

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



Zitting 2008-2009

2 april 2009

VOORSTEL VAN RESOLUTIE

**– van de dames Michèle Hostekint, Margriet Hermans, Dominique Guns,
Cindy Franssen en Else De Wachter –**

**betreffende de geïntegreerde aanpak van de loon- en loopbaankloof
tussen mannen en vrouwen**

TOELICHTING

DAMES EN HEREN,

Wie denkt dat het loonverschil tussen mannen en vrouwen nog behoort tot de vorige eeuw, vergist zich. Anno 2009 blijkt de arbeidsmarkt nog steeds meer waarde toe te kennen aan de tijd van mannen dan aan die van vrouwen en allochtonen.¹ Op regelmatige basis duiken onderzoeken op die deze stelling bevestigen en die een gemiddelde loonachterstand van 20% aangeven van vrouwen ten opzichte van mannen, berekend op basis van het bruto uurloon. Bovendien beperkt het probleem van de loonkloof zich niet enkel tot België, maar is het evenzeer een Europees en zelfs wereldwijd probleem. Allochtone vrouwen verdienen bovendien gemiddeld nog eens 10% minder dan ‘Westerse’ vrouwen. Maar het meest alarmerende bericht is dat de loonkloof in tijd nauwelijks afneemt.² Hoogste tijd dus voor de Vlaamse Regering om verdere maatregelen te nemen die leiden tot het meer dichtrijden van deze loonkloof.

1. De gelijke verloning: de feitelijke toestand

2.1 Voltijdse werknemers

De onderstaande grafiek³ laat zien dat zowel de gemiddelde brutolonen van mannen als van vrouwen over de jaren stijgen. Procentueel gezien zijn de gemiddelde lonen van vrouwen echter sneller gestegen dan die van mannen. Tussen 2000 en 2005 is het maandelijks brutoloon van de vrouwen met meer dan 20% gestegen, terwijl dat van mannen met 17% steeg. Deze evolutie had slechts een beperkte invloed op het loonverschil. De loonkloof blijkt namelijk over de jaren heen vrij stabiel.

TABEL 1: Gemiddelde brutomaandlonen van voltijdse werknemers (in euro) en de loonkloof (NACE-sectoren C-K; ondernemingen met minstens 10 werknemers) (2000-2005)

	2000	2001	2002	2003	2004	2005
VROUWEN	1.974	2.099	2.165	2.231	2.343	2.387
MANNEN	2.392	2.502	2.529	2.679	2.757	2.807
LOONKLOOF	17%	16%	14%	17%	15%	15%

Bron: ADSEI, Enquête naar de Structuur en de Verdeling van de Lonen

¹ Cijfers uit 2004. Genderjaarboek 2007.

² Uit een studie van het Steunpunt Werkgelegenheid, Arbeid & Vorming (WAV) blijkt dat, afgezien van de sectorale verschillen, de loonevolutie tussen 1995 en 2001 gelijkmatig verlopen is: de loonsverhogingen lagen voor iedereen in dezelfde orde van grootte. Bijgevolg is ook de loonkloof nauwelijks afgenomen. (Vermandere, C. *Het verdiende loon*. Zesde hoofdstuk in: *Jaarboek over de Arbeidsmarkt in Vlaanderen*, Steunpunt WAV, editie 2004); zie ook Vlaams Genderjaarboek 2007, deel 1, p. 89-90.

³ NACE – nomenclatuur: internationaal classificatiesysteem van sectoren.

2.2 Voltijdse en deeltijdse werknemers

Gezien het hoge percentage deeltijdwerkers onder vrouwen, is een loonkloof berekend op basis van de lonen van voltijdse werknemers immers niet noodzakelijk representatief voor veel vrouwen. Door de gegevens van deeltijdwerkers mee op te nemen wordt de loonkloof groter. Dat is te verklaren doordat de grote meerderheid van deeltijdwerkers minder betaalde vrouwen zijn. In het verschil in maandlonen is het effect van een deeltijdse loopbaan immers volledig voelbaar. Deeltijdwerkers hebben immers over het algemeen een lager gemiddeld maandloon dan wie voltijds werkt. Doordat er veel meer deeltijds werkende vrouwen zijn, neemt de loonkloof sterk toe als we rekening houden met de deeltijds én de voltijds werkenden.

2.3 Werkzaamheidsgraad naar opleidingsniveau

In 2005 kende België een werkzaamheidsgraad van 61,1%; 68,3% voor mannen en 53,8% voor vrouwen.⁴ De werkzaamheidsgraad varieert sterk naargelang het diploma en de leeftijd. De onderstaande grafiek toont aan dat hoe hoger het opleidingsniveau is, hoe hoger de werkzaamheidsgraad, en dit zowel voor vrouwen als voor mannen.⁵ Het verschil tussen mannen en vrouwen wordt ook kleiner naarmate het opleidingsniveau stijgt.

2.4 Loonkloof en hiërarchisch niveau

De hoogte van het loon wordt in sterke mate bepaald door het functieniveau. Het loon van zowel vrouwen als mannen stijgt naarmate ze een hogere positie bezetten in de functiehiërarchie. Wat kenmerkend blijkt te zijn is dat de loonkloof tussen beiden seksen toeneemt naarmate het functieniveau stijgt.

⁴ De werkzaamheidsgraad is het aandeel van de bevolking op actieve leeftijd (15 tot 64 jaar) dat effectief aan het werk is.

⁵ Rapport 2008, Instituut voor De Gelijkheid van Vrouwen en Mannen.

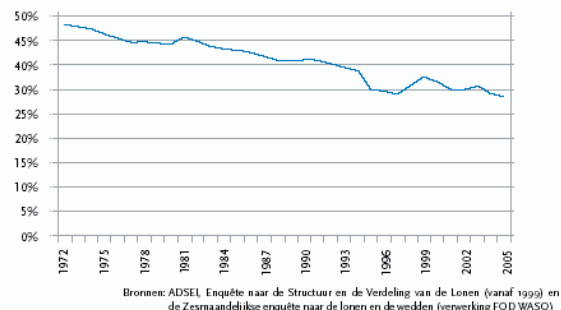
2.5 Loonkloof per sector

Er bestaan duidelijk verschillen in verloning tussen de sectoren onderling. De quartiaire sector (publieke diensten) biedt de beste financiële voorwaarden aan. Vrouwen blijken ondervertegenwoordigd te zijn in sectoren met sterke financiële voorwaarden. Mannen daarentegen zijn meer tewerkgesteld in sectoren met hoge loonvoorwaarden.

2.6 Evolutie in de loonkloof

De neiging tot dalen van de loonkloof komt duidelijk tot uiting in de onderstaande grafiek. Terwijl de loonkloof in 1972 nog 43% bedroeg, bedraagt die in 2004 nog minstens 20%. Dit kan met name verklaard worden door het feit dat vrouwen steeds meer aanwezig zijn op de arbeidsmarkt in het algemeen, ook in functies die vroeger gemakkelijker aan mannen werden toegewezen. Jonge vrouwen komen vandaag ook met een even hoog en zelfs hoger opleidingsniveau op de arbeidsmarkt dan dat van jonge mannen. Bovendien verwerven de jongste generaties vrouwen ook een langere anciënniteit.

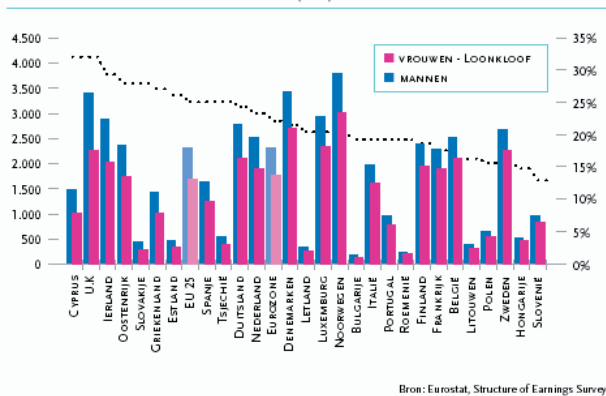
GRAFIEK 5: Loonkloof op basis van de brutomaandlonen van voltijdse en deeltijdse werknemers in de industrie (1972-2005)



2.7 Europese vergelijking

Onderstaande grafiek bevat de gegevens van 2002 waaruit blijkt dat België zich in de groep van de landen met de kleinste loonkloof bevindt, samen met Frankrijk, Litouwen, Hongarije, Polen, Slovenië en Zweden. Hierbij moet er wel op worden gewezen dat niet al deze landen zich op een vergelijkbaar loonniveau als België situeren.

GRAFIEK 8 : Gemiddelde brutomaandonen van voltijdse en deeltijdse werknemers (in euro) en de loonkloof in de landen van de EU (2002)



2. Oorzaken van de loonkloof

Het bestaan van de loonkloof is dus een complex gegeven. De loonkloof tussen mannen en vrouwen wordt geduid als het resultaat van verschillende factoren:

- waarderingsdiscriminatie: vrouwen ontvangen in vergelijking tot mannen een lager loon voor gelijk(aardig) werk;
- verschillen in kwantitatieve arbeidsparticipatie: het zijn vaker vrouwen dan mannen die ervoor kiezen deeltijds te werken of loopbaanonderbreking te nemen. Op die manier bouwen vrouwen minder anciënniteit op, wat weerspiegeld zal worden in een kleiner (aanvullend) pensioen;
- horizontale segregatie: er is sprake van een ongelijke spreiding van mannen en vrouwen over sectoren met lage en hoge lonen. Vrouwen zijn hierdoor vaker tewerkgesteld in minder goed betalende sectoren;
- verticale segregatie: in verhouding tot de werkende bevolking zijn vrouwen minder dan mannen vertegenwoordigd in hogere functies. Het fenomeen dat vrouwen minder snel doorstromen naar hogere functies wordt het ‘glazen plafond’ genoemd.

Zowel de horizontale als de verticale segregatie is het gevolg van:

- toegangsdiscriminatie: voor bepaalde functies wordt er systematisch gekozen voor een man in plaats van voor een vrouw;

- voorkeur en verwachtingen: mannen en vrouwen verschillen vaak in hun individuele voorkeuren ten aanzien van werk en carrière.

Deze ongelijke voorkeuren en verwachtingen geven onder andere aanleiding tot:

- verschillen in studiekeuze: meisjes prefereren doorgaans ‘zachte’ studierichtingen, terwijl jongens eerder kiezen voor een ‘harde’ studierichting;
- verschillen in beroepskeuze: de hierboven vermelde opdeling wordt meestal doorgetrokken naar de arbeidsmarkt. Typische vrouwenberoepen worden in sommige gevallen lager ingeschaald en verloond dan typische mannenberoepen. Beroepskeuze heeft tevens betrekking op de kwantitatieve arbeidmarktparticipatie (zie boven).

We kunnen dus stellen dat de problematiek van de loonkloof in essentie gaat over een problematiek van de loopbaan. “Om tot gelijkheid van mannen en vrouwen te komen is een fundamentele denk- en gedragswijziging nodig. Zowel tijdens de opleiding als later op de arbeidsmarkt moet een nieuwe openheid ontstaan, die geen onderscheid maakt tussen man en vrouw, maar uitsluitend oordeelt op basis van talent en vaardigheid. En niet onbelangrijk: ook de vrouw zelf moet geloven in eigen kunnen.”⁶

Gezien de complexiteit en het aanslepen van de loon/loopbaankloof als problematiek, moet hier op verschillende beleidsniveaus en verschillende beleidsdoelstellingen aan gewerkt worden. Het is dus de hoogste tijd voor de Vlaamse Regering om gerichte initiatieven te ondernemen. Dit voorstel van resolutie wil een krachtig signaal geven door zowel op korte als op lange termijn extra maatregelen en acties te vragen die de loon- en loopbaankloof moeten verkleinen. In dat kader wordt aan de Vlaamse Regering gevraagd volgende acties te ondernemen:

- een gecoördineerd Vlaams actieplan op te stellen om de loon- en loopbaankloof te bestrijden;
- met de federale bestuursverantwoordelijken mogelijke gecoördineerde acties te onderzoeken en bespreken;

⁶ Europees Sociaal Fonds, Een partnerschap tussen de Europese Commissie en het Ministerie van de Vlaamse Gemeenschap, www.esf-agentschap.be.

- indicatoren uit te werken die een nauwgezette opvolging van de oorzaken van de loonkloof, mogelijk maken;
- genderplannen te stimuleren en in het kader van het impulsbeleid evenredige arbeidsdeelname en diversiteit;
- jongeren, ouders en hun begeleiders zouden beter geïnformeerd moeten worden over de verschillende opleidingen en beroepen. Vaardigheden en opleidingen op technisch en beroepsniveau zouden genderneutraal moeten zijn en dit zonder enig vooroordeel.

Michèle HOSTEKINT

Margriet HERMANS

Dominique GUNS

Cindy FRANSSEN

Else DE WACHTER

VOORSTEL VAN RESOLUTIE

Het Vlaams Parlement,

– overwegende dat:

- 1° gelijke verloning de eerste voorwaarde is voor professionele gelijkheid;
- 2° de bestaande loonkloof tussen voltijds werkende mannen en vrouwen 20 procent bedraagt;

– gelet op:

- 1° het beginsel van de gelijke beloning voor mannen en vrouwen dat voor het eerst in 1948 werd opgenomen in artikel 23 van de Universele Verklaring van de Rechten van de Mens;
- 2° het inschrijven van dit principe drie jaar later in de Conventie nr. 100 van de Internationale Arbeidersorganisatie. België heeft deze conventie geratificeerd;
- 3° het lanceren van het principe ‘gelijk loon voor gelijk werk’ door de Europese Unie via het artikel 119 van het EG-Verdrag;
- 4° het herhalen van dit principe in artikel 43 van het Europees Sociaal Handvest van 18 oktober 1961;
- 5° het uitvaardigen in 1975 van de Raad van de Europese Gemeenschap van een richtlijn inzake de toepassing van het beginsel van gelijke beloning voor mannelijke en vrouwelijke werknemers, namelijk de richtlijn 75/119 van 10 februari 1975 betreffende de gelijke beloning voor mannen en vrouwen. Deze richtlijn werd in 2002 herzien. Sindsdien hanteert de richtlijn het principe van gelijkheid van mannen en vrouwen op de werkvloer;
- 6° de algemene richtlijn van de Raad in 1976 betreffende de tenuitvoerlegging van het beginsel van gelijke behandeling van mannen en vrouwen ten aanzien van de toegang tot het arbeidsproces, de beroepsopleiding en de promotiekansen en ten aanzien van de arbeidsvoorwaarden (richtlijn 76/207 van 9 februari 1976);

- 7° de richtlijn van 24 juli 1986 over de gelijke behandeling in ondernemings- en sectoriële regelingen inzake sociale zekerheid;
- 8° de publicatie in 1994 van de Europese Commissie van een ‘Memorandum betreffende gelijke beloning voor arbeid van gelijke waarde’. Met dit initiatief werd de verantwoordelijkheid van de sociale partners inzake loonongelijkheid benadrukt, evenals de verantwoordelijkheid van de publieke overheid in alle lidstaten;
- 9° de publicatie in 1996 van de Europese Commissie van een gedragscode voor de toepassing van gelijke beloning van gelijke waarde voor vrouwen en mannen op het werk;
- 10° de ontwikkeling in 2000 op Europees niveau van de ‘Strategie voor werk van Lissabon’, die onder andere de richtlijnen uittekent om structurele ongelijkheden, zoals de loonkloof, te verhelpen;
- 11° het goed uitgebouwd wetgevend kader in België in deze materie;
- 12° de artikelen 10 en 11 van de Grondwet die voorzien dat de Belgen gelijk zijn voor de wet, de gelijkheid van mannen en vrouwen waarborgen en enige discriminatie verbieden;
- 13° CAO nr. 25 van de Nationale Arbeidsraad van 15 oktober 1975 over de gelijke beloning voor mannelijke en vrouwelijke werknemers en bindend verklaard bij koninklijk besluit van 9 december 1975;
- 14° de wet van 7 mei 1999 inzake de gelijke behandeling van mannen en vrouwen ten aanzien van de arbeidsvoorwaarden, de toegang tot het arbeidsproces, de beroepsopleiding en de promotiekansen en ten aanzien van de toegang tot een zelfstandig beroep en de aanvullende regelingen voor sociale zekerheid;
- 15° het koninklijk besluit van 8 februari 1979 over de vermelding van het geslacht in werk-aanbiedingen;
- 16° de koninklijke besluiten en besluiten van de Vlaamse Executieve over positieve actie;

- a) het koninklijk besluit van 14 juli 1987 houdende maatregelen tot bevordering gelijke kansen voor mannen en vrouwen in de privé-sector;
 - b) het koninklijk besluit van 18 september 1992 tot afwijking, wat betreft de positieve acties voor vrouwen, van de voorwaarden vastgesteld door het koninklijk besluit van 12.4.1991 tot uitvoering van artikel 173 van de wet van 29 december 1990 houdende sociale bepalingen;
 - c) het besluit van de Vlaamse Executieve van 27 februari 1992 dat maatregelen voorziet tot bevordering van gelijke kansen van mannen en vrouwen in de diensten van de Vlaamse Executieve en de instellingen van openbaar nut die afhangen van de Vlaamse Gemeenschap of van het Vlaamse Gewest;
 - d) de VESOC-actieplannen (Vlaams Economisch Sociaal Overlegcomité) sinds 2000 (besluiten van de Vlaamse Regering) voorzien evenredige arbeidsdeelname en diversiteit, onder andere het VESOC-actieplan man/vrouw-problematiek;
 - e) het decreet van 8 mei 2002 waarbij de evenredige participatie van kansengroepen en een diversiteitsbeleid op de arbeidsmarkt aangemoedigd wordt en waarbij onder meer wordt gesteld dat er door de werkgever of intermediair niet mag verwezen worden naar discriminatiegronden;
 - f) het besluit van de Vlaamse Regering van 24 december 2004 houdende maatregelen ter bevordering en ondersteuning van het gelijkekansen- en diversiteitsbeleid in de Vlaamse administratie.
- 17° het decreet van 28 juni 2002 betreffende gelijke onderwijskansen waarbij de bepalingen van dit decreet moeten worden gelezen in het licht van het realiseren van optimale leer- en ontwikkelingskansen voor alle leerlingen, het vermijden van uitsluiting, segregatie en discriminatie en het bevorderen van sociale cohesie;
- 18° het Vlaamse regeerakkoord 2004-2009 waarin elke minister verantwoordelijk wordt gesteld voor gelijke kansen voor mannen en vrouwen. Emancipatiedoelstellingen maken deel uit van ieders specifieke beleidsdoelstellingen en waarbij er tegelijk gewaakt wordt over een goede coördinatie en afstemming van dit gelijkekansenbeleid. Hierbij wordt de minister bevoegd voor gelijkekansenbeleid verantwoordelijk gesteld voor de coördinatie op regeeringsniveau;
- 19° de intenties van de Vlaamse Regering, geformuleerd in het Vlaamse regeerakkoord betreffende de randvoorwaarden om een optimaal gelijkekansenbeleid uit te bouwen, zoals het werken aan een flexibel loopbaanbeleid om arbeid en zorg beter te kunnen combineren en de realisatie van 5000 extra plaatsen in de kinderopvang;
- 20° de intenties van het Vlaamse gelijkekansenbeleid, zoals omschreven in de beleidsbrief 2005-2006, om Europese regelgeving in verband met antidiscriminatie, met name richtlijn 2000/43 van 29 juni houdende toepassing van het beginsel van gelijke behandeling van persoon ongeacht ras of etnische afstamming, richtlijn 2000/78 van 27 november 2000 tot instelling van een algemeen kader voor gelijke behandeling in arbeid en beroep en richtlijn 2000/113 van 13 december 2004 houdende toepassing van het beginsel van gelijke behandeling van mannen en vrouwen bij de toegang tot en het aanbod van goederen en diensten, om te zetten in Vlaamse regelgeving;
- neemt het Vlaamse Parlement akte van het Vlaamse Genderjaarboek 2007 waarin de loonkloof centraal staat;
 - neemt het Vlaams Parlement akte van de beleidsaanbevelingen van de vrouwenbewegingen waarbij zij de nood uitspreken aan jaarlijkse geactualiseerde statistieken inzake loonkloof en regelmatige analyses inzake de oorzaken van de loonkloof. De nood aan bewustmakingscampagnes over de gevolgen van bepaalde loopbaan 'keuzes' en correctiemechanismen. Nood aan een opwaardering van 'vrouwenjobs' en 'vrouwensectoren'. Nood aan 'gelijkekansenplannen' op de werkvloer. Nood aan flankerende acties van de overheid (goede zorgstructuren, kinderopvangstructuren, goed openbaar vervoer, gendergevoelig onderwijs, fiscaal gunstregime voor werkgevers

die zich inspannen om de loonkloof te verkleinen enzovoort) en de nood aan een grotere betrokkenheid van vrouwen bij de totstandkoming van sociale akkoorden;

– vraagt de Vlaamse Regering:

1° de doelstellingen te realiseren die in het kader van de Open Coördinatiemethode met betrekking tot de loon/loopbaankloof werden geformuleerd;

2° mogelijke gecoördineerde acties te onderzoeken en deze met de federale bestuursverantwoordelijken te bespreken;

3° verder diepgaand onderzoek te voeren naar de loonkloof en het beschikbare cijfermateriaal voortdurend te actualiseren;

4° de Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling en Beroepsopleiding (VDAB) aan te zetten om:

a) werkzoekenden attent te maken op het bestaan van sectorgebonden netwerken;

b) jongeren, ouders en hun begeleiders beter te informeren over de bestaande opleidingen en beroepen, waarbij:

- deze opleidingen te herwaarderen;
- deze opleidingen en beroepen gender-neutraal en zonder enig vooroordeel voorgesteld worden;
- rol doorbrekende functies ver aangemoedigd worden;

5° bij de Vlaamse werkgeversorganisaties, alsook bij de Vlaamse overheid een systeem van mentorship en coaching uit te bouwen en verder te stimuleren, waardoor meer vrouwen kansen krijgen op een carrièreklim.

6° verdere maatregelen te treffen binnen een zo kort mogelijke termijn na de goedkeuring van dit voorstel van resolutie om de bestaande loonkloof, het glazen plafond en de sticky floor bij de Vlaamse bedrijven, alsook bij de Vlaamse overheid weg te werken.

Michèle HOSTEKINT

Margriet HERMANS

Dominique GUNS

Cindy FRANSSEN

Else DE WACHTER
