

EQUAL PAY DAY® – 14 maart 2018 – persdossier



1. Wat is Equal Pay Day?	2
2. Equal Pay Day 2018: de nieuwste cijfers in België	2
3. Extralegale voordelen.....	4
4. Nationaliteit.....	4
5. Pensioenkloof v/m.....	5
6. Campagne Equal Pay Day 2018	6
7. Oorzaken van de loonkloof v/m	7
8. Oorzaken van de pensioenkloof v/m	15
9. Beleidsaanbevelingen.....	17
10. De loonkloof in de rest van Europa	20
11. Mijlpalen in veertien jaar strijd tegen de loonkloof	22
12. Contact	26

Een vrouwenpensioen ligt een kwart lager dan een mannenpensioen. Op de werkvloer verdienen Belgische vrouwen immers 20% minder dan mannen, en die loonkloof vertaalt zich na de arbeidsmarkt in een pensioenravijn. Onder het motto 'Dicht de loonkloof, dicht de pensioenkloof' organiseert zij-kant samen met PES-Women en met de steun van ABVV de 14^{de} Equal Pay Day. Deze dag voor gelijk loon v/m valt dit jaar opnieuw op 14 maart, want vrouwen moeten nog steeds 2,5 maanden langer werken om te verdienen wat mannen vorig jaar reeds ontvingen.

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. Meer dan vijftig jaar na de wilde staking van de fabrieksarbeidsters in Herstal ligt een gemiddeld vrouwenloon in België immers nog steeds lager dan een gemiddeld mannenloon. Nochtans zeggen de Belgische en Europese wetten dat gelijk werk beloond moet worden met gelijk loon. De loonkloof is dan ook één van de grootste discriminaties tussen vrouwen en mannen. Al veertien jaar voert de progressieve vrouwenbeweging **zij-kant** daarom in samenwerking met ABVV actie voor gelijk loon met hun 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 weg te werken. Verkleint de loonkloof, dan zal Equal Pay Day opschuiven richting 1 januari. **zij-kant** en ABVV organiseerden de eerste Equal Pay Day op 31 maart 2005. Vrouwen moesten toen maar liefst negentig dagen langer werken om hetzelfde te verdienen als het bedrag waarmee mannen het jaar voordien hadden afgesloten. De loonkloof bedroeg toen 28%.

Om de loonkloof te berekenen, maken **zij-kant** en ABVV gebruik van de 'Equal Pay Day Indicator'. Deze is gebaseerd op officiële en betrouwbare statistieken en vergelijkt de gemiddelde brutomaandlonen in de privésector van vrouwen en mannen, voltijds en deeltijds werkenden samen.

2. Equal Pay Day 2018: de nieuwste cijfers in België

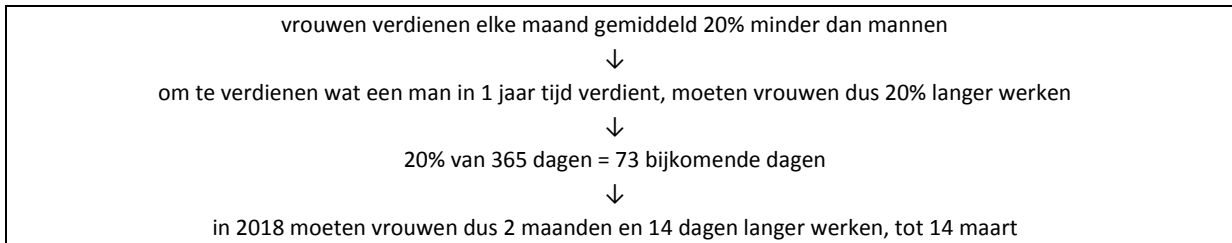
Voor Equal Pay Day 2018 baseren we ons op de nieuwste cijfers: de lonen in 2015. Hierbij wordt rekening gehouden met de gemiddelde **brutomaandlonen** van voltijds en deeltijds werkenden samen. Enkel dit geeft een correct beeld van de financiële situatie van Belgische werknemers. Vandaag bedraagt de loonkloof tussen vrouwen en mannen in de privésector in België **20%**.

	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Vrouwen (in euro)	1.639	1.719	1.806	1.834	1.932	2.003	2.049	2.106	2.130	2.242	2.343	2.405	2.471	2.526	2.553	2.586	2.620
Mannen (in euro)	2.283	2.338	2.440	2.462	2.592	2.677	2.720	2.756	2.783	2.909	2.999	3.071	3.132	3.174	3.201	3.242	3.273
Loonkloof	28%	26%	26%	26%	25%	25%	25%	24%	23%	23%	22%	22%	21%	20%	20%	20%	20%

Bron: ADSEI, Enquête over de structuur en verdeling van de lonen.

De oudste cijfers over de loonkloof dateren van 1999. Toen verdienden vrouwen nog 28% minder dan hun mannelijke collega's. Er is dus vooruitgang geboekt. Maar als we **amper acht procentpunten opschuiven op zestien jaar**, dan moeten we nog **40 jaar campagnevoeren** en is loongelijkheid pas gerealiseerd in **2058**.

Via een eenvoudige rekensom valt de symbolische datum van Equal Pay Day dit jaar op **14 maart**:



De gemiddelde **bruto-uurlonen** (voltijds en deeltijds werkenden samen) doen het iets beter met een loonkloof van **11%**.

	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Vrouwen (in euro)	12,12	12,41	12,77	13,44	13,78	14,37	14,78	15,40	15,66	16,13	16,52	16,91	17,20	17,47	17,72
Mannen (in euro)	14,59	14,80	15,44	16,06	16,54	16,80	17,27	17,92	18,08	18,51	18,95	19,23	19,43	19,69	19,89
Loonkloof	17%	16%	17%	16%	17%	14%	14%	14%	13%	13%	13%	12%	11%	11%	11%

Bron: ADSEI, Enquête over de structuur en verdeling van de lonen.

Als we kijken naar de gemiddelde **bruto-uurlonen** van **enkel voltijds werkenden**, dan is de loonkloof al met **bijna twee derde** gedicht: van 15% (2001) naar **5%** (2015). De impact van deeltijds werk op de loonongelijkheid is dus erg groot. De kleine genderkloof tussen voltijds werkenden is goed nieuws en bewijst dat meer dan tien jaar Equal Pay Day-campagnes hun vruchten afwerpen.

	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Vrouwen (in euro)	12,56	12,88	13,14	14,15	14,38	15,00	15,48	16,11	16,60	17,10	17,82	18,32	18,67	19,43	19,60
Mannen (in euro)	14,73	14,89	15,60	16,25	16,68	16,93	17,36	18,00	18,38	18,81	19,19	19,53	19,74	20,57	20,69
Loonkloof	15%	14%	16%	13%	14%	11%	11%	11%	10%	9%	7%	6%	5%	6%	5%

Bron: ADSEI, Enquête over de structuur en verdeling van de lonen.

In geld uitgedrukt betekent de loonkloof dat vrouwen meer dan **3 miljard euro** mislopen. Dit blijkt uit het laatste loonkloofrapport van het Instituut voor de Gelijkheid van Vrouwen en Mannen (cijfers 2014).¹ Het rapport toont wat vrouwen hadden moeten verdienen in 2014 (49,825 miljard euro, in functie van hun aandeel in de betaalde werkdagen) en hoeveel ze werkelijk kregen (46,430 miljard euro). Als we geen rekening houden met deeltijds werk en enkel kijken naar de aanwezigheid van vrouwen op de arbeidsmarkt (49% van de werknemers in 2014) ten opzichte van de totale som aan uitbetaalde lonen dat jaar (113,547 miljard euro), dan kregen ze **8,633 miljard euro te weinig**.

3. 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. Volgens het loonkloofrapport worden **bepaalde voordelen eerder aan mannen toegekend dan aan vrouwen**. Zo tonen fiscale gegevens aan dat van alle loontrekkenden in de publieke en de privésector in 2014 59% van de mannen een terugbetaling van het woon-werkverkeer genoot, ten opzichte van 51% van de vrouwen. 12% van de mannen kreeg een bijdrage voor het aanvullend pensioen, tegenover slechts 9% van de vrouwen. Bovendien verschillen de bedragen hier sterk: terwijl mannen gemiddeld 800,84 euro ontvingen, kregen vrouwen gemiddeld 503,04 euro.

Volgens onderzoek van dienstverlener Partena Professional (2016) blijkt bovendien dat twee keer zoveel mannen (19%) als vrouwen (10%) een bedrijfswagen hebben. Dat verschil is nog duidelijker als enkel naar de bedienden gekeken wordt: daar rijdt **één op de tien vrouwen met een bedrijfswagen**, tegenover **één op de drie mannen**. Dit heeft niet enkel te maken met het feit dat vrouwen vaker deeltijds werken: van de groep voltijds werkende bedienden, heeft namelijk 39% van de mannen een bedrijfswagen tegenover slechts 15% van de vrouwen. In directiefuncties gaat het om 53% versus 38%.²

Ook SD Worx besloot na een vergelijking van 11.500 salarissen van jongeren beneden de 24 jaar en met minder dan twee jaar anciënniteit (2016), dat de loonkloof een stuk groter is wanneer wordt gekeken naar extralegale voordelen. Maar ook bij het **variabel loon** zijn er grote verschillen: dubbel zoveel mannen (2,9%) als vrouwen (1,4%) ontvangen een loonbonus. Bij de bonussen, commissies en premies (2,4% vs. 1,9%) en aandelenopties (0,3% vs. 0,2%) zijn de verschillen minder groot.³

4. Nationaliteit

Een bijzonder kwetsbare groep bij de verloningsongelijkheid zijn vrouwen met een andere nationaliteit. Volgens het loonkloofrapport verdienen **vrouwen en mannen uit de Maghreb en andere Afrikaanse landen en Europeanen van niet-EU-27-landen** minder dan Belgische werknemers, maar in elke categorie kampen de vrouwen ook nog eens met een loonachterstand ten opzichte van

¹ De loonkloof tussen vrouwen en mannen in België. Rapport 2016, Instituut voor de Gelijkheid van Vrouwen en Mannen. http://igvm-iefh.belgium.be/sites/default/files/loonkloofrapport_2017.pdf

² <http://www.jobat.be/nl/artikels/infographic-de-man-vrouw-verschillen-op-de-werkvloer/>

³ <https://www.sdworx.be/nl-be/sd-worx-r-d/publicaties/persberichten/2016-09-08-loonkloof-begint-bij-start-loopbaan>

de mannen. De vrouwen uit de Maghreblanden zijn het slechtst af: gemiddeld verdienen zij maar 12,96 euro bruto per uur.

Vooraleer er sprake is van de loonkloof, moeten mensen echter aan het werk zijn. Daar bevindt reeds de eerste ongelijkheid. Zo heeft **slechts een vierde van de vrouwen met een niet-EU-nationaliteit een job in ons land**. Hun werkzaamheidsgraad ligt zo lager dan die voor Belgische vrouwen (59%), én dan die voor de mannen met een niet-EU-nationaliteit (minder dan de helft heeft werk). Ook geboren zijn in een niet-EU-land heeft een negatief effect op de werkzaamheid, al is de impact minder groot. De werkzaamheid van vrouwen in deze categorie is 37% en voor mannen 55%. Volgens het loonkloofrapport is de negatieve impact van een vreemde nationaliteit of een ander geboorteland op de kansen op werk steeds groter voor vrouwen dan voor mannen. De genderkloof wordt dus aanzienlijk vergroot door de **'etnische kloof'**.

5. Pensioenkloof v/m

Wanneer vrouwen met pensioen gaan, voelen ze deze loonongelijkheid nog sterker in hun wettelijk pensioen. De **maandelijkse brutopensioenkloof v/m bedraagt maar liefst 25%**. Volgens het Kenniscentrum Pensioenen bedraagt het gemiddeld wettelijk pensioen per maand immers 1.181 euro voor een man en 882 euro voor een vrouw. Het gaat hier over de werknemerspensioenen van nieuw gepensioneerden in 2014.

Onze pensioenen behoren tot de laagste van Europa. Een gemiddeld wettelijk pensioen van een alleenstaande werknemer in België bedraagt 1.101 euro, dat van een alleenstaande werkneemster 763 euro. **Hier is de pensioenkloof zelfs 31%**. Dit komt omdat voor de berekening van dit wettelijk pensioen heel wat loopbaanfactoren worden 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. Ze worden op deze manier dus dubbel gestraft.

Naast deze kloof in de wettelijke pensioenen, bestaat er nog een veel grotere kloof in de aanvullende pensioenen, de zogeheten tweede pijler. Gemiddeld is de verworven reserve voor een aanvullend pensioen van een vrouw 53% van die van een man. **De tweedepijlerpensioenkloof bedraagt dus maar liefst 47%**. Wel zijn er grote verschillen naar leeftijd. Bij de oudste leeftijdsgroepen is het verschil groter (vrouwen hebben daar slechts 46% (55-64 jaar) of 38% (65 en 65+ jaar) van wat de mannen hebben). Dat kan wijzen op een generatieverschijnsel dat verdwijnt. We zien echter ook dat het verschil het grootst is (slechts 35%) bij de min-25 jarige vrouwen. In de groepen tussen 25 en 54 jaar, is het verschil voor vrouwen 'beperkt' tot 61% tot 78%.⁴ We zouden hiervoor verder in het detail van de loopbaan moeten kunnen kijken om te zien wat de redenen zouden kunnen zijn. De meest voor de hand liggende oorzaken zijn het verschil in verloning, het verschil in werkvolume en het verschil in sector van tewerkstelling.

⁴ Bron: Sigedis, bedragen van de verworven reserves voor de aangeslotenen met een aanvullende pensioenrekening op 1 januari 2017, per leeftijd en geslacht.

6. Campagne Equal Pay Day 2018

De loonkloof v/m is niet enkel een Belgisch probleem. De Europese *gender pay gap* in de uurlonen ligt op 16%. Daarom gaat **zij-kant** net als vorig jaar in zee met de Europese socialistische vrouwen van **PES Women** voor een Europese Equal Pay Day-campagne.

In 2018 focust onze Europese Equal Pay Day-campagne op de **pensioenkloof v/m**. Die is een rechtstreeks gevolg van de loonongelijkheid die vrouwen ervaren op de arbeidsmarkt. Die kloof wordt groter naarmate de leeftijd stijgt. De pensioenkloof van 25% overstijgt dan ook de loonkloof v/m. De Europese loonkloof is met 39% nog een stuk groter dan de Belgische.

Spot

In de campagnespots, ook dit jaar weer een realisatie van communicatiebureau mortierbrigade en productiehuis Czar, zien we waarom trouwen met een oudere vrouw geen goed idee is. De spot wordt gelanceerd op de Europese Equal Pay Day (28 februari), die twee weken vroeger valt dan de Belgische Equal Pay Day (14 maart).

Materiaal

- De slogan van de campagne luidt: 'Een vrouwenpensioen is 25% lager dan een mannenpensioen. Dicht de loonkloof, dicht de pensioenkloof.' Deze boodschap komt terug op al het campagnemateriaal.
- Voor het campagnebeeld kiezen we voor een Polaroid-foto van een oma en haar kleinzoon, met het handgeschreven onderschrift: 'Ik hou van mijn oma, niet van haar pensioen.'
- Dit beeld wordt ondersteund door affiches (A3) en postkaarten in het Engels, Nederlands en Frans.
- Op acties zullen notitieboekjes (A5) uitgedeeld worden met het campagnebeeld op de cover en extra uitleg over de loon- en pensioenkloof op de backcover.
- Alle info over de campagne 2018 en de actieplaatsen is terug te vinden op de website www.equalpayday.be. Onder 'Shop' kan het campagnemateriaal besteld worden. Bij 'Vorige campagnes' staan de spraakmakende en prijswinnende filmpjes van de vorige jaren.
- Word Equal Pay Day-ambassadeur. Via de [website](#) kan je ambassadeur worden voor *equal pay*. Onderteken het Equal Pay Day-pact en je krijgt een ambassadeurs-oorkonde en -badge toegestuurd.
- Twitter mee #equalpayday, @equalpaydayBE
- Volg ons op www.facebook.com/equalpaydaybelgium

Actie

Op 14 maart voert **zij-kant** i.s.m PES Women (en ABVV) actie op diverse plaatsen in Vlaanderen en Brussel. Ze delen postkaartjes uit en informeren voorbijgangers over de loon- en pensioenkloof v/m.

7. Oorzaken van de loonkloof v/m

De loonkloof is eigenlijk een loopbaankloof

Vrouwen zijn aan een inhaalbeweging bezig: zij verdienen soms zelfs meer dan mannen. Tenminste als ze **alleenstaand en kinderloos** zijn. Het loonkloofrapport van het Instituut voor de Gelijkheid van Vrouwen en Mannen onderzocht de loonkloof naar burgerlijke staat en stelde vast dat single vrouwen 3% meer verdienen dan mannelijke vrijgezellen. Wanneer de gezinssituatie onder de loep wordt genomen blijkt dat alleenstaande vrouwen zonder kinderen 8% meer verdienen dan mannen in die situatie.⁵ Het Instituut verklaart deze omgekeerde loonkloof door te verwijzen naar de leeftijdsfactor: kinderloze singles zijn doorgaans jong, en we weten dat meisjes vaker hogere studies volgen dan jongens en bovendien de meerderheid vormen van de afgestudeerden (49% van de vrouwen (30-34 jaar) heeft een universitair of hogeschooldiploma, tegenover 37% van de mannen)⁶. Vrouwen maken dus de grootste groep hoogopgeleiden uit. Bovendien worden starters nog niet geconfronteerd met gemiste promotiekansen, een afgebroken anciënniteit, een onderbroken loopbaan enzovoort.

Deze goednieuwsshow blijft echter niet duren. De loonkloof stijgt immers met de leeftijd. Volgens het loonkloofrapport verdiende een vrouw tussen 25 en 34 jaar in 2014 gemiddeld 13,20 euro bruto per uur. Een man van dezelfde leeftijd verdiende 13,41 euro per uur, wat de loonkloof op 2% bracht. In de leeftijdscategorie van 55 tot 64 jaar, bedroegen de gemiddelde bruto-uurlonen 20,49 euro voor een vrouw en 24,37 euro voor een man en was de uurloonkloof dus gestegen tot 26%.

Op het moment dat vrouwen de arbeidsmarkt verlaten, is de ongelijkheid het grootst: de **pensioenkloof overtreft immers de loonkloof**. Bij de recent gepensioneerden liggen de maandelijkse gemiddelde pensioenen op 882 euro voor vrouwen en 1.181 euro voor mannen, de pensioenkloof bedraagt 25%. Als we kijken naar het gemiddelde van alle maandelijkse wettelijke werknemerspensioenen in België, dan krijgen vrouwen slechts 763 euro en mannen 1.101 euro.⁷ De pensioenkloof v/m loopt hier dus op tot 31%. Hierbij wordt geen rekening gehouden met aanvullende pensioenen enzovoort. Deze tweedepijlerpensioenloof bedraagt maar liefst 47%!

Ergens tussen de start van hun loopbaan en het moment waarop vrouwen met pensioen gaan, loopt het dus grondig mis. De loopbaankloof v/m wordt zeer duidelijk aan de hand van een analyse van Hay Group bij 8,7 miljoen werknemers in 33 landen, waaronder België. Wanneer de onderzoekers de gemiddelde lonen van vrouwen en mannen tegen elkaar afwogen, kwamen ze aan een loonkloof v/m van 21% (op jaarbasis). Wanneer ze echter enkel mensen vergeleken die op hetzelfde jobniveau werkten (bijvoorbeeld administratief bediende), bedroeg de loonkloof v/m nog maar 3%! En wanneer het ging over werknemers die op hetzelfde niveau werkten binnen hetzelfde

⁵ Deze cijfers hebben betrekking op de industrie en marktdiensten, het onderwijs, de gezondheidszorg en de socio-culturele sector. http://igvm-iefh.belgium.be/sites/default/files/loonkloofrapport_2017.pdf

⁶ Cijfers: FOD Werk.

⁷ Basis: alleenstaandenpensioen op 1.1.2017 mannen en vrouwen – jaarlijkse statistiek rechthebbende 2017 FPD

bedrijf, zakte de loonkloof v/m verder naar 2%. Tot slot vergeleken de onderzoekers de lonen op hetzelfde niveau, binnen hetzelfde bedrijf én in dezelfde functie: daar was de loonkloof nog maar 1%. Met andere woorden: een vrouwelijke en een mannelijke administratief bediende die exact hetzelfde werk doen in hetzelfde bedrijf, verdienen nagenoeg evenveel. Hét grote probleem is echter dat vrouwen en mannen juist niet hetzelfde werk doen.⁸

De rol van deeltijds werk

Hay Group geeft in zijn rapport het op de werkelijkheid gebaseerde voorbeeld van Jan en Lisa, partners en beiden junior manager in hetzelfde retailbedrijf. Aan het begin van hun carrière – ze zijn midden 20 - verdient Lisa meer dan Jan, want zij heeft een hoger diploma. Tien jaar later zijn de twee getrouwd en hebben ze een dochter. Lisa is senior manager, Jan werkt ondertussen als associate director in een ander departement. Op dat moment verdient Jan maar liefst 20% meer dan Lisa.

Ook al starten vrouwen hun carrière met een voorsprong, ze moeten de mannen laten voorgaan zodra ze midden dertig zijn. Veel heeft te maken met traditionele taakverdelingen binnen een gezin, waarbij de vrouw meer instaat voor het opvangen en verzorgen van de kinderen.

Dat bewijzen ook de cijfers van de FOD Economie. **In 2016 werkte de helft (45%) van alle vrouwelijke loontrekkenden deeltijds** (in 2015 was dit nog 42%), tegenover slechts 11% van de mannen. Een uitsplitsing naar leeftijd toont aan dat deze ongelijke verdeling van deeltijds werk reeds aanwezig is bij het begin van de loopbaan: bij de 18- tot 24-jarigen werkte 41% van de vrouwen deeltijds, ten opzichte van 17% van de mannen. Bij de 25- tot 29-jarigen was dit 29% versus 8%, bij de 30- tot 34 jarigen 38% versus 8%.⁹

Zeggen dat vrouwen hier zelf voor kiezen, is kort door de bocht: slechts 9% van de deeltijds werkende vrouwen geeft aan geen voltijdse job te wensen. Als reden voor het deeltijds werken verwijst maar liefst de helft van de vrouwen in deze positie naar de moeilijke combinatie tussen werk en privéleven. Bij mannen is dit amper 28%. **De zorg voor kinderen, of andere afhankelijke personen, wordt hierbij veel vaker door vrouwen vermeld dan door mannen** (24% ten opzichte van 8%), net als andere persoonlijke of familiale redenen (25% ten opzichte van 21%). Mannen die deeltijds werken geven immers vooral de combinatie met een andere betrekking, studies, of (brug)pensioen als reden op: dit is het geval bij één op de zes deeltijdwerkers, bij vrouwen is dat maar één op de vijftien.

De uitsplitsing naar leeftijd toont dezelfde tendens: de 18- tot 34-jarige deeltijds werkende vrouwen geven de volgende redenen op voor hun situatie: 'de gewenste job is niet voltijds beschikbaar' (27%), 'de zorg voor kinderen en andere afhankelijke personen' (26%) en 'geen voltijds werk gevonden' (14%). Ook mannen geven de twee eerste redenen op (28% en 22%), maar slechts een verwaarloosbaar aantal spreekt over de zorg voor kinderen (4%).¹⁰

⁸ <http://www.haygroup.com/en/our-library/whitepapers/gender-pay-gap/>

⁹ Cijfers berekend door de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg op basis van de Enquête naar de Arbeidskrachten (Statbel) (januari 2018)

¹⁰ Cijfers berekend door de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg op basis van de Enquête naar de Arbeidskrachten (Statbel) (januari 2018)

Interessant daarbij is de gedetailleerde opdeling die de FOD Economie maakte van de groep die als reden voor het deeltijdse werk verwijst naar de zorg voor kinderen of andere afhankelijke personen. 8% van de vrouwen en 6% van de mannen wijst naar het gebrek aan gepaste of betaalbare kinderopvang. 1% van de vrouwen en 4% van de mannen zegt dat er geen gepaste of betaalbare opvang is voor afhankelijke personen. 2% van de vrouwen (en geen enkele man) verwijst naar beide problemen en zegt dat er noch gepaste of betaalbare opvang is voor kinderen, noch voor afhankelijke personen. Maar liefst 81% van de vrouwen en 79% van de mannen antwoordt dat ze zelf de zorg voor kinderen of afhankelijke personen willen opnemen. 8% van de vrouwen en 11% van de mannen, tot slot, geeft nog andere redenen op.

De VDAB bevestigt dat deeltijds werk bij vrouwen samenhangt met de opname van zorgtaken: **naarmate het aantal kinderen stijgt, neemt ook het aantal deeltijds werkende vrouwen toe**. Zo werkt bij koppels zonder kinderen 22% van de vrouwen deeltijds. Zijn er twee kinderen, dan werkt reeds de helft van de werkende vrouwen deeltijds. Bij drie of meer kinderen stijgt dit tot 54%. Bij mannen gebeurt het omgekeerde: naarmate het aantal kinderen stijgt, neemt het percentage deeltijdse arbeid af.

Zo komen we dus bij de **combinatieproblematiek**: werk en gezin combineren is een huzarenstukje en gepaste en betaalbare opvang is niet altijd beschikbaar. Opvallend is wel dat een grote groep mensen deze zorg ook gewoon zelf wil opnemen, en daarvoor dus de carrière terugschroeft. Een perfect verdedigbare keuze, ware het niet dat het vooral vrouwen zijn die hun werkweek inkorten.

Dat deze **traditionele rolverdeling** nog goed ingebakken zit in onze denkbeelden, bewijst een Europese opiniepeiling. 79% van de Belgen beseft dat vrouwen nog steeds minder betaald worden dan mannen en 85% vindt dat onaanvaardbaar (in heel Europa is dit 90%). Toch vinden vier op de tien Belgische respondenten dat geld verdienen de belangrijkste rol van de man is en de zorg voor huis en kind de belangrijkste taak van de vrouw.¹¹

Het Instituut voor de Gelijkheid van Vrouwen en Mannen goot het effect van kinderen op de bruto-uurlonen (2014) in cijfers: bij vrouwen en mannen zonder kinderen is de uur-loonkloof gemiddeld 1%, waardoor we kunnen zeggen dat beide geslachten nagenoeg evenveel verdienen. Komt daar één kind bij, dan stijgt die kloof v/m onmiddellijk naar 5%. Vanaf twee kinderen stijgt de loonongelijkheid verder naar 7%. Het Instituut besluit dat de gemiddelde lonen het laagst liggen voor vrouwen met één kind, en het hoogst voor mannen met twee kinderen.

¹¹ Special Eurobarometer 465: Gender Equality 2017, http://data.europa.eu/euodp/en/data/dataset/S2154_87_4_465_ENG/resource/5ab50d7d-72a9-446f-b785-d23e92323ffe

Ongelijke zorgverloven

Bovenstaande statistieken over het aandeel vrouwen bij parttimers geven maar een deel van de werkelijkheid weer. Een heleboel werknemers met een voltijds contract werken immers ook deeltijds, zij het via de opname van zorgverloven. Vrouwen maken ook het overgrote deel van de mensen in deze situatie uit.

Zo hebben vrouwen recht op vijftien weken moederschapsrust (negentien bij een meerling), waarvan ze tien weken verplicht moeten opnemen. Voor zelfstandige moeders bedraagt de moederschapsrust sinds kort twaalf weken (dertien bij een meerling), waarvan drie weken verplicht. Mannen (en meemoeders) daarentegen hebben recht op tien dagen (ook bij een meerling!), maar die zijn niet verplicht. 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. Bijna de helft hiervan verwijst daarbij naar de druk van de werkgever of naar de bedrijfscultuur.

Deze ongelijke verlovverdeling heeft een belangrijke impact op de loonkloof v/m. Buiten het feit dat moeders veel langer **geen loon maar een uitkering** krijgen (tijdens de eerste dertig dagen krijgen werknemers 82% van het brutoloon, nadien wordt dit 75% van het geplafonneerd brutoloon, zelfstandigen krijgen een forfaitair bedrag. Werknemers worden de eerste drie dagen doorbetaald door de werkgever, de overige zeven dagen betaalt het RIZIV 82% van het geplafonneerd brutoloon, zelfstandige vaders krijgen niets), zijn ze ook **veel langer dan mannen afwezig op hun job**. Daardoor zijn werkgevers weleens geneigd om een nieuwe functie of een promotie aan een man te geven.

De Gezinsbond voerde begin 2016 in Vlaanderen een grootschalige studie naar de ervaringen van jonge ouders met moederschapsrust en het geboorteverlof. Uit de bevraging, waarop iets meer dan 6.000 ouders met een kind jonger dan zes jaar reageerden, blijkt dat slechts 80% van de vrouwen na hun moederschapsrust niet onmiddellijk terug aan de slag ging volgens hetzelfde regime als vóór de geboorte. Maar liefst 29% deed een beroep op ouderschapsverlof, 11% op gewoon verlof, 13% op borstvoedingsverlof en 2% op gewoon tijdskrediet (zonder motief), loopbaanonderbreking en gemotiveerd tijdskrediet. 7% koos voor een combinatie van ouderschapsverlof en gewoon verlof, 18% ging voor andere combinaties en andere soorten verlof. Bij de mannen was dit anders: bijna de helft van de respondenten ging direct terug aan het werk na het geboorteverlof. 30% verlengde de periode thuis door gebruik te maken van zijn gewoon verlof, 15% nam ouderschapsverlof.

Vaders zijn dus veel minder geneigd dan moeders om ouderschapsverlof op te nemen. Dat blijkt ook uit cijfers van de RVA. **In 2010 maakten mannen 27% uit van alle mensen met ouderschapsverlof, in 2016 was dat nog steeds maar 30%**. Vaders vragen dit verlof veel minder vaak aan om dezelfde reden als waarom ze het geboorteverlof laten schieten: ze durven niet. Ze vrezen dat thuisblijven een belangrijke weerslag zal hebben op hun carrière, of het behoort echt niet tot de gewoonten binnen het bedrijf om hiervan gebruik te maken. Ook het financiële aspect speelt een belangrijke rol.

De uitkeringen voor ouderschapsverlof liggen met een maandelijkse netto-uitkering van iets meer dan 700 euro voor een voltijdse onderbreking inderdaad erg laag. Maar dit geldt natuurlijk evenzeer voor vrouwen. Vaak wordt in een gezin een financiële afweging gemaakt: wie het minste verdient, blijft thuis. Dit is niet zelden de vrouw, die door moederschapsrust bovendien ook al even 'out' was.

Zo wordt echter een vicieuze cirkel opgestart: door thuis te blijven, zal een vrouw net nog minder verdienen en neemt de loonkloof v/m toe. We zien bovendien dat, wanneer vaders wel voor ouderschapsverlof kiezen, ze vaker dan vrouwen opteren voor een werkvermindering met 1/5^{de}. Dit regime heeft een minder grote impact op de job en de portefeuille dan de voltijdse of halftijdse regimes waarin vrouwen oververtegenwoordigd zijn.¹²

Dezelfde tendens zien we in de cijfers over de loopbaanonderbreking of het tijdskrediet. Volgens de FOD Werk maken mannen boven de vijftig maken er veel gebruik van in het kader van hun eindloopbaan, en dus niet voor het beter afstemmen van werk en gezin. **Bij vrouwen wordt tijdskrediet vooral opgenomen tussen 25 en 49 jaar om voor de kinderen te kunnen zorgen. De mannen van die leeftijdscategorie maken er bijna geen gebruik van.**

De ongelijke verloopverdeling net na de geboorte van een kind werkt dus het ontstaan van traditionele rolpatronen sterk in de hand, waarbij vrouwen de grootste zorgverantwoordelijkheid dragen en mannen vooral brood op de plank moeten brengen. Na drie maanden moederschapsrust lijkt deze stereotiepe taakverdeling dermate verankerd te zijn binnen een gezin, dat vrouwen veel sneller dan mannen beslissen om gas terug te nemen en langer thuis te blijven bij hun kind.

Terugvallen op zorgverloven heeft belangrijke nadelen: zoals reeds gezegd zorgen deze verloven voor een inkomensverlies en worden ze niet steeds gelijkgesteld voor het pensioen. Ook bieden ze niet dezelfde bescherming bij ontslag. Wie deze opneemt, loopt dus een hoger armoederisico. Bovendien zorgen deze verloven ervoor dat vrouwen opnieuw – naast hun langere moederschapsrust – te maken krijgen met een achterstand ten opzichte van mannen.

Harde versus zachte sectoren

Genderstereotiepe taakverdelingen binnen het gezin beïnvloeden dus nog altijd sterk de beslissing om de loopbaan terug te schroeven, met alle gevolgen van dien. Toch zijn het niet enkel moeders die deeltijds werken. Maar liefst een kwart van alle deeltijds werkende vrouwen doet dit omdat ze **geen** voltijdse baan vindt of omdat de gewenste job enkel via een deeltijds contract wordt aangeboden.¹³

Vrouwen zijn immers **oververtegenwoordigd in de zogenaamde ‘zachte’ jobs en sectoren waar middelen beperkt zijn en voltijdse contracten niet voor het rapen** liggen. In de verkoop en de schoonmaak wordt zelfs in *split shifts* gewerkt: verschillende shiften verspreid over één dag. Deze sectoren betalen bovendien het slechtst. Mannen zijn dan weer oververtegenwoordigd in de ‘harde’ sectoren die doorgaans wel voltijdse arbeidsschema’s hanteren en die ook het best betalen.

Volgens de statistieken van de FOD Economie (2015) zijn dit de beste en de slechtst betalende sectoren en de meest en minst betaalde beroepen.¹⁴

¹² www.RVA.be

¹³ ADSEI, Enquête naar de arbeidskrachten (cijfers 2016).

¹⁴ http://statbel.fgov.be/nl/binaries/PB_SES_2015_nl_tcm325-284670.pdf

	Best betalende sectoren	Gemiddeld brutomaandloon (voltijds)
1	Petrochemische nijverheid	5.292 euro
2	Activiteiten van hoofdkantoren; adviesbureaus op het gebied van bedrijfsbeheer	4.864 euro
3	Ontwerpen en programmeren van computerprogramma's en computerconsultancy-activiteiten	4.486 euro
4	Financiële dienstverlening, exclusief verzekeringen en pensioenfondsen	4.455 euro
5	Farmaceutische nijverheid	4.397 euro

	Slechtst betalende sectoren	Gemiddeld brutomaandloon (voltijds)
1	Eet- en drinkgelegenheden	2.471 euro
2	Verschaffen van accommodatie	2.555 euro
3	Inzameling, verwerking en verwijdering van afval; terugwinning	2.706 euro
4	Detailhandel	2.730 euro
5	Vervaardiging van meubelen	2.735 euro

	Best betaalde beroepen	Gemiddeld brutomaandloon (voltijds)
1	Directeur van een grote onderneming	9.285 euro
2	Manager in de IT	6.940 euro
3	Administratieve en zakelijke manager	6.756 euro
4	Commerciële, marketing- en R&D-manager	6.247 euro
5	Manager van professionele diensten	6.222 euro

	Slechtst betaalde beroepen	Gemiddeld brutomaandloon (voltijds)
1	Kelner en barman	2.176 euro
2	Kapper en schoonheidsspecialist	2.186 euro
3	Huishoudelijke hulp en schoonmaker	2.221 euro
4	Kassier en ticketverkoper	2.279 euro
5	Winkelverkoper	2.371 euro

Uit deze cijfers blijkt duidelijk dat de 'vrouwelijkere' jobs en sectoren veel minder opleveren dan de 'mannelijkere' jobs en sectoren. Afwezig in de top vijf van slechtst betalende sectoren, maar desalniettemin ondergefinancierd is ook de zorgsector, of de deelsector van de kinderdagverblijven. In de eerste is 84% van de werknemers vrouw, in de tweede loopt het aandeel vrouwelijk verzorgend personeel op tot 95%.

Onderwijs

De gendersegregatie volgens 'zachte' en 'harde' sectoren laat zich ook zeer sterk voelen in het onderwijs. Volgens nieuwe cijfers¹⁵ van de Vlaamse overheid was de opleiding van jonge kinderen in het schooljaar 2016-2017, net als in de vorige jaren trouwens, een **vrouwenbastion**: het kleuteronderwijs (zowel gewoon als buitengewoon) telt amper 3% meesters, het lager onderwijs deed het iets beter met 18%.

Opvallend is dat het aantal mannen stijgt naarmate de leerlingen ouder worden en onderwijs steeds meer een plaats wordt van educatie en minder van zorg. In het secundair onderwijs steeg het aandeel leraren naar 36%. In de hogescholen maakten mannen 41% uit van het personeel, op de universiteiten waren ze in de meerderheid met 54%.¹⁶ Volgens Ignace Glorieux (VUB) tonen cijfers over het academisch universiteitspersoneel aan dat 60% van de assistenten een vrouw is maar dat de doctor-assistenten voornamelijk mannen zijn. **Slechts een derde van de docenten en amper 12% van de gewoon hoogleraren is een vrouw.**

Het valt te verwachten dat het overwicht van mannen nog groter is als hierbij enkel het academisch personeel in beschouwing worden genomen. Hoe hoger het onderwijsniveau (en de lonen van leerkrachten), hoe aantrekkelijker het beroep van leerkracht dus wordt voor mannen.

Die tendens zien we immers ook in de lerarenopleidingen, waar de genderkloof gigantisch is in het kleuter- en lager onderwijs. Zo studeerden aan de hogescholen 2% mannen af als kleuterleerkracht in het schooljaar 2015-2016. Ook slechts 12% van de gediplomeerde lagerschoolleerkrachten was een meester. Bij de middelbareschoolleerkrachten in spe maakten mannen al 43% van de afgestudeerden uit. Ook deze cijfers blijven al jaren min of meer constant.

Studierichtingen

De basis van de horizontale segregatie op de arbeidsmarkt, waarbij vrouwen oververtegenwoordigd zijn in slechter betalende sectoren en mannen beter betaalde jobs uitoefenen, ligt bij de **genderstereotiepe studiekeuzes**. Vrouwen mogen dan wel vaak voor het onderwijs kiezen vanwege de gezinsvriendelijke uren, we kunnen moeilijk stellen dat een verpleegster met haar avond-, nacht- en weekenddiensten voor die job koos om meer tijd te hebben voor haar kinderen. Toch kiezen meisjes massaal voor een opleiding tot verpleegster, en niet voor het gezinsvriendelijkere beroep van stukadoor of programmeerder.

In het schooljaar 2015-2016¹⁷ telde het algemeen secundair onderwijs in Vlaanderen 44% jongens en 56% meisjes. In de meeste studierichtingen konden we spreken van een relatief genderevenwicht, al zakte het aandeel jongens naar minder dan 1/3^{de} bij Humane Wetenschappen, Latijn-Moderne Talen,

¹⁵ Vlaams onderwijs in cijfers, 2016-2017,

file:///C:/Users/Julie/Downloads/VONC_1617_NL_Integraal_DEF_na_correctie_20171213.pdf

¹⁶ De cijfers hebben betrekking op het personeel dat ten laste is van de werkingsenveloppe van deze instellingen.

¹⁷ Voorpublicatie Statistisch jaarboek van het Vlaams onderwijs 2016-2017,

<http://onderwijs.vlaanderen.be/nl/nl/onderwijsstatistieken/statistisch-jaarboek/voorpublicatie-statistisch-jaarboek-2016-2017>

Moderne Talen-Wiskunde. Meisjes kwamen net aan een 1/3^{de} vertegenwoordiging in Sportwetenschappen. Het kunstsecundair onderwijs telde beduidend meer meisjes (65%) dan jongens (35%), met minder dan 1/3^{de} jongens in de richtingen Artistieke Opleiding, Ballet, Beeldende Vorming, Dans en Woordkunst-Drama.

In het technisch secundair onderwijs voerden jongens de boventoon (58%). Hier konden we zelfs spreken van een **groot aantal uniseksrichtingen**. Er was geen enkel meisje terug te vinden in de opleidingen Vliegtuigtechnicus, Agro- en Groenbeheer, Automotive, Bouwconstructie- en Planningstechnieken, Commercieel Webverkeer, Industriële Computertechnieken, Stuur- en Beveiligingstechnieken... Meisjes waren wel heer en meester in Bio-Esthetiek en Schoonheidsverzorging.

In het beroepssecundair onderwijs zette deze trend zich door met 56% jongens en *boys only*-richtingen zoals Auto-Elektriciteit, Dakwerken, Houtbewerking, Scheeps- en Havenwerk of Topsport-Sportbegeleider. Meisjes vormden de overgrote meerderheid in Haarverzorging, Kinderzorg, Moderealisatie en Zorgkundige. In het modulair onderwijs van het BSO (2^{de} en 3^{de} graad) werd de gendersegregatie nog meer uitgesproken met enkel jongens in de opleidingen tot lasser, schrijnwerker of metselaar.

Die traditionele studiekeuzes in het middelbaar onderwijs leiden logischerwijze tot **verdere stereotypering in het hoger onderwijs**. Zo waren de aula's in 2015-2016 bijna volledig vrouwelijk in de professioneel gerichte opleidingen Gezondheidszorg (85%) en Sociaal-Agogisch Werk (85%), of de academisch gerichte opleidingen Taal- en Letterkunde (77%), Sociale Gezondheidswetenschappen (88%) en Psychologie en Pedagogische Wetenschappen (87%), terwijl de wetenschappelijke opleidingen vooral door mannelijke studenten werden gevolgd. Zo zat er in de professioneel gerichte opleiding Nautische Wetenschappen geen enkele vrouw, en telde de academisch gerichte opleidingen Industriële Wetenschappen en Technologie en Toegepaste Wetenschappen respectievelijk slechts 12% en 23% studentes. **Alhoewel vrouwen met 58% de hoofdmoot van de afgestudeerden uitmaken, behaalden ze dus vaak een diploma in economisch minder rendabele richtingen**. Mannen maakten bovendien meer kans om de academische graad van doctor in de wacht te slepen (53%).

Kleverige vloeren en glazen plafond

Vrouwen verdienen dus minder omdat ze vaker deeltijds werken en door genderstereotiepe studiekeuzes meer risico lopen om in slechter betalende sectoren terecht te komen, die bovendien nog eens vaker deeltijdse contracten hanteren. Toch is de loonkloof v/m niet alleen een feit voor parttime werkende moeders of voor juffen, kinderverzorgsters, verpleegsters en schoonmaakpersoneel.

Een deel van de *sticky floors* - de kleverige vloeren die vrouwen onderaan de carrière ladder houden - is te wijten aan **pure arbeidsdiscriminatie van de werkgever**. Zo onderzochten wetenschappers van de UGent, de KU Leuven en de IÉSEG School of Management in 2014 de ongelijke behandeling door werkgevers bij promoties. De wetenschappers verstuurden 1.152 fictieve sollicitatiebrieven als reactie op echte vacatures binnen de Vlaamse arbeidsmarkt, telkens in twee versies: één van een

vrouwelijke en één van een mannelijke kandidaat. Beide kandidaten beschikten steeds over hetzelfde profiel en dezelfde ervaring. Wat bleek? Evenveel vrouwen als mannen kregen een positieve reactie of werden meteen uitgenodigd op een gesprek. Maar wanneer de banen een promotie in functieniveau inhielden, hadden de fictieve mannelijke kandidaten 23% meer kans dan de vrouwen op een positieve reactie en zelfs 50% meer kans om meteen uitgenodigd te worden op een jobgesprek.

Volgens de UGent heeft een deel van het probleem van de *sticky floor* langs de kant van de werkgevers te maken met de schrik voor uitval voor moederschap. Een ander onderzoek toonde immers aan dat vrouwen die op vruchtbare leeftijd gehuwd zijn met een andere vrouw, meer kans maken op een job dan heteroseksuele vruchtbare vrouwen. Van lesbiennes wordt immers verwacht dat ze minder risico lopen op een zwangerschap.

Volgens het rapport van Hay Group bestaat er naast een kleverige vloer ook nog steeds een ondoordringbaar **glazen plafond**. Vrouwen slagen er veel moeilijker in dan mannen om door te stoten naar de hogere machtsregionen van een bedrijf, zelfs al hebben ze de juiste diploma's. Zo toont hun data-analyse aan dat mannen in België 43% uitmaken van het administratieve personeel, in hoger opgeleide functies is dat 53%, in het middenkader 71% en in het topmanagement 81%.

Hay Group maakte een lijstje van de tegenwinden die vrouwen ervaren in hun reis naar de top.

1. Ze botsen in bedrijven op vastgeroeste tradities, waarbij een CEO wordt vervangen door een andere die sterk op hem lijkt, namelijk: een man met een steile carrière die ook om middernacht nog mails verstuurt.
2. Ook is het moeilijk om toegang te hebben tot netwerken en sponsors als je geen deel uitmaakt van de norm en dus niet kan surfen op de golven van het *old boy's network*.
3. Bedrijven met vooral mannen aan het hoofd verkiezen mannelijk leiderschap. Vrouwen worden nog steeds als veeleisend of *'bitchy'* weggezet als ze zich deze stijl eigen maken.
4. Diversiteitsprogramma's die zich niet richten op de heersende cultuur of het management hebben weinig effect, of zelfs het omgekeerde effect: de speciale behandeling voor minderheidsgroepen ondermijnt juist de geloofwaardigheid van deze groepen.
5. Stereotiepe denkbeelden over vrouwen en mannen zorgen er nog steeds voor dat bepaalde functies niet aan kersverse moeders worden gegeven, en andere (lagere) functies wel.
6. Het gebrek aan rolmodellen kan ervoor zorgen dat vrouwen twijfelen aan hun eigen kunnen. Volgens Robin Ely, professor aan de Harvard Business School, is openlijke genderdiscriminatie anno 2018 *not done*. Wel maken bedrijven zich schuldig aan de subtielere variant, ofwel *'second-generation gender bias'*. Zo zou de lat voor vrouwen hoger worden gelegd bij het evalueren van hun leiderscapaciteiten.

8. Oorzaken van de pensioenkloof v/m

Lager loon = lager pensioen

De regel bij de pensioenberekening is dat elk gewerkt jaar recht geeft op een bepaald aandeel in het pensioenbedrag. Hoe meer je daarbij verdiende, hoe hoger dat pensioenbedrag. In bepaalde

gevallen worden uitzonderingen voorzien: wanneer iemand een aantal jaren weinig verdiende, kan een gewaarborgd minimumloon toegekend worden voor deze jaren. Voor de toekenning van dit minimumloon moet je echter minstens vijftien jaren als werknemer hebben gewerkt, waarvan elk jaar aan minstens één derde van een voltijdse tewerkstelling. Jaren die werden geregulariseerd als studieperiodes of toegekend bij het pensioen als uit de echt gescheiden komen niet in aanmerking.

Ook de wettelijk gewaarborgde minimumpensioenen moeten de laagste pensioenen optrekken, bijvoorbeeld bij werknemers die vele jaren deeltijds werkten. Deze minimumbedragen zijn echter verbonden aan voorwaarden over het aantal gewerkte jaren als werknemer (minstens dertig) en het aantal gewerkte dagen per jaar. Ook de werkelijke prestaties worden wel degelijk verrekend, en deeltijds werk leidt dus tot een lager eindbedrag.

Vrouwen lopen een **groter risico op een laag pensioen** omdat zij **minder verdienen, een onderbroken loopbaan hebben en oververtegenwoordigd zijn bij de deeltijdwerkers**. Mensen die werkloos zijn en nadien onvrijwillig een deeltijdse job uitoefenen, krijgen onder bepaalde voorwaarden een toeslag van de RVA. Dankzij deze inkomensgarantie-uitkering (IGU) ligt hun inkomen minstens even hoog als de werkloosheidsuitkering die ze voordien kregen, én wordt ook hun pensioen omhoog geduwd. De huidige regering wilde de IGU na twee jaar ook nog halveren, maar dit is dankzij onze acties niet doorgegaan.

Korte loopbaan = lager pensioen

Door de pensioenformule geldt ook dat een langere loopbaan recht geeft op een hoger pensioen. Er wordt immers rekening gehouden met een volledige loopbaan van 45 jaren: het totale gehewardeerde loon van elk gewerkt jaar telt voor $1/45^{\text{ste}}$ mee in de berekening van het pensioenbedrag. Om recht te hebben op het volledige wettelijke pensioen, moet je dus 45 jaar gewerkt hebben. **Vrouwen hebben een gemiddelde loopbaan van 36 jaar en mannen van 42 jaar**. De gelijkgestelde periodes omvatten gemiddeld 37% van de loopbaan van vrouwen (onvrijwillige werkloosheid, brugpensioen, tijdskrediet...). Voor mannen is dit gemiddeld 30% gelijkgesteld.¹⁸

De regering Michel beloofde **sociale correcties** op de pensioenhervorming, maar ook hier **vallen vrouwen uit de boot**. Enkel gepensioneerden met een minimumpensioen én 45 jaar loopbaan én een minimum aantal werkelijk gepresteerde arbeidsdagen in de loopbaan, krijgen 1% verhoging van hun pensioen. Zoals gezegd halen vrouwen dit niet. Bovendien trok de regering de leeftijd voor vervroegd pensioen op naar 63 jaar, op voorwaarde dat je loopbaan 42 jaar bedraagt (vanaf 2019). Ook dit halen vrouwen niet: de gemiddelde loopbaan van vrouwen bedraagt 36,6 jaar.

In juni 2016 stelde de Raad van State dan ook de vraag of door dat loopbaancriterium “geen benadeling ontstaat in hoofde van bepaalde categorieën van personen – bijvoorbeeld vrouwelijke werknemers of zelfstandigen – die veelal geen volledige loopbaan zullen kunnen bewijzen”.

¹⁸ Bron: Sociaal economische barometer ABVV, Statbel, Planbureau, 2017

Onderbroken loopbaan = lager pensioen

De loopbaankloof hangt samen met de **zorgkloof**. Vrouwen nemen vaker niet-betaald werk op. De onbetaalde zorgarbeid wordt echter niet altijd gewaardeerd, noch maatschappelijk noch financieel. Sommige 'niet-actieve' periodes worden echter gelijkgesteld aan het laatste loon, en tellen dus wel mee voor het pensioen. De regering heeft gesnoeid in de gelijkstellingen. Na één jaar werkloosheid wordt het pensioen sterk verlaagd vanaf 2017. 50-plussers worden, na sociaal protest, ontzien. Ook periodes van SWT en brugpensioen ontspringen de dans niet.

Vooraf vrouwen zijn de dupe van de verlaging van pensioenrechten voor werkloosheidsperiodes. 42% van hun gelijkstellingen zijn namelijk periodes van werkloosheid. Door deze maatregel zal de pensioenkloof v/m alleen maar vergroten.

9. Beleidsaanbevelingen

Hoe kunnen we ervoor zorgen dat we de gendergelijkheid aan het begin van een loopbaan kunnen doortrekken tot aan het pensioen? Onze voorstellen.

- **Zet in op werkbaar werk.** Het grote aandeel deeltijds werk bij vrouwen wijst op een combinatieprobleem: een voltijdse betaalde job én een reeks onbetaalde zorgtaken thuis zorgen voor stress en tijdsgebrek, en spijtig genoeg betalen vooral vrouwen hiervoor een prijs.

Enkele private spelers hebben begrepen dat een goede *work-life balance* zorgt voor tevreden en dus betere werknemers. Zo geraakte onlangs bekend dat Microsoft België de moederschapsrust verlengt naar twintig weken en het geboorte- en adoptieverlof naar zes weken, met behoud van loon en prestatiebonussen. Daarnaast kan het personeel elk jaar vier weken betaald verlof extra opnemen voor de zorg van directe familieleden die ernstig ziek zijn. Jammer genoeg liggen lang niet alle werkgevers wakker van werkbaar werk. Een collectieve maatregel kan hierin verandering brengen.

In het Zweedse openbare rusthuis Svartedalens in Göteborg werd geëxperimenteerd met een twee jaar durende collectieve arbeidsduurvermindering: het personeel werkte dertig uren per week in plaats van 38, met behoud van loon. Om de continuïteit van de zorg te behouden werden veertien extra mensen aangenomen. Hoewel de internationale media het project na afloop als een flop omschreven door het prijskaartje, was het dat allerminst volgens bevoegde schepen Daniel Bernmar. De werknemers waren immers gelukkiger, gemotiveerder en minder afwezig, wat ook de kwaliteit van de zorg ten goede kwam. Er moesten inderdaad veertien extra lonen betaald worden, maar daar stond tegenover dat er ook veertien werkloosheidsuitkeringen minder uitgekeerd werden. Aangezien er door deze personeelsuitbreiding amper nog overuren nodig waren, kon het rusthuis daar bovendien op besparen. Volgens de schepen zijn momenteel vijf andere Zweedse gemeenten bezig met een gelijkaardig experiment. Ook bij privébedrijven wordt de kortere werkweek uitgetest.

Deze collectieve arbeidsduurvermindering, waarbij de definitie van voltijds werk herbekeken wordt, geeft zowel vrouwen als mannen de kans om een carrière uit te bouwen én tijd te maken voor zorgtaken. Het is ook de enige manier om langer werken werkbaar te maken. Bovendien biedt deze regeling een oplossing voor het grote aantal deeltijdse werkaanbiedingen: volgens de FOD Economie werkt 17% van de Belgen deeltijds omdat het gewenste werk enkel in deeltijdse jobs wordt aangeboden, en dit is voornamelijk het geval in sectoren met een hoge vrouwelijke tewerkstelling.

- 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, zo toont de vervrouwelijking van de raden van bestuur.
- **Verplicht het 100% vergoede geboorteverlof.** Vaders hebben nu slechts recht op tien dagen geboorteverlof, waarvan ze enkel de eerste drie dagen worden doorbetaald. Uit onderzoek blijkt dat dit financiële aspect voor mannen een van de grootste drempels vormt om dit verlof niet (volledig) op te nemen. Daarom pleiten wij voor een vergoeding voor vaders én mee-ouders aan 100% van hun loon tijdens het hele geboorteverlof. Omdat ouderschap een gedeelde verantwoordelijkheid is, willen we de opname van dit verlof ook verplichten. Dit maakt het voor vaders en meouders bovendien makkelijker om te weerstaan aan de druk van de werkgever: in heel wat Belgische bedrijven is zelfs de opname van tien dagen *not done*.

Wij pleiten eveneens voor een **uitbreiding van het geboorteverlof naar twintig dagen**, zonder verlies van inkomen. Van deze periode zijn tien dagen verplicht en tien dagen vrij op te nemen vanaf 3 maanden voor de bevalling tot zes maanden nadien.

- **Vergoed de moederschapsrust gedurende de volledige periode 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. Om dezelfde reden vragen wij dat afwezigheden (wegens ziekte of een ongeval) tijdens de zes weken prenataal verlof niet afgetrokken worden van het moederschapsverlof.
- **Hervorm het ouderschapsverlof naar het Zweeds model.** Het draagvlak voor een uitbreiding van de zorgtijd is groot. Om mannen aan te moedigen meer tijd bij hun kind door te brengen en de zorg voor de kinderen beter te verdelen tussen vrouwen en mannen, willen wij naar een Zweeds model evolueren waarbij kersverse ouders samen zestien maanden verlof krijgen, waarvan minimaal drie maanden exclusief gereserveerd zijn voor de moeder en drie maanden voor de vader of meouder (wie deze exclusieve maanden niet opneemt, is ze kwijt). Over de rest van het verlof beslissen beide ouders samen. In eenoudergezinnen waar

de voogdij over het kind bij de alleenstaande ouder ligt, komt het hele ouderschapsverlof die ouder toe. Een betere uitkering van het ouderschapsverlof kan alvast beide ouders aansporen om dit op te nemen.

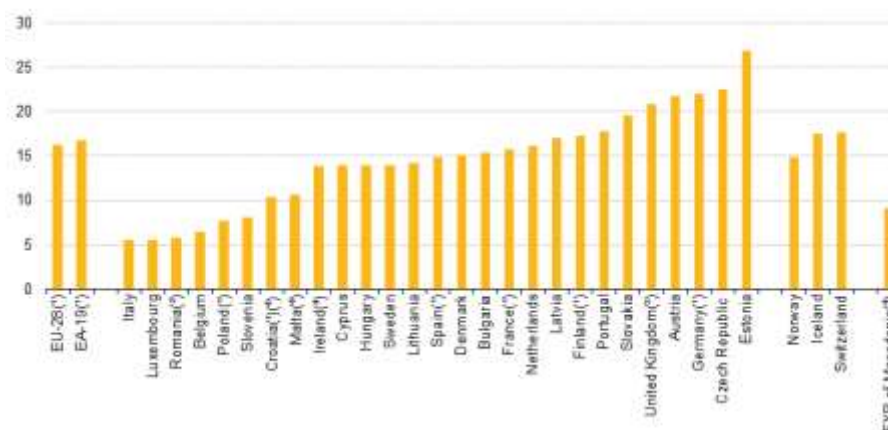
In Zweden is dit model alvast een *good practice*, al zijn vooral de exclusieve *daddy months* populair bij mannen en nemen vrouwen de rest van het verlof op, waardoor ze nog steeds achterstand ervaren op de arbeidsmarkt. Om het systeem meer gendergelijk te maken, wordt momenteel nagedacht over een uitbreiding van de exclusieve mama- en papamaanden. We verwachten dat in België een verplichte opname van een deel van het verlof nodig is om een mentaliteitswijziging teweeg te brengen, gezien de terughoudendheid van veel vaders bij de opname van de reeds bestaande verloven. De druk van de werkgever blijkt hierbij nog zeer groot, maar ook financiële overwegingen spelen mee. Een correcte vergoeding is dus noodzakelijk. In Zweden krijgen ouders de eerste dertien maanden van hun verlof bijna 80% van hun normale brutoloon, nadien wordt een geplafonneerd loon in aanmerking genomen.

- 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 soepel opvangaanbod beschikbaar zijn. Het vergemakkelijken van de toegang tot kwaliteitsvolle en betaalbare zorg voor hulpbehoevende personen en ouderen is eveneens essentieel in het stimuleren van voltijdse tewerkstelling.
- Dwing een **correcte toepassing van de loonkloofwet** van 22 april 2012 af. België was, eerder dan IJsland, de eerste om een loonkloofwet in te voeren. Onderzoek toont echter aan dat hier vooral op het niveau van de ondernemingen onvoldoende gehoor aan wordt gegeven. Zo moeten ondernemingen dankzij de loonkloofwet in hun sociale balans de loonkosten van de voltijdse en de deeltijdse werknemers uitsplitsen tussen mannen en vrouwen. Niet alle bedrijven doen dit echter. Daarnaast zijn ondernemingen nu ook verplicht om elke twee jaar een analyse van hun loonstructuur te maken. Daaruit moet blijken of de loonstructuur genderneutraal is. De eerste analyserapporten (boekjaar 2014) werden echter niet afgeleverd, waren van bedroevende kwaliteit en/of bevatten onvoldoende gegevens. Na het boekjaar 2016 moest deze oefening een tweede keer gedaan worden. De vraag is of hier veel verbeteringen te noteren zijn... Tot slot voorziet de loonkloofwet in de aanstelling van een bemiddelaar als een werknemer van mening is dat zij/hij niet hetzelfde loon krijgt enkel en alleen vanwege haar/zijn geslacht. Doordat de wetgever geen bescherming heeft voorzien voor de bemiddelaar, en ook niet voor de persoon die denkt gediscrimineerd te zijn, wordt er geen beroep op de bemiddelaar gedaan.
- Ontwikkel een **globale visie op zorgtaken** en de waardering ervoor. Niet-actieve periodes moeten kunnen gelijkgesteld worden als ze bestemd zijn voor zorgarbeid. Versterk ook deze gelijkgestelde periodes. Ze zijn de kern van ons pensioenstelsel en compenseren de strengere voorwaarden voor vrouwen.

- Houd in het kader van de pensioenhervorming rekening met de **genderdimensie in de zwaartefactoren van het werk**. Dat vroeg ook de Raad van de Gelijke Kansen voor Mannen en Vrouwen. De zwaartefactoren (of criteria van belastend werk) gaan immers zelden over jobs die hoofdzakelijk door vrouwen worden uitgeoefend. Het advies van de Raad verduidelijkt dat het niet het beroep zelf is dat ‘zwaar’ is, maar dat de uitvoeringsomstandigheden het zwaar of zelfs moeilijk maken om het gedurende lange periodes te kunnen uitoefenen. Zo wordt het beroep van bijvoorbeeld lerares, verpleegster of kassierster moeilijker om uit te oefenen voor wie geconfronteerd wordt met chronische pijnen, werkoverlast, extreme spanning of intimidatie.
- Onze Belgische pensioenen behoren tot de laagste van Europa. Daarom willen we dat het **wettelijk pensioen 75% van je gemiddelde loon** is, in plaats van 60% vandaag en eisen we een **minimumpensioen van 1.500 euro**. De niet-gewerkte perioden, zoals bij ziekte en werkloosheid, laten we graag meetellen. Omdat onze sociale zekerheid een solidair systeem moet blijven, solidair met wie pech heeft gehad. Ook in de toekomst moet iedereen op 65 jaar met pensioen kunnen gaan en vroeger als je 40 jaar hebt gewerkt. Ook wanneer je een zwaar beroep hebt, mag je, als het aan ons ligt, al vroeger met pensioen.

10. De loonkloof in de rest van Europa

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 **16%** (cijfers van 2015). De verschillen tussen de lidstaten zijn echter zeer groot. In Polen, Malta, Roemenië, Slovenië, Italië en Luxemburg blijft de loonkloof onder 10%, maar in het Verenigd Koninkrijk, Tsjechië, Duitsland en Oostenrijk loopt ze op tot meer dan 20%. Estland spant de kroon met 27%. Nederland en Frankrijk doen het met 16% slechter dan België (7%). **Ons land is dus een goede Europese leerling.**



Note: For all the countries except the Czech Republic: data for enterprises employing 10 or more employees, NACE Rev. 2 B to S (-0); Czech Republic: data for enterprises employing 1 or more employees, NACE Rev. B to S; no data for Greece.

(*) Estimated

(*) Estimated by Eurostat

(*) 2014 data

The unadjusted gender pay gap, 2015 (difference between average gross hourly earnings of male and female employees as % of male gross earnings) Source: Eurostat

De verschillen tussen de lidstaten kunnen door nationale verschillen in het beleid en op de arbeidsmarkt verklaard worden. Om de loonkloof tussen vrouwen en mannen te verkleinen, is het erg belangrijk dat een gezinsondersteunend beleid gevoerd wordt. Toegang tot **betaalbare en kwalitatieve kinderopvang** is hierbij cruciaal. Slechts 68% van de moeders in de Europese Unie zijn aan het werk. Vrouwen werken in de hele Europese Unie ook vaker deeltijds dan mannen om werk en gezin te kunnen combineren: 31% van de Europese vrouwen werkt deeltijds, ten opzichte van 8% van de mannen.¹⁹

In Italië bijvoorbeeld is de loonkloof kleiner doordat de arbeidsparticipatie van vrouwen er laag is. Zij kunnen **amper rekenen op collectieve zorgdiensten** waardoor het enkel voor hooggeschoolde, beter verdienende vrouwen mogelijk is om te werken. Ook in andere landen met een lage arbeidsparticipatie van vrouwen, blijft de loonkloof om die reden klein. Anderzijds kennen Nederland en Duitsland een hoge arbeidsparticipatie van vrouwen, maar werken veel moeders er deeltijds. Zij doen dit om dezelfde reden als hun Italiaanse zusters: een gebrek aan (betaalbare) kinderopvangmogelijkheden: in 2016 werkte 67% van de Nederlandse en 36% van de Duitse kinderloze vrouwen deeltijds (t.o.v. 38% in België). Hadden ze één kind, dan werkte maar liefst 80% van de Nederlandse vrouwen en 56% van de Duitse moeders minder (t.o.v. 41% in België), bij vrouwen met drie of meer kinderen werd dit 89% in Nederland en 75% in Duitsland (t.o.v. 51% in België).²⁰

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 systeem. Elke partner behoudt haar/zijn financiële onafhankelijkheid. De tweede partner wordt financieel niet gestraft met een hoger marginaal tarief 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 gesegregerde 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

¹⁹ http://ec.europa.eu/eurostat/web/products-datasets/-/lfst_hhptechi

²⁰ http://ec.europa.eu/eurostat/web/products-datasets/-/lfst_hhptechi

hetzelfde. Dit is ook het geval in andere landen waar het sociaal overleg een grote impact heeft op de loonvorming, zoals Nederland, Duitsland, Luxemburg en Oostenrijk.

Nederland verdient hier, als absolute koploper inzake deeltijds werk bij vrouwen in Europa, wat extra aandacht. Bij onze noorderburen werkt meer dan driekwart van de werkende vrouwen deeltijds ten opzichte van slechts een derde van de mannen.²¹ Een zopas gepubliceerde studie²² onderzocht waarom vrouwen, ondanks hun voorsprong op de schoolbanken, toch kampen met een achterstand op de arbeidsmarkt. Hieruit blijkt dat jonge vrouwen reeds bij de start van hun loopbaan veel meer deeltijds werken dan mannen.

Slechts 27% van de recent afgestudeerde vrouwen met een mbo-diploma (middelbaar beroepsonderwijs) werkt voltijds, bij mannen is dat 65%. Het verschil voor hbo'ers (hoger beroepsonderwijs, bachelorniveau) is kleiner, maar nog steeds aanzienlijk. Daar werkt 79% van de mannen en maar net iets meer dan de helft van de vrouwen (51%) voltijds. Naarmate de carrière vordert, wordt de kloof in arbeidsduur alleen maar breder: in de groep 26-30-jarigen werken vrouwen iets meer en mannen veel meer uren dan in de jongste groep. Vrouwen van 31-35 jaar werken het minste aantal uren (vergeleken met de jongere vrouwen) en mannen juist het meeste.

Als verklaring voor deze tendens werd verwezen naar het 'voorsorteereffect' van de gevolgde opleidingen. Sectoren waarin veel vrouwen werken (zorg, onderwijs) bieden veel mogelijkheden voor deeltijdwerk, omgekeerd zijn in mannensectoren (bouw, transport) die mogelijkheden veel geringer. Daarnaast zouden starters minder onderhandelingsmogelijkheden krijgen om een voltijds contract te bedingen. Dit geldt ook voor mannen, maar de studie toont aan dat zij er na verloop van tijd wel in slagen meer uren te werken, terwijl vrouwen veel vaker in de deeltijdse banen blijven hangen. Tot slot wijst het rapport ook naar voorkeuren: vrouwen zouden een relatief sterke voorkeur hebben voor het combineren van arbeid en zorg (voor (toekomstige) kinderen), terwijl mannen meer waarde hechten aan het inkomen en de kansen op carrière die hun werk biedt.

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**.

11. Mijlpalen in veertien jaar strijd tegen de loonkloof

Tijdens onze veertiende Equal Pay Day kunnen **zij-kant** en **ABVV** 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.

²¹ Centraal Bureau voor de Statistiek, 2016.

²² https://www.scp.nl/Publicaties/Alle_publicaties/Publicaties_2018/Werken_aan_de_start

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 verdienden dan mannen. Tijdens de eerste Equal Pay Day was de voornaamste eis van **zij-kant** en **ABVV** het verkrijgen van officiële en betrouwbare cijfers over de loonkloof. **Metten is weten.** In 2007 kreeg onze vraag gehoor met het eerste uitgebreide loonkloofrapport, gepubliceerd door het Instituut voor de Gelijkheid van Vrouwen en Mannen. 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 vroegen **zij-kant** en **ABVV** 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' bekrachtigd. 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.²³

Daarnaast gaat het rapport dieper in op de verschillen tussen mannen en vrouwen voor wat betreft de extralegale voordelen bovenop het loon, zoals groepsverzekeringen, hospitalisatie- en pensioenverzekeringen, maaltijdcheques, bedrijfswagens, tankkaarten enzovoort. **Volgens de Nationale Bank van België bedraagt de uurloonkloof v/m 14%, berekend op basis van de personeelskosten ingebracht in de sociale balans in 2014. In 2015 werden deze gegevens echter niet (meer) opgesplitst.**

Tenslotte volgen de sociale gesprekspartners in de CRB-NAR de evolutie met betrekking tot de genderneutraliteit in de functieclassificaties op sectoraal niveau op de voet op.

²³ CRB 2017-0080, Verslag Werkgelegenheid en concurrentievermogen, Deel 1, pp 46-58.

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 voortaan 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'.

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 mannen en vrouwen. Met die cijfers kan je precies berekenen hoe groot de loonkloof is, en vervolgens 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. In 2015 hebben, van de 19.025 niet-financiële ondernemingen en verenigingen die een volledig model van de sociale balans hebben ingevuld, 17.837 bedrijven deze gegevens opgesplitst in aantal werknemers v/m. Er zijn voor dat jaar echter **geen opgesplitste gegevens beschikbaar van het aantal bedrijven voor wat betreft de gepresteerde uren, de personeelskosten en de voordelen bovenop het loon**. Dit is nochtans de taak van de Nationale Bank van België.²⁴

Ondernemingen die een anomalie opmerken in de gegevens van of wegens het niet tijdig ter beschikking stellen van de sociale balans of het tweejaarlijks analyserapport van de lonen kunnen dit melden aan de inspectie verbonden aan de FOD WASO. Helaas constateren we dat deze dienst zwaar onderbemand is en dat er nauwelijks klachten ingediend worden die tot sancties kunnen leiden.

Om in de bedrijven het werk van de delegees te vergemakkelijken ontwikkelde het ABVV een online tool die de loonverschillen tussen mannen en vrouwen op basis van de gegevens uit de sociale balans snel en overzichtelijk aan het licht brengt. Dit jaar wordt er ook een luik over de opleidingen in de bedrijven aan toegevoegd, want ook gelijkwaardige vormingen kunnen de promotiekansen van

²⁴ Bron: NBB, online statistieken 2017

vrouwen bevorderen. Zie hiervoor www.abvv.be/loonklooftest en www.abvv.be/loonkloof-berekenen

2) Het analyserapport over de loonstructuur

De bedrijven 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. Op basis van de analyse zal de ondernemingsraad of de vakbondsafvaardiging oordelen over de noodzaak van een **actieplan met betrekking tot een genderneutrale loonstructuur**. Het volgende analyserapport moet een stand van zaken van dat plan bevatten.

De verwachtingen met betrekking tot het eerste analyserapport (boekjaar 2014) waren groot. Helaas waren er **vele negatieve ervaringen** te melden bij de invulling van de formulieren. In 2017 werd er opnieuw een aflevering voorzien voor de boekjaren 2015 en 2016, zodat we uitkijken naar de nieuwe analyseverslagen. Het voornaamste pijnpunt blijft nog steeds de **bekendheid van deze verslagen**, zowel bij de vakbondsafgevaardigden als bij de werkgevers. Informeren en sensibiliseren is hier de boodschap.

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 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 of de vakbondsafvaardiging). De wetgever heeft spijtig genoeg **geen enkele bescherming** voorzien voor die bemiddelaar, noch voor de persoon die inzake loon denkt gediscrimineerd te zijn op basis van haar/zijn geslacht.

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 in jobsites en -katernen 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.

12. Contact

- Vera Claes, nationaal secretaris **zij-kant**, 0477 65 54 63, vera.claes@zij-kant.be
- Inga Verhaert, voorzitter **zij-kant**, 0479/29 51 66, inga.verhaert@zij-kant.be
- Martine Vandevenne, genderverantwoordelijke ABVV, martine.vandevenne@ABVV.be
- Hendrik Van Poele, persverantwoordelijke Vlaams ABVV, 0497 48 19 51, Hendrik.VanPoele@vlaamsabvv.be
- www.equalpayday.be
- **Twitter:** #equalpayday @equalpaydayBE
- **Facebook:** www.facebook.com/equalpaydaybelgium

