
ADVIES

Werkgelegenheidsconferentie op 21 september 2023 over de arbeidsmarktparticipatie van vrouwen

Aanvrager

Minister Bernard Clerfayt

Aanvraag ontvangen op

14 juni 2023

Aanvraag behandeld door

Commissie Diversiteit - Gelijke kansen - Armoede

Commissie Economie - Werkgelegenheid - Fiscaliteit -
Financiën

**Advies goedgekeurd door de Plenaire
vergadering van**

7 september 2023

BRUPARTNERS

Bischoffsheimlaan 26 - 1000 Brussel

Tel. : 02 205 68 68 - brupartners@brupartners.brussels - www.brupartners.brussels

Vooraf

Op 21 september aanstaande zal de Werkgelegenheidsconferentie plaatsvinden, die door de federale minister van Werk wordt georganiseerd. Deze zal de « arbeidsmarktparticipatie van vrouwen » als thema hebben. De federale minister heeft de gewestelijke ministers gevraagd om hun bijdragen over dit thema te leveren. Minister Clerfayt heeft op zijn beurt Brupartners gevraagd om een advies uit te brengen ter voorbereiding van dit evenement.

Uit de recente studies over het vraagstuk van vrouwen op de arbeidsmarkt kunnen een aantal vaststellingen worden gedaan. Sommige daarvan zijn overigens specifiek voor Brussel¹ :

- De genderkloof is het grootst in Brussel (in vergelijking met de andere Gewesten) ;
- Deze kloof is gedeeltelijk te verklaren door de sociaal-demografische structuur van Brussel² ;
- De specialisatie van de Europese en Belgische arbeidsmarkt is sterk gendergebonden (vrouwen specialiseren zich in diensten aan personen, gezondheidszorg, opvoeding, ...) ;
- Het aantal door vrouwen gepresteerde uren ligt lager dan het aantal door mannen gepresteerde uren. In Brussel is de kloof echter kleiner en ligt de verhouding vrouwen dat deeltijds werkt onder het nationale gemiddelde³ ;
- Vrouwen werken doorgaans niet in dezelfde beroepen, sectoren of op dezelfde hiërarchische organisatieniveaus als mannen⁴.

Over het algemeen bemerkt men dat vrouwen die bijzonder succesvol zijn in hun studies, meer moeilijkheden ondervinden dan mannen om het beroepsleven ten volle aan te gaan. Er is een discrepantie tussen de vaardigheden die ze tijdens hun opleiding laten zien en de latere realiteit op de arbeidsmarkt. Loopbanen van vrouwen zijn vaak niet lineair, omdat zij hun beroepsleven met meerdere gezinsverplichtingen moeten combineren. Loonverschillen blijven een realiteit. Wanneer zij met pensioen gaan, zijn de verschillen ook op het financiële vlak duidelijk voelbaar.

Advies

1. Algemene beschouwingen

1.1 Werkgelegenheidsconferentie

Brupartners vraagt op om de hoogte te worden gehouden van het gevolg dat aan de Werkgelegenheidsconferentie op 21 september 2023 zal worden gegeven. Een dergelijke opvolging heeft immers bij de laatste Conferentie niet plaatsgevonden, wat betreurenswaardig is.

1.2 Globaal beleid

Brupartners wil het belang van een alomvattende aanpak van het vraagstuk van de plaats van vrouwen op de arbeidsmarkt benadrukken. Het is noodzakelijk om een combinatie van maatregelen op

¹ « De arbeidsmarktparticipatie van vrouwen », Hoge Raad voor de Werkgelegenheid, 2023, blz. 9.

² Zoals we kunnen lezen in de studie van View van 2019 : « Brussel is op demografisch vlak speciaal, aangezien er procentueel gezien aanzienlijk meer personen van buitenlandse origine wonen ».

³ « De arbeidsmarktparticipatie van vrouwen », Hoge Raad voor de Werkgelegenheid, 2023 , blz. 47.

⁴ Ibidem, blz. 10.

verschillende niveaus in te stellen, die een samenhangend geheel vormen. Het succes van de maatregelen hangt af van een gecoördineerde inspanning vanwege overheden, ondernemingen, verenigingen en de samenleving als geheel.

1.3 Wetgeving

De Belgische antidiscriminatiewetgeving is erg versnipperd, waardoor ze moeilijk te begrijpen en toegankelijk is. **Brupartners** pleit voor een versterking van de bestaande wetten die discriminatie op grond van geslacht verbieden en voor de ontwikkeling van een gecoördineerd en coherent wetgevend geheel, om zo gendergelijkheid op de arbeidsmarkt te waarborgen.

1.4 Gegevens en monitoring

Brupartners benadrukt de noodzaak om gendergerelateerde gegevens over de arbeidsmarkt te verzamelen en te analyseren, om zo trends en knelpunten te identificeren en relevante en effectieve beleidslijnen te ontwikkelen. Het is belangrijk om de voortgang van de genomen maatregelen op te volgen en om deze op basis van feedback en resultaten aan te passen.

2. Bijzondere beschouwingen

2.1 Educatie en bewustmaking

Brupartners moedigt de organisatie van bewustmakingscampagnes aan om stereotypen te bestrijden, evenals de ontwikkeling van educatie over deze stereotypen om jonge meisjes voor hun toekomstige loopbaan te inspireren, ook naar opleidingsmogelijkheden toe die zij minder frequenteren, zoals de STEM-beroepen.

Om vrouwen aan te moedigen en hen te helpen zich met voorbeelden van succes te identificeren, is het belangrijk om diegenen op de voorgrond te plaatsen van wie de loopbaan een bron van inspiratie kan zijn. In dit kader zijn rolmodellen die diversiteit weerspiegelen belangrijk, zodat iedereen zich hiermee zou kunnen identificeren.

Ook dienen de voordelen van het uitbouwen van een professionele loopbaan beter onder de aandacht worden gebracht, zoals financiële onafhankelijkheid, persoonlijke ontplooiing en de mogelijkheid om vaardigheden te ontwikkelen.

2.2 Loongelijkheid en transparantie

De loonkloof tussen mannen en vrouwen in Brussel bedraagt nog steeds 10,4% (gecorrigeerd in functie van de werktijd)⁵. Zelfs deeltijds verdienen vrouwen minder dan mannen die even lang werken⁶.

Brupartners roept op om het beleid ten gunste van loongelijkheid te versterken, zodat mannen en vrouwen voor gelijk werk gelijk zouden worden betaald. **Brupartners** dringt aan op een betere toepassing van de wet van 22 april 2012 ter bestrijding van de loonkloof tussen mannen en vrouwen en op een versterking van de rol van de sociale partners. **Brupartners** hoopt dat de Europese regelgeving inzake loontransparantie die op Europees niveau op de agenda staat, het mogelijk zal maken om deze uitdagingen aan te gaan. **Brupartners** zal de komende maanden hieraan bijzondere aandacht besteden.

⁵ Focus 49 van het BISA « [Gelijke beloning voor mannen en vrouwen : hoe ver staat het Brussels Gewest ?](#) », maart 2022, blz. 2.

⁶ Ibidem.

2.3 Herwaardering van typisch vrouwelijke sectoren

Bepaalde sectoren worden gekenmerkt door een grotendeels vrouwelijke personeelsbezetting en een tekort aan banen dat de continuïteit van het dienstenaanbod ondermijnt. Denken we hierbij aan de beroepen van welzijn, gezondheidszorg, kinderopvang, ... Hoewel deze sectoren een fundamentele impact op de samenleving als geheel hebben, worden ze ondergewaardeerd en zijn de arbeidsvoorwaarden ontoereikend op zowel het gebied van verloning, welzijn op het werk als personeelsomkadering (coördinatie, ondersteuning, enz.).

Brupartners roept op tot een algemene opwaardering van deze sectoren. Hoewel hij eraan herinnert dat dit een gedeeltelijk federale bevoegdheid is, moedigt **Brupartners** aan om te investeren in preventie en welzijn op het werk voor het personeel van deze sectoren.

Brupartners nodigt uit om meer na te denken over de mogelijkheid dat de stageperioden in het kader van deze knelpuntberoepen zouden worden bezoldigd, zelfs vóór de intrede in het beroep.

2.4 Ouderschapsverlof en loopbaanonderbreking

In België hebben enkel loontrekkende ouders recht op ouderschapsverlof. Dit betekent dat zelfstandigen, werklozen en ouders die een opleiding volgen automatisch zijn uitgesloten. Ouders in de publieke sector kunnen onvoorwaardelijk ouderschapsverlof opnemen, terwijl ouders in de particuliere sector gedurende 12 van de laatste 15 maanden voorafgaand aan de aanvraag bij dezelfde werkgever moeten hebben gewerkt. Ouders met een onstabiel beroepstraject zullen derhalve minder snel aan deze criteria voldoen. Deze toelatingscriteria zijn niet veranderd sinds ze in 1997 werden ingevoerd. Hoewel dit een bevoegdheid is die onder de federale overheid valt, nodigt **Brupartners** uit om deze criteria in het licht van de huidige realiteit van de arbeidsmarkt te herbekijken.

Brupartners benadrukt het belang om binnen ondernemingen initiatieven te ondersteunen die mannen ertoe aanzetten om ouderschapsverlof op te nemen, zodat dit verlof binnen het koppel beter zou worden verdeeld. Verlof in verband met de geboorte van een kind heeft immers een grote impact op de loopbaan van vrouwen en het is belangrijk om deze effecten binnen gezinnen weer in evenwicht te brengen.

Brupartners vraagt om de werking en toegankelijkheid te evalueren van de bestaande systemen die vrouwen en mannen in staat stellen om hun loopbaan tijdelijk te onderbreken om voor hun kinderen of hun naasten te zorgen, waarbij ervoor wordt gezorgd dat ze later zonder belemmeringen weer aan het werk kunnen.

2.5 Deeltijdwerk en werkregelingen

In 2022 waren de meeste deeltijdse werknemers nog steeds vrouwen, met 30,1% van de vrouwelijke werknemers die deeltijds werkten tegenover 11,3% van de mannelijke⁷.

De oorzaken van dit deeltijdwerk bij Brusselse vrouwen zijn redenen die met de arbeidsmarkt zijn gerelateerd (ten belope van 38,7%, met name omdat de gewenste baan slechts deeltijds wordt aangeboden of omdat zij geen voltijdse baan hebben gevonden). Daarnaast is er deeltijdwerk als « compromis », dat wordt geïdentificeerd als « andere persoonlijke of familiale redenen » (20,2%). De derde oorzaak houdt verband met zorgdiensten die niet beschikbaar zijn voor kinderen of andere

⁷ « De arbeidsmarkt in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest », Actiris, november 2022.

afhankelijke personen (17,2%)⁸. Concreet is in heel wat situaties de keuze om deeltijds te werken voor vrouwen vaak een verplichte keuze.

Brupartners wil het belang benadrukken van een strikte toepassing van de collectieve arbeidsovereenkomst (CAO) nr. 35, waarin staat dat deeltijdse werknemers en werkneemsters die dat wensen voorrang moeten krijgen bij uitbreidingen van werktijden binnen hun onderneming.

Brupartners steunt de ontwikkeling van mogelijke werkregelingen voor vrouwen en mannen die dat wensen, om zo beroepsleven en gezinsverantwoordelijkheden beter op elkaar te kunnen afstemmen (telewerken, werktijdregelingen, ...).

2.6 Kinderopvang

In Brussel bedroeg de dekkingsgraad voor kinderen van 0 tot 3 jaar in 2021 40,5% en ongeveer zeven op de tien plaatsen worden er gesubsidieerd⁹. Er moet dringend een duurzame oplossing worden gevonden voor de vaste kosten van kinderdagverblijven, die aanzienlijk zijn gestegen. Deze situatie leidt tot een verarming van de ouders, die geconfronteerd worden met prijsstijgingen in het geval van particuliere kinderdagverblijven. Daarnaast werden er de afgelopen maanden heel wat kinderdagverblijven gesloten.

Brupartners herhaalt dat het van fundamenteel belang is om een aanbod van zowel betaalbare, toegankelijke en kwaliteitsvolle kinderopvangplaatsen te ontwikkelen, om zo de belemmeringen voor vrouwen om de arbeidsmarkt te betreden te verminderen. Kinderopvang moet toegankelijk zijn voor personen in opleiding en in werkloosheid, zodat zij er direct van kunnen genieten wanneer zij een baan vinden.

Brupartners vindt het van essentieel belang om de arbeidsvoorwaarden van professionals in de kinderopvangsector aanzienlijk te verbeteren.

In dit kader dient ook rekening te worden gehouden met de situatie van buitenschoolse kinderverzorgsters, die vaak afhankelijk zijn van onzekere statuten met ingewikkelde werktijden en vaak zonder opleidingsmogelijkheden.

Brupartners stelt vast dat de kinderopvangsector ondergefinancierd is en roept op om deze te herwaarderen.

2.7 Opleiding

Wat de opleidingsparticipatie betreft, kunnen we vaststellen dat « op het gewestelijk niveau Brussel de grootste participatie heeft. De aanwezigheid van Besturen en hoofdzetels van grote ondernemingen draagt bij tot dit resultaat »¹⁰.

Brupartners moedigt aan om te blijven investeren in opleidingsprogramma's, onder meer om vrouwen te voorzien van vaardigheden die relevant zijn voor snel veranderende sectoren zoals technologie. Levenslang leren moet worden bevorderd om het aanpassingsvermogen van vrouwen op de arbeidsmarkt te vergroten. **Brupartners** roept op om de vervanging van personeelsleden in opleiding

⁸ « Stand van zaken. De arbeidsmarkt in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest », view.brussels, 2020.

⁹ <https://statistiques.cfwb.be/transversal-et-intersectoriel/one/accueil-et-suivi-des-enfants/missions-daccueil-des-0-3-ans-taux-de-couverture/>; Focus nr 47 van BISA, oktober 2021.

¹⁰ « De arbeidsmarktparticipatie van vrouwen », Hoge Raad voor de Werkgelegenheid, 2023, blz. 77.

te financieren (compenserende aanwerving), in het bijzonder in laag gewaardeerde sectoren waarin vrouwen in de meerderheid zijn.

2.8 Steun voor eenoudergezinnen

In Brussel zijn 12% van de gezinnen eenoudergezinnen. Dit betreft in hoofdzaak vrouwen, die aan het hoofd staan van 8 op 10 eenoudergezinnen¹¹. Bovendien treft dit in het bijzonder allochtone vrouwen, die ook met andere problemen kampen te hebben¹².

Zoals vermeld in een studie van view.brussels¹³, « is het totale aandeel van de tijd die aan werk wordt besteed in de 36 maanden na de inschrijving globaal lager bij vrouwen die aan het hoofd staan van een eenoudergezin dan bij deze die samenwonen met een partner en kind(eren) ». Daarnaast « bevinden vrouwen aan het hoofd van een eenoudergezin zich frequenter dan de gemiddelde man en vrouw in een preciaire situatie (werkloosheid, OCMW, ziekte/invaliditeit), en dit bij alle origines »¹⁴.

Voor eenoudergezinnen kan deeltijdwerk een armoederisico vormen. **Brupartners** roept de regering op om alle maatregelen te bevorderen om eenoudergezinnen te ondersteunen bij de toegang tot voltijds werk en om deze indicator te gebruiken om deze maatregelen te evalueren.

2.9 Administratieve regels

Brupartners vraagt om de regels inzake gelijkwaardigheid en erkenning van diploma's te versoepelen en om het systeem voor de validering van vaardigheden en de validering van opgedane ervaringen (VAE) te valoriseren. Veel vrouwen hebben immers de vaardigheden om een beroep uit te oefenen, maar kunnen dat helaas niet omwille van administratieve moeilijkheden.

2.10 Ondersteuning bij de loopbaanontwikkeling

Brupartners nodigt uit om mentoring- en coachingprogramma's aan te bieden om de professionele ontwikkeling van vrouwen te bevorderen en hen te helpen om in hun loopbaan naar leidinggevende posities door te groeien. Daarnaast is het belangrijk om netwerkmogelijkheden en opleidingen te versterken om de loopbaankansen te vergroten. **Brupartners** spoort ertoe aan om programma's te ontwikkelen om vrouwelijk ondernemerschap te bevorderen en om financiële steun te bieden aan vrouwen die een eigen bedrijf willen oprichten.

2.11 Inclusieve wervingspraktijken

In het kader van zijn bevoegdheden om discriminatie op het werk te bestrijden, kan het Gewest positieve acties en nieuwe wervingspraktijken aanmoedigen die erop gericht zijn diversiteit te bevorderen. **Brupartners** moedigt de vrijwillige invoering aan van procedures of mechanismen zoals de positieve acties of van nieuwe wervingspraktijken die een oplossing kunnen zijn om meer vrouwen aan te nemen. Er moeten inspanningen worden geleverd om diversiteit binnen de wervingscomités van de publieke sector te bevorderen, om zo een breed scala aan perspectieven te waarborgen.

¹¹ « De arbeidsmarktparticipatie van vrouwen », Hoge Raad voor de Werkgelegenheid, 2023, blz. 89.

¹² *Ibidem*, blz. 65.

¹³ « Profiel en traject van de werkzoekenden in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest - Monitoring volgens origine », 2019, blz. 88.

¹⁴ *Ibidem*, blz.89.

2.12 Bedrijfsklimaat

Brupartners herhaalt dat het belangrijk is om ondernemingen aan te moedigen om normen en doelstellingen voor gendergelijkheid in hun bedrijfsstrategieën te integreren.

2.13 Plaats van vrouwen in raden van bestuur

Met betrekking tot de representativiteit in raden van bestuur steunt **Brupartners** de invoering van tijdelijke maatregelen die het zullen toelaten om de gelijkheid tussen mannen en vrouwen in deze organen te vergroten.

2.14 Financiële stimuli

Brupartners stelt voor om financiële stimuli te overwegen, zoals belastingverminderingen, subsidies of beurzen om het voor vrouwen aantrekkelijker te maken om de arbeidsmarkt te betreden.

2.15 Meten van de impact op vrouwen

Brupartners herhaalt het belang om de impact op vrouwen van elke maatregel inzake werkgelegenheid te meten. In dit opzicht zou een bijzondere aandacht aan de nieuwe maatregelen op het gebied van tijdskrediet moeten worden besteed.

*
* *
*