeneemt, terwijl mannen net méér gaan werken zodra ze kinderen krijgen.

Deeltijds werk in België	Vrouwen	Mannen
Geen kinderen	36,2%	10,3%
1 kind	38,3%	6,0%
2 kinderen	46,1%	8,5%
3 kinderen of meer	50,7%	7,0%

Bron: Eurostat (2021) [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. De (loon)kloof vergroot bovendien naarmate mensen ouder worden, want terwijl een vrouw haar carrière op een lager pitje zet, kan een man professioneel doorgroeien. Dit heeft ook een zelfversterkend effect: doordat vrouwen vaker hun carrière terugschroeven, verdienen ze minder en is het logischer dat zij, als slechtst verdienende partner, meer zorgtaken opnemen.

De **COVID-crisis** had voor een kentering kunnen zorgen. Omdat alle ondersteunende diensten wegvielen werd zorgarbeid plots heel zichtbaar, letterlijk zelfs: kinderen liepen door zoom-meetings en ook vaders zaten geprangd tussen laptop, aanrecht en luiers, zeker als hun partners ondertussen dubbele shifts draaiden in de zorgsector. Toch bleef de **genderkloof** overeind; een Europees rapport concludeerde dat telewerkende moeders zich per dag maar liefst anderhalf uur langer over de kinderen ontfermden dan telewerkende vaders.⁴ Het corona-ouderschapsverlof in België werd dan ook bijna uitsluitend door vrouwen opgenomen (71%).

² Statbel, 2022 (cijfers 2021).

³ [Employment : Time spent in paid and unpaid work, by sex \(oecd.org\)](#)

⁴ [https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2020/658227/IPOL_STU\(2020\)658227_EN.pdf](https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2020/658227/IPOL_STU(2020)658227_EN.pdf)

Maar er is ook **goed nieuws**: RVA-cijfers tonen aan dat het aantal mannen dat **ouderschapsverlof** opneemt, het afgelopen decennium bijna verdubbeld is. Namen in 2012 iedere maand gemiddeld maar 14.063 mannen ouderschapsverlof op, dan waren dat er in 2021 27.155. Oftewel: 34% van de ouderschapsverloven werd in 2021 opgenomen door mannen, tegenover 28% tien jaar eerder.⁵

Bij deze positieve evolutie vallen wel een aantal kanttekeningen te maken: nog steeds maken vrouwen bijna 70% uit van de mensen die ouderschapsverlof opnemen. In het eerste levensjaar van het kind – wanneer de zorgarbeid het meest intensief is - loopt dit zelfs op tot 84%. Pas vanaf dat de kinderen kleuters zijn, groeien vrouwen en mannen naar elkaar toe. Tussen de tiende en de twaalfde verjaardag van het kind zijn er zelfs (iets) meer vaders dan moeders die thuisblijven: zo namen 3.029 vaders en 2.583,83 moeders van elfjarigen in 2021 ouderschapsverlof op.

Ook blijft ouderschapsverlof een middenklasseverhaal: rondkomen met een uitkering van 800 euro per maand (voltijds ouderschapsverlof) kan alleen wanneer er een andere, goed verdienende partner aan de slag blijft.

3. Evolutie van de loonkloof in België

Met Unequal Pay Day focussen we op de Europese loonkloof, maar in België gaapt er - anders dan de media onlangs deden geloven - een nog **grotere loonkloof**. In het nieuws werden de cijfers van Statbel getoond, die effectief spreken van een sterk verkleinde en in Wallonië zelfs een omgekeerde loonkloof. Het klopt dat de Equal Pay day-campagnes en de aandacht voor de loonkloof hun vruchten afwerpen, maar deze cijfers verdienen een stevige kanttekening.

Statbel verzamelt enkel de data van voltijds tewerkgestelde werknemers in de industrie en marktdiensten, in bedrijven met meer dan tien werknemers. Worden dus niet meegeteld: deeltijdse werknemers, personeel van kleine bedrijfjes en werknemers in de overheidssector, gezondheidszorg, het onderwijs of het socio-cultureel werk. Juist in deze arbeidsstelsels en sectoren zijn vrouwen oververtegenwoordigd. Zo is de Waalse loonkloof van -0,6% volgens berekeningen van het IGVM slechts representatief voor 13% van de Waalse vrouwen.

Zijkant houdt de evolutie van de loonkloof bij sinds de eerste Equal Pay Day op 31 maart 2005. De loonkloof bedroeg toen **28%**. We baseerden ons voor deze cijfers steeds op de loongegevens van Statbel. Sinds 2020 baseert Zijkant zich echter op de exactere loonkloofberekeningen die het IGVM maakt op basis van de RSZ-gegevens. 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.

De loonkloof v/m in België bedraagt 22%. Het gaat hier om de kloof tussen de gemiddelde brutojaarlonen van vrouwen en mannen over alle sectoren heen en zonder correctie voor arbeidsduur in 2020 (laatst beschikbare cijfers).

⁵ [Mannen nemen vaker ouderschapsverlof: 'Vaders merken steeds meer hoe fijn het is om thuis te zijn met de kinderen'](https://demorgen.be/nieuws/2021/05/18/mannen-nemen-vaker-ouderschapsverlof-vaders-merken-steeds-meer-hoe-fijn-het-is-om-thuis-te-zijn-met-de-kinderen/) (demorgen.be)

	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Loonkloof v/m	24,5%	24,2%	23,9%	23,7%	23,1%	22,7%	21,6%
Afgerond	25%	24%	24%	24%	23%	23%	22%

Bron: Rijksdienst voor Sociale Zekerheid (bewerking IGVM)

In 2020 boekten we lichte vooruitgang: de loonkloof is met één procentpunt gedicht ten opzichte van de cijfers in 2019. Als we amper 3 procentpunten opschuiven op zes jaar, dan moeten we nog zeker **44 jaar wachten** op gelijk loon tussen vrouwen en mannen.

Het valt niet te ontkennen dat de loonkloof wel een heel klein beetje (1%) is gedicht (22% tov 23%). Dit heeft veel te maken met het datajaar 2020. Corona heeft **heel wat vrouwen uit de statistieken geduwd**. Zo raakte de coronacrisis vooral de dienstensectoren en de detailhandel, waar 58% van de werknemers vrouwen zijn. Jobverlies en tijdelijke werkloosheid werden buiten proportie meer gedragen door arbeiders en arbeidsters. De afwezigheid op de arbeidsmarkt van arbeidsters, vaak met erg lage lonen, zorgde ervoor dat zij niet werden opgenomen in de berekening van het gemiddelde loon van vrouwen. Gevolg: een gemiddeld hoger loon voor vrouwen in 2020 en een kleinere loonkloof.

4. Oorzaken loonkloof v/m

Ongelijke taakverdeling v/m

Zoals hierboven reeds aangehaald werd, is het **grote aandeel deeltijds werk** bij vrouwen een belangrijke oorzaak van de loonkloof. Dat blijkt ook uit de cijfers. Wanneer de loonkloof wel gecorrigeerd wordt voor arbeidsduur bedraagt deze nog **8,5%**. In dit scenario wordt de kloof tussen de gemiddelde jaarlonen van vrouwen en mannen berekend op basis van voltijdse equivalenten.

Vrouwen zijn oververtegenwoordigd in 'zachte' jobs en sectoren (horizontale segregatie)

Het verschil in arbeidsduur tussen vrouwen en mannen verklaart een groot deel maar niet de volledige loonkloof. Zo worden mannen in deeltijdse jobs nog altijd beter betaald dan vrouwen in deeltijdse jobs. Dit komt omdat vrouwen oververtegenwoordigd zijn in **jobs en sectoren die minder goed betalen**, zoals de zorgsector en de maatschappelijke dienstverlening, de detailhandel, het onderwijs of als huishoudpersoneel. Ironisch gezien zijn het net vaak die jobs die essentieel zijn en zeker tijdens de coronacrisis onmisbaar bleken. Zo verdienen zorgkundigen gemiddeld 2.549 euro bruto per maand ofwel een bedrag dat bijna 30% onder het loon van de gemiddelde Belg ligt. Helemaal onderaan de loonladder bungelen de verzorgers in kinderdagverblijven en crèches (98% is een vrouw).

Glazen plafonds en kleverige vloeren (verticale segregatie)

Slechts 1 op de 3 **managers** is een vrouw.⁶ Vrouwen verdienen dus nog steeds minder dan mannen omdat zij oververtegenwoordigd blijven onderaan de carrière ladder. Aan de basis van deze verticale

⁶ Statbel, Arbeidsmarkt vanuit een genderoogpunt (cijfers 2019).

segregatie liggen stereotiepe en discriminerende denkbeelden. **Zo durven werkgevers nog steeds peilen naar de kinderwens van vrouwen**⁷, of geven ze een promotie liever aan een man omdat ze willen vermijden dat een werknemer zal uitvallen door moederschap. Zo hebben mannen 23% meer kans op een positieve reactie op een sollicitatie die een promotie inhoudt, en zelfs 50% meer kans om uitgenodigd te worden voor een gesprek.⁸

5. Pensioenkloof v/m

Deze loonongelijkheid werkt door in het wettelijk pensioen. De **maandelijkse pensioenkloof loopt op tot 33,4%** (1.114,9 euro voor een vrouw tegenover 1.488 euro voor een man).⁹ Vrouwen verdienen immers minder gedurende hun carrière én ze geraken niet aan een volledige loopbaan (= 45 jaar) doordat ze veel vaker deeltijds werken en een onderbroken loopbaan hebben. Vrouwen komen aan een gemiddelde loopbaan van 36,6 jaar, mannen aan 42 jaar (gelijkgestelde periodes inbegrepen).

De huidige hervormingen verstrengen bovendien de voorwaarden om recht te hebben op het minimumpensioen, waarbij een effectieve tewerkstelling van 5.000 dagen wordt gevraagd. Deze effectieve tewerkstelling houdt geen rekening met periodes van ouderschapsverlof of tijdskrediet om voor kinderen te zorgen. Minder dan de helft van de vrouwen die nu in aanmerking komen voor een minimumpensioen kan aan deze voorwaarde voldoen.

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 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.

6. Actie!

Wat kan jij doen?

- **Herbekijk de taakverdeling thuis.** Zijn het huishouden en de zorg voor de kinderen eerlijk verdeeld? Of volgen jullie de genderstereotiepe patronen, waardoor iemand loonverlies lijdt? Met twee partners voltijds werken is mogelijk niet haalbaar, maar misschien lukken twee viervijfdejobs in plaats van één voltijdse en één deeltijdse job? Je kan je ook steeds informeren bij je werkgever of je vakbond over je recht op ouderschapsverlof/tijdskrediet.

Wat kan het beleid doen?

- **Schakel het geboorteverlof gelijk aan de moederschapsrust:** volgens een recent rapport¹⁰ van de Wereldarbeidsorganisatie (ILO) zorgt een universeel recht op een langer, goedbetaald en

⁷ iVox, Flair: loonkloof, zomer 2019.

⁸ <https://users.ugent.be/~sbaert/PERSBERICHTGeslachtEnPromotieBis.pdf>

⁹ Federale Pensioendienst; SILC-data.

¹⁰ https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms_838653.pdf

verplicht vaderschapsverlof, gefinancierd via de sociale zekerheid en inclusief ontslagbescherming, voor een hogere opname van dit verlof, voor een erkenning van de zorgverantwoordelijkheid van mannen en voor de promotie van een eerlijkere taakverdeling.

- **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 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. 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 en dezelfde vergoedingsvoorwaarden.

- **Verplichting:** Momenteel is het geboorteverlof enkel een recht. Onderzoek van het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen¹¹ 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).

- **Breid de betaalde zorgverloven uit, in plaats van te snoeien in de bestaande systemen.** 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 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', wat de kans op 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.

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

- **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 beslist heeft in de 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, dat maakt de huidige crisis in de kinderopvang zeer duidelijk. Ook voor oudere kinderen moet er buiten de schooluren een ruim en betaalbaar opvangaanbod beschikbaar zijn. Een betere toegang tot kwaliteitsvolle zorg voor hulpbehoevende personen is eveneens essentieel in het stimuleren van voltijdse tewerkstelling.
- **Herwaardeer de zorgberoepen.** De kinderopvang liet duidelijk van zich horen, maar eigenlijk kampt de hele zorgsector met een personeelstekort en een burn-outgolf. Het gebrek aan maatschappelijke en financiële erkenning en een helse werkdruk haalt de kwaliteit van de zorg onderuit. Eerste slachtoffers: de vrouwen. Zij maken de overgrote meerderheid van het personeel in deze sectoren uit, én ze vangen de kinderen op als de opvang sluit.
- **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. 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 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 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.

- **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.

- **Voer een Equal Pay Day-label in** om bedrijven aan te sporen om werk te maken van loongelijkheid v/m. *Good practices* zoals het certificaat van PwC en het label van het Fair Pay Innovation Lab komen aan bod op onze [conferentie 'Championing Equal Pay'](#).

7. Contact

- Vera Claes, nationaal secretaris Zijkant, 0477/65 54 63, vera.claes@zijkant.be
- Julie Van Garsse, stafmedewerker Zijkant, 0496/83 08 30, julie.vangarsse@zijkant.be
- www.facebook.com/equalpaydaybelgium en twitter.com/equalpaydayBE
- #unequalpayday #UEPD2022



APPLY YOUR
SKILLS TO THE
HOUSEHOLD
and close
the gender pay gap.

