



## **De loonkloof m/v**

Nieuwe oplossingen voor een oud probleem: ontwikkeling van transnationale strategieën in samenwerking met vakbonden en cellen voor gendergelijkheid om de loonkloof m/v aan te pakken.

### **Vergelijkend rapport**

Nadja Bergmann, Lisa Danzer & Claudia Sorger (eds.)

Gebaseerd op bijdragen van: Nadja Bergmann, Tajana Broz, Cristina Castellanos Serrano, Elvira González Gago, Maja Gergoric, Andrea Jochmann-Döll, Dora Levacic, Liina Osila, Maarten Rombouts, Alexandra Scheele, Claudia Sorger, Anamarija Tkalcec & Hildegard Van Hove

Meer informatie :

<http://www.genderpaygap.eu>

Wenen, januari 2016



Dit project werd gefinancierd door het PROGRESS Programma van de Europese Unie.

# 1 Inleiding en samenstelling van het Vergelijkend Rapport

Dit 'Vergelijkend Rapport' maakt deel uit van het project 'Loonkloof m/v: nieuwe oplossingen voor een oud probleem. Ontwikkeling van transnationale strategieën in samenwerking met vakbonden en cellen voor gendergelijkheid om de loonkloof m/v aan te pakken.' Dit project werd gefinancierd door het PROGRESS Programma van de Europese Unie. Het belangrijkste doel van het project is om, in nauwe samenwerking met vakbonden, cellen voor gendergelijkheid en andere relevante betrokken partijen, nieuwe, innovatieve oplossingen te ontwikkelen om de loonkloof m/v aan te pakken.

Het project richt zich op loonverschillen in de financiële en verzekeringssector en in de gezondheidssector. Aan het project werkten experts mee uit verschillende organisaties in zes landen: CESI – Center for Education, Counselling and Research – **Kroatië**, L&R Social Research – **Oostenrijk**, RoSa – Rol en Samenleving vzw, Documentatiecentrum, Bibliotheek en Archief voor gelijke kansen m/v, feminisme en vrouwenstudies – **België**, The Tavistock Institute for Human Relations – Verenigd Koninkrijk, Tomillo Center for Economic Studies – **Spanje**, Brandenburg Technical University Cottbus – **Duitsland**, en het Praxis Centre for Policy Studies – **Estland**. Werkten ook mee aan het project, vertegenwoordigers van Europese organisaties, waaronder het Europees Verbond van Vakverenigingen ETUC (European Trade Union Confederation).

Onderzoekers van elk deelnemend land droegen bij, elk voor hun eigen land, met uitgebreid diepte-onderzoek (sectorspecifieke analyses voor de financiële en verzekeringssector en de gezondheidssector, gesitueerd binnen de context van hun land), in samenwerking met vertegenwoordigers van vakbonden en cellen voor gendergelijkheid.

Het huidige 'Vergelijkende Rapport' is een samenvatting van het werk dat de onderzoekers uitvoerden in elk land. Dit werk is gebaseerd op diverse methodes en werkwijzen, zoals analyses van literatuur en statistieken, interviews met verscheidene experts, focusgroepen met relevante betrokken partijen, bijeenkomsten voor kennisuitwisseling op nationaal en transnationaal niveau. De bedoeling van het 'Vergelijkende Rapport' is om een grondig inzicht te bieden in de toestand van de zes betrokken landen met betrekking tot de loonkloof m/v en voorstellen te doen om de kloof te dichten. Het in kaart brengen van overeenkomsten en verschillen tussen elk land kan leiden tot gemeenschappelijke maatregelen en kennisuitwisseling. De focus van dit rapport, zoals trouwens van het hele project, ligt op de financiële en verzekeringssector en op de gezondheidssector.

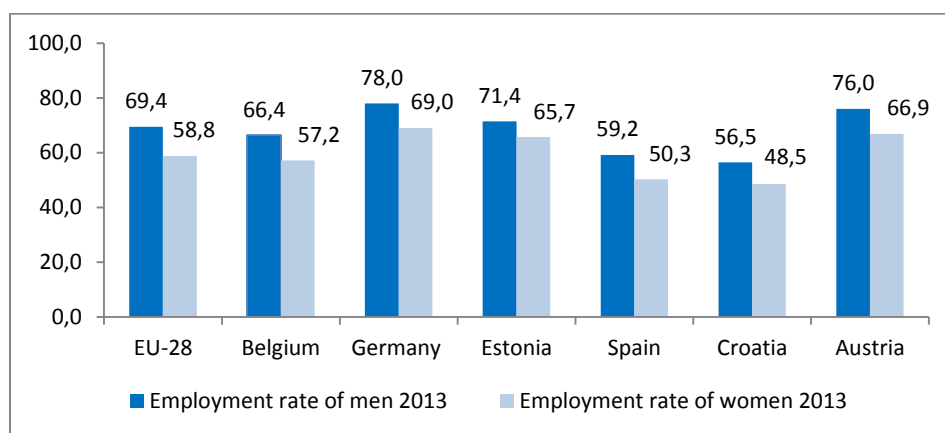
Dit rapport is een onderdeel van een veelzijdige benadering die bestaat uit wetenschappelijk onderzoek, netwerking, kennisuitwisseling, het uitvoeren van initiatieven, bewustmakingsacties en informatieverbreiding, en moet actievoerders en betrokken partijen voorzien van argumenten en ideeën voor hun strijd tegen de loonkloof m/v.

Belangrijke resultaten van onderzoeksfases en landenspecifieke informatie naast bijkomende informatie is te vinden op de website van het project: <http://www.genderpaygap.eu> .

## 2 Kenmerken van de loonkloof m/v in de zes landen

Wanneer we kijken naar de **tewerkstellingsgraad van vrouwen en mannen** in de zes betrokken landen: Kroatië, Oostenrijk, België, Spanje, Duitsland en Estland, dan vertonen deze zes alle een lagere tewerkstellingskloof m/v dan de 10,6 procentpunten van het EU-gemiddelde. In Estland is het verschil tussen de tewerkstellingsgraad van vrouwen en mannen in 2013 bijzonder klein (5,7 procentpunten). Over het algemeen heeft Duitsland de hoogste tewerkstellingsgraad zowel voor vrouwen als voor mannen, gevolgd door Oostenrijk en Estland, terwijl Kroatië de laagste tewerkstellingsgraad heeft, van nabij gevolgd door Spanje.

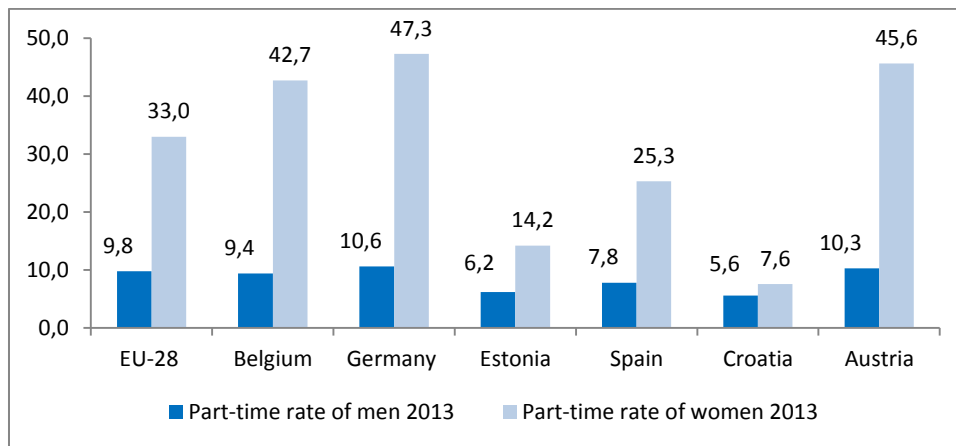
**Figuur 1: Tewerkstellingsgraad van vrouwen en mannen in 2013 in de betrokken landen**



Bron: Eurostat, LFS (online data code: lfsi\_emp\_a)

Uit een meer gedetailleerd onderzoek blijkt dat er grote verschillen zijn in deeltijdse tewerkstelling in de zes landen (zie Figuur 2). In Duitsland, Oostenrijk en België is er een uitgesproken hoge deeltijdse tewerkstellingsgraad bij vrouwen. In die landen is meer dan 40% van de werkende vrouwen deeltijds aan de slag, terwijl de deeltijdse tewerkstellingsgraad van vrouwen in Estland en vooral Kroatië vrij laag is. In Kroatië werkt slechts 7,6% van de werkende vrouwen deeltijds. Hoewel in elk van de zes landen de deeltijdse tewerkstellingsgraad bij vrouwen boven die van de mannen ligt, zien we dat er grote verschillen zijn in de genderkloof op dat vlak. België, Duitsland en Oostenrijk zitten met een genderverschil van meer dan 30 procentpunten ver boven het EU-gemiddeld, terwijl Estland, Spanje en vooral Kroatië een veel kleinere kloof is tussen mannen en vrouwen. Daarbij vinden we de hoogste deeltijdse tewerkstellingsgraad voor zowel mannen als vrouwen in Duitsland en de laagste in Kroatië. Als we de deeltijdse tewerkstellingsgraad van mannen en vrouwen vergelijken tussen de zes betrokken landen, dan zien we dat de deeltijdse tewerkstellingsgraad van vrouwen veel meer verschilt van land tot land, terwijl die verschillen bij de mannen niet erg uitgesproken zijn; de deeltijdse deelname aan de arbeidsmarkt bij mannen ligt overal tussen 5 en 10%.

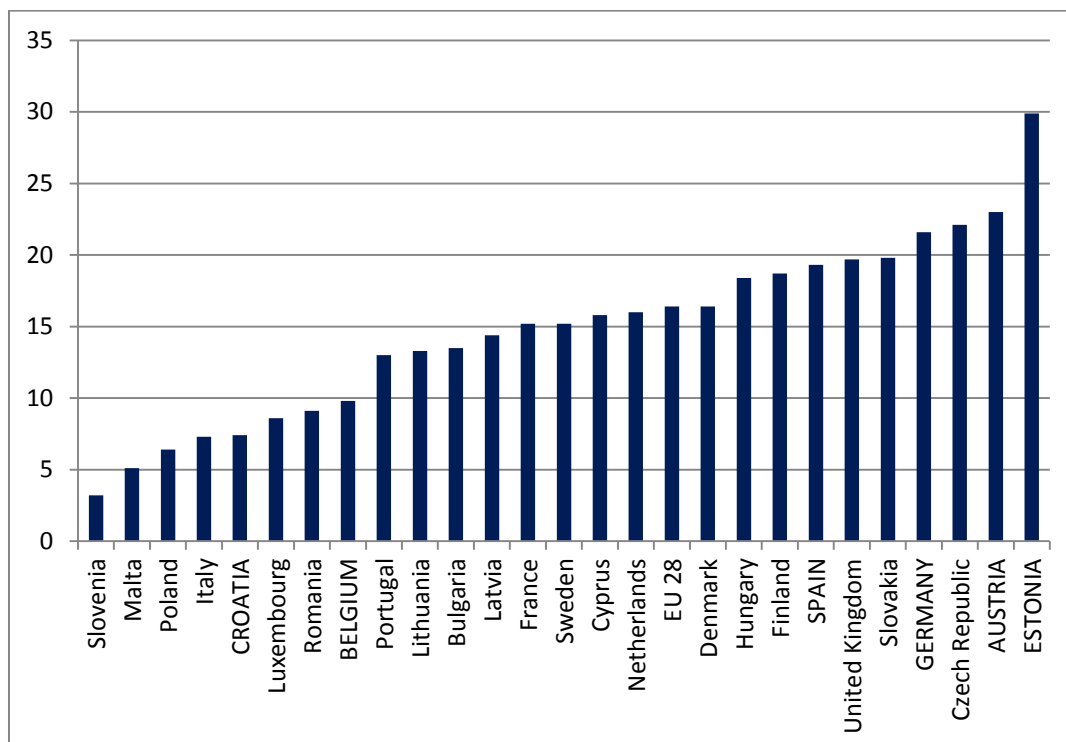
**Figuur 2: Deeltijdse tewerkstellingsgraad m/v in 2013 in de betrokken landen**



Bron: Eurostat, LFS (online data code: lfsi\_emp\_a)

Een vergelijking van de totale loonkloof m/v tussen de zes landen (figuur 3) illustreert de afwijkende situaties: terwijl in Kroatië (7%) en in België (10%) de loonkloof m/v aan de lage kant is en onder het EU-gemiddelde van 16,4% ligt, is het tegendeel waar voor de andere deelnemende landen, vooral in Estland (30%) en Duitsland (22%) maar ook in Spanje, waar de loonkloof m/v 19% bedraagt.

**Figuur 3: Loonkloof m/v in niet-gecorrigeerde vorm in %, 2013**



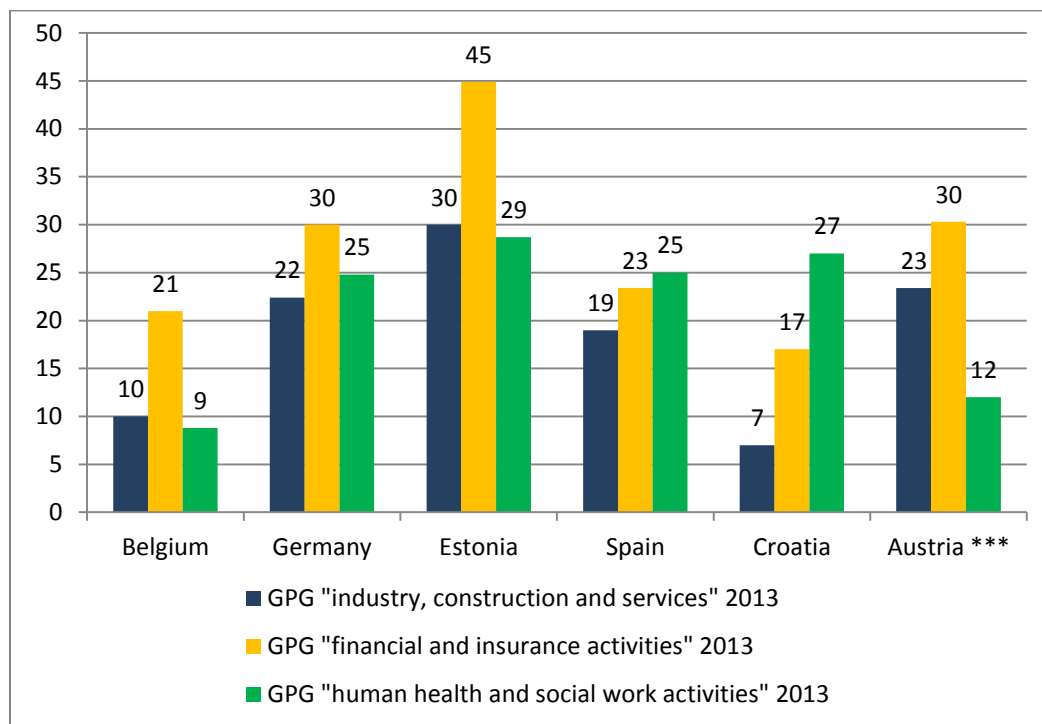
Bron: Eurostat, LFS (online data code: earn\_gr\_gpgr2); \* NACE Rev. 2 (structuur van de methodologie van de inkomensbevraging); totale loonkloof m/v met uitzondering van ambtenarij, defensie, verplichte sociale zekerheid; recentste beschikbare gegevens voor Oostenrijk: 2010; verzameld op 16 april 2015;

Als we focussen op de omvang van de loonkloof in de gekozen sectoren, namelijk de **financiële en verzekeringssector** (gele balken in figuur 4) en **de gezondheidssector** (groene balken in figuur 4), dan zien we duidelijk de grote verschillen tussen de sectoren per land en de verschillen tussen de landen onderling. In de meeste landen is de loonkloof m/v in de financiële en verzekeringssector veel meer uitgesproken (Estland, Oostenrijk, Duitsland en België) dan de totale loonkloof m/v en de loonkloof m/v in de gezondheidssector.

Het verschil tussen de loonkloof m/v in de financiële en verzekeringssector in vergelijking met andere sectoren is bijzonder groot in Estland met 45%, maar ook in België waar die 21% bedraagt (wat nog altijd dubbel zoveel is als in de andere betrokken sectoren).

In Kroatië en Spanje is de loonkloof m/v in de gezondheidssector hoger dan de andere. Voor Spanje kunnen we stellen dat alle geselecteerde loonverschillen m/v op een gelijk niveau liggen, met kleinere verschillen dan in de andere landen. Over het algemeen vinden we de kleinste loonkloof m/v voor de tewerkstelling in de gezondheidszorg en het sociaal werk in België, met slechts 9%. Terwijl Kroatië bovendien de kleinste loonverschillen optekent in de financiële en verzekeringssector (17%) en in de gezondheidssector (7%), heeft Estland de hoogste loonverschillen m/v, zowel voor de twee sectoren als voor de totale loonkloof m/v.

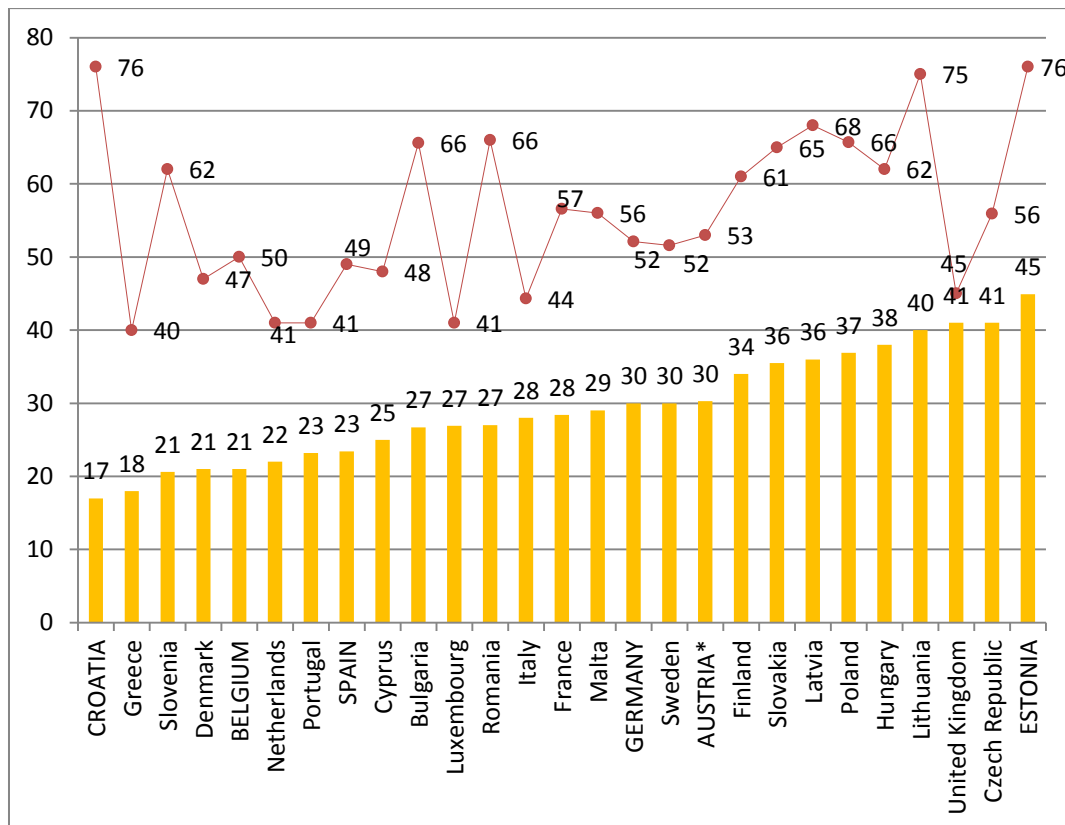
**Figuur 4: Loonkloof m/v in niet-gecorrigeerde vorm in %\* voor “Financiële en verzekeringsactiviteiten”, “Activiteiten in de gezondheidszorg en sociaal werk” en totale loonkloof m/v\*\* in 2013 in de zes landen.**



Bron: Eurostat, LFS (online data code: earn\_gr\_gpr2); \* NACE (structuur methodologie van de inkomensbevraging); verzameld op 16 april 2015; \*\* totale loonkloof m/v met uitzondering van ambtenarij, defensie, verplichte sociale zekerheid.

Figuur 5 focust alleen op de **loonkloof m/v in de financiële en verzekeringssector**. Hier zien we de percentages voor elk Europees land, met het **percentage vrouwelijke tewerkstelling in die sector**. Over het algemeen varieert de tewerkstellingsgraad van vrouwen in die sector heel sterk tussen de EU-landen. Van de zes betrokken landen hebben Kroatië en Estland met 76% het grootste percentage vrouwen, terwijl Spanje met 49% onderaan zit. De loonkloof m/v in de financiële en verzekeringssector is daarbij ook het kleinst in Kroatië (17%), gevolgd door België (21%) en Spanje (23%). Estland heeft de grootste loonkloof m/v met 45%.

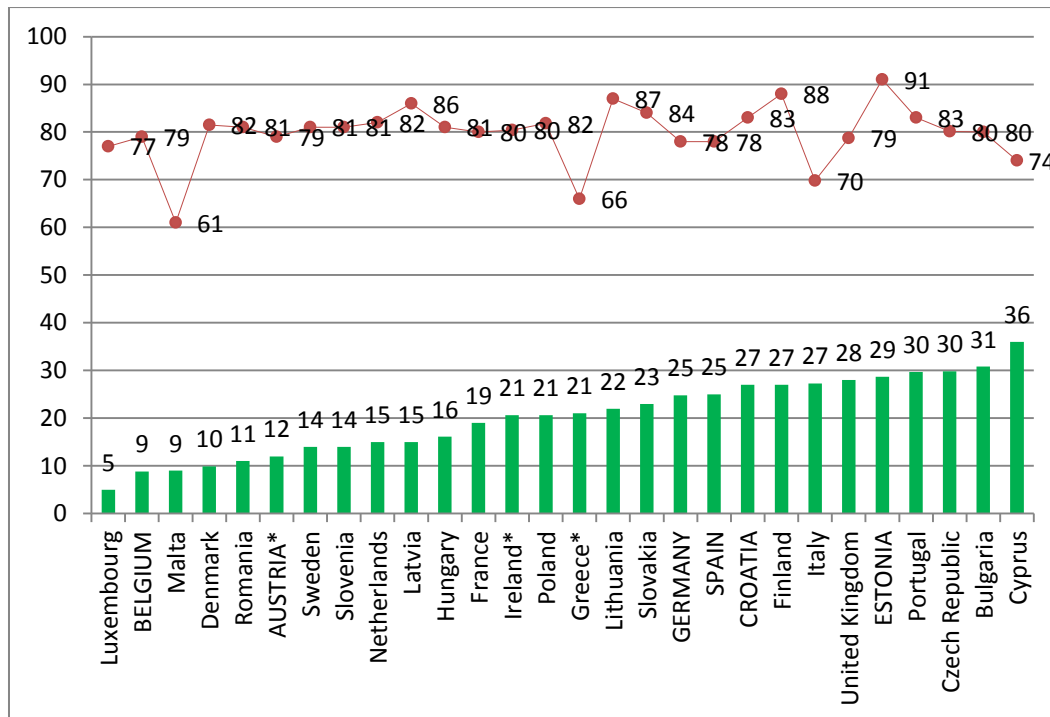
**Figuur 5: Loonkloof m/v in niet-gecorrigeerde vorm in %\*\* voor “Financiële en Verzekeringsactiviteiten” en % vrouwelijke tewerkstelling in die sector in 2013\***



Bron: Eurostat, LFS (online data code: earn\_gr\_gpgr2 en lfsa\_egan2); \*\*NACE Rev. 2 (structuur methodologie van de inkomensbevraging); verzameld op 16 april 2015; \* laatste beschikbare gegevens voor Oostenrijk: 2010; gele balken: loonkloof m/v, rode stippen: % vrouwelijke tewerkstelling in dit domein

In vergelijking met de financiële en verzekeringssector is het percentage vrouwelijke tewerkstelling in de gezondheidssector heel wat stabielier in de betrokken landen, zoals blijkt uit figuur 6. Er zijn kleine verschillen, met hier en daar een uitschieter. Zo heeft Estland bijvoorbeeld de hoogste vrouwelijke tewerkstellingsgraad met 91% en met een loonkloof m/v van 29% zit het land veruit bij de ergste. België daarentegen heeft met 9% de tweede laagste loonkloof m/v van allemaal, gevolgd door Oostenrijk met 12%, terwijl in beide landen de vrouwelijke tewerkstellingsgraad gemiddeld vrij hoog ligt, namelijk 79%. De andere betrokken landen hebben een gemiddeld tot grote loonkloof m/v in de gezondheidssector (van 25 tot 27%).

**Figuur 6: Loonkloof m/v in niet-gecorrigeerde vorm in %\*\*\* voor “Activiteiten in de Gezondheidszorg en Sociaal werk” en % vrouwelijke tewerkstelling in die sector in 2013\***

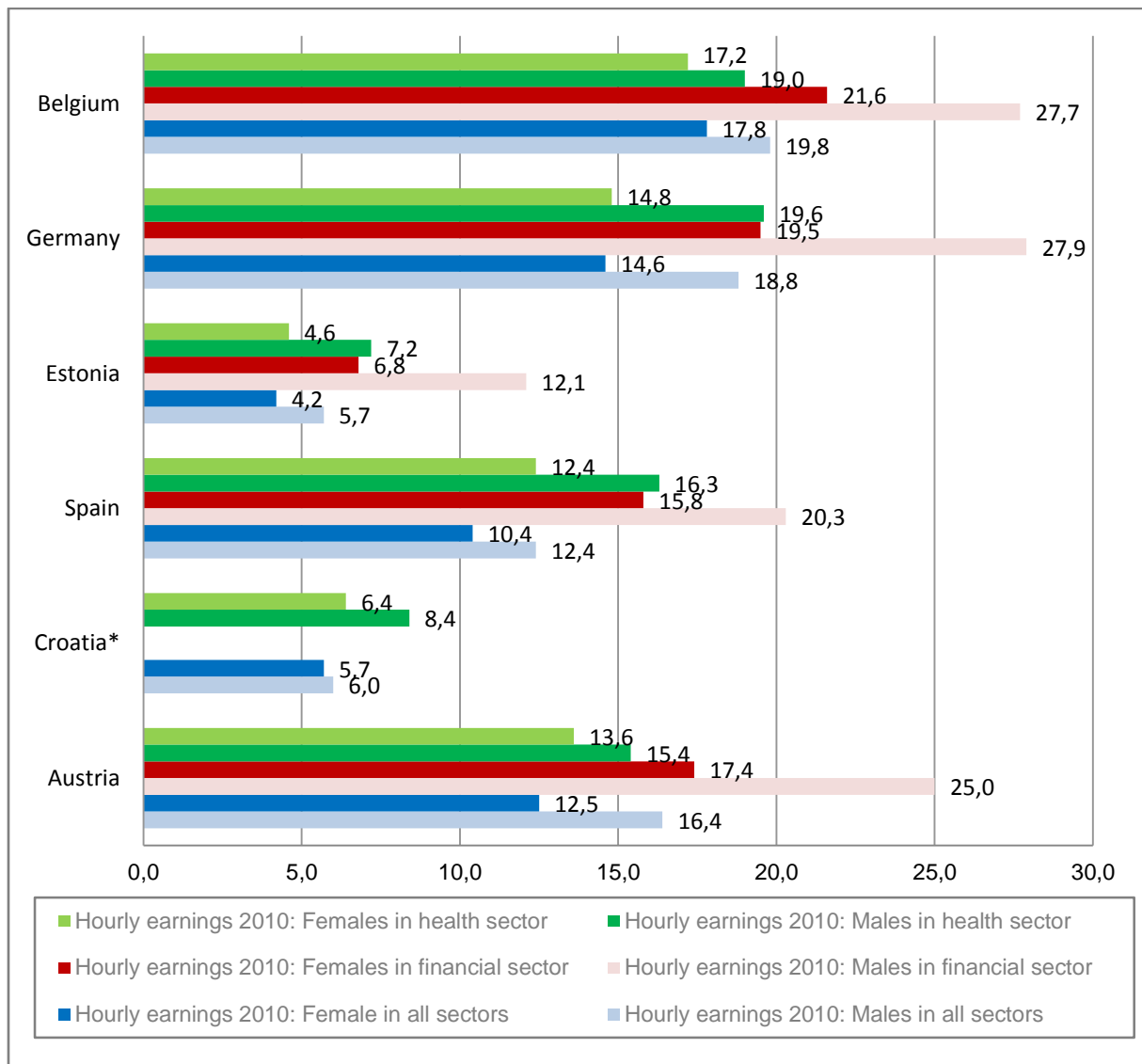


Bron: Eurostat, LFS (online data code: earn\_gr\_gpgr2 en lfsa\_egan2); \*\*NACE Rev. 2 (structuur methodologie van de inkomensbevraging); verzameld op 12 januari 2015; \* laatste beschikbare gegevens voor Oostenrijk en Griekenland: 2010, voor Ierland: 2012

Een andere manier om de loonkloof m/v en inkomenspatronen te kenmerken is door te kijken naar **het gemiddelde uurloon** van vrouwen en mannen. Volgens Figuur 7 is het meest opvallende kenmerk voor alle landen het veel hogere gemiddelde uurloon van mannen in de financiële en verzekeringssector. Hoewel het gemiddelde uurloon in Estland het laagste is van de zes betrokken landen, ligt het nog dubbel zo hoog als het gemiddelde uurloon van mannen en vrouwen in andere tewerkstellingssectoren in Estland. Daarbij is het gemiddelde uurloon van vrouwen in de financiële en verzekeringssector er relatief hoog, boven het gemiddelde inkomen in alle landen, maar niet zo hoog als de uitzonderlijk hoge lonen van mannen.

In tegenstelling tot de betrekkelijk hoge uurlonen in de financiële en verzekeringssector lopen de gemiddelde uurlonen in de gezondheidssector voor vrouwen en mannen min of meer gelijk met het gemiddelde inkomensniveau van vrouwen en mannen in alle sectoren.

**Figuur 7: Gemiddelde uurlonen naar geslacht 2010 in de zes landen**



Bron: Eurostat, LFS Structuur methodologie van de inkomensbevraging (online data code: earn\_ses10\_13), uurlonen omvatten industrie, bouw en dienstensector (met uitzondering van ambtenarij, defensie, verplichte sociale zekerheid); \* geen gegevens beschikbaar voor de financiële sector en de verzekeringssector voor Kroatië

Een snelle blik op de loonkloof m/v en het gemiddelde uurloon laat **een aantal gemeenschappelijke patronen** zien, ondanks alle nationale verschillen:

- In de gezondheidssector is de loonkloof m/v in de meeste deelnemende landen betrekkelijk bescheiden en het gemiddelde uurloon is vrij gelijklopend met de lonen in alle sectoren.
- In de financiële en verzekeringssector is de loonkloof m/v in de meeste deelnemende landen (met uitzondering van Kroatië) even groot en het gemiddelde uurloon van mannen is ook heel hoog (geen gegevens beschikbaar voor Kroatië), terwijl het uurloon van vrouwen lichtjes hoger ligt dan het gemiddelde inkomen.



## 2.1 Loonvormingsmechanismen

	Oostenrijk	België	Kroatië	Estland	Duitsland	Spanje
<b>Collectieve Arbeidsovereenkomsten</b>	✓	✓			✓	
<b>Collectieve onderhandelingen</b>			✓			✓
<b>Onderhandelingen tussen 2 partijen</b>				✓		

We zien over het algemeen dat de **collectieve arbeidsovereenkomst** hét loonvormingsmechanisme bij uitstek is in de zes landen. CAO's worden door alle betrokken landen toegepast, behalve door Estland. In België passen vele subsectoren ook collectief overeengekomen loonplannen toe op basis van functieclassificaties. Sociale partners leggen een algemeen minimumloon vast en komen aparte hogere minima overeen voor subsectoren. In Duitsland zijn sommige sectorale akkoorden dan weer opgesplitst in regionale overeenkomsten. Andere overeenkomsten zijn federale akkoorden die van kracht zijn voor alle werkgevers en werknemers in een bepaalde sector voor heel Duitsland. Bovendien hebben grote bedrijven vaak hun eigen overeenkomsten op bedrijfsniveau. Het aantal werknemers dat gedekt wordt door CAO's ("Tarifbindung") neemt af. Minimumlonen zijn er pas sinds januari 2015 van kracht. In Oostenrijk worden CAO's bijna zonder uitzondering onderhandeld op sectorniveau onder werkgevers (geen gestandaardiseerde loonovereenkomsten) en onderhandelingen op bedrijfsniveau zijn ondergeschikt aan overeenkomsten op sectorniveau. De federale vakbond legt geen centrale loonnorm vast, maar over het algemeen mikken vakbonden op een verhoging in koopkracht in lijn met de economische groei. Het gaat om 90 à 95% van de werknemers in de private sector.

In Kroatië is het institutionele en wettelijke kader voor lonen geregeld door de arbeidswetgeving, terwijl voor de openbare sector de lonen eenzijdig vastgelegd worden door de overheid. In Spanje is ongeveer 75% van de overeenkomsten op niveau van de bedrijven, maar 92% van de werknemers zijn gedekt door akkoorden per sector/product. Overeenkomstig het Werknemersstatuut gebeurt collectief overleg tussen vertegenwoordigers van werknemers en werkgevers op gelijke voet.

Niet zo in Estland. Daar worden arbeids- en loonvoorwaarden van werknemers vastgelegd in onderhandelingen tussen een werkgever en een werknemer, wat betekent dat collectieve onderhandelingen niet vaak voorkomen; in totaal is 33% van het personeelsbestand er gedekt door collectieve arbeidsovereenkomsten.

## 2.2. Initiatieven om de loonkloof m/v te verminderen

	Oostenrijk	België	Kroatië	Estland	Duitsland	Spanje
Loonrapporten	✓ verplicht voor bedrijven met meer dan 150 werknemers	✓ <ul style="list-style-type: none"> <li>• Jaarlijkse algemene statistieken</li> <li>• Om de twee jaar: verplicht voor bedrijven met minstens 50 werknemers</li> </ul>				
Pay Day	✓ Twee Equal Pay Days	✓ Een Equal Pay Day		✓ Een Equal Pay Day	✓ Twee Equal Pay Days	✓ Een Equal Pay Day
Online instrumenten	✓ looncalculator	✓ interactieve website om het loon te vergelijken			✓ <ul style="list-style-type: none"> <li>• Instrument om verloningsstructuren van bedrijven te analyseren</li> <li>• Instrument om loondiscriminatie te controleren</li> <li>• Looncalculator</li> </ul>	✓ instrument voor bedrijven om zelf hun loonkloof m/v te meten
Campagnes	✓ studiedagen voor leden van de arbeidsraad				✓ campagnes	
Wetten Regulering		<ul style="list-style-type: none"> <li>• wet op de loonkloof m/v</li> <li>• collectieve arbeids-overeenkomst</li> </ul>	✓ <ul style="list-style-type: none"> <li>• wet gendergelijkheid</li> <li>• arbeidswet</li> </ul>		✓ wet op loontransparantie	✓ wet voor effectieve gelijkheid
Projecten		✓ EVA evaluatieproject		✓ <ul style="list-style-type: none"> <li>• actieplan</li> <li>• project door Statistieken Estland</li> </ul>		✓ diverse projecten

Samengevat zijn door de betrokken landen de volgende initiatieven genomen om de loonkloof m/v te verminderen:

- wetten en reguleringen
- (jaarlijkse) rapporten over gelijke beloning voor vrouwen en mannen
- Equal Pay Days
- online instrumenten
- campagnes
- projecten

Bij nader toezien blijkt dat **wetten en reguleringen** in alle betrokken landen voorkomen. In België en Kroatië bestaan twee soorten wetten om de loonkloof m/v terug te dringen. Sinds 2012 bestaat er in België een wet, de 'Wet op de genderloonkloof', die bepaalt dat de loonkloof tussen vrouwen en mannen op elk niveau van de collectieve arbeidsovereenkomst (nationaal, sector, subsector, bedrijf) moet besproken worden. Alle functieclassificatiesystemen moeten onderzocht worden op hun genderneutraliteit door de FOD Tewerkstelling, Arbeid en Sociaal Overleg. Voor 2012 werd de loonkloof m/v reeds aangepakt via collectieve arbeidsovereenkomsten, die in België juridisch bindend zijn. In het verleden vermeldden functieclassificaties soms uitdrukkelijk verschillende loonschalen voor vrouwen en mannen. In 1975 werd het principe van gelijk loon voor gelijk werk aangenomen in CAO 25 betreffende de gelijke beloning van mannelijke en vrouwelijke werknemers. Verschillende loonschalen op basis van sekse was uitdrukkelijk verboden. Niettemin resulteerde die CAO niet in het verdwijnen van de loonkloof m/v. Daarom kwam een amendement met een bijkomend akkoord (CAO 25bis, 2001) om mensen bewust te maken van het probleem. Daarin stond dat gezamenlijke commissies alle functieclassificaties 'zouden moeten' nakijken op genderneutraliteit. In 2008 werd die aanbeveling omgezet in een verplichting (CAO 25ter, 2008).

In Kroatië bestaat een Wet op de Gendergelijkheid sinds 1998 en een nieuwe arbeidswet sinds 2014. Ondanks het bestaan van die wetten en ondanks het feit dat de loonkloof m/v verschillende keren vermeld werd in het Nationaal Beleid voor Gendergelijkheid 2011-2015, zien we een ernstig gebrek aan initiatieven om de loonkloof m/v in Kroatië te bekampen. Die twee wetten zijn de enige initiatieven die Kroatië genomen heeft tegen de loonkloof m/v. Dat kan liggen aan het feit dat vooral is gefocust op het bekwamen van sociale partners in het collectief overleggen, het opstellen van statistieken, het publiceren van persberichten of acties opzetten. Maar die initiatieven zijn niet goed bekend bij het grote publiek en er zijn geen evaluatiemechanismen. Ook waren velen van mening dat het gebrek aan initiatieven te verklaren is door de kleine kans op slagen in de huidige economische crisis. Wat bestaande initiatieven betreft lijkt Kroatië achterop te hinken bij de andere betrokken landen. Tot nu toe concentreert men zich op organisaties die de bestaande initiatieven al toepassen en in een volgende stap in staat zijn om daadwerkelijk iets te ondernemen tegen de loonkloof m/v.

In Oostenrijk werd de Wet op Gelijke Behandeling voor de private sector van kracht in 1979. Toen al vermeldde de "Wet op Gelijke Behandeling van Vrouwen en Mannen met betrekking tot Verloning" (Bundesgesetzblatt nr. 108/1979) uitdrukkelijk de loonkloof tussen vrouwen en mannen. Na negen amendementen en diverse ontwikkelingsfases bevat de Wet op Gelijke Behandeling vandaag ook de verplichting om een verloningsrapport voor te leggen voor bedrijven van meer dan 150 werknemers (sinds 2014).

In Duitsland ligt de nadruk in het recente wetsvoorstel op meer transparantie in de verloning ("Gesetz für mehr Lohntransparenz")<sup>1</sup> Het zal grote bedrijven (die met meer dan 500 werknemers) verplichten verslag uit te brengen van hun acties voor gelijk loon voor vrouwen en mannen. Ook zal aan bedrijven gevraagd worden dat ze bestaande discriminatiemechanismen blootleggen en samen met de sociale partners maatregelen ontwikkelen en toepassen om de loonkloof m/v te dichten. Verder heeft elke werknemer het recht om zijn of haar functiewaardering te kennen. Het is de bedoeling dat de wet van kracht wordt in 2016.

---

<sup>1</sup> Bij het afwerken van dit rapport was nog niet beslist of de nieuwe wet in 2016 van kracht wordt.

In Estland zijn de Wet op de Gendergelijkheid en de Wet Gelijke Behandeling van kracht. Zij bevatten bepalingen die genderdiscriminatie op de werkvloer verbieden (zoals een verschillend loon betalen aan vrouwen en mannen die hetzelfde werk doen of werk van gelijke waarde).

Tot slot is er nog de wetgeving in Spanje. Volgens de Wet voor Effectieve Gelijkheid tussen Vrouwen en Mannen (2007) zijn bedrijven met meer dan 250 werknemers verplicht een rapport op te stellen over de gelijkheid m/v. Die rapporten hebben het vaak over de loonkloof m/v en zijn moeilijk te realiseren bij gebrek aan cijfers.

In Oostenrijk en België zijn specifieke verloningsrapporten al ingeburgerd. In Oostenrijk zijn inkomensrapporten verplicht voor bedrijven met meer dan 150 werknemers en momenteel onderworpen aan evaluatie. In 2006 besliste de federale overheid in België dat er nood was aan jaarlijkse officiële cijfers over de loonkloof m/v. Tot dusver circuleerden in de media tegenstrijdige cijfers en studies. Vanaf 2007 publiceerde het Instituut voor de Gelijkheid van Vrouwen en Mannen, in samenwerking met de FOD Tewerkstelling, Arbeid en Sociaal Overleg en het Directoraat-Generaal van de Statistiek een jaarlijks rapport dat duidelijke beleidsaanbevelingen bevat. In 2008 werkte het Federale Planbureau mee. Deze rapporten kregen veel media-aandacht en hielpen de loonkloof m/v op de politieke agenda te houden. Daarnaast moet elk bedrijf met meer dan 50 werknemers om de twee jaar een loonkloofrapport publiceren. In bedrijven kan ook een bemiddelaar voor klachten over loondiscriminatie aangeduid worden.

Elk betrokken land organiseert Equal Pay Days, behalve Kroatië. Hoewel enkele regionale commissies voor gendergelijkheid de Equal Pay Day in hun actieplan opgenomen hebben zijn er maar weinig effectief mee doorgegaan.

In Duitsland en Oostenrijk zijn er daarentegen twee Equal Pay Days. In Oostenrijk heeft de eerste plaats in de lente en wordt vooral getrokken door “BPW Oostenrijk – Business and Professional Women” (een internationaal vrouwennetwerk) en gesteund door de Minister voor Vrouwenzaken (<http://www.equalpayday.at>) en de tweede is in oktober en markeert de dag waarop mannen al het bedrag gekregen hebben waarvoor vrouwen nog moeten werken tot het eind van dat jaar.

Sinds 2008 organiseert Duitsland een Equal Pay Day in de lente, ook op initiatief van het vrouwennetwerk “Business and Professional Women”. De BPW haalde inspiratie bij een gelijkaardige organisatie in de VS, die in 1988 begon met de “Rode Portemonnee Campagne”. De Rode Portemonnee of “Rote Tasche” – actie vraagt aan mannen en vrouwen om een rode portemonnee te gebruiken als symbool voor het inkomensverschil tussen vrouwen en mannen. Sindsdien wordt er elk jaar in het voorjaar een Equal Pay Day gehouden. Daarnaast organiseerde de Federale Confederatie van Vakbonden (DGB) in 2013 de eerste Dag voor Gelijk Loon in het bedrijfsleven (“Tag der betrieblichen Entgeltgleichheit”). Zoals in Oostenrijk is dat de datum waarop vrouwen zouden moeten stoppen met werken omdat die overeenstemt met hun aandeel in het gemiddelde jaarinkomen van mannen.

Een tweede soort initiatieven om de loonkloof m/v te bestrijden zijn wetten en reguleringen en het verschaffen van online instrumenten. Beide initiatieven komen voor in vier van de zes betrokken landen. In Kroatië en Estland bestaan er geen online instrumenten en in Oostenrijk is er geen wetgeving. Qua online instrumenten om de loonkloof m/v terug te dringen stellen Oostenrijk en Duitsland een instrument ter beschikking dat loonverschillen helpt aantonen. Daarnaast biedt

Duitsland ook een toepassing aan die verloningsopbouw van bedrijven analyseert, om te berekenen welk stuk van de loonkloof m/v in het bedrijf te wijten is aan (1) duur van de beroepsopleiding, (2) anciënniteit, (3) hiërarchische positie in het bedrijf, (4) deeltijds werk, (5) omvang van het team en ten slotte, maar niet onbelangrijk (6) het geslacht. Daarmee kunnen werkgevers, personeelsvertegenwoordiging, CAO-onderhandelaars en – voor zover gegevens voorhanden zijn – werknemers zelf, de bezoldigingssystemen controleren op eventuele directe en indirecte discriminatie. Daarmee staat Duitsland aan de top van dit soort initiatieven. Ook Spanje heeft een instrument dat bedrijven in staat stelt zelf hun loonverschillen m/v te bepalen. België beschikt over een interactieve website waarop bezoekers hun eigen loon kunnen vergelijken met dat van werknemers in gelijkaardige jobs. Het idee daarachter is om de discussie aan te wakkeren en mensen bewust te maken van sekseverschillen in de verloning.

Campagnes om de loonkloof m/v te dichten zijn er in Oostenrijk en Duitsland. In Oostenrijk organiseert de Ombuds voor Gelijke Behandeling samen met de vakbonden sinds 2011 workshops over gelijk loon voor leden van de arbeidsraad. In Duitsland hebben de vakbonden verschillende initiatieven genomen rond gelijk loon: in 2014 lanceerde de vakbond van de metaalindustrie IG Metal de campagne “Vooruit – Fair Play voor Vrouwen” (“Auf geht’s – Faires Entgelt für Frauen”). De vakbond van de voedingsindustrie en de horeca (NGG) vatte het plan op om alle CAO’s te controleren op verborgen discriminerende bepalingen die vrouwen en deeltijdwerkers treffen, met als doel de onderhandelaars bewust te maken van die mechanismen. In 2014 lanceerde ver.di een campagne om sociale en lerarenberoepen te upgraden ([www.soziale-berufe-aufwerten.de](http://www.soziale-berufe-aufwerten.de)), 10% loonsverhoging te vragen en een opwaardering van hun prestaties. Een ander project heet “Pflege 3000” (Zorg 3000) en streeft op termijn naar een verloning van minstens 3.000 € voor gekwalificeerde voltijdse werknemers in de zorgsector. Voorts nam ver.di deel aan een door de EU en de federale overheid gefinancierd programma dat ‘Gleichstellen’ (Gelijke Behandeling) heet. Het project streeft naar een verbetering van de arbeidsomstandigheden van vrouwen en mannen door sectorgericht gelijkheidskansenbeleid.

In België liep van 2001 tot 2006 een evaluatieproject, het **EVA-project**, voor seksneutrale functiewaarderingssystemen. Het project was een initiatief van het Instituut voor de Gelijkheid van Vrouwen en Mannen in samenwerking met de FOD Tewerkstelling, Arbeid en Sociaal Overleg, de vakbonden en werkgeversorganisaties. Het resultaat was een handleiding over het opstellen van analytische functieclassificaties, dat wil zeggen classificaties gebaseerd op kwaliteiten en competenties die nodig zijn voor bepaalde jobs.

In 2012 keurde de overheid in Estland een Actieplan goed voor het verminderen van de loonkloof m/v. Dat omvatte de volgende punten:

- 1) Toepassing van de bestaande wet op gendergelijkheid verbeteren
- 2) Beleidsmaatregelen voor een betere combinatie van gezin, werk en privéleven
- 3) Gender mainstreaming, voornamelijk op het vlak van onderwijs en tewerkstelling
- 4) Seksesegregatie in het onderwijs en op de arbeidsmarkt verminderen
- 5) Analyse van bedrijfsprocedures en bezoldigingsstelsels

Daarnaast werd een project gelanceerd door Statistieken Estland ‘Betere beschikbaarheid van gegenderde loonkloofstatistieken’ om actuele statistieken en relevante gegevens te hebben die

de oorzaken van de loonkloof m/v aanduiden en beleidsmakers helpen om met kennis van zaken de nodige maatregelen te nemen.

Vanaf 2014 en 2015 zijn in Spanje heel wat projecten rond de loonkloof m/v uitgewerkt door sociale partners en universiteiten, gefinancierd door de Europese Economische Ruimte (EER-beurzen) en gecoördineerd door het Vrouweninstituut onder de algemene benaming “Programma voor Gendergelijkheid en Evenwicht tussen Werk en Privéleven” (<http://www.eeagrants.spain.mssi.gob.es/>). Op dit ogenblik werken drie vakbonden, drie werkgevers en drie universiteiten aan hun respectieve project.

## 3 Loonkloof m/v in de financiële diensten- en verzekeringssector

### 3.1. Belangrijke kenmerken van de financiële en verzekeringssector op het vlak van de loonkloof m/v

Wat de loonkloof m/v in de financiële en verzekeringssector betreft heeft Kroatië met 16,8% de kleinste loonkloof in de EU. Daar bedragen de lonen van vrouwen 78,9% van de lonen van mannen, maar de loonkloof m/v neemt toe door de constante aangroei van vrouwen op de arbeidsmarkt. Anderzijds zit Estland met de grootste loonkloof m/v (44,9% in 2013). De belangrijkste oorzaak is de verticale segregatie in de financiële en verzekeringssector, waar 77% van het personeelsbestand vrouw is en de meeste topfuncties in handen van mannen zijn. Een andere reden voor de grote loonkloof in dat land heeft te maken met het feit dat de arbeidsomstandigheden, en vooral het loon, volledig bepaald worden door individuele onderhandelingen tussen werkgever en werknemer. Daarbij komt nog dat salarissen niet bekendgemaakt worden, wat het vaststellen van de loonkloof m/v erg bemoeilijkt. Sinds 2013 is een vakbond opgericht op sectorniveau, maar hun aandacht ging niet naar de loonkloof tussen vrouwen en mannen.

Het probleem van een sterke verticale segregatie in het bank- en verzekeringswezen bestaat ook in de andere deelnemende landen. Oorzaak is het kleine percentage vrouwen in leidinggevende posities. Zo bezetten in Duitsland in 2012 slechts 12% vrouwen de hoogste managementfuncties en 26% op het subniveau, tegenover een totale personeelsbezetting van 57 % vrouwen in de sector. Wanneer we kijken naar de directiecomités in 2014, dan is het aandeel vrouwen zelfs nog kleiner – tussen 6,7 % en 8,5 %. In de bestuursraden was het aandeel vrouwen tussen 18 % en 17,2 %. Ook in Oostenrijk moeten we besluiten dat vrouwen zwak vertegenwoordigd zijn in hooggekwalificeerde en hoogbetaalde posities. Zelfs wanneer vrouwen hooggekwalificeerde jobs uitvoeren, verdienen ze heel wat minder dan hun mannelijke collega's.

In de strijd tegen de loonkloof m/v zijn variabele bezoldigingssystemen in deze sector van doorslaggevend belang: **bonussen, commissies, op verdienste gebaseerde verloning en individuele onderhandelingen**, al de categorieën waarin vooral vrouwen sterk benadeeld zijn.

Hoewel in sommige landen de lonen vastgelegd worden door CAO's op sectorniveau en op ondernemingsniveau voor grote banken of verzekeringsmaatschappijen, zijn die overeenkomsten gekenmerkt door grote onderhandelingsmarges op het niveau van de onderneming of het individu. Er kan niet gegarandeerd worden dat de jobvereisten van functies en afdelingen waar hoofdzakelijk vrouwen werken (advies aan particuliere klanten, dienstverlening) correct gewaardeerd en bezoldigd worden in vergelijking met die waar vooral mannen werken (bv. verkoop, investeringsbankieren). Daarbij komt nog dat bijvoorbeeld dat de regels voor op verdienste gebaseerde verloning vrij abstract zijn en heel wat ruimte laten voor eigen invulling op bedrijfsniveau. Dat kan leiden tot willekeur bij de loonvorming en kan een nadeel zijn voor vrouwen.

Samengevat is de loonkloof m/v in de financiële en verzekeringssector nog groter dan de totale loonverschillen m/v maar het inkomen van vrouwen en mannen is er het hoogst. Er is sterke verticale segregatie in de meeste van de deelnemende landen. Het moet vermeld dat de bankensector in Spanje een kortere werkweek heeft opgenomen in zijn CAO, wat dan weer goed is voor het evenwicht tussen werk en gezinsleven. Anderzijds is de bekende vereiste om lange werkdagen te maken voor wie promotie wil deels een verklaring voor de gegenderde verticale segregatie en de loonkloof m/v. Dat mannen en vrouwen beiden verantwoordelijk zijn voor het gezin wordt niet erkend als principe om werk en gezinsleven te combineren.

## 3.2. Initiatieven (of het ontbreken ervan) in de Financiële en Verzekeringssector om de loonkloof m/v te verminderen

Welke initiatieven bestaan er momenteel in de zes deelnemende landen?

In **België** heeft een paritair comité een nieuwe functieclassificatie uitgewerkt voor de verzekeringssector. Doordat de communicatie met de werknemers niet optimaal was, volgden vele bezwaarschriften van individuele werknemers. In de bankensector zit België met een aantal hindernissen. De grootbanken passen hun eigen loonschalen toe en werken niet mee aan de ontwikkeling van een analytische functieclassificatie voor de hele bankensector. De kleinere banken zijn niet goed vertegenwoordigd in de paritaire comités, dus uit die hoek komt ook al niet veel steun. De oude functieclassificatie voor lagere bedienden in het bankwezen doorstond de genderneutraliteitstest van de FOD Tewerkstelling, Arbeid en Sociaal Overleg niet en moet worden aangepast. In een van de grootbanken, de KBC, is een netwerk opgezet: de Gender Actiegroep. Het doel is de organisatie te versterken door diversiteit en inclusie in te bouwen op alle niveaus. De groep organiseert netwerking events, lezingen en workshops. Hoewel de loonkloof m/v en het glazen plafond de aanzet was voor de vrouwen om het netwerk uit te bouwen, is de opzet nu veel breder.

In **Oostenrijk** heeft de vakbond van de sector (GPA-djp services) wel enig besef van de loonkloof m/v en gendergelijkheid is een van hun doelstellingen in het overleg. Toch zijn de initiatieven eerder beperkt:

- ze willen vooral dat ouderschapsverlof meetelt als gewerkte periodes, wat ook een impact heeft op gelijk loon;
- een tweede punt is dat ze de personeelsvertegenwoordiging aanmoedigen om de loonkloofrapporten te gebruiken als bron van transparantie en argumentatie in de onderhandelingen op bedrijfsniveau.

Andere initiatieven rond de loonkloof m/v zijn minder bekend. Algemeen wordt aangenomen dat belangrijke oorzaken van de loonkloof m/v, zoals flexibele verloning (op basis van prestaties), regionale verschillen en inkomensverschillen tussen hiërarchische niveaus, onmogelijk te beïnvloeden zijn door collectieve onderhandelingsprocedures. Bovendien worden de enorme structurele veranderingen in die sector en de druk op werknemers beschouwd als de grootste uitdagingen voor de vakbonden en daarom wordt minder prioriteit gegeven aan kwesties van gendergelijkheid.

Als we de loonkloofstatistieken van de voorgaande jaren voor de financiële sector in **Kroatië** bekijken zien we dat er niet veel veranderd is. We kunnen stellen dat de loonkloof m/v tussen 2006 en 2012 er lichtjes toenam (hoewel die de voorbije twee jaar opnieuw verminderde), maar dat zijn minimale veranderingen. De jongste jaren zijn de salarissen van voltijdse werknemers niet verminderd, maar ondersteunende activiteiten in grote bedrijven werden afgestoten en werknemers met een contract van bepaalde duur werden ontslagen. Dat liet wel een gemiddelde loonsverhoging zien in de statistieken, maar leidde niet tot een reële salarisgroei voor werknemers. In de financiële sector werden geen specifieke initiatieven genomen omdat zulks geen prioriteit is in tijden van economische crisis. Toch is er een zekere bewustwording van het loonverschil m/v wanneer de combinatie arbeid & gezin ter sprake komt, iets waar de vakbonden wel op gehamerd hebben. Er zijn ook minder vrouwen in topfuncties (waar de hoogste lonen betaald worden), wat te maken kan hebben met de onmogelijkheid om werk en gezin te combineren.

Ook in **Estland** zijn specifieke maatregelen om de loonkloof m/v aan te pakken zeldzaam in het bank- en verzekeringswezen, terwijl het loonverschil in die sector het hoogste is (44,9 % in 2013). De belangrijkste redenen zijn:

- men is zich amper bewust van de loonkloof m/v omdat de gemiddelde salarissen in de sector veel hoger zijn dan het nationale gemiddelde en omdat de arbeidsvoorwaarden in vergelijking met andere sectoren bij de beste zijn;
- vakbonden hebben meer aandacht voor de problematische en dubieuze opzeg van arbeidscontracten, afvloeiingen en andere overtredingen op de arbeidswetgeving die schering en inslag zijn in die sector, en voor de algemene bekommernissen van herintredende ouders na ouderschapsverlof.

In **Duitsland** is men zich slechts in bepaalde delen van de sector bewust van genderkwesties. In discussies, activiteiten en maatregelen rond gendergelijkheid gaat de aandacht vooral naar het combineren van werk en gezinsleven en naar meer vrouwen in leidinggevende posities. De loonkloof m/v komt in de sector niet ter sprake. Een andere verklaring kan zijn de relatief hoge lonen in de sector in vergelijking met sectoren met een oververtegenwoordiging aan vrouwen. Voor vakbonden en arbeidsraden is de loonkloof m/v ook al geen prioriteit want zij hebben te kampen met problemen als gevolg van de grondige veranderingen van de sector. Die



veranderingen hebben te maken met industrialisatie en digitalisering, met voortdurende herstructureringen en personeelsafslanking en met de wettelijke vereisten van regulering. Daarom concentreren zij zich op het behoud van tewerkstelling en het juridisch bindend houden van collectieve arbeidsovereenkomsten.

In **Spanje** daarentegen zijn twee belangrijke initiatieven genomen in het collectieve overleg: vooreerst het voornemen om zo systematisch mogelijk vakbondsafgevaardigden met gendervorming en -expertise te betrekken bij elke overlegprocedure en ten tweede de vereiste om een catalogus van functies en taken te maken zodat gelijk werk (gedetailleerde job- en taakomschrijving) gerangschikt kan worden onder specifieke loonniveaus. Toen de Wet op de Gelijkheid in 2007 werd aangenomen was de financiële sector een pionier in het uitwerken van gelijkheidsplannen. Die plannen omvatten een kwalitatieve diagnose van genderdiscriminaties, met enige aandacht voor de loonkloof m/v, maar er moeten toch nog merkbare verbeteringen komen, vooral dan het beschikbaar stellen van gedetailleerde gegevens over lonen en andere bezoldigingen (bonussen, commissies en beloning naar prestatie). Trouwens, een herziening van de plannen acht jaar na de eerste invoering is al lang overtijd. Er zijn wel concrete initiatieven in specifieke gevallen, vooral in grote ondernemingen, maar niet op sectorniveau. Dan kan gaan om vrijwillige afspraken om het aantal vrouwen in de directie te verhogen of, heel vaak, om maatregelen die het evenwicht tussen werk en privéleven bevorderen (zoals uitbreiding van verplicht moederschapsverlof). Maar aangezien gedeelde verantwoordelijkheid nog geen basisvoorwaarde is spelen die maatregelen eerder in het nadeel van gendergelijkheid en vergroten ze de loonkloof m/v.

Algemeen kan men stellen dat initiatieven in deze sector zeldzaam zijn en niet voorkomen op sectorniveau. Als er al bestaan, dan pakken ze meestal de combinatie werk en gezin aan en mikken ze op een hoger aandeel van vrouwen in leidinggevende posities. Maar de loonkloof m/v is in de sector niet vaak aan de orde.

## 4 Loonkloof m/v in de Gezondheidszorg

### 4.1. Belangrijke kenmerken van de sector Gezondheidszorg op het vlak van de loonkloof m/v

Over het algemeen verdienen vrouwen en mannen in de sector gezondheidszorg en sociaal werk ongeveer het **gemiddelde inkomen** van alle sectoren. Behalve in Duitsland, waar volgens nationale statistieken de lonen in de gezondheidszorg en sociaal werk tot de laagste van alle bedrijfstakken behoren. Ze liggen lager dan het gemiddelde van de hele dienstensector, met uitzondering van de horeca die helemaal achteraan bungelt. Geen enkele bedrijfstak in de productiesector betaalt lagere gemiddelde lonen. Zelfs in de bouw, die de laagste lonen betaalt in de productiesector, liggen de lonen hoger.

Bovendien is het een sector met een **oververtegenwoordiging aan vrouwen** (bijvoorbeeld 91 % van het personeelsbestand in Estland en 78,8 % in België is vrouwelijk). De sector is gekenmerkt

door een sterke **verticale en beroepssegregatie**. In Kroatië bijvoorbeeld is de grootste loonkloof m/v te vinden in de gezondheidssector (26,5 %) en in Spanje is de loonkloof m/v de tweede grootste voor jobs in de gezondheidszorg en sociaal werk.

Ook in Duitsland ligt de loonkloof m/v in de gezondheidszorg met 35,1 % ver boven het gemiddelde. Vrouwen zijn ondervertegenwoordigd in leidinggevende posities en in hooggekwalificeerde jobs. Vrouwen in managementposities worden minder betaald dan hun mannelijke collega's in dezelfde prestatiegroep: hoe hoger de functie hoe groter de loonkloof m/v. In Duitsland zijn de grote loonkloof m/v en de lage verloning ook te verklaren door sectorale kenmerken: verzorgingstehuizen staan onder hoge prestatiedruk door de aanpassingen van de sociale zekerheid in de voorbije decennia – privatisering en kostenbesparing. In de private sector zijn er veel instellingen zonder collectieve arbeidsovereenkomsten. Die twee feiten, in combinatie met een lage syndicalisatiegraad, leiden tot lage verloning in de sector.

Hoewel de gezondheidssector in Estland een van de twee sectoren is waar ze een sectorale CAO hebben, is de loonkloof m/v geen onderwerp van gesprek geweest tussen de sociale partners. In Duitsland bestaat de subsector medische en tandartspraktijk (waar 95 % van het personeel een vrouw is) voor het grootste gedeelte uit kleine en micro-ondernemingen. Daar is er geen personeelsvertegenwoordiging die vrouwen steunt om op te komen voor hun rechten. Er is geen wettelijke ontslagbescherming en de CAO is maar van kracht voor een klein aantal van die dokters- en tandartspraktijken. Bovendien is de gezondheidssector gekenmerkt door hoge morele standaarden, waardoor werknemers het welzijn en de zorg voor de patiënt op de eerste plaats stellen; in het beste geval komen hun financiële belangen op de tweede plaats.

In Oostenrijk daarentegen is de loonkloof m/v in de sector gezondheidszorg klein in vergelijking met andere sectoren. Het bruto uurloon van vrouwen bedraagt er 80,4% van het gemiddelde bruto uurloon van mannen, het bruto maandloon van vrouwen 68,7 % van dat van mannen en het bruto jaarloon van vrouwen 66 % van het gemiddelde bruto jaarloon van mannen.

Wanneer we het hebben over beroepssegregatie dan zien we dat die in sommige landen nogal uitgesproken is. In België bijvoorbeeld is de helft van de managers een man, terwijl meer dan 80 % van de ongeschoolde werknemers vrouwen zijn. Ook zijn er verschillen in de werktijden; in Kroatië lopen verpleegkundigen en medische technici meer risico op onbetaalde overuren dan artsen. In Spanje zijn flexibele en atypische werktijden heel gewoon in de gezondheidssector en ze zijn rechtstreeks gerelateerd aan de loonvorming. Dat vrouwen minder beschikbaar zijn voor deze flexibele en atypische werktijden wordt beschouwd als de belangrijkste verklaring voor de loonkloof m/v in de gezondheidssector. De afwezigheid van het principe van gedeelde verantwoordelijkheid, wat maakt dat vrouwen de hoofdmoot van de zorgtaken op zich nemen, is de belangrijkste reden voor het voortbestaan van die situatie. In België ligt het aandeel deeltijds werkenden in de zorgsector hoger dan het gemiddelde: 54,1 % van de betaalde arbeid van vrouwen is deeltijds, van mannen is dat amper 17,6 %.

## 4.2. Initiatieven (of het ontbreken ervan) in de sector Gezondheidszorg om de loonkloof m/v te verminderen

Als gevolg van het EVA-project in **België** is een nieuw en analytisch functieclassificatiesysteem ontwikkeld voor de gezondheidssector. Die classificatie is erg nauwkeurig. Bij elke stap wordt de genderdimensie in aanmerking genomen. De nieuwe classificatie is goedgekeurd door het paritair comité. Maar doordat de sector zo afhankelijk is van overheidssubsidies is er geen geld voor de toepassing van de nieuwe classificatie. De oude loonschalen zijn nog altijd in gebruik.

In **Oostenrijk** zijn er vooral initiatieven voor de lage inkomensgroepen:

- een vakbond (GPA-djp services) zette een campagne op over loon- en arbeidsvoorwaarden voor de 160.000 werknemers in de private gezondheids- en maatschappelijke zorgsector. Bedoeling is een minimumloon van 1700€ en betere arbeidsvoorwaarden af te dwingen (werktijden, pauzes en werkplek) voor de hoofdzakelijk vrouwelijke personeelsbezetting.

- de GPA-djp services vakbond heeft collectieve arbeidsovereenkomsten onderhandeld voor personeel van dokters; in acht van de negen deelstaten ontvangen werknemers van artsen nu een minimumloon van 1500 €.

Met de nieuwe wet op de arbeidstijden voor ziekenhuizen (van kracht sinds 1 januari 2015) is niet alleen de arbeidstijd van artsen beperkt maar ook die van verpleegkundigen en medisch-technische assistenten. In sommige deelstaten eisen artsen en verpleegkundigen nu compensatie voor het loonverlies door verminderde werkuren.

Tot op vandaag is gelijk loon voor vrouwen en mannen in de gezondheidszorg in **Duitsland** nooit aan de orde geweest bij sociaal overleg, maar het algemene bezoldigingsniveau in de gezondheidssector wel. Door het grote percentage vrouwen in de sector kan dit eveneens als een genderkwestie worden beschouwd. Het wijst erop dat sectoren met een oververtegenwoordiging van vrouwen en het werk dat in die sector vooral door vrouwen wordt gedaan door velen ondergewaardeerd wordt.

- Met het oog op een herwaardering van beroepen in de gezondheidszorg is de Verenigde Dienstenvakbond (ver.di) een campagne opgestart, "Pflege 3000" (Zorg 3000). De naam verwijst naar de eis dat elke gekwalificeerde gezondheidswerker minstens 3000 € per maand moet verdienen.

- de Marienhaus Groep, een grote ziekenhuisassociatie met meer dan 20 hospitalen en zorginstellingen en bijna 14.000 medewerkers, heeft deelgenomen aan het Logib-D-programma van de BMFSFJ. De resultaten van de statistische analyse van de loonvorming werden nog niet gepubliceerd.

De Vereniging van Medische Beroepen (VMF) heeft een nieuwe CAO genegotieerd waarbij de focus nu ligt op vereiste kwalificaties. Dat heeft geleid tot een loonsverhoging voor veel dokters- en tandartsassistenten.

In de andere deelnemende landen zijn er geen initiatieven om de loonkloof m/v in de gezondheidssector te verminderen. In **Kroatië** bijvoorbeeld ligt dit aan het feit dat medisch personeel vooral tewerkgesteld is in de openbare sector, waar de lonen voor bepaalde beroepen bij wet vastgelegd zijn. Daardoor worden vrouwen niet gediscrimineerd in de klassieke zin dat ze niet benadeeld worden in de toekenning van gelijk loon voor gelijk werk. Doordat het overgrote deel van de loonkloof m/v te verklaren is door professionele verschillen of opleidingsniveau van vrouwen en mannen die in de gezondheidssector werken, denken bijna alle gesprekspartners dat daaraan weinig te verhelpen is.

In **Estland** is er dan weer weinig besef onder vakbonden en werkgeversorganisaties en hun leden van het concept of van de redenen en gevolgen van de loonkloof m/v. Aangezien de meerderheid van het medisch personeel een vrouw is (75 % van alle artsen en 98 % van de verpleegkundigen) is de kwestie van de loonkloof m/v en de gendersegregatie niet op tafel gelegd door vakbonden en werkgeversorganisaties en hun leden. Omdat de sector gedekt is door een sectorale CAO wordt aangenomen dat het bezoldigingssysteem transparant is en elke mogelijke loonkloof m/v in medische beroepen uitsluit. Loongegevens zijn niet openbaar, dus is het momenteel niet mogelijk om vast te stellen of er een loonkloof m/v bestaat in bepaalde organisaties en of die kan verklaard worden door objectieve kenmerken.

In **Spanje** maakt de verslechterende situatie op de arbeidsmarkt dat men nu minder belang hecht aan de loonkloof m/v. Onlangs organiseerde de overheid een CAO-rondetafel met vertegenwoordigers van het Ministerie van Gezondheid, Sociale Zaken en Gelijkheid en de grootste overheidsvakbonden. Hun houding tegenover de loonkloof m/v, in het bijzonder voor het overheidsperoneel, zou een effect hebben op de gezondheidssector. Er was hoop dat deze rondetafel zou resulteren in maatregelen tegen de loonkloof m/v in de overheidssector, maar tot op vandaag is er niets gebeurd. Als men ondernemingen, vooral die met meer dan 250 werknemers, zou stimuleren om actieplannen voor meer gelijkheid uit te werken en uit te voeren, dan zou dat ook de bedrijven in de gezondheidssector aanzetten tot acties tegen de loonkloof m/v.

## 5 Conclusies

### 5.1. De algemene aanpak

Doorheen dit vergelijkend rapport geven een heel aantal bevindingen soms de indruk al dan niet verklarende factoren te zijn voor de loonkloof m/v en voor de verschillen tussen de zes landen. Er wordt meestal gewezen op de verschillende situatie van vrouwen en mannen op de arbeidsmarkt als oorzaak voor loonverschillen. Zo wordt onder meer verwezen naar de hoge vrouwelijke tewerkstellingsgraad als verklaring voor (een deel van) de grote loonkloof m/v, terwijl dat helemaal geen wet van Meden en Perzen is. De moeilijkheden waarmee vrouwen te kampen hebben om hun persoonlijke en professionele leven te combineren zouden het belangrijkste obstakel zijn voor vrouwen om promotie te maken en om evenveel te verdienen als hun mannelijke collega's. Ongetwijfeld zitten de verschillende gender- en welzijnsstructuren van de zes landen achter de zorgkloof en de verschillende rollen die vrouwen en mannen nog altijd

spelen in de productie en de zorg.<sup>2</sup> De beroepssegregatie komt nog bovenop de sterke verticale segregatie, gekoppeld aan de algemeen slechtere arbeidsvoorwaarden in sectoren met een oververtegenwoordiging aan vrouwen. Zoals grondig besproken in dit rapport, wordt het verschillende nationale kader in de zes landen mee vormgegeven door de loonvorming en collectieve loononderhandelingsprocedures die er van kracht zijn. Verschillende loononderhandelingsprocessen kunnen eventueel een verklaring zijn voor loonverschillen<sup>3</sup> en voor verschillen in de omvang van de loonkloof m/v, aspecten waarop de sociale partners moeten focussen tijdens de loononderhandelingen. Ten slotte verklaart het bestaan van specifieke beleidsmaatregelen tegen genderongelijkheid en loonkloof m/v (voor een deel) de resultaten. In feite versterken en/of verzwakken al deze factoren elkaar en zijn ze tegelijkertijd de oorzaak en/of het gevolg van (minstens een deel van) de loonkloof m/v.

De tabel en de drie grafieken hieronder vatten de situatie samen in de zes landen aan de hand van statistische indicatoren. De gekozen indicatoren zijn: vrouwelijke tewerkstellingsgraad; aandeel vrouwelijke deeltijdwerkers, vrouwen die niet op de arbeidsmarkt actief zijn wegens zorgtaken, aandeel kinderen tussen 0-3 jaar in formele kinderopvang; aandeel werknemers gedekt door CAO's; en sectorsegregatie<sup>4</sup>.

**Tabel 1. De loonkloof m/v in de zes landen en een aantal verwante factoren**

	<b>Loonkloof m/v (niet-gecorrigeerde vorm)</b>	Vrouwelijke tewerkstellingsgraad (20-64)	Aandeel werkende vrouwen (15-64) in deeltijdse tewerkstelling	Aandeel vrouwen niet actief op de arbeidsmarkt wegens zorgtaken	Aandeel kinderen (0-3 jaar) in formele kinderopvang	Aandeel werknemers gedekt door CAO's*	Segregatie sectoren P + Q) % vrouwen
EU 28	<b>16,4</b>	63,4	32,2	18,5	28,0	62,0	30,4
België	<b>9,8</b>	62,9	41,2	10,1	49,0	96,0	38,9
Duitsland	<b>21,6</b>	73,1	46,3	20,2	27,0	59,0	30,6
Estland	<b>29,9</b>	70,6	11,2	31,7	20,0	33,0	24,9
Spanje	<b>19,3</b>	54,8	25,5	12,8	37,0	70,0	23,5
Kroatië	<b>7,4</b>	54,2	6,7	5,9	18,0	61,0	24,3
Austria	<b>23,0</b>	70,1	46,3	16,1	16,0	95,0	26,8

Bron: Eurostat, LFS, EU-SILC, Structure of earnings Survey. Jaar 2014

\* zie <http://www.worker-participation.eu/National-Industrial-Relations/Across-Europe/Collective-Bargaining2>.

Verschillende jaren.

<sup>2</sup> Cfr. Mandel, Hadas, and Michael Shalev. 2009. "How Welfare States Shape the Gender Pay Gap: A Theoretical and Comparative Analysis." *Social Forces* 87 (4): 1873-1911. Doi:10.1353/sof.0.0187; cfr. Ook Brush, Lisa D. 2002. "Changing the Subject: Gender and Welfare Regime Studies." *Social Politics: International Studies in Gender, State & Society* 9 (2): 161-86. Doi:10.1093/sp/9.2.161; en Sainsbury, Diane. 1999. *Gender and Welfare State Regimes*. OUP Oxford.

<sup>3</sup> Eurofound (2015), *Pay in Europe in different wage-bargaining regimes*, Publications Office of the European Union, Luxembourg.

<sup>4</sup> Zelfde insteek als de Gendergelijkheidsindex ontwikkeld door EIGE, namelijk het aandeel van vrouwen in de sectoren P (onderwijs) en Q (gezondheidszorg en sociaal werk).

**Grafiek 1. De loonkloof m/v en een aantal verklarende factoren in de zes landen**



Bron: Eurostat, LFS, EU-SILC, Structure of earnings Survey. Jaar 2014. Het aandeel werknemers gedekt door collectieve arbeidsovereenkomsten, cijfers komen van <http://www.worker-participation.eu/National-Industrial-Relations/Across-Europe/Collective-Bargaining2>. Verschillende jaren.

De eerste van de drie grafieken schetst de situatie in de twee gekozen landen met de kleinste loonkloof m/v, namelijk België en Kroatië, met respectievelijk 9,8 % en 7,4%. Toch hebben deze landen weinig gemeen op het vlak van de gekozen indicatoren, gendermodel en welvaartstaat. Kroatië, met de kleinste loonkloof m/v, heeft ook een veel kleiner percentage werknemers die gedekt zijn door een CAO (61 %, vergeleken met 96 % in België). Kroatië heeft een zeer klein percentage deeltijds werkende vrouwen (6,7 %, in vergelijking met 41,2 % in België) en vrouwen die niet actief zijn op de arbeidsmarkt omwille van zorgtaken (respectievelijk 5,9 % en 10,1 %), een zeer klein percentage kinderen in formele kinderopvang (18% in Kroatië tegenover 49 % in België). België heeft de hoogste segregatiegraad van de zes landen (38,9 %). Men kan dus stellen dat die twee extreme situaties tot hetzelfde resultaat leiden in termen van de loonkloof m/v, in interactie met (het ontbreken van) beleid om de loonkloof te bekampen. Terwijl Kroatië eerder past in een traditioneel gendermodel en welvaartstaatsysteem, gekenmerkt door uitgesproken sekserollen qua zorg en tewerkstelling, met minimale vrouwelijke participatie op de arbeidsmarkt (streng mannelijk kostwinnersmodel), zou België eerder behoren tot de groep van conservatieve landen, met gezinssteun en sociaal beleid dat vrouwen beloont voor onbetaalde arbeid (gematigd mannelijk kostwinnersmodel)<sup>5</sup>.

Spanje en Duitsland staan samen in het midden, met slechts 2 procentpunten verschil in hun loonkloof m/v (respectievelijk 19,3 % en 21,6 %), maar met grote verschillen in hun vrouwelijke tewerkstellingsgraad (respectievelijk 54,8 % en 73,1 %) en het aandeel deeltijds werkende vrouwen (Spanje 25,5 % en Duitsland 46,3 %). In beide gevallen vertoont Duitsland de hoogste scores van de zes landen en Spanje de tweede laagste (boven Kroatië). In tegendeel, Spanje scoort veel beter met het percentage vrouwen die niet actief zijn op de arbeidsmarkt omwille van zorgtaken (12,8 % tegenover 20,2 % in Duitsland), het percentage kinderen in formele kinderopvang (37% tegenover 27 %) en het aandeel werknemers dat gedekt is door collectieve arbeidsovereenkomsten (70% tegenover 59 %). Zoals blijkt uit het rapport hebben die twee landen een totaal verschillende aanpak van loonvormingsmechanismen, het bestrijden van de loonkloof m/v en beleidsmaatregelen om werk en persoonlijk leven van vrouwen en mannen beter combineerbaar te maken. In de gemeenschappelijke typologie van gender en welvaartstaat behoren Spanje en Kroatië tot de groep zuiderse landen, met traditionele sekserollen en sterk mannelijk kostwinnersmodel, terwijl Duitsland deel uitmaakt van de groep conservatief-continentale landen samen met België, gericht op een gematigd mannelijk kostwinnersmodel.

De derde grafiek, ten slotte, toont het geval van de twee landen in onze selectie met de grootste loonkloof m/v, namelijk Oostenrijk en Estland (23 % en 29 %). Die twee landen delen een hoge vrouwelijke tewerkstellingsgraad (70,1 % voor Oostenrijk en 70,6 % voor Estland), een vrij gelijklopend percentage formele kinderopvang (16% en 20 %) en eerder beperkte segregatie (26,8 % en 24,9 %); niettemin presteren ze heel verschillend op het vlak van deeltijds werkende vrouwen (46,3 % tegenover 11,2 % in Estland), vrouwen die niet actief zijn op de arbeidsmarkt

---

<sup>5</sup> Hier volgen we de traditionele typologie van Esping Andersen (liberale, sociaaldemocratische, conservatief-continentale en zuiderse landen) en Lewis (sterk, gematigd en zwak (tweeverdieners) mannelijk kostwinnersmodel), volgens de genderinterpretatie in de verwijzingen in voetnoot 2.

omwille van zorgtaken (16,1 % in Oostenrijk, ongeveer de helft van het recordcijfer van 31,7 % in Estland) en het percentage werknemers dat gedekt is door CAO's, met 95 % in Oostenrijk tegenover slechts 33 % in Estland. Wat gendermodel en welvaartstaat betreft deelt Oostenrijk veruit de conservatieve kenmerken van Duitsland en België terwijl Estland veeleer tot het type 'land van vrouwelijke activering'<sup>6</sup> behoort (met een zeer hoge tewerkstellingsgraad van voltijds werkende vrouwen), gekoppeld aan lange periodes van ouderschapsverlof en ouderschapsuitkeringen, maar met een zwakke zorgondersteuning vanuit de overheid<sup>7</sup>.

Deze analyse noopt ons ertoe om dieper te graven naar de oorzaken van de loonkloof m/v in meer specifieke situaties. De mate waarin de situatie van de vrouw op de arbeidsmarkt, het wettelijke kader en de al dan niet bestaande maatregelen om de loonkloof m/v te bestrijden op elkaar inwerken en het eindresultaat vormgeven is niet rechtlijnig en eenduidig. Dit rapport heeft een poging gedaan om die leemte te vullen en enig licht te werpen op twee specifieke sectoren.

## 5.2. De behoefte aan een sectorale aanpak

In tegenstelling tot andere vergelijkende studies die de loonkloof m/v in alle sectoren bestuderen, concentreert dit project zich op de loonkloof m/v binnen specifieke sectoren: de financiële en verzekeringssector en de sector van de gezondheidszorg. Deze aanpak brengt specifieke patronen en redenen voor de loonkloof m/v in die sectoren aan het licht en, merkwaardig genoeg, zijn er gelijklopende redenen in alle deelnemende landen. Die bevindingen benadrukken de noodzaak om acties tegen de loonkloof m/v te ondernemen, niet alleen voor de hele arbeidsmarkt maar ook voor specifieke sectoren. Tot nu toe zien we dat elk land maatregelen genomen heeft om de loonkloof m/v te dichten, maar alleen algemeen en niet op maat van specifieke behoeften per sector.

De volgende strategieën zijn uitgerold in de zes deelnemende landen:

- (jaarlijkse) rapporten over gelijk loon
- campagnes
- Equal Pay Days
- online instrumenten
- wetgeving en regulering
- projecten

Equal Pay Days en online instrumenten zijn het meest gebruikt. In Kroatië worden zelden acties gevoerd; er bestaan slechts twee wetten om de loonkloof m/v aan te pakken.

Kijken we naar de omvang van de loonkloof m/v in specifieke sectoren, dan zien we dat de oorzaken per sector verschillend zijn, maar dat dezelfde oorzaken terugkomen in elk land. Samengevat: enerzijds is de loonkloof m/v in het **bank- en verzekeringswezen** groter dan de loonkloof op de hele arbeidsmarkt, maar anderzijds zijn de lonen voor mannen én vrouwen nergens hoger. Kenmerkend voor de sector is de sterke verticale segregatie in het merendeel van de deelnemende landen, hoofdzakelijk te wijten aan de lage participatie van vrouwen op

---

<sup>6</sup> Diana Auth (2010) "Welfare states and gender in Central and Eastern Europe: the current state of research and prospective research" in ETUI (2010) "Welfare states and gender in Central and Eastern Europe"

<sup>7</sup> Anspal, S., Kallaste, E., Karu, M. (2010) "Gender Pay Gap in Estonia: Policy Recommendations"



managementniveau. Er wordt weinig aan gedaan, en al helemaal niet op sectorniveau. Als er al iets ondernomen wordt dan is dat vooral gericht op een betere combinatie van beroeps- en gezinsleven en om meer vrouwen in leidinggevende posities te krijgen. De loonkloof m/v in de sector komt zelden op tafel.

Zowel mannelijke als vrouwelijke werknemers in de sector **gezondheidszorg en sociaal werk** ontvangen een loon dat ongeveer overeenstemt met het gemiddelde van alle sectoren. Alleen in Duitsland behoren de lonen in die sector tot de laagste op de hele arbeidsmarkt. Bovendien is er een oververtegenwoordiging van vrouwen de gezondheidssector, met een sterke verticale en beroepssegregatie. Vrouwen zijn ondervertegenwoordigd in leidinggevende posities en in hooggekwalificeerde jobs. Vrouwen die toch hoge posities bekleden zijn minder betaald dan hun mannelijke collega's in dezelfde prestatiegroep.

Er bestaan een aantal initiatieven om de loonkloof m/v in de gezondheidssector aan te pakken in België, Oostenrijk en Duitsland. In de andere deelnemende landen ontbreken die, om verschillende redenen die eigen zijn aan het land. In Spanje is het ontbreken van initiatieven te wijten aan een veralgemeende verslechtering van de arbeidsvoorwaarden en lonen, waardoor er minder aandacht was voor de loonkloof m/v. In Kroatië heeft het te maken met het feit dat medisch personeel meestal voor de overheid werkt, waar de lonen voor bepaalde beroepen bij wet worden vastgelegd. Daardoor is er geen discriminatie van vrouwen in de klassieke betekenis van gelijk loon voor gelijk werk. In Estland, waar de meerderheid van het personeelsbestand vrouwelijk is – 75 % van alle artsen en 98 % van alle verpleegkundigen zijn vrouwen – komt de kwestie loonkloof m/v en gendersegregatie niet ter sprake. Bovendien wordt de sector gedekt door een sectorale CAO. Daardoor ontstaat de perceptie dat het bezoldigingssysteem transparant is en de kans op een loonkloof m/v in medische beroepen uitsluit.

De analyse van specifieke sectoren toont duidelijk aan dat verschillende patronen leiden tot een loonkloof m/v in deze sectoren. Met dat in het achterhoofd, is onze **eerste conclusie** dat sectorgerichte initiatieven bovenop algemene instrumenten, al dan niet in alle landen uitgevoerd<sup>2</sup>, nodig zijn om de loonkloof m/v te doen slinken. In de sector gezondheidszorg en sociaal werk zou dat betekenen dat het takenpakket van de verpleegkundigen hoger gewaardeerd wordt (via hogere lonen, maar dat niet alleen). We moeten vooral niet vergeten dat de loonkloof m/v een structureel probleem is, en dat specifieke maatregelen zonder grondige structurele veranderingen slechts ten dele helpen.

Gezien de gelijklopende patronen in de sectoren – ondanks alle verschillen tussen de landen – is een **tweede conclusie** dat initiatieven in de financiële en verzekeringssector zich moeten richten op de ondoorzichtige bezoldigingssystemen met flexibele lonen en bonussen, die erg nadelig blijken voor vrouwen en aanzienlijk bijdragen aan de uitgesproken verticale segregatie in die sector.

De **derde conclusie** is dat in deze tijd, waarin flexibilisering, inkomensonzekerheid, onstabiele tewerkstelling en afbraak van de rechten van werknemers almaar meer voorkomen in de hele Europese Unie, een sterke band en intensieve samenwerking vereist is met sociale partners (zoals vakbonden), overheidsinstellingen en organen voor gendergelijkheid. Er moet algemeen weerstand geboden worden tegen de onderwaardering van de zorgsector, waar vooral vrouwen werken. Die onderwaardering is een van de belangrijkste redenen van de loonkloof m/v in de

gezondheidszorg en het sociaal werk, en een onderliggende oorzaak van de loonkloof m/v in alle sectoren. De redenen voor de loonkloof m/v accentueren de structurele aard van genderstereotypering die leidt tot discriminatie en segregatie op de arbeidsmarkt. Dit zit nog altijd diep verankerd in de Europese maatschappij. Er is dringend een andere aanpak vereist en een hernieuwde samenwerking tussen diverse actiegroepen. Een intensievere samenwerking tussen cellen voor gendergelijkheid, ngo's en vakbonden van diverse sectoren bijvoorbeeld, kan leiden tot nieuwe bewustmaking en acties om de loonkloof m/v en genderdiscriminatie te bestrijden.

## 6. Referenties

- Bergmann, Nadja & Sorger, Claudia (2015): Country Fact Sheet Austria. Some Facts about the Gender Pay Gap in Austria. Country Fact Sheet prepared for the project: "Gender Pay Gap: New Solutions for an Old Problem. Developing Transnational Strategies Together with Trade Unions and Gender Equality Units to Tackle the Gender Pay Gap". Vienna.
- Broz, Tajana & Levačić, Dora (2015): Country Fact Sheet Croatia. Some Facts about the Gender Pay Gap in Croatia. Country Fact Sheet prepared for the project: "Gender Pay Gap: New Solutions for an Old Problem. Developing Transnational Strategies Together with Trade Unions and Gender Equality Units to Tackle the Gender Pay Gap". Zagreb.
- González Gago, Elvira & Castellanos Serrano, Cristina (2015): Country Fact Sheet Spain. Some Facts about the Gender Pay Gap in Spain. Country Fact Sheet prepared for the project: "Gender Pay Gap: New Solutions for an Old Problem. Developing Transnational Strategies Together with Trade Unions and Gender Equality Units to Tackle the Gender Pay Gap". Madrid
- Osila, Liina (2015): Country Fact Sheet Estonia. Some Facts about the Gender Pay Gap in Estonia. Country Fact Sheet prepared for the project: "Gender Pay Gap: New Solutions for an Old Problem. Developing Transnational Strategies Together with Trade Unions and Gender Equality Units to Tackle the Gender Pay Gap", Tallinn.
- Scheele, Alexandra & Jochmann-Döll, Andrea (2015): Country Fact Sheet Germany. Some Facts about the Gender Pay Gap in Germany. Country Fact Sheet prepared for the project: "Gender Pay Gap: New Solutions for an Old Problem. Developing Transnational Strategies Together with Trade Unions and Gender Equality Units to Tackle the Gender Pay Gap", Cottbus.
- Van Hove, Hildegard (2015): Country Fact Sheet Belgium. Some Facts about the Gender Pay Gap in Belgium. Country Fact Sheet prepared for the project: "Gender Pay Gap: New Solutions for an Old Problem. Developing Transnational Strategies Together with Trade Unions and Gender Equality Units to Tackle the Gender Pay Gap", Brussels.