



(UN)EQUAL PAY DAY

Gendergelijkheid dient bekomen te worden tegen 2030, aldus de Duurzame Ontwikkelingsdoelen of Sustainable Development Goals van de Verenigde Naties. Gelijk loon voor gelijk werk behoort hier ook toe. En daar draait Equal Pay Day rond, want vrouwen worden anno 21e eeuw nog steeds niet gelijk verloned naar hun mannelijke tegenhangers.



(Un)Equal Pay Day?

Equal Pay day, oftewel de symbolische dag tot wanneer vrouwen zouden moeten werken om hun loonachterstand van het voorbije jaar ten opzichte van hun mannelijke collega's in te halen, heeft geen vaste datum, aangezien de genderloonkloof ook geen vast percentage bedraagt. De datum van de Equal Pay Day wordt namelijk bepaald op basis van het gemiddelde verschil in brutoloon tussen mannen en vrouwen in een jaar. In 2023 bedroeg de loonkloof nog 22%, waardoor vrouwen tot 23 maart moesten werken, oftewel 79 dagen langer dan hun mannelijke collega's, om hetzelfde brutojaarloon als mannen verdient te hebben.

De organisatie ZIJKant spreekt ook van de Unequal Pay Day als tegenhanger van Equal Pay Day. Aangezien vrouwen 22% minder verdienen in België dan mannen, dan werken ze de laatste 22% van het jaar ook gratis. 16 oktober wordt zo (voorlopig) bestempeld als de dag voor ongelijk loon. Momenteel lijkt de loonkloof met slechts 3 procentpunten per 6 jaar op te schuiven. Dat houdt in dat de (un)equal pay day nog 44 jaar zal moeten bestaan vooraleer de kloof, in België, verdwenen is.

Equal Pay Day bestaat echter niet alleen in België en daar kan verwarring over bestaan. De Europese Equal Pay day hanteert namelijk de definitie die ZIJKant als Unequal Pay Day bestempeld. De dag van het jaar waarop vrouwen symbolisch gezien niet verder uitbetaald worden in vergelijking met mannen, valt volgens het Europese brutojaarloon op 15 november (in 2023).

Oorzaken van de genderloonkloof

De Europese Commissie stelt vier hoofdredenen verantwoordelijk voor de genderloonkloof. Ten eerste is er sprake van een sectorale segregatie.

Vrouwen werken vaker in relatief laagbetaalde sectoren, zoals de gezondheidszorg, het onderwijs, dienstverlening, administratieve en ondersteunende jobs. Mannen daarentegen zijn sterker vertegenwoordigd in harde en goed betaalde sectoren, zoals de industrie of bouwnijverheid.

Een tweede mogelijke verklaring is het ongelijke verdeling tussen betaald en onbetaald werk. Vrouwen werken meer onbetaalde uren dan hun mannelijke partners doen, door bijvoorbeeld tijd te besteden aan het huishouden, de zorg en onderhoud van kinderen etc. Vrouwen werken op die manier vaak ook in een deeltijdse arbeidsovereenkomst, 42% van de vrouwen werkt deeltijd t.o.v. 12% van de mannen.

Een derde oorzaak voor de genderloonkloof is het zogenaamde glazen plafond waar vrouwen nadeel van ondervinden. De positie in de hiërarchie van een bedrijf beïnvloedt hoeveel een persoon zal verdienen. Vrouwen stoten echter minder vaak door naar de hogere posities in een bedrijf, ze blijven bengelen onder het glazen plafond. Minder dan 1 op 10 CEO's van topbedrijven blijkt vrouw te zijn. En zelfs wanneer vrouwen door het glazen plafond kunnen stoten is het probleem van de genderloonkloof nog niet opgelost. Integendeel, de functie van manager behoorde tot de beroepen met het grootste verschil in uurloon: mannelijke managers verdienen 23% meer dan vrouwelijke.

Ten slotte heerst er binnen bepaalde sectoren ook nog loondiscriminatie. Vrouwen verdienen hierbij minder dan mannen bij het uitvoeren van dezelfde job. Een vrouw wordt in dit geval minder betaald, puur omdat ze vrouw is. Dit is bij Genderwet verboden, maar komt in de praktijk nog voor.