

Equal Pay Day 2009

5^{de} editie

zij-kant, de progressieve vrouwenbeweging, en ABVV organiseren op **vrijdag 27 maart 2009 de 5^e editie van Equal Pay Day, de dag voor gelijk loon.**

Wat is Equal Pay Day, EPD ®

Equal Pay Day is de dag tot wanneer vrouwen moeten werken om op jaarbasis evenveel te verdienen als wat mannen in één jaar tijd verdienen.

Tijdens deze dag kaarten wij het loonverschil tussen vrouwen en mannen aan d.m.v. een grootscheepse bewustmakingscampagne.

Equal Pay Day wordt einde maart georganiseerd. Dit tijdstip is niet toevallig, maar staat symbool voor de grootte van de loonkloof. Via een eenvoudig rekensommetje komen we dit jaar tot 27 maart 2009.

vrouwen verdienen gemiddeld 24 % minder per jaar dan mannen
↓
om te verdienen wat een man verdient in 1 jaar tijd moeten vrouwen dus langer werken
↓
24% van 365 dagen zijn 86 dagen extra
↓
vrouwen werken dus ongeveer 3 maanden gratis, tot 27 maart in 2009
Equal Pay Day, de dag voor gelijk loon!

Maken we dezelfde rekensom **op basis van een werkdag van 8 uur:**

24% van 8 uur = 24% van 480 minuten = 115,2 minuten
↓
480 minuten – 115 minuten = 365 minuten of 6 uur en 5 minuten
↓
Op een werkdag van 9u tot 17u : 6uur en 5 minuten = 15u05
Vanaf 15u05 werken vrouwen gratis en voor niks!

Een milde positieve evolutie

Toen ABVV en zij-kant in 2004 voor de eerste keer hun EPD organiseerden, waren er weinig studies voorhanden over de loonkloof. De schaarse statistieken die wij toen verzamelden toonden aan dat vrouwen gemiddeld en bruto per maand zowat een kwart minder verdienden dan mannen. Vertrekkend van deze vaststelling berekenden we dat vrouwen gemiddeld 15 maanden (of drie maanden extra) moesten werken om een gemiddeld jaarloon van een man te verdienen. Dit bracht ons bij 31 maart, voortaan het ijkpunt voor onze Equal Pay Day. Inmiddels stellen we op basis van officiële gegevens een milde positieve evolutie vast.

De loonkloof verkleint, maar te traag en te onbeduidend. Dat bewijst onderstaande tabel.

Tabel: De EPD-Indicator met de evolutie van de gemiddelde bruto maandlonen in € van voltijdse en deeltijdse werknemers

	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006
Vrouwen	1639	1719	1806	1834	1932	2003	2049	2106
Mannen	2283	2338	2440	2462	2592	2677	2720	2756
Loonkloof	28%	26%	26%	26%	25%	25%	25%	23,58%

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

Wij kiezen er met onze EPD-indicator bewust voor om de maandlonen tussen vrouwen en mannen te vergelijken, omdat de loonkloof een maatschappelijk probleem is dat in zijn totaliteit en dus op maandbasis moet bekeken worden. Het gaat er immers om hoeveel er maandelijks op je rekening verschijnt.

Als we dezelfde berekening doen voor de **bruto uurlonen** merken we een daling van de loonkloof met zo'n 9%. Deze daling kan grotendeels verklaard worden door het groot aantal vrouwen dat deeltijds werkt (82% van alle deeltijds werkenden zijn vrouwen, van alle vrouwelijke werknemers werkt 43% deeltijds) .

De impact van deeltijds werken op de loonkloof mag dus niet onderschat worden. Dit bewijst onderstaande tabel.

Tabel: Indicator evolutie gemiddelde bruto uurlonen in € voor deeltijdse en voltijdse werknemers

	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006
Vrouwen	11,00	11,39	12,12	12,41	12,77	13,44	13,78	14,37
Mannen	13,62	13,92	14,59	14,80	15,44	16,06	16,54	16,80
Loonkloof	19%	18%	17%	16%	17%	16%	17%	14,46%

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

Equal Pay Day 2009 – De campagne

De kernboodschap van de 5^{de} editie:

“Vanaf 15u05 werken de vrouwen gratis en voor niets”

Equal Pay Day is de dag tot wanneer vrouwen moeten werken om evenveel te verdienen als wat mannen in één jaar verdiend hebben. De loonkloof bedraagt momenteel (cijfers 2006) 23,58% op bruto maandbasis. Dit betekent dat vrouwen dit jaar tot 27 maart moeten werken om evenveel te verdienen als wat mannen vorig jaar hebben verdiend.

Dit jaar hebben we ons Equal Pay Day principe ook toegepast op een werkdag van 9u tot 17u. En dit betekent dat vrouwen in feite vanaf 15u05 gratis en voor niets werken.

De baseline

“Geef vrouwen hun verdiende loon” hebben we ook dit jaar behouden.

De campagnemiddelen

- ⇒ **radiospots** van 23/3 tot 27/3 op alle openbare en commerciële zenders, die de luisteraars er om 15u05 op attent maken dat de vrouwen vanaf dan gratis en voor niets werken
- ⇒ **affiches, stickers, een originele flyer, T-shirts** ondersteunen de diverse acties in bedrijven en op openbare plaatsen
- ⇒ een **brochure “SOS Griet”** en de **website www.sosgriet.be** reikt vrouwen vijf recepten aan om meer te verdienen door bij sollicitaties en loononderhandelingen sterker uit de hoek te komen
- ⇒ de **“Wegwijzer deeltijdwerk”** wijst vrouwen en mannen op de gevolgen en de risico's van deeltijds werken
- ⇒ de **publicatie “5 jaar Equal Pay Day”** geeft een ‘beeldig’ overzicht van vijf jaar campagne voeren, de acties, de beleidsvoorstellen en de realisaties
- ⇒ de **website www.equalpayday.be** wordt vernieuwd en aangepast aan de campagne 2009. Op deze site zal naast het EPD dossier 2009 en een bestelpagina voor het campagnemateriaal, ook de radiospot te horen zijn. Bezoekers vinden hier ook achtergrondinformatie over de loonkloof in verschillende sectoren van tewerkstelling.

De campagne aanpak

- ⇒ **maandag 2 maart:** kick-off en persconferentie in het BELvue Museum Brussel, met lancering van de nieuwe campagne en onze voorstellen voor meer loongelijkheid v/m
- ⇒ **vrijdag 27 maart:** Equal Pay Day: acties door honderden vrijwilligers en militanten op diverse plaatsen in bedrijven en in de publieke ruimte (voor actieplaatsen: zie www.equalpayday.be)

®Equalpayday is een beschermde merknaam ©**zij-kant** vzw

Equal Pay Day 2009 – Oorzaken, realisaties en verlanglijstje

Oorzaken van de loonkloof

Hoewel de oorzaken van de loonkloof grotendeels verklaard kunnen worden, geldt het principe van onze EPD: verklaren betekent niet aanvaarden. Door de oorzaken te duiden, kunnen we ze ook beter aanpakken.

De loonkloof wordt veroorzaakt door:

1. Horizontale segregatie

Op de arbeidsmarkt zijn er nog altijd typische vrouwen- en mannenberoepen of bij uitbreiding vrouwen- en mannensectoren. **Toevallig of niet zijn de vrouwenberoepen en -sectoren over het algemeen ook minder goed betaald.**

Typische vrouwensectoren zijn: huishoudpersoneel 84% vrouwen, kledingproductie 76% vrouwen, gezondheidszorg en sociale diensten 77% vrouwen, onderwijs 67% vrouwen.

Typische vrouwenberoepen zijn: receptioniste en kassierster 81% vrouwen, ongeschoold verkoopspersoneel en dienstpersoneel 77% vrouwen, kantoorbedienden 66% vrouwen.

Typische mannensectoren daarentegen zijn: chemie, farmaceutische nijverheid, informatica.

2. Verticale segregatie

Het gegeven dat vrouwen moeilijker opklimmen in de hiërarchie van een onderneming staat bekend als het **‘glazen plafond’**. Vrouwen zijn nog altijd beduidend ondervertegenwoordigd in leidinggevende functies, bij bedrijfsleiders en hoger kaderpersoneel. Vrouwen slagen er moeilijk in om dit ‘glazen plafond’ te doorbreken. Dit fenomeen zien we vooral in de ‘rijkere’ sectoren, de ‘rijkere’ bedrijven en bij bedienden en kaderleden.

3. Deeltijds werk

Deeltijds werk blijft in hoofdzaak een vrouwenzaak: vandaag werken ruim 43% van de vrouwen deeltijds, tegenover ongeveer 8% van de mannen. **Ruim 80% van alle deeltijds werkenden zijn vrouwen.** Deeltijdarbeid is in bepaalde sectoren (schoonmaak, distributie, dienstencheques...) **vaak onvrijwillig**. Mannen werken meestal deeltijds om andere reden dan vrouwen. En als ze deeltijds werken, werken ze gemiddeld ook meer uren dan deeltijds werkende vrouwen. Het succes van deeltijdarbeid is onder meer te verklaren door de invoering van loopbaanonderbreking en tijdskrediet. Ook via het systeem van dienstencheques werken veel vrouwen deeltijds. Deeltijds werk heeft een **negatief effect op het bruto uurloon** van vrouwen, maar ook op dat van mannen. Heel zelden vind je deeltijdse jobs bij leidinggevend en hoger kaderpersoneel. De ongelijke verdeling van deeltijdse arbeid is **vaak geen kwestie van ‘vrije keuze’ voor vrouwen. Ze is het gevolg van de ongelijke verdeling van de zorgarbeid en van het gebrek aan voldoende, betaalbare en flexibele zorginfrastructuur in combinatie met de flexibiliteiteisen van de werkgevers.** Tal van studies hebben al bewezen dat er nog een weg af te leggen is voor vrouwen en mannen om job en zorg eerlijker te verdelen.

4. Samenstelling van het gezin

Het feit of men al of niet gehuwd is, heeft een effect op de loonkloof. Mannen die gehuwd zijn en kinderen hebben, hebben over het algemeen een hoger loon dan getrouwde vrouwen met kinderen. Zo hebben bijvoorbeeld gehuwde vrouwen die voltijds werken in de industrie en diensten een gemiddeld bruto uurloon van 15,01 euro, tegenover 17,95 euro voor de mannen. Dit betekent een loonkloof van 16,4 %. (Instituut voor de Gelijkheid van Vrouwen en Mannen 'De loonkloof tussen vrouwen en mannen'- rapport 2008)

5. Beroepsopleiding

Uit onderzoek en de jaarlijkse analyse van de sociale balans blijkt dat meer mannen gebruik (kunnen) maken van bijkomende beroepsopleidingen die uitzicht bieden op promotie. Over het algemeen volgen mannen ook langere en duurdere opleidingen.

6. Loopbaanonderbrekingen

Meer vrouwen dan mannen schorten hun loopbaan op om de zorg voor kinderen, ouders, zieke en palliatieve zorg op zich te nemen.

7. Functieclassificatie

Analytische functieclassificaties worden in bedrijven nog veel te weinig toegepast. Dit betekent dat typische vrouwelijke beroepen en functies vaak lichter worden gewogen dan mannelijke.

Al deze redenen mogen echter niet als voorwendsel gebruikt worden om de loonkloof tussen vrouwen en mannen zonder meer te aanvaarden en de ongelijkheden in stand te houden. Vooral omdat achter deze redenen ook maatschappelijke sturing en discriminaties schuilgaan.

Als we al deze verklaarbare oorzaken op een rij zetten, blijft er bovendien nog zo'n 5 à 7 % over die we niet kunnen verklaren. We kunnen niet anders dan concluderen dat het hier om pure discriminatie gaat. Een discriminatie die ook gevolgen heeft voor de sociale zekerheidsrechten, in het bijzonder de latere pensioenen!

Realisaties dankzij Equal Pay Day

1. **Verhoging van de bewustwording over de loonongelijkheid.** Praten over loon en loonongelijkheid is minder een taboe geworden. Ook op Europees niveau werden een aantal initiatieven genomen om de loonkloof te dichten. Onze campagne Equal Pay Day is een begrip geworden.
2. Dankzij Equal Equal Pay Day werd in 2007 **het eerste officiële loonkloofrapport** door het Instituut voor de Gelijkheid van Vrouwen en Mannen gepubliceerd.
3. Het thema van loonongelijkheid was een centraal aandachtspunt in het **Interprofessioneel Akkoord (IPA)** van 2007-2008. Het engagement werd genomen om CAO 25 bis (gelijk loon voor gelijk werk) te herzien. Deze CAO vermeldt voortaan dat alle bedrijven en sectoren over een sekseneutrale functieclassificatie en loonclassificatie moeten beschikken. Ook aanvullende pensioenen mogen niet discrimineren. Dankzij dit IPA kwam er ook een verhoging van de bruto minimumlonen dat overwegend vrouwen ten goede komt.

4. **Verbetering van het statuut van deeltijdse werknemers.** Het vaak onvrijwillig karakter van deeltijds werk was van meet af aan een belangrijk aandachtspunt. Ook wie deeltijds werkt heeft nu recht op het minimumpensioen. Ook de inkomensgarantie voor wie werk zoekt en een deeltijdse job aanvaard is verbeterd.
5. **Meer politieke aandacht voor de loonkloof v/m.** Sedert de lancering van de eerste Equal Pay Day werd menig wetsvoorstel ingediend. De voormalige minister van werk Peter Vanvelthoven voerde een checklist sekseneutrale functieclassificatie in.
6. **Verbetering van de loonkloof?** Uit de meest recente statistieken blijkt dat de loonkloof verkleint, zij het in beperkte mate. Dank zij Equal Pay Day?

Wat moet er nog veranderen om de loonkloof weg te werken?
Het verlanglijstje van ABVV en zij-kant

Sinds de eerste Equal Pay Day campagne stelden we een eisenpakket op voor beleidsmakers en sociale partners. Niet zonder resultaat, want een aantal van deze eisen zijn ondertussen gerealiseerd, zoals de jaarlijkse publicatie van het rapport “De loonkloof tussen vrouwen en mannen” door het Instituut voor de Gelijkheid van Vrouwen en Mannen, met de officiële statistieken over de loonkloof.

Naar aanleiding van de 5^e editie van onze Equal Pay Day stellen ABVV en **zij-kant** een aangepast eisenpakket voor, dat beleidsmakers en sociale partners op weg moeten zetten naar meer maatregelen voor loongelijkheid v/m.

1. Meer aandacht voor gender in het onderwijs

zij-kant en ABVV vragen de Vlaamse ministers bevoegd voor onderwijs en werk:

- leraars v/m al in hun basisopleiding genderbewuster te maken;
- een vormingspakket ‘genderneutrale studie- en beroepskeuze’ op te stellen;
- meisjes en jongens aan te zetten tot het volgen van roldoorbrekende opleidingen op een duurzame manier. Dit kan door sensibiliseringscampagnes te voeren en door de instrumenten ontwikkeld door de sectoren (o.a. in de bouwsector, scheikundesector) sterker in het onderwijs te promoten;
- jobcoaching te organiseren wanneer jongens en meisjes in een roldoorbrekende job stappen.

2. De verdere uitbouw van collectieve zorgvoorzieningen en in het bijzonder kinderopvang (0-3,buitenschools)

ABVV en **zij-kant** vragen de bevoegde ministers van de diverse gewesten:

- alle steden en gemeenten te responsabiliseren in de uitbouw van zorgvoorzieningen en in het bijzonder kinderopvang;
- de huidige inspanningen om kinderopvang voor iedereen nog meer bereikbaar en betaalbaar te maken verder op te drijven.

3. Opwaardering van de zogenaamde vrouwenberoepen en vrouwensectoren.

Zogenaamde vrouwenjobs en vrouwensectoren betalen doorgaans minder goed. In een aantal gevallen heeft dit te maken met het ontbreken van een sekseneutraal functiewaarderingssysteem. In 2007 werd op initiatief van toenmalig Minister van Werk Peter Vanvelthoven een checklist uitgewerkt die sectoren en bedrijven kan helpen om een sekseneutraal systeem te ontwikkelen. Deze checklist is onvoldoende gekend. In een aantal ‘vrouwensectoren’ stellen we vast dat de lonen, los van de functiewaardering, gewoon zeer laag zijn.

zij-kant en ABVV vragen de minister(s) bevoegd voor gelijke kansen en/of werk:

- een inventaris op te maken van de huidige stand van zaken om na te gaan in welke sectoren de functiewaarderingssystemen worden gebruikt en bijgewerkt;
- een campagne op te zetten om de checklist voor sekseneutrale functieclassificaties meer bekendheid te geven;
- een verhoging van het bruto minimumloon en betere lonen in de vrouwensectoren

4. De rechten van deeltijdse werknemers afdwingen, verbeteren en misbruiken tegengaan.

We stellen vaak misbruiken vast bij deeltijdwerk. Zo zien we bv. dat er bijvoegsels bij arbeidscontracten worden opgesteld om gedurende een bepaalde periode meer uren te werken, zonder dat de arbeidsovereenkomst effectief in uren wordt aangepast. Anderzijds merken we ook dat deeltijdwerk voor vele werkgevers het flexibiliteitsmiddel bij uitstek is geworden, met alle gevolgen van dien voor de sociale zekerheidsrechten van de werknemers.

ABVV en **zij-kant** vragen:

- dat de rechten van deeltijdse werknemers gerespecteerd worden: bv. het recht op een vast uurrooster, het recht op loopbaanontwikkeling, het recht om het uurrooster uit te breiden bij vrijgekomen werkuren in het bedrijf;
- dat de rechten van deeltijdse werknemers worden verbeterd: bv. het recht op betaald educatief verlof;
- dat werkgevers gebruik maken van collectieve arbeidsduurverkortingen en de vierdagenweek (mogelijk sinds 1 januari 2004 met betoelaging!) in plaats van de individuele vormen van deeltijdwerk te stimuleren.

5. Een wet om lonen transparanter te maken

zij-kant en ABVV vragen de bevoegde ministers:

- een eenvoudig audit instrument te ontwikkelen dat werkgevers kan helpen bij het doorlichten van de (oorzaken van de) loonkloof in hun bedrijf;
- werk te maken van een wetgeving die een echte sociale dialoog over loondiscriminatie en loontransparantie toelaat.

6. Ook Europa moet werken aan het verkleinen van de loonkloof

Op 3 maart 2009 lanceert de Europese Commissie een grootscheepse campagne in 22 talen om burgers en overheden te sensibiliseren over de loonkloof.

ABVV en **zij-kant** vragen:

- dat de inspanningen om de loonkloof blijvend onder de aandacht te houden worden verder gezet
- en dat Europa een samenhangend beleid ontwikkelt om de (loon)gelijkheid tussen vrouwen en mannen te realiseren.