# Feiten en cijfers

* *Belgische loonkloof 2022* (datajaar 2020, nieuwste cijfers[[1]](#endnote-1)):
	+ Niet gecorrigeerd voor arbeidsduur, alle sectoren: 21,6%
		- Privésector: 27.1%
		- Publieke sector: 15.4%
	+ Gecorrigeerd voor arbeidsduur, alle sectoren (datajaar 2021): 5% statbel
		- Privésector: 11.8%
		- Publieke sector: 4.7%
	+ Sectoren met de grootste loonkloof (gecorrigeerd voor arbeidsduur)
		- Vervaardiging van tabaksproducten (21,0%)
		- Vervaardiging van kleding (22,3%)
		- Vervoer over water (39,1%)
		- Luchtvaart (45,2%)
	+ Sectoren met grootste loonkloof (niet-gecorrigeerd voor arbeidsduur) -> deeltijds werk i.f.v. zorgarbeid/precaire contracten
		- Administratieve en ondersteunende diensten (40,6% t.o.v. 13,9%)
		- Menselijke gezondheidszorg (27,3%, t.o.v. 10,7%)
* *Pensioenkloof*
	+ 20% (cijfers 2021, PensionStat)
	+ De GPG kent globaal drie oorzaken[[2]](#footnote-1):
		- de verloning: vrouwen verdienen minder dan mannen. Dat wordt grotendeels verklaard door de sectoren (socio-cultureel, zorg) waarin vrouwen werkzaam zijn.
		- het arbeidsritme: vrouwen werken meer deeltijds (41,8% vrouwelijke werknemers t.o.v. 10,1% van de mannelijke werknemers[[3]](#footnote-2))
		- de arbeidsmarktparticipatie: vrouwen hebben een lagere werkzaamheidgraad (met evenwel een positieve tendens) en nemen vaker verlofstelsels op[[4]](#footnote-3).
	+ Vrouwen hebben ook, gemiddeld, een kortere loopbaan. Mannen hebben een gemiddelde loopbaan van 42,2 jaar, vrouwen een van 36,6 jaar.[[5]](#footnote-4)
	+ Vrouwen hebben een hogere levensverwachting waardoor ze langer met eenzelfde pensioenbedrag zullen moeten leven.
* *Europese loonkloof*
	+ Gecorrigeerd voor arbeidsduur: 12,7% (datajaar 2021)[[6]](#endnote-2)
	+ Niet-gecorrigeerd voor arbeidsduur: 37% (datajaar 2018)[[7]](#endnote-3) (ook wel “gender overall earnings gap” genoemd)
	+ De vooruitgang vertraagt aanzienlijk, daling 0.2% minder dan het voorgaande jaar. Aan dit tempo zal de Europese loonkloof pas gedicht zijn in 2086[[8]](#endnote-4).
* *Triloogakkoord loontransparantie EU*
	+ Akkoord bereikt tussen Raad n Parlement
	+ Wordt 29 maart 2023 gestemd in de plenaire vergadering
	+ De richtlijn geldt voor **private en publieke** sector en is een grote sprong vooruit:
		- **Recht op informatie**: het aanvankelijke loonniveau en loonschaal voor een baan moet aan sollicitanten worden verstrekt vóór hun sollicitatiegesprek en zonder dat de sollicitant erom hoeft te vragen. Het voorstel moet werkgevers ook verplichten hun werknemers een beschrijving te geven van de criteria die worden gebruikt om het loonniveau en de loopbaanontwikkeling binnen hun bedrijf te bepalen. Zowel de gebruikte criteria, als vacatures en functiebenamingen, moeten **genderneutraal** zijn. Werknemers hebben recht op informatie over gemiddelde uurlonen, ook met genderverschil.
		- **Loonkloof bij grote bedrijven**: bedrijven met **ten minste 100 werknemers** zijn verplicht om elk jaar informatie over de beloningsverschillen publiek te maken, inclusief de loonkloof en de mediane loonkloof tussen alle vrouwelijke en mannelijke werknemers, met inbegrip van aanvullende elementen zoals bonussen.
		Hiervoor wordt een trappenmodel gebruikt.
			* Werkgevers met minimaal **250 werknemers** moeten **jaarlijks** rapporteren.
			* Werkgevers met **150-249 werknemers** moeten **driejaarlijks** rapporteren.
			* Werkgevers met **100-149 werknemers** moeten **driejaarlijks** rapporteren (na overgangsfase van 5 jaar na invoering richtlijn).
			* Bedrijven **onder deze drempel** kunnen **vrijwillig** rapporteren.
		- **Gezamenlijke loonbeoordeling werkgever en vakbonden**: indien het verschil in gemiddeld loonniveau ten minste **5%** bedraagt of de werkgever kan het verschil niet rechtvaardigen met objectieve en niet-seksistische factoren, dan wordt een "gezamenlijke beoordeling van de beloning" verplicht. Vertegenwoordigers van werknemers en werkgevers brengen samen een gedetailleerde analyse van de situatie met voorstellen tot verbetering.
		- **Sociale partners:** betrokkenheid van de sociale partners wordt versterkt. De lidstaten worden gevraagd om, samen met de sociale partners, een nationaal monitoringmechanisme op te zetten/aan te duiden om de implementatie van deze richtlijn op te volgen.
		- **Rechten verdedigen**: de richtlijn stipuleert dat lidstaten het voor slachtoffers van loondiscriminatie moet mogelijk maken dit laagdrempelige procedures aan te kaarten, ook na beëindiging van hun contract. Er wordt ook een recht op compensatie voorzien.Periode tot wanneer een klacht kan ingediend worden is verlengd **3 jaar**.
		- De **werknemer** kan een **schadevergoeding** eisen als die schade geleden heeft als gevolg van een inbreuk.
		- **Nieuwe burden of proof**: indien werkgevers niet voldoen aan hun transparantieverplichtingen, ligt de bewijslast op hun schouders bij eventuele klachten. M.a.w., zij moeten bewijs aanvoeren dat er geen sprake is van discriminatie.
		- **Sancties**: lidstaten mogen zelf hoogte van sancties/boetes kiezen, maar die moeten doeltreffend, evenredig en afschrikkend zijn.
		- **Non-binaire personen:** Lidstaten mogen zelf kiezen of ze een registratiesysteem hebben voor een derde geslacht of niet.
		- **EIGE** wordt aangeduid om aan gratis online tool inzake loontransparantie te creëren en te promoten.
		- Er komt een **“label” voor de “goede” werkgevers** die GEEN loonkloof hebben in hun bedrijf.
* *Loonkloofwet 2012*
	+ Zie loonkloofrapport 2021 p.71
	+ Om de wet ter bestrijding van de loonkloof doeltreffender te maken, zou een aantal aanpassingen wenselijk zijn.
		- Duidelijkere objectieven formuleren
		- Controlemechanismen en sancties instellen
		- Schendingen van de verplichtingen rond gendergelijkheid moeten op dezelfde manier worden bestraft als andere schendingen van het arbeidsrecht.
	+ In het oorspronkelijk wetsvoorstel over de Loonkloofwet was een sanctie voorzien wanneer een sector geen genderneutrale functieclassificatie hanteerde.
		- Een dergelijke sanctie heeft echter ongewenste gevolgen voor de rechten en verplichtingen van de werknemers in een sector.
		- Bovendien veronderstelt het voorzien van sancties in het Sociaal Strafwetboek, met name administratieve geldboeten, dat de Sociale Inspectie daadwerkelijk een inbreuk kan vaststellen, wat in deze materie niet eenvoudig is.
		- Op dit ogenblik kan de Sociale Inspectie reeds onrechtstreeks optreden tegen het mogelijks niet-genderneutraal karakter van de functieclassificatie in de sector, via het misdrijf van het niet-naleven van de terzake toepasselijke cao, die in alle geval is gerelateerd met de lonen in de sector.
		- Bovendien heeft het instellen van genderneutrale classificaties – wat bijna volledig voltrokken is – weinig invloed op de loonkloof.
	+ Daarnaast moeten in overleg met de Commissie voor Boekhoudkundige Normen en de Directie Boekhoudrecht van de FOD Economie duidelijke bevoegdheden gegeven worden aan de Nationale Bank om onjuist of onvolledig ingevulde sociale balansen te sanctioneren.
		- Er moet ook een duidelijk mandaat komen zodat de Nationale Bank maximaal gebruik kan maken van deze gegevens.
		- Ten slotte moet ook worden nagegaan of de analyseverslagen in de bedrijven aan de nodige kwaliteitseisen voldoen en of ze grondig worden besproken in de Ondernemingsraden of de Comités voor preventie en bescherming op het werk.
		- Wanneer een systematische controle met de huidige middelen niet haalbaar is, moet ten minste een steekproefsgewijze controle door de sociale inspectie mogelijk zijn.
		- Ook voor deze verplichting moeten duidelijke sancties voor overtredingen worden vastgesteld, in overeenstemming met andere regelgeving uit de arbeidswetgeving.
	+ Toegevoegde waarde van de bemiddelaar wordt in vraag gesteld. Doeltreffender is om meer middelen te geven aan bestaande actoren die kunnen ingrijpen.
		- De sociale inspectiedienst, die al bevoegd is om onderzoek te doen en dus om lonen en functies te vergelijken en die dus discriminatie binnen bedrijven zou kunnen opsporen en bestraffen moet ruimere bevoegdheden krijgen.
		- Het is ook aan te bevelen dat bijvoorbeeld verdachte analyserapporten automatisch aanleiding zouden geven tot aanvullende controles.
	+ Bovendien is het niet voldoende om de sociale partners te verplichten om de loonkloof te bespreken. Hier moeten duidelijke objectieven gedefinieerd worden.
1. Instituut voor Gelijkheid van Vrouw en Mannen, loonkloofcijfers 2022, chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://igvm-iefh.belgium.be/sites/default/files/2022-loonkloofcijfers.pdf [↑](#endnote-ref-1)
2. M. Corsi, *Economic independence and the position of women on the labour market of the European Union*, European Union, Brussels, 2014, 15. [↑](#footnote-ref-1)
3. Statistiek Vlaanderen, 2021, https://www.statistiekvlaanderen.be/nl/deeltijdarbeid [↑](#footnote-ref-2)
4. IGVM, Vrouwen en mannen in België. Genderstatistieken en genderindicatoren, 2011, 154-164, <http://igvm-iefh.belgium.be/sites/default/files/downloads/GenderStat_N_Hfdst1-8.pdf>. [↑](#footnote-ref-3)
5. Federaal Planbureau, september 2015. [↑](#footnote-ref-4)
6. https://www.europarl.europa.eu/news/nl/press-room/20220401IPR26532/loonkloof-tussen-vrouw-en-man-ep-steunt-bindende-maatregelen [↑](#endnote-ref-2)
7. https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Gender\_pay\_gap\_statistics#Gender\_pay\_gap\_levels\_vary\_significantly\_across\_EU [↑](#endnote-ref-3)
8. https://www.hln.be/binnenland/loonkloof-mannen-en-vrouwen-in-eu-met-huidig-tempo-pas-dicht-in-2086~a60617cc/ [↑](#endnote-ref-4)