

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



Zitting 2005-2006

8 juni 2006

VOORSTEL VAN RESOLUTIE

– van de dames Michèle Hostekint en Else De Wachter –

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

Dit voorstel van resolutie werd ingetrokken op 2 april 2009.

TOELICHTING

DAMES EN HEREN,

Wie denkt dat het loonverschil tussen mannen en vrouwen behoort tot de vorige eeuw, vergist zich. Anno 2006 blijkt de arbeidsmarkt meer waarde te hechten aan de tijd van mannen dan aan die van vrouwen en allochtonen¹. Op regelmatige basis kunnen onderzoeken op die die stelling bevestigen, en die, berekend op basis van het bruto-uurloon, een gemiddelde loonachterstand van 12% aangeven van vrouwen ten opzichte van mannen. Bovendien beperkt het probleem van de loonkloof zich niet tot België, maar is het evenzeer een Europees en zelfs een wereldwijd probleem. Allochtone vrouwen verdienen bovendien gemiddeld nog eens 10% minder dan 'Westerse' vrouwen. Maar het meest alarmerend is dat de loonkloof nauwelijks afneemt². Hoogste tijd dus voor de Vlaamse Regering om van start te gaan met een geïntegreerde actie die moet leiden tot het bestrijden van de loonkloof.

Het bestaan van de loonkloof is een complex gegeven. De loonkloof tussen mannen en vrouwen wordt geduid als het resultaat van waarderingsdiscriminatie (ongelijk loon voor gelijk(waardig) werk) en verschillen in kwantitatieve arbeidsmarktparticipatie (bijvoorbeeld feit dat vrouwen vaker deeltijds werken of loopbaanonderbreking nemen zodat ze minder anciënniteit opbouwen, wat weerspiegeld zal worden in een kleiner (aanvullend) pensioen). Daarnaast is er het gegeven van een horizontaal en verticaal gesegregerde arbeidsmarkt (de oververtegenwoordiging van vrouwen in slecht betaalde beroepen/sectoren en in lagere functieniveaus). Het niet doorstromen van vrouwen naar hogere functies is bekend als het glazen plafond. Deze segregaties zijn het gevolg van toegangsdiscriminatie (bijvoorbeeld het systematisch aanwerven van mannen voor bepaalde functies) en gecumuleerde man-vrouwverschillen in individuele voorkeuren en verwachtingen ten overstaan van werk en carrière. Die ongelijke verwachtingen geven onder

andere aanleiding tot verschillen in studiekeuze (cf. onderscheid tussen 'zachttere/meisjes - hardere/jongens'-studierichtingen), in beroepskeuze (grotendeels ook een gevolg van verschillen in studiekeuze) en in kwantitatieve arbeidsmarktparticipatie (bijvoorbeeld keuze voor loopbaanonderbreking of deeltijdwerk met het oog op zorgtaken binnen het gezin).

We kunnen dus stellen dat de problematiek van de loonkloof in essentie gaat over een problematiek van de 'loopbaan'.

Gezien de complexiteit van de oorzaken van de loon/loopbaankloof moet er op verschillende beleidsniveaus en in verschillende beleidsdomeinen aan gewerkt worden. Hoogste tijd dus voor de Vlaamse Regering om van start te gaan met een voorstel van geïntegreerde actie, om de loonkloof te dichten.

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 de 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 te bespreken;
- een diepgaande analyse te maken van de oorzaken van de loonkloof;
- werk te maken van de omzetting van de Europese richtlijnen in Vlaamse regelgeving;
- genderplannen te stimuleren in het kader van het impulsbeleid evenredige arbeidsdeelname en diversiteit;
- dringend werk te maken van de bepalingen in het regeerakkoord over kinderopvang en de flexibele loopbaan, in het kader van de combinatie arbeid en zorg.

Michèle HOSTEKINT
Else DE WACHTER

¹ Beleidsbrief Gelijke Kansen 2005-2006.

² Uit een recente 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.

VOORSTEL VAN RESOLUTIE

Het Vlaams Parlement,

– 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 dat principe drie jaar later, in Conventie nr. 100 van de Internationale Arbeidersorganisatie, die door België is geratificeerd;
- 3° het lanceren van het principe ‘gelijk loon voor gelijk werk’ door de Europese Unie via artikel 119 van het EG-verdrag;
- 4° het herhalen van dat principe in artikel 43 van het Europees Sociaal Handvest van 18 oktober 1961;
- 5° het uitvaardigen in 1975 door de Raad van de Europese Gemeenschap van een richtlijn inzake de toepassing van het beginsel van gelijke beloning voor mannelijke en vrouwelijke werknemers (Richtlijn 75/119 van 10 februari 1975 betreffende de gelijke beloning voor mannen en vrouwen). Die richtlijn werd in 2002 herzien. Sindsdien hanteert de richtlijn het principe van de 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 regelingen inzake sociale zekerheid op het niveau van de onderneming en de sectoren;
- 8° de publicatie in 1994 door de Europese Commissie van een ‘Memorandum betreffende gelijke beloning voor arbeid van gelijke waarde’. Met dat 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 door 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 uitgebouwde wetgevende kader in België in die materie;
- 12° artikelen 10 en 11 van de Grondwet, die bepalen dat de Belgen gelijk zijn voor de wet, die de gelijkheid van mannen en vrouwen garanderen en die elke discriminatie verbieden;
- 13° cao nr. 25 van de Nationale Arbeidsraad van 15 oktober 1975 over de gelijke beloning voor mannelijke en vrouwelijke werknemers, 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 Regering 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 april 1991 tot uitvoering van artikel 173 van de wet van 29 december 1990 houdende sociale bepalingen;

- c) het besluit van de Vlaamse Regering van 27 februari 1992 dat maatregelen vaststelt tot bevordering van gelijke kansen van mannen en vrouwen in de diensten van de Vlaamse Regering en de instellingen van openbaar nut die afhangen van de Vlaamse Gemeenschap of van het Vlaamse Gewest;
 - d) de VESOC-actieplannen sinds 2000 (besluiten van de Vlaamse Regering), die evenredige arbeidsdeelname en diversiteit beogen, onder andere het VESOC-actieplan man-vrouwproblematiek;
 - f) 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 worden verwezen naar discriminatiegronden;
 - g) 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 er wordt tegelijk gewaakt over een goede coördinatie en afstemming van dat

gelijkekansenbeleid. Daarbij 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 te ontwikkelen, zoals het werken aan een flexibel loopbaanbeleid om arbeid en zorg beter te kunnen combineren, en de realisatie van 5000 extra plaatsen in de kinderdagopvang;
- 20° de intenties van het Vlaamse gelijkekansenbeleid, zoals omschreven in de beleidsbrief 2005-2006, om de Europese regelgeving in verband met antidiscriminatie, met name Richtlijn 2000/43 van 29 juni 2000 houdende toepassing van het beginsel van gelijke behandeling van personen 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 2004/113 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 akte van de beleidsaanbevelingen van Zijkant, de sociaal- progressieve vrouwenbeweging, en ABVV-vrouwen naar aanleiding van de campagne 'Equal Pay Day'. Daarin verwoorden zij het belang van jaarlijkse geactualiseerde statistieken inzake de loonkloof en regelmatige analyses over de oorzaken van de loonkloof, en de behoefte aan bewustmakingscampagnes over de gevolgen van bepaalde loopbaan-'keuzes' en aan correctiemechanismen. Ze bepleiten een opwaardering van 'vrouwenjobs' en 'vrouwensectoren' en wijzen op het gebrek aan 'gelijkstellingsplannen' op de werkvloer. Ze vragen 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 een grotere betrokkenheid van vrouwen bij de totstandkoming van sociale akkoorden;

- vraagt de Vlaamse Regering:
- 1° een gecoördineerd Vlaams actieplan voor te stellen om op een doelgerichte en operationele manier de loon- en loopbaankloof aan te pakken;
 - 2° mogelijke gecoördineerde acties te onderzoeken en die met de federale bestuursverantwoordelijken te bespreken;
 - 3° dringend diepgaand onderzoek te voeren naar de oorzaken van de loonkloof;
 - 4° dringend werk te maken van de omzetting van de Europese richtlijnen in Vlaamse regelgeving, zodat die de procedure kan volgen voor goedkeuring door het parlement;
 - 5° uitvoering te geven aan de bepalingen in het regeerakkoord inzake kinderopvang en de flexibele loopbaan in het kader van de combinatie van arbeid en zorg.

Michèle HOSTEKINT

Else DE WACHTER
