

V L A A M S P A R L E M E N T



Zitting 2004-2005

17 januari 2005

HANDELINGEN

COMMISSIEVERGADERING

COMMISSIE VOOR WONEN, STEDELIJK BELEID, INBURGERING EN GELIJKE KANSEN

Vraag om uitleg van mevrouw Caroline Gennez tot mevrouw Kathleen Van Brempt, Vlaams minister van Mobiliteit, Sociale Economie en Gelijke Kansen, over de loonkloof tussen mannen en vrouwen

Vraag om uitleg van mevrouw Hilde Crevits tot mevrouw Kathleen Van Brempt, Vlaams minister van Mobiliteit, Sociale Economie en Gelijke Kansen, over de loonkloof tussen mannen en vrouwen

Commissie voor Wonen, Stedelijk Beleid, Inburgering en Gelijke Kansen

Maandag 17 januari 2005

Voorzitter: de heer Jan Penris

– *De vragen om uitleg worden gehouden om 14.32 uur.*

Vraag om uitleg van mevrouw Caroline Gennez tot mevrouw Kathleen Van Brempt, Vlaams minister van Mobiliteit, Sociale Economie en Gelijke Kansen, over de loonkloof tussen mannen en vrouwen

Vraag om uitleg van mevrouw Hilde Crevits tot mevrouw Kathleen Van Brempt, Vlaams minister van Mobiliteit, Sociale Economie en Gelijke Kansen, over de loonkloof tussen mannen en vrouwen

De voorzitter: Aan de orde zijn de samengevoegde vragen om uitleg van de dames Gennez en Crevits tot mevrouw Van Brempt, Vlaams minister van Mobiliteit, Sociale Economie en Gelijke Kansen, over de loonkloof tussen mannen en vrouwen.

Mevrouw Gennez heeft het woord.

Mevrouw Caroline Gennez: Mijnheer de voorzitter, aangezien de onderzoeken die ik wil aanhalen al iets ouder zijn, is mijn vraag om uitleg al een beetje gedateerd. Het thema, de loonkloof tussen mannen en vrouwen, is daarentegen nog steeds een zeer actueel thema.

Het is eigenlijk spijtig dat we anno 2005 nog steeds moeten vaststellen dat vrouwen heel wat minder dan mannen verdienen. We zijn dan ook bijzonder tevreden met de vooruitziendheid van de minister van Gelijke Kansen, die dit probleem in haar beleidsnota reeds aan de kaak heeft gesteld. Alvorens haar een aantal vragen te stellen, zou ik het probleem aan de hand van de resultaten van een aantal studies nog eens volledig willen schetsen.

Ik overloop even de belangrijkste cijfergegevens die de afgelopen maanden zijn bekendgemaakt. Mannen in loondienst verdienen bijna een kwart meer dan vrouwen in loondienst. Het gaat hierbij natuurlijk steeds om gemiddelden. De gemiddelde Vlaamse man verdient 34.200 euro per jaar. De gemiddelde Vlaamse vrouw verdient slechts 27.600 euro per jaar. Deze cijfers zijn afkomstig van een onverdachte bron, namelijk het steunpunt Werkgelegenheid, Arbeid en Vorming. Eerdere onderzoeken van privé-personeelsdienstenbedrijven als SD Worx hebben een gelijkaardige trend aangetoond. Volgens deze bedrijven verdienen vrouwen bruto gemiddeld 4,7 percent minder dan mannen. Bovendien lijkt deze kloof met de leeftijd nog toe te nemen. In de categorie werknemers tussen 25 en 29 jaar bedraagt het verschil 3,1 percent. Bij de 50-plussers is het verschil al opgelopen tot 9,6 percent. Daarenboven werkt 60 percent van de vrouwen in de twee laagste loonklassen. In die klassen vinden we slechts de helft van alle mannelijke werknemers terug.

Mevrouw de minister, wat kunt en zult u, als minister bevoegd voor het gelijkemansbeleid en voortbouwend op de in uw beleidsnota naar voren gebrachte aanknopingspunten, doen om het probleem van de loonkloof verder in kaart te brengen en aan te pakken? Hoe wilt u de ondervertegenwoordiging van vrouwen in leidinggevende functies en in bepaalde sectoren aanpakken? Deze ondervertegenwoordigingen zijn immers in belangrijke mate verantwoordelijk voor de bestaande loonkloof. Gaat het enkel om de ondervertegenwoordiging van vrouwen in leidinggevende functies of zorgen ook andere mechanismen voor het bestaan en het groeien van de loonkloof? Ik denk hierbij bijvoorbeeld aan de onderhandelingsmechanismen voor bepaalde topfuncties.

De voorzitter: Mevrouw Crevits heeft het woord.

Mevrouw Hilde Crevits: Mijnheer de voorzitter, ik zou me eigenlijk gewoon bij de vraag om uitleg van mevrouw Gennez kunnen aansluiten, maar ik zou toch een aanvullende opmerking willen maken.

Recent hebben alle Vlaamse volksvertegenwoordigers een verslag ontvangen over de uitvoering van de resoluties die het Vlaams Parlement naar aanleiding van de Wereldvrouwenconferentie te Peking heeft goedgekeurd. In die resoluties staat te lezen dat in het kader van het gelijkekansenbeleid de nodige initiatieven moeten worden genomen of ondersteund om de positie van vrouwen in het professionele leven te versterken. Hierbij is vooral veel aandacht geschonken aan het detecteren en het doorbreken van het beruchte glazen plafond. Blijkbaar bestaat dit plafond vandaag nog steeds. Meer gedetailleerde informatie heb ik over de uitvoering van deze resoluties evenwel niet teruggevonden. Zou de minister me kunnen uitleggen welke initiatieven in dit verband zullen worden genomen?

Voor het overige sluit ik me volledig aan bij de uiteenzetting die mevrouw Gennez daarnet heeft gegeven.

De voorzitter: Minister Van Brempt heeft het woord.

Minister Kathleen Van Brempt: Mijnheer de voorzitter, deze vraag om uitleg is bijzonder belangrijk en, aan het begin van het jaar waarin we het honderdjarig bestaan van de Vrouwenraad vieren, niet vrij van symboliek. We zullen het de komende weken en maanden ongetwijfeld nog meermaals over de vrouwenstrijd hebben. Naar aanleiding van het honderdjarig bestaan van de Vrouwenraad kan ik naar een heleboel verwezenlijkingen inzake de gelijkheid tussen mannen en vrouwen verwijzen. Hoewel op dit vlak ontzettend veel vooruitgang is geboekt, is er tevens nog heel wat werk aan de winkel. Ik hoop dat we geen honderd jaar meer nodig zullen hebben om tot een feitelijke gelijkheid te komen.

Er is dus nog steeds een grote en niet te verantwoorden kloof: het gemiddelde loon voor vrouwen in Vlaanderen bedraagt 81,85 percent van het loon voor mannen, ondanks het feit dat het principe

van gelijkheid van mannen en vrouwen sinds 1975 in de Europese en Belgische regelgeving is opgenomen. Banen van vrouwen worden echter vaak slechter betaald. Dat heeft te maken met een aantal zaken. Over het algemeen hebben banen van vrouwen een lagere maatschappelijke status. Ze bieden minder carrièremogelijkheden dan de jobs van mannen. Er is de seksesegregatie, de ongelijke verdeling van mannen en vrouwen over beroepen en functies en het daaruit voortvloeiende verschil in beloning. Dat alles leidt een bijzonder hardnekkig bestaan.

Voor laaggeschoolden wordt de loonkloof kleiner. Ze wordt groter bij werknemers met een leidinggevende functie. Dat hangt zeker en vast samen met het feit dat er daar een evolutie is naar een grotere onderhandelingsmarge. De loonverschillen zijn voor een groot deel objectief verklaarbaar, maar voor een deel ook niet. De objectief vast te stellen factoren zijn leeftijd, opleidingsniveau, anciënniteit, de vraag of men voltijds of deeltijds werkt, het functieniveau, de economische sector waarin men werkt en de grootte van het bedrijf.

Zoals u weet, werken vrouwen nog steeds meer deeltijds dan mannen. Van de vrouwelijke loon-trekkenden hebben 4 op 10 een deeltijdse job. Van de Belgische vrouwen heeft 28 percent een diploma hoger onderwijs. Bij mannen is dat 27 percent. In het schooljaar 2001-2002 waren 55 percent van de Vlaamse universiteitsstudenten vrouwen en 45 percent mannen. In datzelfde jaar waren 54 percent van de Vlaamse studenten in het hoger onderwijs vrouwen, en 46 percent mannen. Het verschil in opleiding heeft er echter nog niet voor gezorgd dat er net zoveel vrouwen als mannen aan het werk zijn, en evenmin dat de loonkloof werd gedicht. Slechts 57 percent van de Vlaamse vrouwen biedt zich aan op de arbeidsmarkt, ten opzichte van 75 percent van de mannen. Als vrouwen aan het werk zijn, is dat bovendien vaak in deeltijdse banen, wat veel minder voorkomt bij mannen.

Traditioneel vrouwelijke sectoren, zoals het onderwijs en de zorgsector, bieden vaak veel minder carrièremogelijkheden en hebben, hoe jammer dat ook is, vaak een lagere maatschappelijke status en een lagere verloning dan jobs in de overwegend mannelijke sectoren. Vrouwen zijn ook vaak geconcentreerd in specifieke sectoren, zoals zorg en verkoop, en beroepen met een

Van Brempt

horizontale segregatie. Hun aandeel daalt wanneer het functieniveau stijgt. Dat is wat men de verticale segregatie noemt. In het basisonderwijs, bijvoorbeeld, zijn de lesgevers voor 80 percent vrouwen. In het universitair onderwijs is dat nog slechts 17 percent.

Maar zelfs wanneer deze objectieve factoren worden gecorrigeerd, blijft er vaak een loonkloof. Uit de loonenquête van het NIS blijkt dat 47,7 percent van het loonverschil tussen vrouwen en mannen te verklaren is. Dat betekent dat er nog andere dan objectieve oorzaken zijn van de loonkloof. Vrouwen krijgen veel meer te maken met stereotiepe opvattingen en vooroordelen bij de in- en doorstroom inzake jobs in de arbeidsmarkt. Zo worden lonen besproken in het sociaal overleg en vormen ze het voorwerp van collectieve arbeidsovereenkomsten, inclusief het probleem van de functiewaardering. Om een gelijke waarde te bepalen, worden functies vergeleken en gewaardeerd. Op het eerste gezicht lijken die functiewaarderingen een objectieve bezigheid, maar in de praktijk vervormen allerlei verborgen mechanismen, vooroordelen en stereotypen de waardering van functieclassificaties in het nadeel van vrouwen. Met andere woorden, er is zowel werk nodig op het vlak van structurele aanpassingen als in de hoofden van de mensen. Dan heb ik het over mentaliteitswijzigingen. Zoals u allen weet, is dat een heel moeilijk proces.

Dat betekent niet dat er niet allerlei dingen te doen vallen. Wel integendeel, heel wat initiatieven zijn reeds genomen en zullen voort door ons worden genomen. De oplossingen liggen uiteraard verspreid tussen het federale en het Vlaamse niveau, en op het vlak van het sociaal overleg. Als Vlaams minister bevoegd voor de coördinatie van het gelijkheidskansenbeleid is mijn eerste taak natuurlijk het coördineren van die bevoegdheid op het Vlaamse niveau en is het mijn opdracht de problematiek van de loonkloof aan te kaarten bij de bevoegde ministers.

Ik ga eerst in op de opdracht van de overheid om het voorbeeld te geven. Uiteraard heeft de Vlaamse overheid hier een belangrijke voorbeeldfunctie. Tijdens de laatste ministerraad van het vorige jaar heb ik samen met minister Bourgeois de uitvoeringsbesluiten van het decreet inzake de evenredige participatie op de agenda gezet. Die zijn goedgekeurd.

Deze besluiten moeten zorgen voor het realiseren van een evenredige participatie bij de diensten van de Vlaamse overheid. Dit is geen overbodige luxe: in 2002 maakten vrouwen net geen 22 percent uit van de leidinggevenden van het ministerie van de Vlaamse Gemeenschap, terwijl het personeelsbestand van het ministerie vandaag toch al voor 39 percent uit vrouwen bestaat. Ook het recente akkoord in het onderwijs om het vaderschapsverlof te verlengen, van 4 tot 10 werkdagen, kan gelden als een goed voorbeeld voor andere sectoren, waar dat vaderschapsverlof vandaag nog lang niet evident is.

Dan is er de coördinerende bevoegdheid. Ik zal het eerst hebben over het domein Welzijn. Tot op heden zijn het vrouwen die zich voor de combinatie arbeid-gezin geplaatst zien. We hebben op dat vlak nog een hele strijd te voeren. Die moeilijke combinatie vormt uiteraard een van de oorzaken van de loonkloof. Ik zal aan de Vlaamse minister van Welzijn vragen – en die ambitie staat in het regeerakkoord – om werk te maken van efficiënte, uitgebreide en goedkope kinderopvang, en creatieve en betaalbare naschoolse opvang verder uit te bouwen. Dit is een *conditio sine qua non* om mannen en vrouwen met kinderen een reële kans te geven om deel te nemen aan het arbeidsproces.

Ik kan ook een tandje bijsteken vanuit het domein Sociale Economie. Ik zal met minister Vervotte nagaan hoe we in het kader van de buurt- en nabijheidsdiensten de nodige kinderopvang kunnen uitbouwen. Bovendien kan en zal ik binnen de Sociale Economie de sector van de dienstencheques verder stimuleren om arbeidsplaatsen te creëren. Dat levert een dubbele bonus op: de creatie van jobs – in eerste instantie voor laaggeschoolde vrouwen – en een verlichting van de taken in het gezin.

Voor het aspect Werk kunnen bedrijven een bijzondere rol spelen in een gezinsvriendelijke arbeidsorganisatie. In dat verband zou op Vlaams niveau de 'family and business audit' verder kunnen worden gepromoot. Met dit instrument kunnen we de gezinsvriendelijkheid van een bedrijf analyseren. Dat is belangrijk voor mannen én vrouwen.

Ook een grotere transparantie van lonen en promotiemogelijkheden in een bedrijf dragen bij tot het verkleinen van de loonkloof. Op dat vlak vervult de Vlaamse overheid een voorbeeldfunctie

Van Brempt

met vaste lonen en de vertegenwoordiging van verschillende groepen bij haar werknemers.

Ik roep mijn federale collega van Werk op om een werkgroep op te richten om concrete beleidsmaatregelen op te stellen om de loonkloof verder weg te werken. In dat verband wil ik wijzen op de ondertekening van het charter gender mainstreaming door de drie vakbonden. Hiermee zouden ze de verbintenis aangaan om meer vrouwen te laten doorstromen binnen hun structuur en uiteraard om de eisen op de verschillende overlegplatforms meer kracht bij te zetten.

De ondervertegenwoordiging van vrouwen in leidinggevende functies, het zogenaamde glazen plafond, is een probleem dat meerdere oorzaken kent. Een belangrijk mechanisme op dat vlak is de stereotiepe perceptie, niet alleen in hoofde van de werkgever, maar ook in hoofde van de vrouwelijke sollicitanten. Die laatsten onderschatten vaak hun eigen leidinggevende capaciteiten. Bovendien onderhandelen vrouwen veel minder over hun loon dan mannen.

Momenteel gaat een loopbaan voor vrouwen en mannen min of meer evenredig in stijgende lijn zolang ze allebei de ontwikkeling van hun carrière als centraal punt naar voren schuiven. Dat wil zeggen dat het werk voor het gezin komt. Wanneer ze na enkele jaren kiezen voor een vlakke loopbaan en veel minder mikken op promotiekansen, dan krijgen ze een achterstand op hun collega's die deze optie wel nemen. Dat vloeit grotendeels voort uit onze cultuur. Het idee dat een goede leidinggevende in zijn hele levensloop en hele arbeidscarrière de werkomgeving centraal moet stellen, leeft nog sterk. In de toekomst zal het zowel mannen als vrouwen treffen. Momenteel zien we nog een genderverschil. De wens of keuze om tijdelijk niet te promoveren doet zich vandaag vooral voor bij vrouwen met kinderen. Het geschetste probleem moet uiteraard dringend worden aangepakt. Het is logisch dat we onze werknemers tot hun 65^e aan de slag willen houden, maar dat ze vanaf hun 40^e geen carrière meer kunnen maken, is daar absoluut mee in contradictie. Het Pact van Vilvoorde wil meer vrouwen langer aan het werk houden, en een vergrijzing tegengaan. Dan moet er ook voor gezorgd worden dat hoogopgeleide vrouwen die tijdelijk arbeid en zorg intensief combineren, na

hun 40^e ook perspectieven hebben op de uitbouw van hun carrière.

Ik wil als minister van Gelijke Kansen hierin het voortouw nemen. Ik wil in eerste instantie een onderzoek starten over deze problematiek om op die manier een stimulerende rol te spelen voor andere bevoegde ministers, onder meer die van Werk. Ook in het kader van levenslang leren zijn er diverse mogelijkheden. Het zou bovendien interessant zijn om te onderzoeken hoe personen die wegens een zorgtaak tijdelijk hun zelfde job vervullen, optimaal kunnen blijven met een minimum aan energie.

Niets geeft aan dat vrouwen van nature minder bekwaam zijn voor het leidinggeven. Er zijn trouwens succesvolle voorbeelden: mevrouw Vaesen als algemeen directeur van Douwe Egberts en mevrouw Lieten als directeur van De Lijn. Ik denk aan een nieuwe uitgave van 'Zeg niet te gauw, er is geen vrouw'. Heel wat vrouwen zijn succesvol leidinggevende maar komen te weinig in de schijnwerper. Vrouwen die in verschillende sectoren baanbrekend werk verrichten, moeten meer in de picture komen. Door hen als positief rolmodel naar voren te schuiven, kunnen we op middellange termijn een kentering teweegbrengen in de perceptie en de mentaliteit.

De voorzitter: Mevrouw Gennez heeft het woord.

Mevrouw Caroline Gennez: Mevrouw de minister, ik dank u voor uw uitgebreid antwoord. Samen met u en de leden van de commissie kan ik enkel vaststellen dat de democratisering en de feminisering van het onderwijs helemaal niet worden doorgetrokken op de arbeidsmarkt. U hebt uitgebreid aangetoond dat het gaat om objectieve verschillen. Het is een goede zaak dat die in kaart zijn gebracht.

Daarnaast zijn er echter ook subjectieve verschillen. Het zit 'm in het kopje. Er moeten inderdaad positieve campagnes worden gevoerd. Er zijn ook positieve rolmodellen nodig. Dat geldt eveneens voor het ontwikkelen – ook door de overheid, zeker door het onderwijs en de VDAB – van ondersteuningsmechanismen om vrouwen ertoe aan te zetten hun rechten meer te verdedigen en meer op hun strepen te staan als ze moeten onderhandelen. Als dat gebeurt, zal het glazen plafond beetje bij beetje

Gennez

verbrokkelen en zullen er nog heel wat positieve evoluties in het verschiet liggen.

De voorzitter: Mevrouw Crevits heeft het woord.

Mevrouw Hilde Crevits: Mevrouw de minister, ik dank u voor uw antwoord. Het is een aangename vaststelling te zien dat u daadwerkelijk bij de problematiek betrokken bent. U hebt een aantal maatregelen en incentives vermeld. Uit studieonderzoek blijkt echter dat vrouwen die dezelfde functie en dezelfde leeftijd hebben, hetzelfde aantal uren werken, dezelfde ervaring hebben als mannen, objectief minder verdienen.

Mevrouw de minister, ik vraag u dan ook uw aandacht daarop toe te spitsen bij het nemen van maatregelen of incentives, naast het geheel van maatregelen om de verschillen weg te werken.

De voorzitter: Minister Van Brempt heeft het woord.

Minister Kathleen Van Brempt: Mevrouw Crevits, ik ben het wat dat betreft helemaal met u eens. Dat is een zeer verontrustende vaststelling. Het zijn echter in eerste instantie de sociale partners en de vakbonden die hierin hun verantwoordelijkheid moeten nemen. Het probleem heeft voor een groot deel te maken met de functieclassificaties. Al worden ze zogenaamd objectief vastgesteld, toch wordt de situatie voor een deel scheefgetrokken. Een ander probleem is de onderhandelingspositie die vrouwen innemen in het bedrijf.

We moeten en kunnen stimulerende maatregelen nemen. De eerste verantwoordelijkheid ligt echter bij de vakbonden. Daarmee wil ik niet de eigen verantwoordelijkheid van me afschuiven. We kunnen alleen maar hopen dat ook daar de mentaliteit vrij snel zal veranderen.

Aan de top is dit geen probleem. Op de werkvloer is het echter een ander paar mouwen. Ik heb dat zelf kunnen vaststellen toen ik vorig jaar de sociale verkiezingen begeleidde. We hebben toen een campagne gevoerd om zo veel mogelijk vrouwen ertoe aan te zetten zich kandidaat te stellen voor die verkiezingen.

Het is een moeizaam proces. Ik ben het er wel met u over eens dat we hier de volgende jaren veel aandacht aan moeten besteden.

De voorzitter: Het incident is gesloten.

– *Het incident wordt gesloten om 14.57 uur.*

HANDELINGEN

De handelingen zijn het woordelijk verslag van de plenaire vergaderingen en van de in openbare commissievergaderingen gehouden interpellaties en vragen om uitleg.

Ze worden in twee edities uitgegeven:

- de eerste, met witte kaft, bevat de handelingen van de plenaire vergaderingen;
- de tweede, met witte kaft en met bovenaan links de letter C met een chronologisch volgnummer, de vermelding van de commissie met het volgnummer van de vergadering per commissie, bevat de handelingen van de in openbare commissievergaderingen gehouden interpellaties en vragen om uitleg. Per commissie en per vergadering wordt een editie van de handelingen uitgegeven.

FIN : Commissie voor Algemeen Beleid, Financiën en Begroting
SFIN : Subcommissie voor Financiën en Begroting
BRU : Commissie voor Brussel en de Vlaamse Rand
BIN : Commissie voor Binnenlandse Aangelegenheden, Bestuurszaken, Institutionele en Bestuurlijke Hervorming en Decreetevaluatie
WON : Commissie voor Wonen, Stedelijk Beleid, Inburgering en Gelijke Kansen
BUI : Commissie voor Buitenlands Beleid, Europese Aangelegenheden, Internationale Samenwerking en Toerisme
OND : Commissie voor Onderwijs, Vorming, Wetenschap en Innovatie
CUL : Commissie voor Cultuur, Jeugd, Sport en Media
WEL : Commissie voor Welzijn, Volksgezondheid en Gezin
ECO : Commissie voor Economie, Werk en Sociale Economie
SWAP: Subcommissie voor Wapenhandel
LEE : Commissie voor Leefmilieu en Natuur, Landbouw, Visserij en Plattelandsbeleid en Ruimtelijke Ordening en Onroerend Erfgoed
SLAN: Subcommissie voor Landbouw, Visserij en Plattelandsbeleid
OPE : Commissie voor Openbare Werken, Mobiliteit en Energie

