



INHOUDELIJK DOSSIER

EQUAL PAY DAY 2006

WWW.EQUALPAYDAY.BE

EQUAL PAY DAY IS EEN GEDEPONEERDE MERKNAAM

<i>Inleiding.</i>	<i>GELIJK LOON VOOR GELIJK WERK?</i> <i>EEN STRIJD DIE LANG GELEDEN WERD INGEZET</i> <i>EN VANDAAG MOET WORDEN VERDER GEZET.</i>	p. 2
1966 :	eerste grote Belgische vrouwenstaking voor gelijk loon te Herstal.	p. 2
2006 :	tweede editie van de Belgische Equal Pay Day.	p. 4
<i>Dossier</i>	<i>Loonongelijkheid tussen vrouwen en mannen.</i>	p. 5
1.	JURIDISCHE STAND VAN ZAKEN.	p. 5
1.1.	België.	p. 5
1.2.	Europa.	p. 5
2.	FEITELIJKE STAND VAN ZAKEN.	p. 7
2.1.	Het loonverschil speelt jongens en meisjes van kindsbeen af parten.	p. 7
2.2.	Eens op de arbeidsmarkt wordt het loonverschil tussen vrouwen en mannen in stand gehouden.	p. 7
2.3.	Het loonverschil varieert naargelang sector, werknemersstatuut, arbeidsregime en opleidingsniveau.	p. 8
2.4.	Ook extralegale voordelen spelen vrouwen parten.	p. 11
2.5.	Het loonverschil verkleint, maar veel te traag.	p. 11
2.6.	Ondanks beterschap snijdt het v/m -loonverschil op het einde van de rit diep in het budget van de vrouw.	p. 13
3.	DE OORZAKEN VAN DE LOONKLOOF TUSSEN VROUWEN EN MANNEN IN BELGIË.	p. 14
3.1.	Het verklaarde gedeelte van de loonkloof.	p. 14
3.2.	Het gedeelte van de loonkloof dat (nog) niet verklaard is.	p. 17
4.	INSPANNINGEN VAN DE SOCIALE PARTNERS OM DE LOONKLOOF TE VERKLEINEN.	p. 18
5.	MINDER VERDIENEN, EEN KWESTIE VAN KEUZE? VERGEET HET MAAR.	p. 19
6.	ZIJ-KANT EN ABVV-VROUWEN DOEN BELEIDSVOORSTELLEN.	p. 19
<i>Bijlage.</i>	<i>Cijfertabellen.</i>	p. 21

CAMPAGNE EQUAL PAY DAY

INLEIDING. *GELIJK LOON VOOR GELIJK WERK? EEN STRIJD DIE LANG GELEDEN WERD INGEZET EN VANDAAG MOET WORDEN VERDER GEZET.*

1966 : eerste grote Belgische vrouwenstaking voor gelijk loon te Herstal.

Op 16 februari 1966, in 2006 precies veertig jaar geleden, begon met de staking van de arbeidsters van de wapenfabriek FN-Herstal één van de grootste acties uit de Belgische sociale geschiedenis. ‘Groot’ was de staking niet alleen door haar omvang - 3.800 arbeidsters legden die dag het werk neer voor een staking die 12 weken zou duren - maar ook door haar symboolfunctie op zowel feministisch als sociaal vlak.

De arbeidsters pikten het niet langer dat ze in vergelijking met hun mannelijke collega's onderbetaald werden. Voor hun strijd baseerden ze zich op artikel nr. 119 van het Verdrag van Rome over gelijk loon voor gelijk werk, door België ondertekend op 25 maart 1957. De machinearbeidsters van FN, ‘femmes-machines’ genoemd, werkten in abominabele omstandigheden. Verouderde machines en slechte hygiënische omstandigheden droegen bij tot het vuile en ongezonde werk. Hoewel van kop tot teen besmeurd met olie en vuil, waren er op het fabrieksterrein niet voldoende wasmogelijkheden aanwezig. Warm water ontbrak volledig. Ondanks het feit dat ze een soort ingangsexamen moesten afleggen en ze een gespecialiseerde kennis van de machines verwierven, lag hun loon lager dan dat van de minst gekwalificeerde mannelijke arbeider.

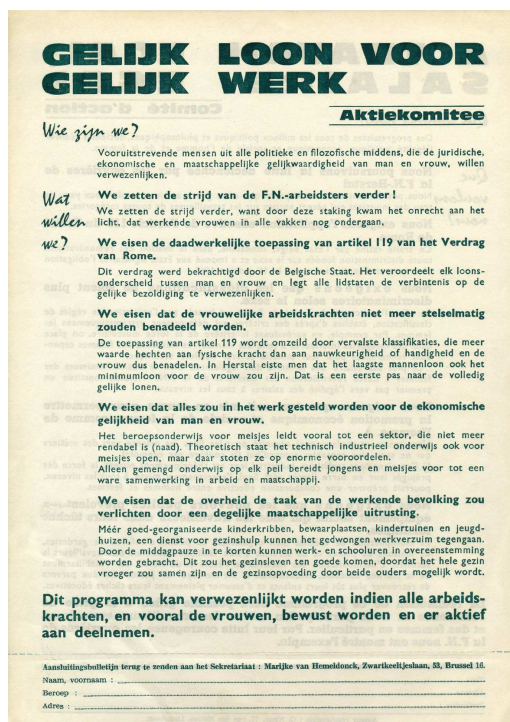
In 1965 verdienden vrouwen bij FN gemiddeld 25% minder dan hun mannelijke collega's. De voornaamste reden voor de staking lag dan ook in het feit dat vrouwen erkend wilden worden als gespecialiseerde arbeidsters en bijgevolg ook als dusdanig betaald wilden worden: ze eisten terecht de waardering van hun functie, gelijk loon voor gelijkwaardig werk.



In 1966 was de maat vol. Op 16 februari legden de vrouwen het werk neer. Zonder syndicale steun, zonder overleg of zonder stakingsaanzegging begonnen ze aan hun wilde actie. Hun eis: vijf frank per uur loonsopslag. De staking werd massaal opgevolgd en kon al vlug op heel wat solidariteit rekenen, zowel van binnen als van buiten het bedrijf. Arbeidsters van andere bedrijven zoals ACEC en Schreder begonnen aan een solidariteitsstaking. Ook de mannelijke werknemers waren solidair en ondertekenden een steunpetitie. Door de staking van de femmes-machines en hun noodzakelijke arbeid lag overigens een groot deel van de productie stil en werden vele mannen noodgedwongen technisch werkloos. Op een grote manifestatie op 25 april in Luik waren delegaties aanwezig uit Frankrijk en Nederland. Een informeel comité van arbeidsters en een later door de vakbonden opgericht stakingscomité coördineerden de acties. Op 5 mei 1966, na twaalf weken staking en na interpellatie in het Belgische en Europese parlement, werd er een oplossing gevonden. Werkneemsters en directie van FN-Herstal aanvaardden het voorstel om een onmiddellijke loonsverhoging toe te kennen van 2 frank per uur, met een extra opslag van 0,75 frank op 1 januari 1967.

De impact van de staking was groot. Nooit eerder had een actie van vrouwen, ontstaan vanuit een vrouweneis, een zodanige solidariteit en weerklank teweeggebracht. Niet alleen werd de eis van gelijke beloning eindelijk op de agenda geplaatst, ook de vrouwen zelf werden zich meer bewust van het belang van syndicale deelname. 'Gelijk loon voor gelijk werk' werd in de Belgische en Europese wetgeving opgenomen. Ook voor de geschiedenis van het feminisme was de staking bij FN een erg belangrijke gebeurtenis.¹

¹ Bron tekst: bewerking van de tekst 'Tijdslijn vrouwenemancipatie in België' op www.rosadoc.be
Bron beeldmateriaal: Amsab.



De eisen die de arbeidsters indertijd stelden, zijn nog steeds brandend actueel. De leuze ‘gelijk loon voor gelijk werk’, op 16 februari 1966 gescandeerd op de barricades van FN Herstal, is exact 40 jaar later nog steeds de aanleiding voor de vrouwen van het ABVV en van **zij-kant** om actie te voeren.

2006 : tweede editie van de Belgische Equal Pay Day

In 2005 lanceerden **zij-kant** en ABVV-vrouwen voor de eerste keer Equal Pay Day in België. Naar Amerikaans idee is ‘Equal Pay Day’ een dag waarop de loonkloof tussen vrouwen en mannen aangeklaagd wordt. We lanceerden deze campagedag niet zonder reden. Want wie denkt dat het loonverschil tussen vrouwen en mannen de voorbije jaren in België is afgenomen, heeft het mis. België wordt vaak beschouwd als een goede Europese leerling omdat de loonkloof tussen vrouwen en mannen in ons land minder groot is dan in andere Europese lidstaten. Maar sinds midden jaren '90 blijven we ter plaatse trappelen. Ondanks een behoorlijk uitgebouwd wetgevend kader en inspanningen van de sociale gesprekspartners, is er de afgelopen jaren in België nauwelijks sprake van vooruitgang.

Uit het recente rapport van de Europese Commissie (2005) over de gelijkheid van vrouwen en mannen blijkt zelfs dat de loonkloof tussen 1998 en 2003 in België is toegenomen. De eerste Equal Pay day vond plaats op 31 maart 2005. We kozen zeer bewust voor 31 maart omdat deze dag symboliseert dat vrouwen gemiddeld drie maanden langer moeten werken om een gemiddeld jaarloon van een man te krijgen.

Dit jaar voeren **zij-kant** en **ABVV-vrouwen** opnieuw campagne op 31 maart, en ook deze keer niet zonder reden. De campagne EPD 2006 is een ode aan al die vrouwen die 40 jaar geleden op de barricades stonden, maar richt zich bovenal met een duidelijke boodschap naar de komende generaties. Uit het voor handen zijnde cijfermateriaal blijkt immers dat de loonkloof niet noemenswaardig is afgenomen. Meer zelfs, de Belg ondervindt de loonkloof reeds van in de kinderschoenen. Van de eerste nieuwjaarscent van peter en meter, tot het eerste loonzakje bij een vakantiejob. Van de eerste job na de studies tot de storting van het eerste pensioen: het loonzakje blijft bij vrouwen minder zwaarder doorwegen dan bij mannen.

ZIJ-KANT en ABVV-vrouwen willen met hun jaarlijks terugkerende campagne 'Equal Pay Day' een bewustmakingseffect bij het grote publiek creëren, het 'loon' meer bespreekbaar maken en een aanzet geven tot beleidsmatige bijsturing.

In dit dossier schetsen we het wetgevende kader dat de gelijke beloning tussen mannen en vrouwen zou moeten waarborgen en overlopen we enkele recente wetsvoorstellen terzake, we brengen de loonkloof in kaart en gaan na of vrouwen er wel daadwerkelijk voor 'kiezen' om minder te verdienen. Tenslotte doen **zij-kant** en ABVV-vrouwen enkele gerichte beleidsvoorstellen om de situatie te verbeteren.

DOSSIER LOONONGELIJKHEID TUSSEN VROUWEN EN MANNEN.

1. JURIDISCHE STAND VAN ZAKEN.

1.1. België.

België beschikt over een goed uitgebouwd wetgevend kader dat het principe "gelijk loon voor gelijk en gelijkwaardig werk" afdwingt en de sectoren en ondernemingen tot actie moet aanzetten.

De basisregels waarop het beginsel van gelijke beloning in ons land is gestoeld, vindt men terug in onze grondwet: het genot van rechten en vrijheden wordt aan Belgen toegekend zonder discriminatie. Dit beginsel van non-discriminatie wordt uitgewerkt in de wet van 7 mei 1999 betreffende de gelijke behandeling van mannen en vrouwen op gebied van loon, functiewaardering en functieclassificaties. Verder voorziet het KB van 14 juli 1987 dat ondernemingen jaarlijks moeten rapporteren over de gelijkheid tussen vrouwen en mannen. Het voorziet tevens in de mogelijkheid om gelijke kansenplannen verder uit te werken op sectoraal en ondernemingsvlak. Bovendien zijn er nog Europese en internationale normen die de gelijke behandeling inzake loonvorming garanderen.

1.2. Europa.

De Europese Unie lanceerde reeds in 1957 het principe 'gelijk loon voor gelijk werk', via artikel 119 van het verdrag van Rome. Het Europese wetgevende kader heeft dit principe sindsdien steeds verder gespecificeerd.

In 2005 is het precies 30 jaar geleden dat de Raad van de Europese Gemeenschap een richtlijn uitvaardigde inzake de toepassing van het beginsel van gelijke beloning voor mannelijke en vrouwelijke werknemers.² Alle lidstaten dienden, ten gevolge van deze richtlijn, de nodige maatregelen te nemen om discriminaties tussen mannen en vrouwen inzake loonongelijkheid op te heffen. De richtlijn kaartte niet alleen de segregatie³ op de arbeidsmarkt aan, maar verduidelijkte ook dat deze segregatie geen argument is om het debat over loonongelijkheid van tafel te vegen. Ook de zoektocht naar seksneutrale classificatiesystemen werd zo extra gestimuleerd.

In 1976 volgde de algemene richtlijn⁴ van de Raad om het beginsel van gelijke behandeling van vrouwen en mannen op de arbeidsmarkt in te voeren.

Maar Europa liet het hier niet bij. De Europese Commissie publiceerde in 1994 een *‘Memorandum betreffende gelijke beloning voor arbeid van gelijke waarde’*.⁵ Met dit initiatief werd de verantwoordelijkheid van de sociale partners inzake loonongelijkheid benadrukt, evenals de verantwoordelijkheid van de publieke overheid in alle lidstaten. In 1996 publiceerde de Europese Commissie een *‘Gedragscode voor de toepassing van gelijke beloning voor arbeid van gelijke waarde voor vrouwen en mannen op het werk’*.

In 2002 is de algemene richtlijn van 1976 herzien in het principe van *‘gelijkheid voor vrouwen en mannen op de werkvloer’*. De herziene richtlijn verbiedt expliciet elke directe of indirecte discriminatie op de werkvloer, of dit nu in de publieke of in de private sector is. De richtlijn biedt voorts juridische instrumenten om het principe van gelijkheid effectief te laten gelden. De richtlijn verbindt de lidstaten er ook toe om iedere werknemer die meent oneerlijk betaald te zijn de mogelijkheid te bieden om zijn rechten te doen gelden. Deze richtlijn moest door de lidstaten zijn omgezet tegen november 2005.

Sedert geruime tijd leeft het principe van *‘gender-mainstreaming’* sterk, zowel in België, als in de Europese instellingen. Zo werd op 27 januari 2006 door de federale ministerraad nog een voorontwerp van wet goedgekeurd om alle toekomstige regeringsacties en maatregelen aan een systematische gendertoets te onderwerpen.⁶ Er is echter nog een lange weg te gaan vooraleer het gelijkheidsprincipe volledig ingebed is en toegepast wordt. Loongelijkheid wordt niet gerealiseerd door wetteksten alleen. Er is een globale strategie nodig om het principe van loongelijkheid na te streven en toe te passen. De *Strategie voor werk van Lissabon*⁷ tekent zo de richtlijnen uit om structurele ongelijkheden, zoals de loonkloof tussen vrouwen en mannen, uit de arbeidsmarkt te helpen. Er zijn echter nog verregaande inspanningen vereist eer de doelstellingen van Lissabon bereikt worden. De Europese lidstaten moeten daarom allen hun verantwoordelijkheid opnemen en ook de sociale partners betrekken in het debat.

Op juridisch gebied en in theorie is gelijke behandeling dus een feit, zowel op Belgisch als Europees niveau. In de praktijk blijft de loonkloof daarentegen hardnekkig voortbestaan. Equal Pay Day 2005 heeft deze (wan)praktijk nogmaals in het daglicht gesteld en zodoende aanleiding gegeven tot verschillende parlementaire initiatieven.

² Richtlijn van de Raad van 10 februari 1975 betreffende het nader tot elkaar brengen van de wetgeving van de lidstaten inzake de toepassing van het beginsel van gelijke beloning voor mannen en vrouwen (75/117/EEG).

³ Met ‘segregatie’ bedoelen we het fenomeen dat vrouwen doorgaans in andere sectoren en functies werken dan mannen.

⁴ Richtlijn van de Raad van 9 februari 1976 betreffende de tenuitvoerlegging van het beginsel van gelijke behandeling van mannen en vrouwen ten aanzien van de toegang tot het arbeidsproces, de beroepsopleiding en de promotiekansen en ten aanzien van de arbeidsvoorwaarden (76/207/EEG)

⁵ COM (94)6 def. Brussel, 23.06.1994

⁶ Voorontwerp van wet tot wijziging van de wet van 6 maart 1996 strekkende tot controle op de toepassing van de resoluties van de wereldvrouwenconferentie die van 4 tot 14 september 1995 in Peking heeft plaatsgehad en tot integratie van de genderdimensie in het geheel van de federale beleidslijnen. Christian Dupont, 27 januari ’06.

⁷ In maart 2000 schreef de Europese Raad in Lissabon een strategie uit om de EU binnen een termijn van tien jaar tot ’s werelds meest dynamische en competitieve economie te maken. Naast een sterkere economie, die als voedingsbasis zou dienen voor meer jobs, werden op de Strategie voor Werk van Lissabon ook maatregelen genomen op gebied van sociale zaken, waaronder gelijkwaardigheid van vrouwen en mannen.

Zo diende *sp.a*-senator Fatma Pehlivan een wetsvoorstel in⁸ om bedrijven te stimuleren een gelijke kansenbeleid voor vrouwen en mannen te voeren middels gelijke kansenplannen, opdat vrouwen op alle functieniveaus evenredig vertegenwoordigd zouden zijn als mannen en inzake bezoldigingsniveau niet achtergesteld worden. Pehlivan stelt voor om daartoe een ‘Fonds ter bevordering van de gelijke kansen voor mannen en vrouwen’ op te richten in de schoot van het Instituut voor de Gelijkheid van Vrouwen en Mannen.

Verder werd ook in de senaat in mei 2005 een resolutie ingediend waarin de regering gevraagd wordt om de sociale partners een resultaatsverbintenis op te leggen om binnen drie jaar de discriminatie inzake functieclassificatie weg te werken.⁹

2. FEITELIJKE STAND VAN ZAKEN.

2.1. Het (loon)verschil speelt meisjes en jongens van kindsbeen af parten.

De loonkloof tussen vrouwen en mannen wordt al vroeg ingezet. Het is een verschijnsel waaraan men zachtjes kan ‘wennen’ – zonder dat men er zich bij mag neerleggen – lang voordat men vaste voet aan de grond krijgt op de arbeidsmarkt. Uit de zakgeldgids van Dexia-bank blijkt dat rond hun twaalfde meisjes gemiddeld 22,16€ en jongens gemiddeld 22,42€ zakgeld krijgen per maand.¹⁰

Ook jobstudenten ondervinden dezelfde loonkloof als die tussen vrouwen en mannen in de volwassen werkwereld. Jongens komen immers vaker terecht in beter betaalde sectoren, ze gaan aan de slag als productiearbeider of magazijnier in een fabriek. Meisjes ‘kiezen’ in de zomer voor een baan als verkoopster, kassierster, schoonmaakster of serveerster, en verdienen zo 15 tot 20% minder dan de mannelijke jobstudenten. Dat geldt voor studenten de allerbelangrijkste motivatie is om te werken, maakt het loonverschil des te pijnlijker.¹¹

2.2. Eens op de arbeidsmarkt wordt het loonverschil tussen vrouwen en mannen in stand gehouden.

⁸ Wetsvoorstel ter bevordering van de evenredige arbeidsparticipatie. Dossier 3-1439/1, Fatma Pehlivan – Belgische Senaat – november 2005.

⁹ Voorstel van resolutie betreffende de gelijke verloning van vrouwen en mannen. Dossier 3-1880, Margriet Hermans en Stéphanie Anseeuw – Belgische Senaat – mei 2005.

¹⁰ Klooster, Marlies. ‘Zakgeld en bijverdiensten. Wie (m/v) heeft het meest te besteden?’ In: *Divazine*, 28 januari 2003.

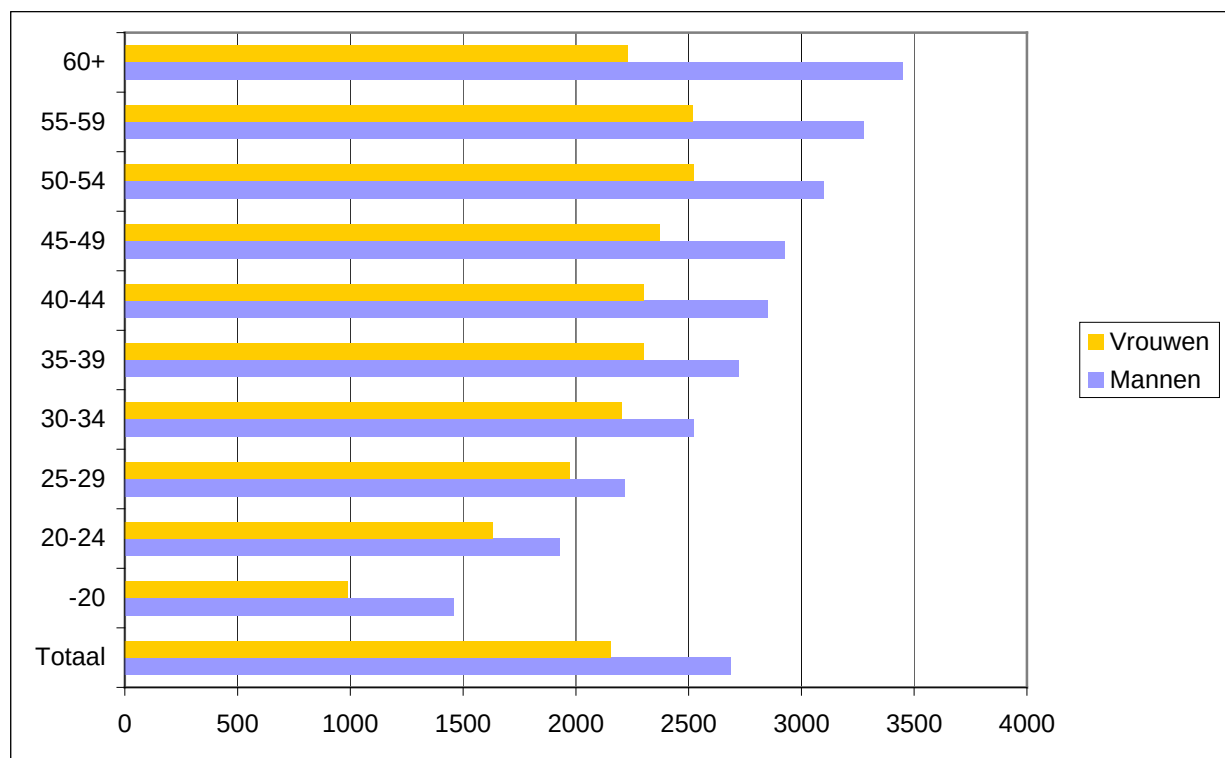
¹¹ Platteau, Annemarie. ‘Jobstudenten: jongens verdienen meer dan meisjes.’ In: *Divazine*, 20 juli 2005. Artikel naar aanleiding van een studie die het uitzendbedrijf Randstad liet uitvoeren bij 1000 jobstudenten tussen 15 en 25 jaar.

Ondanks de aanwezigheid van wetgevende instrumenten en de inspanningen van de sociale partners, blijft de loonkloof hardnekkig bestaan¹².

In de meeste studies spreekt men over een gemiddelde loonkloof of loonachterstand voor vrouwen van 12%, berekend op basis van het **bruto uurloon**. De meest recente Eurostatgegevens¹³ spreken zelfs van een verschil van 17%, berekend op basis van het **bruto uurloon**.

Wanneer de loonkloof bekeken wordt op basis van **bruto maandlonen** of **bruto jaarlonen**, dan wordt het verschil nog groter aangezien de effecten van deeltijds en tijdelijk werken – overwegend vrouwelijke aangelegenheden – gaan meespelen. Uit onderstaande tabel blijkt dat het loonverschil tussen vrouwen en mannen vrij groot is in de jongste leeftijdscategorie (32%) om vervolgens af te nemen tot 11% in de leeftijdsgroep 25-29 jaar. Daarna neemt het toe, om bij de 60-plussers 36% te bereiken. Naast een zeker generatie-effect en het “glazen plafond” spelen daarbij de verschillen in loopbaanopbouw (met zeker vanaf een bepaalde leeftijd meer loopbaanonderbrekingen bij vrouwen) en uittredingsgedrag een rol.

Bruto maandlonen in België naar leeftijdsklasse (2003).¹⁴



¹² Bronnen : werkdocument van de diensten van de Europese commissie (2003) 937; salarisenquêtes NIS; studie FOD A-W-SO 2000

¹³ Bron: Structure of Earnings Survey – EUROSTAT: Gemiddelde bruto-uurlonen in de industrie en de marktdiensten (NACE C-K) – oktober 2002.

¹⁴ Bron: Loonstructuurenquête – NIS. Gemiddelde bruto-maandlonen in de industrie en de marktdiensten (NACE C-K) – voltijdsen – oktober 2003 – EUR – Naar leeftijdsklasse. Zie tabel A in bijlage.

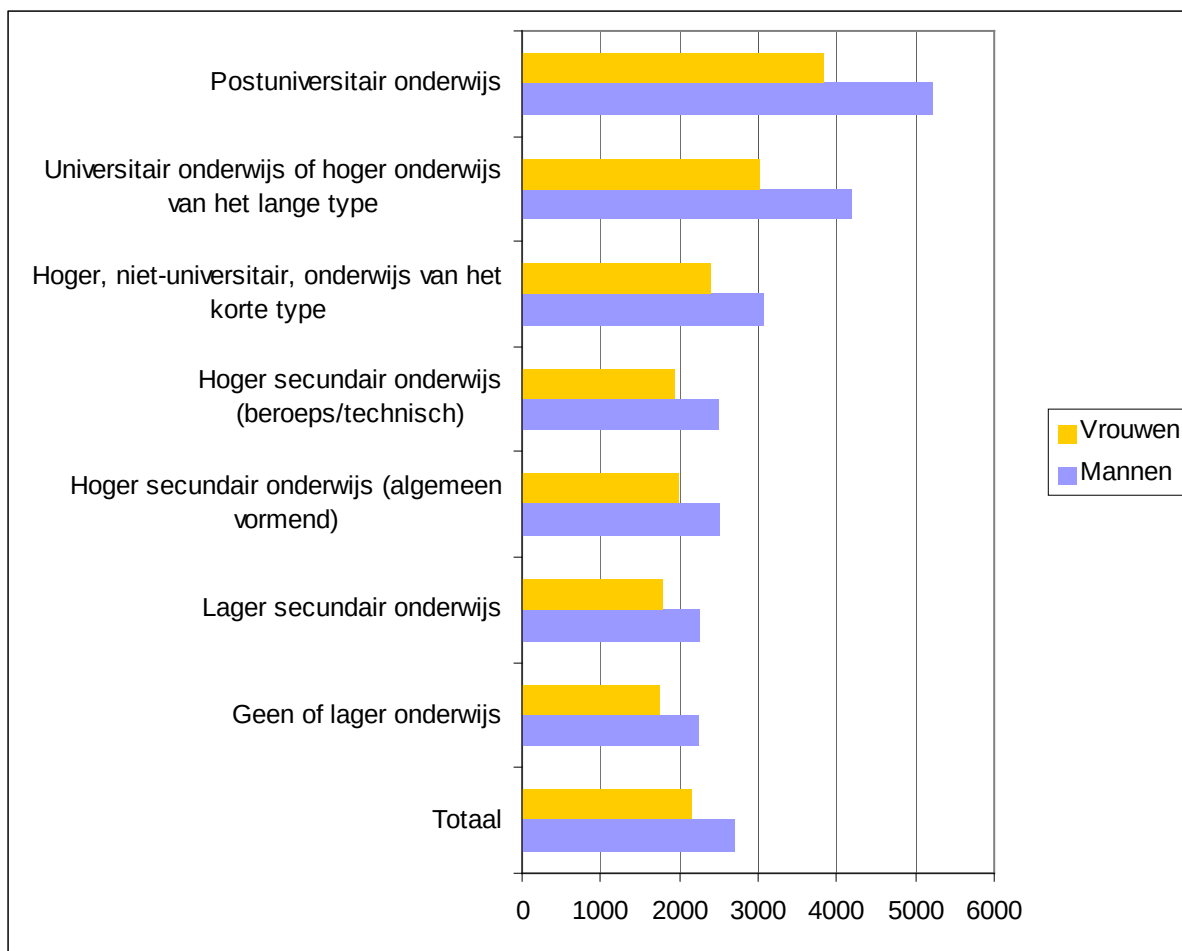
2.3. Het loonverschil varieert naargelang sector, werknemersstatuut, arbeidsregime en opleidingsniveau.

Er zijn, wat de loonkloof betreft, uiteraard grote verschillen waar te nemen al naargelang de sector waar men werkt. Dit gaat van zeer kleine verschillen tot wel 40 % verschil in bruto uurloon, al naargelang men hogergeschoold of lagergeschoold is (grotere loonkloof bij hogergeschoolden), al naargelang de grootte van het bedrijf (grotere loonkloof in grotere ondernemingen), en al naargelang men voltijds of deeltijds werkt (grotere loonkloof bij voltijds werkenden, bij deeltijds werkenden speelt het geslacht nauwelijks een rol). We geven enkele grafieken ter illustratie.

Onderstaande grafiek naar **opleidingsniveau** geeft aan dat vooral vrouwen met een universitair of postuniversitair diploma gemiddeld heel wat minder verdienen dan mannen met hetzelfde niveau. Hoewel achter dit beeld wellicht verschillen in de gevolgde opleiding schuilgaan, geeft het ook aan dat de carrièreopbouw, zeker in de beter betaalde functies, anders verloopt en dat bepaalde functies voor vrouwen minder toegankelijk zijn. Bovendien bestaat er ook een duidelijk loonverschil bij de minder geschoolden (en zoals uit de vorige grafiek blijkt ook bij de jongeren), zodat “human capital”-factoren in elk geval niet de enige verklaring kunnen zijn.

Gemiddelde bruto maandlonen naar opleidingsniveau (2003).¹⁵

¹⁵ Bron Loonstructuurenquête – NIS: Gemiddelde bruto-maandlonen in de industrie en de marktdiensten (NACE C-K) – Voltijdsen – Oktober 2003 – EUR – Naar opleidingsniveau. Zie tabel B in bijlage



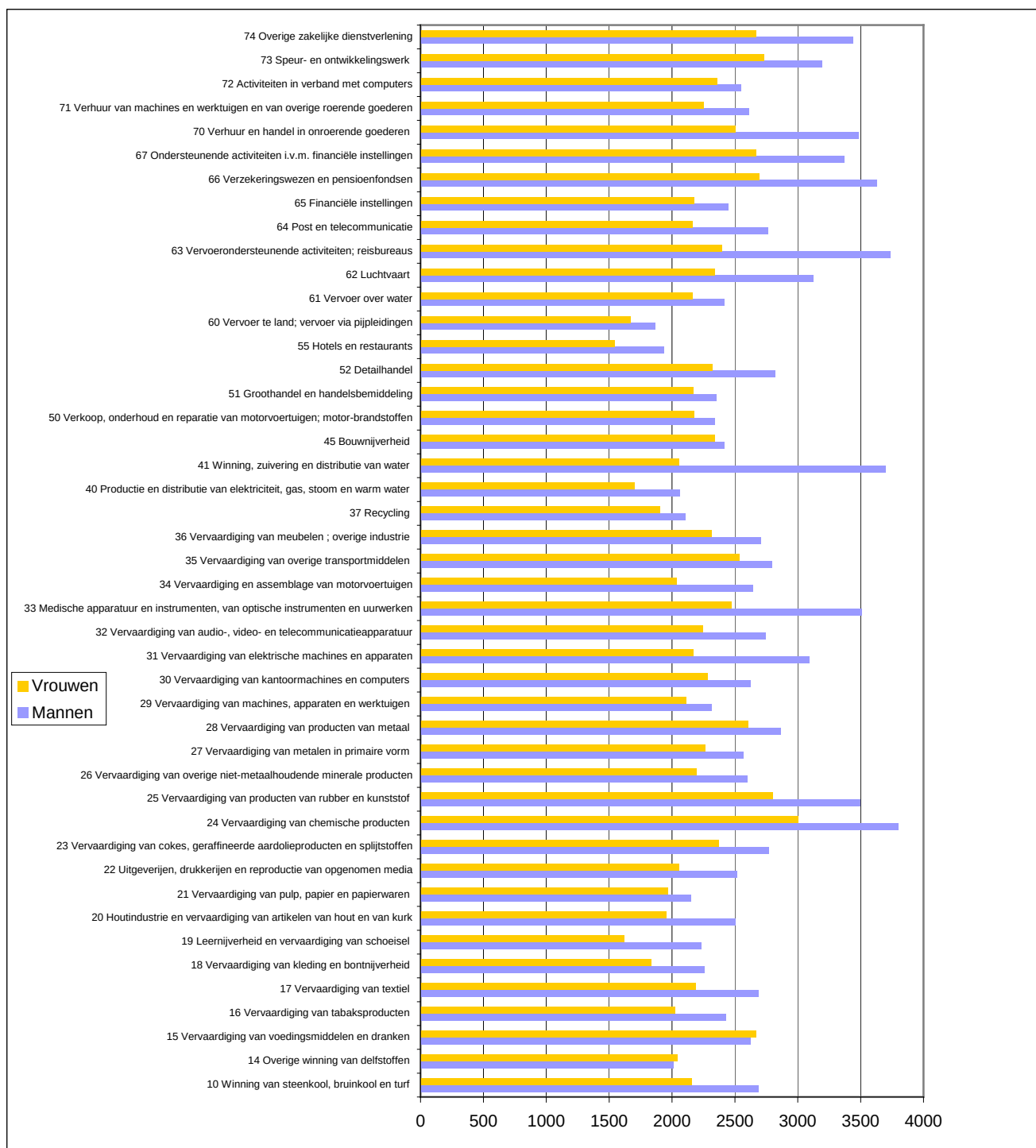
Uit onderstaande grafiek, waarin we het **loonverschil per sector** bekijken, kunnen we afleiden dat de verschillen erg groot zijn in enkele sectoren waar relatief weinig vrouwelijke werknemers aan de slag zijn (zoals de chemische sectoren, waterzuivering, en -distributie), maar verder ook onder meer in enkele dienstensectoren en in de elektronicasector. De sectoren waar weinig vrouwen aan de slag zijn, zijn meestal ook de rijkere sectoren, en hoe 'rijker' de sector is (zoals het bank- en verzekeringswezen en de energiesector), hoe groter de ongelijkheid en willekeur in de verdeling van de loonmassa. In de laagst betaalde sectoren zoals de horeca en de bouw zijn er minder verschillende functies en is er dus minder variatie in lonen. Hoe 'armer' de sector is, hoe minder kans op verticale segregatie en een loonkloof tussen mannen en vrouwen, omdat de beslissingsruimte er kleiner is en er economisch minder marge is voor hogere lonen. Niettemin bestaat er ook bij kleinverdieners een loonkloof, die misschien relatief kleiner is dan bij grootverdieners, maar toch zwaarder doorweegt omdat het loon klein is en elke eurocent letterlijk meer telt.

Als praktijkvoorbeeld halen we de journalistenwereld aan, die bij uitstek een mannelijk milieu blijkt te zijn waarin vrouwelijke journalisten opvallend minder verdienen en minder kans maken op promotie, vooral indien zij contractueel tewerkgesteld zijn. Zo verdienen contractuele VRT-journalistes gemiddeld 9 procent minder dan hun mannelijke collega's, terwijl er bij de kleinere groep journalisten met een ambtenarenstatuut, die nog bij de VRT werken, een loonverschil is van amper 2 procent.¹⁶

Gemiddelde bruto maandlonen naar sector (2003).¹⁷

¹⁶ Teugels, Marleen. 'Goedkope journalistiek.' In: *Knack*, 24/08/2005

¹⁷ Bron: Loonstructuurenquête – NIS. Gemiddelde bruto-maandlonen in de industrie en de marktdiensten (NACE C-K) Voltijdsen – Oktober 2003 – EUR – Naar sector. Zie tabel G in bijlage.



2.4. Ook extralegale voordelen spelen vrouwen parten.

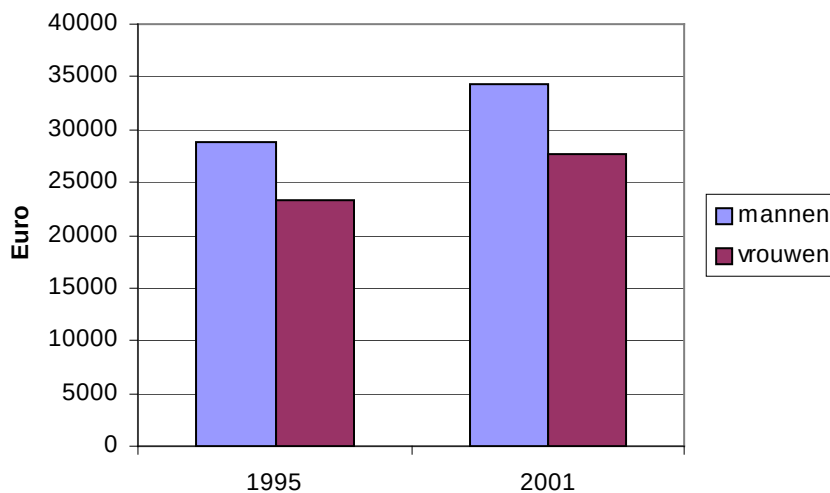
Vrouwen verdienen niet alleen minder dan mannen, ze krijgen ook gemiddeld minder extralegale vergoedingen zoals maaltijdcheques, huwelijkspremies en hospitalisatieverzekeringen dan mannen. Mannen maken ook drie keer meer kans op een bedrijfswagen annex tankkaart, een

gsm en een pc. Deze ‘prestigevoordelen’ worden namelijk frequent toegekend in commerciële en managementfuncties: domeinen waarin vooral mannen vertegenwoordigd zijn.¹⁸ Daarbij komt dat vrouwen vaker deeltijds werken of loopbaanonderbreking nemen, zodat ze minder anciënniteit opbouwen, wat later weerspiegeld zal worden in een kleiner (aanvullend) pensioen.

2.5. Het loonverschil verkleint maar, veel te traag.

Uit een studie van het Steunpunt Werkgelegenheid – Arbeid – Vorming (WAV)¹⁹ blijkt dat, afgezien van de sectorale verschillen, de loonevolutie tussen 1995 en 2001 gelijkmatig verlopen is: vrouwen en mannen, voltijds en deeltijds werkenden,... de loonsverhogingen lagen voor iedereen in dezelfde orde van grootte. Bijgevolg is ook de loonkloof nauwelijks afgenomen. De loonkloof tussen het gemiddelde bruto jaarloon van een man en het gemiddelde bruto jaarloon van een vrouw bedroeg in 2001 nog 24%.

Het gemiddelde bruto jaarloon van een vrouw en van een man in 1995 en 2001:²⁰



De laatste loongegevens verzameld door Eurostat voor België voor 2002 wezen duidelijk op een achteruitgang voor de vrouwen: van 15 naar 17% loonverschil in bruto uurloon.

De meest recente loongegevens afkomstig van de RSZ en de arbeidskrachtenenquête lijken dan weer iets hoopgevender.

Volgens Europa moet werk worden gemaakt van een hogere arbeidsparticipatie van vrouwen. Zo is op de top van Lissabon in 2000 bepaald dat ruim 57% van de Belgische vrouwen aan het werk moet zijn. Nu is dit slechts een ruime 43%. Vrouwen zijn dus, in vergelijking met mannen, nog steeds ondervertegenwoordigd op de arbeidsmarkt en als ze werken, worden ze minder betaald dan hun mannelijke collega's.

Dit laatste blijkt uit onderstaande tabel: zowel het aandeel van vrouwen in de werkgelegenheid als hun aandeel in de loonmassa stijgen voortdurend, maar het gedeelte van de loonmassa dat naar vrouwen gaat neemt iets sneller toe dan de vrouwelijke werkgelegenheidsstijging. Met andere woorden: steeds meer vrouwen gaan uit werken, en het loon dat die vrouwen daarmee in verhouding betaald krijgen is weliswaar een beetje verbeterd,

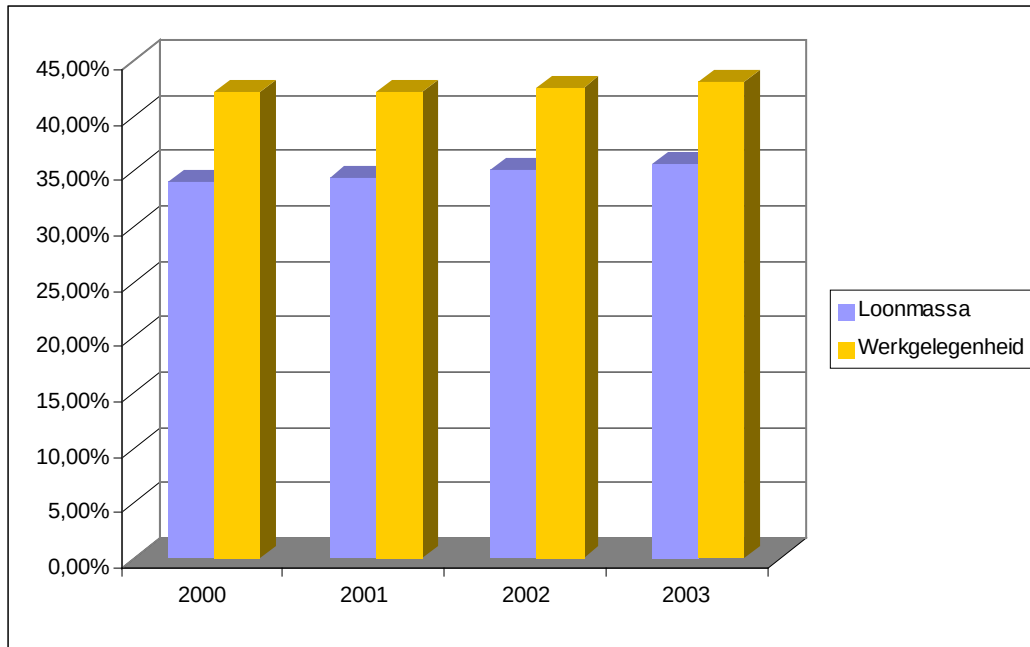
¹⁸ Gert Theunissen, onderzoekscentrum Personeel & Organisatie K.U.L.: In 2004 kregen vrouwen gemiddeld 3.34 benefits in vergelijking met de 5.03 benefits voor mannen. Zie tabel C in bijlage.

¹⁹ Vermandere C. 'Het verdiende loon'. Zesde hoofdstuk in: *Jaarboek over de Arbeidsmarkt in Vlaanderen*, Steunpunt WAV, editie 2004.

²⁰ Jaarboek 2004 WAV, p. 114. Voor cijfergegevens: zie tabel D in bijlage.

maar de loonmassa van vrouwen is in onevenwicht tot hun totale deelname aan de arbeidsmarkt. Vrouwen blijven dus te weinig verdienen.

Aandeel vrouwen in de loonmassa en in de werkgelegenheid.²¹



- 2.6. Ondanks beterschap snijdt het v/m-loonverschil op het einde van de rit diep in het budget van de vrouw.

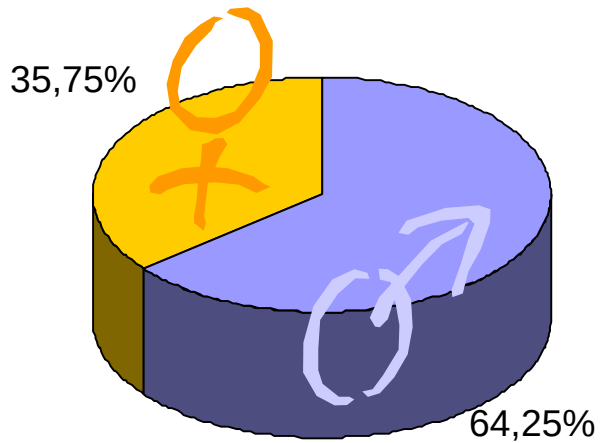
Het loonverschil blijft aanzienlijk en als er al sprake is van enige vooruitgang dan verloopt deze bijzonder traag en moet er een tandje bijgestoken worden.

Schematisch voorgesteld kunnen we stellen dat, waar mannen in België 56,84% van de betaalde arbeidsmarkt op zich nemen, ze niet 56,85%, maar met 64,25% van de totale loonmassa in handen krijgen. Hoewel vrouwen 43,16% van de werkenden uitmaken, ontvangen ze samen slechts 35,75% van de uitgekeerde lonen.

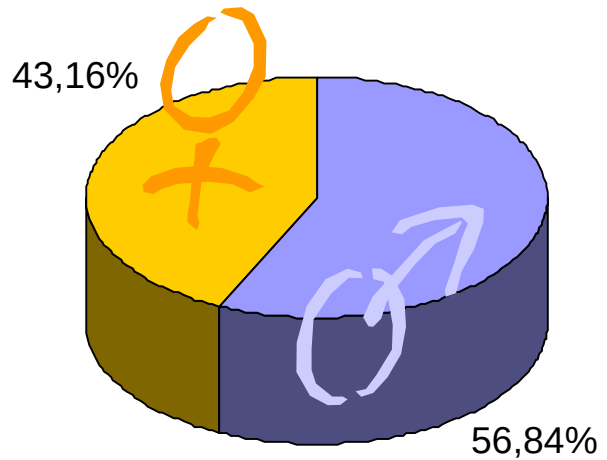
Aandeel van vrouwen en mannen in de totale loonmassa en de procentuele deelname aan de betaalde arbeidsmarkt.²²

²¹ Bron: RSZ (loonmassa) / Arbeidskrachtenenquête – NIS (werkgelegenheid) : aandeel van vrouwen in de totale loonmassa en werkgelegenheid. Zie tabel E in bijlage.

²² Bron : RSZ (loonmassa) / Arbeidskrachtenenquête – NIS (werkgelegenheid), Aandeel van mannen en vrouwen in de totale loonmassa en in de werkgelegenheid – 2003.



Aandeel in de loonmassa



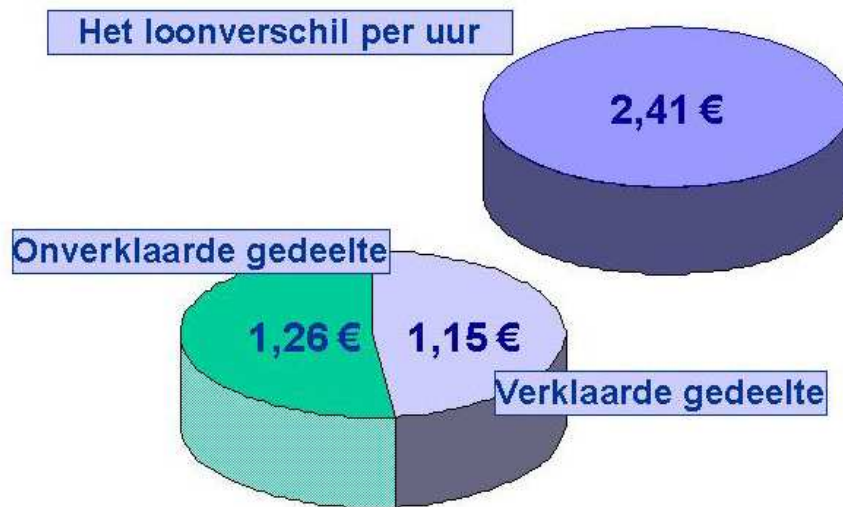
Aandeel in de werkgelegenheid

Bovenstaande blik op het aandeel van vrouwen en mannen in de totale loonmassa (de som van alle uitgekeerde brutolonen) en de werkgelegenheid geeft een duidelijk synthetisch beeld van het loonverschil tussen mannen en vrouwen.

Om het aandeel van vrouwen in de loonmassa gelijk te maken aan hun aandeel in de werkgelegenheid, zou er in België een overheveling moeten gebeuren van bijna 6 miljard euro van de mannen naar de vrouwen.

3. DE OORZAKEN VAN DE LOONKLOOF TUSSEN VROUWEN EN MANNEN IN BELGIË.

Mannen verdienen gemiddeld per uur 2,41€ meer dan vrouwen. Ongeveer de helft van dit loonverschil is toe te schrijven aan de verschillende posities die vrouwen innemen op de arbeidsmarkt. De andere helft kan tot op heden (nog) niet verklaard worden.



3.1. Het verklaarde gedeelte van de loonkloof.

Een gedeelte van de loonkloof tussen vrouwen en mannen is te verklaren. Vrouwen worden minder betaald dan mannen omdat proportioneel meer mannen in de beter betaalde sectoren werken en beter betaalde beroepen innemen. Dit noemen we **horizontale segregatie**. Mannen en vrouwen zijn in België zelfs iets sterker geconcentreerd in bepaalde specifieke sectoren dan gemiddeld in de EU het geval is.²³ Daarnaast ervaren vrouwen vaak een 'glazen plafond': ze stromen niet door naar hogere functies en blijven geconcentreerd in lagere uitvoerende functies. Dit noemen we **verticale segregatie**. Opmerkelijk is dat, ondanks de ingehaalde onderwijsachterstand, het aantal vrouwelijke managers sterk daalde tussen 1998 en 2003 en minder bedraagt dan 30%. Van de 50 grootste Europese beursgenoteerde bedrijven is geen enkele vrouw voorzitter. Ook het aandeel vrouwen in het management van het ministerie van de Vlaamse Gemeenschap is sinds 2001 gestagneerd. Amper 10% van de functies op topniveau bij de Vlaamse overheid worden ingevuld door vrouwen.²⁴ Uit een studie van het Britse Cranfield School of Management blijkt nochtans dat vrouwen het zeer goed doen in topfuncties, hetgeen de prestaties van het bedrijf ten goede komt. Leidinggevende vrouwen zouden problemen anders benaderen dan mannen, meer oog hebben voor maatschappelijke ontwikkelingen, trends beter aanvoelen en sterker zijn in het motiveren van personeel.²⁵ 86% van de vrouwelijke lezers van het weekblad *Vacature* wensen dan ook meer vrouwen aan de top, hoewel slechts de helft van de mannen dezelfde wens koestert. Eén op drie vrouwelijke respondenten wil positieve discriminatie inzetten om dit doel te bereiken, terwijl mannen, vooral oudere mannen, hiervoor terugschrikken. Nochtans zegt ruim de helft van de mannen en tweederde van de vrouwen dat het bij opslag of promotie uitmaakt of men man of vrouw is. Die indruk stijgt naarmate mensen

²³ Konings, J. *Europese werkgelegenheidsstrategie. Evaluatie van het werkgelegenheidsbeleid 2003-2005 België*. De index van sectorale segregatie bedroeg in België in 2003 19,2 tegenover 17,8 in de EU-15.

²⁴ 'Minder vrouwen aan Vlaamse top.' In: *De Tijd*, 17/08/2005.

²⁵ Vinnicombe, Susan en Singh, Val 'Sex Role Stereotypes and Requisites for Successful Top Managers.' In: *Women in Management Review*, vol 17 (3/4) 2002

ouder worden. Slechts 21% van de vrouwen en 29% van de mannen is ervan overtuigd dat promoties binnen het bedrijf sekseneutraal zijn.²⁶

Maar ook als vrouwen er toch in slagen om door het glazen plafond te breken en een topfunctie, zoals bijvoorbeeld bedrijfsjuriste, in te nemen, blijven ze systematisch minder verdienen dan hun mannelijke collega's. Zo gaapt er een gemiddelde loonkloof van 10% tussen vrouwelijke en mannelijke bedrijfsjuristen. Een loonkloof die de beroepsorganisatie voor bedrijfsjuristen tracht te overbruggen met een cursus 'loon onderhandelen', want het loonverschil heeft volgens hen alles te maken met de voorzichtige houding van vrouwelijke juristes aan de sollicitatietafel.²⁷

Naast de verticale en horizontale segregatie waar vrouwen mee te kampen hebben, nemen ze vaker loopbaanonderbrekingen, bijvoorbeeld aansluitend op zwangerschap, en bouwen ze zo minder anciënniteit op.

Deeltijdse arbeid is erg 'vrouwelijk': 85% van de deeltijds werkenden zijn vrouwen. Van de vrouwelijke werknemers werkt 44,5% deeltijds, bij hun mannelijke collega's amper 5,8%. Hoe meer kinderen, hoe hoger de kans dat vrouwen zich volledig uit de arbeidsmarkt terugtrekken. Hoger opgeleide vrouwen kiezen dan weer meer voor een deeltijdse baan.²⁸

Zowel voor mannen als vrouwen wordt deeltijds werken minder betaald. Deeltijds werken geeft bovendien ook minder vooruitzichten op doorstroming. De relatie tussen deeltijds werken en werkbaar werk ziet er anders uit voor vrouwen en mannen. Bij vrouwen gaat deeltijds werk gepaard met een hoger risico op onvoldoende leermogelijkheden maar een gunstiger situatie op het vlak van werkstress en werk-privé-balans. Ook bij deeltijds werkende mannen is de werk-privé-balans gunstiger maar liggen de probleemscores voor zowel werkstress, motivatie als leermogelijkheden gevoelig boven die van hun voltijdse collega's: de formule van 'deeltijds werk' lijkt bij mannen vooral een noodscenario bij ernstige werkbaarheidsproblemen en meestal op latere leeftijd.²⁹

Vrouwen scoren momenteel beter dan mannen **in hogere onderwijsniveaus**. Dat vrouwen bezig zijn aan een inhaalbeweging wat betreft opleidingsniveau, blijkt uit de onderstaande grafiek. De jongste generatie meisjes scoort zelfs aanzienlijk beter dan de jongens. De verklaring dat vrouwen minder verdienen dan mannen omdat ze minder geschoold zijn, is dus op termijn niet meer houdbaar, tenzij de discriminaties op de arbeidsmarkt blijven aanhouden.

Eens vrouwen op de arbeidsmarkt komen, blijkt immers dat ze nog steeds minder bijkomende opleidingen en vormingen genieten en minder doorstromen dan hun mannelijke collega's. Ook de onderwaardering van de zogenaamde 'vrouwensectoren' en 'vrouwenberoepen' is nog steeds een realiteit.

Aantal studenten in het Universitair Onderwijs, naar geslacht:³⁰

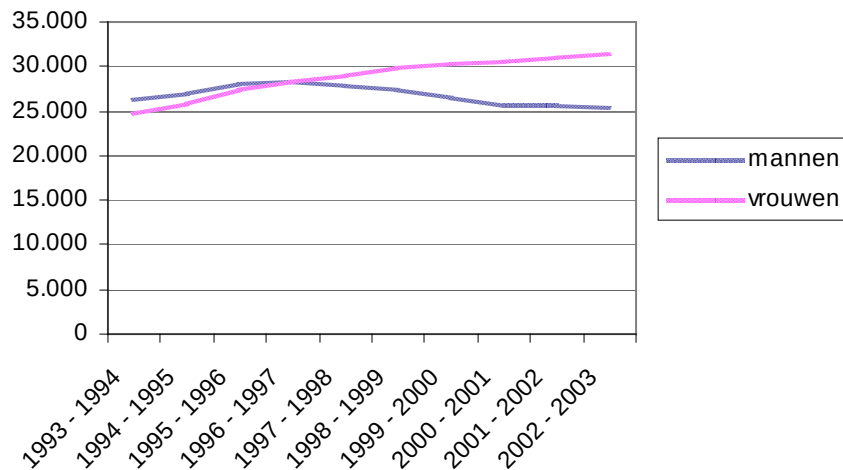
²⁶ 'Mannen en vrouwen: wat meer gelijkheid graag!' In: *HR Update*, elektronische nieuwsbrief, 19/10/05, jaargang 4, nummer 203.

²⁷ 'Bedrijfsjuristes té voorzichtig...' In: *6 Minutes Woman Matters*, elektronische nieuwsbrief, 14/07/2005, uitgegeven door 6 Minutes bvba, Lakensestraat 147/bus 15, 1000 Brussel.

²⁸ Europese werkgelegenheidsstrategie, *Evaluatie van het werkgelegenheidsbeleid 2003-2005 België*, September 2005, p.62

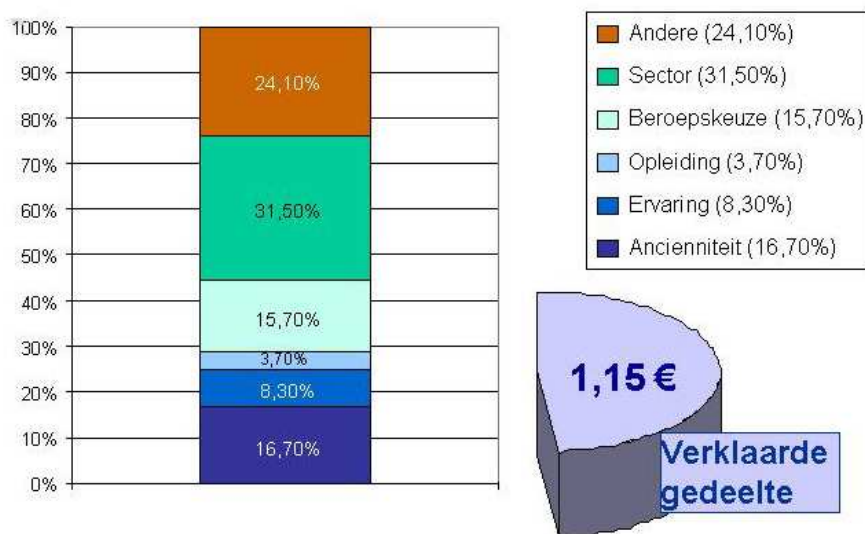
²⁹ SERV - Werkbaar Werk in Vlaanderen. 'Focus op werkbaar werk. Minder werkbaar werk voor deeltijders?' November 2005.

³⁰ Bron voor data 1993-1994 tot en met 1998-1999: Vlaamse Interuniversitaire Raad (VLIR), Egmontstraat 5, 1000 Brussel. Bron vanaf de data voor het academiejaar 1999-2000: Departement Onderwijs. Voor de cijfergegevens, zie tabel F in bijlage.



De verklaring dat vrouwen minder verdienen dan mannen omdat ze minder geschoold zijn, klopt dus niet. Daarbij komt dat het loon bij mannen heel wat hoger ligt dan bij vrouwen met hetzelfde diploma. Uit de vorige grafiek naar opleidingsniveau blijkt namelijk dat vooral vrouwen met een universitair of postuniversitair diploma gemiddeld heel wat minder verdienen dan mannen met hetzelfde niveau.

Samenvattend kunnen we de **verklaarbare criteria voor loonongelijkheid** (waarvan de voornaamste horizontale en verticale segregatie zijn), schematisch als volgt weergeven:



3.2. Het gedeelte van de loonkloof dat (nog) niet verklaard is.

Meer dan de helft van het loonverschil tussen vrouwen en mannen kan nog niet verklaard worden. Vermoedelijk spelen hier discriminaties mee in de manier waarop functies worden gewaardeerd, en de manier waarop deze waardering vertaald wordt in een salaris dat systematisch nadelig uitvalt voor vrouwen. Het Nationaal Instituut voor Statistiek en de federale overheidsdienst economie legden zo een loonverschil van 7,8 procent à 45,3 procent bloot tussen mannelijke en vrouwelijke collega's met hetzelfde diploma. Een gelijkaardig diploma en een gelijke functie staan dus niet garant voor een identieke verloning.³¹

De **functieclassificatiesystemen**, die voor een deel de loonkloof bepalen, blijken namelijk op sectoraal en ondernemingsvlak verre van gemoderniseerd. De functiewaardering en functieclassificatie gebeuren voor een groot stuk volgens subjectieve criteria. Vandaar de terechte aandacht in de afgelopen jaren van de sociale partners voor de ontwikkeling en toepassing van sekseneutrale analytische functieclassificatiesystemen.

Om discriminatie zoveel mogelijk te vermijden, is het noodzakelijk om te beschikken over een goed gedocumenteerd analytisch systeem, waarbij uitgegaan wordt van een aantal vooraf bepaalde waarderingscriteria of functiekenmerken die voor alle functies zullen gelden (zoals de benodigde kennis, de verantwoordelijkheid, de noodzakelijke vaardigheden en de arbeidsomstandigheden), en waarbij de loonverdeling tussen de typisch mannelijke en de typisch vrouwelijke sectoren evenredig is. Deze systemen meer ingang doen vinden, is belangrijk voor het realiseren van gelijke kansen (objectivering), maar is tevens belangrijk voor de strijd tegen de verdere individualisering van de verloning op ondernemingsvlak (collectivisering³²). De loonkloof tussen vrouwen en mannen wegwerken, via analytische functiewaarderingsmethodes, zal dus uiteindelijk iedereen ten goede komen.

4. INSPANNINGEN VAN DE SOCIALE PARTNERS OM DE LOONKLOOF TE VERKLEINEN.

³¹ 'Brutolonen stijgen met 12 procent tussen 1999 en 2002.' Uit: *De Tijd*, 10/03/2005.

³² Collectivisering betekent dat het de functie (of de stoel) is die gewaardeerd wordt, en niet het functioneren van de persoon (die op de stoel zit).

Gedurende de drie afgelopen decennia werden door de Belgische sociale partners op interprofessioneel vlak heel wat inspanningen³³ verricht en impulsen gegeven om de loonkloof te verkleinen. Zo erkenden de sociale partners in de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 25 van 15 oktober 1975 dat systemen van functiewaardering in geen geval tot discriminatie mogen leiden (CAO Gelijke Beloning). In verschillende interprofessionele akkoorden (IPA) werden tevens engagementen aangegaan om sekseneutrale functieclassificatiesystemen na te streven.

- o **In het IPA 1999-2000** werden met het oog op de realisatie van gelijke kansen de sectoren gevraagd hun functieclassificatiesystemen te herzien. **In uitvoering van het IPA** heeft de Nationale Arbeidsraad (NAR) de sectoren bevraagd en heeft de bevoegde Minister voor Werk op vraag van de NAR de vormingsfarde herwerkt en de paritaire comités (PC's) geïnformeerd over de subsidiemogelijkheden binnen het Europees Sociaal Fonds (ESF).
- o **In het IPA 2001-2002** werden de sectoren opnieuw gevraagd de nodige inspanningen te doen en werd de Minister van Werk gevraagd de bevorderende maatregelen op fiscaal vlak, voorzien in het Nationaal Actie Plan voor werkgelegenheid (NAP), te preciseren. Daarnaast zou door de sociale partners ook een pilootproject opgestart worden met ESF-middelen. **In uitvoering van het IPA** werd CAO 25 herzien: de gespecialiseerde NAR commissie werd nieuw leven ingeblazen (19-12-2001). De commissie had voortaan ook de taak de sociale partners te informeren en te sensibiliseren en de paritaire comités technische steun te verlenen. De commissie kreeg echter geen permanent samengesteld karakter en werd nooit door een PC om advies gevraagd. Ook het pilootproject werd nooit opgestart – er was wel het project EVA (zie verder). De vraag betreffende fiscale maatregelen werd nooit beantwoord.
- o **Het Project EVA (evaluation analytique)** werd opgezet door de Federale Overheidsdienst Arbeid- Werkgelegenheid- Sociaal Overleg i.s.m. de sociale gesprekspartners en had drie doelstellingen: een vormingsfarde herzien en vormingen organiseren; het gendereffect nagaan in de ontwikkeling en invoering van analytische methodes op de salarissen en supplementair een universele analytische en sekseneutrale methode ontwikkelen om functies te waarderen. De eerste doelstelling werd uitgevoerd. Het project is inmiddels overgeheveld naar het Federale Instituut voor Gelijkheid van Vrouwen en Mannen. De tweede doelstelling zal wellicht in juni 2006 gerealiseerd zijn. De derde doelstelling werd voorlopig in de koelkast gestopt.

Daarnaast trachten tal van Europese vakbonden, waaronder het ABVV, het taboe rond loon en loonvorming te doorbreken door mensen te informeren en loongegevens te verzamelen. Zo creëerde het ABVV in 2005 een nieuwe website: 'www.mijnloon.be', voorzien van een specifiek luik rond loon(on)gelijkheid tussen vrouwen en mannen. 'Mijnloon.be' kadert in een vernieuwend Europees project dat bestaat uit een online loonenquête, een online salarischeker en wetenschappelijk onderzoek. Via de anonieme loonenquête worden gegevens verzameld die toelaten je loon te vergelijken met dat van je beroepsgenoten via de salarischeker. Op basis van de gegevens, die verzameld worden in één Europese database, gebeurt er ook wetenschappelijk onderzoek dat toelaat meer inzicht te krijgen in de loonopbouw en loondiscriminatie.

³³ Uitgaven brochures, inrichting van studiedagen, organisatie van vorming, campagne Equal Pay i.s.m. Europees Vakverbond, Nationale Actieplannen voor werkgelegenheid, enz.

5. MINDER VERDIENEN, EEN KWESTIE VAN KEUZE? VERGEET HET MAAR!

Kiezen vrouwen ervoor om minder te verdienen? Ook al zijn vrouwen dus aan een inhaalmanoeuvre bezig wat betreft hun aanwezigheid op de arbeidsmarkt, toch blijven er significant meer vrouwen dan mannen die tijdskrediet of loopbaanonderbreking opnemen, of ervoor ‘kiezen’ om helemaal uit de arbeidsmarkt te stappen. Dit, en het feit dat vrouwen vaker werken in ‘zachtere’ sectoren, wordt vaak smalend afgewimpeld met de woorden ‘maar vrouwen kiezen ervoor om minder te verdienen...’.

Deze keuzekwestie moeten we echter sterk relativiseren. Keuzes worden immers mee bepaald door externe factoren: meisjes en jongens worden in bepaalde onderwijsrichtingen geduwd; zogenaamde vrouwenberoepen, vrouwensectoren en vrouwenfuncties zijn nog steeds ondergewaardeerd; kinderopvang of zorgvoorzieningen zijn nog steeds onvoldoende uitgebouwd en rolpatronen te sterk aanwezig opdat vrouwen voltijds kunnen werken en hun loopbaan niet meer moeten onderbreken. In een aantal gevallen gaat het duidelijk niet om een keuze. Denk maar aan bepaalde jobs in bepaalde sectoren, die enkel op deeltijdse basis worden aangeboden (bijvoorbeeld grootwarenhuizen, schoonmaak) en op de koop toe zo flexibel zijn dat een combinatie met een andere deeltijdse job uitgesloten is. In een aantal gevallen gaat het zelfs om ‘zuivere’ discriminaties op de werkvloer: vrouwen krijgen bijvoorbeeld in bepaalde sectoren en bedrijven geen toegang of komen voor bepaalde functies of ploegenstelsels niet in aanmerking. We krijgen ook nog regelmatig berichten dat vrouwen gewoon het loon niet krijgen waar ze recht op hebben.

6. ZIJ-KANT EN ABVV-VROUWEN DOEN BELEIDSVOORSTELLEN.

- **Nood aan jaarlijkse geactualiseerde statistieken inzake de loonkloof en regelmatige analyses inzake de oorzaken van de loonkloof:**
In het kader van het Belgisch voorzitterschap van Europa kwam België aanzetten met mooie statistieken en analyses over de oorzaken van de loonkloof. De Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, arbeid en sociaal overleg zou jaarlijks de geactualiseerde beschikbare gegevens op tafel moeten leggen en op basis van de beschikbare gegevens periodiek analyses moeten uitvoeren, zodat er specifieke maatregelen kunnen genomen worden. De discussie en de remediëring blijven natuurlijk een zaak van de sociale partners.
- **Nood aan een grotere gendergevoeligheid in het onderwijs:**
We stellen vandaag nog steeds vast dat meisjes en jongens zich teveel concentreren in bepaalde ‘meisjesopleidingen’ (vb. kinderverzorging) of ‘jongensopleidingen’ (vb. informatica). We stellen ook vast dat, als ze dan toch kiezen voor een roldoorbrekende opleiding, ze sneller afhaken of geen duurzame kansen krijgen op de arbeidsmarkt. Deze segregatie moet doorbroken worden door, in samenwerking met het onderwijs, nieuwe bewustmakingscampagnes te voeren om meisjes en jongens aan te zetten tot roldoorbrekende opleiding, en jobcoaching te organiseren eens ze in de job stappen. Er kan in dit opzicht gedacht worden aan een vormingspakket ‘genderneutrale studie- en beroepskeuze’ om de leerkrachten secundair onderwijs op weg te helpen bij hun lesvoorbereidingen over de stap naar het hoger onderwijs. Leraars moeten in hun basisopleiding ook in het algemeen gendergevoeliger en –bewuster worden gemaakt.
- **Nood aan bewustmakingscampagnes over de gevolgen van bepaalde loopbaan’keuzes’ en correctiemechanismen:**

Vrouwen werken meer deeltijds, nemen meer tijdskrediet op en maken meer gebruik van thematische verloven omdat ze nog steeds overwegend instaan voor de gezinslast. Dit is deels het gevolg van een mentaliteit, maar het is ook een loonkwestie. Daarom zijn de bewustmakingscampagnes van de Minister van pensioenen om jonge vrouwen systematisch te wijzen op de gevolgen van zogenaamde loopbaan'keuzes' voor het (brug)pensioen, een goed initiatief. Dergelijke campagnes zouden best niet enkel beperkt blijven tot de (brug)pensioenen.

Er moet ook werk gemaakt worden van correctiemechanismen om de gevolgen van een gezinskeuze niet alleen in de sociale zekerheidsrechten van de vrouw te laten doorwegen. Socialistische parlementsleden hebben hier in het verleden al voorstellen over geformuleerd. Ook vandaag is deze thematiek opnieuw actueel.

- **Nood aan een opwaardering van 'vrouwenjobs' en 'vrouwensectoren':**

We stellen vast dat overwegend in die sectoren waarin veel vrouwen werken de lonen lager liggen. In de eerste plaats in deze sectoren moeten de **loonsvoorwaarden** verbeterd worden. Wij denken hierbij in het bijzonder aan de zorgsector, distributie, voeding, schoonmaak en textiel. Maar ook in de best betaalde sectoren, zoals het bank- en verzekeringswezen en in de energiesector, is de loonkloof erg groot omdat vrouwen hier minder carrièremogelijkheden hebben en veelal op een glazen plafond stoten. Niet alleen de ongelijke verloning moet hier worden aangepakt, maar ook de segregatie.

- **Nood aan 'gelijkstellingsplannen' op de werkvloer:**

Het Koninklijk Besluit (KB) van 14 juli 1987 dat werkgevers verplicht jaarlijks Gelijke Kansenrapporten voor te leggen en aanbeveelt om gelijke kansen plannen te ontwikkelen brengt geen zoden aan de dijk. Daarom introduceren wij een nieuw voorstel: een **gelijkstellungswet**. zij-kant en ABVV-vrouwen vinden dat er nood is aan een dergelijke wet met concrete richtlijnen die de werkgevers daadwerkelijk tot actie aanzet, de sociale dialoog respecteert én voorziet in de nodige toezichtprocedures en –instellingen. Omwille van de trage vooruitgang en zelfs achteruitgang inzake de (loon)kloof worden ook in andere lidstaten dergelijke nieuwe actiewetten geïntroduceerd (Spanje, Frankrijk, Zweden, ...).

- **Nood aan flankerende acties van de overheid:**

De overheden moeten niet alleen zelf het goede voorbeeld geven en campagnes lanceren, ze moeten bovenal zorgen voor een flankerend beleid en maatregelen nemen die het verkleinen van de loonkloof direct en indirect gunstig kunnen beïnvloeden (goede zorgstructuren, kinderopvangstructuren, goed openbaar vervoer, gendergevoelig onderwijs, fiscaal gunstregime voor werkgevers die zich inspinnen om de loonkloof te verkleinen, enz...) De oprichting van een Instituut voor Gelijkheid van vrouwen en mannen betekent niet dat ministers en administraties zich aan hun verantwoordelijkheid inzake gelijkheid tussen vrouwen en mannen kunnen onttrekken. Gelijke kansen voor vrouwen en mannen blijft een verantwoordelijkheid van alle ministers, in het bijzonder de ministers bevoegd voor werk en gelijke kansen. In dit opzicht is het positief dat de federale ministerraad op 27 januari 2006 instemde met een voorontwerp van wet dat het principe van gender mainstreaming integreert in het geheel van de federale beleidsplannen.

- **Nood aan een grotere betrokkenheid van vrouwen bij de totstandkoming van sociale akkoorden:**

Het Charter van de drie vakbonden om de syndicale betrokkenheid van vrouwen op alle niveaus te vergroten en de gendergevoeligheid van vrouwen en mannen te doen toenemen heeft zijn vruchten reeds afgeworpen en moet absoluut worden verder gezet. Maar ook aan werkgeverszijde moeten er meer inspanningen worden gedaan opdat de toekomstige sociale akkoorden op alle niveaus telkens een 'gendertoets' zouden kunnen doorstaan.

BIJLAGE. DE CIJFERTABELLEN.³⁴

- A. Gemiddelde bruto maandlonen in de industrie en de marktdiensten in België naar leeftijdsklasse. (Bron loonstruurenenquête – NIS: NACE-C-K, Voltijdsen – Oktober 2003 – Euro – Naar leeftijdsklasse.)

	Totaal	-20	20-24	25-29	30-34	35-39	40-44	45-49	50-54	55-59	60+
Totaal	2383	961	1669	2044	2300	2453	2555	2643	2778	2870	2594
Mannen	2613	1169	1819	2166	2473	2672	2803	2877	3001	3130	2938
Vrouwen	1931	635	1441	1867	2020	2050	2021	2050	2115	2007	1442
Totaal	2545	1334	1821	2126	2423	2613	2727	2810	2999	3154	3287
Mannen	2687	1457	1927	2218	2522	2722	2851	2924	3101	3274	3447
Vrouwen	2155	986	1632	1973	2201	2300	2299	2370	2524	2516	2228
Totaal	1520	497	892	1325	1584	1659	1651	1623	1798	1717	1173
Mannen	1606	582	960	1281	1449	1632	1783	1946	2121	2087	1341
Vrouwen	1485	427	843	1347	1616	1665	1620	1518	1568	1387	953
	19,80%	32,33%	15,31%	11,05%	12,73%	15,50%	19,36%	18,95%	18,61%	23,15%	35,36%

- B. De gemiddelde bruto maandlonen naar opleidingsniveau.
(Bron Loonstruurenenquête – NIS: Gemiddelde bruto maandlonen in de industrie en de marktdiensten (NACE C-K) – Voltijdsen – Oktober 2003 – EUR).

		Totaal	Geen of lager onderwijs	Lager secundair onderwijs	Hoger secundair onderwijs (algemeen vormend)	Hoger secundair onderwijs (beroeps/technisch)	Hoger, niet-universitair, onderwijs van het korte type	Universitair onderwijs of hoger onderwijs van het lange type	Post universitair onderwijs
Totaal	Totaal	2385	1937	2005	2166	2276	2716	3781	4741
	Mannen	2615	2145	2187	2449	2446	3048	4167	5158
	Vrouwen	1933	1408	1481	1853	1759	2284	2935	3752
Voltijds	Totaal	2547	2155	2187	2305	2389	2816	3877	4840
	Mannen	2688	2241	2271	2509	2491	3083	4202	5221
	Vrouwen	2157	1754	1787	1994	1940	2380	3024	3828
Deeltijds	Totaal	1521	1175	1202	1567	1522	2014	2668	3406
	Mannen	1608	1340	1358	1626	1722	2176	3006	3589
	Vrouwen	1486	1089	1112	1553	1419	1981	2552	3287
		19,75%	21,73%	21,31%	20,53%	22,12%	22,80%	28,03%	26,68%

- C. Verhouding van aandeel mannen dat extra legale voordelen geniet tot het aandeel vrouwen dat voordeel geniet (x 100). (Gert Theunissen, K.U.L. 2005)

³⁴ Het merendeel van de cijfergegevens is verstrekt door de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg (Tom Bevers).

1. Maaltijdcheques, vergoeding maaltijden in/buiten de organisatie	113
2. Pensioenplan of groepsverzekering in kader van pensioen	147
3. Extra-ziekteverzekering of hospitalisatieverzekering	132
4. Geboortepremie / huwelijkspremie	150
5. Kinderopvang of bijdrage kinderopvang	113
6. Vergoeding voor verplaatsingen	84
7. Ik rij met een wagen die betaald is door de werkgever of die de werkgever via een lease-overeenkomst ter beschikking stelt	314
8. Tankkaart	277
9. Mobiele telefoon	267
10. Prijsreducties bij aankoop van (bedrijfs)producten	143
11. Netto forfaitaire kostenvergoeding	222
12. Dagvergoeding	249
13. Computer voor persoonlijk gebruik	264
14. Cultuurcheques en/of sportcheques	124
15. Was- en strijkdienst	102
16. Fitness / Massage	119

D. Het gemiddeld bruto jaarloon van vrouwen en mannen
(Jaarboek 2004 WAV, p. 114).

	1995	2001
mannen	28900	34300
vrouwen	23300	27600

E. Aandeel van vrouwen in de totale loonmassa en werkgelegenheid.
(Bron: RSZ (loonmassa) / Arbeidskrachtenenquête – NIS (werkgelegenheid) :
aandeel van vrouwen in de totale loonmassa en werkgelegenheid.)

Loonmassa								
	2000		2001		2002		2003	
M	48046556	65,95%	50532602	65,51%	51714880	64,87%	51928119	64,25%

V	24802838	34,05%	26606083	34,49%	27999906	35,13%	28888010	35,75%
Werkgelegenheid								
	2000		2001		2002		2003	
M	2350,7	57,79%	2330,8	57,79%	2323	57,40%	2300,3	56,84%
V	1716,8	42,21%	1702,1	42,21%	1724,3	42,60%	1746,4	43,16%
Vershil in %		8,16%		7,71%		7,48%		7,41%
Vershil in EUR		5.945.247.954		5.950.577.403		5.961.551.144		5.989.121.412

F. Aantal studenten in het universitair onderwijs, naar geslacht.
(VLIR en Departement Onderwijs).

	1993 - 1994	1994 - 1995	1995 - 1996	1996 - 1997	1997 - 1998	1998 - 1999	1999 - 2000	2000 - 2001	2001 - 2002	2002 - 2003
mannen	26.173	27.032	27.934	28.174	27.929	27.408	26.508	25.656	25.644	25.382
vrouwen	24.714	25.745	27.364	28.242	28.973	29.762	30.232	30.462	31.049	31.457
totaal	50.887	52.777	55.298	56.416	56.902	57.170	56.740	56.118	56.693	56.839

G. Gemiddelde bruto maandlonen naar sector.

(Bron: Loonstructuurenquête – NIS. Gemiddelde bruto maandlonen in de industrie en de marktdiensten (NACE C-K) Voltijdsen – Oktober 2003 – EUR – Naar sector.)

			Totaal			Voltijds			Deeltijds						
			Totaal	Mannen	Vrouwen	Totaal	Mannen	Vrouwen	Totaal	Mannen	Vrouwen				
Totaal	Code Nace Division	Totaal	2385	2615	1933	2547	2688	2157	1521	1608	1486	TOTALEN-->	Mannen	Vrouwen	
10	Winning van steenkool, bruinkool en turf	10	2017	2012	2047	2017	2012	2047	-	-	-		2.688	2.157	19,75%
14	Overige winning van delfstoffen	14	2606	2619	2439	2630	2627	2667	1874	2149	1639		2.012	2.047	-1,74%
15	Vervaardiging van voedingsmiddelen en dranken	15	2193	2386	1772	2328	2428	2023	1423	1778	1275		2.627	2.667	-1,52%
16	Vervaardiging van tabaksproducten	16	2368	2641	2151	2458	2688	2192	2042	1779	2073		2.428	2.023	16,68%
17	Vervaardiging van textiel	17	2060	2248	1772	2106	2259	1835	1596	1985	1459		2.688	2.192	18,45%
18	Vervaardiging van kleding en bontnijverheid	18	1605	1912	1560	1697	2234	1622	1208	821	1280		2.259	1.835	18,77%
19	Leernijverheid en vervaardiging van schoeisel	19	2067	2408	1808	2234	2503	1953	1452	1144	1502		2.234	1.622	27,39%
20	Houtindustrie en vervaardiging van artikelen van hout en van kurk	20	2090	2141	1762	2133	2149	1971	1458	1634	1416		2.503	1.953	21,97%
21	Vervaardiging van pulp, papier en papierwaren	21	2410	2503	1953	2449	2516	2057	1723	2046	1479		2.149	1.971	8,28%
22	Uitgeverijen, drukkerijen en reproductie van opgenomen media	22	2565	2743	2221	2663	2774	2373	1939	2168	1864		2.516	2.057	18,24%
23	Vervaardiging van cokes, geraffineerde aardolieproducten en splijtstoffen	23	3653	3785	2939	3687	3798	3007	3228	3578	2616		2.774	2.373	14,46%
24	Vervaardiging van chemische producten	24	3232	3460	2579	3351	3496	2802	2163	2599	1977		3.798	3.007	20,83%
25	Vervaardiging van producten van rubber en kunststof	25	2460	2578	2084	2516	2599	2193	1856	2104	1707		3.496	2.802	19,85%
26	Vervaardiging van overige niet-metaalhoudende minerale producten	26	2482	2534	2090	2537	2565	2267	1697	1803	1570		2.599	2.193	15,62%
27	Vervaardiging van metalen in primaire vorm	27	2831	2850	2549	2852	2863	2608	2400	2384	2420		2.565	2.267	11,62%
28	Vervaardiging van producten van metaal	28	2250	2296	1896	2297	2314	2115	1606	1835	1389		2.863	2.608	8,91%
29	Vervaardiging van machines, apparaten en werktuigen	29	2560	2609	2146	2598	2623	2282	2058	2248	1877		2.314	2.115	8,60%
30	Vervaardiging van kantoormachines en computers	30	2889	3142	2107	2901	3090	2172	2793	3855	1912		2.623	2.282	13,00%
31	Vervaardiging van elektrische machines en apparaten	31	2607	2733	2164	2655	2743	2246	2126	2483	1948		3.090	2.172	29,71%
32	Vervaardiging van audio-, video- en telecommunicatieapparatuur	32	3093	3493	2320	3234	3510	2471	2110	2841	2000		2.743	2.246	18,12%
33	Medische apparatuur en instrumenten, van optische instrumenten en uurwerken	33	2391	2625	1916	2489	2644	2035	1783	2185	1680		3.510	2.471	29,60%
34	Vervaardiging en assemblage van motorvoertuigen	34	2718	2773	2342	2772	2799	2534	2136	2355	1827		2.644	2.035	23,03%
35	Vervaardiging van overige transportmiddelen	35	2621	2644	2206	2688	2706	2319	2015	2043	1808		2.799	2.534	9,47%
36	Vervaardiging van meubelen; overige industrie	36	2008	2090	1781	2064	2108	1907	1505	1691	1417		2.706	2.319	14,30%
37	Recycling	37	1888	2046	1532	1982	2062	1704	1274	1471	1242		2.108	1.907	9,54%

40 Productie en distributie van elektriciteit, gas, stoom en warm water	40	3316	3685	2100	3352	3698	2055	2424	2521	2397		2.062	1.704	17,36%
41 Wining, zuivering en distributie van water	41	2350	2418	2198	2399	2417	2344	1883	2445	1818		3.698	2.055	44,43%
45 Bouwnijverheid	45	2301	2326	1912	2332	2339	2177	1644	1859	1392		2.417	2.344	3,02%
50 Verkoop, onderhoud en reparatie van motorvoertuigen; motorbrandstoffen	50	2218	2293	1916	2326	2353	2168	1350	1213	1434		2.339	2.177	6,93%
51 Groothandel en handelsbemiddeling	51	2596	2787	2215	2674	2823	2321	1779	1847	1752		2.353	2.168	7,86%
52 Detailhandel	52	1552	1842	1399	1716	1935	1542	1171	1003	1193	Totalen→	2.823	2.321	17,78%
55 Hotels en restaurants	55	1209	1318	1095	1791	1865	1673	682	598	742		1.935	1.542	20,31%
60 Vervoer te land; vervoer via pijpleidingen	60	2326	2361	2009	2398	2418	2165	1628	1644	1589		1.865	1.673	10,29%
61 Vervoer over water	61	2854	3084	2312	2941	3125	2340	2123	1515	2247		2.418	2.165	10,46%
62 Luchtvaart	62	3167	3713	2251	3288	3740	2396	2013	3090	1614		3.125	2.340	25,12%
63 Vervoerondersteunende activiteiten; reisbureaus	63	2374	2585	1995	2576	2766	2165	1452	1338	1547		3.740	2.396	35,94%
64 Post en telecommunicatie	64	2269	2402	1984	2377	2449	2177	1599	1789	1497		2.766	2.165	21,73%
65 Financiële instellingen	65	3045	3549	2440	3295	3627	2696	2092	2435	2021		2.449	2.177	11,11%
66 Verzekeringswezen en pensioenfondsen	66	2929	3331	2519	3069	3370	2672	2164	2526	2100		3.627	2.696	25,67%
67 Ondersteunende activiteiten i.v.m. financiële instellingen	67	2850	3467	2316	3035	3482	2508	1939	2972	1845		3.370	2.672	20,71%
70 Verhuur en handel in onroerende goederen	70	2192	2443	1886	2472	2611	2251	1142	1161	1133		3.482	2.508	27,97%
71 Verhuur van machines en werktuigen en van overige roerende goederen	71	2420	2484	2263	2505	2552	2363	1770	1480	1955		2.611	2.251	13,79%
72 Activiteiten in verband met computers	72	3038	3180	2565	3110	3192	2731	2306	2746	2169		2.552	2.363	7,41%
73 Speur- en ontwikkelingswerk	73	2983	3367	2532	3124	3441	2672	2093	2225	2051		3.192	2.731	14,44%
74 Overige zakelijke dienstverlening	74	2257	2707	1944	2513	2875	2173	1546	1595	1534		3.441	2.672	22,35%