

De loonkloof tussen vrouwen en mannen

Lesbrief 2^e en 3^e graad secundair onderwijs

Exemplaar voor leerlingen

2016

Inhoud

1. Educatief spel: wat is een eerlijk loon?	3
2. Hoe worden lonen bepaald in België?	4
2.1 <i>Wettelijke normen</i>	5
2.2 <i>Collectief overleg</i>	6
2.3 <i>Werkgevers</i>	7
2.4 <i>Individuele onderhandelingen</i>	7
2.5 <i>België</i>	7
3. Wat is de loonkloof tussen vrouwen en mannen?	8
3.1 <i>Wat betekent de loonkloof?</i>	8
3.2 <i>Waarom zijn loonverschillen man-vrouwverschillen?</i>	8
3.3 <i>Waarom is de loonkloof niet gewoon verboden?</i>	10
3.4 <i>De loonkloofwet in België</i>	11
3.5 <i>De loonkloof m/v zelf berekenen</i>	12
4. Wat is feministische economie?	13
4.1 <i>Economische wetenschap als mannenbastion</i>	13
4.2 <i>Feministische kritiek</i>	13
5. Gelijke lonen	17
6. Conclusie	18
7. Literatuurlijst	19

1. Educatief spel: wat is een eerlijk loon?

In dit spel gaan we aan de slag met concrete beloning van arbeid. De klas wordt hiervoor in kleine groepjes verdeeld van 5 à 6 leerlingen. Voor dit spel zijn beroepenkaarten voorzien en valuta. Het spel verloopt in 2 fasen. In fase 1 worden de beroepen in overleg onder elkaar verdeeld. In fase 2 krijgt elke persoon een bepaalde beloning voor haar/zijn beroep. Bedoeling is dat zowel het toekennen van de beroepen als het toekennen van de lonen een collectieve beslissing is. Nadien worden de ervaringen klassikaal besproken.

Enkele cijfers voor België:	
Het gemiddelde brutomaandloon	3.414 euro/maand
Het minimumloon	1.501,82 euro/maand
De armoedegrens voor een netto-inkomen waar twee volwassenen en twee kinderen van moeten leven	2.274 euro/maand



KLASSIKALE BESPREKING:

FASE 1

1. Wie kreeg welk beroep en waarom?
2. Hoe tevreden is iedereen met haar/zijn beroep?

FASE 2

3. Wie kreeg welk loon en waarom? Welke criteria worden gebruikt?
 4. Was er onderscheid merkbaar tussen de lonen? En, zo ja: welk?
 5. Welke argumenten worden gebruikt om dit onderscheid te maken?
 6. Hoe tevreden is iedereen met zijn/haar loon? Wie vindt dat hij/zij te weinig of te veel kreeg?
- Tot slot gaat de leerkracht dieper in op het m/v-verhaal.

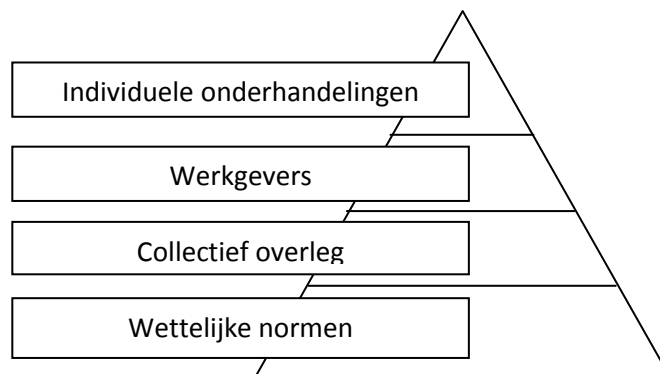
2. Hoe worden lonen bepaald in België?


AAN DE SLAG

KLASSIKALE BESPREKING VOORAF:

1. Hoe denken jullie dat lonen bepaald worden in België?
 2. Wie bepaalt volgens jullie hoeveel je verdient?
- De belangrijkste actoren en factoren worden op het bord genoteerd

De piramide van loonvorming



Loonafspraken mogen nooit in strijd zijn met de onderliggende norm. De wettelijke normen liggen aan de basis, alles wat collectief of individueel wordt afgesproken tussen werkgevers en werknemers moet daaraan voldoen. Bij de individuele loononderhandelingen moet er rekening gehouden worden met wat er collectief is afgesproken op sector- of ondernemingsniveau.

We bespreken hier kort de verschillende niveaus waarop lonen worden vastgelegd.

2.1 Wettelijke normen

Voor de lonen in België bestaan eerst en vooral wettelijke normen.

- ✓ Zo mogen werkgevers niet discrimineren op basis van geslacht, etnische afkomst, huidskleur, handicap, enzovoort.
- ✓ Er is ook een minimumloon vastgelegd, wat betekent dat werkgevers hun werknemers geen loon mogen geven dat lager is dan dit vastgelegde bedrag.

Van belang hierbij zijn de CAO's (of volledig: collectieve arbeidsovereenkomsten): deze worden via een Koninklijk Besluit omgezet in wetten.

CAO: Wie? Wat? Waarom?

Een collectieve arbeidsovereenkomst (CAO) is een schriftelijke overeenkomst waarin afspraken over arbeidsvoorwaarden zijn vastgelegd die overeen zijn gekomen tussen een of meer werkgevers of werkgeversorganisaties met een of meer werknemersorganisaties. Het collectief onderhandelen moet de gelijkwaardigheid van de partijen verzekeren. Het recht op collectief onderhandelen en het recht op vereniging in werknemersorganisaties is onder meer vastgelegd in het Europees Sociaal Handvest.

KB: Wie? Wat? Waarom?

Een Koninklijk Besluit (KB) is een besluit van de regering. Hoewel de koning als eerste het besluit ondertekent, wat de indruk kan wekken dat hij persoonlijk achter het besluit staat, is hij niet zelf verantwoordelijk. Om die reden worden koninklijke besluiten medeondertekend door de betrokken minister(s) en/of staatssecretaris(sen).

De verschillen tussen een wet in formele zin en een koninklijk besluit zijn:

- ⇒ Een wet in formele zin moet ook zijn aangenomen door het parlement.
- ⇒ Een koninklijk besluit kan door de regering worden uitgevaardigd zonder directe medewerking van het parlement.
- ⇒ Een koninklijk besluit kan door een rechter getoetst worden aan de Grondwet, een formele wet niet.

Een koninklijk besluit is, wanneer het een algemeen verbindend voorschrift inhoudt, tevens een wet in materiële zin.

Belangrijke actoren bij het bepalen van de wettelijke normen inzake beloning zijn de sociale partners. Sociale partners zijn vertegenwoordigers van werkgeversorganisaties en vakbonden die samen overleggen en concrete afspraken (CAO's) maken over de organisatie van het werk in België. Het overleg over deze collectieve arbeidsovereenkomsten heet "collectief overleg" (zie 2.2).

Er bestaat collectief overleg op diverse niveaus: nationaal niveau, sectorniveau (bijvoorbeeld de metaalindustrie), het niveau van sub-sectoren (bijvoorbeeld alle arbeiders in garages) en op ondernemingsniveau (bijvoorbeeld de arbeiders van één bepaald garagebedrijf).

CAO's die op nationaal niveau worden afgesloten worden door een Koninklijk Besluit door de regering omgezet in een wet. Er zijn dus heel wat collectieve arbeidsovereenkomsten die door de sociale partners zijn afgesloten, die een wettelijke norm zijn.

Het minimumloon is daar een voorbeeld van.

2.2 Collectief overleg

Er is een verschil tussen de overheid en de privésector. De overheid hanteert vaste loonbarema's voor ambtenaren (werknemers van de overheid). Loonbarema's zijn de minimale loonvoorwaarden die gelden. In de privésector zijn lonen grotendeels vastgelegd via het collectief overleg tussen sociale partners (zie ook 2.1). Werknemers uit de privésector vinden op de website werk.belgie.be de collectieve arbeidsovereenkomsten (CAO's) terug van hun paritair comité (PC). Een paritair comité is een Belgisch overlegorgaan tussen werkgevers en werknemers, voornamelijk met het oog op het onderhandelen van de CAO's.

Op nationaal niveau worden het minimumloon en de loonnorm vastgelegd. De loonnorm is de toegestane stijging in de lonen. De loonnorm dient om de concurrentiepositie van België ten opzichte van de buurlanden veilig te stellen.

Via zogenaamde functieclassificatie wordt het gewicht van elke functie bepaald in vergelijking met alle andere functies. Op basis daarvan wordt dan de beloningsstructuur opgebouwd.

De meeste classificatiesystemen van functies worden opgesteld door de paritaire comités, de sociale partners op het niveau van de sub-sectoren, zoals arbeiders in garages, bedienden in de hotels, verpleegkundigen in rusthuizen, enzoverder. Er worden zeer gedetailleerde classificatiesystemen van functies opgesteld en daar worden telkens concrete loonniveaus aan gekoppeld.

Op het niveau van sectoren en sub-sectoren mogen sociale partners een hoger minimumloon vastleggen dan het wettelijk minimum, maar nooit een lager.

2.3 Werkgevers

Binnen het kader van de wettelijke normen en de op het collectief overleg bepaalde cao's, kunnen werkgevers ook een aantal eigen regels opstellen voor het bepalen van de lonen. Meestal gaat het dan niet om werkgevers bij kmo's (kleine en middelgrote ondernemingen), maar om de grote bedrijven, zoals KBC of Colruyt.

Een werkgever mag bijvoorbeeld eigen loonclassificaties gebruiken, zolang die maar hoger liggen dan de classificaties die de sociale partners hebben afgesproken.

Zo kan een deel van het loon van een werknemer een andere vorm aannemen dan geld. Het gaat hier onder meer om maaltijdcheques of bijvoorbeeld hospitalisatieverzekeringen. Werkgevers kunnen ook extra's geven zoals: bedrijfswagens, laptops, wellness- of fitnessabonnementen, ...

Een werkgever mag nooit minder loon betalen dan wat er tussen de sociale partners is afgesproken. Meer mag altijd.

2.4 Individuele onderhandelingen

Tot slot kunnen werknemers ook zelf het heft in handen nemen en een loonsverhoging of specifieke andere voordelen vragen aan hun werkgever. Gesprekken hierover tussen werknemer en werkgever noemen we individuele onderhandelingen.

Wat er in die individuele onderhandelingen wordt afgesproken, kan meer zijn dan het minimumloon, de collectief overeengekomen functieclassificaties, maar nooit minder. Zelfs als de individuele sollicitant of werknemer zich akkoord verklaart met een lager loon dan het afgesproken minimumloon, is de werkgever strafbaar indien die dit toepast.

2.5 België

In België zijn de lonen grotendeels het resultaat van collectief overleg. Dat is één van de belangrijkste redenen waarom België een kleinere loonkloof m/v heeft dan veel andere Europese landen.

3. De loonkloof tussen vrouwen en mannen

3.1 Wat betekent de loonkloof?

Anno 2016 verdienen vrouwen nog steeds aanzienlijk minder dan mannen. Het verschil in loon tussen beide geslachten noemen we de loonkloof. Wat houdt de loonkloof in? Hoeveel verdient een vrouw gemiddeld minder dan een man? Over welke ongelijkheid hebben we het juist? En welke loonverschillen bestaan er? Kom het te weten via onderstaand filmpje.

Bekijk de video op RoSatv, het YouTube-kanaal van RoSa vzw:

<https://www.youtube.com/watch?v=jeBDU6HInJU&feature=youtu.be>

3.2 Waarom zijn loonverschillen man-vrouwverschillen?

De vijf soorten loonverschillen die in het filmpje aan bod zijn gekomen, hebben allemaal een verband met het onderscheid tussen vrouwen en mannen. Dat onderscheid ‘man versus vrouw’ is geen vaststaand, natuurlijk gegeven. We gebruiken het woord ‘gender’ om aan te geven hoe er met man- of vrouw-zijn wordt omgegaan op een bepaald moment in een samenleving. Gender gaat bijvoorbeeld over welke banen we verwachten dat mannen en vrouwen uitoefenen, hoe ze zich moeten gedragen, kleden en uiten. Kortom: wat verwachten we van m/v en wat aanvaarden we van m/v?

Loonverschillen zijn erg “ge-gendered”; verwachtingen naar mannen en vrouwen spelen er een belangrijke rol bij. Daarom is het zo moeilijk om een loonkloof weg te werken. Ze is gebaseerd op noties en overtuigingen die mensen, bedrijven en in bredere zin de maatschappij hebben over m/v.

⇒ Sectoren

Loonverschillen tussen sectoren zijn grotendeels een gevolg van een economisch mechanisme: waar zit het verdienpotentieel in een sector, hoeveel winst kan er gemaakt worden? Er bestaan dus ‘arme’ en ‘rijke’ sectoren. Goed om te weten is dat er uit zichzelf geen tendens bestaat naar meer gelijkheid tussen sectoren.

Maar het gaat hier ook om keuzes maken: hoeveel geld wordt er geïnvesteerd in het onderwijs, of de zorgsector, bijvoorbeeld. Hoe worden kwetsbare sectoren, zoals de textielsector of de horeca, ondersteund door de overheid? In welke mate krijgt de economische logica de bovenhand? In welke mate is er een herverdeling?

Investeren in een sector is het geleverde werk waarderen. Als sectoren waar veel vrouwen werken altijd minder geld krijgen, betekent dat eenvoudigweg dat het werk van vrouwen onvoldoende wordt gewaardeerd.

Hetzelfde geldt voor toegang tot de ‘rijkere’ sectoren en beter betaalde jobs. Indien vrouwen een beperktere toegang hebben tot die sectoren en jobs, zullen ze systematisch minder geld ontvangen.

⇒ Functieniveaus

Loonverschillen tussen functieniveaus vinden we vaak vanzelfsprekend. Bij hogere functies denken we aan meer verantwoordelijkheid, harder werken en onmisbaar zijn.

Het is maar als de verschillen erg hoog worden dat we ons vragen stellen; als een manager meer dan 25 keer meer verdient dan een arbeider, bijvoorbeeld.

Dit mechanisme speelt in het nadeel van vrouwen, omdat er zoiets bestaat als een glazen plafond: vrouwen maken nog steeds minder kans op promoties en blijven ondervertegenwoordigd bij die hogere functies waarmee meer geld te verdienen valt.

Maar het verschil zit niet alleen aan de top. Vaak wordt er met loonschalen gewerkt: er wordt dan op voorhand vastgelegd hoeveel iemand in een bepaalde functie verdient.

In die schalen zit soms reeds m/v-discriminatie verborgen:

- ✓ als werk van vrouwen systematisch minder betaald wordt dan dat van mannen;
- ✓ als gelijkaardig werk twee benamingen krijgt, één voor vrouwen en één voor mannen;
- ✓ of als bepaalde kwaliteiten en vaardigheden minder in rekening worden gebracht, zoals bijvoorbeeld mensen goed begrijpen tegenover fysieke kracht

Vaak zijn loonschalen al vrij oud en zitten er nog oude stereotypen in over zogenaamd “vrouwen- en mannenwerk”. Als beroepen waarin veel vrouwen werken altijd minder betaald worden, betekent dat opnieuw dat het werk van vrouwen onvoldoende wordt gewaardeerd.

⇒ Werkuren

Wie meer uren werkt, krijgt meer uren betaald. Omdat er veel meer vrouwen deeltijds werken dan mannen, is dit ook één van de grote oorzaken van de loonkloof. Maar vrouwen werken niet minder uren omdat ze lui zouden zijn, of vlugger moe. Ze nemen een veel groter deel van het onbetaalde werk voor hun rekening. In ‘aantal uren’ werken vrouwen gemiddeld evenveel als mannen, of zelfs iets meer. Het gaat dan vooral om de uren besteed aan: zorgen voor kinderen, ouderen of voor elkaar; boodschappen doen, huishouden, ...

Om de loonkloof weg te werken, moet dit onbetaald werk beter verdeeld worden tussen mannen en vrouwen. Zodat er ook een grotere gelijkheid in betaald werk mogelijk is.

⇒ Bedrijven

Het ene bedrijf is het andere niet. Het zou niet mogen, maar een deel van de loonverschillen zit in de manier waarop bedrijven met vrouwen en mannen omgaan.

In een vrouwenonvriendelijk bedrijf kunnen vrouwen verhinderd worden om promotie te maken, of kan een vraag om opslag niet ernstig genomen. Gelukkig kan je zelf opzoeken hoe groot de loonkloof in een onderneming is.

Wie gediscrimineerd wordt op de arbeidsmarkt, raakt daar niet op eigen kracht uit. Met dezelfde inspanning zou die persoon er zonder discriminatie een stuk beter voorstaan.

Daarom bestaan er antidiscriminatiewetten en kan je een klacht indienen, of naar de rechter stappen. Discriminatie is niet alleen het probleem van wie discrimineert en wie gediscrimineerd wordt. Het is een maatschappelijk probleem.

Indien er sprake is van discriminatie m/v, bijvoorbeeld op het gebied van loon, dan kan je in België terecht bij je vakbond en bij het *Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen*.

3.3 Waarom is de loonkloof niet gewoon verboden?

Vrouwen en mannen ongelijk betalen voor eenzelfde functie is wettelijk verboden in België sinds 1975. Tot dan mocht een werkgever een onderscheid maken op basis van geslacht. Sinds 1975 kan dat dus officieel niet meer. Als het toch gebeurt, weten mensen dat echter vaak niet omdat de meeste mensen niet (graag) over hun loon spreken. Openlijk over je loon praten, blijft in grote delen van onze maatschappij nog een taboe.

Een groot stuk van de loonkloof is daarnaast indirect: omdat vrouwen vaak in andere sectoren werken dan mannen, in andere beroepen en vaker deeltijds. Om de loonkloof weg te werken is er een betere spreiding van vrouwen en mannen nodig over de sectoren en beroepen en een betere verdeling van het onbetaald werk.

Tegelijk is er ook meer gelijkheid nodig in de waardering voor verschillende soorten werk: zorg, schoonmaak, opvoeding, horeca, ... verdienen de nodige erkenning en een billijke verloning.



KLASSIKALE BESPREKING:

1. Welke rol, denken jullie, speelt het collectief overleg in het feit dat België een kleinere loonkloof heeft dan veel andere Europese landen?
2. In hoeverre, denken jullie, wordt er in Vlaanderen gebruikt gemaakt van individuele onderhandelingen? Zou jij je werkgever hierover durven aanspreken?

→ Bereidt in kleine groepjes van 5 à 6 leerlingen voor en bespreek daarna klassikaal

3.4 De loonkloofwet in België

Om de loonkloof beter te kunnen bestrijden werd *de wet van 22 april 2012 ter bestrijding van de loonkloof tussen mannen en vrouwen* in het leven geroepen. Deze wet voorziet acties op alle niveaus van de arbeidsmarkt: op interprofessioneel niveau via de verplichting voor alle sociale partners om maatregelen ter bestrijding van de loonkloof te onderhandelen, op sectorniveau via de invoering van genderneutrale functieclassificaties en ten slotte op bedrijfsniveau via de organisatie van een verplicht overleg en het aannemen van een actieplan.

De loonkloofwet verplicht ondernemingen om een gedetailleerde analyse van hun lonen op te stellen, dit zorgt ervoor dat de loonkloof gemakkelijker kan worden opgespoord. In 2015 analyseerden ondernemingen voor de eerste keer de lonen van hun werknemers in de context van de wet van 22 april 2012.

Genderneutraal: wat?

Genderneutraal betekent in de context van functieclassificaties dat geslacht en gender (verwachtingen die we hebben van mannen of vrouwen) geen rol mogen spelen. Het gaat dan ook om het weglaten van de vermelding 'm/v' en het gebruik van genderneutraal taalgebruik, zodat de focus duidelijk op competenties ligt, zodat genderstereotiepe ideeën over m/v worden tegengegaan. Zo zal men het over brandweerlieden hebben (en niet brandweervrouwen en -mannen) of over kleuterleerkrachten (en niet kleuterjuffen of -meesters).



INDIVIDUELE OPDRACHT MET KLASSIKALE BESPREKING:

Hoe zou je zelf aan de slag gaan in een poging om de loonkloof weg te werken? Werk een strategie uit en stel die vervolgens voor aan de klas d.m.v. een creatief visueel element (PowerPoint, filmpje, foto's, ...). Gebruik de elementen uit deze lesbrief om je op te baseren.

Debateer na afloop van alle voorstellingen klassikaal over welke strategieën het meest effect zouden hebben, zowel op individueel als op maatschappelijk vlak. Bepaalde strategieën kunnen ook naast elkaar toegepast worden.

3.5 De loonkloof m/v zelf berekenen

Je kunt een loonkloof zelf berekenen. Dat is niet eens zo moeilijk. Daarvoor gebruik je de volgende formule:

$$\frac{(M-V)}{M} = LK$$

Met:

- ✓ M = het gemiddelde loon van mannen
- ✓ V = het gemiddelde loon van vrouwen
- ✓ LK = de loonkloof geschreven als een percentage

De uitkomst schrijf je als een percentage. Bijvoorbeeld 0,08 wordt dus 8%,

Je kunt de loonkloof berekenen in uurlonen, in maandlonen of in jaarlonen. Let op dat je geen appels met citroenen vergelijkt!



INDIVIDUELE OPDRACHT:

- ✓ Bereken de loonkloof m/v voor het werk dat je als jobstudent doet/deed/graag zou doen.
- ✓ Bereken de loonkloof m/v voor de job die je ouder(s) uitvoer(t)(en)
- ✓ Bereken de loonkloof m/v voor jouw droomjob
- ✓ Is er in deze gevallen sprake van een voordeel als man/nadeel als vrouw?

4. Wat is feministische economie?

Voor we kunnen beoordelen wat feministische economie is, dienen we eerst de twee termen apart van naderbij te bekijken.

Feminisme: wat?

Een eensluidende definitie van feminisme vinden is bijna onmogelijk. Elk woordenboek of naslagwerk zal verschillende aspecten benadrukken. Maar de kern die er steeds in zit, luidt als volgt: het aankaarten van ongelijke (machts-)verhoudingen tussen mannen en vrouwen, deze verhoudingen kritisch analyseren en het nastreven van vrouwenemancipatie en gelijke kansen m/v.

Meer: <http://www.rosadoc.be/pdf/factsheets/nr14.pdf>

Economie: wat?

Klassieke definitie: een algemene wetenschap die zich bezighoudt met de menselijke behoeftebevrediging. De economie bestudeert keuzes die mensen maken bij de productie, consumptie en distributie van schaarse goederen en diensten. De klassieke definitie van economie kan ook omschreven worden als de studie van hoe een samenleving omgaat met schaarste, of nog, hoe ze streeft naar de creatie van welvaart. De nadruk ligt daarbij op de productie en handel van goederen en diensten.

Maar er is meer... lees vooral verder hieronder!

4.1 Economische wetenschap als mannenbastion

Zoals veel vakgebieden (terreinen van beroepsmatig toegepaste kennis en vaardigheden waar mensen zich in kunnen specialiseren) is de economische wetenschap lange tijd een mannenbastion gebleven. Vrouwen kregen lange tijd geen of moeilijke toegang om aan deze beroepstak deel te nemen. Dat heeft zijn sporen nagelaten. Het waren niet alleen de mannen die aan economische wetenschap *deden*, zij bepaalden ook wat economische wetenschap *was*.

4.2 Feministische kritiek

In de loop der jaren hebben feministen (m/v) heel wat kritiek geformuleerd op de hierboven omschreven eenzijdige en voornamelijk op mannen (en door mannen uitgevoerde arbeid) gefocuste benadering van economie.

Onder meer de Amerikaanse filosofe Martha Nussbaum en de Indiase econoom en filosoof Amartya Sen formuleerden een alternatieve definitie voor economie. Zij leggen de nadruk veel meer op het creëren van mogelijkheden voor het individu. Economie moet, volgens hen, bestuderen hoe een samenleving *individuen* de mogelijkheid biedt om een leven te leiden zoals zij dat zelf waardevol vinden. Mensen moeten volgens deze definitie van economie de mogelijkheid krijgen om hun talenten te ontwikkelen, een gezond leven te leiden, zonder armoede of discriminatie.

Martha Nussbaum

Martha Nussbaum, geboren als Martha Craven, (6 mei 1947) is een Amerikaans filosofe en hoogleraar rechtsfilosofie en ethiek aan de Universiteit van Chicago. Gedurende de jaren 80 werkte ze samen met de econoom en Nobelprijswinnaar Amartya Sen op het vlak van economische ontwikkeling en ethiek. Samen staan zij de 'vermogensbenadering' (*capability approach*) voor. Deze opvatting heeft geleid tot het ontstaan van het jaarlijkse Human Development Report van het VN-Ontwikkelingsprogramma (UNDP).



Amartya Kumar Sen



Amartya Kumar Sen (3 november 1933) is een Indiaas econoom en filosoof die bekendheid verwierf met zijn werk over honger, welvaartstheorie en de mechanismen achter armoede. In 1998 ontving Sen de Prijs van de Zweedse Rijksbank voor economie (beter bekend als de Nobelprijs voor de Economie) voor zijn theoretisch werk over de ethische aspecten van de economie, en zijn strijd tegen de armoede in de wereld. Armoede is bij Sen niet alleen een laag geldinkomen maar een algemeen gebrek aan mogelijkheden voor mensen om het soort leven te leiden dat men wil. Hij ontwikkelde deze *capabilities approach*-benadering samen met de Amerikaanse filosofe Martha Nussbaum.

Feministische economen hebben naast een grotere focus op het individu ook de onzichtbaarheid en onderwaardering van het werk van *vrouwen* aan de kaak gesteld. De loonkloof tussen vrouwen en mannen is namelijk een direct gevolg van deze onzichtbaarheid en onderwaardering.

➤ **Onzichtbaar**

Heel wat werk dat absoluut nodig is om een samenleving te laten functioneren, blijft onzichtbaar in de economie, omdat het om niet-betaalde arbeid gaat.

Pas als van dit werk een betaalde job wordt gemaakt, als dit werk “vermarkt” wordt, wordt het zichtbaar. Zo zou een ouder die een pamber ververst niet productief bezig zijn, terwijl als een kinderverzorger dezelfde handeling uitvoert die dat wel is. Je huis zelf schoonmaken, vind je nergens terug in de cijfers over de Belgische economie. Huur je er iemand voor in, dan wordt het loon van die persoon wel in beschouwing genomen.



KLASSIKALE BESPREKING:

1. Kennen jullie nog gelijkaardige voorbeelden?
2. Wie doet wat in het huishouden bij jullie thuis?
3. Waar steken jullie zelf een handje toe?
4. Welke taken worden in ieder geval van je verwacht?
5. Zien jullie verschillen met jullie broer(s) of zus(sen)?

➤ **Ondergewaardeerd**

Alles wat te maken heeft met het in stand houden van het leven, zoals de voedselvoorziening (vb. winkelbediende, kapper, ...) of alles wat we onder lichaamsverzorging (vb. kleuterleerkracht, verloskundige, ...) kaderen, wordt vaak ondergewaardeerd en bijgevolg onderbetaald. Niet toevallig zijn dat domeinen waarin vrouwen een meerderheid vormen. Dat geldt ook voor alles wat te maken heeft met opvoeding en zorg.



KLASSIKAAL DEBAT:

“De hoogte van de lonen houdt weinig of geen verband met de mate waarin een bepaalde taak levensnoodzakelijk is.”

1. Wat vinden jullie van deze stelling? Beargumenteer waarom je het hier wel of niet mee eens bent?
2. Welke beroepen worden volgens jullie nog ondergewaardeerd?

**INDIVIDUEEL BETOOG:**

Bij welke definitie van economie sluit jij je aan? Ga online op zoek naar meer informatie en beargumenteer je standpunt in een essay van minimaal 500 woorden.

5. Gelijke lonen

Uit wat we tot nu toe hebben besproken, kunnen we besluiten dat concrete lonen het resultaat zijn van een complex samenspel van factoren. Om de loonkloof weg te werken, en gelijke lonen voor vrouwen en mannen te realiseren, moet er aan die verschillende factoren gewerkt worden.

1. Het wegnemen van obstakels op de arbeidsmarkt

Ongelijkheid op de arbeidsmarkt is vaak een kwestie van ongelijke uitgangsposities en van obstakels onderweg. Mannen en vrouwen krijgen nog steeds voor hetzelfde werk een verschillend loon, terwijl ze op alle andere vlakken (anciënniteit en hetzelfde diploma) gelijk zijn. Werkgevers moeten ook alert zijn om de juiste mensen te belonen, niet enkel wie er om durft te vragen.

2. Stereotypen bestrijden

Stereotypen over vrouwen en mannen leiden er vaak toe dat kwaliteiten en realisaties niet gezien of erkend worden. Dat kan een rol spelen op de werkvloer zelf, tussen collega's, of tussen werknemers en hun leidinggevenden. Vrouwen zouden zagezegd minder bekwaam zijn om aan de top van een bedrijf te staan omdat er van hen wordt verwacht dat ze deeltijds gaan werken om voor het huishouden te zorgen. Even goed wordt er nog vreemd gekeken naar mannen die willen thuisblijven voor de kinderen. Stereotypen vertekenen ook hoe we naar werk in het algemeen kijken.

3. Meer gelijke verdeling van zorg

Dat veel vrouwen deeltijds werken, of gebruik maken van verlofsystemen zoals tijdskrediet en loopbaanonderbreking, heeft heel dikwijls te maken met een ongelijke verdeling van zorg op het thuisfront. Gelijke lonen hangen dus samen met een gelijke zorgverdeling.

4. Discriminatie bestrijden

Discriminatie is strafbaar. Het is belangrijk dat dat ook gebeurt in de praktijk, zelfs als het moeilijk te bewijzen is.

5. Openheid over lonen en loonvorming

Hoe concrete lonen tot stand komen, is voor veel mensen ondoorzichtig. De voorgeschiedenis speelt een rol, maar ook de concrete machtsverhoudingen. Collectieve onderhandelingen zijn belangrijk om tot rechtvaardige lonen te komen.

6. Betere waardering van zorg en zorg-werk

De blinde vlek voor 'vrouwenwerk' heeft alles te maken met een onderwaardering van zorg en zorgberoepen in de brede betekenis van het woord.

6. Conclusie

De loonkloof is nog steeds een harde realiteit. Een deel van de loonverschillen kan verklaard worden door de verschillende positie van vrouwen en mannen op de arbeidsmarkt. Het zijn nog steeds vooral vrouwen die deeltijds gaan werken en mannen die voltijds voor een carrière gaan.

Maar een groot deel van de loonkloof kan niet worden verklaard. Het feit dat mannen en vrouwen nog steeds anders beoordeeld en betaald worden is het gevolg van genderstereotypering, vooroordelen en verborgen mechanismen die leiden tot discriminatie op basis van het geslacht.' Vrouwen werken vooral in sectoren die slechter betaald worden. Dat ze in die sectoren belanden heeft te maken met de keuze voor 'zachtere richtingen' zoals de zorgsector, het onderwijs, ...

Bij gezinsuitbreiding komt de extra werkdruk toch nog steeds vooral op de schouders van de vrouwen terecht omdat zij het leeuwendeel van de huishoudelijke taken op zich nemen. Grotendeels heeft dat te maken met de oude rolpatronen, maar er is ook een financiële reden: mannen verdienen meestal meer dan hun vrouwelijke partner. En als hij minder zou gaan werken, zijn de financiële consequenties voor het huishouden groter dan wanneer zij een stap terug doet. Het zijn ook nog steeds vrouwen die botsen aan het glazen plafond en dus geen top- en kaderfuncties mogen bekleden.

Verskillende initiatieven worden genomen om de loonkloof te verkleinen en uiteindelijk weg te werken: de loonkloofwet in 2012, de jaarlijkse *Equal Pay Day* en de collectieve onderhandelingen met vakbonden.



AFSLUITENDE OPDRACHT:

De jaarlijkse Equal Pay Day-actie is een goed voorbeeld van hoe er actie gevoerd wordt om bewustzijn rond de loonkloof m/v te vergroten en mensen aan te zetten deze aan te kaarten. Meer info over de actie vinden jullie op:

- ✓ <http://www.rosavzw.be/site/index.php/rosa-s-vrouwennieuws/hot-topics/732-equal-pay-day>
- ✓ <http://www.equalpayday.be/>

Werk in duo's of trio's een actie uit waarmee je het besef van de loonkloof m/v en/of de kennis over loonnormen, - besprekingen en - overleg kan vergroten bij jongeren en jongvolwassenen. Schrijf de actie uit (doelgroep, doel, wat ga je doen, beeldmateriaal, ...) in een document van 3 A4-pagina's. Je kan gaan voor visueel materiaal of een actie op sociale media of ... Wees zo creatief mogelijk.

7. Literatuurlijst

Publicaties

ABVV

De loonkloof M/V dichten in de praktijk: de wet staat aan jouw kant, 2014.

ABVV: Brussel.

RoSa exemplaarnummer: **EII b/0173**

Bjørnholt, Margunn & McKay, Ailsa

Counting on Marilyn Waring: new advances in feminist economics, 2014. Demeter Press: Bradford.

RoSa exemplaarnummer: **FII i/0169**

Deschacht, Nick

De promotiekloof: carrières van vrouwen en mannen op de Belgische arbeidsmarkt, 2012. VUBPress: Brussel.

RoSa exemplaarnummer: **EII a/0710**

Europese Commissie

Bestrijding van de beloningsverschillen tussen vrouwen en mannen in de Europese Unie, 2014. Publicatiebureau van de Europese Unie: Luxemburg.

RoSa exemplaarnummer: **EII b/0171**

Gottfried, Heidi

Gender, work, and economy: unpacking the global economy, 2013. Polity Press: Cambridge.

RoSa exemplaarnummer: **EI a/0211**

Instituut voor de Gelijkheid van Vrouwen en Mannen

[De loonkloof tussen vrouwen en mannen in België. Rapport 2016 - pdf.](#), 2016.

Instituut voor de Gelijkheid van Vrouwen en Mannen: Brussel.

RoSa exemplaarnummer: **dd/001539**

Instituut voor de Gelijkheid van Vrouwen en Mannen

Hoe de loonkloof tussen vrouwen en mannen wegwerken?, 2011. Instituut voor de Gelijkheid van Vrouwen en Mannen: Brussel.

RoSa exemplaarnummer: **EII a/0707**

Instituut voor de Gelijkheid van Vrouwen en Mannen

Sekseneutrale functieclassificatie. Handleiding, 2006. Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen: Brussel.

RoSa exemplaarnummer: **EII f/162**

Marçal, Katrine

Je houdt het niet voor mogelijk: een jonge vrouw rekent af met (mannelijk) egoïsme in de economie, 2015. De Geus: Breda.

RoSa exemplaarnummer: **EII i/0078**

Meulders, Danièle (e.a.)

De loonkloof tussen vrouwen en mannen in de lidstaten van de Europese Unie: kwantitatieve en kwalitatieve indicatoren: rapport van het Belgisch voorzitterschap 2010, 2010. Instituut voor de Gelijkheid van Vrouwen en Mannen: Brussel. RoSa exemplaarnummer: **EII a/0706**

Nelson, Julie A. & Ferber, Marianne A.

Beyond economic man: feminist theory and economics, 1993. The University of Chicago Press: Chicago.
RoSa exemplaarnummer: **M/0046**

Nussbaum, Martha C. (e.a.)

Special issue: women, gender and work (part I), 1999. International Labour Office: Geneva.
RoSa exemplaarnummer: **EI a/0089**

Nussbaum, Martha C.

Women and human development: the capabilities approach, 2000. Cambridge University Press: Cambridge.
RoSa exemplaarnummer: **FII g/0563**

Robeyns, Ingrid (e.a.)

Economie feministisch bekeken, 2001. VUBPress: Brussel.
RoSa exemplaarnummer: **FII i/0045**

Sen, Amyarta K.

Development as Freedom, 2000. Anchor: New York.
Niet aanwezig in de RoSa-bibliotheek.

Taylor, Maeve

Looking at the economy through women's eyes: a facilitator's guide for economic literacy, [s.a.]. Banúlacht: Dublin.
RoSa exemplaarnummer: **FII i/0125**

Theunissen, Gert & Sels, Luc

Waarom vrouwen beter verdienen (maar mannen meer krijgen), 2006. Acco: Leuven. RoSa exemplaarnummer: **EII a/598**

Waring Marilyn

Counting for something!: recognising women's contribution to the global economy through alternative accounting systems. Artikel in *GENDER & DEVELOPMENT* jrg. 11 nr. 01 mei 2003 p. 35-43
Te raadplegen in de RoSa-bibliotheek.

Waring, Marilyn & Steinem, Gloria

If Women Counted: A New Feminist Economics, 1990. Harper Collins: New York.
RoSa exemplaarnummer: **FII i/0080**

Online

Rosavzw.be

Algemene website RoSa vzw

<http://www.rosavzw.be/site/>

- Kwestie ‘Loonkloof’:
<http://www.rosavzw.be/site/index.php/kwesties/loonkloof>
- Kwestie ‘Arbeidsparticipatie’:
<http://www.rosavzw.be/site/index.php/kwesties/arbeidsparticipatie/arbeidsparticipatie>
- Actueel in het nieuws:
 - Met o.a.:
 - Het loonkloofrapport 2016:
<http://www.rosavzw.be/site/index.php/rosa-s-vrouwennieuws/hot-topics/759-het-loonkloofrapport-2016>
 - Herdenking 50ste verjaardag staking FN Herstal:
<http://www.rosavzw.be/site/index.php/rosa-s-vrouwennieuws/hot-topics/728-equal-pay-day-2016>
 - België 19de op de Global Gender Gap Index van 2015:
<http://www.rosavzw.be/site/index.php/rosa-s-vrouwennieuws/hot-topics/702-belgie-19de-op-de-global-gender-gap-index-van-2015>
- Het Geheugen: De strijd voor gelijk loon:
<http://www.rosavzw.be/site/index.php/het-geheugen/thematische-geschiedenis-van-de-vrouwenbeweging/arbeid-en-economie/408-de-strijd-voor-gelijk-loon>
- TEDx-video’s over (feministische) economie:
<http://www.rosavzw.be/site/index.php/rosa-s-vrouwennieuws/hot-topics/280-tedx-over-vrouwen-en-gender>

Genderpaygap.eu

Deze lesbrieff kwam tot stand in het kader van “Het project Gender Loonkloof - Nieuwe oplossingen voor een oud probleem”, medegefinancierd door het Progress-programma van de Europese Unie.

www.genderpaygap.eu