



PERSBERICHT

Loonkloof wegwerken vereist structurele maatregelen

Brussel, 14 december 2021 – De loonkloof tussen vrouwen en mannen daalt bijzonder traag. Dat blijkt uit cijfers die het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen vandaag lanceren: De loonkloof bedraagt 9,1% tegenover 9,2% het voorgaande jaar. “Het wegwerken van de loonkloof gaat niet vanzelf. Dat vereist structurele maatregelen.” stelt adjunct-directeur Liesbet Stevens.

Het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen brengt nieuwe loonkloofcijfers uit op basis van de gegevens van de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid (RSZ) van 2019. Zonder correctie voor arbeidsduur verdienden vrouwen dat jaar gemiddeld 22,7% minder dan mannen, tegenover 23,1% het voorgaande jaar. In 2019 steeg de tewerkstelling van vrouwen sterker dan die van mannen. Er gingen ook meer vrouwen voltijds aan de slag. Veel impact op de evolutie in de loonkloofcijfers had dat echter niet: de loonkloof daalt aan hetzelfde trage tempo.

Bovendien zitten achter die algemene cijfers specifieke problemen verscholen. Zo vormen arbeidsters in onze samenleving een kwetsbare groep die het steeds moeilijker krijgt. De gemiddelde brutolonen van arbeidsters stegen in 2019 het minst. De loonkloof bij arbeiders gecorrigeerd voor arbeidsduur nam zelfs licht toe: van 20,3% naar 20,5% in de privésector en van 9,7% naar 10,1% in de publieke sector. Ongecorrigeerd voor arbeidsduur loopt de loonkloof bij arbeiders op tot 42,6% in de privésector en 36,7% in de publieke sector.

“Opnieuw blijkt uit de cijfers dat er bij de actieve bevolking een kwetsbare groep is die verder achteropraakt,” stelt Liesbet Stevens, adjunct-directeur van het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen. *“Er zijn structurele maatregelen nodig. Daarom hebben we er ook duidelijk voor gepleit dat een deel van het geld uit het Europese herstellfonds besteed wordt aan deze doelgroep. Een samenleving is in een crisis immers maar weerbaar, naarmate ze erin slaagt haar meest kwetsbare groepen aan boord te houden.”*

Het huidige beleid is vooral gericht op sensibilisering, het zichtbaar maken en voorkomen van verborgen gendergerelateerde discriminatie. Dat is belangrijk, maar onvoldoende om preciaire banen structureel te verbeteren. Als er in een bepaalde sector veel deeltijds wordt gewerkt, kan dat liggen aan de manier waarop het werk in die sectoren georganiseerd is. Loonsverhogingen, vergoedingen voor verplaatsingen, compensaties voor moeilijke en gezinsonvriendelijke uurroosters zijn voorbeelden van een genderbeleid dat aandacht heeft voor de kwetsbaarste groepen. *“De overheid zou ook kunnen investeren in betaalbare kinderopvang voor iedereen.”* vult Stevens aan *“Het volledig fiscaal aftrekbaar maken van kosten voor kinderopvang zou gezinnen meer financiële ademruimte geven. Hierdoor verhoogt de keuzevrijheid voor vrouwen én mannen om hun betaald werk te organiseren zoals zij echt willen.”*

Het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen werkt voor de voorbereiding en de samenstelling van de loonkloofrapportages samen met de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg, Statbel (AD Statistiek - Statistics Belgium), de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid en het Federaal Planbureau.