

EQUAL PAY DAY®

25 maart 2011

Er bestaat in ons land nog altijd geen loongelijkheid tussen vrouwen en mannen. Daarom organiseren de progressieve vrouwenbeweging **zij-kant** en het ABVV jaarlijks Equal Pay Day, de dag voor gelijk loon.

Equal Pay Day is de dag tot wanneer vrouwen gemiddeld langer moeten werken om op jaarbasis evenveel te verdienen als wat mannen in één jaar al verdienen. Tijdens deze dag kaarten ABVV en **zij-kant** het loonverschil tussen vrouwen en mannen aan met een originele publiekscampagne.

Equal Pay Day vindt eind maart plaats. Dit tijdstip is niet toevallig gekozen. Het staat symbool voor de grootte van de loonkloof. Als de loonkloof tussen vrouwen en mannen verkleint, dan verschuift Equal Pay Day naar een vroeger tijdstip in het jaar. Het omgekeerde geldt natuurlijk ook wanneer de loonkloof groter wordt.

De jaarlijkse berekening van Equal Pay Day gebeurt op basis van officiële en betrouwbare statistieken.

De loonkloof bedraagt vandaag gemiddeld 23%. Dit percentage gaat uit van de brutolonen van vrouwen en mannen in de privé-sector, op maandbasis, deeltijds werk inbegrepen. Onze Equal Pay Day indicator houdt op die manier rekening met de invloed van de factor arbeidsduur.

Via een eenvoudige rekensom valt de symbolische datum van Equal Pay Day dit jaar op **25 maart 2011**.

vrouwen verdienen gemiddeld 23 % minder per jaar dan mannen



om te verdienen wat een man verdient in 1 jaar tijd moeten vrouwen dus langer werken



23 % van 365 dagen = 84 bijkomende dagen



vrouwen werken dus ongeveer 3 maanden langer, tot 25 maart in 2011

Evolutie van de loonkloof:

Toen **zij-kant** en ABVV in 2005 de eerste Equal Pay Day organiseerden, waren er weinig studies en statistieken voorhanden over de loonkloof. Vandaag bestaan er dankzij de Equal Pay Day campagnes officiële en betrouwbare loonkloof gegevens, die jaarlijks worden gepubliceerd in het 'Loonkloofrapport' van het Instituut voor de Gelijkheid van Vrouwen en Mannen. De meest recente statistieken dateren van 2008. Zo zien we dat er een milde positieve evolutie merkbaar is in de loonkloof. Sedert 1999 is de loonkloof verkleind met 5 procentpunt. Als het aan dit tempo verder gaat, moeten we nog meer dan 40 jaar wachten vooraleer de loonkloof verdwijnt. De evolutie verloopt dus te traag en is te onbeduidend. Dat bewijst onderstaande tabel:

De Equal Pay Day-Indicator – evolutie van het gemiddeld bruto maandloon van vrouwen t.o.v. dat van mannen – voor voltijdse en deeltijdse werknemers in de privésector (in €)

	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	NIEUW 2008
Vrouwen	1639	1719	1806	1834	1932	2003	2049	2106	2130	2242
Mannen	2283	2338	2440	2462	2592	2677	2720	2756	2783	2909
Loonkloof (M-V)/M	28,21%	26,48%	25,98%	25,51%	25,46%	25,18%	24,67%	23,58%	23,46%	22,93%
afronding	28%	26%	26%	26%	25%	25%	25%	24%	23%	23%

Bron: enquête over de structuur en verdeling van de lonen, FOD Economie-ADSEI 2011

Het Equal Pay Day thema 2011:

MINDER VERDIENEN IS LANGER WERKEN

Je loon bepaalt je pensioen.

Equal Pay Day 2011 legt dit jaar het verband tussen lonen en pensioenen. Omdat vrouwen doorgaans een lager loon hebben, krijgen ze ook een lager individueel pensioen. Vrouwen zouden in theorie dus veel langer moeten werken om een fatsoenlijk pensioen op te bouwen. In theorie, want werken tot je 70^{ste}, 75^{ste} of 80^{ste}, dat kan nooit de bedoeling zijn.

Equal Pay Day 2011 wil mensen bewust maken dat hun loopbaan en hun loon bepalend zijn voor hun latere pensioen. “Minder verdienen is langer werken” is daarom de boodschap van dit jaar.

5 FACTOREN DIE NU JE LOON EN LATER JE PENSIOEN BEPALEN

ABVV en **zij-kant** formuleren 5 factoren die doorslaggevend zijn voor het bepalen van de lonen en de latere pensioenen en evenveel oplossingen om op een gendervriendelijke manier hiermee om te gaan.

JE STUDIE

- Je studiekeuze bepaalt je loopbaan, maar is ook mee verantwoordelijk voor de loonkloof.
- Meisjes en jongens kiezen nog altijd voor typische meisjes- en jongensstudies. Jongens kiezen vaker voor technische en ‘harde’ wetenschappelijke richtingen die beter in de markt liggen, met hogere lonen, meer promotiekansen en loopbaanmogelijkheden.

Hoe pakken we dit aan? Meer aandacht in het onderwijs voor roldoorbrekende studiekeuzes. Een bewuste studiekeuze is belangrijk voor je studieloopbaan en voor je latere kansen op de arbeidsmarkt.

JE JOB

- Vrouwen zijn oververtegenwoordigd in de zorg, de sociale sector en de social-profit: sectoren waar de lonen lager liggen. De beter betaalde sectoren zoals de chemische en de farmaceutische industrie en de IT blijven uitgesproken mannensectoren.
- Vrouwen hebben vaker minder goed betaalde jobs en ze zien leidinggevende functies veelal aan hun neus voorbijgaan.

Wat stellen wij voor? Betere lonen voor zogenaamde ‘vrouwensectoren’ en ‘vrouwenberoepen’, meer roldoorbrekende bedrijfs- en sectorprojecten.

JE LOOPBAANONDERBREKINGEN

- Tijdskrediet en loopbaanonderbrekingen blijven, zeker in het begin van de loopbaan, vooral een vrouwenzaak. Ook ouderschapsverlof, zorgverlof en palliatief verlof - nochtans rechten voor vrouwen én mannen – worden vooral door vrouwen opgenomen.
Gebrekkige zorgstructuren, traditionele rolpatronen en lagere vrouwenlonen stimuleren deze gezinsbeslissingen.
- Als je je loopbaan (deeltijds) onderbreekt, leidt dit niet alleen tot een lager inkomen, maar ook tot minder kans op promotie of loonsverhoging. En dus tot een lager pensioen. Niet alle vormen van tijdskrediet tellen immers mee voor je pensioen.

Wat kunnen we daaraan doen? Voldoende, kwaliteitsvolle en betaalbare opvang voor kinderen en voor andere zorgafhankelijke personen, een gezinsvriendelijke arbeidsorganisatie (ook voor mannen) en betere lonen voor vrouwen.

JE DEELTIJDS WERK

- Deeltijds werk is niet altijd een vrije keuze. Volgens de Arbeidskrachtenenquête 2009 van de FOD Economie geeft slechts 11,2% van de deeltijds werkende vrouwen en 9,6% van de deeltijds werkende mannen aan geen voltijdse job te willen. Velen geven als reden voor hun deeltijds werk beroeps- of persoonlijke redenen aan of volgen een opleiding.
- Vooral vrouwen werken deeltijds en dragen de gevolgen daarvan. Dat bewijzen de cijfers: één op vier van alle werknemers werkt deeltijds. Van alle loontrekkende vrouwen werkt bijna de helft, 44%, deeltijds. Bij de mannen is dit slechts 9%. Een deeltijdse job betekent een deeltijds loon, deeltijdse sociale zekerheidsrechten en (tenzij je het statuut 'deeltijds met behoud van rechten' aangevraagd hebt) helaas ook een 'deeltijds' pensioen.

Wat willen wij? Deeltijdse werknemers beter informeren, hun rechten verbeteren voor toegang tot betaald educatief verlof, inkomensgarantie-uitkering en minimumpensioen.

DE GELIJKGESTELDE PERIODEN

- Bepaalde perioden van inactiviteit (arbeidsongevallen, beroepsziekten, jaarlijkse vakantie, moederschapsverlof, militaire dienst, werkloosheid, ziekte, ...) worden beschouwd als gewerkte perioden, áls er uitkeringen werden betaald. Deze zogenaamde gelijkgestelde perioden tellen dus ook mee voor je pensioen.
- Werknemers die bepaalde vormen van tijdskrediet opnemen of werkzoekenden die een deeltijdse job aanvaarden zonder het 'statuut met behoud van rechten' aan te vragen, hebben echter geen recht op deze gelijkstellingen voor hun pensioenberekening.

- In een aantal gevallen (bijvoorbeeld bij studies) kan je gelijkstelling voor je pensioenberekening krijgen, op voorwaarde dat je dit tijdig aanvraagt en hier financieel voor bijdraagt. Je studiejaren tellen dan mee voor je pensioen.

Waar pleiten wij voor? Het behoud van de huidige gelijkgestelde periodes en een informatieplicht van werkgevers: ze moeten werknemers informeren over de gevolgen van bepaalde loopbaankeuzes (o.m. tijdskrediet en deeltijds werken) op korte, en op lange termijn.

WAT JE MOET WETEN OVER JE PENSIOEN

Hoe wordt je pensioen berekend?

De wettelijke pensioenleeftijd is 65 jaar. Je wordt bovendien verondersteld 45 jaar te werken om een volledige loopbaan te hebben. **Het pensioen bedraagt 60% van je brutoloon van elk jaar van je loopbaan, gedeeld door 45.**

Bijv. : Vorig jaar heb je 2.200 euro bruto per maand verdiend en je krijgt een 13^{de} maand, dus 28.600 euro.

$$28.600 \times 60\% = 17.160$$

$$17.160/45 = 381,33 \text{ euro}$$

Als je loon niet meer zou veranderen, levert elk bijkomend gewerkt jaar 381,33 euro op. Dus krijg je na een volledige loopbaan $381,33 \times 45 = 17.160$ euro bruto per jaar of 1.430 euro bruto per maand.

Door de inflatie is het loon van het begin van de loopbaan echter minder waard: 2.000 euro vandaag komt overeen met ongeveer 500 euro in 1970. Daarom **wordt een zogenaamde herwaarderingscoëfficiënt toegepast** (bijv. 4,34 voor het loon van 1970).

Verhoogt je loon, dan verhoogt je pensioen ook, behalve als je het berekeningsplafond van maximum 47.960,29 euro per jaar of 3.689 euro per maand, 13^{de} maand inbegrepen, overschrijdt.

Als één van de partners nooit gewerkt heeft, heb je als koppel recht op een gezinspensioen berekend op 75% van het gemiddelde loon van de werkende partner. Als het bedrag van de 2 individuele pensioenen samen minder bedraagt dan het gezinspensioen, dan mag je als koppel het meest voordelige bedrag kiezen.

Deze berekeningswijze is enkel van toepassing op werknemers uit de privé-sector en op contractuelen in de overheidssector. Het pensioen van statutair benoemde ambtenaren wordt berekend op hun loon van de vijf laatste jaren.

Het gemiddeld maandelijks pensioenbedrag van een werknemer, op basis van eigen prestaties, bedraagt momenteel 827 euro voor een man en 595 euro voor een vrouw. De vaststelling dat de huidige gemiddelde pensioenbedragen van mannen en vrouwen lager zijn dan de bedragen die je terugvindt in de onderstaande tabel, is te wijten aan het feit dat de

lonen 45 jaar geleden lager waren.

Voor deeltijdse werknemers wordt enkel rekening gehouden met het loon van hun deeltijdse tewerkstelling. Behalve als je het statuut 'deeltijds met behoud van rechten' (DBR) aangevraagd hebt: dan wordt de gedeeltelijke werkloosheidsperiode gedurende maximum 5 jaar gelijkgesteld voor de pensioenberekening (op basis van een minimumloon). Krijg je bovendien een 'inkomensgarantie-uitkering' (IGU) van de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening (RVA), dan wordt je gedeeltelijke werkloosheidsperiode gedurende onbepaalde tijd gelijkgesteld voor de pensioenberekening.

Bruto en netto?

Voor de laagste pensioenen worden geen bijdragen afgehouden en geldt: bruto pensioen = netto pensioen

Voor de hogere pensioenen worden wel bijdragen afgehouden. Een bruto pensioen van 1.500 euro komt overeen met een netto pensioen van 1.250 euro. Een bruto pensioen van 2.213 euro is ongeveer 1.500 euro netto.

NIEUW:

DE EQUAL PAY DAY LOON- EN PENSIOENKLOOF INDICATOR

Je loon vandaag bepaalt je pensioen morgen. De loonkloof tussen vrouwen en mannen zorgt ook voor een pensioenkloof.

Onderstaande tabel geeft een idee van je individueel pensioen op basis van 60% van een vast gemiddeld jaarloon. De tabel is enkel van toepassing op werknemers van de privé sector en op contractuele werknemers in de publieke sector.

Belangrijk: deze pensioenberekening veronderstelt dat je tijdens je volledige loopbaan hetzelfde loon ontvangt, terwijl je loon in praktijk meestal evolueert (omwille van indexaanpassingen en loopbaanwijzigingen). Vaak ligt je loon in het begin van je loopbaan een pak lager, en zal je pensioen in de praktijk ook lager liggen dan de bedragen van de tabel.

Je moet een loopbaan van 30 jaar kunnen bewijzen om het recht te openen op een minimumpensioen. Dat bedraagt maandelijks €1.025 bruto voor een volledige loopbaan (45 jaar). Het uiteindelijke bedrag wordt berekend i.f.v. het aantal loopbaanjaren.

		gemiddelde loopbaanduur		bruto pensioen na volledige loopbaan van 45 jaar in €
		Vrouwen : 31 jaar	Mannen : 42 jaar	
	brutoloon op maandbasis in €	bruto pensioen in €	bruto pensioen in €	
minimumloon in 2011	1.415	706	957	1.025
	1.500	706	957	1.025
	1.700	706	957	1.025
	1.900	785	1.064	1.140
	2.100	868	1.176	1.260
gemiddeld bruto maandloon vrouwen (bron: EPD 2011)	2.242	927	1.256	1.345
	2.400	992	1.344	1.440
	2.600	1.075	1.456	1.560
	2.900	1.199	1.624	1.740
gemiddeld bruto maandloon mannen (bron: EPD 2011)	2.909	1.202	1.629	1.745
	3.100	1.281	1.736	1.860
	3.300	1.364	1.848	1.980
	3.500	1.447	1.960	2.100
	3.689-...*	1.524	2.065	2.213

* €3.689 is het geplafonneerd loon voor de lonen van 2010.

Loon boven dit bedrag wordt niet in rekening genomen voor de pensioenberekening.

Bron: ABVV berekeningen, 2011

Deze loon- en pensioenkloof indicator geeft vrouwen en mannen een aanwijzing over hoe de pensioenen zich verhouden tot de lonen. Het is belangrijk dat iedereen zich ervan bewust is dat de loonkloof nu mee de pensioenkloof later veroorzaakt.

Voor een persoonlijke pensioenberekening verwijzen we naar de website www.kenuwpensioen.be.

equalpayday® is een gedeponeerde merknaam - ©zij-kant vzw

CAMPAGNEMIDDELEN 2011

- Het **campagnebeeld** toont een kranige rijpe dame die haar leven lang minder verdiende dan mannen en dus nu langer moet werken
- De **affiches, flyers** en **eco-draagtassen** ondersteunen de diverse acties in bedrijven en op openbare plaatsen
- De **notitieboekjes** zorgen dat Equal Pay Day elke dag 'top of mind' blijft
- De **website** www.equalpayday.be wordt vernieuwd en aangepast aan de campagne 2011. Hier kan je o.m. de clip bekijken en vind je ook een **bestelpagina** voor het campagnemateriaal
- Via de website kan je **Equal Pay Day ambassadeur** worden. Wie het **EP-pact** hier ondertekent, krijgt een **EPD-badge** toegestuurd
- De Equal Pay **film 'Made in Dagenham'** loopt vanaf 9 maart in de bioscopen. ABVV en **zij-kant** geven 100 gratis duotickets weg
- Volg ons ook op **Facebook**

En last but not least: **zij-kant** lanceert samen met mortierbrigade de Equal Pay Day **clip**, te bekijken op youtube en www.equalpayday.be. Er zijn twee versies: een lange Engelstalige (2 min40) die o.m. op jongerenmuziekzenders zal lopen, en een korte Nederlandstalige versie (60 sec). Het filmpje toont dappere 65-plussers, sexy dames die als flinke bonkende bomma's zware jobs verrichten. En daarbij al eens durven bibberen en beven. Want de vrouwenpensioenen zijn zoals de vrouwenlonen: veel te laag.

INFO

- Vera Claes, nationaal secretaris **zij-kant**/ 0477-65 54 63 vera.claes@zij-kant.be
- Gitta Vanpeborgh, genderverantwoordelijke ABVV/ 0472-43 41 32 gitta.vanpeborgh@abvv.be