



# De loonkloof verklaard

*Loonongelijkheid m/v in de praktijk*

# De loonkloof verklaard

## *Loonongelijkheid m/v in de praktijk*

Dat vrouwen gemiddeld een lager loon krijgen dan mannen is algemeen geweten. Maar veel meer weten de meesten er ook niet over. Over de loonkloof wordt ook veel onzin verkocht. “De loonkloof bestaat niet want mijn vrouwelijke collega verdient toch evenveel als mij?”, “vrouwen verdienen minder omdat ze minder werken”, “mannen werken in topfuncties en vrouwen niet omdat ze dat niet willen”, enz. De misverstanden en het onbegrip over de loonkloof zijn heel groot. Daarom deze brochure.

De loonkloof is voor een groot deel ook een loopbaankloof. Vrouwen werken vaker deeltijds en onderbreken vaker hun loopbaan. Dit zorgt voor loon- en promotiestraffen. Vrouwen zijn nog steeds ondervertegenwoordigd in kader- en topfuncties en hebben het nog steeds moeilijker om promotie te maken. Ze werken veel vaker in laag betalende sectoren en functies. Vrouwen nemen ook nog altijd het merendeel van de gezinstaken op. Dit bemoeilijkt de combinatie met hun carrière. Vrouwen krijgen minder vorming dan mannen; ook dat brengt hun loopbaankansen in het gedrang.

Deze brochure biedt ook oplossingen en stelt duidelijk wat het ACV hieraan kan doen. Want de loonkloof is een veelkoppige draak, een niet zo eenvoudig op te lossen combinatie van oorzaken met niet één simpele oplossing.

Deze brochure was niet tot stand kunnen komen zonder de steun van EQUAL en het Europees Sociaal Fonds Vlaanderen en de steun van de Vlaamse Overheid. Ook de talloze vakbondsmilitanten die dag in, dag uit werken aan betere arbeids- en loonsvoorwaarden voor hun collega's en die doorheen de brochure het woord nemen met voorbeelden én oplossingen mogen we niet vergeten.



# Inhoud

<b>Vrouwen krijgen minder loon dan mannen!</b>	<b>7</b>
<b>Hoe groot is de loonkloof?</b>	<b>11</b>
■ Minder betaald per uur, nog veel minder per maand	11
■ Is het nu 15%, 25% of nog meer?	13
<b>Waarom is er een loonkloof? Waarom krijgen vrouwen een lager loon dan mannen?</b>	<b>15</b>
■ Vrouwen krijgen minder loon omdat ze deeltijds werken	15
■ Vrouwen krijgen minder loon omdat ze minder capaciteiten hebben	20
■ Vrouwen krijgen minder loon omdat ze al bij de start van hun loopbaan minder verdienen	22
■ Vrouwen krijgen minder loon omdat ze meer huishoudelijke taken opnemen, ook als ze verantwoordelijk zijn voor het belangrijkste huishoudinkomen	25
■ Vrouwen krijgen minder loon omdat ze vaker hun loopbaan onderbreken.	29
■ Vrouwen krijgen minder loon omdat ze trager promotie maken tijdens de loopbaan	31
■ Vrouwen krijgen minder loon omdat ze werken op lagere echelons of minder betaalde functies in het bedrijf.	34
■ Vrouwen krijgen minder loon omdat ze werken in laagbetaalde sectoren en beroepen.	37
■ Vrouwen krijgen minder loon omdat vakbonden, die voor hogere lonen zorgen, vooral actief zijn in mannenbedrijven	40
■ Vrouwen krijgen minder loon omdat ze vaker werken in KMO's, en die betalen lagere lonen uit.	43
<b>Een 'onverklaarbare'loonkloof van 7%</b>	<b>47</b>
■ 7% onverklaarde loonkloof: Oplossing zoeken in de functieclassificatie?	50

<b>Aan de slag in jouw bedrijf of organisatie?</b>	<b>55</b>
■ Goede voorbeelden uit de sectoren	55
■ De distributie	56
■ Textielnijverheid en het breiwerk	58
■ In je onderneming of organisatie	59
■ Algemene informatie via de sociale balans	59
■ Cao 9	61
■ Gelijke kansenplan	63
■ Gelijkekansenrapport	63
■ Cao 25	64
■ Genderneutrale functieclassificatie	65
■ Wat kan je zelf doen?	65
- Toekenning van extra-legale voordelen	65
- Systeem van interne sollicitatie en promotie	66
- Mogelijkheden voor combinatie arbeid en gezin/zorg	66
<b>Wat willen we bereiken als ACV?</b>	<b>69</b>
<b>Verklarende woordenlijst</b>	<b>74</b>

© Rob Stevens



# Vrouwen krijgen minder loon dan mannen!

Het gemiddelde loon van vrouwen ligt lager dan dat van mannen en de kloof wordt tergend traag overbrugd. In het voorjaar van 2008 werd het Loonkloofrapport 2008 gepubliceerd door het Instituut voor Gelijkheid van Mannen en Vrouwen (IGVM)<sup>1</sup>. Uit deze studie bleek dat het loonverschil tussen mannen en vrouwen tussen 2001 en 2005 ongeveer stabiel is gebleven.

Nochtans is er wel degelijk een en ander veranderd in het debat over de loonkloof. Tot een tiental jaar geleden werd de discussie over loonverschillen gevoerd zonder veel bewijsmateriaal om de stellingen te staven. Op dat vlak is de laatste jaren heel wat vooruitgang geboekt. Niet enkel het tweede loonkloofrapport van het IGVM brengt steeds meer licht in de duisternis maar ook de opgedreven inspanningen van de vakbonden rond de loonkloof brengen de problematiek meer en meer op het voorplan.

Tot voor tien jaar wist men niet hoe groot het verschil tussen het loon van mannen en vrouwen exact was. Wat

men wel wist, was dat er iets aan gedaan moest worden. Een eerste verwezenlijking was de afschaffing van de 'vrouwenbarema's'. Voorts zorgden genderneutrale functieclassificaties<sup>2</sup> in sectoren voor een gelijke beloning van gelijkaardige functies. Op deze manier werd het pad geëffend om onaanvaardbare loonverschillen weg te werken en ging men ervan uit dat ook werkelijke loonverschillen tussen mannen en vrouwen geminimaliseerd konden worden.

Sinds een aantal jaar sijpelt informatie over de exacte loonkloof tussen mannen en vrouwen door. Groot is dan ook de ontgoocheling dat er, ondanks de inspanningen

<sup>1</sup> In samenwerking met de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg, FOD Economie en het Federaal planbureau.

<sup>2</sup> Achteraan in de brochure staat een verklarende woordenlijst.

| SINDS EEN AANTAL JAAR SIJPELT INFORMATIE OVER DE EXACTE  
LOONKLOOF TUSSEN MANNEN EN VROUWEN DOOR. |



die door sociale partners werden geleverd op het vlak van het genderneutraal maken van de conventionele lonen, nog steeds een loonkloof blijft bestaan van maar liefst 15 tot 25% Het gemiddelde loon van een vrouwelijke werknemer ligt dus maar liefst 15 tot 25% lager dan dat van een man.

De omvang van de loonkloof kan bij benadering berekend worden, maar toch weten we nog onvoldoende over de loonkloof. Het meten van de loonkloof stopt al te vaak bij het bepalen van de brutoloonkloof. Meer inspanningen zijn nog nodig om te weten welke factoren er precies voor zorgen dat de loonkloof blijft bestaan. Door dieper te peilen naar de achtergrond van de loonkloof, kan een beter inzicht verkregen worden in de aanpak van de loonkloof. Misschien is een beperkt loonverschil tussen mannen en vrouwen niet uit te sluiten, maar misschien ook wel? Misschien is een doorgedreven investering in genderneutrale functieclassificaties nog steeds de aangewezen weg om de loonverschillen de wereld uit te helpen, misschien zijn andere strategieën effectiever?

Met deze bedoeling werd een paar jaar geleden door het ACV en het Hoger Instituut Voor de Arbeid (HIVA) het EQUAL-project 'E-solutions: dicht de genderloonkloof' opgestart rond de loonkloof. In dit project worden in-

zicht en acties aan elkaar gekoppeld. Via de loonwijzerbevraging, een permanente internetbevraging over lonen en arbeidsomstandigheden van werknemers, worden gegevens verzameld. Analyse van deze gegevens brengt meer inzicht in de achtergrond van de loonkloof. Deze bevindingen moeten de sociale partners helpen om in de toekomst nog betere strategieën te ontwikkelen om de loonverschillen tussen mannelijke en vrouwelijke werknemers weg te werken waar het kan en tot een absoluut minimum te herleiden waar het moet.

Deze brochure bevat een analyse van de Loonwijzerdata die tussen december 2004 en december 2007 ingevuld werden door meer dan 25.000 Belgen. We gebruiken deze data om een aantal hypothesen over de achtergrond en de oorzaken van de loonkloof te toetsen:

- ☐ is deeltijdse arbeid de belangrijkste reden voor het bestaan van loonverschillen?
- ☐ hebben mannen meer capaciteiten dan vrouwen?
- ☐ zijn vrouwen lager geschoold?
- ☐ bestaat de loonkloof al van in het begin van de loopbaan?
- ☐ spelen gendergekleurde loopbaankeuzes een rol in het ontstaan van loonverschillen?
- ☐ botsen vrouwen op het 'glazen plafond'?
- ☐ werken mannen en vrouwen in andere bedrijven? In andere sectoren? In andere beroepen?

## EEN AANTAL HYPOTHESES OVER DE ACHTERGROND EN DE OORZAKEN VAN DE LOONKLOOF



- kan vakbonds aanwezigheid in het bedrijf de loonkloof verminderen?

Met het cijfermateriaal dat via de loonwijzerbevraging werd verzameld willen we deze onderzoeksvragen toetsen om zo een bijdrage te leveren aan het debat over hoe de loonkloof het best kan worden aangepakt. Door een statistische berekening<sup>3</sup> kunnen we de impact van de verschillende verklaringsmodellen meten, en onderzoeken welke factoren nu een grote en welke een minder grote rol spelen in de loonkloof. We larderen elke cijfermatige analyse met praktijkgevallen, zodat de soms abstracte zoektocht naar de oorzaken van de loonkloof ook tastbaarder wordt.

We staan ook stil bij de inspanningen die in het Interprofessionele Akkoord 2007-2008 (IPA '07-'08) werden geleverd en hoe deze maatregelen doorsijpelden in de cao's die werden gesloten in de sectoren. Deze sectorale aanpak is een belangrijk wapen in de strijd tegen de loonongelijkheid m/v.

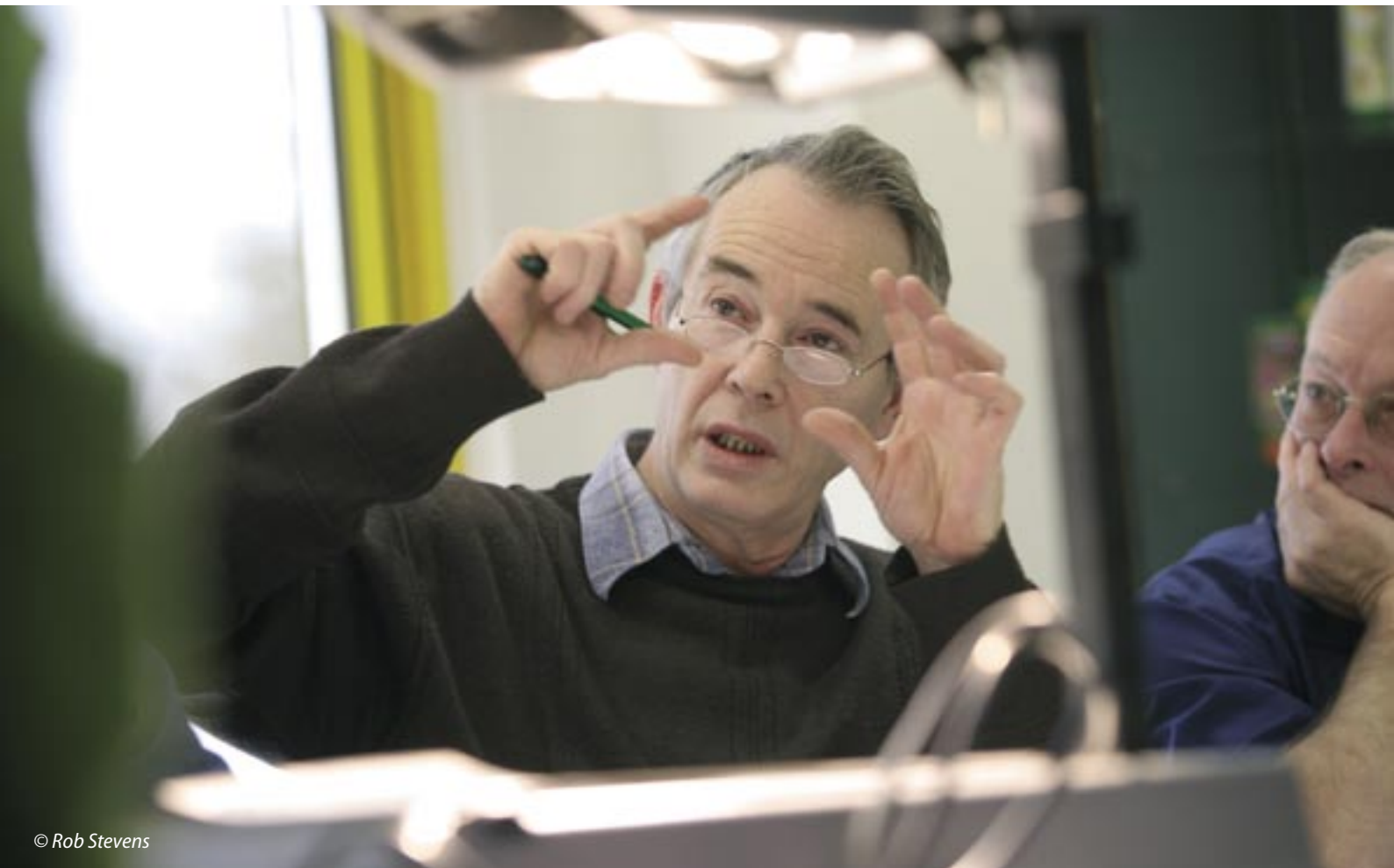
Ook bij het instrumentarium dat de vakbondsmilitant reeds bezit om te werken aan het terugdringen van de loonkloof staan we stil. Deze combinatie van legale middelen, bevoegdheden van de vakbondsafgevaardigden en praktische tips zou ondernemingsmilitanten een flink

stuk op weg moeten zetten wanneer zij willen werken rond de loonkloof in hun bedrijf.

Tenslotte brengen we de eisenbundel die het ACV heeft opgesteld om de loonkloof terug te dringen in de aandacht. Deze eisenbundel hangt nauw samen met de Dag van Gelijk Loon die het ACV samen met KAV al enkele jaren organiseert.

**3** Meer bepaald een loglineaire regressie-analyse.





© Rob Stevens

# Hoe groot is de loonkloof?

Tot voor kort was er weinig cijfermateriaal beschikbaar over loonverschillen in België. Hier is verandering in gekomen doordat de loongegevens uit verschillende databanken toegankelijker gemaakt werden en diverse enquêtes werden afgenomen waarbij het loon van werknemers centraal staat. Ook de inspanningen van het IGVM met hun jaarlijks loonkloofrapport en het Europees Sociaal Fonds met hun genderjaarboek mogen hier niet onvermeld blijven. We plaatsen kort de bevindingen uit een aantal van deze bronnen naast die van de vrouwenloonwijzer om een beter beeld te krijgen van de absolute omvang van de loonkloof in België.

## Minder betaald per uur, nog veel minder per maand

We bekijken eerst het brutomaandloon van mannen en vrouwen waarbij we zowel voltijds als deeltijds werkenden opnemen. Op basis hiervan blijkt er tussen mannen en vrouwen een gemiddeld loonverschil te bestaan van ongeveer 25%. Onze analyses, gebaseerd op de gegevens die verzameld werden via de loonwijzerbevraging, leveren een loonkloof op van 24%. Het Instituut voor Ge-

lijkheid van Vrouwen en Mannen komt in haar loonkloofrapport 2008 ook uit op 25%.

Bron	Loonkloof (v/m)
■ Vrouwenloonwijzer	24%
■ Konings, PSBH	25%
■ IGVM, Loonkloofrapport 2008	25%

Deze loonkloof uitgedrukt in maandloon is dieper dan de loonkloof die je krijgt wanneer je uurlonen met elkaar gaat vergelijken. Dit kan grotendeels toegeschreven worden aan het grote aandeel vrouwen in deeltijdse banen. Wie deeltijds werkt, werkt minder uren per maand. Op het einde van de maand ontvangt een deeltijder dan ook een lager loon. Vooral hierdoor is de loonkloof tussen mannen en vrouwen op maandbasis dieper dan die berekend op basis van uurlonen.

Uiteraard is het zinvol om het effect van deeltijdse arbeid weg te filteren in loonvergelijkingen, bv. om op een

correcte manier na te gaan in welke mate ‘gelijk werk een gelijk loon’ oplevert. Soms worden voltijds werkende mannen vergeleken met voltijds werkende vrouwen. Op andere plaatsen gebeurt de analyse op basis van voltijds equivalente banen. Een ander alternatief neemt het loon omgerekend naar een uurloon als ijkpunt voor de loonberekeningen.

Bron	Loonkloof (v/m)
■ Vrouwenloonwijzer	17 à 18%
■ IGVM, Loonkloof-rapport 2008	15%
■ Steunpunt WAV	17%
■ Sels & Theunissen, enquête Vacature	26%



**DRUK DE LOONKLOOF UIT IN MAANDLOON**

*Hier kiezen we resoluut om de loonkloof uit te drukken in brutomaandloon van vol- en deeltijds werkenden. De reden hiervoor is heel duidelijk. Wanneer enkel voltijdse lonen worden vergeleken of enkel uurlonen dan gaan we voorbij aan de discriminaties die deeltijds werken opleveren. Deeltijds werken is vaak geen ‘vrije keuze’, deeltijds werk is vaak geen ‘werkbaar werk’ en deeltijds werken brengt ook per uur minder op. Deze methode bekijkt de loonkloof zo breed mogelijk en gaat op deze manier geen enkele discriminatie uit de weg.*

Wanneer de loonkloof gecorrigeerd wordt voor de gepresteerde arbeidstijd, dan blijft er nog een loonverschil van goed 15% over. Op basis van de loonwijzerdata blijkt het uurloon van vrouwen 17 à 18% lager te liggen dan dat van mannen. Dit resultaat ligt in de lijn van wat het Instituut voor de Gelijkheid van Vrouwen en Mannen vindt (15%) en wat het Steunpunt Werk, Arbeid en Vorming uitkomt als loonverschil tussen mannen en vrouwen in voltijds equivalente banen (analyses op basis van de RSZdata). Op basis van de Vacature-enquêtes vinden Luc Sels en Gert Theunissen een hogere loonkloof van 26%. Mogelijk verklaart de sterke vertegenwoordiging van kaderleden in deze enquête dit verschil.

## Is het nu 15%, 25% of nog meer?

Grofweg bekeken verdienen vrouwen dus ruim 15% minder dan mannen per arbeidsuur. Bekijken we het op maandbasis, dan loopt het verschil op tot 25%. Wanneer we nog andere aspecten in rekening zouden nemen, zoals extralegale voordelen, dan wordt de kloof tussen het loon van mannen en vrouwen overigens nog groter (Theunissen & Sels, 2006). Het zijn vooral mannen die vooraan in de rij staan wanneer premies, bonussen, bedrijfswagens of gsm's worden uitgedeeld. In dit verhaal zit in elk geval één constante: naarmate we de duur van de beschouwde periode langer maken (uur, maand, jaar, loopbaan) neemt het aantal relatieve voordelen voor mannen toe, en wordt de loonkloof groter.

OP BASIS VAN DE LOONWIJZERDATA BLIJKT HET UURLOON VAN  
VROUWEN 17 À 18% LAGER TE LIGGEN DAN DAT VAN MANNEN.





# Waarom is er een loonkloof?

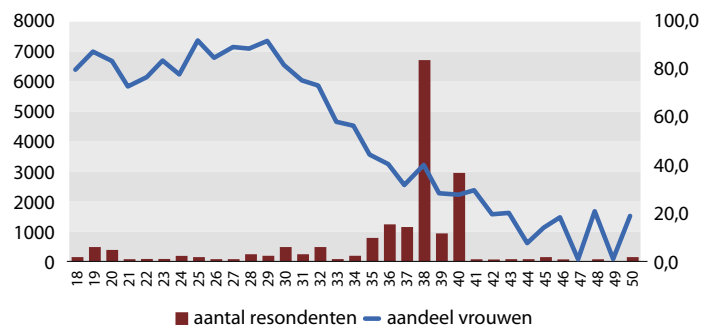
## Waarom krijgen vrouwen een lager loon dan de mannen

### Vrouwen krijgen minder loon omdat ze deeltijds werken

Het werd al aangehaald, een vrij evidente manier om meer loon te verdienen is meer uren werken. Wie meer werkt, krijgt normaal gezien een hoger loon. Nu is het zo dat de wekelijkse arbeidstijd van mannen en vrouwen van elkaar verschilt. Mannen kloppen meer uren per week, het is dan ook logisch dat ze meer verdienen.

De meeste werknemers werken 35 tot 40 uur per week, dat is zowel bij mannen als vrouwen het geval. Maar de groep die minder dan 35 uur werkt, bestaat wel voornamelijk uit vrouwen. Binnen de groep die meer dan 40 uur werkt, vinden we dan weer meer mannen dan vrouwen.

*Aantal gepresteerde wekelijkse uren door werknemers, en het aandeel vrouwen (België; 2005-2006)*



Bron: Loonwijzer, ontlading 1-9 (gewogen gegevens)

De verschillende arbeidsinzet is te verklaren door de gendergekleurde keuze voor deeltijdse arbeid. Van alle mannelijke werknemers werkt 5% in een deeltijdse baan, bij de vrouwen bedraagt het aandeel van deeltijdarbeid 34%. Een derde van de vrouwen werkt met andere woor-





### DEELTIJDS WERK

*Ingrid Desmet werkt in Delhaize in Aalst en is er delegee. In een gesprek over de loonkloof en deeltijds werken verwoordt ze het als volgt:*

*“Een heel belangrijk aspect blijft het deeltijds werken. In de regel werken de mannen hier voltijds en de vrouwen deeltijds. Zo krijg je als vrouw bij aanwerving nooit een voltijds contract terwijl mannen dat wel krijgen. Een voorbeeld: een mannelijke aanvuller die voltijds werkte vertrok. Hij werd vervangen door een vrouw. Maar zij kreeg slechts een contract van 28 uur, deeltijds dus. Na een tijdje stopte zij ermee. De functie werd opnieuw ingevuld door een man. En wat blijkt? Hij start met een voltijds contract! Dat blijft er dus inzitten, de man voltijds, de vrouw deeltijds. Terwijl veel vrouwen méér willen werken. Ook overgaan van een deeltijds naar een voltijds contract is heel moeilijk. Het is echt vechten om er een uur bij te krijgen. In de wetgeving staat dat als je gedurende 6 maanden gemiddeld meer uren doet, je kan doorgroeien naar een ander contract maar de Delhaize-directie blokt dit systematisch af. Ze laat mensen een contractaanpassing tekenen. Zo hebben ze de mogelijkheid om het deeltijds werkend personeel als een buffer te gebruiken voor piekmomenten.” (ACV Vakbeweging, 25 januari 2008)*

den volgens contract minder uren dan mannen, en dat resulteert logischerwijs in een lager gemiddeld maandloon. Het gemiddelde maandloon van vrouwen ligt 24% lager dan dat van mannen.

De verschillende arbeidsinzet van mannen en vrouwen verklaart een deel van de loonverschillen, maar echter niet de volledige loonkloof. Wanneer mannen en vrou-

wen, rekening houdend met het aantal uren in hun arbeidscontract, een gelijk loon zouden krijgen, dan zouden de loonverschillen moeten uitgewist worden wanneer we voltijds werkende mannen met voltijds werkende vrouwen vergelijken. Dit is geenszins het geval. Het maandloon van voltijds werkende vrouwen ligt 17% lager dan dat van voltijds werkende mannen.



### DRIE KRITISCHE VRAGEN BIJ DEELTIJDS WERK

#### ***Is deeltijds werken vooral een vrije keuze?***

*Je verdient uiteraard minder wanneer je minder uren presteert. Dat is logisch. Maar de grote valkuil is hierbij te denken dat iedereen die deeltijds werkt dat ook uit vrije wil doet. Dit is zeker niet het geval. Veel jobs in sectoren als de distributie en de schoonmaak zijn in principe steeds deeltijds (zie de getuigenis hierboven) omdat de werkgever op deze manier piekmomenten kan opvangen en grotere flexibiliteit kan vragen. Daarenboven presteren vrouwen nog steeds het leeuwendeel van de zorgtaken in hun gezin. Zo'n 80% van de vrouwen is verantwoordelijke voor de huishoudelijke taken. Veel vrouwen kiezen daarom voor deeltijdarbeid. Je ziet, de 'vrije keuze' voor deeltijds werken is vaak ver te zoeken.*

#### ***Is deeltijds werk ook voltijds te bolwerken?***

*Daarenboven is veel deeltijds werk in sectoren zoals de distributie, schoonmaak, kleinhandel en voedingsverwerking soms geen werkbaar werk. Presteren in onderbroken shifts, veranderingen in uurroosters, korte opdrachten op piekmomenten en veel overuren, maakt dat een job totaal onwerkbaar is in voltijdse dienst. Op die manier is deeltijds werk geen keuze maar een noodzaak.*

#### ***Betaalt deeltijds werk evengoed als voltijds werk?***

*Deeltijds werken levert ook minder op per uur. Gemiddeld gezien is een job met 28 uur of meer per week beter beloond dan één met minder dan 28 uur werk. Voltijds werkenden komen namelijk gemakkelijker in aanmerking voor goedbetaalde functies, kunnen meer opleiding volgen, mogen meer verantwoordelijkheid opnemen, maken meer promotiekansen. Daarenboven staan leidinggevende of verantwoordelijke functies vaak niet open voor deeltijds werkenden.*

Tabel: Gemiddeld brutomaandloon van werknemers, naar geslacht en arbeidsregime (België, 2005-2006)

	Mannen	Vrouwen	Totaal	Loonkloof
■ Deeltijds	2119 euro/mnd	1717 euro/mnd	1780 euro/mnd	19,0 %
■ Voltijds	2949 euro/mnd	2459 euro/mnd	2780 euro/mnd	16,6 %
■ Totaal	2908 euro/mnd	2203 euro/mnd	2603 euro/mnd	24,3 %
■ Aandeel deeltijdarbeid	4,9%	34,5%	17,7%	

Bron: Loonwijzer, ontlading 1-9 (gewogen gegevens)

Om geen appels met citroenen te vergelijken, vergelijken we het uurloon van mannen en vrouwen. Op deze manier willen we rekening houden met de redelijke loonverschillen van werknemers die meer uren kloppen dan anderen. Dit is ook de manier waarop Europa de genderloonkloof berekent, namelijk als het verschil tus-

sen het bruto-uurloon van mannen en vrouwen als een percentage van het gemiddelde uurloon van mannen<sup>4</sup>. Uit onderstaande tabel blijkt dat bij deze aanpak de loonverschillen tussen mannen en vrouwen sterk uitgesproken blijven. Voor eenzelfde aantal uren werk verdient een vrouw 17,6% minder loon.

Tabel: Gemiddeld bruto-uurloon van werknemers, naar geslacht en arbeidsregime (België, 2005-2006)

	Mannen	Vrouwen	Totaal	Loonkloof
■ Deeltijds	17,8 euro/uur	15,2 euro/uur	15,6 euro/uur	14,6 %
■ Voltijds	19,1 euro/uur	15,9 euro/uur	18,0 euro/uur	16,5 %
■ Totaal	19,0 euro/uur	15,7 euro/uur	17,6 euro/uur	17,6 %
■ Aandeel deeltijdarbeid	4,8%	34,5%	17,6%	

<sup>4</sup> Eurostat, European Commission, 2006

Bron: Loonwijzer, ontlading 1-9 (gewogen gegevens)

VROUWEN VERDIENEN DUS EEN STUK MINDER OMDAT ZE MINDER WERKEN.

© Rob Stevens



### DEELTIJDS WERK

*Arlette Ronsmans werkt al 19 jaar deeltijds in een supermarkt vestiging in Tervuren. Haar ervaring is dat het statuut van deeltijdse werknemer erop achteruit is gegaan. Er wordt volgens haar meer en meer flexibiliteit van de werknemer gevraagd. Dat is niet alleen bij haar supermarkt, maar bij alle bedrijven die vallen onder het paritair comité 220, de kleinhandel in voedingswaren.*

*“Als je als aanvulster of kassierster begint, krijg je een contract van maximum 20 uur per week. Je hebt geen inspraak in je werkrooster. Je weet alleen dat je kan worden opgeroepen voor een shift van minimum 3 uur en maximum 8 uur, verdeeld over 5 dagen. En je weet dat bij ons drie weken op voorhand. Het sectorakkoord schrijft minimum twee weken voor. De eerste jaren hoef je ook niet op een vast contract te rekenen. Gelukkig is wettelijk bepaald dat tijdelijke contracten na twee jaar automatisch worden omgezet in een contract van onbepaalde duur. Maar zeker de eerste jaren moet je dus heel braaf zijn en alles doen wat ze je zeggen. Daarna kan je met mondjasmaat meer uren krijgen, van 20 naar 22 en zo verder tot maximum 28 uur. Op meer hoef je niet te rekenen. Ook omwille van de vrij lage verdienste zouden meer vrouwen meer uren willen doen. Omdat je beschikbaar moet zijn van maandag tot zaterdag, is het onmogelijk om een andere job aan te nemen.”*  
(ACV Vakbeweging, 10 september 2005)

## Vrouwen krijgen minder loon omdat ze minder capaciteiten hebben

Volgens een klassiek economische redenering weerspiegelt het loon van een werknemer zijn waarde. Aanhangers van de ‘human capital’ benadering zijn er dan ook van overtuigd dat loonverschillen kunnen toegewezen worden aan verschillen in capaciteiten van werknemers. Die capaciteiten kunnen worden benaderd door na te gaan wat de basisopleiding van de werknemer is, wat zijn relevante ervaring is en welke bijkomende opleidingen tijdens de beroepsloopbaan werden gevolgd. Volgens deze benadering zouden loonverschillen tussen mannen en vrouwen kunnen verklaard worden doordat vrouwen een minder interessante basisopleiding hebben genoten, minder beroepservaring hebben en tijdens de loopbaan minder geïnvesteerd hebben in bijkomende opleidingen. Vrouwen zouden dus een lager loon krijgen omdat hun menselijk kapitaal minder waard is. Dit wordt echter niet ondersteund door wat we zien uit onze gegevens.

### Eerste vaststelling

Vrouwelijke werknemers zijn niet sterker vertegenwoordigd in groepen met minder competenties. Wel integendeel, er zijn met 44% hooggeschoolde vrouwelijke werknemers zelfs meer hooggeschoolde vrouwen dan

mannen (32%). Mannelijke werknemers kunnen dit lager basisdiploma slechts in beperkte mate compenseren door het volgen van bijkomende opleidingen tijdens de loopbaan, of door het feit dat ze reeds iets langer in de huidige werkomgeving functioneren. Het aandeel werknemers met een anciënniteit van 10 jaar of meer ligt namelijk iets hoger bij mannen.

**Tabel: Aandeel hooggeschoolden, aandeel werknemers die een bijkomende opleiding volgden, en aandeel werknemers met meer dan 20 jaar ervaring, naar geslacht (België, 2005-2006)**

	Mannen	Vrouwen
Aandeel hooggeschoolde werknemers	32%	44%
Aandeel werknemers met bijkomende opleidingen	64%	61%
Aandeel werknemers met minstens 20 jaar ervaring bij de huidige werkgever	46%	41%

Bron: Loonwijzer, ontlading 1-9 (gewogen gegevens)

### Tweede vaststelling

De 'human capital'-benadering is belangrijk voor het loningsbeleid in ondernemingen: hoger geschoolde werknemers worden meer loon uitbetaald. Maar op het eerste zicht maakt men hierbij geen onderscheid tussen mannen en vrouwen. Zowel mannen als vrouwen krijgen volgens de loonwijzerdata gemiddeld genomen een hoger loon wanneer ze een opleiding hoger onderwijs hebben genoten.

### Derde vaststelling

Dit is een gevolg van het vorige verband: de 'human capital' benadering verklaart loonverschillen binnen bedrijven, maar niet tussen mannen en vrouwen. Sterker nog, wanneer we –door middel van statistische modellen- het effect van basisopleiding, permanente vorming en ervaring wegfilteren, dan neemt de loonkloof nog in (zeer beperkte) mate toe. De loonkloof tussen mannen en vrouwen met gelijkaardige competenties is minstens even groot als die tussen mannen en vrouwen in het algemeen.



© Rob Stevens

### PROBLEMEN BIJ HET OPBOUWEN VAN ANCIËNNITEIT DOOR DEELTIJDS EN TIJDELIJK WERK

*In een grote warenhuisketen werkt men met verschillende soorten contracten. Er wordt een onderscheid gemaakt tussen 'korte' en 'kleine' contracten. De bedrijfspolitiek bestaat er in werknemers 4 korte contracten van 3 maanden aan te bieden met telkens 1 dag werkloosheid. Door deze gestructureerde onderbrekingen is het onmogelijk om anciënniteit op te bouwen. Na uitputting van deze tewerkstellingsvorm wordt overgeschakeld op tijdelijke contracten. De contracten bedragen maximum 20 uren/week. De vrouwelijke werknemers blijven hangen in deze 'tijdelijke' tewerkstelling. Mannen daarentegen kunnen door 'toegelaten' overuren hun deeltijdse tewerkstelling optrekken tot het niveau van een voltijdse betrekking en worden na afloop vast aangeworven. Voor vrouwen duurt dit veel langer. Door een vaste aanwerving kan er een anciënniteit opgebouwd worden en ontstaat er een duidelijke loonkloof tussen bv. mannelijke en vrouwelijke rayonvullers.*

VROUWEN VERDIENEN DUS NIET MINDER OMDAT ZE MINDER  
CAPACITEITEN HEBBEN.

## Vrouwen krijgen minder loon omdat ze al bij de start van hun loopbaan minder verdienen

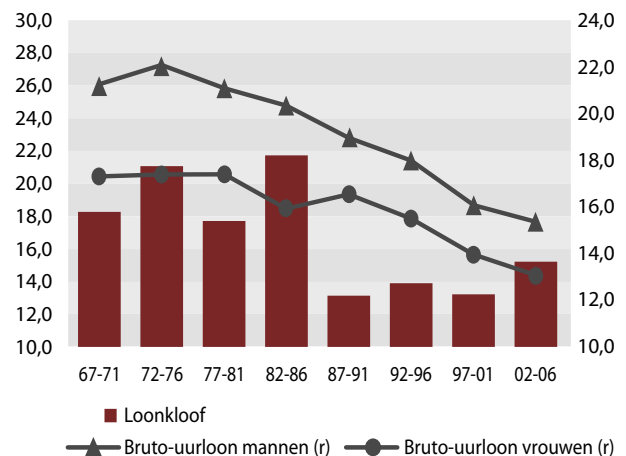
Dat vrouwen minder menselijk kapitaal hebben, klopt niet. Ze hebben gelijke wapens, maar moeten in de strijd voor een gelijk loon toch het onderspit delven. Dit komt omdat het loon door meer wordt bepaald dan enkel opleiding en ervaring van de werknemer alleen.

Twee elkaar versterkende factoren spelen een belangrijke rol in het opbouwen van loonverschillen.

Ten eerste is er de verschillende taakverdeling bij de gezinsvorming, waarbij de vrouw de belangrijkste tijdsinvestering op zich neemt in het huishouden. De werklast neemt hier in het klassieke geval tijdens de levensloop progressief toe. Dat gaat van een situatie waarbij men nog inwoont bij de ouders, over een positie van alleenstaande, naar het samenleven met een partner tot uiteindelijk het verzorgen van één en meerdere kinderen in het gezin. Geleidelijk aan slorpt het huishouden meer energie en tijd op en is het vooral de vrouw die deze tijd investeert ten koste van tijd voor betaalde arbeid.

Ten tweede is er de carrièrevorming binnen het bedrijf. Omdat vrouwen minder tijd investeren in het bedrijf en/of promoties niet genderneutraal verlopen, krijgen vrouwen ook minder opportuniteiten om door te groeien naar de best betaalde posities in het bedrijfsleven. Ze

*Gemiddeld bruto-uurloon van mannen en vrouwen, en de loonkloof, volgens de het jaar waarop ze de arbeidsmarkt hebben betreden (België; 2005-2006)*



Bron: Loonwijzer, ontlading 1-9 (gewogen gegevens)

blijven langer op lagere echelons actief, waar lagere lonen worden uitbetaald. Beide factoren worden nader bekeken in volgende hoofdstukken. In dit bestek gaan we na of er bij het begin van de loopbaan reeds sprake is



van loonongelijkheden. Immers, indien de hoger uitgezette redenering opgaat, dan zou het loonverschil bij de start van de loopbaan nog beperkt zijn, maar tijdens de loopbaan geleidelijk toenemen. In bovenstaande figuur hebben we de bruto-uurlonen van mannen en vrouwen en de resulterende loonkloof voorgesteld voor groepen mensen die op ongeveer hetzelfde moment hun loopbaan hebben gestart, uitgedrukt met de jaartallen waarin ze hun loopbaan begonnen.

Onze data geven geen duidelijk antwoord op de gestelde hypothese. We vinden in elk geval geen duidelijk toenemende loonkloof naarmate de mannen en vrouwen langer geleden de arbeidsmarkt hebben betreden. Eerder dan een lineair verschil stellen we een breukmoment vast tussen hen die hun carrière de jongste twintig jaar startten, en de groep die al langer op de arbeidsmarkt aanwezig is. De loonkloof bedraagt ongeveer 20% bij de groep die 20 tot 40 jaar geleden de eerste job kreeg. De kleinste kloof, van 13 à 14 %, vinden we bij mannen en vrouwen die de jongste 20 jaar op de arbeidsmarkt kwamen.

Het is dus aan de ene kant juist dat de oudste generatie het grootste loonverschil optekent, wat mogelijk toegeschreven kan worden aan de verschillende carrièreopbouw en taakverdeling binnen het huishouden van mannen en vrouwen. Aan de andere kant is er weinig verschil binnen de groep die tussen 1986 en 2006 de loopbaan startte. Ook bij de groep die helemaal aan het begin van de loopbaan staat en ten vroegste in 2002 een eerste job uitoefende, is er reeds een duidelijk loonverschil tussen mannen en vrouwen. Het is dus niet juist om te stellen dat mannen en vrouwen bij aanvang in een gelijke loonpositie staan. Ook bij de intrede op de arbeidsmarkt zorgen een aantal factoren er reeds voor dat vrouwen in lagerbetaalde functies komen dan mannen.

### **Komen ongelijke barema's voor mannen en vrouwen nog steeds voor?**

Anno 2008 is de feitelijke loondiscriminatie tussen mannen en vrouwen nog niet op alle plaatsen weggewerkt. We kunnen spreken over loondiscriminatie wanneer mannen en vrouwen ongelijk vergoed worden voor hetzelfde werk onder dezelfde arbeidsvoorwaarden.

VROUWEN VERDIENEN MINDER OMDAT ZE AL VAN BIJ DE  
START MINDER VERDIENEN.



© Rob Stevens

## ONGELIJKE BAREMA'S BIJ RENSON VENTILATION

*"Het valt op dat de vakbondsdelegatie van Renson Ventilation enkel uit mannen bestaat. Maar het is al snel duidelijk, geslacht maakt niet uit wanneer je het hebt over vakbondswerk.*

*Hoe kwamen jullie die loonongelijkheid tussen mannen en vrouwen eigenlijk op het spoor?*

*Er kwamen wel wat klachten bij ons binnen van vrouwen die aankaartten dat bepaalde verschillen in loon toch niet echt normaal waren. Ze deden hetzelfde werk als mannelijke collega's maar verdienden minder. Er was één voorbeeld dat ik me nog goed herinner. Dat waren twee mensen die naast elkaar werkten, hetzelfde werk deden maar toch een verschillend loon kregen. Dit was historisch zo gegroeid. Eigenlijk waren de lonen heel willekeurig vastgelegd en dat speelde duidelijk in het nadeel van de vrouwen.*

*Hoe hebben jullie er voor gezorgd dat de werkgever luisterde?*

*Wij zijn blijven informatie verzamelen langs allerlei kanalen. Blijkbaar was dit al sinds de jaren '70 zo. Daarenboven was er nog een oude, heel beknopte functieclassificatie die dringend moest worden aangepast. Deze was nog opgesteld in de geest van 'vrouwen kunnen geen zware stukken dragen, ze kunnen niet veel heffen en daarom verdienen ze minder'. Dit kan natuurlijk niet! Artikel 3 van cao 25 zegt dat er in een functieclassificatie geen systemen mogen worden gebruikt die tot discriminatie leiden, noch door de keuze van criteria, noch door de weging ervan. Dat wil eigenlijk zeggen dat er geen onderscheid naar kunnen mag worden gemaakt. **Zie je, je hebt mannen die 40 kg kunnen tillen en je hebt er anderen die maar 20 kg kunnen tillen. Dat is dus geen reden om een verschil in loon te verantwoorden. Dit was heel duidelijk voor ons."***

*(Christoffel Balcaen, Ignace Vermarcke en Christophe Mahieu in Vakbeweging 25 januari 2008)*

© Rob Stevens



### ONGELIJKE BAREMA'S BIJ TYCO ELECTRONICS

*ACV-vakbeweging: Hoe komt het dat vrouwen bij Tyco minder betaald worden dan mannen voor dezelfde functie?*

*ACV-delegatie: Vroeger werd er veel manueel werk verricht. We noemden dat "tafelwerk". Het was eigenlijk licht montage werk en dit werd vooral door vrouwen uitgevoerd. De mannen, die meestal beschikten over een technisch diploma bedienden de machines en voerden meer technische functies uit. Zij hadden dan ook een hogere loonscategorie dan de vrouwen. Door de automatisatie verdween meer en meer het tafelwerk. Handarbeid werd vervangen door machines dus kwamen er meer technische jobs bij. Vrouwen gingen nu ook machines bedienen. Zij gingen hetzelfde werk doen als de mannen. Maar toch bleven zij oorspronkelijk in de lagere looncategorieën. De mannen hebben dus meestal een technisch diploma. De vrouwen niet. Maar juist omdat zowel de mannen als de vrouwen dezelfde job nu doen ijveren we als ACV voor een gelijkschakeling.*  
*(Annelies Slock en Rik Develter, ACV afgevaardigden in Tyco-Electronics)*

## Vrouwen krijgen minder loon omdat ze meer huishoudelijke taken opnemen, ook als ze verantwoordelijk zijn voor het belangrijkste huishoudinkomen

De gezinstaken worden ongelijk verdeeld over mannen en vrouwen. Vrouwen blijven het leeuwendeel van de gezinstaken op zich nemen en kiezen daarom vaker voor deeltijdarbeid. Deze keuze heeft niet enkel repercussies voor de arbeidsinzet (i.e. deeltijds of voltijds), maar ook voor het loon dat verdiend wordt met werken. Dit wordt

geïllustreerd in onderstaande figuur. Bij huishoudens waar (nog) geen kinderen zijn, ligt het loon het laagst, maar is ook het loonverschil het meest beperkt.

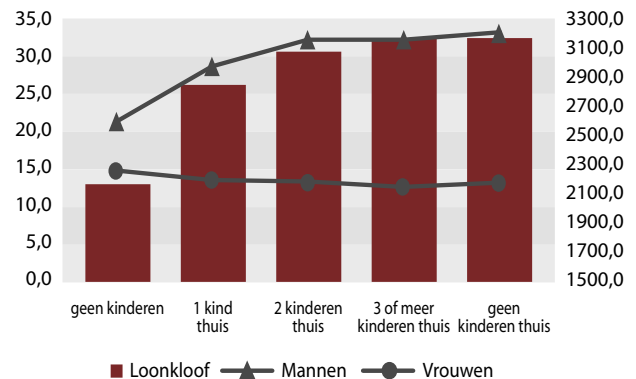
Dit loonverschil neemt toe naarmate de gezinsvorming zich verder zet. De loonkloof neemt fors toe wanneer er in het gezin één kind wordt geboren. Dit komt hoofdza-

kelijk door het feit dat het loon van mannen met één kind hoger ligt dan dat van mannen zonder kinderen. Het loon van vrouwen blijft ongeveer stabiel, ongeacht hoeveel kinderen er in het gezin wonen. Blijkbaar wordt bij de geboorte van een eerste kind een fundamenteel verschillende keuze gemaakt door mannen en vrouwen: vaders kiezen voor een maximalisatie van het inkomen door de maximalisatie van hun loopbaan. Zij zullen zich dus meer richten op hun werk en carrière terwijl moeders zich in de eerste plaats concentreren op de zorgfunctie. Hierin kan je al voor een deel een verklaring van het 'glazen plafond' vinden. Mannen zullen zich richten op carrière maken, vrouwen minder.

Wanneer er meer kinderen komen, lijkt deze rolverdeling zich nog sterker te manifesteren. Het loon van de moeder blijft stabiel, terwijl dat van de vader nog hoger wordt. Het resultaat is een nog hogere loonkloof. Alles wijst er op dat het kostwinnersmodel anno 2007 tot op zekere hoogte standhoudt binnen de Belgische gezinnen.

De traditionele rolverdeling tussen man en vrouw is nog manifest aanwezig in de Belgische gezinnen. Dat blijkt op de volgende pagina. 80% van de vrouwen draagt de meeste verantwoordelijkheid voor het huishouden tegenover 11% bij de mannen. En opvallend ook, 36% van de mannelijke werknemers draagt noch het meeste ver-

**Gemiddeld bruto-uurloon van mannen en vrouwen, en de loonkloof, naar het aantal kinderen in het huishouden (België; 2005-2006)**



Bron: Loonwijzer, ontlading 1-9 (gewogen gegevens)

antwoordelijkheid voor het inkomen, noch voor de taken thuis terwijl 41% van de vrouwelijke werknemers zorgt voor zowel het belangrijkste inkomen als voor de uitvoering van de huishoudtaken. Dit ligt ongetwijfeld aan het grote aantal éenoudergezinnen waarbij vrouwen vaak de verantwoordelijkheid voor de kinderen dragen.

**Het aandeel werknemers dat het meest verantwoordelijk is voor het huishoudinkomen en voor de huishoudtaken, naar geslacht (België, 2005-2006)**

	<b>Niet meest verantwoordelijk voor de huishoudtaken</b>		<b>Het meest verantwoordelijk voor de huishoudtaken</b>	
	Mannen	Vrouwen	Mannen	Vrouwen
<b>Niet het meest verantwoordelijk voor huishoudinkomen</b>	36%	14%	2%	39%
<b>Meest verantwoordelijk voor het huishoudinkomen</b>	53%	6%	9%	41%
<b>Totaal</b>	89%	20%	11%	80%

Bron: Loonwijzer, ontlading 1-9 (gewogen gegevens)



© Rob Stevens

**DE COMBINATIE TUSSEN ARBEID EN GEZIN/PRIVÉ IS NIET GENDERNEUTRAAL**

*“De belangrijkste reden waarom jongeren – vooral vrouwen – tijdskrediet willen nemen zijn de kinderen. De motieven waarom ouderen loopbaanvermindering willen nemen zijn vooral de zorg voor (schoon)ouders of kleinkinderen. En ook de druk. Want je mag het in ploegen werken niet onderschatten.”*

*“Kinderopvang is uiteraard een probleem als je in ploegen werkt. We merken dat ouders er bewust voor kiezen om in twee verschillende ploegen te werken, zodat de opvang tot een minimum kan worden beperkt. Als je kinderen hebt, kan je niet met twee de vroege of de late doen. Voor 6 uur ’s morgens of na 10 uur ’s avonds vind je immers geen opvang. Bovendien is het geen goede zaak voor de kinderen. Vrouwen doen liefst de vroege shift, zodat ze thuis zijn om de kinderen op te halen. Dat traditionele rollenpatroon zit er nog altijd in. De vrouwen nemen het grootste deel van de zorg voor de kinderen en het huishouden voor hun rekening.”*  
Jacqueline Oeyen uit TBP Electronics Belgium

Wat de impact van deze rolverdeling is op de loonkloof is moeilijk te preciseren. Vaak zal de beslissing om de huishoudtaken vooral aan de moeder toe te vertrouwen, al dan niet cultureel bepaald, een beslissing zijn die gedragen wordt door beide partners. Dat deze beslissing om van moeders een grotere inzet in het huishouden te

verwachten een impact heeft op de loonkloof is duidelijk. Het is voor huisvrouwen soms minder evident om vooruitgang te maken in de carrière dan voor mannen die de verantwoordelijkheid voor de huishoudtaken niet dragen. Dit heeft zonder twijfel een impact op de loonkloof.



© Daniël Rys

### COMBINATIE ARBEID EN GEZIN/PRIVÉ

*In 2005 verscheen van de hand van Hedwige Nuyens het boek 'Waarom vrouwen geen baas worden'. Op het moment dat dit boek verscheen, werkte zij aan de K.U. Leuven als directeur van de financiële diensten. Vanuit haar persoonlijke ervaringen in het bedrijfsleven, gaat ze in dit boek op zoek naar de redenen waarom vrouwen zelden doordringen tot de hogere regionen in het professionele leven en de politiek.*

*Hoe pakt deze geslaagde zakenvrouw zelf de combinatie van arbeid en gezin aan? "Wat tijd rooft in het leven van vrouwen, zijn niet de kinderen maar wel het huishouden. Onderzoek leert dat vrouwen die deeltijds werken niet beduidend meer tijd schenken aan de kinderen dan voltijds werkenden. Het verschil ligt in het aantal uren huishouden. Het probleem is dus niet de combinatie arbeid en gezin, maar arbeid en huishouden. Op het ogenblik dat er kinderen kwamen, vlotte mijn carrière beter dan die van mijn man. We beslisten samen dat ik voluit zou gaan voor mijn loopbaan en dat hij voor het merendeel van het huishouden zou zorgen. Maar noem hem geen huisman. Hij is huismanager. Hij zorgt ervoor dat alle huishoudelijke taken gebeuren, zonder ze allemaal zelf te doen. Het huis is zijn terrein, ik moei me er niet mee. Maar dat heb ik met vallen en opstaan moeten leren."*

VROUWEN VERDIENEN MINDER OMDAT ZE VAKER DE VERANTWOORDELIJKHEID VAN HET HUISHOUDEN DRAGEN EN DAARDOOR, VOORAL ALS ER KINDEREN ZIJN, MINDER ZULLEN GAAN WERKEN

## Vrouwen krijgen minder loon omdat ze vaker hun loopbaan onderbreken.

De grotere verantwoordelijkheid voor het huishouden en het opvoeden van de kinderen zorgt er ook voor dat moeders vaker dan vaders de loopbaan op een bepaald moment van de opvoeding gaan onderbreken. Zeker bij de geboorte van kinderen onderbreken moeders relatief vaak de loopbaan, al dan niet aansluitend aan het zwangerschapsverlof. Onder mannelijke werknemers (met kinderen) is het aandeel dat de loopbaan onderbreekt om voor baby's te zorgen verwaarloosbaar klein, terwijl ongeveer drie op tien vrouwelijke werknemers uit de

loonwijzerbevraging besluit de loopbaan in die levensfase te onderbreken. Opmerkelijk, het loon van wie toen besliste om de loopbaan te onderbreken, ligt iets lager dan wie de loopbaan niet onderbroken heeft. Het verschil wordt nog iets groter wanneer we het effect simuleren van wie de loopbaan heeft onderbroken voor de opvang van kinderen van 1 jaar of ouder. Opnieuw vinden we nauwelijks mannen die deze beslissing hebben genomen en verdienen vrouwen die de loopbaan hebben onderbroken iets minder dan wie dit niet deed.

### Werknemers met kinderen, of ze al dan niet ooit de loopbaan hebben onderbroken omwille van de zorg voor kinderen, en hun bruto-uurloon, naar geslacht (België, 2005-2006)

	Aandeel		Bruto-uurloon	
	Mannen	Vrouwen	Mannen	Vrouwen
Zorg kinderen < 1 jaar				
■ loopbaan onderbroken	1%	30%	-	14,3%
■ loopbaan (nog) niet onderbroken	99%	70%	19,3 €	15,0 €
Zorg kinderen 1 jaar en ouder				
■ loopbaan onderbroken	2%	18%	-	13,1%
■ loopbaan (nog) niet onderbroken	98%	82%	19,3%	15,2%

Bron: Loonwijzer, ontlading 1-9 (gewogen gegevens)





## GEVOLGEN DEELTIJDS WERKEN

*M. V. is 59 jaar en is incognito bewakingsagente. Sinds 13 jaar doet M. winkelinspecties in burger. Voor haar job als bewakingsagente bleef ze 20 jaar thuis voor de opvang van de kinderen. Toen haar tweede dochter geboren werd, is ze thuis gebleven. Vroeger was er helemaal geen opvang voor kinderen zoals nu. Achteraf heeft ze pas beseft dat ze zo geen pensioenrechten heeft opgebouwd. Ook op brugpensioen kan ze niet rekenen, omdat ze onvoldoende jaren gewerkt heeft. (Vakbeweging, 10 sept 2005)*

Deze tabel bevestigt eerder onderzoek met de loonwijzer-data<sup>5</sup>. Verschillende soorten loopbaanbreuken leiden tot een 'loonstraf': zowel zorgredenen, arbeidsmarktreddenen (zoals bv. werkloosheid) als 'andere redenen' blijken na herintrede te resulteren in een lager bruto-uurloon. Ook wanneer je rekening houdt met de functie en de kenmerken van de persoon, dan blijven deze verschillen bestaan.

Het resultaat dat overblijft, is ontmoedigend. Wie de loopbaan ooit onderbrak om voor kinderen of familieleden te zorgen, loopt een loonstraf op van maar liefst 13,5%. Werknemers met een gelijkaardige achtergrond en in een gelijkaardige functie, maar met een ononderbroken loopbaan, hebben m.a.w. een bruto-uurloon dat 13,5% hoger ligt.

De beslissing om deeltijds te gaan werken blijkt vanuit het perspectief van een loonloopbaan een verstandiger keu-

ze. Deeltijds werken wordt op termijn nauwelijks afgestraft op de loonfiche, toch niet wanneer iemand kan garanderen dat zijn of haar positie binnen het bedrijf niet gehypothekeerd wordt. Na controle voor verschillende kenmerken verbonden aan de persoon en de functie blijkt deeltijdarbeid in geen enkel geval te resulteren in een lager bruto-uurloon. Wie overschakelt op deeltijdarbeid omwille van zorgredenen, onderwijsredenen of gezondheidsredenen, krijgt een gelijkwaardig loon in vergelijking met de voltijds werkenden.

Wel is het zo dat verschillende redenen om deeltijds te gaan werken ieder op zich tot een loonstraf leiden wanneer we geen rekening houden met het type van functie. Het duidt erop dat vooral personen in lager betaalde functies deeltijds gaan werken of dat deeltijdwerkers er niet in slagen op te klimmen naar beter betaalde functies.

VROUWEN VERDIENEN MINDER OMDAT ZE VAKER HUN LOOPBAAN ONDERBREKEN.

<sup>5</sup> Vandenbrande T. & Pauwels F. (2006), 'Loopbaanbreuken: effect op loon en positie in het bedrijf', Over. Werk, Tijdschrift van het Steunpunt WAV, 16, 4, p. 84-92.



### DEELTIJDS WERK

*De kippenlachterij Pingo Poultry Maasmechelen heeft al een bewogen bestaan achter de rug. In de hypermoderne kippenlachterij werken nu meer dan 500 mensen, het merendeel vrouwen.*

*"Tijdens de dioxinecrisis, toen de markt inzakte, zijn we bovendien een tijdje met zijn allen 4/5de gaan werken. Als werknemers hebben we ons dus vaak moeten aanpassen."*

*"Tijdkrediet is een recht voor iedereen, uitgezonderd voor vertrouwensfuncties. Er is een maximum instapperiode van 3 maanden. Ook voor deeltijdse arbeid is er geen drempel. Wie deeltijds wil werken kan dat, maar dan wel in volle dagen. Op 31 oktober 2005 werkten van de 533 werknemers 419 voltijds en 84 deeltijds (waarvan 46 via tijdkrediet); 27 waren in voltijdse loopbaanonderbreking en 3 langdurig (meer dan een jaar) ziek."*

## Vrouwen krijgen minder loon omdat ze trager promotie maken tijdens de loopbaan

Een van de redenen die vaak aangehaald wordt waarom vrouwen minder verdienen als mannen, is dat ze minder ver kunnen doorgroeien in een organisatie. Al snel zouden ze tegen een 'glazen plafond' stoten, waardoor bepaalde posities niet voor hen weggelegd zijn, ook al zouden ze die ambiëren.

Een belangrijke manier om opslag te verkrijgen, is promotie maken. Grosso modo zijn er twee manieren waarop iemand kan promoveren. Een eerste manier is door intern binnen de organisatie door te groeien. Een tweede manier is door een andere job te zoeken bij een andere werkgever. In dit bestek beperken we ons tot de



### HET GLAZEN PLAFOND

*“Daarenboven zijn de mannen ook nog steeds in de meerderheid in de leidinggevende functies. Voor een vrouw is het heel moeilijk om door te groeien. Zeker als je weet dat de verantwoordelijke functies worden gezien als voltijdse functies, terwijl de meeste vrouwen hier, zoals ik al zei, vaak verplicht deeltijds werken. Hierdoor maken ze geen carrière. Dit moeten we zeker blijven opvolgen want ook deze zaken dragen bij tot de loonkloof tussen mannen en vrouwen.” Ingrid Desmet, vakbondsafgevaardigde in Delhaize*

promotiekansen van mannen en vrouwen in de eigen organisatie.

**Tabel: Het aandeel werknemers dat een promotie kreeg binnen eigen organisatie, naar geslacht (België; 2005-2006)**

	% gepromoveerd
Man	43,2
Vrouw	30,0

Bron: Loonwijzer, ontlading 1-9 (gewogen gegevens)

Uit de Loonwijzergegevens blijkt dat mannen gemakkelijker doorgroeien binnen organisaties. Meer dan 40%

van de mannen geeft aan dat ze binnen de eigen vestiging van de organisatie al promotie hebben gemaakt. Bij de vrouwen blijkt dit aandeel beperkt te zijn tot 30%. Interne promotie blijkt meer een zaak van mannen dan van vrouwen te zijn. Ook hier zien we weer een stug glazen plafond opduiken, waar vrouwen moeilijk doorheen geraken. We kunnen spreken van een promotiekloof van 13 procentpunten.

Niet alleen hebben we gevraagd naar de effectieve promotie, we hebben ook gepeild naar de promotiewens van mannen en vrouwen. In hoeverre willen vrouwen evenzeer promoveren als mannen?

**Tabel: Het aandeel werknemers met een promotiewens, naar geslacht (België; 2005-2006)**

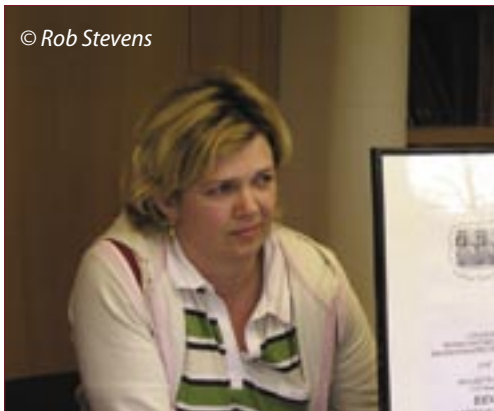
	% dat wil promoveren
Man	57,4
Vrouw	52,4

Bron: Loonwijzer, ontlading 1-9 (gewogen gegevens)

De mannelijke respondenten willen meer promotie maken dan van de vrouwelijke. De promotiewens kloof is 5 procentpunten breed. Dat is minder breed dan de effectieve promotiekloof zoals we ze hierboven gezien hebben van 13 procentpunten. Met andere woorden, er is een deel van de vrouwen die wel promotie zou willen maken, maar het effectief niet kan verwezenlijken.

## VROUWEN VERDIENEN MINDER OMDAT ZE MINDER PROMOTIE KUNNEN MAKEN DAN MANNEN

© Rob Stevens



### GLAZEN PLAFOND WEGWERKEN

May Verlinden werkt voor de NV Proost International Book production, een grote drukkerij en boekbinderij in Turnhout. De lokale vakbondsafgevaardigde stelt dat in dit bedrijf de vrouwen benadeeld worden. Zij kunnen zich niet opwerken tot een operatorsfunctie en blijven dus tewerkgesteld in de laagste loonsschalen. De best betaalde functies zijn in het bedrijf enkel weggelegd voor mannen. Mannen beginnen in loonklasse 11, vrouwen daarentegen in loonklasse 1. Zij kunnen hooguit doorgroeien naar een functie als naaister, die maximum klasse 6 kreeg toebedeeld. En omwille van de ongelijke verloning is de directie van het bedrijf er niet happig op dat vrouwen opgeleid worden tot operator. (Vakbeweging, 10 sept 2005)

## Vrouwen krijgen minder loon omdat ze werken op lagere echelons of minder betaalde functies in het bedrijf

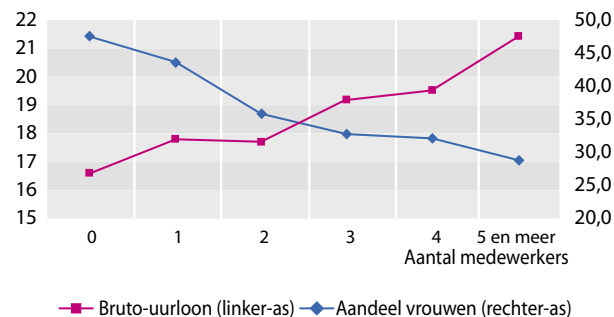
Dat vooral mannen een promotie krijgen, resulteert in een organigram waarbij mannen meer dan vrouwen de topposities innemen. Gezien de werknemers in hogere functies ook hogere lonen krijgen, heeft dit belangrijke gevolgen voor het (verschil in het) gemiddelde loon van mannen en vrouwen. Vrij expliciet gezegd: "Verticale segregatie (zie verklarende lijst, blz. 74) of het "glazen plafond" is met voorsprong de belangrijkste factor in de totstandkoming van de loonkloof. Dit glazen plafond is een maatschappelijke realiteit met zware financiële gevolgen voor de vrouwen." (Theunissen en Sels, 2006)

Een eerste indicatie van deze verticale segregatie werd hierboven al meegegeven, met name dat vrouwen minder promotie maken dan mannen. Een tweede indicatie is dat vrouwen de facto op lagere echelons in het bedrijf actief zijn. Dat blijkt bv. uit het feit dat veel minder vrouwen (31%) dan mannen (46%) leiding geven aan collega's.

Werknemers die geen leiding geven, hebben een lager loon. Bij deze groep vinden we opnieuw een relatief belangrijke vertegenwoordiging van vrouwen. Er zijn ongeveer evenveel mannen als vrouwen in niet-leidingge-

vende posities. Binnen de groep leidinggevend zijn er ongeveer twee mannen per vrouw.

### *Het bruto-uurloon van werknemers volgens het aantal medewerkers, en het aandeel vrouwen binnen deze groepen (België; 2005-2006)*



Bron: Loonwijzer, ontlading 1-9 (gewogen gegevens)

Een volgende indicatie voor een uitgesproken verticale segregatie is de vertegenwoordiging van vrouwen in kaderfuncties. Binnen kaderfuncties is slechts 28% vrouw, binnen alle andere statuten ligt het aandeel vrouwen op 44%.

Kaderlid zijn is nochtans het meest lucratieve statuut: het gemiddelde bruto-uurloon van kaderleden bedraagt 24,9 euro, dat van andere werknemers slechts 16,8 euro.

leidinggevende of kaderfuncties werken, dan is de loonkloof een stukje kleiner, niet 16,6% maar wel 13,6%.

Houden we rekening met het feit dat vrouwen minder in

**De hoogte van de loonkloof (in bruto-uurloon) tussen mannen en vrouwen op gelijkaardige posities in het bedrijf (België, 2005-2006)**

Model	Opgenomen kenmerken	Loonkloof
A	Mannen en vrouwen	16,6%
B	Mannen en vrouwen in jobs met gelijkwaardige complexiteit, met een gelijk aantal ondergeschikten, en in gelijke positie in het bedrijf (kader of niet)	13,6%

Bemerking: De loonkloof werd berekend a.d.h.v. de resultaten van een 'logistisch regressie-analyse' met het bruto-uurloon als afhankelijke variabele  
Bron: Loonwijzer, ontlading 1-9 (gewogen gegevens)

VROUWEN VERDIENEN BIJGEVOLG MINDER OMDAT ZE WERKEN  
OP LAGERE ECHELEONS OF IN LAGER BETAALDE FUNCTIES.

© Rob Stevens



### EEN GOED VOORBEELD

SKF Logistics Services, een distributiecentrum voor kogellagers in Tongeren, won de hoofddaward 'Vrouwvriendelijke onderneming'. Dit initiatief kaderde in de Open Bedrijvendag en wilde ondernemingen en instellingen die een 'vrouwvriendelijk' personeelsbeleid voeren voor het voetlicht brengen.

In de vestiging werken 335 mensen: 220 arbeid(st)ers, 80 bedienden en 35 uitzendkrachten. Hoewel het bedrijf actief is in een traditioneel mannelijke sector werken er toch 43% vrouwen. Elke dag zijn er zo'n 210 lijnen waar aan orderpicking wordt gedaan. In het bedrijf is het een komen en gaan van heftrucks. Heel wat vrouwen rijden zwierig rond met zo'n heftruck. Bij aanwerving worden zowel mannen als vrouwen voor een week naar een opleidingscentrum gestuurd. Daarna krijgen de nieuwe werknemers een peter en een meter toegevoegd die hen 'on the job' traint. De peters en meters brengen de nieuwelingen niet enkel de knepen van het vak bij. Ze zijn ook hun steun en toeverlaat.

"Vrouwen zijn hier vertegenwoordigd in alle functies. Uitgezonderd in enkele technische functies, maar dat heeft dan weer te maken met specifieke diploma's (studierichtingen met bijna uitsluitend mannelijke afgestudeerden) en niet met het aanwervingsbeleid. Er zitten meerdere vrouwen in het management. Onze grote baas is een bazin." zegt Jeannot Wijnen. "En het maakt geen verschil een vrouw als baas te hebben. Of misschien toch. Ze zijn socialer aangelegd. Mannelijke bazen gaan sneller dwingen zonder oog voor de context. Maar de belangrijkste reden voor het SKF-succes is dat er geen onderscheid gemaakt wordt. Dit is een genderneutraal bedrijf. Van de vele sociale maatregelen zoals tijdcrediet en dergelijke maken zowel mannen als vrouwen gebruik. Je hebt een naam in dit bedrijf, je bent geen nummer." besluit Jeannot Wijnen.

"Vrouwen zijn goed vertegenwoordigd in het directiecomité (37% in het managementteam en bijna 50% in het middenkader). Strategisch belangrijke functies worden uitgeoefend door vrouwen: general manager, HR-manager, manager kwaliteit en milieu.

Jeannot Wijnen, ACV hoofdafgevaardigde in SKF Logistics Services



## Vrouwen krijgen minder loon omdat ze werken in laagbetaalde sectoren en beroepen

Ook horizontale segregatie, of het feit dat mannen en vrouwen in andere sectoren of beroepen werken, speelt een rol. De sectoren of beroepen waar veel vrouwen werken, zijn immers gemiddeld genomen minder goed betalende sectoren of beroepen.

Beroepen die lage lonen uitbetalen zoals bejaarden- en gezinshulp, kassiers en onthaalpersoneel worden voor een groot deel ingevuld door vrouwen.

In onderstaande tabel zijn ter illustratie de sectoren opgenomen met respectievelijk de laagste en hoogste ge-

middelde uurlonen. In sectoren met relatief lage lonen werken niet toevallig veel vrouwen. In de kleinhandel en de socio-culturele sector<sup>6</sup> is meer dan de helft van de werknemers vrouw. In de gezins- en bejaardenhulp werken gemiddeld zeven vrouwen tegenover één man.

De omgekeerde redenering gaat op voor de sectoren met de hoogste lonen. De lonen in banken en bij verzekeraars liggen hoog. En niet toevallig is hier de meerderheid van de werknemers man. Ook de chemie en de electriciteits-, gas- en watersector zijn mannelijke bastions waar de lonen bijzonder hoog liggen.

<sup>6</sup> Zoals de begeleiding van armen of asielzoekers, jeugdwerk, maatschappelijk werk, etc.



**Tabel: De sectoren met het laagste respectievelijk hoogste gemiddeld uurloon, en het aandeel vrouwelijke werknemers binnen deze sectoren (België, 2005-2006)**

PC		Gemiddeld uurloon (in euro)	Aantal repondenten loonwijzer	Aandeel vrouwen
■ 311	grote kleinhandelszaken	13,5	106	57,4
■ 318	gezins- en bejaardenhulp	13,7	112	88,0
■ 302	hotelbedrijf	14,2	91	37,2
■ 329	socio-culturele sector	15,3	139	67,4
■ 326	gas- en elektriciteit	20,1	84	23,2
■ 207	bedienden chemie	20,3	269	32,9
■ 116	arbeiders chemie	20,7	230	13,3
■ 112	garagebedrijf	20,8	84	13,8
■ 306	verzekeringswezen	22,2	128	39,5
■ 310	banken	27,2	394	40,4
Totaal	alle werknemers	17,6	17873	43,2

*Bron: Loonwijzer, ontlading 1-9 (gewogen gegevens)*



### DE SCHOONMAAKSECTOR

De schoonmaaksector is een typische sector waar veel vrouwen werken en de arbeids- en loonsvoorwaarden ook erg laag liggen. Zo'n 60% van de werknemers zijn er vrouwen en de meerderheid van hen werkt in kleine bedrijven (tot 20 werknemers). De lonen zijn niet bijzonder laag zoals in bv. de kleinhandel wel het geval is maar omdat de overgrote meerderheid deeltijds werkt in deze sector, zijn de uiteindelijke maandlonen toch erg laag. Hierbij komt nog dat de werkdruk zeer hoog ligt en de arbeidsorganisatie heel moeilijk. Zo werken de meeste werknemers in deze sector met onderbroken shifts. Hierdoor zie je vaak mobiliteitsproblemen opduiken en ligt de stress zeer hoog. Ook de werkzekerheid in deze sector is niet groot door de vele tijdelijke contracten.



### MOEILIJKE ARBEIDSOMSTANDIGHEDEN

*La Lorraine in Ninove is met 420 werknemers de grootste industriële brood- en banketbakkerij in het land. Het grootste probleem dat werknemers ervaren zijn de vele overuren die ze moeten presteren. Die worden weliswaar gecompenseerd met verlof, maar in praktijk blijkt het moeilijk dit op te nemen. Verlof wordt slechts onder voorbehoud toegekend.*

*Als iemand ziek is, dan wordt een persoon aan wie verlof is toegekend, toch opgeroepen. Verlof moet je trouwens 14 dagen op voorhand aanvragen, maar je weet pas zeer kort voor je verlof ingaat of het ook toegekend wordt. Het opnemen van verlof is ook gebonden aan beperkingen. Je mag maximum 3 weken groot verlof opnemen en van januari tot juni 6 dagen. In de drukke winterperiode van 1 december tot 15 januari kan je geen verlof opnemen. Je kan ook niet weigeren om overuren te presteren, anders vlieg je er uit. Omdat La Lorraine op alle bestellingen ingaat die ze krijgt, is een werkplanning opstellen zeer moeilijk.*

*Van kinderopvang of gezinsondersteunende diensten zoals was- of strijkdienst is geen sprake. Alles wat extra kosten meebrengt, is onbespreekbaar. Het zou voor de vakbondsvertegenwoordiging al een hele vooruitgang zijn, als einduren gerespecteerd zouden worden. Werknemers weten wel wanneer ze beginnen, maar niet wanneer ze kunnen stoppen, waardoor ze vaak onmogelijk met het openbaar vervoer thuis geraken. (Vakbeweging, 10 januari 2006)*

## Vrouwen krijgen minder loon omdat vakbonden, die voor hogere lonen zorgen, vooral actief zijn in mannenbedrijven

Er bestaat heel wat literatuur over het effect van vakbondsvertegenwoordiging op het loon van werknemers. In de Angelsaksische context wordt vaak het loonsurplus van vakbondslidmaatschap benadrukt, wat blijkt uit het feit dat vakbondsleden in die landen een hoger loon ontvangen dan hun collega's die niet gesyndiceerd zijn. In België worden loonafspraken op organisatie- of sectorniveau gemaakt, die algemeen bindend zijn voor alle werknemers binnen de betrokken organisaties. In principe kan er dan ook geen verschillende beloning zijn voor werknemers die niet bij een vakbond zijn aangesloten.

We kunnen wel op een ander niveau loonverschillen terugvinden. Zo is het best mogelijk dat organisaties waar vakbonden sterk aanwezig zijn betere arbeidsvoorwaarden aanbieden dan organisaties waar deze vertegenwoordiging niet bestaat. Indien vrouwen vooral werken in organisaties zonder vakbondsvertegenwoordiging, dan kan dat een effect hebben op de loonkloof. Mannen, die vaker werken in bedrijven met vakbondsvertegenwoordigers, zouden dan gemiddeld een hoger loon krijgen dan vrouwen, die vaker werken in organisaties zonder vakbond.

Onze data bevestigen dat de aanwezigheid van een vakbond in het bedrijf garandeert dat de werknemers van betere arbeidsvoorwaarden genieten. **Het gemiddelde bruto-uurloon van werknemers die aangeven dat er in hun bedrijf een vakbond aanwezig is, bedraagt 19,2 euro. Dat van werknemers zonder vertegenwoordiging ligt op 15,4 euro.**

Het is ook zo dat mannen en vrouwen niet in gelijke mate door de vakbond worden vertegenwoordigd. Binnen alle werknemers in bedrijven met vertegenwoordiging is 39% vrouw, binnen de groep werknemers zonder vertegenwoordiging loopt het aandeel van vrouwen op tot 49%. Dit kan deels verklaard worden door het feit dat vakbonden sterker aanwezig zijn in grotere organisaties waar ongeveer evenveel mannen als vrouwen werken maar minder in bedrijven of organisaties waar ofwel veel mannen ofwel veel vrouwen werken. Dit blijkt uit de gegevens in onderstaande tabel. Vakbonden zijn dus vooral aanwezig in organisaties waar er een zekere genderdiversiteit bestaat. In bedrijven waar minder dan 20% mannen of vrouwen werken ligt de vakbondspenetratie opvallend lager. Dat resulteert vooral in vrouwelijke bedrijven voor minder gunstige arbeidsvoorwaarden: waar

**Tabel: Vakbonds aanwezigheid, gemiddeld bruto-uurloon, en loopbaanmogelijkheden van werknemers, naar het aandeel vrouwen in de organisatie (België; 2005-2006)**

Aandeel vrouwen	Vakbond aanwezig?	Gemiddeld bruto-uurloon	Goede loopbaan-mogelijkheden?
■ 0-20 %	51,2%	17,2 €	37,0%
■ 20-40%	66,8%	18,8 €	44,8%
■ 40-60%	70,0%	18,7 €	42,1%
■ 60-80%	64,3%	17,1 €	36,1%
■ 80-100%	47,8%	15,3 €	30,1%

*Bron: Loonwijzer, ontlading 1-9 (gewogen gegevens)*

meer dan 80% van het personeelsbestand uit vrouwen bestaat, ligt het gemiddeld bruto-uurloon duidelijk lager en ervaren werknemers ook minder vaak dat ze goede loopbaanmogelijkheden krijgen.

Ook nu weer onderzoeken we de invloed van vakbondsvertegenwoordiging op de loonkloof. Onderstaande tabel toont duidelijk aan dat de loonkloof met twee procentpunten kan worden dichtgereden door

een gelijke belangenvertegenwoordiging te garanderen aan mannen en vrouwen. Nu zijn vakbonden minder sterk aanwezig in organisaties waar de meerderheid van de medewerkers vrouwen zijn en dat resulteert in gemiddelde loonverschillen tussen mannen en vrouwen. Wanneer de vakbonds aanwezigheid in elke organisatie op eenzelfde manier zou gerealiseerd zijn, dan worden deze loonverschillen tot op zekere hoogte weg-gewerkt.



**Tabel: De hoogte van de loonkloof (in bruto-uurloon) tussen mannen en vrouwen in bedrijven met een gelijke vakbondsvertegenwoordiging (België, 2005-2006)**

Model	Opgenomen kenmerken	Loonkloof
■ A	Mannen en vrouwen	16,6%
■ B	Mannen en vrouwen met een gelijke vertegenwoordiging van de vakbond in het bedrijf	14,6%

*Bemerking: De loonkloof werd berekend a.d.h.v. de resultaten van een 'logistische regressie-analyse' met het bruto-uurloon als afhankelijke variabele*

*Bron: Loonwijzer, ontlading 1-9 (gewogen gegevens)*

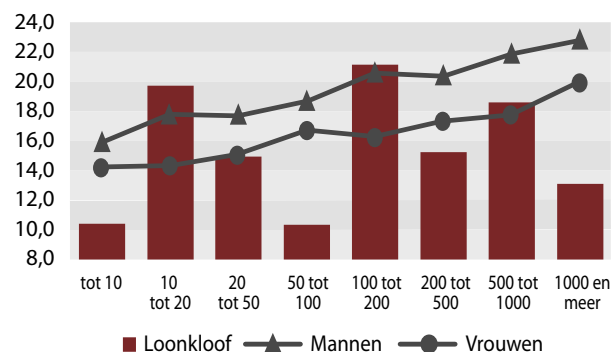
Dit betekent verder dat het aanpakken van de loonkloof niet enkel acties op individueel niveau veronderstelt, zoals het stimuleren van meisjes om 'sterkere' opleidingsrichtingen te volgen in het initieel onderwijs of het aanmanen van vrouwelijke medewerkers om meer ambitie te tonen in de loopbaanontwikkeling. Ook op institutioneel vlak kunnen acties de loonkloof helpen dichtrijden. Uit dit verhaal blijkt dat een gegarandeerde vakbondsvertegenwoordiging in organisatie een goede strategie is om de loonkloof te verminderen.

| VROUWEN VERDIENEN MINDER OMDAT ZE VAKER WERKEN IN  
BEDRIJVEN ZONDER VAKBONDSVERTEGENWOORDIGING |

## Vrouwen krijgen minder loon omdat ze vaker werken in KMO's, en die betalen lagere lonen uit

Vrouwen verdienen minder dan mannen omdat ze in andere bedrijven werken. Ze werken vaker in organisaties zonder vakbondsvertegenwoordiging, ze werken verder ook in kleinere organisaties. Uiteraard overlappen beide argumenten gedeeltelijk, gezien vakbonds aanwezigheid enkel in grotere organisaties wettelijk gegarandeerd is in België. In KMO's is volgens de Loonwijzer bij 20 tot 40% van de werknemers een vakbond aanwezig, bij grote bedrijven is deze vertegenwoordiging nagenoeg overal gerealiseerd. De lonen in KMO's liggen beduidend lager dan in grote organisaties. De gemiddelde bruto-uurlonen in organisaties met minder dan 50 werknemers schommelen rond 15 tot 16 euro, in organisaties met meer dan 500 werknemers liggen deze lonen gemiddeld hoger dan 20 euro. Maar het is niet zo dat vrouwen meer gelijk behandeld worden in grote bedrijven. In kleine bedrijven liggen de lonen van zowel mannen als vrouwen laag, in grote bedrijven krijgen beiden een hoger loon. De loonkloof tussen mannen en vrouwen verschilt niet naargelang de grootte van een organisatie.

**Figuur: Gemiddeld bruto-uurloon van mannen en vrouwen, en de loonkloof, naar de grootte van de vestiging (België; 2005-2006)**



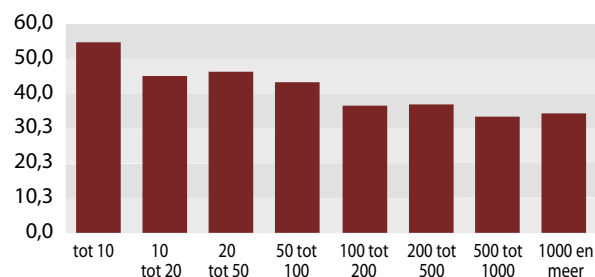
Bron: Loonwijzer, ontlading 1-9 (gewogen gegevens)

Wel is het zo dat er in KMO's meer vrouwen werken dan in grote ondernemingen. Binnen organisaties met minder dan 10 werknemers zijn vrouwen in de meerderheid, in organisaties met 10 tot 100 werknemers maken ze ongeveer 45% van het effectief uit en in grotere bedrijven is nog 35% vrouw. Vrouwen werken met andere woor-





*Het aandeel vrouwelijke werknemers, naar de grootte van de vestiging (België; 2005-2006)*



Bron: Loonwijzer, ontlading 1-9 (gewogen gegevens)

den vooral in (kleine) bedrijven die lage lonen uitbetalen, en mannen in (grote) bedrijven die hogere lonen uitbetalen. Dit zorgt opnieuw voor een gemiddelde groei van de loonkloof.

Opnieuw door onderzoek op onze loonwijzerdata komen we erachter dat ruim twee procentpunten van de loonverschillen tussen mannen en vrouwen kunnen worden toegeschreven aan het feit dat vrouwen in KMO's dan wel in grote ondernemingen tewerkgesteld worden. Wanneer we naast de bedrijfsgrootte ook de vakbonds aanwezigheid in het model brengen, dan zakt de loonkloof verder tot 13,7%. Dit geeft

VROUWEN VERDIENEN MINDER OMDAT ZE VAKER WERKEN IN KLEINE TOT MIDDELGROTE BEDRIJVEN.

aan dat de twee kenmerken grotendeels overlappen, maar ook elk afzonderlijk een verklarende waarde hebben.

**De hoogte van de loonkloof (in bruto-uurloon) tussen mannen en vrouwen in bedrijven met gelijke taille (België, 2005-2006)**

Model	Opgenomen kenmerken	Loonkloof
■ A	Mannen en vrouwen	16,6%
■ D	Mannen en vrouwen in bedrijven met gelijke grootte	14,3%
■ E	Mannen en vrouwen in bedrijven met gelijke grootte én vakbondsvertegenwoordiging	13,7%

*Bemerking: De loonkloof werd berekend a.d.h.v. de resultaten van een 'logistisch regressie-analyse' met het bruto-uurloon als afhankelijke variabele*

*Bron: Loonwijzer, ontlading 1-9 (gewogen gegevens)*



# Een 'onverklaarbare' loonkloof van 7%

We vertrokken in het begin van de brochure van een loonkloof van ongeveer 25%. Vrouwen verdienen dus per maand ongeveer een kwart minder dan mannen. Een belangrijke verklaring voor dit verschil ligt in het feit dat vrouwen vaker deeltijds werken. Wanneer we deeltijds werk uit de vergelijking schrappen, dan stellen we vast dat het loonverschil krimpt tot 16,6%.

Maar ook dit verschil van 16,6% kan geduid en verklaard worden door een aantal factoren die in de verschillende hoofdstukken van dit rapport werden uitgediept. Elk afzonderlijk zorgen zij ervoor dat vrouwen minder betaald worden per arbeidsuur dan mannen. Vrouwen werken in lagerbetaalde beroepen en sectoren, ze blijven vaker

thuis voor de opvang en zorg voor kinderen, ze maken trager promotie tijdens de loopbaan, komen minder vaak in de kaderfuncties terecht, en werken ook vaker in bedrijven waar minder vakbondsvertegenwoordiging is. In onderstaande tabel zijn de afzonderlijke effecten op de loonkloof van deze factoren opgenomen.

HET IS BELANGRIJK OM OOG TE HEBBEN VOOR ZOWEL DE ONVERKLAARBARE ALS DE VERKLAARBARE ASPECTEN VAN DE LOONKLOOF

		Loonkloof	Effect
2.	■ De loonkloof, uitgedrukt als het verschil in maandloon tussen vrouwen en mannen, bedraagt 24%	24%	
3.	■ Deeltijdarbeid is hierbij een belangrijke verklarende factor. De loonkloof, uitgedrukt als het verschil in uurloon van vrouwelijke en mannelijke werknemers, ligt veel lager	16,6%	
4.	■ Vrouwelijke werknemers hebben niet minder menselijk kapitaal, dit verklaart de loonverschillen niet.		-
5.	■ Reeds aan het begin van de loopbaan worden vrouwen geconfronteerd met een belangrijke loonkloof. Binnen de groep die na 2002 de arbeidsmarkt heeft betreden bestaat al een loonkloof van 13%.	13,1%	-3,5 ppt.
6.	■ De verantwoordelijkheid voor gezinstaken is ongelijk verspreid over vaders en moeders. Dit hypothekeert progressie in de professionele loopbaan van vooral vrouwen.		?
7.	■ Vrouwen onderbreken vaker de loopbaan. Wie de loopbaan heeft onderbroken, krijgt een lager loon dan wie dat niet deed.		-0,8 ppt.
8.	■ Vrouwen maken trager promotie tijdens de loopbaan. Effectieve promoties en (gefnukte) promotiewensen hebben een impact op de loonkloof.		?
9.	■ Vrouwen werken op lagere posities in het bedrijf. Ze geven aan minder medewerkers leiding, en stoten minder vaak door tot het kader van een onderneming (vertikale segregatie).		-3,0 ppt.
10.	■ Vrouwen werken in andere sectoren. Niet toevallig worden lagere lonen betaald in 'vrouwelijke' sectoren (horizontale segregatie).		-0,6 ppt.
11.	■ Vakbonden zijn vooral actief in mannenbedrijven. De ongelijke werknemersvertegenwoordiging vergroot de loonkloof tussen mannen en vrouwen (horizontale segregatie).		-2 ppt.
12.	■ Vrouwen werken vaker in KMO's, en die betalen lagere lonen uit (horizontale segregatie).		-2,3 ppt.
De verschillende effecten samen verklaren een belangrijk deel van de loonkloof.		7,4%	-9,2 ppt.

Reeds bij aanvang van de loopbaan bestaat er een bijzonder groot verschil tussen het loon van mannen en vrouwen. Dit geeft aan dat er verschillende effecten meespelen die zorgen voor een genderloonkloof.

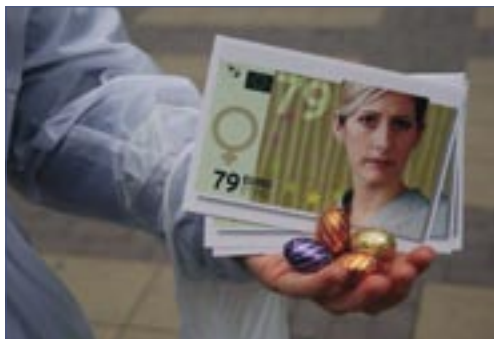
Een voor de hand liggende redenering is die van de **horizontale segregatie**. Vrouwen werken meer in zwakke sectoren, mannen in goedbetalende sectoren. Dit verhaal klopt, maar blijkt maar van relatief beperkte invloed op het bestaan van de algemene verschillen tussen het loon van mannen en vrouwen. Een grotere rol blijkt de **vertegenwoordiging van werknemers door een vakbond** in het bedrijf te spelen. Vakbonden zijn veel sterker aanwezig in grotere bedrijven en garanderen daar goede arbeidsvoorwaarden. Precies in deze grotere bedrijven werken relatief veel mannen. Vrouwen zijn sterker vertegenwoordigd in KMO's, waar de vakbonds aanwezigheid minder prominent is.

Van nog groter belang voor het verklaren van de loonkloof is de **vertikale segregatie**. Mannen stoten vaker door naar kaderfuncties dan vrouwen. Daar deze topfuncties beter beloond worden, ligt ook het gemiddelde loon van mannelijke werknemers hoger dan dat van vrouwelijke werknemers. Indirect worden deze ongelijke promotiekansen beïnvloed door het aanhoudende belang van het kostwinnersmodel in onze maatschappij. De klassieke **gendergekleurde**

**rolpatronen** die in dit model besloten liggen inspireren mannen tot een focus op het maximaliseren van het inkomen en vrouwen in eerste instantie op de verantwoordelijkheid voor de huishoudtaken.

Wanneer we de verschillende opgenomen factoren samen in het verhaal brengen, dan wordt al een belangrijk deel van de loonkloof verklaard. Na correctie voor de bovenstaande factoren blijft er nog een loonkloof over van 7,4%. Hiermee is m.a.w. goed twee derde van het loonverschil in het maandloon verklaard. Je kan evenwel niet stellen dat het onverklaarbare deel van 7,4% automatisch het gevolg is van discriminatie. Met andere woorden dat een vrouw in dezelfde situatie, functie en bedrijf als een man 7,4% minder verdient. Dit verschil kan nog tal van oorzaken hebben die tot nog toe ongekend zijn. Toch kan men al sneller discriminatie gaan vermoeden omdat het niet duidelijk is waar dit verschil vandaan komt.

Belangrijker dan te gaan zoeken naar de precieze omvang van de loondiscriminatie op de Belgische arbeidsmarkt, lijkt het belangrijk om oog te hebben voor de verklarende factoren voor het bestaan van een (bruto-)loonkloof. Door in te spelen op deze factoren kan de loonkloof beetje bij beetje gedicht worden.



### VERKLAREN IS NIET HETZELFDE ALS AANVAARDEN

*Het is niet omdat we de loonkloof voor een deel kunnen verklaren met objectieve factoren dat de verklaringen op zich niet discriminerend of problematisch kunnen zijn. Dat deeltijds werk in sommige sectoren bijna een verplichting is voor vrouwen, dat vrouwen, omwille van hun keuze voor hun gezin, moeilijker hogerop geraken, dat 'vrouwelijke' beroepen steevast minder worden betaald dan meer mannelijke, enz. zijn wat het ACV betreft wel discriminaties die niet door de beugel kunnen.*

## 7% onverklaarde loonkloof: oplossing zoeken in de functieclassificatie?

We zagen dat een groot deel van de loonkloof kan worden verklaard door objectieve factoren. Maar zelfs als je rekening houdt met deze factoren blijft er 7,4% loonverschil tussen mannen en vrouwen onverklaard. Ook tussen mannen en vrouwen met een gelijkwaardige opleiding, anciënniteit in dezelfde functies en achtergrond tref je verschillen aan. Dit kan liggen aan discriminatie. Dit leggen we verder uit.

De oorzaken van dit onverklaarde deel van de loonkloof zouden wel eens in de loonvorming kunnen liggen, want

tijdens dat proces ontstaat het verschil. Juist in dat proces van loonvorming speelt de functieclassificatie een belangrijke rol. Deze functieclassificatie klasseert verschillende jobs binnen een bedrijf of sector en geeft hen een waardering mee. Aan de hand van die waardering kent men een loon aan die functie toe. De functieclassificatie of functiewaardering vormt dus de basis voor het loon.

Dit is niet altijd een eerlijk proces. In de uitwerking van de functiewaardering of -classificatie kunnen namelijk

VERKLAREN IS NIET GOED PRATEN!





© Rob Stevens

### DISCRIMINERENDE FUNCTIECLASSIFICATIE

*"Er waren drie categorieën voor het personeel in de winkels, namelijk categorie A, B en C. Je begon steeds in categorie A, de minst betaalde. Categorie C was de best betaalde. Om in categorie C te vallen, moest je mee de vrachtwagens helpen uitladen. Hiervoor had je een extra opleiding binnen het bedrijf nodig en we merkten dat enkel mannen die opleiding hadden gevolgd. De directie had het over het element 'zware belasting'. Dat criterium was evenwel niet meer relevant. In de meeste gevallen loste de chauffeur zelf zijn lading en ging iedereen, man en vrouw dus, met de paletten door de winkel. Het criterium 'zware belasting' sloeg dus nergens op, maar was wel de reden waarom vrouwen minder verdienden dan mannen. We hebben in de nieuwe functieclassificatie nog maar één categorie, dus dat probleem zou van de baan moeten zijn."* Ingrid Desmet, ACV afgevaardigde in Delhaize, Vakbeweging 10 februari 2008

verborgen mechanismen zitten die aanleiding kunnen geven tot discriminatie. Dit kan verschillende oorzaken hebben:

- ☐ het kan een verouderde functieclassificatie zijn die nog stamt uit de tijd toen er nog vrouwenlonen bestonden (die een percentage waren van de mannenlonen);
- ☐ ook kan de functieclassificatie verouderd zijn omdat door de doorgedreven flexibilisering vrouwen nu vaak dezelfde taken opnemen als de mannen maar

er niet voor worden verloned omdat dit niet is aangepast in de functieclassificatie.

Deze twee vormen van functiediscriminatie zouden al lang verdwenen moeten zijn, gezien zowel in de wet op de gelijke verloning als in cao 25 voorzien wordt in "een verbod op onderscheid naar geslacht voor gelijke arbeid waaraan gelijke waarde kan worden toegekend". Toch vind je in de realiteit nog voorbeelden van flagrante loondiscriminatie. Gelukkig hebben we de wettelijke



© Rob Stevens

middelen om dit tegen te gaan o.a. door de Collectieve ArbeidsOvereenkomst 25 (cao 25).

Een functieclassificatie kan ook discriminerend zijn tussen mannen en vrouwen omdat ze in haar systeem van functies wegen en waarderen discriminerend is. Nogtans lijkt functiewaardering en -classificatie een objectief iets, toch kunnen allerlei verborgen mechanismen en vooroordelen een rol spelen in de functieclassificatie. In de praktijk komt dit vaak neer op een ongelijke weging van functiekenmerken. Ook dit is tegen de wetgeving over gelijke beloning zoals vastgelegd in cao 25 en dus onwettelijk.

Bijvoorbeeld wordt precisie, zorg of aandacht voor sociale contacten (typisch vrouwelijke kenmerken) vaak minder zwaar gewogen als zware fysieke inspanning, verantwoordelijkheid opnemen of bereid zijn tot overuren (typisch mannelijke kenmerken). Hierdoor wordt een functieclassificatie discriminerend omdat zij werk van gelijke waarde, gelijk moet belonen zoals cao 25 (de collectieve arbeidsovereenkomst over gelijke beloning) het vraagt.

De beste oplossing voor deze loondiscriminatie is gebruik maken van analytische functieclassificaties. Dit zijn functieclassificaties die genderneutraal zijn wat wil zeggen dat ze geen onderscheid maken tussen mannelijke of vrouwelijke eigenschappen en proberen 'analytisch' de waarde van een functie te meten en zo alle functies te klasseren. Hierover vind je achteraan in de brochure meer informatie.

© Rob Stevens



#### EEN GENDERNEUTRALE FUNCTIECLASSIFICATIE

*Wat verwachten jullie van de nieuwe functieclassificatie?: "We willen daarin meer aandacht en waarde toekennen aan kennis en ervaring. De huidige functieclassificatie hecht teveel waarde en punten aan fysieke inspanningen. Door de automatisatie is het echt belastende of zware werk uitgeschakeld. Een ander element dat tot nu toe nog niet wordt meegerekend is stress. De automatisatie vraagt veel meer concentratie van de werknemers."*

*Annelies Slock, ACV-afgevaardigde in Tyco-Electronics, Vakbeweging 666*



© Rob Stevens

# Aan de slag in jouw bedrijf of organisatie

## Goede voorbeelden uit de sectoren

Het Interprofessionele overleg tussen werknemers- en werkgeversorganisaties dat tweejaarlijks resulteert in een InterProfessioneel Akkoord (IPA) biedt een nationaal kader voor verdere onderhandelingen over cao's in de sectoren en de bedrijven. Zulk overleg biedt eigenlijk de leidraad of de kapstok voor het sociaal overleg in de sectoren en de bedrijven. Heel wat sectoren namen het, onder impuls van het IPA 07-08 op zich om iets te doen aan de loonkloof tussen mannen en vrouwen.

In heel wat paritaire comité's worden de functieclassificaties herzien of getoetst op hun genderneutraliteit. In 16 paritaire comités worden nieuwe genderneutrale functieclassificaties ingevoerd<sup>7</sup> en in 6 paritaire comités komt er een onderzoek naar de genderneutraliteit van de bestaande functieclassificaties<sup>8</sup>.

De algemene verhoging van de minimumlonen is uiteraard een grote stap vooruit in het wegwerken van de

loonkloof. Het is immers duidelijk dat het eerder vrouwen zijn dan mannen zijn die in de laagst betaalde beroepen en voor minimumlonen werken<sup>9</sup>. Deze interprofessionele impuls mag zeker niet onderschat worden. De verhoging van de minimumlonen werd ook in sommige sectoren voortgezet. We bekijken enkele sectoren van naderbij. Het zijn sectoren die 'vervrouwelijkt' zijn, wat wil zeggen dat er meer vrouwen dan gemiddeld werken. Wanneer je daar de minimumlonen optrekt, verklein je automatisch de loonkloof omdat zulke actie voorname-lijk vrouwen zal bevoordelen.

- ☐ Arbeiders Textielnijverheid en breiwerk (paritair comité 120.03): verhoging van het minimumloon met 0,03 euro / uur
- ☐ Sector Horeca (paritair comité 302):
  - (mits economische haalbaarheid) over de periode 2007-2014 worden de verschillende categorieën met verschillende bedragen verhoogd gaande van minimum 12,5% tot maximum 40%;

<sup>7</sup> PC 102, 110, 117, 118, 126, 144, 145, 149.04, 207, 209, 211, 214, 215, 308, 309 en 321.

<sup>8</sup> PC 106.02, 129, 136, 219, 306 en 314.

<sup>9</sup> Loonkloofrapport 2008, verdeling mannen/vrouwen over de categorieën van het brutomaandloon, pg. 26

- daarenboven voorziet de cao een schrapping van de 3 instapjaren (tijdens dewelke je een percentage van het minimum te verdienen loon ontvangt).

We nemen nog twee sectoren die extra inspanningen deden om de (loon)ongelijkheid te dichten extra onder de loep.

### De distributie

De distributiesector is een bundeling van de paritaire comités 119, 127, 201, 202, 311, 312, 313 en 321 en is goed voor 235.750 werknemers. Zowel de handel in voedingswaren, brandstoffen en geneesmiddelen (apothekers) als de grote kleinhandel, de zelfstandige kleinhandel, de warenhuizen en de groothandel in medicijnen vallen onder deze sector. Het is een relatief ‘vrouwelijke’ sector<sup>10</sup> die bekend staat om een relatief grote loonkloof, slechte arbeidsomstandigheden en een preciaire werksituatie door het veelvuldig gebruik van deeltijdse, tijdelijke en kortlopende contracten. Het geheel van cao’s gesloten in nawerking van het IPA 07-08 binnen al deze paritaire comités biedt echter wel een vooruitzicht op beterschap.

### Bepalen van anciënniteit in warenhuizen

De sector van de distributie, waar paritair comité 312

deel van uitmaakt heeft te kampen met een loopbaankloof tussen mannen en vrouwen. Mannen zijn meestal voltijds aan de slag in de leidinggevende posities terwijl vrouwen vaker de laagbetaalde, tijdelijke jobs invullen. Juist omdat ze vaak werken met opeenvolgende kortlopende contracten, die vaak ook enkel deeltijds werk bieden, krijgen ze heel weinig kansen om anciënniteit op te bouwen. De gevolgen hiervan zijn groot: geen vooruitgang op de loonschaal, weinig kansen op opleiding en vorming, onzekere werkomstandigheden, preciaire situatie, geen jobvooruitzichten, geen extra verlofdagen, enz.

De sectorcao van paritair comité 312 wil hier, voor een deel, komaf mee maken door de anciënniteit verworven in opeenvolgende overeenkomsten van bepaalde duur en/of vervangingsovereenkomsten bij dezelfde werkgever en in dezelfde functie te laten meetellen voor:

- ☐ de toepassing van de loonschalen (categorie en anciënniteit);
- ☐ de bepaling van de proefperiode;
- ☐ de bepaling van de opzeggingstermijn.

### Gelijk loon m/v in kleinhandel, grote kleinhandel en warenhuizen?

Er komt een uitzonderlijk onderzoek naar de overeenstemming tussen de anti-discriminatie wetgeving en de

<sup>10</sup> 52% vrouwen, gebaseerd op de loonwijzerdata.



*Het hoeft niet gezegd dat het verwerven van anciënniteit in opeenvolgende overeenkomsten van bepaalde duur bij dezelfde werkgever in dezelfde functie eigenlijk de interpretatie is die de vakbonden steeds hebben gegeven aan de wetgeving. Toch werd dit door sommigen betwist en werd er gewerkt met (heel) korte periodes van werkloosheid of onderbreking om de opbouw van anciënniteit tegen te gaan. De aanvaarding van de werkgevers om de interpretatie van de wetgeving te volgen zoals het ACV dit doet is duidelijk een stap vooruit en zal zeker een effect hebben op de loonkloof in de warenhuizen.*

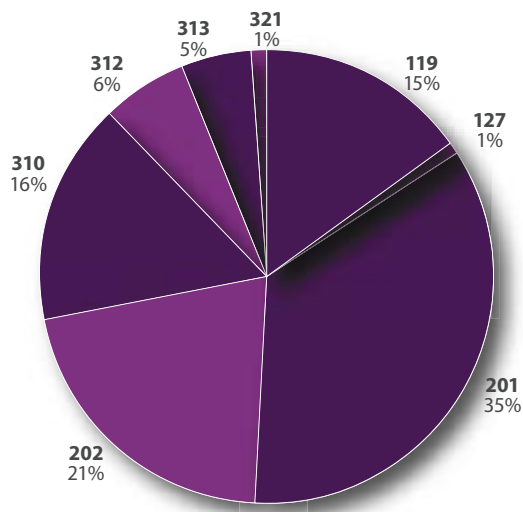
verschillende wetgevingen wat betreft gelijke verloning m/v en de loonschalen van de paritair comité's 202, 311, 312 (voedingskleinhandel, grote kleinhandelszaken en warenhuizen). De bundeling van deze 3 paritaire comité's zorgt ervoor dat bijna de helft van de werknemers uit de distributiesector hieronder vallen (zie tabel)

Op basis van het onderzoek zullen dan maatregelen worden genomen in 2009-2010.

### Combinatie arbeid en gezin vergemakkelijken

In paritair comité 202 (bedienden Kleinhandel voedingswaren) dat zowat 21% van alle werknemers in de distributie omvat, zijn, zoals hierboven reeds vermeld, heel wat maatregelen genomen om de combinatie arbeid en

**Distributie 235.750 werknemers**





gezin te vergemakkelijken (verhoging percentage tijdskrediet tot 6%, oudere werknemers niet meegeteld in percentage tijdskrediet, behoud op recht voltijds tijdskrediet, behoud recht op 4/5 op te nemen als één dag of als twee halve dagen). Ook om het misbruik van sleutel- of vertrouwensfuncties wat betreft het presteren van overuren en het deeltijds werken (geen uitbetaling overuren, verbod op deeltijds werk) te verminderen werden maatregelen genomen.

In paritair comité 312 (warenhuizen) dat zowat 6% van alle werknemers omvat werd ook het tijdskrediet aangepast (behoud recht op 4/5 op te nemen als één dag of als twee halve dagen) en de sleutel- of vertrouwensfuncties zullen worden gheredefinieerd.

### **Textielnijverheid en het breiwerk**

De paritair comité's 120 (textielnijverheid en breiwerk arbeiders) en 214 (Textielnijverheid en breiwerk bedienden) omvatten zo'n 44% van alle werknemers in de gehele Kleding en Textiel sector en deden sterke inspanningen om de gendergelijkheid vooruit te helpen:

- ☐ verhoging minimumlonen paritair comité 120: een verhoging van de bruto-minimumlonen is een stap vooruit in het verkleinen van de loonkloof. Het is immers duidelijk dat het eerder vrouwen zijn dan mannen zijn die in de laagst betaalde beroepen en onder minimumlonen werken. De verhoging in zo'n 'vrou-

welijke' sector als de textielnijverheid en het breiwerk betekent dus automatisch de loonkloof verkleinen;

- ☐ invoering van een genderneutrale functieclassificatie in paritair comité 214 (+paritair comité 215);
- ☐ de drempel voor het tijdskrediet werd verhoogd in paritair comité 120. Op deze manier kunnen meer werknemers de combinatie tussen arbeid en gezin dragelijk maken;
- ☐ in beide paritair comité's werden de sociale partners expliciet gevraagd 'af te stemmen met en in te spelen op de initiatieven ter bevordering van de diversiteit en ter bestrijding van de discriminatie'. In paritair comité 120 wordt het zelfs mogelijk om klachten hierover bij het paritair comité in te dienen.
- ☐ In paritair comité 120 zal er speciaal aandacht zijn voor vorming en opleiding voor kansengroepen met een specifieke vermelding van vrouwen.

## In je onderneming of organisatie

Ook in het dagelijkse werk als vakbondsafgevaardigde heb je een heel arsenaal aan mogelijkheden die je in staat stellen om te werken rond de loonkloof.

### Algemene informatie via de sociale balans

De ondernemingsraad (of bij afwezigheid hiervan de vakbondsafvaardiging) moet informatie krijgen over tewerkstelling, arbeidstijd, scholingsgraad, toegang tot en deelname aan vorming en de toekomstperspectieven van het bedrijf. Al deze informatie moet door de werkgever worden verschaft aan de werknemers in de sociale balans. Deze wordt samen met de jaarrekening aan de werknemers meegedeeld. Dit kan je een schat aan informatie opleveren over de eventuele ongelijke behandeling van vrouwen en mannen.

Informatie opgedeeld naar geslacht:

- ☐ voltijds en deeltijds werkenden: te vinden in code 100 van de sociale balans.  
Ga steeds na of er meer vrouwen deeltijds werken dan mannen. Indien dat zo is, bekijk dan welke functies meer deeltijds worden ingevuld en ga waarom. Misschien zijn de redenen wel niet zo logisch. Ga ook steeds na of er geen 'verborgen discriminaties' zijn. Dit wil zeggen of er bepaalde premies of voor-

delen zijn verbonden aan al dan niet voltijds werken. Geen enkele vorming, premie of voordeel, in natura of in cash kan verbonden zijn aan deeltijds werken. Als dat het geval is wordt er in feite 'indirect' gediscrimineerd. Indirecte discriminatie is volgens de anti-discriminatiewetgeving ook verboden. Wanneer je merkt dat dit het geval is, waarschuw dan zeker je vakbondssecretaris.

- ☐ Opleidingen ten laste van de werkgever, vorming, begeleiding en mentorschap van werknemers: te vinden in codes 5801 t.e.m. 5806 en 5811 t.e.m. 5816 van de sociale balans  
Informatie over wie opleidingen volgt, hoe lang en in welke functie kan je ook veel leren over de (on)gelijke behandeling van mannen en vrouwen in jouw bedrijf. Wanneer mannen het leeuwendeel van de vorming voor zich nemen, zit je misschien wel met een loopbaankloof in je bedrijf want vorming en opleiding zijn middelen om hoger op te raken of om van job te kunnen veranderen in je bedrijf.
- ☐ personeelsevolutie (in/uit): te vinden in codes 205 t.e.m. 350 van de sociale balans

Informatie niet opgedeeld naar geslacht:

- ☐ de personeelskosten. Spijtig genoeg is deze informatie niet opgedeeld naar geslacht want dan zou dit deel van de sociale balans je onmiddellijk de loonkloof in je bedrijf geven. Toch is het mogelijk aan je werkgever te vragen ook dit deel van de sociale balans op te splitsen naar geslacht. Hij is hier wel niet toe verplicht. Dit vind je in code 102 van de sociale balans.

Het ACV is al langer vragende partij om in de sociale balans de personeelskosten naar geslacht op te delen. Dit geeft je, na een kleine berekening, de loonkloof voor je bedrijf. Het is ook een steeds wederkerende eis tijdens de Dag van Gelijk Loon die het ACV en KAV jaarlijks organiseren. Door deze kleine aanpassing kan je, aangepast aan de specifieke situatie van elk bedrijf, oorzaken en oplossingen gaan zoeken.

- ☐ voordelen bovenop het loon: Zoals we al eerder aangaven, blijken extra voordelen, bonussen, enz. de loonkloof nog te verdiepen en komen voornamelijk mannen hiervoor in aanmerking. Een opdeling hierin zou je veel kunnen leren over de gelijke behandeling tussen mannen en vrouwen in jouw bedrijf. Dit vind je in code 103 van de sociale balans.
- ☐ beroepscategorieën: de opdeling naar geslacht van de beroepscategorieën (directie, bedienden, arbeiders) zou je veel kunnen tonen over het bestaan van

het glazen plafond. Dit vind je in code 130, 132, 133 en 134 van de sociale balans.

Je kan dit natuurlijk zelf achterhalen door het aantal directieleden op te delen naar man en vrouw en hetzelfde te doen met de middenkaders. Dit zou je een beeld moeten geven over de loopbaankansen van vrouwen in jouw bedrijf.

### Cao 9

Cao 9<sup>12</sup> laat je toe bijkomende informatie te vragen aan de werkgever die hij je moet meedelen samen met de sociale balans en de jaarrekening zoals:

Inlichtingen over de structuur van de tewerkstelling:

- ☐ De werkgever moet je informatie geven over de werknemersgroep opgedeeld in zowel geslacht, leeftijdsgroep, beroepsklasse en afdeling. door de combinatie van bv. beroepsklasse en geslacht kan je heel wat achterhalen over het personeelsbeleid in je bedrijf of organisatie en over de eventuele ongelijke behandeling tussen mannen en vrouwen. Wanneer er bijv. veel meer mannelijke kaders zijn dan vrouwelijke of veel meer mannelijke ploegbazen dan vrouwelijke kan dit een aanleiding zijn om erover met de directie te praten.

<sup>12</sup> CAO 9 (KB van 12 september 1972)

#### Inlichtingen over de evolutie van de tewerkstelling:

- De werkgever moet de bevoegde werknemersvertegenwoordiging meedelen wie allemaal de onderneming heeft verlaten en wie er allemaal is aangeworven en dat opgedeeld naar geslacht, leeftijdsgroep, beroepsklasse en afdeling. Op deze manier kan je bijvoorbeeld nagaan of er niet meer mannen worden aangeworven voor de hoogste beroepsklassen dan vrouwen en waarom in sommige afdelingen minder of meer vrouwen werken. Dit kan je allemaal zicht geven op de manier waarop het personeelsbeleid omgaat met de gelijkheid tussen mannen en vrouwen.

#### Inlichtingen over personeelsaangelegenheden:

Op verzoek van de werknemersafgevaardigden, zal de werkgever de syndicale vertegenwoordiging inlichten over de regels die inzake personeelsbeleid worden gevolgd.

De bedoeling is dat de werknemersafvaardiging inzicht krijgt in het personeelsbeleid. Bijvoorbeeld regels in verband met aanwerving, selectie en promotie; regels over overgang van deeltijds naar voltijds en omgekeerd; de systemen van onthaal, voorlichting en mededeling. Ook hier kan je actief op zoek naar eventuele discriminaties wat betreft het sollicitatiesysteem, de promotiemogelijkheden, de kloof tussen deeltijds en voltijds werken, etc.



© Rob Stevens

### Gelijke kansenplan

Je kan met je werkgever een gelijke kansenplan opstellen op het niveau van het bedrijf<sup>13</sup>. Zo'n plan voorziet een jaarlijkse analyse van de gelijke kansen tussen mannen en vrouwen en stelt doelstellingen voorop om de ongelijkheid tussen mannen en vrouwen weg te werken. Daarenboven bevat het plan een timing en moet het op regelmatige basis worden geëvalueerd in de ondernemingsraad, het comité PB of de vakbondsafvaardiging. Let wel, het afsluiten van zo'n plan is wel geen verplichting voor de werkgever.

<sup>13</sup> Koninklijk besluit van 14.07.1987

<sup>14</sup> Cao 9 van 1972, gewijzigd door cao 15, 34, 37 en 9bis.

### Gelijke kansenrapport

Ook als er in je bedrijf géén gelijke kansenplan is afgesloten, heeft de ondernemingsraad, het Comité PB of de vakbondsafvaardiging het recht om een gelijke kansenrapport op te vragen. De werkgever moet dit rapport voor stellen aan de ondernemingsraad (of bij afwezigheid het comité of de vakbondsafvaardiging). Dit moet samen met de voorstelling van de algemene vooruitzichten en de werkgelegenheid in de onderneming gebeuren<sup>14</sup>. Er is wettelijk wel niet bepaald wat er juist in het rapport moet staan.



© Rob Stevens

*Hoewel er niet in de wet staat wat er juist in het gelijke kansenrapport moet staan en de werkgever dus geen eigenlijke verplichting heeft, kan je hier toch mee aan de slag. Een piste kan zijn om simpelweg de informatie die in de sociale balans wordt gegeven omtrent personeelskosten en die niet opgedeeld is naar geslacht, op te vragen in dat rapport maar dan wel opgedeeld naar geslacht. Zo kan je, mits een simpele berekening, de loonkloof achterhalen in jouw bedrijf, op zoek gaan naar de oorzaken en dan kijken welke maatregelen je zou kunnen treffen om dit te verminderen. Uiteraard kan je ook op andere zaken focussen in zulk rapport zoals bijv. stress, de combinatie arbeid en gezin/zorg, in- en doorstroom van personeel, etc.*



© Rob Stevens

### HOE NEEM JE ZO EEN PROBLEEM DAN OP BINNEN JE SYNDICALE WERKING?

*We hebben dat op de ondernemingsraad besproken en besloten dit aan te klagen. Ongeveer een jaar lang hebben we op dezelfde spijker geslagen, maar dat werd aanvankelijk genegeerd door onze werkgever. En dat terwijl er in cao 25 (art.1) duidelijk staat dat er voor hetzelfde werk, hetzelfde loon moet worden betaald. Deze cao moet trouwens verplicht in het arbeidsreglement worden opgenomen. Die verschillen mogen dus in principe nergens meer bestaan... Met dat in de hand zijn we dan verder gegaan. We hebben de sociale inspectie op de hoogte gebracht en een klachtenbundel ingediend ...*

*Ja, wij hebben dan van de directie alles gekregen wat we vroegen, alle lonen, alle functies, etc. Met al die gegevens naast elkaar, en veel uren puzzelplezier, kregen we een duidelijk overzicht. Die verschillen hebben we kunnen regulariseren en in één ruk hebben we dan ook de functieclassificatie geactualiseerd. Die hebben we paritair geregeld met de werkgever. We hebben nu ook inzage in de lonen, de functies en de evolutie ervan. Dit zullen we zeker blijven bewaken. De bedoeling is dat we een aantal keer per jaar een evaluatie maken op de ondernemingsraad.*

*ACV Vakbeweging 25 januari 2008*

*(Christoffel Balcaen, Ignace Vermarcke en Christophe Mahieu in Vakbeweging 25 januari 2008)*



**15** Cao 25, gewijzigd door cao 25bis.

© Rob Stevens

### Cao 25

Wanneer je wordt geconfronteerd met loonongelijkheid tussen mannen en vrouwen, kan je steeds een beroep doen op de Collectieve ArbeidsOvereenkomst 25<sup>15</sup>. Deze cao garandeert een gelijke beloning voor werk van gelijke waarde en dit voor alle elementen van de verloning en ook voor de evaluatiesystemen. In het arbeidsreglement moet trouwens verplicht een verwijzing worden opgenomen naar deze cao. Indien dit niet zo is, neem je best contact op met je vakbondsverantwoordelijke.

### Genderneutrale functieclassificatie

Als je bedrijf of organisatie een functieclassificatie heeft, is het altijd zinnig om eens na te gaan of die classificatie wel genderneutraal is. Hoewel functiewaardering iets objectiefs lijkt, kunnen er toch heel wat verborgen mechanismen en vooroordelen in spelen.

- ☐ Het project EVA (Analytische EVALuatie van functies) waaraan ook het ACV meewerkte, levert je alle informatie over genderneutrale functieclassificatie die je hierover nodig hebt: [www.igvm.be](http://www.igvm.be)
- ☐ Daarenboven werkten experts van de sociale partners en het Instituut voor de Gelijkheid van Vrouwen en Mannen samen met de FOD Werk, Arbeid en Sociaal Overleg ook een "Checklist voor seksneutraliteit bij functiewaardering en -classificatie" uit, samen met



een "gebruiksaanwijzing gelijkheid bij functiewaardering". Hiermee kan je aan de slag als je wil nagaan of de functieclassificatie in jouw bedrijf of organisatie wel genderneutraal is (meer informatie op [www.vrouwenloonwijzer.be/de-loonkloof/Oplossingen?](http://www.vrouwenloonwijzer.be/de-loonkloof/Oplossingen?))

Wat kan je zelf doen?

Toekenning van extra-legale voordelen

Vrouwen verdienen niet alleen minder maar genieten ook nog eens minder van allerlei voordelen bovenop het loon. Zo hebben mannen driemaal meer kans op een bedrijfswagen dan vrouwen. Maar ook wat betreft de tweede pensioenpijler (pensioensparen, groepsverzekeringen) en extra verzekeringen (hospitalisatieverzekering) scoren vrouwen duidelijk minder dan hun mannelijke collega's. Als je dit bij de sowieso al slechtere pensioenen van vrouwen telt, dan komen vrouwen er bekaaid vanaf.

Natuurlijk is de toekenning van extra-legale voordelen zoals een GSM of een bedrijfswagen gekoppeld aan de functie die men uitoefent maar wanneer je de hoogte van het loon en de functie mee in aanmerking neemt, kom je toch nog op serieuze verschillen uit. Daarom kan je, als je discriminatie vermoedt, zelf eens gaan kijken voor welke functies welke voordelen gelden.

Extra-legaal voordeel	Kans van een vrouw om er aanspraak op te maken tegenover een man (man= 100%/afgeronde cijfers)
■ Verplaatsingsvergoeding	120%
■ Maaltijdcheques	105%
■ Fitness/massage	105%
■ Was/strijkdienst	100%
■ Cultuur/sportcheques	100%
■ Kinderopvang of bijdrage	80%
■ Extra ziekteverzekering	90%
■ Prijsreducties	80%
■ Pensioenplan/groepsverzekering	80%
■ Netto forfaitaire onkostenvergoeding	70%
■ Geboorte/huwelijkspremie	70%
■ Pc voor persoonlijk gebruik	65%
■ Dagvergoeding	50%
■ GSM	50%
■ Tankkaart	45%
■ Bedrijfswagen	40%

Bron: Genderjaarboek 2006, 'extra voordeel voor mannen', pg. 42.

Dit kan ontluisterend zijn omdat voor sommige functies misschien wel een auto nodig is, maar voordelen als bijv. hospitalisatieverzekering, kinderopvangbijdrage of geboorte- en huwelijkspremies zijn niet functiegebonden maar blijken wel vaker te worden toegekend aan mannen dan aan vrouwen. Hou er rekening mee: al deze voordelen bovenop je loon zijn ook loon! Ze maken dus zeker ook deel uit van de loonkloof.

#### Systeem van interne sollicitatie en promotie

Zoals je eerder al las in de brochure is het zogenaamde 'glazen plafond' voor een groot deel verantwoordelijk voor de loonkloof. Mannen werken in beter betaalde functies dan vrouwen. Vaak is dit ook zelf gekozen maar soms kan het voor een vrouw moeilijker zijn dan voor een man om hogerop te geraken. Daarom moet je het systeem van interne sollicitaties goed in het oog houden.

Uit onderzoek is gebleken dat vrouwen minder snel ('spontaan') zullen solliciteren. Daarom is het belangrijk dat er in je bedrijf of organisatie een transparant beleid of een systeem bestaat voor interne promotie en sollicitaties. Dit zorgt ervoor dat het minder willekeurig is en dat vrouwen zo evenveel kansen maken om in aanmerking te komen voor een promotie of een andere job. Wanneer je merkt dat dit niet het geval is, kaart dit dan

aan op de ondernemingsraad of bij de vakbondsafvaardiging.

#### Mogelijkheden voor combinatie arbeid en gezin/zorg

De combinatie van werk en gezin en privé stelt heel wat buitenshuis werkende vrouwen én mannen voor problemen. Het makkelijker maken van deze combinatie zou heel wat vrouwen én mannen in staat stellen hun carrière en hun gezin beter te combineren zodat dat niet ten koste zou vallen van de partner (meestal de vrouw) die haar (of zijn) loopbaan moet onderbreken of stopzetten. Hiervoor bestaat heel wat materiaal:

- ☐ neem een kijkje op [www.goegezind.be](http://www.goegezind.be), een website van het ACV;
- ☐ neem de ACV-checklist gezinsvriendelijke bedrijven onder de loep en overloop de verschillende vragen;
- ☐ ga na welke groepen van werknemers met welke specifieke problemen op het vlak van de combinatie werk en gezin/zorg te maken hebben;
- ☐ breng de militanten en werknemers op de hoogte van de faciliteiten maar ook van de eventuele beperkingen binnen de onderneming op het vlak van combinatie van gezin en zorg;
- ☐ zoek naar creatieve oplossingen binnen het bedrijf en creëer openheid voor nieuwe vormen van werorganisatie zowel bij werknemers als bij de werkgever;

- informeer militanten en werknemers over de (ook negatieve) effecten van deeltijds werken en loopbaanonderbreking op het directe inkomen, hun verdere loopbaan en sociale zekerheidsrechten (de 'gelijkgestelde periodes' voor pensioen en brugpensioen, e.a.



# Wat wil het ACV bereiken?

## Eisenbundel van ACV en KAV n.a.v. de Dag van Gelijk Loon

ACV en KAV organiseren al enkele jaren ergens in maart de Dag van Gelijk Loon. Deze actie wil de loonongelijkheid tussen vrouwen en mannen aankaarten en kiest daarvoor de dag tot wanneer vrouwen moeten werken vooraleer ze evenveel verdienen hebben als mannen in het vorige jaar. Dit wordt berekend door de loonkloof, bijv. 24% (in bruto-maandloon) uit te drukken in dagen. Op deze manier komt men ergens in maart uit.

Dit zijn de strijdpunten van ACV en KAV om de loonkloof te dichten.

### 1. Verder op het goede spoor: uitvoering én opvolging IPA '07-'08

Een verdere uitwerking én opvolging van wat in het IPA '07-'08 werd afgesproken:

☐ de herziening van cao 25 die gelijk loon voor gelijk-

waardig werk garandeert. Met een hernieuwde cao die nog meer werk maakt van analytische (lees: eerlijke) functieclassificatiesystemen en beter is afgestemd op de praktijk. Op deze manier kan gelijk loon voor gelijkwaardig werk aan alle werknemers worden verzekerd;

☐ de hervorming van de cao 38 die de gelijke kansen garandeert tijdens werving en selectie. Dit kan leiden tot betere doorstroming en promotiekansen voor vrouwen;

☐ de oproep aan de sectoren om analytische (lees: eerlijke) functieclassificatiesystemen in te voeren en hun classificatiesystemen te toetsen aan genderneutraalheid moet zeker worden herhaald. En dit moet ook worden geëvalueerd op de Nationale Arbeidsraad;

☐ de belofte om meer vorming te voorzien moet worden waargemaakt. Op deze manier kunnen vrouwen

hun achterstand wat betreft vorming en opleiding misschien inhalen;

- ☐ verhoging met 2% van het minimumloon. Omdat vrouwen nog steeds werken in de minstbetalende beroepen en sectoren. Op deze manier rijden we de loonkloof al voor een stuk dicht.

## 2. Aanpassing van de sociale balans

Met een aantal kleine aanpassingen in de sociale balans is het mogelijk om in elke bedrijf de loonkloof meten: Slechts 2 cijfertjes extra in de rubriek personeelskosten zorgen ervoor dat de loonkloof per bedrijf zichtbaar wordt. Op deze manier kunnen onze militanten zelf de berekening gaan maken en een oplossing zoeken, aangepast aan de specifieke situatie van bedrijf tot bedrijf.

## 3. Verduidelijken van de wet op de gelijke-kansenplannen (KB '87)

De wet op de gelijkekansenplannen in de privésector (KB '87) is veel te vaag. Ze voorziet de mogelijkheid om een gelijkekansenplan op te stellen binnen een bedrijf. En voorziet ook in een jaarlijks gelijke-kansenverslag dat, ongeacht het al dan niet hebben van een gelijke-kansenplan, kan worden opgevraagd door de werknemersvertegenwoordigers.

Een betere formulering en uitwerking alsook een opsomming van wat er in de jaarlijkse verslagen moet ko-

men te staan, zou een sterk wapen zijn in de strijd tegen de (loon)ongelijkheid tussen mannen en vrouwen.

## 4. Aanpassen van de wetgeving rond deeltijdarbeid

- ☐ Een betere afstemming van de verschillende stelsels van deeltijds werk
- ☐ Verbetering van het statuut van deeltijds werkenden
- ☐ Recht op voorrang voor deeltijdse werknemers om meer uren of voltijds te gaan werken: op deze manier kunnen vrouwen die 'vastzitten' in deeltijdse arbeid toch meer gaan werken als ze dat willen.
- ☐ Vals gebruik van deeltijdse arbeid moet streng bestraft worden. Deeltijds werk mag geen alibi zijn voor de werkgevers om een doorgedreven flexibilisering te eisen van hun werknemers onder de vorm van onderbroken shifts en systematische overuren. Deeltijds werk moet ook werkbaar werk blijven!
- ☐ Recht op deeltijds werk voor leidinggevenden en vertrouwenspersoneel. Op deze manier blijft de combinatie arbeid, gezin en vrije tijd een doenbare combinatie die aan iedereen de kans laat een vrije keuze te maken.

## 5. Gelijkestelling van uitstapregelingen

Zorgverloven, zoals moederschapsrust, ouderschapsver-

lof, vaderschapsverlof, verzorging familieleden, ... dienen maximaal gelijkgesteld te worden voor pensioen en brugpensioen.

Ook mogen werknemers die terugkeren na een loopbaanonderbreking op geen enkele manier benadeeld of gediscrimineerd worden. Tevens moet grondig onderzocht worden wat de oorzaken van én remedies tegen de loondiscriminatie zijn die personen die hun loopbaan onderbreken ondervinden.

## **6. Meer aandacht én middelen naar de combinatie arbeid, gezin en vrije tijd**

Om de combinatie arbeid en gezin voor werknemers te vergemakkelijken, zijn maatregelen nodig op het vlak van aanbod, kwaliteit en toegankelijkheid van gezinsondersteunende diensten (kinderopvang, een aanbod van- uit buurtgerichte diensten, e.a.)

Bedrijven dienen de wettelijke mogelijkheden zoals het tijdkrediet maximaal toe te staan. Daarnaast kunnen zij eveneens via bedrijfseigen maatregelen de combinatie van arbeid en gezin voor veel werknemers vergemakkelijken via een aangepaste arbeidsorganisatie, verlofrege- lingen, telewerk en andere gezinsvriendelijke maatregelen.

## **7. Slopen van de glazen muren**

Opwaardering van jobs en sectoren waarin veel vrou-

wen tewerkgesteld zijn, is dringend aan de orde. Zowel wat betreft arbeidsvoorwaarden als wat betreft lonen. Dit laatste is, met zicht op de stijgende levensduurte, zeer van belang.

## **8. Eerlijke spreiding van extra-legale voordelen**

Uit het genderjaarboek 2006 blijkt heel duidelijk dat mannen meer dan vrouwen kunnen genieten van extra-legale voordelen. Zo hebben mannen driemaal zoveel kans op een bedrijfswagen. Of zo hebben 42% van de werkende mannen een gsm op bedrijfskosten tegenover 17% van de werkende vrouwen. Ook de tweede pensioenpijler is veel sterker uitgebouwd voor mannen. Wij willen dat deze voordelen zichtbaar worden gemaakt en dat werkgevers worden gestimuleerd om een eerlijke spreiding van deze extra-legale voordelen in bedrijven door te voeren.

## **9. Genderbewust werkgelegenheidsbeleid**

Elke Europese Lidstaat heeft zich geëngageerd om de werkzaamheidsgraad van vrouwen en mannen op te trekken. Wij willen dat hiertoe een resem maatregelen ontwikkeld worden die noodzakelijke randvoorwaarden realiseren. Zo is een uitgebreid recht op zorgtijd nodig, meer betaalbare en kwaliteitsvolle kinderopvang, meer overheidsaandacht voor de situatie van herintreders, een grotere besteding van de activeringsmiddelen aan



vorming en opleiding en het erkennen van Elders Verworven Competenties, ook in het vrijwilligerswerk en verenigingsleven zijn hier voorbeelden van.

#### **10. Meer aandacht voor genderneutraal onderwijs**

De reden waarom mannen vaker terug te vinden zijn in goedbetalende sectoren en beroepen en vrouwen in slechtbetalende, vind zijn oorsprong reeds in de studiekeuze.

Er moeten dus sensibiliseringscampagnes komen voor een evenwichtige instroom van mannen en vrouwen in diverse studierichtingen want de stereotiepe opdeling begint in het onderwijs en zet zich dan verder in de beroepskeuze.

#### **11. Voortzetting en verbetering van het loonkloofrapport**

Vorig jaar publiceerde het Instituut voor de Gelijkheid van Vrouwen en Mannen, mede op vraag van het ACV, het eerste officiële Belgische loonkloofrapport. Dit is een goed initiatief dat wij sterk ondersteunen.

Het Instituut voor de Gelijkheid van Vrouwen en Mannen moet daarom, in overleg met de sociale partners, blijven een leidende rol spelen in de strijd tegen de loonongelijkheid.

## Interessante websites

- ☐ ACV: [www.acv-online.be](http://www.acv-online.be)
- ☐ Amazone, trefcentrum voor vrouwen en vrouwenorganisaties: [www.amazone.be](http://www.amazone.be)
- ☐ Centrum voor genderstudies van de universiteit van Gent: [www.cgs.ugent.be](http://www.cgs.ugent.be)
- ☐ Emancipatiezaken bij de Vlaamse Gemeenschap: [www.emancipatiezaken.vlaanderen.be](http://www.emancipatiezaken.vlaanderen.be)
- ☐ Expertisecentrum gelijkekansenbeleid: [www.steunpuntgelijkekansen.be](http://www.steunpuntgelijkekansen.be)
- ☐ Flora, netwerk voor vorming en werkcreatie met vrouwen: [www.florainfo.be](http://www.florainfo.be)
- ☐ Gelijke kansen en gendermainstreaming aan de KULeuven: [www.kuleuven.ac.be/diversiteit/](http://www.kuleuven.ac.be/diversiteit/)
- ☐ Gelijke kansen in Vlaanderen: [www.gelijkekansen.be](http://www.gelijkekansen.be)
- ☐ Federaal Instituut voor de Gelijkheid van Vrouwen en Mannen: [www.igvm.fgov.be](http://www.igvm.fgov.be)
- ☐ KAV: [www.kav.be](http://www.kav.be)
- ☐ m/v-united, ESF-site rond gendergelijkheid op de arbeidsmarkt: [www.mv-united.be](http://www.mv-united.be)
- ☐ Nederlandstalige vrouwenraad, koepel van verenigingen die werken aan de gelijkheid m/v:  
[www.vrouwenraad.be](http://www.vrouwenraad.be)
- ☐ Raad van de gelijke kansen voor mannen en vrouwen: [www.raadvandegelijkekansen.be](http://www.raadvandegelijkekansen.be)
- ☐ RoSa, Documentatiecentrum en archief voor gelijke kansen, feminisme en vrouwenstudies: [www.rosadoc.be](http://www.rosadoc.be)
- ☐ Vokans, vormings- en opleidingskansen voor laaggeschoolden: [www.vokans.be](http://www.vokans.be)

## Verklarende woordenlijst

**Gender:** Het geheel van eigenschappen en rollen die mensen 'typisch' mannelijk of vrouwelijk vinden.

**Genderneutraal:** Geen rekening houdend met de 'typische' stereotypen van mannelijke of vrouwelijke eigenschappen of rollen.

**Verticale segregatie:** Het verschijnsel dat een bepaalde groep in lagere echelons of functies werkt dan een andere groep in een bedrijf (op dit vlak dus mannen en vrouwen).

**Horizontale segregatie:** Het verschijnsel dat een bepaalde groep werkt in minder goed betaalde sectoren dan een andere groep (in dit geval dus mannen en vrouwen). Ook wel eens glazen muren genoemd.

**Functieclassificatie:** Functieclassificatie klasseert de verschillende jobs binnen een bedrijf of sector en geeft hen een waardering mee. Aan de hand van die waardering kent men een loon aan die functie toe.

**Analytische functieclassificatie:** een functieclassificatie die analytisch wordt opgesteld (itt een vergelijkende functieclassificatie). Een analytisch systeem zal een analyse maken van de verschillende functies en zal een functieomschrijving per functie opstellen. Dit systeem biedt de beste garantie tegen genderdiscriminatie.

**Loonkloof:** het verschil in loon tussen een vrouw en een man gemeten als datgene wat een man meer verdient als een vrouw, uitgedrukt in een percentage.

**Genderdiversiteit:** Een gelijke of gelijkwaardige verdeling tussen mannen en vrouwen.

**Precaire werksituatie:** een situatie waarin je werk niet zeker is, je niet voldoende zekerheid hebt over het al dan niet kunnen blijven werken. Vaak wordt er bedoeld op contracten van bepaalde duur, interimcontracten, ea.





## De loonkloof in jouw onderneming?

Doe de test met de loonkloofdetector op [www.vrouwenloonwijzer.be](http://www.vrouwenloonwijzer.be)

Meer weten over de loonkloof. Meer informatie over de combinatie arbeid en gezin? Over stress?  
Surf naar [www.vrouwenloonwijzer.be](http://www.vrouwenloonwijzer.be)



Met ondersteuning van de Vlaamse gemeenschap en het ESF. ESF: bijdragen tot de ontwikkeling van de werkgelegenheid door het bevorderen van inzetbaarheid, ondernemerschap, aanpasbaarheid en gelijke kansen, en door het investeren in menselijke hulpbronnen. [www.esf-agentschap.be](http://www.esf-agentschap.be)