

**GELIJK LOON VOOR  
GELIJKWAARDIG WERK!**



**ABVV**  
**Samen sterk**

***Gelijk loon voor  
gelijkwaardig werk!***

**Vrouwen-Mannen**

Alle verwijzingen naar personen of functies (bijv. werknemer) hebben vanzelfsprekend betrekking op zowel mannen als vrouwen.

**NL-FR**

Cette brochure est également disponible en français. [www.fgtb.be](http://www.fgtb.be)

# Inhoudstafel

	<b>Inleiding</b>	<b>5</b>
<b>■ 1.</b>	<b>Een stukje geschiedenis</b>	<b>6</b>
<b>■ 2.</b>	<b>De nieuwe cijfers over de loonkloof 2017</b>	<b>7</b>
<b>■ 3.</b>	<b>Oorzaken en verklaringen van de loonkloof</b>	<b>12</b>
<b>■ 4.</b>	<b>De wet staat aan jouw kant in de bedrijven</b>	<b>19</b>
<b>■ 5.</b>	<b>Syndicale instrumenten</b>	<b>23</b>
<b>■ 6.</b>	<b>Onze eisen</b>	<b>24</b>



# Inleiding

Er bestaat nog steeds een loonkloof tussen mannen en vrouwen, maar niet iedereen weet dat ... of wil dat weten. Daarom voeren we elk jaar campagne waarbij we aandacht vragen voor deze discriminatie. We willen de oorzaken en gevolgen ervan begrijpen om er collectief iets aan te kunnen doen!

De feministische strijd bracht de ongelijkheden tussen mannen en vrouwen in het daglicht. De wetgever nam dan ook de nodige maatregelen. Toch blijft deze **ongelijkheid** bestaan in de verschillende domeinen van het dagelijkse leven, zoals het gezin, de maatschappij, de politiek ... en de arbeidsmarkt.

Gelijkheid eisen tussen mannen en vrouwen betekent dat de rijkdom rechtvaardig verdeeld moet worden, dat er een gelijke toegang moet bestaan tot gezondheid en onderwijs, en dat er kwaliteitsvolle jobs en betere arbeidsomstandigheden moeten gecreëerd worden ... Daarom moeten al onze eisen vanuit het genderstandpunt bekeken worden.

De loonkloof stagneert al sinds drie jaar, zonder zicht op verbetering. De strijd gaat dus verder. Dit jaar dragen we deze strijd symbolisch uit met een pin die mannen en vrouwen eraan herinnert wie we zijn, dat de gelijkheid nog lang geen feit is en dat dit pas kan na verregaande veranderingen in de samenleving en onderhandelingen op alle beslissingsniveaus.



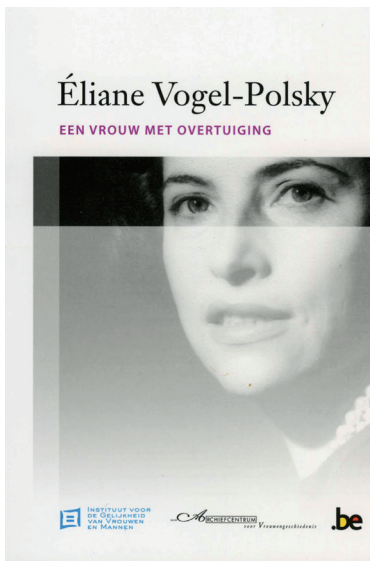
# 1 Een stukje geschiedenis

## Herstal 9 februari 1966

Tijdens de tweede helft van de 20ste eeuw was het loonverschil tussen mannen en vrouwen aanzienlijk. Gewapend met een bezem en een rode doek als vlag gingen de **arbeidsters van FN** in staking, met maar één eis: 'Gelijk loon voor gelijk werk'. De staking zou drie maanden aanhouden. Na lange onderhandelingen hervatten deze 'machinevrouwen' het werk op 10 mei. Ze hadden maar de helft verkregen van wat ze eisten, maar hadden vooral aan respect en erkenning gewonnen. Ze werden gesprekspartners met wie voortaan rekening moest worden gehouden.



Staking van de arbeidsters - Herstal 1966



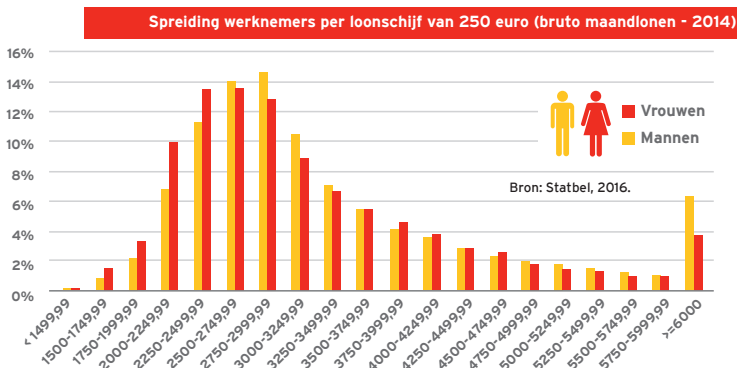
**Eliane Vogel Polsky** : De staking van de arbeidsters van Herstal in februari-mei 1966 bewijst dat de loongelijkheid niet wordt toegepast, hoewel deze opgenomen is in het Verdrag van Rome (1957) dat door België in 1958 geratificeerd werd. Voor Eliane Vogel-Polsky betekende deze staking het startpunt van haar feministisch engagement. Aanvankelijk vormt vooral gelijke beloning voor vrouwen en mannen een strijdpunt. Geleidelijk richt ze haar aandacht ook op gelijkekansenbeleid, politieke gelijkheid en pariteit. Gedurende een halve eeuw levert Eliane Vogel-Polsky strijd op verschillende fronten: via processen die van belangrijke betekenis zijn en hun sporen nalaten in het gemeenschapsrecht, via wetenschappelijk onderzoek en studies, als experte in Europese en internationale organen. Eliane overleed in 2015. Met deze brochure willen we haar eren.

## 2 De nieuwe cijfers over de loonkloof 2017

In 2017 organiseert het ABVV de 13de editie van de 'Dag voor Gelijk Loon V/M'. Dit jaar valt die op 14 maart. Waarom op 14 maart? 2 maanden en 14 dagen stemmen in tijd overeen met de gemiddelde loonkloof tussen vrouwen en mannen. **Vrouwen moeten dus ongeveer 2 maanden en een half langer werken dan mannen om hetzelfde jaarloon te verdienen.**

De loonkloof kan op verschillende manieren berekend worden. Onze indicator 'Dag voor Gelijk Loon V/M' (gebaseerd op de 'Enquête naar de structuur en de verdeling van de lonen', 2014) meet deze op basis van een vergelijking tussen de loonmassa van vrouwen en mannen. Als we alle lonen vergelijken van vrouwen en mannen die in België werken, stellen we vast dat er op een jaar, zo blijkt uit de recentste cijfers, een verschil van 20% is.

**Onze methode verrekent ook deeltijds werk, want alleen rekening houden met de lonen van voltijdse werknemers zou niet overeenstemmen met de realiteit. Vrouwen werken vaker deeltijds, maar dat is niet altijd hun eigen keuze.**





## De loonkloof in cijfers

De loonkloof V/M wordt berekend op basis van de recentste cijfers van de FOD Economie, namelijk die van 2014.

Gemiddeld brutomaandloon en bijbehorende loonkloof (voltijdse en deeltijdse werknemers samen)					
Jaar	2001	2011	2012	2013	2014
Vrouwen	1 806	2 471	2 526	2 553	2 586
Mannen	2 440	3 132	3 174	3 201	3 242
Loonkloof	25,58%	21,10%	20,42%	20,24%	20,23%
Afgerond	26%	21%	20%	20%	20%

Gemiddeld bruto uurloon en bijbehorende loonkloof (voltijdse en deeltijdse werknemers samen)					
Jaar	2001	2011	2012	2013	2014
Vrouwen	12,12	16,52	16,91	17,20	17,47
Mannen	14,59	18,95	19,23	19,43	19,69
Loonkloof	16,93%	12,82%	12,06%	11,48%	11,27%
Afgerond	17%	13%	12%	11%	11%

Gemiddeld bruto uurloon en bijbehorende loonkloof (alleen voltijdse werknemers)					
Jaar	2001	2011	2012	2013	2014
Vrouwen	12,56	17,82	18,32	18,67	19,38
Mannen	14,73	19,19	19,53	19,74	20,42
Loonkloof	14,73%	7,14%	6,20%	5,42%	5,09%
Afgerond	15%	7%	6%	5%	5%

Gemiddeld bruto jaarloon en bijbehorende loonkloof (voltijdse en deeltijdse werknemers samen)					
Jaar	2001	2011	2012	2013	2014
Vrouwen	24 372	33 664	34 558	35 045	35 451
Mannen	32 994	42 639	43 413	43 952	44 542
Loonkloof	26,13%	21,05%	20,40%	20,27%	20,41%
Afgerond	26%	21%	20%	20%	20%

Gemiddeld bruto jaarloon en bijbehorende loonkloof (alleen voltijdse werknemers)					
Jaar	2001	2011	2012	2013	2014
Vrouwen	28 528	39 512	40 585	41 351	42 871
Mannen	33 752	42 957	43 739	44 226	45 789
Loonkloof	15,48%	8,02%	7,21%	6,50%	6,37%
Afgerond	15%	8%	7%	7%	6%

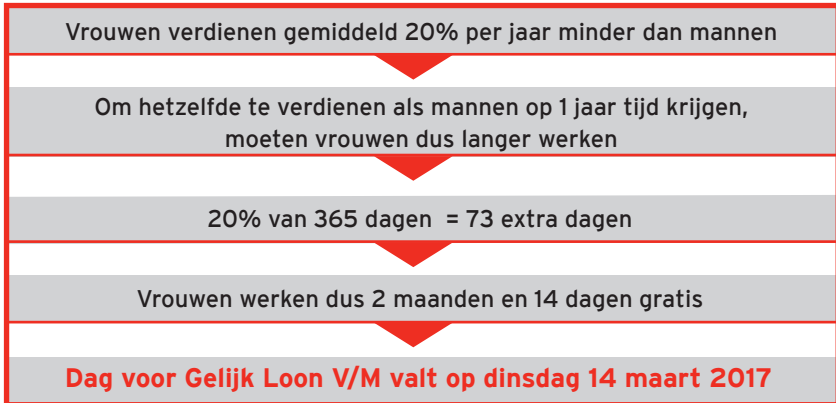
Als mannen en vrouwen die voltijds werken hetzelfde uurloon verdienen, kunnen we dan besluiten dat er sprake is van loongelijkheid? Nee, want **deeltijds werk is niet genderneutraal**. In 2015 werkte 41,6% van de vrouwelijke werknemers in de privésector deeltijds, tegenover slechts 10% van de mannelijke<sup>1</sup>.

Niet minder dan de helft van de vrouwen in deze situatie haalt als reden voor dit parttime werk de combinatie tussen beroeps- en privéleven aan. Bij mannen is dat nauwelijks 23%. Zorg dragen voor de kinderen of andere afhankelijke personen is in dit geval een argument dat veel vaker wordt aangehaald door vrouwen dan door mannen (23% tegenover 5%), net zoals andere persoonlijke of familiale redenen (27% tegenover 18%). Vrouwen dragen dus nog steeds de grootste verantwoordelijkheid voor de zorg in het gezin. Mannen die deeltijds werken, doen dat vooral met het oog op een andere baan, studies of (brug)pensioen: dat was het geval bij één deeltijdse mannelijke werknemer op vijf, bij de vrouwen was dat nauwelijks één op vijftien.

Deeltijds werken is dus vooral een zaak van vrouwen, hangt vaak samen met huishoudelijke taken en zorgtaken en is dus niet altijd een vrijwillige keuze, verre van. Slechts 8,2% van de vrouwen die deeltijds werken, gaf aan geen voltijdse baan te willen (in vergelijking met 8,3% van de mannelijke deeltijdse werknemers). Drie jaar geleden was dat nog 11% van de deeltijdse werkneemsters tegenover 7% van hun mannelijke collega's. Het argument dat vrouwen vrijwillig voor een dergelijke tewerkstelling kiezen, houdt dus geen steek. De stereotiepe taakverdeling beïnvloedt nog steeds in hoge mate de beslissing om een loopbaan af te remmen, met alle gevolgen van dien.

## De berekeningswijze

De Dag voor Gelijk Loon V/M = de dag tot wanneer vrouwen moeten werken om hetzelfde te verdienen als mannen op één jaar tijd doen.



In vergelijking met het vorige jaar (vergelijking 2014 / 2013 = de recentste cijfers voor de bruto maandlonen, deeltijds + voltijds werk) blijft de loonkloof onveranderd op 20% (afgerond) voor het derde jaar op rij.

Wat het uurloon van voltijdse werknemers betreft, stellen we vast dat de loonkloof v/m stagneert op 5%.

**Conclusie:** de loonkloof per uur voor voltijdse werknemers is in 14 jaar tijd met 2/3 verminderd maar bestaat nog steeds. Alarmerend is dat bij het maandloon de loonkloof maar met 6% is afgenomen in 14 jaar tijd en zelfs stagneert in vergelijking met de twee voorgaande jaren. De voornaamste reden is het (onvrijwillig) deeltijds werken.

Merk op dat het aandeel deeltijds werken 41,6% bedraagt voor vrouwen en 10,1% voor mannen. Slechts 8,2% van de deeltijdse werkneemsters beweert geen voltijdse baan te willen (cijfers 2015).

### 3

## Oorzaken en verklaringen van de loonkloof

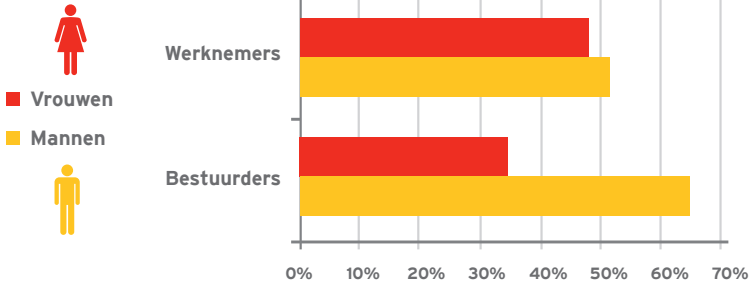
**Studie- en beroepskeuze:** verschillende studies wijzen uit dat meisjes en jongens voor stereotiepe studierichtingen kiezen. Meisjes kiezen eerder voor richtingen met veel sociale contacten en zijn ondervetegenwoordigd in de wetenschappelijke richtingen. Jongens kiezen dan weer eerder voor wetenschappelijke studierichtingen die leiden tot meer werkkansen en heel wat promotie- en carrièremogelijkheden bieden. Deze keuzes hebben grote gevolgen voor de functies die vrouwen en mannen bekleden op de arbeidsmarkt.

Bovendien behalen meisjes gemiddeld betere resultaten dan jongens, ongeacht de secundaire of universitaire opleiding die ze volgen. We moeten ons dan ook vragen stellen bij de redenen die hen massaal drijven in de richting van minder valoriserende studierichtingen.

**Horizontale segregatie:** vrouwen zijn vaker tewerkgesteld in minder gevaloriseerde en minder goed betaalde sectoren en beroepen dan mannen. Momenteel zijn er nog veel sectoren en beroepen die zogenaamd 'typisch vrouwelijk' zijn, zoals de diensten en social-profitsector, of die 'typisch mannelijk' zijn, zoals de chemie, verzekeringen, banken ...

**Verticale segregatie:** verwijst naar het feit dat vrouwen vast blijven zitten in lager geplaatste en dus minder goed betaalde functies. We zien dat in de meeste sectoren. Ze worden tegengehouden door het zogenaamde 'glazen plafond': een onzichtbare barrière die ontstaat door gewoontes en stereotypes in verband met de rol van de vrouw in de samenleving.

### Aandeel vrouwen en mannen bij leidinggevendenden (2013)



Bron: ADS, Enquête naar de Arbeidskrachten

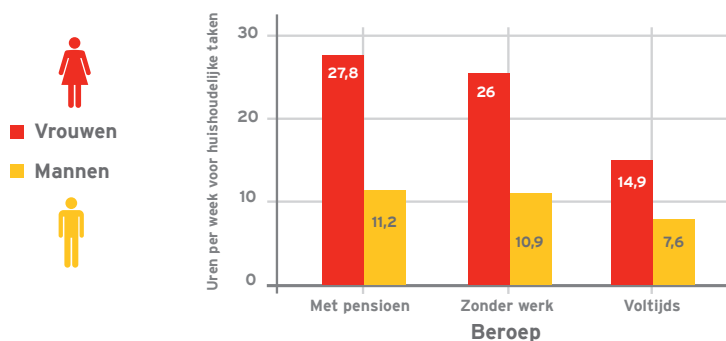
**Deeltijds werk** is een heel belangrijke factor in de loonkloofproblematiek. Deze speelt op twee niveaus: eerst en vooral is het duidelijk dat wie deeltijds werkt minder per maand of per jaar verdient dan wie voltijds werkt. Vrouwen zijn oververtegenwoordigd in het deeltijds werk. De loonkloof tussen mannen en vrouwen op jaarbasis is nog hoger (20%) dan de kloof op uurbasis (11%). Maar het deeltijds werken heeft ook een negatieve impact op de loonopbouw doorheen de jaren. Na een zekere tijd verdient wie deeltijds werkt ook minder per uur dan de collega's die voltijds werken. Bovendien kunnen deeltijdse werkneemsters minder aanspraak maken op extralegale voordelen. Deeltijds werk is en blijft een vrouwenzaak, ook al zijn er steeds meer mannen die voor parttime banen kiezen. Vrouwen kiezen vaak een deeltijdse betrekking uit noodzaak door het enorme tekort aan collectieve infrastructuren en diensten voor de zorg voor kinderen en afhankelijke personen.

*Er zijn werkneemsters die vrijwillig kiezen voor deeltijds werk, maar sommige sectoren bieden ook alleen maar deeltijds werk aan.*

**Gezinssamenstelling:** de gezinssituatie heeft ook een impact op de loonkloof. Getrouwde mannen met of zonder kinderen hebben gemiddeld een hoger loon. Het gezinsmodel en de 'natuurlijke' rolverdeling spelen ongetwijfeld in het voordeel van de mannen. 'Meneer' wordt immers beschouwd als degene die voorziet in de noden van het gezin en zich dus volop kan wijden aan zijn carrière. Het is dan ook geen verrassing dat de loonkloof groter is bij koppels met kinderen (bijna 17%), meer dan bij koppels zonder kinderen (14%), alleenstaanden met kinderen (8,8%) en alleenstaanden (5,8%). Dit element wordt verklaard door de ongelijke verdeling van de gezinstaken.

## Ongelijke taakverdeling

### Ongelijkheid mannen-vrouwen: huishoudelijke taken



Bron: The European Social Survey (ESS), 2010.

We stellen vast dat vrouwen in alle gevallen meer tijd aan het huishouden besteden dan mannen. Dat is ook zo voor vrouwen die voltijds werken, zij besteden bijna twee keer meer tijd aan de huishoudelijke taken dan mannen die voltijds werken! Dit betekent dat, hoewel vrouwen buitenshuis gaan werken, zij ook nog grotendeels instaan voor het huishoudelijk werk.

**Ouderschap:** vrouwen hebben recht op 15 weken moederschapsverlof, waarvan 10 weken verplicht zijn. Tijdens de eerste 30 dagen krijgen ze een vergoeding die gelijk is aan 82% van hun brutoloon, daarna een vergoeding van 75% van het geplafonneerde brutoloon. Vaders krijgen daarentegen maar 10 dagen vaderschapsverlof (3 dagen ten laste van de werkgever en 7 voor het ziekenfonds). Door deze ongelijke verdeling van het verlof zijn vrouwen langer afwezig op hun werk, waardoor hun carrière op de arbeidsmarkt ook vertraging oploopt. Zeker als we weten dat 1 vader op 5 geen vaderschapsverlof opneemt.

De situatie op het gebied van het ouderschapsverlof verandert en steeds meer mannen maken er gebruik van, maar de cijfers tonen aan dat de zorg voor de kinderen nog steeds een uitgesproken vrouwelijke taak blijft. Het voltijds tijdskrediet wordt nauwelijks benut door mannen.

**Professionele opleiding:** verschillende studies wijzen uit dat meer mannen tijdens hun loopbaan nog een bijkomende opleiding volgen. Ze volgen ook langere en duurdere opleidingen, waardoor ze aanspraak maken op promotie en dus loonsverhoging.

**Aanvullende voordelen:** de zo gegeerde extralegale voordelen zoals gsm's, computers, bedrijfswagens, premies, hospitalisatieverzekeringen, aanvullend pensioen, enz. worden vaker toegekend aan mannen dan aan vrouwen.



**Aandeel loontrekkenden aan wie bepaalde voordelen worden toegekend,  
het gemiddeld bedrag van deze voordelen (in euro) en de loonkloof (2013)**

		VROUWEN	MANNEN	LOON- KLOOF
Terugbetaling woon-werkverkeer	Aandeel	51%	58%	
	Gemiddeld bedrag	€ 413,75	€ 483,15	14%
Bijdragen aanvullend pensioen	Aandeel	9%	12%	
	Gemiddeld bedrag	€ 498,39	€ 802,34	38%
Aandelenopties	Aandeel	0,46%	0,99%	
	Gemiddeld bedrag	€ 7.514,67	€ 12.235,76	39%

Bron: ADS, Fiscale statistiek.

**Loopbaanonderbreking:** mannen en vrouwen die hun loopbaan onderbreken, hebben meestal ook minder perspectieven. Maar naast deze loopbaanperspectieven heeft een onderbreking verschillende gevolgen voor vrouwen en mannen. Wanneer een man beslist om zijn loopbaan te onderbreken wegens typisch 'vrouwelijke' redenen, wordt hij soms zwaarder afgestraft dan een vrouw die dezelfde keuze maakt. En dat heeft gevolgen voor de loopbaan ...

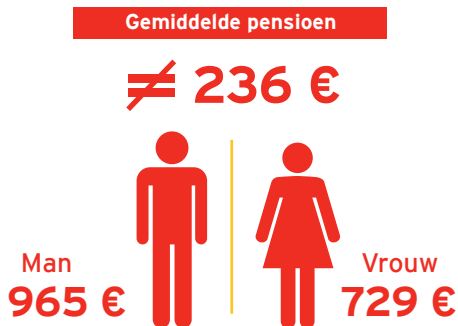
Hoe dan ook, het zijn meestal vrouwen die kiezen voor een loopbaanonderbreking (vooral omwille van familiale redenen zoals de opvoeding van de kinderen of de zorg voor naasten). Het ouderschapsverlof geldt voor mannen en voor vrouwen, maar veel minder mannen maken er gebruik van.

**Nationaliteit:** de discriminatie van vrouwen op de arbeidsmarkt raakt vrouwen met een immigratie-achtergrond of een andere nationaliteit nog meer. De loonkloof stijgt aanzienlijk door de 'etnische kloof'. Zo bestaat er een groot verschil tussen het loon van Belgen en het loon dat vrouwen en mannen uit landen van Afrika, de Maghreb en Europa (niet-EU-lidstaten) ontvangen.

**Wat onverklaarbaar blijft:** volgens het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen kan de helft van de loonkloof echter niet verklaard worden door objectieveerbare elementen. Dat betekent dat een vrouw met dezelfde anciënniteit, dezelfde leeftijd en in dezelfde sector met hetzelfde beroep en hetzelfde opleidingsniveau als een man, toch minder zal verdienen dan deze man. Gaat het dan om zuivere discriminatie?

**Gevolgen voor het pensioen:** een minder hoog loon leidt onvermijdelijk tot minder sociale rechten en dus een lager pensioen. Zonder rekening te houden met het extralegale pensioen bedroeg het pensioenverschil tussen vrouwen en mannen in België maar liefst 24%. Dit verschil stamt voort uit het loopbaanverschil. Vrouwen doen vaakst onbetaald werk (zorgverlening), tellen meer niet-gelijkgestelde periodes ...

Vrouwen genieten blijkbaar niet van de sociale correcties die door de regering beloofd werden. Integendeel, de maatregelen van de overheid versterken de ongelijkheid nog. Driekwart van de vrouwen die in 2014 met pensioen gingen, had nog geen volledige loopbaan van 45 jaar.



## Wet op 'werkbaar-wendbaar werk'

Het wetsontwerp over 'werkbaar-wendbaar werk' van minister van Werk Kris Peeters (CD&V) zal de combinatie van gezins- en beroepsleven nog moeilijker maken.

Ouders hebben nu al tijd tekort en ondervinden moeilijkheden om hun activiteiten te combineren. Het is zo erg dat 1 ouder op 5 aangeeft een risico te lopen op burn-out, vrouwen nog meer dan mannen.

Depressie, werkonderbreking, burn-out ... Allemaal ernstige en persoonlijke problemen die leiden tot een explosie van de uitgaven van het RIZIV. De nieuwe wet zal dat niet verhelpen. Eén van de belangrijkste maatregelen is het annualiseren van de arbeidsduur waardoor men het wekelijkse kader van 38 uur per week kan overschrijden met behoud van dit gemiddelde op jaarbasis. Ouders van wie het dagelijkse of wekelijkse uurrooster gaat toenemen, zullen dus nog meer problemen krijgen met de opvang voor hun kinderen, zeker in eenoudergezinnen.

Moeten kinderen echt meer dan 12 uur per dag in de crèche blijven? Moeten scholen tot 's avonds laat openblijven? Nee!

Eenzijds bieden collectieve kinderopvangdiensten een beperkte flexibiliteit, anderzijds kiezen de ouders niet voor kinderen om ze daarna voltijds uit te besteden.

*Vroeger was het taboe om iemand te vragen hoeveel hij/zij verdiende. Vandaag is het nog steeds een gevoelig thema, maar daar komt verandering in ... Terecht!*

## **4 De wet staat aan jouw kant in de bedrijven**

Om te kunnen onderhandelen over de loonkloof, moeten we deze kloof zichtbaar (= transparant) en onderhandelbaar maken. Dit streven om de loonkloof zichtbaar te maken en erover te onderhandelen, vormt de leidraad doorheen de maatregelen die ingevoerd werden voor de drie onderhandelingsniveaus (interprofessioneel, sector, bedrijf).

De lonen van de ambtenaren worden bepaald aan de hand van wettelijke barema's. In de privésector worden er over de lonen collectieve onderhandelingen gehouden door de werkgeversorganisaties en de vakbonden.

De functieclassificaties en de loonschalen waarover collectief onderhandeld wordt, zijn vaak onaanpast en vormen geen garantie tegen discriminatie. Het gebeurt regelmatig dat de functies die het vaakst door mannen worden uitgeoefend beter betaald worden dan deze die hoofdzakelijk door vrouwen worden uitgeoefend.

Om dit probleem van impliciete discriminatie op te lossen, voorziet de nieuwe wet op de loonkloof van 22 april 2012 een analyse van de genderneutraliteit in alle functieclassificaties. Er bestaat ook een checklist waarmee de personeelsverantwoordelijken kunnen nagaan of de functieclassificaties die ze gebruiken geslachtsneutraal zijn, met andere woorden of vrouwen niet gediscrimineerd worden.

### **Op interprofessioneel niveau**

Bij de tweejaarlijkse interprofessionele onderhandelingen moeten de sociale gesprekspartners (vakbonden en werkgevers) het punt van de loongelijkheid op de agenda zetten. Het technisch verslag van de Centrale Raad voor het Bedrijfsleven, dat als basis dient voor die onderhandelingen, wordt voortaan aangevuld met een rubriek over de loonverschillen tussen vrouwen en mannen.

## Op sectorniveau

De loonvorming in ondernemingen is vaak gebaseerd op een functieclassificatie die werd uitgewerkt door het paritair comité waartoe de onderneming behoort. Voortaan moeten de classificaties sekseneutraal zijn. De paritaire comités moeten de nieuwe functieclassificaties ter controle voorleggen aan de FOD Werk, Arbeid en Sociaal Overleg.

## Op bedrijfsniveau

Er zijn drie hulpmiddelen beschikbaar om de loonkloof aan te pakken.

### ■ De uitgesplitste sociale balans

Ondernemingen met meer dan 50 werknemers moeten elk jaar hun jaarrekening en balans voorleggen aan de leden van de ondernemingsraad (of het CPBW). De sociale balans is het deel van de jaarrekening dat gaat over de personeelskosten. Dankzij de wet op de loonkloof moeten de loonkosten voor de voltijdse en deeltijdse werknemers uitgesplitst worden tussen mannen en vrouwen. Met deze cijfers kan je precies berekenen hoe groot de loonkloof tussen mannen en vrouwen is en daarna de oorzaken van deze discriminatie onderzoeken.

De volgende gegevens moeten naar geslacht uitgesplitst worden:

- het aantal voltijds en deeltijds tewerkgestelden,
- het totale aantal door die werknemers gepresteerde uren,
- het totaal van de extralegale voordelen.

## Schema sociale balans

Nummers van de paritaire comités die voor de onderneming bevoegd zijn: ..... ..

STAAT VAN DE TEWERKGESTELDE PERSONEN				
WERKNEMERS WAARVOOR DE ONDERNEMING EEN DIMONA-VERKLARING HEEFT INGEDIEND OF DIE ZIJN INGESCHREVEN IN HET ALGEMEEN PERSONEELSREGISTER				
Tijdens het boekjaar	Codes	Totaal	1. Mannen	2. Vrouwen
<b>Gemiddeld aantal werknemers</b>				
Voltijds .....	1001	.....	.....	.....
Deeltijds .....	1002	.....	.....	.....
Totaal in voltijdse equivalenten (VTE) .....	1003	.....	.....	.....
<b>Aantal daadwerkelijk gepresteerde uren</b>				
Voltijds .....	1011	.....	.....	.....
Deeltijds .....	1012	.....	.....	.....
Totaal .....	1013	.....	.....	.....
<b>Personeelskosten</b>				
Voltijds .....	1021	.....	.....	.....
Deeltijds .....	1022	.....	.....	.....
Totaal .....	1023	.....	.....	.....
<b>Bedrag van de voordelen bovenop het loon .....</b>	1033	.....	.....	.....

Tijdens het vorige boekjaar	Codes	P. Totaal	1P. Mannen	2P. Vrouwen
Gemiddeld aantal werknemers in VTE .....	1003	.....	.....	.....
Aantal daadwerkelijk gepresteerde uren .....	1013	.....	.....	.....
Personeelskosten .....	1023	.....	.....	.....
Bedrag van de voordelen bovenop het loon .....	1033	.....	.....	.....

- **Het tweejaarlijkse analyserapport over de loonstructuur**  
 Bedrijven moeten om de twee jaar een analyse opmaken van hun loonstructuur. Uit deze analyse moet blijken of de loonstructuur genderneutraal is. Dit rapport moet opgesplitst worden volgens geslacht, opleidingsniveau, functieniveau, anciënniteit en statuut.

Anderzijds moet het ook de volgende gegevens bevatten:

- de lonen,
- de directe sociale voordelen,
- de werkgeversbijdragen aan extralegale verzekeringen (groeps- of hospitalisatieverzekering),
- alle andere extralegale voordelen (bedrijfswagen, functiewagen, telefoon ...).

Op basis van dit analyserapport zullen de leden van de ondernemingsraad of de vakbondsafvaardiging oordelen of er een actieplan moet worden ingevoerd.

■ **De aanstelling van een bemiddelaar**

Wanneer een werknemer vindt dat hij of zij niet hetzelfde loon krijgt enkel en alleen vanwege zijn of haar geslacht, kan een bemiddelaar aangesteld worden om de situatie te onderzoeken. Aarzel niet om inlichtingen in te winnen bij jouw delegees, afgevaardigden of jouw vakcentrale.

**Jouw vakbond helpt je in de strijd!**

Het ABVV heeft een online tool ontwikkeld waarmee je op basis van enkele cijfers de loonkloof binnen jouw bedrijf kunt berekenen. Surf naar [www.abvv.be/loonkloof-berekenen](http://www.abvv.be/loonkloof-berekenen)



**Speak up!**

**Laten we samen de loonkloof v/m verkleinen.**

# **5** *Syndicale instrumenten*

Naast de nieuwe wet zijn er nog andere analysetools die je kunnen helpen in de overlegorganen, zowel in de OR als in het CPBW.

## **1. In de ondernemingsraad (OR)**

De vier volgende instrumenten kunnen als hefboom gebruikt worden:

- cao nr. 9 over de tewerkstelling,
- het Koninklijk Besluit van 1973 over de reglementering van de economische en financiële informatie die aan de ondernemingsraad moet worden overgemaakt,
- het positieve actieplan bij herstructurering,
- het jaarverslag over de gelijke kansen tussen mannen en vrouwen.

## **2. In het comité voor preventie en bescherming op het werk (CPBW)**

Op het gebied van preventie en bescherming op het werk bestaan er verschillende syndicale instrumenten die men kan gebruiken voor het ontwikkelen van een beleid gericht op de gelijkheid tussen mannen en vrouwen. Bovendien valt de organisatie van het werk ook onder de bevoegdheden van het CPBW. De onderneming moet vooral ijveren voor een stabiel welzijnsbeleid dat voordelig is voor alle werknemers. Er bestaan geen functies die enkel voorbehouden zijn voor mannen of vrouwen.

## **3. Bij de syndicale afvaardiging (SA)**

We benadrukken dat de uitvoering van een beleid voor gendergelijkheid in een onderneming niet alleen tot de bevoegdheid van de ondernemingsraad behoort. Het betreft een strategie van de drie overlegorganen die voortvloeit uit de werking van de syndicale driehoek OR-CPBW-SA.



## **6** **Onze eisen**

- **Breid het aanbod van opvang- en zorginfrastructuur uit.**

Betaalbare en kwalitatieve crèches met flexibele openingsuren zijn van cruciaal belang. Voor schoolgaande kinderen moet er ook een uitgebreid en soepel opvangaanbod bestaan buiten de schooluren. De toegang tot betaalbare en kwalitatieve zorg voor zorgbehoevenden en bejaarden is ook essentieel om het voltijds werk aan te moedigen.

- **Maak het geboorteverlof (het vroegere vaderschapsverlof) verplicht.**

Een kind hebben is een gedeelde verantwoordelijkheid. De tijd dat de vader als enige de kost verdiende en de hele dag ging werken om zijn gezin te onderhouden, is voorbij. Vrouwen werken ook, mannen willen ook hun kinderen zien. Bepaalde werkgevers lijken echter nog altijd vast te houden aan het traditionele gezinsmodel. Het ABVV pleit voor 20 dagen geboorteverlof, met 10 dagen verplicht op te nemen binnen de maand na de geboorte. De andere 10 dagen zijn vrij op te nemen vanaf 3 maanden voor de vermoedelijke bevallingsdatum tot 6 maanden na de geboorte. Gedurende de verlofperiode mag er geen inkomensverlies zijn. De werkgever betaalt het gewone loon door de eerste week en betaalt daarna een aanvulling op de RIZIV-uitkering.

- **Stimuleer voltijds werken.**

Weinig vrouwen kiezen bewust voor een deeltijdse baan. Bied daarom een voltijdse baan aan en maak werk van de verlenging van de deeltijdse uurroosters voor vrouwen.

- **Herzie de definitie van voltijds werk.**

Het merendeel van het deeltijds werk bij vrouwen stamt voort uit problemen om alles te combineren: een voltijdse, betaalde baan en een aantal onbetaalde zorgtaken thuis zorgen voor stress en tijdsgebrek. Helaas zijn het vooral vrouwen die hiervoor de prijs betalen. Langdurige afwezigheid wegens ziekte boekt dan ook recordcijfers.

De regering belooft te werken aan 'werkbaar werk' maar het debat concentreert zich vooral op flexibiliteit en niet op een herverdeling van de arbeidstijd. Wij pleiten voor een **collectieve arbeidsduurvermindering** met behoud van het loon en compenserende aanwervingen. Hierdoor komt de wekelijkse arbeidsduur onder 38 uur te liggen. Het kan momenteel vrij ingevoerd worden door de bedrijven in de privésector en de autonome overheidsbedrijven. De verplichte arbeidsduurvermindering voor alle sectoren en alle categorieën van werknemers garandeert een evenwichtige verdeling tussen privé- en beroepsleven. Alleen als de maatregel geldt voor iedereen, krijgen vrouwen evenveel kansen als mannen om een carrière op te bouwen. Een kortere arbeidsduur herverdeelt het beschikbare werk op zo'n manier dat het ook gaat om een uitstekend instrument om nieuwe jobs te creëren.

- **Stel quota op voor directiecomités van overheidsbedrijven en beursgenoteerde ondernemingen.**

Quota vormen een efficiënte manier om het glazen plafond te doorbreken, zoals ook blijkt uit een recente studie van het Instituut voor de gelijkheid van mannen en vrouwen. Het percentage vrouwen in de raden van bestuur van beursgenoteerde ondernemingen, economische overheidsbedrijven en de Nationale Loterij is in 6 jaar tijd verdubbeld.

- **Eis de correcte toepassing van de wet op de loonkloof van 22 april 2012.**

Studies wijzen uit dat deze onvoldoende weerklank vindt, vooral in de bedrijven. Nochtans moeten de bedrijven volgens deze wet de loonlast voor voltijdse en deeltijdse werknemers in hun sociale balans opsplitsen tussen mannen en vrouwen. Veel bedrijven doen dat echter (nog) niet.

- **Zorg voor meer koopkracht, meer kwalitatieve banen voor iedereen en een betere combinatie tussen privé- en beroepsleven.**
- **Voereenrechtvaardigefiscaliteitin,versterkdeoverheidsdiensten en sociale zekerheid, zorg voor een fatsoenlijk pensioen voor iedereen.**

**Wij willen een ander beleid, een beleid dat rechtvaardig en evenwichtig is, dat rekening houdt met de situatie van de vrouwen op de arbeidsmarkt.**



Voor meer info:

**ABVV**

Hoogstraat 42 | 1000 Brussel

Tel. +32 2 506 82 11 | Fax +32 2 506 82 29

info@abvv.be | www.abvv.be

  [vakkbondABVV](#)

Volledige of gedeeltelijke overname of reproductie van de tekst uit deze brochure mag alleen met duidelijke bronvermelding.

Verantwoordelijke uitgever: Rudy De Leeuw © februari 2017

Cette brochure est également disponible en français : [www.fgtb.be](http://www.fgtb.be)

D/2017/1262/2