

Vera Claes is voorzitter van de Raad van Bestuur van het Instituut voor de Gelijkheid van Vrouwen en Mannen en nationaal secretaris van zij-kant.

Gitta Vanpeborgh is verantwoordelijke gender mainstreaming van het ABVV

Toen zij-kant, de progressieve vrouwenbeweging, in 2005 het initiatief nam en samen met de ABVV-vrouwen hun eerste 'Equal Pay Day' organiseerde, hoorden velen het in Keulen donderen. Loonkloof? Als vrouwen en mannen dezelfde jobs uitoefenen, krijgen ze toch hetzelfde loon, niet? En dat deeltijds werken van vrouwen is toch louter een kwestie van vrije keuze? Neen dus. Het was dan ook om deze en andere mythes te doorprikken dat onze jaarlijkse actiedag en gelijknamige campagne het levenslicht zag.

Op 31 maart 2008 organiseren zij-kant en ABVV de vierde editie van hun Equal Pay Day¹ campagne, de dag voor gelijk loon v/m. Onder de noemer "Vrouwen zijn nog steeds in solden" werd op de laatste dag van de winterkoopjes het startschot gegeven van de campagne 2008. De lonen van vrouwen zijn immers het hele jaar door in de uitverkoop, is de redenering van ABVV-vrouwen en zij-kant.

Dat de actie absoluut nodig blijft, bewijzen de nieuwe officiële statistieken. Waar wij het in 2005 nog moesten doen met bijeengesprokkelde cijfers van verschillende overheidsdiensten en enquêtes, is er sedert maart 2007 immers een officieel loonkloofrapport, gepubliceerd door het **Instituut voor de Gelijkheid van Vrouwen en Mannen**.

Daaruit blijkt eens te meer dat de loonkloof feit is en geen fictie, hoewel België wat de grootte van de loonkloof betreft niet eens zo'n slechte Europese leerling is, en ons land samen met landen zoals Frankrijk, Litouwen, Hongarije, Polen, Slovenië en Zweden als koplopers bij de landen met de kleinste loonkloof mag worden gerekend. Deze vergelijkingen gaan evenwel niet op, want zeker in het voormalige Oostblok zijn de loonniveaus niet vergelijkbaar met die van ons land.

Bovendien is het ook duidelijk dat de loonkloof de afgelopen jaren nauwelijks is afgenomen. En dit ondanks het feit dat meisjes jongens al lang hebben bijgebeend op onderwijsniveau. Actie en sensibilisatie blijven dus nodig.

Tot vóór 2005 bleef het thema 'loonkloof' voer voor arbeidsmarktspecialisten, een puur wetenschappelijke en academische benadering die veraf stond van de vrouw (en de man) in de straat. Over loon werd niet gepraat, je salaris was een beter bewaard geheim dan je seksleven. Equal Pay Day (EPD) heeft daar verandering in gebracht en heeft lonen en verloning meer bespreekbaar gemaakt. Dat wij het thema zo concreet maakten, komt door de unieke formule die we ontwikkelden. Wij berekenden met EPD immers de dag tot wanneer vrouwen moeten werken om hetzelfde loon te verdienen als wat mannen in één jaar verdienen. Als mannen één jaar werken, moeten vrouwen globaal genomen één jaar en drie maanden werken om hetzelfde loon te ontvangen, tot 31 maart dus. EPD was geboren.

Wij namen ons voor om 31 maart voortaan als ijkpunt te beschouwen en bij jaarlijkse verbetering of verslechtering de actiedag te vervroegen of te verlaten. Wij schraagden de campagne met een sterk visueel beeld, een stevig dossier en een humoristische webspot, professioneel van aanpak en met een breed draagvlak van vrijwilligers en militanten.

Onze EPD-indicator

Cijfers over de loonkloof lopen sterk uiteen, afhankelijk van de gegevensbron en de berekeningswijze die men hanteert. Zijn het administratieve gegevens van de overheid of enquêtes, omvat de gegevensbron alle of slechts enkele sectoren, zijn alleen de voltijds werkenden meegerekend of ook de deeltijds werkenden, bekijkt men de vrouwenlonen

¹ Equal pay day is een door de vzw zij-kant gedeponeerde merknaam.

t.o.v. de mannenlonen of omgekeerd, zijn het cijfers over bruto- of nettolonen, op uur-, maand- of jaarbasis, enz.? Afhankelijk van de gegevensbron en de berekeningswijze krijgt men een ander loonkloofpercentage. In ons EPD-dossier van 2007 (zie <http://www.equalpayday.be/NL/Documenten/Dossier2007.pdf>) maakten zij-kant en ABVV-vrouwen een overzicht van de verschillende loonkloven die toen in België voorhanden waren.

De meest betrouwbare gegevensbron zijn de cijfers in de publicatie "*De loonkloof tussen vrouwen en mannen in België- rapport 2007*" van het Instituut voor de Gelijkheid van Vrouwen en Mannen (IGVM). Volgens dit rapport verdienen voltijds werkende vrouwen per uur gemiddeld 15% minder dan hun mannelijke collega's. Om dit cijfer te bepalen, baseerde het IGVM zich op de loonstrucurenuquête.² Deze omvat gegevens van zo'n 100.000 loontrekkenden. Jammer genoeg bevat deze indicator geen gegevens over de deeltijdse werknemers, noch over de sectoren gezondheidszorg, onderwijs, sociaal-culturele sector, de openbare sector en de primaire sector. Toevallig of niet veel sectoren met een hoge vrouwelijke tewerkstelling.

Voor de ABVV-vrouwen en zij-kant moet de loonkloof in de breedst mogelijke zin worden bekeken. Wij hanteren bewust een algemeen gemiddelde, dat bovendien geldt voor de hele economie (over alle sectoren, bedrijven en functies heen), en waarbij het algemeen gemiddelde loon van alle vrouwen vergeleken wordt met het algemeen gemiddelde loon van alle mannen. Wij vinden het ook belangrijk om het effect van deeltijds werken in onze EPD-indicator op te nemen. Immers, het effect van deeltijds werken is ook duidelijk zichtbaar op het maandelijks inkomen en het loonbriefje. Daarom kiezen zij-kant en ABVV-vrouwen voor bruto maandlonen en niet voor bruto uurlonen. Dit brengt ons op een loonkloof die 25% bedraagt op basis van de bruto maandlonen. Vrouwen verdienen gemiddeld en bruto op maandbasis dus zo'n kwart minder dan mannen.

Waarom wij rekening houden met voltijdse en deeltijdse lonen? Meer mensen moeten ervan overtuigd worden dat deeltijds werk voor veel vrouwen (en in mindere mate ook voor mannen) geen vrije keuze is, zoals wel vaker wordt beweerd. In 2006 werkten 43,3 % van alle werkende vrouwen deeltijds, tegenover slechts 7,7 % van de mannen. Van alle werkenden heeft zo'n 24% een deeltijdse job. In bepaalde sectoren zoals de schoonmaak en de distributie kunnen werknemers niet anders dan deeltijdse jobs aanvaarden. In de schoonmaaksector werkt slechts 10% van de werknemers voltijds, voornamelijk mannen. Nagenoeg alle vrouwen in de schoonmaak werken deeltijds; velen van hen kunnen niet overstappen naar een voltijdse baan. Onderbroken uren zijn schering en inslag (zeer vroeg 's ochtends of na de kantooruren 's avonds), net zoals het werken voor verscheidene werkgevers op verschillende locaties. Dit brengt voor veel vrouwen problemen mee inzake vervoer en kinderopvang. Bovendien is de werkdruk de laatste jaren enorm toegenomen, zonder dat daar werkzekerheid tegenover staat. Ook in de distributiesector, denken we maar aan de - meestal vrouwelijke - kassiers, is deeltijds werk meer regel dan uitzondering. Zowat 53% van de banen zijn er deeltijdse jobs, voornamelijk van vrouwen. Ook hier zijn flexibele uren, zondagswerk en werkonzekerheid een vaststaand gegeven.

In heel wat gevallen is deeltijds werk eerder een kwestie van 'moeten' dan van 'willen'.

De oorzaken zijn gekend, of toch niet?

Wat maakt nu dat de loonkloof één van de grootste en meest onrechtvaardige discriminaties is op de arbeidsmarkt?

De belangrijkste redenen zijn de verticale en de horizontale segregatie op de arbeidsmarkt. Als we kijken naar de hogere functies, dan zien we dat vrouwen aan de top een zeldzaamheid zijn. Vrouwen blijken dan weer oververtegenwoordigd in de uitvoerende functies. Dit fenomeen is intussen algemeen gekend als het glazen plafond. Maar er zijn ook glazen deuren en muren. De horizontale segregatie blijkt uit het feit dat

² Enquête naar de Structuur en de Verdeling van de Lonen: steekproefenquête omtrent de lonen die jaarlijks door ADSEI (Algemene Directie Statistiek en Economische Informatie, het vroegere Nationaal Instituut van de Statistiek) bij een groot aantal Belgische ondernemingen wordt georganiseerd.

vrouwen en mannen geconcentreerd zijn in andere sectoren, beroepen, functies. De welzijnssector, de verkoop en het onderwijs bijvoorbeeld. Vrouwen bevinden zich doorgaans in de minder goed betalende sectoren, beroepen en functies. Natuurlijk is ook deeltijds werk een belangrijke oorzaak. Deeltijds werk heeft een negatief effect op de loopbaan- en loonontwikkeling, van vrouwen maar ook van mannen. Bijna nooit vind je deeltijdse jobs bij leidinggevend en hoger kader.

Ook de afstudeerrichting van jongens en meisjes speelt nog een belangrijke rol. Tenslotte blijkt ook de gezinssamenstelling en het feit of men al of niet gehuwd is, een effect te hebben op de loonkloof. Mannen die gehuwd zijn en kinderen hebben, hebben over het algemeen een hoger loon dan getrouwde vrouwen met kinderen. Zo hebben bijvoorbeeld gehuwde vrouwen die voltijds werken in de industrie en diensten een gemiddeld bruto uurloon van 14,74 euro, tegenover 17,62 euro voor de mannen. Dit betekent een loonkloof van 16,4%.³

Uit onderzoek is bovendien gebleken dat mannen meer gebruik (kunnen) maken van bijkomende beroepsopleidingen die uitzicht bieden op promotie. Over het algemeen volgen mannen ook langere en duurdere opleidingen.

Naast deze verklaarbare factoren is er ook nog zo'n 5 à 7 % van de loonkloof onverklaard. Discriminatie speelt hier zeker mee, maar is moeilijk bewijsbaar. Naast de loonkloof is er ook nog de 'beloningskloof' die moeilijk in cijfers te vatten is. Meer mannen kunnen genieten van extralegale voordelen zoals maaltijdcheques, een laptop, bedrijfswagen, gsm.... Veel van deze voordelen zijn verbonden aan (hogere) functies of worden *à la tête du client* toegekend.

Voor zij-kant en ABVV-vrouwen zijn al deze redenen geen argumenten om te berusten en de loonkloof zonder meer te aanvaarden.

De EPD- campagne 2008 focust ook nog op een bijkomend argument, namelijk de levensduurte en de koopkracht, die onder druk komt te staan. Zeker voor de laagste looncategorieën, waaronder vele vrouwen zich bevinden, wordt het almaar moeilijker om de eindjes aan elkaar te knopen.

Uit onze analyses blijkt dat de loonverschillen tussen vrouwen en mannen steeds minder aanvaardbaar worden omdat ze minder het gevolg zijn van verschillen in kwalificatie en opleiding.

Nog werk op de plank om de loonkloof te dichten

Elk jaar komen zij-kant en ABVV-vrouwen met een reeks beleidsvoorstellen om de loonkloof te dichten. Ook voor de campagne 2008 leggen we een reeks voorstellen op tafel. Een greep uit wat we met de EPD-campagne 2008 bepleiten:

Om te beginnen ijveren ABVV-vrouwen en zij-kant voor een meer sluitende wetgeving die loontransparantie mogelijk maakt.

Daarnaast moet er ook dringend opnieuw werk worden gemaakt van meer gendergelijkheid in het onderwijs. De verschillende studiekeuzes van meisjes en jongens monden immers ook uit in verschillende beroepskeuzes. Meisjes presteren beter in het onderwijs dan jongens, ze zijn zelfs in de meerderheid in het ASO, aan de hogeschool en aan de universiteit. Maar ze kiezen nog te veel voor richtingen met minder uitzicht op een betere verloning. Niet alleen moeten leraars in hun basisopleiding genderbewuster worden gemaakt, meisjes en jongens moeten meer naar roldoorbrekende opleidingen worden geleid.

Omdat we weten dat de combinatie tussen werk en gezinszorg voor veel vrouwen nog vaak een argument is om niet voltijds te gaan werken of een promotie te overwegen, moeten de randvoorwaarden verbeterd worden. De verdere uitbouw van voldoende, betaalbare, toegankelijke en kwaliteitsvolle kinderopvang en zorgvoorzieningen moet maken dat kiezen voor deeltijds werk ook een échte keuze wordt.

³ De loonkloof tussen vrouwen en mannen in België – rapport 2007. Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen.

Ook moeten we kunnen beschikken over de juiste en de meest volledige cijfers over de loonkloof. Meten is weten, dus vragen wij ook dat het loonkloofrapport van het IGVM jaarlijks geüpdatet wordt en aangevuld met relevante sectoren die nu nog ontbreken: de publieke sector, het onderwijs, de gezondheidszorg en de sociaal-culturele sector. 'Vrouwen'werk moet ook beter en eerlijker gewaardeerd worden. Zogenaamde vrouwenjobs en vrouwensectoren betalen doorgaans minder goed. In een aantal gevallen heeft dit te maken met het ontbreken van een sekseneutraal functiewaarderingsstelsel. Er werd in 2007 door de toenmalige minister van werk een checklist uitgewerkt die bedrijven kan helpen om zo'n stelsel te ontwikkelen. Die checklist is nog te weinig bekend.

Helaas moeten we ook vaststellen dat in een aantal 'vrouwensectoren' de lonen, los van de functiewaardering, gewoon heel erg laag zijn. Met de stijgende levensduurte kunnen mensen die hier werken, moeilijkheden ondervinden om de eindjes een elkaar te knopen. Een sociaal belastingkrediet voor loontrekkenden met lage inkomens, niet via de persoonlijke sociale bijdrage maar onmiddellijk via de bedrijfsvoorheffing, kan hier een oplossing bieden om het maandelijks netto inkomen op te krikken. Met deze maatregel kunnen de laagste (vrouwen)lonen met gemiddeld 80 euro verhogen op maandbasis.

We hebben dankzij de vorige edities van EPD al enige vooruitgang geboekt maar we zetten onverminderd voort ... omdat vrouwenjobs, vrouwenlonen en vrouwen *tout court* beter verdienen!