

PERSDOSSIER – EQUAL PAY DAY, 25 MAART 2021



INHOUD

1. Wat is Equal Pay Day?	3
2. De nieuwste cijfers	3
3. Campagne 2021: Verdeel de taken eerlijk thuis, voor eerlijkere kansen op het werk	4
4. De loonkloof van dichterbij bekeken.....	5
5. Evolutie van de loonkloof	7
6. Oorzaken van de loonkloof v/m	8
7. Pensioenkloof v/m.....	13
8. Beleidsaanbevelingen.....	14
9. De loonkloof in de rest van Europa	16
10. Mijlpalen in zeventien jaar strijd tegen de loonkloof.....	18
11. Contact.....	20

Kinderen die een Zoom-gesprek onderbreken met gekke bekken of gejuig: schattig voor één keer, onwerkbaar als het elke dag gebeurt. Nochtans is dat wat veel vrouwen meemaken, ook zonder videovergaderingen: de zorg voor kinderen en het huishouden komt nog steeds vooral bij hen terecht, met grote gevolgen voor hun loopbaan én dus ook hun loon. De coronacrisis heeft deze ongelijkheid alleen nog maar vergroot.

Op 25 maart 2021, tijdens haar zeventiende editie van Equal Pay Day, vraagt de progressieve vrouwenbeweging zij-kant dan ook om de zaken eerlijk te verdelen thuis, voor eerlijkere kansen op het werk. Voor het eerst publiceert ze ook de loonkloofcijfers per regio.

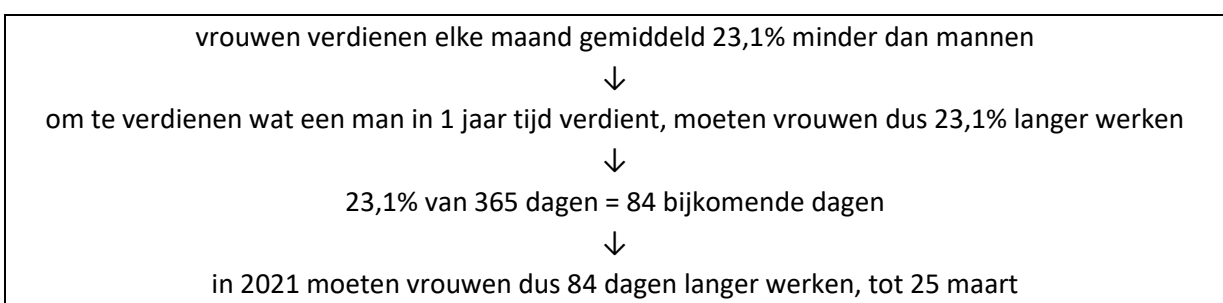
1. Wat is Equal Pay Day?

Equal Pay Day is de dag tot wanneer vrouwen moeten werken om evenveel te verdienen als wat mannen het jaar voordien verdienden. De **dag voor gelijk loon v/m**, dus. De loonkloof is één van de grootste discriminaties tussen vrouwen en mannen. Al zeventien jaar voert de progressieve vrouwenbeweging zij-kant daarom actie voor gelijk loon met haar Equal Pay Day. Is de loonkloof groot, dan valt deze symbolische dag laat in het jaar: vrouwen moeten langer doorwerken om de loonachterstand ten opzichte van mannen in te halen. Verkleint de loonkloof, dan zal Equal Pay Day opschuiven richting 1 januari.

2. De nieuwste cijfers

De loonkloof v/m bij de **gemiddelde brutojaarlonen** van **voltijds en deeltijds werkenden** samen bedraagt vandaag **23%**¹, dat is een vooruitgang van een klein procentpunt ten opzichte van vorig jaar.

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



In de **privésector** loopt de loonkloof in brutojaarlonen zelfs op tot **28%**. In de **publieke sector** ligt de loonkloof op **16%**. In de luchtvaartsector is de loonkloof het grootst.

¹ IGVM, cijfers 2018.

3. Campagne 2021: Verdeel de taken eerlijk thuis, voor eerlijkere kansen op het werk

Vrouwen besteedden ook voor corona veel meer tijd dan mannen aan het huishouden en de zorg voor kinderen.² **De COVID-pandemie heeft deze ongelijke taakverdeling alleen maar vergroot.** In tijden van quarantaine, schoolsluitingen en telewerk zijn er immers een heleboel zorgtaken bijgekomen: kinderen moeten thuis opgevangen, geëntertaind en soms zelfs onderwezen worden, huizen worden vuiler, de afwasstapel groter en elke dag dient er te worden gekookt.

De VUB bevroeg mensen naar hun tijdsbesteding tijdens de eerste lockdown. Het onderzoek zet de genderstereotiepe taakverdeling op scherp: terwijl vaders zich afzonderen voor hun conference calls, klappen moeders aan de keukentafel hun laptop open en helpen ze tegelijk met rekensommen of steken ze een was in.³ Een recent rapport van het Europees Parlement over de genderimpact van COVID-19 concludeerde dat telewerkende moeders zich per dag maar liefst anderhalf uur langer over de kinderen ontfermen dan telewerkende vaders.⁴ Ook de statistieken van het coronapandemieonderzoek lieten er niet om: dit verloop werd bijna uitsluitend door vrouwen opgenomen. Het mag duidelijk zijn dat de coronacrisis ons terug in de tijd slingert, waardoor de loonkloof v/m verder zou kunnen vergroten.

Campagnebeeld: gluren bij de burens

Cijfers en enquêtes zijn één ding, maar voor deze campagne wilden we graag weten hoe het er echt aan toegaat achter Vlaamse gevels. Topfotograaf **Jef Boes** mocht voor Equal Pay Day binnengluken. Vanuit een hoek van de woonkamer legde hij het reilen en zeilen vast van telewerkende ouders en hun jonge kinderen, en constateerde dat **mannen weliswaar meer thuis zijn dan vroeger, maar daarom niet meer doen in huis**. Zijn beelden tonen hoe vaders gefocust achter een scherm zitten, terwijl moeder en kinderen verdwijnen in de chaos.

Campagnespot: not so cute

Het internet smult van de filmpjes van kinderen die binnenstormen tijdens videovergaderingen van hun vaders. Een professor, geïnterviewd door BBC News, werd er onsterfelijk beroemd mee. Een ander BBC-interview met een vrouwelijke professor – en haar dochter – haalde veel minder hits. Symptomatisch voor diepgewortelde, genderstereotiepe opvattingen over de taakverdeling thuis? Feit is dat het minder schattig wordt als dat onderbreken dagelijkse kost is en je de laptop uiteindelijk dichtklapt, zoals veel moeders doen.

‘**Verdeel de taken eerlijk thuis, voor eerlijkere kansen op het werk**’ is dan ook de boodschap van de campagnespot, ontwikkeld door communicatiebureau Mortierbrigade en productiehuis Caviar. Voor de campagnespot gaf Red Zebra uitzonderlijk toelating om de punk-klassieker ‘**I can’t live in a living room**’ te gebruiken. Bekijk de spot [hier](#).

² VUB, Tijdsbestedingsonderzoek (2013): <https://torvub.be/publication/belgie-geklukt-resultaten-van-het-belgisch-tijdsbestedingsonderzoek-2013-tbo13/>

³ <https://www.demorgen.be/nieuws/virus-maakt-ons-opnieuw-ouderwets-mijn-man-verdient-meer-dan-ik-dus-ging-ik-half-tijds-werken~b513845a/>

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

Call to action

Klanten bellen met een peuter op schoot, koken tijdens een webinar, of het 'muten' van tekenfilmgeluiden, zeurende honden en piepende wasmachines tijdens de Zoom-meeting: corona heeft van ons multitask-experten gemaakt. We vragen aan mensen om hun (al dan niet geslaagde) **multitask-pogingen te delen**. Voor één keer mag je helemaal eerlijk zijn met de hashtags **#shareyourwork #shareyourchaos**

B2B-samenwerking

Op 25 maart, Equal Pay Day, confronteren we mannen met een '**meeting with reality**'. Werkgevers bezorgen hun personeel die dag een **uitnodiging voor een onlinevergadering**, van 18u tot 19u30. Vervelend, zullen heel wat mensen denken, want dat betekent dat ze anderhalf uur langer moeten werken. Anderhalf uur is nochtans ook exact de tijd die vrouwen sinds de coronacrisis per dag meer besteden aan de zorg voor kinderen in vergelijking met mannen. Als ze op de vergaderlink klikken, lezen de werknemers een oproep van hun werkgever aan de mannen om zich niet alleen op het werk maar ook thuis op te stellen als teamplayers.

Word EPD-ambassadeur

Sedert de eerste **Equal Pay Day-ambassadeurs** in 2010 het **Equal Pay Day-pact** ondertekenden, hebben al tal van mensen hun engagement getoond om de loonkloof op hun manier uit de wereld te helpen. Deze Equal Pay Day-ambassadeurs verbinden zich ertoe om in hun persoonlijke en professionele leven de genderkloof te dichten. Teken het Pact [hier](#) en ontvang een ambassadeursbadge en –oorkonde.

4. De loonkloof van dichterbij bekeken

Loonkloof naar statuut

Hoewel de statuten van arbeiders en bedienden gelijkgeschakeld zijn, is volgens de oude statutaire opsplitsing de loonkloof het grootst bij **arbeiders**: daar verdienen vrouwen bijna de helft (43%) minder dan mannen in de privésector en 36% in de publieke sector. Bij bedienden in de privésector loopt de loonkloof op tot 33%, bij de overheid is dat 18%. Vrouwelijke ambtenaren verdienen 10% minder als ze vastbenoemd zijn, en 18% minder als ze contractueel in dienst zijn.

Bij **zelfstandigen** wordt niet gesproken van een loonkloof, maar van een inkomenskloof. In dit statuut loopt de kloof v/m op tot 31% bij de zelfstandigen in hoofdberoep. Bij de zelfstandigen in bijberoep zakt de kloof tot 11%, om te pieken tot 49% bij de actieve gepensioneerden⁵.

⁵ Bron: website Sociale Zekerheid Zelfstandige Ondernemers (bewerking IGVM)

Loonkloof per provincie

zij-kant checkte dit jaar ook de **loonkloof per provincie**. Hierbij wordt rekening gehouden met de gemiddelde bruto-uurlonen van voltijds en deeltijds werkenden samen, naar provincie van tewerkstelling.⁶ Over heel België bedraagt de loonkloof v/m hier **11%**, maar er zijn opmerkelijke verschillen per regio. Zo is het v/m-verschil het **grootst in** Antwerpen (16%) en het **kleinst in Brussel en Vlaams-Brabant (11%)**. Deze regionale verschillen zijn te verklaren doordat de belangrijkste oorzaken van de loonkloof in sommige provincies sterker aanwezig zijn dan in andere. (zie verder voor meer info over de oorzaken van de loonkloof)

- Zo geldt overal dat vrouwen oververtegenwoordigd zijn in de laagst betaalde **sectoren**, zoals de diensten aan bedrijven (onder andere de schoonmaaksector), de horeca (inclusief de hotelsector) en de kleinhandel. Deze sectoren zijn echter niet gelijk verdeeld over alle provincies. Zo werken in West-Vlaanderen relatief veel vrouwen in minder betaalde takken van de industrie, zoals de textiel- en de voedingsnijverheid. En de Antwerpse haven kent dan weer een sterke aanwezigheid van (petro-)chemische bedrijven, waar de lonen zeer hoog liggen en waar mannen oververtegenwoordigd zijn. In Brussel weegt de goed betalende financiële sector zwaar door. Alhoewel deze sector meer mannen dan vrouwen telt, trekt het grote gewicht van deze sector de gemiddelde vrouwenlonen toch omhoog. Hetzelfde fenomeen treedt op in Waals-Brabant, waar veel vrouwen werken in de industrie (farmaceutische nijverheid) en in Vlaams-Brabant (Onderzoek & Ontwikkeling).
- Ook het **opleidingsniveau** speelt een rol. In België beïnvloedt het scholingsniveau in sterke mate de omvang van het loon en bijgevolg ook de loonkloof. Mannen zijn proportioneel oververtegenwoordigd bij werknemers met een master-diploma. Die oververtegenwoordiging is het grootst in de provincies Luxemburg en Limburg en het kleinst in Brussel en de twee Brabantse provincies. Voor de provincie Luxemburg zijn vrouwen proportioneel ook ondervertegenwoordigd bij werknemers met een bachelor-diploma, hetgeen de loonkloof nog verder uitdiept.
- Eenzelfde beeld is er bij de verdeling naar **beroepen**. Vrouwen zijn overal proportioneel oververtegenwoordigd in beroepsgroepen met de laagste lonen, zoals de elementaire beroepen, administratieve functies, dienstverlening en verkoop, maar er treden duidelijk provinciale verschillen vast. De oververtegenwoordiging is het grootst in de provincies met de grootste loonkloof. Omgekeerd is de ondervertegenwoordiging van vrouwen in goed betalende leidinggevende en intellectuele functies het kleinst in Brussel en de twee Brabantse provincies.
- Tot slot zijn er grote verschillen in **arbeidsregime**. In Brussel en de twee Brabantse provincies werken proportioneel het minst aantal vrouwen op deeltijdse basis.

	België: 11%	6	Luik: 14%
1	Antwerpen: 16%	7	Namen: 13%
2	West-Vlaanderen: 15%	8	Henegouwen: 13%
3	Luxemburg: 15%	9	Waals-Brabant: 12%
4	Limburg: 15%	10	Vlaams-Brabant: 11%
5	Oost-Vlaanderen: 14%	11	Brussel: 11%

⁶ Statbel, 2018.

Extralegale voordelen

Bovenstaande cijfers houden enkel rekening met de loonkloof v/m in de brutolonen. Maar een deel van het loonpakket wordt heel vaak ook uitbetaald in extralegale voordelen, zoals **maaltijdcheques, een forfaitaire onkostenvergoeding, groepsverzekering of een bedrijfswagen**. Als deze extralegale voordelen mee in rekening wordt gebracht, blijkt de loonkloof v/m nog veel groter.

In opdracht van de FOD Sociale Zekerheid en de RSZ brachten SD Worx en de Antwerp Management School in kaart hoeveel loon werknemers via extralegale voordelen ontvangen. Ze concludeerden dat na de sector ook het geslacht een grote impact lijkt te hebben op de toekenning van alternatieve verloningsvormen. Voor 8 van de 11 onderzochte verloningsvoordelen **komen vrouwen substantieel minder in aanmerking**. Dit geldt niet voor de aanvullende kinderbijslag (geen verschil tussen mannen en vrouwen). Ook een abonnement op het openbaar vervoer en verplaatsingsvergoedingen worden meer aan vrouwen gegeven. Volgens de onderzoekers gaat het in deze laatste gevallen echter over een soort ‘vestzak-broekzak’-operatie, aangezien vrouwen vaker dit type compensatie krijgen qua mobiliteit maar veel minder in aanmerking komen voor bedrijfswagens. De kans dat een man met een bedrijfswagen rondrijdt, is meer dan dubbel zo groot als bij vrouwen, ook na controle voor sector, leeftijd, omvang van de organisatie en statuut.⁷

Onderzoek van de Raad voor Gelijke Kansen (2010) leidde tot diezelfde vaststellingen en wees ook op het maatschappelijk belangrijke verschil in socialezekerheidsvoordelen. Mannen maken meer dan vrouwen kans op deelname aan een pensioenplan of groepsverzekering en op een extra ziekte- of hospitalisatieverzekering. De toekenning van een aanvullend pensioen gebeurt meestal in sectoren met een overwegend mannelijke tewerkstelling en minder in sectoren met grote vrouwelijke tewerkstelling. Die extralegale voordelen vergroten uiteraard de loonongelijkheid.

Een andere studie toont aan dat vrouwen vaker zouden opteren voor of recht hebben op ‘family friendly benefits’. Wanneer we dit soort voordelen omrekenen naar euro’s, blijken deze vaak van mindere waarde te zijn in vergelijking met andere extralegale voordelen: het voordelenpakket van een vrouw is gemiddeld **46% minder waard** dan dat van een man.⁸

5. Evolutie van de loonkloof

zij-kant houdt de evolutie van de loonkloof bij sinds de eerste Equal Pay Day op 31 maart 2005. Vrouwen moesten toen maar liefst negentig dagen langer werken op jaarbasis om hetzelfde te verdienen als mannen. De loonkloof bedroeg toen 28%. We baseerden ons voor deze cijfers steeds op de meest recente loongegevens van Statbel.

⁷ Extrapolatie van de bedragen van de verschillende alternatieve verloningsvormen, die in de voorgaande studie (2017) werden geïdentificeerd, naar de gehele populatie van de loontrekkenden onderworpen aan de sociale zekerheid in de privésector, BESOC-REMUN, FOD Sociale Zekerheid, 3 juli 2019

⁸ Lore Van Herreweghe, De kloof tussen mannen en vrouwen in de verdeling van extralegale voordelen. Masterproef voorgedragen tot het bekomen van de graad van Master in de Sociaal-Economische Wetenschappen, Universiteit Antwerpen, Academiejaar 2015-2016 (opdracht van de Vrouwenraad via de Wetenschapswinkel)

Sinds 2020 baseert **zij-kant** zich echter op de nieuwe en exactere loonkloofberekeningen die het IGVM maakt op basis van de RSZ-gegevens. Om een goede vergelijking te kunnen maken met de voorgaande jaren, werden de nieuwe berekeningen gemaakt vanaf 2014. Daaruit blijkt dat het patroon in de cijfers hetzelfde blijft, ook al valt de loonkloof zelf wel hoger uit.

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

Bron: Rijksdienst voor Sociale Zekerheid (bewerking IGVM)

In 2018 boekten we lichte vooruitgang: de loonkloof is met één klein procentpunt gedicht ten opzichte van de cijfers in 2017. Als we amper 2 procentpunten opschuiven op vier jaar, dan moeten we nog zeker **46 jaar wachten op gelijk loon tussen vrouwen en mannen**.

6. Oorzaken van de loonkloof v/m

De prijs van het ouderschap

De loonkloof gaat veel verder dan de kwestie gelijk loon voor gelijk werk. Een heel aantal culturele, wettelijke, sociale en economische factoren zorgen ervoor dat vrouwen minder verdienen dan mannen.

België behoort tot de goede leerlingen in Europa wanneer wordt gekeken naar vrouwen en mannen met een soortgelijke loopbaan. **De loonkloof v/m bedraagt immers slechts 6% als we enkel rekening houden met de bruto-jaarlonen van voltijds werkenden.**⁹ In 2001 was dit nog 15%. Dit bewijst dat zeventien jaar Equal Pay Day-campagnes hun vruchten afwerpen.

zij-kant houdt voor de Equal Pay Day echter bewust rekening met de jaarlonen van **voltijds en deeltijds werkenden samen**. Enkel dit geeft een correct beeld van de financiële situatie van Belgische werknemers. Vrouwen werken immers veel vaker deeltijds dan mannen: deze ongelijke loopbaan van vrouwen en mannen verklaart voor een groot deel de loonkloof, maar rechtvaardigt deze niet.

De **loopbaankloof** ontstaat rond de leeftijd van dertig à veertig jaar. Elk jaar studeren er meer meisjes dan jongens af aan de universiteiten en hogescholen, en 53% van de werkende vrouwen heeft een hoger diploma versus 40% van de mannen.¹⁰ Maar het zijn nog altijd vooral de vrouwen die zich het meeste bezighouden met de organisatie van het huishouden en de opvoeding van de kinderen, waardoor zij (tijdelijk) minder werken, en hun voorsprong verandert in een achterstand. De (loon)kloof vergroot alleen maar naarmate mensen ouder worden, want terwijl een vrouw haar carrière op een lager pitje zet, kan een man professioneel doorgroeien. Dit heeft ook een zelfversterkend effect: doordat vrouwen vaker hun carrière terugschroeven, verdienen ze minder en is het logischer dat zij, als slechtst verdienende partner, meer zorgtaken opnemen.

⁹ Statbel (cijfers 2018).

¹⁰ Statbel, Arbeidsmarkt vanuit een genderoogpunt (cijfers 2019).

‘De prijs van het ouderschap’ of de ‘child penalty’ blijkt dus **vooral een prijs te zijn die moeders betalen**. Volgens Sébastien Fontenay en Ilan Tojerow (Dulbea, ULB) nemen vrouwen die werken ook het grootste aandeel van huishoudelijk werk en zorg voor de kinderen voor hun rekening. Hun nooit eerder uitgevoerde studie toont aan dat de geboorte van een (eerste) kind de inkomsten van Belgische vrouwen op lange termijn met maar liefst 43% doet dalen. Bij mannen speelt dit effect helemaal niet. Het moederschap, zo besluiten deze onderzoekers, is dan ook een van de grootste oorzaken van genderongelijkheid. België scoort hiermee slechter dan de Scandinavische landen. Engeland (daling met 44%) en Duitsland (daling met 61%) doen het slechter dan wij. De onderzoekers wijten deze terugval van inkomsten aan het feit dat sommige vrouwen de arbeidsmarkt verlaten (23%) of deeltijds gaan werken (16%).



De COVID-pandemie heeft deze oneerlijke taakverdeling alleen maar vergroot. In april 2020, tijdens de eerste lockdown, publiceerde de VUB de eerste bevindingen van hun coronatijdsbestedingsonderzoek. Daaruit blijkt dat **bijna de helft van de werkenden met kinderen aangeven dat ze minder tot veel minder werken sinds de coronamaatregelen**. De afname in werktijd is het sterkst bij vrouwen met kinderen. Bij mannen maakt de aanwezigheid van kinderen weinig verschil in de afname van de werktijd.¹¹

- **Vrouwen werken veel vaker deeltijds**

In 2019 werkte bijna **de helft (44%) van alle vrouwelijke loontrekkenden deeltijds**, tegenover slechts **12% van de mannen**. Bij vrouwen zien we een duidelijke toename van het deeltijds werk vanaf de leeftijd van dertig jaar. Als belangrijkste reden voor dit deeltijds werk, verwijst een kwart van de vrouwen naar de zorg voor kinderen of andere afhankelijke personen, een reden die slechts door 8% van de mannen wordt gedeeld. Mannen blijken vooral deeltijds te werken omdat hun job enkel deeltijds wordt aangeboden (18%).¹²

Nieuw onderzoek van de KU Leuven bij 106 koppels die de afgelopen twee jaar hun eerste kind kregen, bevestigt de impact van kinderen op de carrière van vrouwen: zeven op de tien koppels gaan bij de komst van hun eerste kind op zoek naar een nieuwe manier om werk en gezin te combineren. Maar terwijl mannen eerder gebruik maken van flexibele werkuren, gaan vrouwen minder werken: 29% van de moeders kiest voor deeltijds werk, tegenover 7% van de vaders. Nog volgens dit onderzoek zijn de jonge moeders 36,7 uur per week bezig met huishoudelijke en zorgtaken, de vaders slechts 21,7 uur. Mannen werken langere dagen, en hebben ook meer vrije tijd. De bevraging bevestigt de genderstereotype taakverdelingen die reeds werden aangetoond door talloze onderzoeken, zoals het tijdsbestedingsonderzoek van de VUB (2013).

Volgens Europese cijfers **stijgt dat aandeel deeltijds werkende vrouwen bovendien naarmate het aantal kinderen toeneemt**: in België werkt 37% van de kinderloze vrouwen deeltijds, bij vrouwen met één kind is dat 42%, bij vrouwen met twee kinderen 48% en zodra er drie of meer kinderen zijn, werkt meer dan de helft deeltijds (51%). Dat cijfer loopt zelfs op tot 53% als het jongste kind nog in

¹¹ VUB, Tijdsbestedingsonderzoek in tijden van corona (2020): <https://today.vub.be/nl/artikel/eerste-bevindingen-vub-tijdsbestedingsonderzoek-in-tijden-van-corona>

¹² Statbel, Enquête naar de Arbeidskrachten (cijfers 2019).

de kleuterschool zit. Bij mannen werd de omgekeerde beweging vastgesteld: die gaan net méér werken zodra ze kinderen krijgen. Van de kinderloze mannen werkt 12% deeltijds. Hebben ze één kind, dan werkt slechts 7% deeltijds; bij vaders van twee kinderen is dat nog maar 6% en bij drie of meer kinderen 8%.¹³

Sommige vrouwen **verdwijnen zelfs helemaal van de arbeidsmarkt** zodra er kinderen komen. Terwijl de werkgelegenheidsgraad van 25- tot 49-jarige Belgische vrouwen zonder kinderen op 79% ligt, daalt dit naar 61% als er drie of meer kinderen zijn. Bij mannen gebeurt het omgekeerde en stijgt het percentage van 80% naar 86%.¹⁴

▪ Vrouwen nemen veel vaker zorgverloven op

Ook veel voltijds werkende vrouwen schroeven op een bepaald moment hun carrière terug. Zij maken – veel vaker dan mannen - gebruik van de thematische verloven zoals ouderschapsverlof, of nemen loopbaanonderbreking/tijdskrediet. Alhoewel deze systemen voor alle werknemers toegankelijk zijn, maakten **vrouwen in 2020 67% uit van alle gebruikers en mannen 33%.**¹⁵ Mannen gebruiken deze systemen bovendien vooral om uit te bollen op het einde van hun carrière en kiezen dan ook het vaakst voor een vermindering van de arbeidsprestaties met één vijfde.¹⁶

Deze ongelijke verdeling van de zorgtijd wordt reeds verankerd bij de geboorte van een kind. Terwijl werkneemsters recht hebben op **vijftien weken moederschapsrust** (waarvan tien weken verplicht) en zelfstandige moeders op twaalf weken (waarvan drie weken verplicht), hebben **vaders** momenteel recht op **vijftien dagen**. Bovendien blijkt uit cijfers van het RIZIV, de FOD Sociale Zekerheid en de RVA dat 15% van de vaders dit geboorteverlof niet opneemt, ofwel één op de zeven. Nochtans zorgen zorgende vaders wel degelijk voor een kleinere loonkloof v/m. De hierboven reeds aangehaalde ULB-onderzoekers Fontenay en Tojerow ontdekten dat de moeders van wie de partner vaderschapsverlof opnam, over een periode van twaalf jaar gemiddeld 21% van de tijd minder arbeidsongeschikt waren. De onderzoekers verwijzen ook naar internationale studies die stellen dat het vaderschapsverlof zorgt voor een grotere betrokkenheid op lange termijn bij de zorg voor kinderen en het huishouden¹⁷, dat de aanwezigheid van vaders in de maanden volgend op de geboorte het risico op fysieke en mentale problemen na de bevalling vermindert¹⁸, dat moeders sneller aan het werk gaan dankzij het verlof van hun partner¹⁹, en dat het vaderschapsverlof de bijdrage van moeders aan het gezinsinkomen verhoogt.²⁰



De **COVID-19-pandemie** heeft deze ongelijke v/m-verdeling nog eens op scherp gesteld. In het voorjaar van 2020 kregen werkende ouders er door de sluiting van scholen en crèches een

¹³ Percentage of part-time employment of adults by sex, age groups, number of children and age of youngest child, 2019. https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/lfst_hhptechiSDV_616/default/table?lang=en

¹⁴ Statbel, Arbeidsmarkt vanuit een genderoogpunt (cijfers 2019).

¹⁵ <https://www.rva.be/nl/documentatie/statistieken/cijfers/loopbaanonderbreking-tijdskrediet-en-thematische-verloven/thematische-verloven-inclusief-corona-ouderschapsverlof>

¹⁶ Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen, 'Studie naar de genderdimensie in ouderschapsverlof, tijdskrediet en loopbaanonderbreking' (2018).

¹⁷ Tamm, 2019.

¹⁸ Persson & Rossin-Slater, 2019.

¹⁹ Farré & González, 2019.

²⁰ Druedahl, Ejrnæs & Jørgensen, 2019.

enorme zorglast bij. Om de combinatie van telewerk, thuisonderwijs en opvang te vergemakkelijken, riep de regering het **corona-ouderschapsverlof** in het leven: van mei tot en met december 2020 konden ouders gebruikmaken van een nieuwe en flexibelere vorm van ouderschapsverlof. Van het gemiddeld aantal gebruikers over die periode was 71% een vrouw (jaargemiddelde = 15.729) en maar 29% een man (jaargemiddelde = 6.549). De grootste groep gebruikers was tussen 30 en 45 jaar, en heeft dus jonge kinderen.

Deze cijfers zijn niet onschuldig: niet alleen bewijzen ze dat aan het thuisfront de taken nog steeds ongelijk verdeeld worden, en dat kinderen zelfs voor jonge ouders een vrouwenzaak blijven. Bovendien bewijzen deze percentages dat bij een crisissituatie zoals de uitbraak van COVID-19 vrouwen als eersten terug naar de haard verwezen worden, waardoor de loonkloof v/m in de toekomst nog verder zou kunnen vergroten.

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

Wanneer de loonkloof v/m gecorrigeerd wordt voor arbeidsduur (via een herberekening naar voltijdse equivalenten) blijkt dat als alle vrouwen en mannen voltijds zouden werken, de vrouwen nog steeds 9% minder verdienen dan mannen (13% in de privésector en 5% in de publieke sector). Het grote aandeel deeltijds werk bij vrouwen verklaart dus een deel, maar niet de hele loonkloof. Ook de mannen in deeltijdse jobs worden nog altijd beter betaald dan de vrouwen in deeltijdse jobs.

Dit heeft te maken met het feit dat deeltijds werkende vrouwen doorgaans werkzaam zijn in **jobs en sectoren die minder goed betalen**. Zo maken vrouwen de overgrote meerderheid uit in de sector van 'Huishoudens als werkgever; niet-gedifferentieerde productie van goederen en diensten door huishoudens voor eigen gebruik' (81%), bij de menselijke gezondheidszorg en maatschappelijke dienstverlening (79%), het onderwijs (69%) en bij de administratieve en ondersteunende diensten (57%). Mannen zijn dan weer de norm in goed betalende sectoren als de bouwnijverheid (91%) de winning van delfstoffen (83%) en de distributie van water, afval- en afvalwaterbeheer en sanering (80%), vervoer en opslag (79%), informatie en communicatie (77%) en de industrie (77%).²¹

Vlaanderen zet sterk in op het enthousiasmeren van meisjes voor de zogenaamde **STEM-richtingen** (Science, Technology, Engineering, Mathematics). Volgens de Vlaamse STEM-Monitor neemt het aandeel meisjes in STEM-studierichtingen toe maar blijft over het algemeen lager dan het aandeel jongens. In tso en bso blijft het aandeel meisjes in STEM zeer laag (tso) tot extreem laag (bso).²² Ook zijn er veel minder initiatieven die de omgekeerde beweging maken en jongens stimuleren om te kiezen voor jobs in de zorg of het onderwijs. Ook hier spelen stereotypen mee. Daarnaast kampen 'vrouwenberoepen' vaak met een gebrek aan waardering, een slechtere verloning en minder loopbaanperspectieven.



Naar aanleiding van de **COVID-pandemie** publiceerde Statbel²³ cijfers over de lonen van een aantal essentiële beroepen die het land overeind hebben gehouden tijdens de eerste golf. In deze beroepen zijn vrouwen oververtegenwoordigd, denk maar aan het personeel in de

²¹ Statbel, Arbeidsmarkt vanuit een genderoogpunt (cijfers 2019).

²² Onderwijs Vlaanderen, STEM Monitor, 2018.

²³ <https://statbel.fgov.be/nl/nieuws/belgische-lonen-met-focus-op-essentiele-beroepen-tijdens-covid-19>

gezondheidszorg, de supermarkten en voedingswinkels, kinderdagverblijven, schoonmaak... Ontluisterend zijn de **gemiddelde lonen die bij deze essentiële beroepen** horen: deze liggen immers vaak **lager dan het gemiddeld bruto maandloon van een voltijds tewerkgestelde medewerker in de private sector**. Zo verdienen zorgkundigen gemiddeld 2.549 euro per maand oftewel een bedrag dat bijna 30% onder het loon van de gemiddelde Belg ligt. Verpleegkundigen (negen op de tien zijn vrouwen) hebben een lager loon dan de gemiddelde werknemer met een bachelor-diploma. Arbeiders in de voedingsnijverheid verdienen ongeveer 20% minder dan de gemiddelde Belg, terwijl kassiers en ander winkelpersoneel gemiddeld 2.500 euro bruto per maand krijgen. Hiermee behoort het winkelpersoneel tot de minst betaalde beroepen in België. Helemaal onderaan de loonladder bungelen de verzorgers in kinderdagverblijven en crèches (hier is 98% een vrouw) die de laagste lonen in België ontvangen. Zij verdienen gemiddeld 2.317 euro bruto per maand, op voorwaarde dat ze voltijds werken, wat meestal niet het geval is.

Uiteraard zijn er ook een aantal essentiële beroepen die hoofdzakelijk door mannen worden ingevuld: bij de koeriers en postbodes, het veiligheidspersoneel, de taxichauffeurs en de vuilophalers werken weinig vrouwen, en ook deze lonen liggen onder het nationale gemiddelde. Toch blijven ze nog 200 à 500 euro per maand meer ontvangen dan vrouwen in slecht betaalde beroepen. Bovendien gaat het bij mannen veel minder vaak om deeltijdse banen.

Tot slot blijken vrouwen in de COVID-crisis extra kwetsbaar voor **jobverlies**, aangezien de jobs waarin zij oververtegenwoordigd zijn economisch hard getroffen worden, gaande van de schoonheidsspecialisten (> 99% vrouwen), huishoudhulpen en schoonmakers in particuliere huishoudens (97% vrouwen), kappers (82% vrouwen), kassiers en ticketverkopers (79% vrouwen), schoonmakers in hotels en kantoren (79% vrouwen), keukenhulpen (71% vrouwen) en verkopers en verkoopassistenten (69% vrouwen).²⁴

Glazen plafonds en kleverige vloeren (verticale segregatie)

De hoogste functies gaan nog steeds naar mannen. Volgens Statbel maken vrouwen de meerderheid uit bij het dienstverlenend personeel en verkopers (67%), administratief personeel (60%), elementaire beroepen (60%) maar slechts **30% van de managers**.²⁵ Vrouwen verdienen dus nog steeds minder dan mannen omdat zij oververtegenwoordigd blijven onderaan de carrière- en loonladder. Aan de basis van deze verticale segregatie liggen stereotiepe en discriminerende denkbbeelden.

Zo durven werkgevers nog steeds peilen naar de kinderwens van jonge vrouwen²⁶, of geven ze een promotie liever aan een man. Zo hebben mannen 23% meer kans op een positieve reactie op een sollicitatie die een promotie in functieniveau inhoudt, en zelfs 50% meer kans om uitgenodigd te worden voor een gesprek.²⁷ Volgens dit onderzoek van de UGent, de KU Leuven en de IÉSEG School of Management heeft een deel van het probleem van deze *sticky floor* te maken met de schrik voor uitval door moederschap.

²⁴ Statbel, Beroepen in België (cijfers 2020).

²⁵ Statbel, Arbeidsmarkt vanuit een genderoogpunt (cijfers 2019).

²⁶ iVox, Flair: loonkloof, zomer 2019.

²⁷ <https://users.ugent.be/~sbaert/PERSBERICHTGeslachtEnPromotieBis.pdf>

Dat blijkt ook uit een Franse studie waarbij de lonen werden vergeleken van vrouwen en mannen tussen 39 en 49 jaar. Er was duidelijk een loonverschil tussen de vrouwen die hun carrière tijdelijk onderbroken hadden om voor kinderen te zorgen en zij die dat niet hadden gedaan, met deze onderbrekingen als belangrijkste verklarende factor. Opmerkelijk was dat de onderzoekers ook een loonverschil van 17% konden vaststellen tussen de vrouwen die hun carrière nooit onderbroken hadden en de mannen. De verschillende diploma's, functies, werktijd en sectoren verklaarden een deel van het salarisverschil, maar het grootste deel van deze loonkloof bleef onverklaarbaar. Bovendien moesten de profielen van deze vrouwen juist in hun voordeel spelen (ze waren iets hoger opgeleid en hadden meer anciënniteit) waardoor de onderzoekers vaststelden dat hier discriminatie speelde. De werkgevers hadden geanticipeerd op een uitval of verminderde productiviteit van hun werknemers door (mogelijk) moederschap, waardoor deze aanwervingen en promoties misliepen.²⁸

Daarnaast spelen ook **tradities** een rol, waarbij een CEO wordt vervangen door iemand die sterk op hem lijkt. Daarnaast is het moeilijk om toegang te hebben tot netwerken en sponsors als je als vrouw geen deel uitmaakt van de norm en dus niet kan surfen op de golven van het *old boy's network*.

7. Pensioenkloof v/m

Wanneer vrouwen met pensioen gaan, voelen ze deze loonongelijkheid nog sterker in hun wettelijk pensioen. De **maandelijkse pensioenkloof v/m bedraagt maar liefst 26%**. Het gemiddeld wettelijk pensioen per maand bedraagt bruto 882 euro voor een vrouw en 1.181 euro voor een man. Bij de werknemers stijgt deze kloof zelfs naar 40% met een gemiddeld maandelijks bedrag van 918 euro voor een vrouw en 1.531 euro voor een man in 2016.²⁹

Voor de berekening van dit wettelijk pensioen worden heel wat loopbaanfactoren meegeteld die voor vrouwen ongunstig uitvallen: hun loon, maar ook de duur en de aard van hun loopbaan. Vrouwen verdienen immers minder gedurende hun carrière én ze geraken niet aan een volledige loopbaan (45 jaar) doordat ze veel vaker dan mannen deeltijds werken en een onderbroken loopbaan hebben. Vrouwen komen aan een gemiddelde loopbaan van 38 jaar, mannen aan 42 jaar (gelijkgestelde periodes inbegrepen).³⁰

Sommige werknemers of zelfstandigen krijgen bovenop het wettelijk pensioen via de werkgever ook een aanvullend pensioen, het zogenaamde tweedepijlerpensioen. Ook hier verschillen de bedragen sterk naargelang het geslacht. Volgens de FSMA (Financial Services and Markets Authority) ontvangen mannen gemiddeld dubbel zoveel als vrouwen (68.550 euro versus 32.030 euro bij de 55-

²⁸ Dominique Meurs, Ariane Pailhé et Sophie Ponthieux, 2011.

²⁹ 7/12/2020 - Adviescomité voor gelijke kansen voor vrouwen en mannen, senaat – interventie Cédric Schmidtke, adviseur Eerste piljer en Structurele pensioenhervorming - kabinet van Mevrouw Karine Lalieux, Minister van Pensioenen en Maatschappelijke Integratie.

³⁰ 7/12/2020 - Adviescomité voor gelijke kansen voor vrouwen en mannen, senaat – interventie Cédric Schmidtke, adviseur Eerste piljer en Structurele pensioenhervorming - kabinet van Mevrouw Karine Lalieux, Minister van Pensioenen en Maatschappelijke Integratie.

64-jarigen).³¹ **De tweedepijlerpensioenkloof bedraagt dus maar liefst 53%.** De meest voor de hand liggende oorzaken zijn het verschil in verloning, het verschil in werkvolume en het verschil in sector van tewerkstelling.

8. Beleidsaanbevelingen

Kinderen zijn een gedeelde verantwoordelijkheid

- **Verplicht het 100% vergoede geboorteverlof.** De huidige regering breidt het geboorteverlof binnenkort uit naar twintig dagen, en dat is een grote stap vooruit. Wel blijven vaders in deze periode loonverlies lijden (op dezelfde manier als vrouwen tijdens hun zwangerschapsrust). Uit onderzoek blijkt dat dit financiële aspect voor mannen een van de grootste drempels vormt om dit verlof niet (volledig) op te nemen, want ook hun partner lijdt reeds loonverlies. Daarom pleiten wij voor een vergoeding voor vaders én meemoeders aan 100% van hun loon tijdens het hele geboorteverlof. Een (deels) verplicht verlof, naar analogie met de verplichte weken moederschapsrust, maakt het voor vaders en meemoeders bovendien makkelijker om te weerstaan aan de mogelijke druk van de werkgever.
- **Vergoed de moederschapsrust aan 100% van het loon.** De moederschapsbescherming heeft in België een specifiek juridisch begrip, grondslag en statuut omdat je nu eenmaal geen kinderen kan krijgen zonder zwanger te zijn en te bevallen, en een man nooit in een gelijkaardige positie kan staan. Bovendien is het kader voor deze bescherming de veiligheid en gezondheid van moeder en kind. Vandaar dat vrouwen nooit enig nadeel mogen ondervinden van deze situatie en recht hebben op een 100% gegarandeerde vorm van verbod op discriminatie omwille van het krijgen van kinderen. De dalende uitkeringen gedurende deze (deels) verplichte verlofperiode zorgen echter voor een financiële handicap van vrouwen ten opzichte van mannen: ze krijgen de eerste dertig dagen 82% van het brutoloon, nadien wordt dit 75% van het geplafonneerd brutoloon, zelfstandigen krijgen een forfaitair bedrag.
- **Breid de betaalde zorgverloven uit.** Het draagvlak voor een uitbreiding van de zorgtijd is groot. Het geboorteverlof is onlangs uitgebreid, maar nog steeds korter dan in Nederland (zes weken). Wat de duur van de moederschapsrust betreft, is België een slechte Europese leerling. Vandaag bedraagt de moederschapsrust in ons land slechts vijftien weken, één week meer dan het opgelegde Europese minimum. Zelfstandige vrouwen hebben slechts recht op twaalf weken moederschapsrust. In Nederland en Frankrijk hebben kersverse moeders recht op minstens zestien weken, die worden vergoed aan 100% van hun loon.

³¹ <https://moneytalk.knack.be/geld-en-beurs/pensioen/reserve-aanvullend-pensioen-groter-voor-mannen-dan-voor-vrouwen/article-normal-1389733.html>

Recht op voltijds werk

- **Voer een collectieve arbeidsduurvermindering in.** Het grote aandeel deeltijds werk bij vrouwen wijst op een combinatieprobleem. Een collectieve arbeidsduurvermindering (bv de dertigurenweek) geeft zowel vrouwen als mannen de kans om een carrière uit te bouwen én tijd te maken voor zorgtaken. Bovendien biedt deze regeling een oplossing voor het grote aantal deeltijdse werkaanbiedingen.
- Verruim het aanbod van sociale voorzieningen. Er is een grote nood aan **kwaliteitsvolle, nabije en betaalbare crèches**, met flexibele openingsuren. Ook voor schoolgaande kinderen moet er buiten de schooluren een ruim en betaalbaar opvangaanbod beschikbaar zijn. Het vergemakkelijken van de toegang tot kwaliteitsvolle zorg voor hulpbehoevende personen en ouderen is eveneens essentieel in het stimuleren van voltijdse tewerkstelling.

De loonkloofwet

- Dwing een **correcte toepassing van de loonkloofwet** van 22 april 2012 af. Volgens het nieuwe federale regeerakkoord zullen er maatregelen worden genomen om deze wet 'werkzamer' te maken. Zorg voor betere rapporteringen en doe steekproeven en controles op de naleving van de wet.

België was, eerder dan IJsland, de eerste om een loonkloofwet in te voeren. Maar in IJsland wordt gerapporteerd, gecontroleerd én gesanctioneerd. En terwijl in IJsland de werkgever moet bewijzen dat hij/zij niet discrimineert, moet in België de werknemer aantonen dat hij/zij gediscrimineerd wordt. Ons land voorziet niet in een bescherming voor die werknemer en ook niet voor de bemiddelaar.

Bovendien toont onderzoek dat er vooral op het niveau van de ondernemingen onvoldoende gehoor wordt gegeven aan de wet. Enerzijds ondervinden ondernemingen moeilijkheden bij het opstellen van de verplichte loonverslagen, anderzijds volgen op de verplichtingen weinig tot geen controles of sancties. Tot slot voorziet de wet geen maatregelen voor kleine ondernemingen of de openbare sector en zijn weinig maatregelen gericht op loontransparantie op bedrijfsniveau.

Het Instituut voor de Gelijkheid van Vrouwen en Mannen formuleerde daarom een reeks aanbevelingen om de kwaliteit van de gegevens te verbeteren en om ondernemingen en sectoren beter te ondersteunen. Zo zou de rol van de bemiddelaar kunnen opgenomen worden door een (versterkte) arbeidsinspectie. Loonverslagen zijn gemakkelijker in te vullen door ondernemingen als de modelformulieren worden aangepast met geautomatiseerde gegevens. Kwaliteitsvolle modellen en handleidingen kunnen dan weer helpen bij het interpreteren van deze gegevens en het opstellen van actieplannen. Versterkte controles en duidelijke en proportionele sancties moeten zowel sectoren als ondernemingen aanzetten tot het respecteren van de maatregelen. Ook moet een debat rond loontransparantie op gang gebracht worden, België werd door Europa reeds op de vingers getikt omdat deze transparantie niet gewaarborgd is.

Vrouwen aan de top

- Voer, naar analogie met de raden van bestuur, ook **quota in voor de directiecomités** van overheidsbedrijven en beursgenoteerde bedrijven. Quota blijken een effectieve manier om het glazen plafond te doorbreken, zoals blijkt uit de vervrouwelijking van de raden van bestuur.

Equal Pay Day-label

- Voer een **Equal Pay Day-label** in om bedrijven aan te sporen om werk te maken van loongelijkheid v/m. Dit kwaliteitslabel omvat ook een volledige implementatie van equal pay-strategieën (inclusief genderindicatoren) in de HR-processen en het beleid. *Good practices* bestaan in Zwitserland en Frankrijk, waar bedrijven zelf een dergelijk keurmerk kunnen aanvragen bij certificerende instanties (PriceWaterHouse Coopers is de hoofdpartner in Zwitserland). In IJsland zijn bedrijven met meer dan 25 werknemers verplicht om hun loongegevens over te maken aan een onafhankelijk orgaan, dat een drie jaar geldig attest afgeeft dat op straffe van sancties moet worden hernieuwd. Als België het IJslandse voorbeeld volgt, kan een label ontwikkeld worden aan de hand van het analyseverslag van de bezoldigingsstructuur, voorzien door de loonkloofwet (zie hierboven). In dat geval moeten sancties verbonden worden aan niet, onvolledig, of incorrect ingediende rapporten.

9. De loonkloof in de rest van Europa



ec.europa.eu/eurostat

De Europese instellingen bekijken de **bruto-uurlonen** van voltijds en deeltijds werkenden wanneer ze de loonkloof tussen vrouwen en mannen onderzoeken. De gemiddelde loonkloof in de Europese lidstaten ligt op **15%** (cijfers van 2018). De verschillen tussen de lidstaten zijn echter zeer groot. In Slovenië, Polen, Italië, Luxemburg en Roemenië blijft de loonkloof onder 10%, maar in Tsjechië en Duitsland en loopt ze op tot meer dan 20%. Estland spant de kroon met 23%. Nederland (15%) en Frankrijk (16%) doen het slechter dan België (6%). **Ons land is dus een goede Europese leerling.**

Een kleine loonkloof wil niet per se zeggen dat een land goed scoort inzake de vrouwelijke participatie op de arbeidsmarkt. Zo kampt Italië met een lage arbeidsparticipatie van vrouwen. Zij kunnen **amper rekenen op collectieve zorgdiensten** waardoor het vaak enkel voor

hooggeschoolde vrouwen mogelijk en financieel interessant is om te werken. Deze vrouwen verdienen doorgaans beter en verkleinen daarom de loonkloof v/m.

Anderzijds kennen Nederland en Duitsland een grote loonkloof: in deze landen is de arbeidsparticipatie van vrouwen wel hoog, maar zeer veel moeders werken er deeltijds. Zij doen dit om dezelfde reden als hun Italiaanse zusters: een gebrek aan (betaalbare) kinderopvangmogelijkheden.³² Het is dus erg belangrijk dat een **gezinsondersteunend beleid** gevoerd wordt om de loonkloof tussen vrouwen en mannen te verkleinen.

Daarnaast zijn er grote verschillen in de **verlofstelsels** waarop ouders een beroep kunnen doen. In alle Europese landen geldt dat vrouwen er veel vaker gebruik van maken dan mannen. Verlofregelingen verdienen daarom alle aandacht. Uit onderzoek blijkt bijvoorbeeld dat een langdurige loopbaanonderbreking, zoals die in de Scandinavische landen bestaat, tot een grotere loonkloof leidt door het verlies aan menselijk kapitaal tijdens de afwezigheid en het missen van promotiekansen. Het is ook belangrijk dat moeders en vaders ze in gelijke mate opnemen. Dit kan door voldoende hoge vergoedingen toe te kennen, evenredig met het loon, door de mogelijkheid om de verloven flexibel op te nemen en door voldoende sociale bescherming tijdens de verlofperiode te bieden. Het recht op ouderschapsverlof moet bovendien individueel zijn om te verhinderen dat mannen hun verlof aan hun partner overdragen. Ook een verplichting om een bepaald deel van het ouderschapsverlof op te nemen kan de gelijke opname stimuleren.

Het **belastingstelsel** in een lidstaat speelt ook een rol. Een gescheiden belastingstelsel is neutraler wat burgerlijke staat betreft dan een gemeenschappelijk stelsel. Elke partner behoudt haar/zijn financiële onafhankelijkheid. De tweede partner wordt financieel niet gestraft met een hoger belastingtarief wanneer zij/hij meer werkt en verdient.

Andere verklaringen moeten in de structuur van de arbeidsmarkt gezocht worden. Een grote loonkloof is meestal een teken van een **sterk gesegregeerde arbeidsmarkt**. Vrouwen zijn dan sterk vertegenwoordigd in een beperkt aantal sectoren of beroepen (bv. in Tsjechië, Finland en Estland) of ze werken veel vaker deeltijds (bv. in Nederland en Duitsland). In België zien we beide fenomenen. Vrouwen en mannen met gelijke kenmerken (zelfde arbeidsduur, functie...) verdienen nagenoeg hetzelfde. Een andere positieve factor is een sterk sociaal overleg met een grote impact op de loonvorming, zoals in België, Nederland, Duitsland, Luxemburg en Oostenrijk.

In andere West-Europese landen, zoals Frankrijk, Ierland of Italië, en in vele Oost-Europese landen is het loonverschil tussen vrouwen en mannen met eenzelfde profiel veel groter. Het werk van vrouwen wordt er werkelijk anders gewaardeerd dan dat van mannen, wat helemaal niet correct is. Vrouwen hebben dus niet alleen baat bij collectieve zorgdiensten, maar ook bij **collectieve loononderhandelingen**.

³² Percentage of part-time employment of adults by sex, age groups, number of children and age of youngest child, 2018.
http://ec.europa.eu/eurostat/web/products-datasets/-/lfst_hhptechi

10. Mijlpalen in zeventien jaar strijd tegen de loonkloof

Tijdens onze zeventiende Equal Pay Day kan **zij-kant** terugkijken op diverse initiatieven die werden genomen om de loonkloof te verkleinen. Vóór 2005 werd er nauwelijks aandacht besteed aan de loonongelijkheid tussen vrouwen en mannen. Op enkele gespecialiseerde media en wetenschappers na was niemand zich bewust van wat één van de grootste discriminaties tussen vrouwen en mannen was. Equal Pay Day heeft daar verandering in gebracht.

Het jaarlijkse loonkloofrapport

Bij de organisatie van de eerste Equal Pay Day, op 31 maart 2005, bestonden er nog geen officiële statistieken. De schaarse studies die toen beschikbaar waren, toonden dat vrouwen zowat een kwart minder verdienen dan mannen. Tijdens onze eerste Equal Pay Day was de voornaamste eis het verkrijgen van officiële en betrouwbare cijfers over de loonkloof. **Met en is weten.** In 2007 kreeg onze vraag gehoor met het eerste uitgebreide loonkloofrapport, gepubliceerd door het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen, in samenwerking met de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg en Statbel. Maar ook andere instellingen zoals Eurostat en onderzoekers begonnen zich in het loonkloofthema te verdiepen.

Loonkloofwet van 2012

Sinds de eerste Equal Pay Day in 2005 vroeg **zij-kant** concrete maatregelen om de loonongelijkheid structureel aan te pakken via een wet. Op 22 april 2012 werd dan uiteindelijk de '**Wet ter bestrijding van de loonkloof tussen mannen en vrouwen**' gestemd. Deze wet heeft als doel de ongelijke verloning van mannen en vrouwen aan te pakken en de sociale dialoog en actie op de drie niveaus van het sociaal overleg te stimuleren: op het interprofessioneel, het sectoraal en het bedrijfsniveau. Om de wet volledig uitvoerbaar te maken werd die alsnog gewijzigd door de wet van 12 juli 2013 en aangevuld met vier uitvoeringsbesluiten (KB's).

▪ Op interprofessioneel vlak

Bij de tweejaarlijkse **interprofessionele onderhandelingen** moeten de sociale gesprekspartners (vakbonden en werkgevers) het punt van de loonongelijkheid v/m op de agenda zetten. Het technisch verslag van de Centrale Raad voor het Bedrijfsleven (CRB) dat als basis dient voor die onderhandelingen, wordt vanaf 2014 en daarna om de twee jaar aangevuld met een rubriek over de loonverschillen tussen vrouwen en mannen. Dit uitgebreide technische verslag werd voor het eerst gepubliceerd in juni 2015. In januari 2017 verscheen het tweede verslag met een rubriek over de loonkloof tussen vrouwen mannen.

▪ In de sectoren

De loonvorming in de ondernemingen is vaak gebaseerd op een **functieclassificatie** die uitgewerkt werd door het paritair (sub)comité waartoe de onderneming behoort. Deze moeten genderneutraal zijn. De paritaire (sub)comités zijn verplicht de bestaande en de nieuwe functieclassificaties op hun genderneutraal karakter te laten toetsen door de Federale Overheidsdienst Werk, Arbeid en Sociaal Overleg (FOD WASO).

De eerste resultaten van de procedure brachten aan het licht dat, over het geheel van de ingediende dossiers, 19% van de functieclassificaties als niet-genderneutraal werd beschouwd. Intussen hebben al diverse paritaire (sub)comités deze functieclassificaties aangepast. 62% werd wel als genderneutraal beschouwd, maar haalde daarbovenop geen score van meer dan 7,5 op het deel 'goede praktijken'.

Als sanctie werd hier enkel een 'name and shame'-lijst voorzien, die bovendien moeilijk te vinden is (<https://werk.belgie.be/nl/themas/gelijkheid-en-non-discriminatie/gelijkheid-vrouwen-mannen-de-loonkloof>)

- **Ondernemingen**

- 1) De uitgesplitste sociale balans**

Ondernemingen met meer dan vijftig werknemers moeten elk jaar hun jaarrekening en hun sociale balans aan de leden van de ondernemingsraad (of het comité) voorleggen en indienen bij de Nationale Bank van België. De sociale balans gaat over de personeelskosten. Dankzij de loonkloofwet moeten de loonkosten van de voltijdse en de deeltijdse werknemers uitgesplitst worden tussen vrouwen en mannen. Met die cijfers kan precies berekend worden hoe groot de loonkloof is, en kan vervolgens in het beste geval ook de dialoog naar de oorzaken ervan opstarten.

Volgende gegevens moeten naar geslacht uitgesplitst worden: het aantal voltijdse en deeltijdse werknemers, het totaal aantal door die werknemers gepresteerde uren en het totaal van de personeelskosten en de voordelen bovenop het loon. Anomalieën in de gegevens kunnen gemeld worden aan de inspectie verbonden aan de FOD WASO.

Volgens de Nationale Bank wordt ongeveer een kwart van de sociale balansen onvolledig of fout ingevuld. De Nationale Bank is echter niet echt bevoegd om op te treden in deze gevallen, terwijl ze dat wel is als de jaarrekeningen fout worden ingediend. Hierdoor worden er nauwelijks klachten ingediend die tot sancties kunnen leiden.

- 2) Het analyserapport over de loonstructuur**

De bedrijven met meer dan vijftig werknemers moeten om de twee jaar een analyse van hun loonstructuur maken. Daaruit moet blijken of de loonstructuur genderneutraal is. Deze analyse moet uitgesplitst worden volgens het geslacht, maar ook volgens het functieniveau, de anciënniteit en het statuut van de werknemers. Ook moet de analyse de volgende informatie bevatten: de lonen en de directe sociale voordelen, de werkgeversbijdragen aan extralegale verzekeringen (groepsverzekering of hospitalisatieverzekering) en alle andere extralegale voordelen.

Dit analyseverslag van de bezoldigingsstructuur wordt overgemaakt aan de ondernemingsraad of, bij gebrek daaraan, aan de vakbondsdelegatie, die zal oordelen over de noodzaak van een actieplan met betrekking tot een genderneutrale loonstructuur.

Volgens het Instituut voor de Gelijkheid van Vrouwen en Mannen ondervinden echter heel wat ondernemingen moeilijkheden bij het invullen van deze loonverslagen. Ook de bij de interpretatie van deze verslagen en het opstellen van eventuele actieplannen hebben de sociale partners ondersteuning nodig.

3) Aanstelling van een bemiddelaar

Als een werknemer van mening is dat zij/hij niet hetzelfde loon krijgt enkel en alleen vanwege haar/zijn geslacht, voorziet de loonkloofwet in de mogelijkheid van een bemiddelaar om de situatie te onderzoeken. In ondernemingen met meer dan vijftig werknemers kan de werkgever daarvoor een personeelslid aanduiden op voorstel van de ondernemingsraad.

Anders dan vakbondsafgevaardigden geniet de bemiddelaar echter geen enkele bescherming, net zomin als de persoon die inzake loon denkt gediscrimineerd te zijn op basis van haar/zijn geslacht. Wie denkt gediscrimineerd te zijn, kan klacht indienen bij het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen.

Loon is niet langer een taboe

Vroeger was het taboe om te vragen hoeveel iemand verdiende. Vandaag ligt het onderwerp nog altijd gevoelig, maar wordt er toch al meer over gesproken. De media publiceren geregeld over de verloning bij topfuncties, het salarispakket van een werknemer wordt belicht op jobsites en de resultaten van enquêtes over verloning zorgen voor discussie. Collega's en vrienden vergelijken hun lonen of barema's en werkgevers worden aangezet tot **meer transparantie**.

Sensibilisering

Vrouwen en mannen zijn **beter op de hoogte** van de ongelijkheden op de arbeidsmarkt. Ze houden ook meer rekening met de gevolgen van deeltijds werk en loopbaanonderbrekingen voor hun carrière en hun pensioen.

11. Contact

Vera Claes, nationaal secretaris zij-kant, 0477/65 54 63, vera.claes@zij-kant.be

Inga Verhaert, voorzitter zij-kant, 0479/295166, inga.verhaert@zij-kant.be

www.facebook.com/equalpaydaybelgium

twitter.com/equalpaydayBE en twitter.com/equalpaydayEU

#EPD2021 #EqualPay #EqualPayDay