



EQUAL PAY DAY® - 20 maart 2013 - Persdossier

Vrouwen verdienen in België nog steeds minder dan mannen. Daarom organiseren zij-kant en het ABVV op 20 maart 2013 al voor de negende keer Equal Pay Day (EPD), de dag voor gelijk loon voor vrouwen en mannen.

Inhoud

1.	De loonkloof blijft gapen	2
2.	Equal Pay Day 2013: “Extreme Housekeeping voor meer loongelijkheid v/m”	4
	Vooraf vrouwen werken deeltijds	4
	Deeltijds werk is vaak niet vrijwillig.....	5
	Vier redenen waarom deeltijds werk of loopbaanonderbreking niet altijd een goed idee is....	6
	Vier beleidsaanbevelingen voor een betere combinatie werk-gezin.....	11
3.	Gelijk loon voor gelijk werk	15
	Vier beleidsaanbevelingen voor een uitvoerbare loonkloofwet.....	16
4.	Andere verklaringen voor de loonkloof.....	20
5.	De campagnemiddelen.....	22

1. De loonkloof blijft gapen

Wat is Equal Pay Day?

Equal Pay Day is de dag tot wanneer vrouwen moeten werken om hetzelfde loon te krijgen als mannen verdienen tijdens het voorbije jaar. Hoe groter de loonkloof, des te later Equal Pay Day valt. Wordt de loonkloof kleiner, dan kunnen we deze dag vroeger in het jaar organiseren.

Om het bestaan van de loonkloof anno 2013 in de kijker te zetten ontwikkelden **zij-kant** en het **ABVV**, samen met communicatiebureau Mortierbrigade, een opvallende campagne. Deze wordt op verschillende plaatsen in Vlaanderen en Brussel aan het brede publiek voorgesteld. Vakbondsmilitanten van het **ABVV** en vrijwilligers van **zij-kant** gebruiken het campagnemateriaal om de loonkloof binnen hun bedrijf of organisatie ter sprake te brengen.

Equal Pay Day valt dit jaar opnieuw op 20 maart

Hoe groot is de loonkloof?

zij-kant en het **ABVV** berekenen de loonkloof op basis van de brutomaandlonen van deeltijdse en voltijdse werknemers. We doen dit bewust. Alleen zo krijgen we een diepgaand inzicht in de financiële situatie van de duizenden vrouwen en mannen op onze arbeidsmarkt. Helaas moeten we dit jaar vaststellen dat **de loonkloof, net als vorig jaar, gemiddeld 22% bedraagt.**

Via een eenvoudige rekensom valt Equal Pay Day in 2013 opnieuw op **20 maart 2013** (woensdag):

vrouwen verdienen gemiddeld 22% minder per jaar dan mannen



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



22% van 365 dagen = 80 bijkomende dagen



vrouwen moeten dus bijna 3 maanden langer werken, namelijk tot 20 maart in 2013

Hoe evolueert de loonkloof?

Om de evolutie van de loonkloof te meten, maken we gebruik van onze Equal Pay Day Indicator. Deze geeft de evolutie weer van het **gemiddeld brutomaandloon** van vrouwen tegenover dat van mannen en verzamelt de gegevens van zowel voltijdse als deeltijdse werknemers in de privésector.

	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010 <i>nieuw</i>
Vrouwen (in €)	1639	1719	1806	1834	1932	2003	2049	2106	2130	2242	2343	2405
Mannen (in €)	2283	2338	2440	2462	2592	2677	2720	2756	2783	2909	2999	3071
Loonkloof	28%	26%	26%	26%	25%	25%	25%	24%	23%	23%	22%	22%

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

We organiseerden Equal Pay Day voor het eerst in 2005, op 31 maart. De loonkloof bedroeg toen 25%. Sindsdien nam de loonkloof slechts mondjesmaat af, maar bij de nieuwste cijfers van dit jaar valt meteen de **status quo** op.

De vermindering van de loonkloof in 2010 is verwaarloosbaar

Wanneer we de cijfers in detail bekijken, zien we een verkleining van de loonkloof van **21,87% (2009)** naar **21,69% (2010)**. Dit is **slechts 0,18 %** en dus bijna verwaarloosbaar!

<i>Jaar</i>	<i>2009</i>	<i>2010</i>
Vrouwen	2343 €	2405 €
Mannen	2999 €	3071 €
Loonkloof	21,87 %	21,69 %

2. Equal Pay Day 2013: “Extreme Housekeeping voor meer loongelijkheid v/m”

De loonkloof verkleint dus niet (meer). Eén van de belangrijkste redenen hiervoor is het feit dat vrouwen vaker deeltijds werken dan mannen.

Vooraf vrouwen werken deeltijds

Ongeveer **44%** van de vrouwen werkt deeltijds, tegenover slechts **9%** bij de mannen.

Vaderschapsverlof blijft onderbenut

Bovendien neemt zo’n **20%** van de mannen zelfs geen vaderschapsverlof.¹ Dit zijn tien dagen verlof die een vader vrij kan gebruiken tijdens de eerste vier maanden na de geboorte van zijn kind. Tijdens de eerste drie verlofdagen behoudt de werknemer zijn volledige loon (betaald door de werkgever). De overige zeven dagen ontvangt hij een uitkering via zijn ziekenfonds. Die uitkering bedraagt 82% van het begrensde brutoloon.

20% van de mannen neemt zelfs geen vaderschapsverlof

Deze regeling staat tegenover het moederschapsverlof voor vrouwen dat langer duurt (15 weken) en een verplicht gedeelte (minimaal 1 week zwangerschapsverlof en 9 weken bevallingsrust) bevat.

Ouderschapsverlof vooral vrouwenzaak

Daarnaast heeft een werknemer uit de privé- of openbare sector het recht om ouderschapsverlof te nemen. Dit geldt voor elk kind dat aan de leeftijdsvoorwaarden (0-12 jaar) voldoet en voor de twee ouders afzonderlijk. De werknemer kan voor verschillende vormen van ouderschapsverlof kiezen:

- Voltijds ouderschapsverlof: voor elke voltijds of deeltijds werkende ouder gedurende vier maanden per kind (op te nemen per schijf van minimum één maand);
- Halftijds ouderschapsverlof: voor elke voltijds werkende ouder gedurende acht maanden per kind (op te nemen per schijf van minimum twee maanden);

¹ “De ervaringen van werknemers met vaderschapsverlof in België. Een kwantitatieve studie,” Instituut voor de Gelijkheid van Vrouwen en Mannen (IGVM), 2010, p. 53.

- 1/5^{de} ouderschapsverlof: voor elke voltijds werkende ouder gedurende twintig maanden (op te nemen per schijf van minimum vijf maanden).²

Doe je een beroep op ouderschapsverlof, dan behoud je ook al je sociale rechten. Je pensioen, ziekte- of werkloosheidsvergoeding wordt dus verder berekend op je voltijds loon. Enkel je vakantiedagen en vakantiegeld zullen aangepast worden aan je nieuwe uurrooster en deeltijds loon. Bovendien is België een van de weinige Europese landen die een forfaitaire uitkering toekennen tijdens het ouderschapsverlof. Dit gebeurt via de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening (RVA).

Ondanks deze gunstige voorwaarden blijven het vooral vrouwen die ouderschapsverlof opnemen.

- In 2011 maakten mannen zo'n 27% uit van diegenen die ouderschapsverlof opnamen.
- De meesten kiezen ervoor 4/5^e te werken.
- Slechts 10% van het voltijds en halftijds ouderschapsverlof wordt door vaders opgenomen, terwijl 1 op de 3 werknemers die 4/5^e werken, mannen zijn.³
- Vrouwen onderbreken eveneens vaker dan mannen hun loopbaan volledig. 77% van de werknemers die in 2011 voltijds loopbaanonderbreking of tijdskrediet opnamen, waren vrouwen.

Deeltijds werk is vaak niet vrijwillig

De keuze van vooral vrouwen voor deeltijds werk gebeurt helemaal niet zo vrijwillig als vele mensen geloven. Uit de Arbeidskrachtenenquête van 2010 door de FOD Economie blijkt dat slechts 11,57% van de deeltijds werkende vrouwen en 8,40% van de deeltijds werkende mannen geen voltijdse job willen.

Slechts 11% van de vrouwen die deeltijds werken wil geen voltijdse job

De meeste werknemers (68,7%) zijn deeltijds aan de slag omwille van persoonlijke of familiale redenen, omdat de nodige zorgdiensten voor kinderen en andere afhankelijke personen niet beschikbaar zijn, omdat ze geen voltijds werk gevonden hebben (10% van de vrouwen tegenover 15% van de mannen) of omdat de gewenste job enkel deeltijds wordt aangeboden. Voor 52% van de deeltijds werkende vrouwen is de combinatie tussen

² Voor ouders van kinderen (jonger dan 12) geboren voor 8 maart 2012, wordt geen uitkering voorzien voor de laatste schijf. Voor hen is er dus enkel een uitkering voor de eerste drie maanden voltijds ouderschapsverlof, de eerste zes maanden halftijds en de eerste vijftien maanden 1/5de.

³ "Vaders profiteren niet van ouderschapsverlof," De Morgen, 19/11/2012.

privéleven en werk de hoofdreden om deeltijds te werken. Bij mannen is dit minder dan één derde (30%).

Vrouwen worden hierbij dubbel getroffen: ze nemen een groter deel van de zorg op binnen het gezin en worden meer tewerkgesteld in beroepen die in de richting van deeltijds werk georganiseerd zijn, zoals de distributie, de schoonmaak en de diensten aan personen.

Daarnaast verdienen alleenstaande ouders speciale aandacht. Zij worstelen het hardst met de combinatie werk en gezin. Ze zijn afhankelijker van betaalde kinderopvang: 24,2% van de alleenstaande ouders maakt hiervan gebruik, ten opzichte van 19,2% van de koppels met kinderen.

Alleenstaande moeders hebben het nog moeilijker dan alleenstaande vaders.

- 21% van de alleenstaande vaders kunnen de opvang van hun kind(-eren) overlaten aan de (nieuwe) partner of aan een ander inwonend gezinslid.
- Voor alleenstaande moeders is die mogelijkheid vrijwel onbestaande: voor slechts 2% van hen vangen (nieuwe) partners of andere gezinsleden de kinderen op. Zij kunnen wel iets vaker een beroep doen op familieleden, burens en vrienden. Alleenstaande moeders nemen bijgevolg ongeveer 5,5 keer vaker tijdskrediet of loopbaanonderbreking dan alleenstaande vaders.⁴

Vier redenen waarom deeltijds werk of loopbaanonderbreking niet altijd een goed idee is

1. Verlies van loon

Wanneer je deeltijds werkt, hou je niet alleen op het einde van de maand minder loon over, maar dreig je ook per uur minder te verdienen. Volgens het Loonkloofrapport 2012 van het Instituut voor de Gelijkheid van Vrouwen en Mannen (IGVM) zorgt het feit of je vol- of deeltijds werkt voor een loonkloof in de bruto-uurlonen van 3,9%.⁵

Onderzoek door Luc Sels en Anneleen Forrier⁶ toont dat vrouwen en mannen na een voltijdse loopbaanonderbreking wegens familiale redenen een loonverlies van 2,88% (min.

⁴ "Vrouwen en mannen in België. Genderstatistieken en genderindicatoren," IGVM, 2011, p. 166-167.

⁵ Berekening op basis van de gegevens uit het Loonkloofrapport 2012, IGVM, p. 49-52. De arbeidsduur (vol- of deeltijds werk) neemt 8% van het verklaarbare deel van de loonkloof voor zijn rekening. Dit verklaarde deel bedraagt zelf 48,3% van de totale loonkloof. 8% van 48,3% leidt tot een aandeel van 3,9% in de totale loonkloof ($8/100 * 48,3/100 = 3,86/100$).

⁶ "De prijs van een onderbroken loopbaan," Luc Sels en Anneleen Forrier, 2006.

12 maanden afwezigheid) tot 3,18% (min. 36 maanden afwezigheid) lijden ten opzichte van het brutomaandloon van een werknemer die zijn/haar loopbaan nooit onderbrak.

2. Rollenpatronen worden bestendig

Huishouden vooral vrouwenwerk

Dat er opvallend meer vrouwen deeltijds werken dan mannen heeft verregaande gevolgen voor de relatie tussen vrouwen en mannen binnen een gezin. Zo heeft het een negatieve invloed op de verdeling van huishoudelijke taken.

Vrouwen besteden gemiddeld bijna 10u meer per week aan het huishouden en bijna 2u meer aan de zorg voor de kinderen dan mannen. Mannen voeren 9,5u meer betaald werk uit en beschikken over bijna 6u meer vrije tijd. Vrouwen werken dus thuis meer dan de tijd die ze op betaald werk uitsparen.⁷

Waar blijft de nieuwe man?

Mannen nemen thuis nochtans meer huishoudelijke taken op wanneer ze hiervoor meer tijd hebben en minder tijd moeten besteden aan bezoldigd werk. De stijging van het aantal vaders in ouderschapsverlof stemt ons daarom hoopvol, maar we moeten vaststellen dat de nieuwe man nog even op zich laat wachten.

Mannen jonger dan 50 jaar kiezen duidelijk voor hun carrière. Ze besteden tot 10u meer tijd aan bezoldigd werk dan hun vrouwelijke leeftijdsgenoten en mannelijke 50-plussers.

Vrouwen besteden daarentegen in bijna elke levensfase 10u meer tijd aan niet-bezoldigd werk dan mannen. Dit hangt in grote mate samen met de zorgtaken voor kinderen die vooral vrouwen tussen 25 en 54 jaar op zich nemen.

Het moederschap heeft een groot effect op het loon van vrouwen

De ongelijkheden in tijd besteed aan huishoudelijk werk verminderen pas op latere leeftijd. Het zijn eerder oudere mannen die actief zijn in het huishouden en deeltijds werken dan jonge mannen. Zowel in bezoldigde als onbezoldigde tijd nemen de ongelijkheden af met het opleidingsniveau.

⁷ "Belgisch Tijdsbudgetonderzoek," FOD Economie-ADSEI, 2005.

Dienstencheques bewijzen hun nut

Een oplossing voor het onevenwicht in huishoudelijke taken die nog steeds aan populariteit wint onder tweeverdieners met jonge kinderen (en ouderen) is het inschakelen van huishoudhulp via o.a. dienstencheques.

Ter illustratie: in 2012 maakten 895.265 Belgen actief gebruik van dienstencheques. Dit komt neer op grofweg 8% van de bevolking of ongeveer 19% van de Belgische huishoudens. Alleen al in december 2012 waren er 10.398 nieuwe inschrijvingen in het systeem.⁸ Deze gezinnen beslissen de huishoudelijke taken uit te besteden om de combinatie werk-gezin leefbaar te houden.

Lagere carrièreniveaus voor vrouwen

De klassieke verdeling van huishoudelijke taken, waarbij vrouwen huishoudelijke taken op zich nemen en mannen zich op hun carrière richten, bestendigt de bestaande rollenpatronen. Het vooruitzicht dat vrouwen loopbaanonderbreking of deeltijds werk zullen nemen, zorgt ervoor dat bedrijven minder in hun opleiding en promotie willen investeren en hen een lager loon geven.

Onderzoek door Nick Deschacht toont dat vrouwen zich op lagere carrièreniveaus bevinden dan hun persoonlijke kenmerken, zoals hun opleidingsniveau, hun ervaring of *work commitment*, doen vermoeden. Ze maken 7,7% minder kans op een hoge functie dan een man die over hetzelfde menselijke kapitaal beschikt, die evenveel uren werkt en er dezelfde preferenties op na houdt.⁹

3. Hoger armoederisico bij vrouwen

De taakverdeling waarbij de man zich concentreert op betaald werk en de vrouw op de organisatie van het gezinsleven, lijkt voor vele gezinnen voordelig. De man verdient meer, het gezin betaalt minder belastingen en heeft meer tijd buiten het werk. Dit alles gaat echter vaak ten koste van de (financiële) onafhankelijkheid van de vrouw.

Meer vrouwen financieel afhankelijk

Wanneer we kijken naar het individuele netto-inkomen van vrouwen en mannen, ongeacht het gezin waartoe dat individu behoort, dan blijkt dat vrouwen drie keer meer risico lopen dan mannen om in een situatie van financiële afhankelijkheid terecht te komen. Vrouwen die financieel afhankelijk zijn, verkeren bovendien in een moeilijker situatie dan mannen. Hun eigen inkomen ligt verder onder het minimumbedrag dat nodig is om menswaardig te

⁸ RVA, december 2012 en FOD Economie-ADSEI, 2012.

⁹ "De promotiekloof. Carrières van vrouwen en mannen op de Belgische arbeidsmarkt," Nick Deschacht, 2012, p. 127.

leven. Veel vrouwen hebben het binnen hun gezin dus wel goed, maar zouden het als alleenstaande veel moeilijker kunnen redden.

Vrouwen hebben groter armoederisico

Deze grotere financiële afhankelijkheid vertaalt zich in een groter armoederisico voor vrouwen (16%) dan voor mannen (14,6%). Het armoederisico bij vrouwen zou zonder tussenkomst van de overheid zelfs 44,3% bedragen in plaats van 16%, bij mannen zou dit 39,6% in plaats van 14,6% zijn. Vrouwen zijn dus meer afhankelijk van een herverdelende overheidstussenkomst. Helaas volstaan deze overheidstussenkomsten niet om hen helemaal uit de armoede te houden.

Het armoederisico bij vrouwen zou zonder tussenkomst van de overheid 44,3% bedragen

Een bijzonder kwetsbare groep onder de armen vormt het toenemend aantal eenoudergezinnen. Zij kennen een armoederisico van maar liefst 38,5%. De meerderheid van deze gezinnen wordt nog steeds gevormd door alleenstaande moeders.

Financieel kwetsbaar bij echtscheidingen

Vrouwen en mannen doen er daarom goed aan eens stil te staan bij hun situatie wanneer de solidariteit binnen het gezin verbroken zou worden. De cijfers over het aantal echtscheidingen zijn ontluisterend: tegenover de 42.159 koppels die in 2010 huwden, gingen er 28.903 uit elkaar. Zo'n 69% van de huwelijken afgesloten in dat jaar heeft dus het vooruitzicht stuk te lopen. In 2009 was 9% van de Belgische vrouwen en 8% van de mannen gescheiden.¹⁰

Vrouwen die deeltijds werken zijn dan financieel erg kwetsbaar: de solidariteit die binnen het huwelijk bestond, wordt verbroken. Ze hebben een laag inkomen en moeten op zoek naar een voltijdse betrekking of worden afhankelijk van een uitkering of alimentatie om rond te komen. Ze bouwen bovendien minder sociale zekerheidsrechten op, zoals een werkloosheidsuitkering of een pensioen.

¹⁰ FOD Economie-ADSEI, 2010.

4. Deeltijds werk = lager pensioen

Minder verdienen betekent ook minder pensioen. In België kennen we daarom naast een loonkloof een grote pensioenkloof. Terwijl het gemiddelde pensioen van een man, zonder onderscheid van regeling, in 2011 1.466,85 € bedroeg, bedroeg dat van vrouwen 1.131,76 €.¹¹ Dit komt neer op een pensioenkloof van gemiddeld 23%.

Sommige gepensioneerden krijgen gemiddeld gezien zelfs een pensioen onder de armoedegrens (1.000 € in 2011). Het gaat onder meer om vrouwen met korte loopbanen of lage inkomens gedurende hun loopbaan.

Minder verdienen betekent ook minder pensioen: de pensioenkloof bedraagt gemiddeld 23%

We voerden daarom in 2011 een EPD-campagne tegen de pensioenkloof en het hoge armoederisico onder gepensioneerde vrouwen. Iedereen herinnert zich zeker onze bonkende bomma's... We pleitten toen onder andere voor de individualisering van het pensioen en meer en betere informatie over de gevolgen van loopbaankeuzes op het latere pensioen.

¹¹ "Vrouwen en mannen in België. Genderstatistieken en genderindicatoren," IGVM, p. 68.

Vier beleidsaanbevelingen voor een betere combinatie werk-gezin

1. Meer zorgende vaders

De combinatie tussen werk en gezin wordt altijd als een probleem van vrouwen in plaats van als een oplossing voor mannen gezien. Nochtans zijn er allerlei redenen om vader- en ouderschapsverlof en andere zorgverloven evenzeer voor mannen te promoten als voor vrouwen.

Betere vaderband

De promotie van zorgverloven bij mannen draagt bij tot de gelijkheid tussen vrouwen en mannen, tot een evenwichtigere verdeling van de zorgtaken tussen vrouwen en mannen op korte termijn en tot het doorbreken van de traditionele genderstereotypen. Vaders krijgen de kans een hechtere band te krijgen met hun kind, wat de balans ook op lange termijn kan verbeteren en het gezin vermindert de 'rat race' zowel op het werk als thuis... Meer en meer mannen staan open voor dit idee: tussen 2007 en 2010 steeg het aantal vaders in ouderschapsverlof sterk tot 13.891.¹²

***Mannen moeten meer gestimuleerd worden om
vaderschapsverlof en ouderschapsverlof op te nemen***

Onbekend is onbemind

De regelingen voor vader- en ouderschapsverlof zijn jammer genoeg niet goed gekend. Naar schatting een kwart van de mannen weet voor de geboorte nog niet dat vaderschapsverlof bestaat.¹³ Veel mannen weten blijkbaar net zomin dat ouderschapsverlof ook door mannen opgenomen kan worden, dat het voor elk kind opgenomen kan worden en dat het een recht is.

¹² RVA, 2010.

¹³ "De ervaringen van werknemers met vaderschapsverlof in België. Een kwantitatieve studie," IGVM, 2010, p. 92.

Waarvoor pleiten we?

- Vader- en ouderschapsverlof moet beter bekend gemaakt worden bij vaders. Vaders moeten actiever gestimuleerd worden deze verloven op te nemen.
- Het vaderschapsverlof moet worden uitgebreid. In België hebben kersverse vaders vandaag recht op 10 dagen vaderschapsverlof, terwijl vrouwen 15 weken moederschapsverlof krijgen. **zij-kant** en het **ABVV** pleiten voor een uitbreiding van het vaderschapsverlof tot 4 weken (met de mogelijkheid om dit deels voor en deels na de geboorte op te nemen).

2. De uitbouw van collectieve zorgdiensten

Deeltijds werk is meestal niet vrijwillig. Te vaak moeten vrouwen thuisblijven omdat er overdag geen kinderopvang of zorgdiensten voor andere afhankelijke personen beschikbaar zijn of omdat deze voor hen te duur zijn. Deze vrouwen maken bijna 19% van de vrouwelijke deeltijdwerkers uit.

Vicieuze cirkel

Alleenstaande moeders werken vaak deeltijds, terwijl privékinderopvanginitiatieven voorrang geven aan een voltijds geplaatst kind. Hierdoor dreigen ze in een extra vicieuze cirkel terecht te komen. Zonder werk én kinderopvang raken ze niet uit hun financieel kwetsbare situatie.

De overheid moet blijven investeren in betaalbare, kwalitatieve en soepele kinderopvang

Wat vragen wij?

- Voor werkende ouders is een ruim en soepel aanbod aan kwaliteitsvolle en betaalbare kinderopvang cruciaal, niet alleen voor baby's en kleuters, maar ook voor schoolgaande kinderen buiten de schooluren.
- Er moet ook een ruim aanbod zijn van zorg en ondersteuning voor wie zorg nodig heeft, want met mantelzorg alleen zal dit niet lukken.

3. Betere informatie over deeltijds werk en de gevolgen ervan

Vooraf vrouwen werken deeltijds en dragen daar de gevolgen van. Een deeltijdse job betekent een deeltijds loon, deeltijdse sociale zekerheidsrechten en (tenzij je het statuut 'deeltijds met behoud van rechten' aanvraagt) helaas ook een deeltijds pensioen.

Wat vragen wij?

- Deeltijdse werknemers moeten beter worden geïnformeerd over hun rechten en over de (negatieve) gevolgen van deeltijds werk op hun loopbaan, werkloosheidsuitkering en op hun latere pensioen.

4. Een gezinsvriendelijke arbeidsorganisatie

Onderzoeker Nick Deschacht toont hoe vrouwen zich op een lager carrièreniveau bevinden dan hun persoonlijke kenmerken doen vermoeden. Recent onderzoek door Ilse Laurijssen vult deze bevindingen aan.

Sanctionering van het moederschap

Laurijssen stelt vast dat werknemers met een minder uitdagende job een hogere tijdsdruk ervaren en makkelijker kiezen voor deeltijds werk. De aanpassing van de arbeidstijd blijkt ook de makkelijkste ingreep in de arbeidskenmerken te zijn om werk en gezin te kunnen combineren. De onderzoekster merkt op dat vrouwen drie jaar nadat ze moeder werden in minder uitdagende jobs werken, met een lagere sociaal-economische status, in slechtere omstandigheden, met meer routinematig werk en minder samenwerking met collega's. Deze jobs zorgen ook voor meer tijdsdruk, waardoor ze nog sneller de stap zetten naar deeltijds werk om de combinatie werk-gezin leefbaar te houden.

Laurijssen verwachtte dat moeders net voor banen met minder tijdsdruk zouden kiezen om de combinatie werk en gezin leefbaar te houden. Ze denkt daarom dat het niet zozeer om een bewuste keuze van hun kant gaat, maar om een professionele omgeving die weinig openstaat voor de moederrol die deze vrouwen naast hun loopbaan opnemen.

Ondernemingen moeten zorgen voor een gezinsvriendelijke arbeidsorganisatie

Mannen bezetten, wanneer ze vader worden, een veel gunstiger uitgangspositie. Ze zijn doorgaans ouder dan moeders, waardoor ze verder op de carrière ladder staan en doorgaans een hoger loon hebben dan hun partner. Hun ervaren tijdsdruk of intrinsieke motivatie wijzigt nauwelijks na het vaderschap waardoor ze hun loopbaan niet moeten wijzigen.¹⁴

¹⁴ "Verdeeld tussen arbeid en gezin. Een panelstudie naar de context en dynamiek van de keuze voor deeltijds werk," onderzoek door sociologe Ilse Laurijssen, 2012, p. 252-260.

Ook nadelige gevolgen bij vaderschapsverlof

Feit blijft dat mannen die ouderschapsverlof opnemen veelal vreemd worden bekeken door werkgevers en onze maatschappij. 10,8% van de vaders die vaderschapsverlof aanvragen, ondervinden hierbij nadelen op het werk, gaande van een negatieve houding van de werkgever tot de weinig flexibele aard van het werk.¹⁵ Mannen die om familiale redenen een voltijdse loopbaanonderbreking opnemen, lijken zelfs nog sterker dan vrouwen gesanctioneerd te worden.¹⁶

Waarvoor pleiten we?

- Ondernemingen moeten zorgen voor een gezinsvriendelijke arbeidsorganisatie, waar mannen en vrouwen ruimte krijgen om hun werk en privéleven te combineren. Zo vermijden we dat werknemers verplicht worden deeltijds te gaan werken.
- Werkgevers moeten ook beseffen dat werknemers die hun gezin belangrijk vinden, niet minder gemotiveerd zijn om te werken dan andere werknemers. Werknemers die een goede werk-gezinbalans vinden, zijn net meer tevreden en dus gemotiveerd.

¹⁵ "De ervaringen van werknemers met vaderschapsverlof in België. Een kwantitatieve studie," IGVM, 2010, p. 91.

¹⁶ "De prijs van een onderbroken loopbaan," onderzoek door de economen Luc Sels en Anneleen Forrier, 2006, p. 80.

3. Gelijk loon voor gelijk werk

Gelijk loon voor gelijk werk, het principe is al sinds 1957 dankzij het Verdrag van Rome op Europees niveau wettelijk verankerd. Toch stellen **zij-kant** en het **ABVV** vast dat professionele activiteiten anders gewaardeerd worden wanneer ze door vrouwen in plaats van door mannen uitgeoefend worden. De lonen voor typische vrouwenberoepen en in sectoren met veel vrouwelijke werknemers liggen doorgaans lager dan die voor de klassieke mannenberoepen en –sectoren.

Wachten op de uitvoering van de loonkloofwet

Na 8 jaar EPD-campagne voeren en de eis voor een wettelijke regeling om de loonkloof te verkleinen haalden **zij-kant** en het **ABVV** in 2012 hun belangrijke slag thuis in de strijd tegen de loonkloof. Op initiatief van onder meer volksvertegenwoordiger Maya Detiège werd op 8 maart 2012 de ‘wet ter bestrijding van de loonkloof tussen vrouwen en mannen’ gestemd in het parlement.¹⁷ Ze biedt werknemersvertegenwoordigers een aantal instrumenten om komaf te maken met de loonkloof op sectoraal en ondernemingsniveau.

De wet introduceerde vier nieuwigheden:

- de weergave van de loongegevens van vrouwen en mannen in de sociale balans van het bedrijf;
- de analyse van zijn bezoldigingsstructuur en een eventueel actieplan;
- het gebruik van genderneutrale functiewaarderingen en –classificaties;
- de aanstelling van een bemiddelaar binnen de bedrijven.

Vooraleer de wet kan uitgevoerd worden, is het echter nog wachten op de noodzakelijke uitvoeringsbesluiten.

¹⁷ “Wet ter bestrijding van de loonkloof tussen mannen en vrouwen” van 22 april 2012, BS 28/8/2012.

Vier beleidsaanbevelingen voor een uitvoerbare loonkloofwet

1. Zorg voor een doeltreffend sanctioneringsmechanisme bij de loonkloofwet

Op dit moment worden de sectoren aangemaand hun functieclassificaties genderneutraal op te stellen. Vervolgens worden ze onderworpen aan een controle door de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg. Indien blijkt dat de genderneutraliteit niet gerespecteerd wordt, dan wordt dit in een gemotiveerde brief gemeld aan de Minister van Werk.

Wat vragen wij?

- Duidelijkheid over de sancties indien de CAO-functieclassificatie niet genderneutraal is.

2. De publicatie van een modelformulier voor de analyse van loongegevens

Vanaf nu moeten ondernemingen in hun sociale balans loongegevens opdelen volgens het geslacht van de werknemers. Dat gaat de loonkloof op ondernemingsniveau zichtbaar maken. Ze wordt direct een tastbaar, concreet gegeven op ondernemingsniveau, en niet "een algemene statistiek".

Voorts worden ondernemingen met meer dan 50 werknemers verplicht om een tweejaarlijkse analyse te maken van hun bezoldigingsstructuur. Hierdoor zal duidelijk worden of de onderneming een genderneutraal bezoldigingsbeleid voert.

Waarvoor pleiten we?

- De ondernemingen beschikken nog niet over een modelformulier voor de analyse van hun bezoldigingsstructuur. De overheid moet dit modelformulier zo snel mogelijk ter beschikking stellen om de loonkloofwet toepasbaar te maken.

3. Werkelijke genderneutrale functieclassificaties

Vele bedrijven en sectoren kennen nog steeds geen genderneutraal functieclassificatiesysteem. Vrouwen en mannen kunnen in een onderneming zonder zo'n sekseneutraal beloningssysteem voor dezelfde jobinhoud een andere functietitel en een ander loon krijgen. Werkgevers blijven er namelijk van uit gaan dat sommige jobs enkel door mannen uitgeoefend kunnen worden en schatten de jobs voor vrouwen lager in.

Zonder functieclassificatiesysteem zouden dergelijke mechanismen niet of weinig zichtbaar worden. Een sekseneutrale, analytische functieclassificatie, daarentegen, deelt functies in op basis van objectiveerbare criteria, die los staan van de persoon die de functie invult.

Uit onderzoek van het IGVM is gebleken dat bij ondernemingen zonder functieclassificatie er een loonkloof bestaat die gedeeltelijk te verklaren is vanuit het loopbaantraject van de werknemers. Deze loonkloof bevat echter ook nog steeds een onverklaarbaar gedeelte, wat kan wijzen op discriminatie.

Bij ondernemingen met een analytische functieclassificatie werd nog wel een algemene loonkloof vastgesteld, maar geen onverklaarbare loonkloof. De loonkloof in deze ondernemingen was dus meetbaar en kon volledig verklaard worden, bijvoorbeeld door het niveau van de functie of de leeftijd. Hoe beter men de loonkloof kan verklaren, des te makkelijker kan men ze wegwerken.

Het IGVM werkte een checklist uit die ondernemingen en sociale partners moet helpen hun systemen van functiewaardering en loonsetting te controleren op genderneutraliteit en indien nodig aan te passen.¹⁸

***Gelijk loon voor gelijkwaardig werk kan alleen met
correcte functieclassificaties***

Ondergewaardeerde competenties

Werkgevers hebben ook de neiging competenties die meer eigen zouden zijn aan vrouwen onder te waarderen of weg te laten uit functieprofielen. Zo kan men binnen een bedrijf veel belang hechten aan leiderschapskwaliteiten, een zogezegd mannelijke eigenschap, terwijl empathie, een eigenschap die eerder aan vrouwen wordt toegeschreven, niet in de functiewaardering opgenomen wordt.

Op dezelfde manier kan men zorg of diplomatie als competenties over het hoofd zien, omdat ze niet met de stereotype mannelijke, gedreven werknemer overeenkomen. Nochtans zijn deze vaardigheden essentieel binnen bepaalde functies. Hierdoor worden niet alleen vrouwen benadeeld, maar dreigt er ook een mismatch tussen de vereisten van een functie en de persoon die ze invult.

¹⁸ "Checklist sekseneutraliteit bij functiewaardering en –classificatie," IGVM, 2010.

Rechter en partij

De loonkloofwet voorziet dat de invoering van genderneutrale functiewaarderingen en -classificaties op sectoraal niveau wordt geregeld. Binnen het half jaar nadat de nieuwe wetgeving in werking treedt (dus voor eind juni 2013), moeten de sectoren (paritaire comités) hun functieclassificaties voorleggen aan de Dienst voor Collectieve Arbeidsbetrekkingen van de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg. Zien zij een probleem, dan moet de sector actie ondernemen.

In deze procedure wordt voorzien dat de FOD de analyses van sectorale classificaties gedurende 24 maanden mag uitbesteden, de tijd nodig om de nodige ervaring op te doen. Die analyses zouden echter uitbesteed kunnen worden aan de privébedrijven die momenteel de paritaire comités helpen bij het opstellen van de functieclassificatiesystemen, waardoor zij eigenlijk rechter en partij worden.

Wat vragen wij?

- **zij-kant** en het **ABVV** staan erop dat nieuwe functiewaarderingen en -classificaties werkelijk sekseneutrale criteria hanteren. Alleen zo kan men “gelijk loon voor gelijk werk” en “gelijk loon voor gelijkwaardig werk” bekomen.
- Sekseneutrale criteria zijn objectiveerbare, analytische criteria die los staan van de persoon. Zij moeten op een transparante manier met alle betrokkenen, waaronder de werknemers, vastgelegd worden.
- De analyses van deze functieclassificaties moeten door een onafhankelijke instelling in plaats van door privébedrijven uitgevoerd worden om belangenvermenging te vermijden.
- Men moet er ook over waken dat de competenties die meer toegeschreven worden aan vrouwen niet ondergewaardeerd of weggelaten worden.
- Uiteraard is een goede functieclassificatie waardeloos zonder het correcte gebruik ervan. Objectief gelijkwaardig werk verdient ook een gelijke verloning.
- Bovendien vraagt dit instrument een HR-beleid dat vrij is van seksistische vooroordelen. Iedereen moet binnen het systeem gelijke promotie- en opleidingskansen krijgen.

4. Aanstelling bemiddelaar

De loonkloofwet voorziet in de aanstelling van een bemiddelaar in bedrijven met meer dan 50 werknemers. Deze wordt het aanspreekpunt voor werknemers die zich wat hun loon betreft ongelijk behandeld voelen op basis van hun geslacht.

Wat vragen wij?

- **zij-kant** en het **ABVV** wijzen erop dat het uitvoerings-KB dat de bevoegdheden, de competenties en de deontologische regels van deze bemiddelaar afbakent, gepubliceerd moet worden.

4. Andere verklaringen voor de loonkloof

De loonkloof in brutomaandlonen van voltijds en deeltijds werkende vrouwen en mannen bedraagt vandaag in België 22%, in bruto-uurlonen is dit **13%** (2010). Zelfs wanneer we enkel naar de bruto-uurlonen van voltijdse werknemers kijken, en dus deeltijds werk buiten beschouwing laten, dan bedraagt de loonkloof tussen vrouwen en mannen nog altijd **9%** (2010).

Naast je deeltijds werk, je loopbaanonderbrekingen, je beroep en de sector waarin je tewerkgesteld bent, verklaren een reeks andere factoren mee de loonkloof. Deze factoren houden rekening met de professionele en individuele kenmerken van de werknemer en met de persoonlijke kenmerken van de werknemer die niet direct verband houden met zijn/haar werk.

Studiekeuze

Je studiekeuze speelt een belangrijke rol in je loonvorming. Ook hier vinden we verschillen tussen mannen en vrouwen. We zien wel degelijk typisch vrouwelijke en mannelijke opleidingen die respectievelijk naar laag- en hoogbetaalde jobs leiden.

Daarom vroegen **zij-kant** en het **ABVV** in 2012 meer aandacht voor de impact van je studiekeuze op je loopbaan. We pleitten onder andere voor meer roldoorbrekende studiekeuzes en 'girls and boys days' in typische vrouwen- en mannensectoren.

Burgerlijke staat en gezinssamenstelling

Zelfs factoren als je burgerlijke staat of het feit dat je kinderen hebt, hebben een impact op je loon. Het moederschap heeft een groot negatief effect op het loon van vrouwen, terwijl de aanwezigheid van kinderen bij mannen juist in hun voordeel speelt.

Mannen met een partner en kinderen hebben een hoger loon dan alleenstaande mannen, terwijl de aanwezigheid van een partner minder invloed heeft op het loon van vrouwen. Doordat zijn partner een groter deel van de huishoudelijke taken op zich neemt, kan een man zich meer concentreren op zijn carrière en meer verdienen. Een vrouw wint hier financieel weinig mee. Bij een scheiding zal ze moeten terugvallen op een lager inkomen. Ze bouwt minder sociale rechten op, waardoor ze een lager pensioen en lagere werkloosheids- en ziekte-uitkeringen ontvangt.

Tweeverdieners kiezen er ook sneller voor om een van de partners, de partner met het laagste inkomen, thuis te laten. Aangezien vrouwen gemiddeld minder blijven verdienen dan mannen, gaan ze vaker deeltijds werken. Op die manier houden we een vicieuze cirkel in

stand: vrouwen krijgen minder loon omdat ze deeltijds werken en vrouwen gaan deeltijds werken omdat ze minder verdienen dan mannen.

De ongelijkheden in het opnemen van huishoudelijke en ouderlijke verantwoordelijkheden zijn veel groter bij gehuwden, waar vrouwen 1,7 keer meer tijd aan niet-bezoldigd werk besteden dan mannen. Deze ongelijkheid wordt groter naarmate het aantal kinderen toeneemt. Wanneer het gezin kinderen heeft, leggen vrouwen zich sterker toe op de gezinssfeer ten koste van de bezoldigde activiteit en van ontspanning.

Niet alles is echter verklaarbaar

Al deze factoren vormen een mogelijke verklaring voor de loonkloof, maar rechtvaardigen haar daarom nog niet. Bovendien blijkt uit het loonkloofrapport van 2012 dat **51,7%** van de loonkloof nog altijd onverklaarbaar blijft. Dit komt neer op een loonverschil van gemiddeld **1,25 € per uur** tussen vrouwen en mannen, dat niet verklaard kan worden.

Meer dan de helft van de loonkloof blijft onverklaarbaar

Onderzoek door Nick Deschacht wijst op een aandeel van 43% (loonkloof in maandlonen) tot 77%¹⁹ (loonkloof in uurlonen) van de loonkloof dat onverklaarbaar blijft. Dit kan wijzen op een gebrek aan functiewaarderingen en op de systematische discriminatie van vrouwen tegenover mannen.

¹⁹ “De promotiekloof. Carrières van vrouwen en mannen op de Belgische arbeidsmarkt,” Nick Deschacht, 2012, p. 134.

5. De campagnemiddelen

Flyer

Tijdens de campagne delen we op de Equal Pay Dayactiedag van 20 maart 2013 op verschillende plaatsen in Vlaanderen en Brussel een flyer met een unieke powertool uit. Deze combineert een boormachine en een klopper tot een krachtige symbolische mixer.

Affiche

Een opvallend beeld toont onze 'action hero' in een ongewone setting. 'Extreme housekeeping' op het scherp van de snee.

Website

De website www.equalpayday.be werd vernieuwd. Alle informatie over Equal Pay Day 2013 en de acties en videoclips van de vorige jaren vind je er terug. Hier kan je ook het campagnemateriaal bestellen.

Videoclip

Uiteraard lanceren we op Equal Pay Day 2013 opnieuw een spraakmakend filmpje. We werkten hiervoor voor de negende keer op rij samen met communicatiebureau Mortierbrigade. Dit jaar toont wereldkampioen kickboxen Semmy Schilt mannen dat huishoudelijke taken ook stoer kunnen zijn... Hij promoot 'Extreme housekeeping' voor meer loongelijkheid v/m.

Meer info

- Vera Claes, nationaal secretaris **zij-kant**: 0477 65 54 63, vera.claes@zij-kant.be.
- Caroline Copers, algemeen secretaris **Vlaams ABVV**: 02 506 82 20, caroline.copers@abvv.be.

Social media

- Website: www.equalpayday.be
- Twitter: #EPD2013
- Facebook: www.facebook.com/equalpaydaybelgium

