

Dag voor Gelijk Loon v/m 2019 in het teken van  
'Fight for 14 – Vrouwen weten waarom'



PERSDOSSIER 14 MAART



Op 14 maart organiseert het ABVV haar jaarlijkse Dag voor Gelijk Loon v/m. Dit jaar staat deze dag in het teken van Fight for 14, want elke 14<sup>de</sup> van de maand voeren de beroepscentrales en het ABVV overal in het land actie om het minimumloon naar 14 euro per uur of 2.300 euro per maand op te trekken. Immers, in veel sectoren is de 14 euro/2.300 euro alles behalve een realiteit.

Waarom slaan we 2 vliegen in 1 klap?

Omdat het optrekken van het minimumloon vrouwen een serieus duwtje in de rug zou geven, met als automatisch gevolg een vermindering van de genderongelijkheid.

**Daarom voert het ABVV op 14 maart actie onder de slogan 'Fight for 14 – vrouwen weten waarom'.**

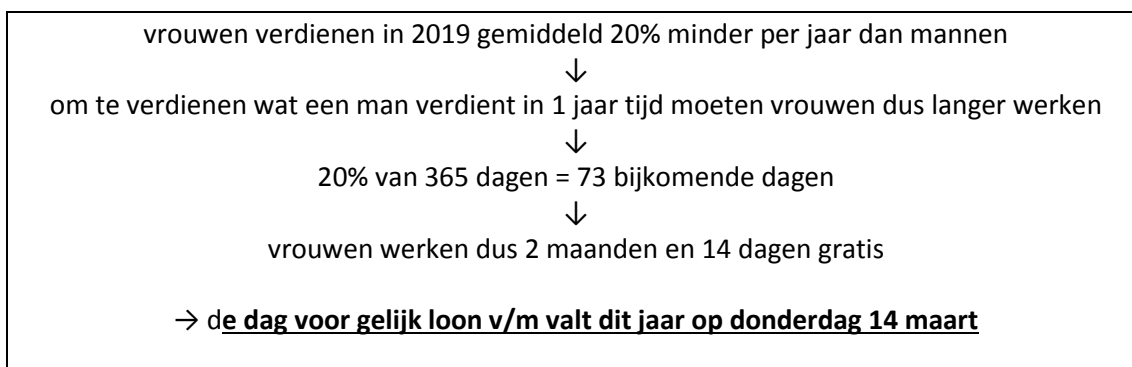
**We zullen aanwezig zijn aan stations, op pleinen, in winkelstraten... om onze eisen kracht bij te zetten en de petitie <http://www.fightfor14.be/nl> te laten ondertekenen.**

## De dag voor gelijk loon v/m valt dit jaar terug op 14 maart

### Hoe berekenen we de loonkloofdatum?

**De dag voor gelijk loon v/m** is de dag tot wanneer vrouwen moeten werken om evenveel te verdienen als wat mannen in één jaar tijd hebben verdiend.

Als basis voor de berekening van de loonkloofdag nemen we de gemiddelde bruto maandlonen van voltijds- en deeltijdswerkenden in de privésector. Volgens de meest recente cijfers van 2016 bedraagt de loonkloof 20%.





### Gemiddelde bruto maandlonen en bijhorende loonkloof (voltijds- en deeltijdswerkenden samen)

	2001	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
vrouwen	1.806	2.405	2.471	2.526	2.553	2.586	2.620	2.623
mannen	2.440	3.071	3.132	3.174	3.201	3.242	3.273	3.285
loonkloof	25,98%	21,69%	21,10%	20,42%	20,24%	20,23%	19,95%	20,15%
afgerond	26%	22%	21%	20%	20%	20%	20%	20%

De loonkloof v/m in de maandlonen is t.o.v. vorig jaar (vgl. 2016 t.o.v. 2015) dezelfde gebleven, en bedraagt afgerond **nog steeds 20%**, nu al voor het **vijfde jaar op rij**. Je kan dus wel spreken van een zeer hardnekkige loonkloof v/m.

Als we de loonkloof v/m in uurlonen bekijken van de voltijds werkers, dan zien we dat nu ook deze loonkloof v/m gestagneerd is op 5%.

### Gemiddelde bruto uurlonen en bijhorende loonkloof (uitsluitend voltijds)

	2001	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
vrouwen	12,56	17,10	17,82	18,32	18,67	19,43	19,60	19,96
mannen	14,73	18,81	19,19	19,53	19,74	20,57	20,69	20,93
loonkloof	14,73%	9,09%	7,14%	6,20%	5,42%	5,54%	5,27%	4,63%
afgerond	15%	9%	7%	6%	5%	6%	5%	5%

## De redenen voor de loonkloof v/m

### Studiekeuze/beroepskeuze

Hoewel meer meisjes afstuderen met een diploma hoger onderwijs dan jongens, volgen ze vaak nog die studierichtingen die leiden naar minder betaalde beroepen en sectoren. Hier zien we dat in het onderwijs ook rolpatronen en stereotypen de keuze voor een studierichting beïnvloeden.

### Horizontale segregatie – de ‘glazen muren’

Vrouwen zijn oververtegenwoordigd in minder gewaardeerde en lager betaalde sectoren en beroepen dan mannen. Vandaag bestaan er nog uitgesproken sectoren en beroepen die men als typisch ‘vrouwelijk’ (bijv. de dienstensectoren en de social profit), of als typisch ‘mannelijk’ (bijv. de chemie, de verzekeringen, de banken) bestempeld.



## **Verticale segregatie – het ‘glazen plafond’**

Vrouwen worden in de verschillende fasen van het tewerkstellingsproces vaak gediscrimineerd: van de aanwerving en de selectie, hun arbeidsvoorwaarden tot de niet-verlenging van hun contract van bepaalde duur of hun ontslag. Ook bij promoties stoten ze veel minder door naar leidinggevende functies.

De verticale segregatie verwijst naar het feit dat vrouwen blijven ‘vastzitten’ in lagere functies in de meeste sectoren en daardoor minder betaald worden. Zij worden tegengehouden door wat men ‘het glazen plafond’ noemt, een onzichtbare barrière die gevormd wordt door vastgeroeste gewoonten en stereotypes, gelinkt aan de rol van vrouwen in onze samenleving.

## **Extralegale voordelen**

Extralegale voordelen - bovenop het loon - vergroten inderdaad het loonverschil tussen vrouwen en mannen. Gsm, laptop en wagen met tankkaart worden, naast de hieronder beschreven voordelen, vaker aan mannen toegekend.

## **Deeltijdswerk**

Deeltijds werk is een belangrijke factor die de loonkloof verklaart. In 2017 werkte 44% van de vrouwen deeltijds tegenover 11% van de mannen. Deeltijds werkenden - in 80% van de gevallen zijn dat vrouwen - verdienen niet alleen minder, vaak hebben ze ook minder gunstige loopbaankansen.

Daarbij komt dat voor veel werknemers deeltijds werken een noodzaak is. Vrouwen die deeltijds werken kunnen vaak niet anders omdat ofwel de job niet voltijds wordt aangeboden, ofwel omdat dit de enige mogelijkheid is om bijv. toch te kunnen zorgen dat de kinderen thuis worden opgevangen na schooltijd, of om zorg te kunnen bieden aan hulpbehoevende ouders of... Zie ook volgend aandachtspunt.

Zo werken vrouwen vaak in de dienstensector (distributie, catering, diensten aan personen, schoonmaak ...) waar deeltijds werk het sterkst aanwezig is. In veel sectoren wordt er gewoon ook enkel deeltijds werk aangeboden.

Amper 8% van de deeltijds werkende vrouwen geeft aan geen voltijdse job te willen.

## **Onevenwicht werk-privé en hardnekkige stereotypen en rolpatronen**

Vrouwen nemen nog steeds meer dan mannen de zorgende rol op voor kinderen, ouderen en zieke familieleden. Hardnekkige stereotypen en rolpatronen blijft zwaar doorwegen.



## De campagne voor Gelijk Loon v/m 2019 – Fight for 14

Dit jaar pakken we de horizontale segregatie aan.

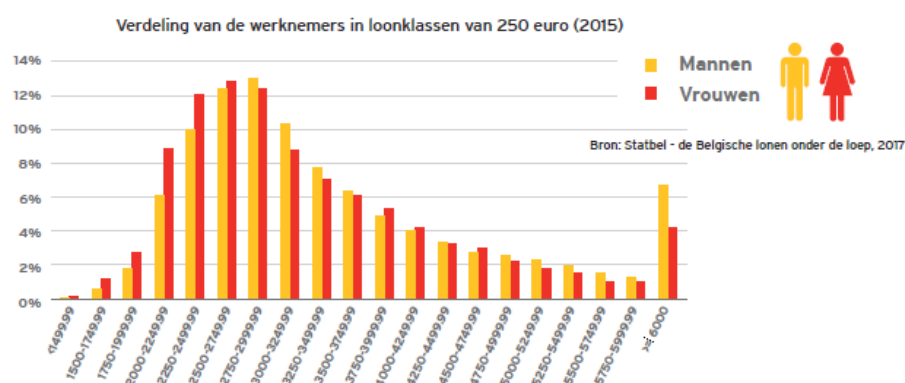
Iedere 14e van de maand voeren de beroepscentrales en het ABVV overal in het land actie om het minimumloon naar 14 euro per uur of 2.300 euro per maand op te trekken.

Op 14 maart staat de campagne Dag voor Gelijk Loon v/m - Fight for 14 in het teken van vrouwen. Het optrekken van het minimumloon zou vrouwen immers een serieus duwtje in de rug geven, met als automatisch gevolg een vermindering van de genderongelijkheid.

Want binnen veel sectoren is de 14 euro/2.300 euro alles behalve een realiteit. De laagste lonen vinden we immers terug in sectoren waar veel vrouwen tewerkgesteld zijn en deeltijdse contracten massaal aanwezig zijn.

### Vrouwen blijven oververtegenwoordigd in de lagere loonklassen

Vrouwen blijven minder verdienen dan mannen



Bron: Statbel 2017

Hoewel het gemiddelde bruto uurloon van voltijdse werkneemsters 19,96 euro bedraagt (voltijds werkende mannen verdienen gemiddeld 20,93 euro/uur) krijgt 15% van de werknemers (met een oververtegenwoordiging van vrouwen) een uurloon dat nauwelijks meer dan het wettelijk minimum van 9,65 euro bedraagt. Netto geeft dit 1.340 euro voor een voltijds loon.

De sectoren met de meeste GGMMI-verdieners (gewaarborgd gemiddeld minimum maandinkomen)

zijn de uitzendarbeid, de zelfstandige kleinhandel, de grote kleinhandelszaken, de bedienden (aanvullend), het hotelbedrijf, de socioculturele sector de welzijns- en gezondheidssector, de bedienden uit de kleinhandel in voedingswaren. Deze top bestaat uit paritaire comités die geen minimuminkomen hebben vastgelegd boven het interprofessionele minimuminkomen.



Andere sectoren of paritaire comités hebben wel een minimumloon vastgelegd, maar zitten nog steeds onder de 14 euro. Merk op dat daar veel meer vrouwen dan mannen tewerkgesteld zijn.

Enkele voorbeelden

PC	Functie	Aantal werknemers	absolute minimumloon
201	Zelfstandige kleinhandel (bedienden)	M 26.410 V 64.183	9,58 euro
202.01	Middelgrote levensmiddelenbedrijven (bedienden)	M 1.706 V 4.145	10,04 euro
322	Dienstencheques (arbeiders)	M 71.794 V 149.133	11,04 euro
330	Gezondheidsinrichtingen en – diensten (arbeiders)	M 8.960 V 28.583	10,70 euro
	(bedienden – verplegend en paramedisch)	M 37.052 V 195.394	11,50 euro
302	Horeca, sport- en ontspanning (arbeiders)	M 63.585 V 59.557	11,68 euro
200	Callcenters (bedienden)	M 40% V 60%	11 euro
109	Kleding- en confectiebedrijf (arbeiders)	M 2.425 V 3.253	11,35 euro
215	Kleding- en confectiebedrijf (bedienden)	M 1.752 V 3.410	12,78 euro
314	Kappers, fitness en schoonheidsinstituten (arbeiders)	M 1.622 V 9.187	10,04 euro 10,15 euro
	(bedienden)	M 1.165 V 4.020	10,04 euro
	flexiloon		9,36 euro
110	Textielverzorging (arbeiders)	M 1.778 V 3.947	11,24 euro

(Bronnen: RSZ, cao's paritaire comité's)

Niet toevallig zijn veel van deze sectoren ook die waar veel (onvrijwillig) deeltijdse contracten zijn.

De werkneemsters zijn dus twee keer de dupe: een heel laag uurloon in combinatie met een deeltijdse job...



Een verhoging van het minimumloon in die sectoren zou de loonkloof verkleinen en de financiële situatie van veel vrouwen verbeteren.

## **Loongelijkheid bewijzen**

Vrouwen weten waarom en dus eisen wij naast een minimumloon van 14 euro per uur of 2.300 euro per maand ook dat bedrijven - naar voorbeeld van IJsland - bewijzen dat zij vrouwen evenveel betalen dan mannen en dat er op de bedrijfsvloer dus geen sprake is van loonongelijkheid.

Hoe zit dat in elkaar?

Bedrijven moeten wettelijk hetzelfde loon uitbetalen voor dezelfde functie. In de praktijk is dat niet altijd het geval en dus heeft men in IJsland een systeem uitgewerkt dat na analyse van elke job een score geeft aan een functie. Bij de analyse wordt gekeken naar de opleiding, de mate waarin men verantwoordelijkheid is, de fysieke inspanning en de stress die een baan oplevert.

Wanneer medewerkers met dezelfde score verschillend worden beloond, moet de werkgever dat rechtzetten. In de meeste gevallen zal het loon van degene die minder verdient, worden opgetrokken.

Als werkgever moet je dus bewijzen dat je niet discrimineert en dat is nieuw. Discriminatie (ook tussen vrouwen en mannen) is bij wet verboden. Wat wij vragen is een wet die zegt dat je als werkgever moet aantonen dat je niet discrimineert.

Met deze wet wordt het loonbeleid van bedrijven veel transparanter en werkgevers worden aangemoedigd om eenzelfde loon uit te betalen voor dezelfde functie. Dat veronderstelt uiteraard dat er doorgevoerde controles worden gedaan en dat werkgevers die er toch de kantjes vanaf lopen, juridisch worden aangesproken. De wet moet nageleefd worden, anders blijft het schone schijn.

**Op 14 maart voert het ABVV actie onder de slogan 'Fight for 14 – vrouwen weten waarom'.**

**Wij zullen aanwezig zijn aan stations, op pleinen, winkelstraten... om onze eisen kracht bij te zetten en de petitie [www.fightfor14.be/nl](http://www.fightfor14.be/nl) te laten ondertekenen.**



## Al onze eisen voor het wegwerken van de hardnekkige loonkloof tussen mannen en vrouwen

- Breid het aanbod van sociale opvang- en zorgstructuren uit. Betaalbare, kwaliteitsvolle kinderkribbes met flexibele openingsuren zijn essentieel. Voor kinderen van schoolgaande leeftijd dient tevens een uitgebreid en soepel opvangaanbod beschikbaar te zijn, ook buiten de schooluren. Evenzeer is het vergemakkelijken van de toegang tot betaalbare kwaliteitszorg voor zorgbehoevenden en ouderen primordiaal om voltijdse tewerkstelling te stimuleren.
- Pas het geboorteverlof aan. Het is niet normaal dat vrouwen worden benadeeld op de arbeidsmarkt omdat ze een kind (kunnen) hebben. Kinderen zijn een gedeelde verantwoordelijkheid. De uitbreiding van het geboorteverlof verbonden aan de verplichte opname ervan, garandeert een gelijkwaardiger statuut voor moeders en vaders op de arbeidsmarkt.
- Verbeter het imago van geboorteverlof bij vaders. De tijd dat de vader de enige kostwinner was en de hele dag werkte om zijn gezin te onderhouden is ver voorbij. Vrouwen werken ook, mannen willen ook betrokken worden bij de opvoeding van hun kinderen. Sommige werkgevers blijven echter vasthouden aan het traditionele model van de kostwinner. Het is belangrijk dat het geboorteverlof verplicht wordt gemaakt en uitgebreid wordt tot 20 dagen.
- Besteed meer aandacht voor de genderdimensie in het onderwijs door bijv. in stereotiepvrije schoolboeken te voorzien.
- Stimuleer voltijdse tewerkstelling bij vrouwen. Weinig vrouwen kiezen vrijwillig voor deeltijds werk. Een groter aanbod aan voltijdse banen en ijveren voor de uitbreiding van deeltijdse uurroosters voor vrouwen is noodzakelijk.
- Herzie de definitie van voltijdse tewerkstelling. Het grote aandeel van deeltijds werken bij vrouwen is te wijten aan problemen van work-life balance. Een voltijds betaalde baan en een reeks niet-betaalde zorgtaken thuis, leiden tot stress en tijdsgebrek. Jammer genoeg zijn het vooral vrouwen die hiervoor de prijs betalen. Langdurig absentisme wegens ziekte bereikt trouwens recordcijfers.
- Maak werk van werkbaar werk. De regering beloofde dat te doen, maar het debat werd toegespitst op flexibiliteit en niet op de herverdeling van de arbeidstijd. Wij vragen een collectieve arbeidsduurvermindering met loonbehoud en compenserende aanwervingen. Dit systeem, waarbij de wekelijkse arbeidstijd lager komt te liggen dan 38 uur, kan nu vrij door de ondernemingen in de privésector en in de autonome overheidsbedrijven worden ingevoerd. Een algemene arbeidsduurvermindering voor alle sectoren en alle werknemerscategorieën garandeert een evenwichtige verdeling tussen privé- en beroepsleven. Enkel wanneer de maatregel van toepassing is op iedereen, zullen alle vrouwen evenveel kansen hebben als mannen om een loopbaan uit te bouwen. Een kortere arbeidstijd





zorgt trouwens voor een herverdeling van het beschikbare werk en vormt zo een uitgelezen instrument om extra banen te creëren.

- Voer sneller quota in de directiecomités van de overheidsbedrijven en beursgenoteerde bedrijven door. Quota vormen immers een efficiënt instrument om het glazen plafond te doorbreken, zoals een recente studie van het Instituut van Gelijkheid voor Vrouwen en Mannen aangeeft. Het percentage vrouwen in de raden van bestuur van beursgenoteerde bedrijven, economische overheidsbedrijven en de Nationale Loterij is in zes jaar tijd verdubbeld.
- Dwing een correcte toepassing van de wet van 22 april 2012 betreffende de loonkloof af. Studies tonen aan dat de wet weinig weerklank heeft gekregen, vooral op het niveau van de ondernemingen. Krachtens deze wet moeten de ondernemingen nochtans de loonlasten van voltijdse en deeltijdse werknemers tussen vrouwen en mannen in hun sociale balans opsplitsen. Niet alle bedrijven doen dit echter.

Daarom eisen wij nu ook de invoering van een loonkloofwet naar IJslands model waarbij de werkgever zelf moet bewijzen dat werknemers en werkneemsters gelijk betaald worden. Zie ook boven.

- Meer koopkracht, meer kwaliteitsbanen en een betere work-life balance voor iedereen.
- Een rechtvaardige fiscaliteit, een versterking van de openbare diensten en de sociale zekerheid en een waardig pensioen voor iedereen.
- En last but not least de individualisering van de sociale rechten. Een gelijke behandeling inzake sociale bescherming - afschaffing van de categorieën 'samenwonende', 'gezinshoofd' - en inzake fiscaliteit, maakt een betere afstemming mogelijk tussen deeltijdse jobs en betekent ook meer autonomie in de beroepskeuzes.