

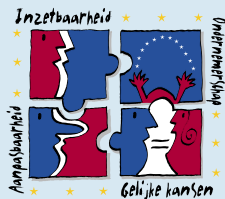
genderzakboekje

# zij en hij op de arbeidsmarkt

[2005]



Informatie van de  
Vlaamse overheid



Steunpunt  
Werkgelegenheid,  
Arbeid en Vorming

<http://www.steunpuntwav.be>

ESF in VLAANDEREN 2000 - 2006



**[ inhoud ]**

<b>VOORWOORD</b>	<b>6</b>
<b>HISTORIEK</b>	<b>10</b>
<b>LEESWIJZER</b>	<b>16</b>
<b>DEEL 1. HET LEVEN</b>	<b>18</b>
Bevolkingsgroei in het Vlaams Gewest	20
Evolutie van de leeftijdsstructuur van de bevolking	21
Evolutie van de gemiddelde levensverwachting bij de geboorte	22
Evolutie van het totale vruchtbaarheidscijfer	23
Evolutie van de gemiddelde leeftijd van vrouwen bij de bevalling	24
Evolutie van de gezinsposities	25
Bevolking naar gezinspositie	26
<b>DEEL 2. HET ONDERWIJS</b>	<b>28</b>
<b>2.1 Onderwijs</b>	<b>30</b>
Onderwijsniveau	30
Ongekwalficeerde uitstroom	31
Vlaamse schoolbevolking	32
Vrouwelijke studenten aan de universiteit	33
Seksesegregatie in het secundair onderwijs	34
Seksesegregatie in het hoger onderwijs	35
Een stereotiepe studiekeuze	36
<b>2.2 Overgang onderwijs-arbeidsmarkt</b>	<b>37</b>
Arbeidsmarktpositie van de schoolverlaters	37
Jonge twintigers op de arbeidsmarkt	39
Studierichting en kansen op werk	40
De eerste job	41
Jong en vrouwelijk van onderwijs naar arbeidsmarkt: een processie van Echternach?	42
<b>2.3 Levenslang leren</b>	<b>43</b>
Levenslang leren in Vlaanderen en Europa	43
Levenslang leren: wie?	44
Levenslang leren: waarom?	44
Levenslang leren: wat?	45
<b>DEEL 3. HET WERK</b>	<b>46</b>
<b>3.1 Kort overzicht</b>	<b>48</b>
Overzicht van de bevolking op arbeidsleeftijd	48
De bevolking naar leeftijd en activiteit	50
Belangrijkste arbeidsmarktindicatoren	52
Evolutie van de activiteitsgraad in België	55

<b>3.2 Werkzaamheid</b>	<b>56</b>
Evolutie van de werkzaamheidsgraad	56
Werkzaamheidsgraad naar leeftijd, Vlaams Gewest	59
Werkzaamheidsgraad naar leeftijd, Vlaams Gewest, België en Europese Unie	60
Feminisatie van de arbeidsmarkt	61
<b>3.3 Ondernemerschap</b>	<b>62</b>
Ondernemerschap	62
Kloof tussen vrouwen en mannen	63
Ondernemers in soorten	64
Evolutie van de zelfstandigen	66
Meewerkende echtgenoten	68
Zelfstandigen in hoofdberoep naar bedrijfstak	70
<b>3.4 Werkloosheid</b>	<b>72</b>
Werkloosheidsgraad	72
Evolutie van de werkloosheid	74
Werkloosheid: van overwegend vrouwelijk naar onzijdig?	75
Werkloosheidsduur	76
Werkloosheidsgraad naar leeftijd	77
Evolutie van de jongerenwerkloosheid	78
<b>3.5 Niet-beroepsactieven en uittrede</b>	<b>80</b>
Niet-beroepsactieve bevolking naar leeftijd en activiteit	80
Uittredeleeftijd	83
Uittredekanalen bij vijftigplussers	84
Herintrede	86
<b>3.6 Segregatie</b>	<b>88</b>
Man-vrouwverdeling bij de loontrekkenden naar sector	88
Werkenden per beroepsgroep	90
Hogere functies	90
Middenfuncties	92
Lagere functies	94
Vrouwen in de kenniseconomie	95
Vrouwen in het onderwijs	97
Vrouwen aan de universiteit	98
Vrouwelijke ambtenaren	99
Vrouwen in de vakbond	100
Vrouwen in de politiek	102
Vrouwelijke kabinetsmedewerkers	103
<b>3.7 Werktijden</b>	<b>104</b>
Aantal werkuren per week	104
Overuren	105
Deeltijdarbeid	106
Deeltijdarbeid naar sector	108
Evolutie tijdscrediet	110
Tijdscrediet	111
Thematische verlopen	113
Tijdelijke arbeid	115

3.8 Lonen	116
Loonkloof	116
Evolutie van de loonkloof	117
Loonkloof naar hiërarchisch niveau	119
Loonkloof per sector	120
3.9 Laaggeschoolden	122
Werkzaamheid	122
Werkloosheid	123
Niet-beroepsactieven	124
Dienstencheques	125
Sociale economie	127
3.10 Andere nationaliteiten in Vlaanderen	130
Personen met een andere nationaliteit	130
Werkzaamheid van personen met een andere nationaliteit	131
Werkloosheid bij personen met een andere nationaliteit	132
Allochtonen naar sector	133
3.11 Personen met een handicap	134
Werkende personen met een handicap	134
Werkloosheid bij personen met een handicap	135
<b>DEEL 4. WERK, GEZIN EN VRIJE TIJD</b>	<b>136</b>
4.1 Werk en gezin	138
Gezin en werk	138
Gezin en deeltijdarbeid	140
Gezin en werkloosheid	142
Werk en leeftijd van de kinderen	144
Kinderopvang	145
Telewerk	146
4.2 Tijdsbesteding buiten de arbeidsmarkt	148
Tijd besteed aan drie vormen van arbeid	148
Tijd besteed aan drie vormen van arbeid naar arbeidsmarktpositie	149
Mantelzorg	150
Tijdsdruk	152
Vrijtijdsactiviteiten buitenshuis	153
<b>DE BRONNEN EN HUN WEBSITES</b>	<b>154</b>
<b>NUTTIGE ADRESSEN</b>	<b>156</b>
<b>AFKORTINGEN</b>	<b>160</b>
<b>COLOFON</b>	<b>162</b>
<b>VERKLARENDE WOORDENLIJST</b>	Binnenkant achterflap



**[voorwoord]**

In deze editie van het genderzakboekje “zij en hij op de arbeidsmarkt” wordt een schat aan arbeidsmarktgegevens verzameld die de positie van vrouwen en mannen op de arbeidsmarkt in het licht stelt. Het is jammer genoeg nog steeds niet gemakkelijk om gedifferentieerde gegevens naar geslacht te vinden. In dit genderzakboekje worden de opgesplitste cijfers overzichtelijk gebundeld volgens deelthema: onderwijs en vorming, werk, werkloosheid enz. De bijhorende commentaar van de redactie bij de tabellen en grafieken onderstreept de verschillende positie van mannen en vrouwen op onze arbeidsmarkt.

Dit “zij en hij- boekje” is een instrument om, letterlijk met de cijfers in de hand, het discours, de praktijk en het beleid met betrekking tot gelijke kansen te ondersteunen. Voor ons legt dit zakboekje nogmaals de uitdagingen bloot.

Binnen het domein werk, onderwijs en vorming is het nastreven van gelijke kansen de Alfa en de Omega van het beleid. Via een inclusief en geïntegreerd beleid willen we de volwaardige deelname van diverse kansengroepen bevorderen. Daarnaast blijft er ruimte om, waar nodig, een tandje bij te steken en meer gerichte beleidsaccenten te leggen.

Voor het realiseren van een meer evenredige participatie van mannen en vrouwen in de beroepsopleiding en het bedrijfsleven worden jaarlijks specifieke Europese en Vlaamse middelen ingezet. Hiermee worden diverse projecten opgezet, die vernieuwende instrumenten en methodieken ontwikkelen die kunnen bijdragen tot het bereiken van deze doelstelling. Eén van de belangrijkste uitdagingen blijft om de resultaten van deze proefprojecten op ruime schaal te verspreiden.

Het Vlaamse arbeidsmarktbeleid wil zich tevens richten op werkgevers. Het arbeidsmarktbeleid stopt niet aan de bedrijfspoorten. Het stimuleren van een personeelsbeleid dat gelijke kansen biedt voor kansengroepen is hierbij de doelstelling. Hiertoe beschikken we o.m. over het instrument van de ‘diversiteitplannen’. In dit kader kunnen bedrijven die dit wensen zich specifiek richten op de genderthematiek, om te komen tot een meer genderneutraal personeelsbeleid.

De loopbaanontwikkeling is een van de belangrijkste thema's van het Vlaams gelijke kansenbeleid. Zoals de cijfers overduidelijk aantonen worden loopbanen beïnvloed door een veelheid van factoren.





Daarom beklemtoont het gelijke kansenbeleid participatie (gelijke kansen krijgen) en emancipatie (gelijke kansen nemen) van mannen en vrouwen ongeacht de levensfase waarin zij zich bevinden. Dit uitgangspunt vraagt om een geïntegreerde aanpak waarbinnen alle ministers binnen hun bevoegdheid de nodige inspanningen leveren. De Vlaamse Regering heeft zich alvast geëngageerd om hiervan werk te maken.

**Kathleen Van Brempt**  
Vlaams minister van Mobiliteit,  
Sociale Economie en Gelijke Kansen

**Frank Vandenbroucke**  
Vlaams minister van Werk,  
Onderwijs en Vorming



[historiek]

# Vooruitgang tot op vandaag

- 1864** eerste middelbare meisjesschool in België (Brussel) met een volledig leerprogramma van lager middelbaar onderwijs
- 1880** vrouwen krijgen toegang tot de Brusselse universiteit; Luik en Gent volgen in 1881 en 1882
- 1889** wet betreffende de arbeid van vrouwen, jongeren en kinderen onder de 12 jaar: verbod op nachtarbeid en op het verrichten van bepaalde soorten arbeid en regeling inzake zwangerschapsverlof
- 1890** vrouwen worden toegelaten tot alle academische graden en tot de beroepen van arts en apotheker
- 1890** gehuwde vrouwen krijgen spaarrecht. Ze krijgen tevens de mogelijkheid om een arbeidscontract te sluiten en een salaris te innen (tot een maximum van 3000 frank per jaar)
- 1892** oprichting van de 'Ligue belge du Droit des Femmes' met als hoofddoel de herziening van discriminerende wetten
- 1893** eerste benoeming van een vrouw in een openbare functie (in het bureau van openbare onderstand in Monceau-sur-Sambre)
- 1907** eerste meisjesatheneum (Gent) met lager en hoger middelbaar onderwijs
- 1919** stemrecht voor een beperkte categorie vrouwen (moeders en weduwen van gesneuvelde militairen of burgers en vrouwen die gevangengenomen werden door de bezetter)
- 1920** vrouwen krijgen toegang tot de Leuvense universiteit
- 1920** gemeentelijk stemrecht voor vrouwen (met uitzondering van prostitués en overspelige vrouwen)
- 1921** passief stemrecht voor vrouwen: vrouwen mogen zich politiek kandidaat stellen voor Kamer en Senaat (ze mogen er niet voor stemmen)
- 1921** invoering van gelijke weddebarema's voor onderwijzers en onderwijzeressen (eerste stap in de richting van gelijk loon voor gelijk werk)
- 1922** vrouwen worden toegelaten tot de advocatuur

- 1932** wet betreffende de wederzijdse rechten en plichten van echtgenoten. De vrouw heeft het recht om zonder toestemming van haar man een beroep uit te oefenen
- 1948** actief stemrecht voor vrouwen voor de wetgevende verkiezingen
- 1948** vrouwen worden toegelaten tot de magistratuur (de toestemming van de echtgenoot is vereist)
- 1952** België ondertekent de ILO-conventie betreffende de gelijke beloning van mannelijke en vrouwelijke arbeidskrachten voor arbeid van gelijke waarde
- 1965** eerste vrouwelijke minister met als beleidsdomein Gezin en Huisvesting
- 1965** wet op de bescherming van het loon van werknemers: creëert de mogelijkheid om gelijke beloning voor mannelijke en vrouwelijke werknemers juridisch af te dwingen
- 1966** staking van drieduizend arbeidsters van de wapenfabriek FN in Herstal om 'gelijk loon voor gelijk werk' te krijgen
- 1967** koninklijk besluit betreffende de vrouwenarbeid: regelt de moederschapsbescherming en het verbod op nachtarbeid en huldigt het beginsel van gelijke beloning
- 1968** Dolle Mina-kernen worden opgericht met betaalbare crèches als belangrijke eis
- 1969** de wet op het arbeidscontract verbiedt het ontslaan van vrouwen in geval van huwelijk en zwangerschap
- 1971** de arbeidswet bepaalt dat een werkneemster die gaat bevallen het recht heeft op een moederschapsverlof van negen weken
- 1971** invoering van het gelijkheidsbeginsel in de werkloosheidsvergoedingen
- 1971** arbeidswet betreffende het verbod van ontslag in geval van zwangerschap
- 1974** oprichting van de (raadgevende) Commissie Vrouwenarbeid bij het Ministerie van Tewerkstelling en Arbeid, bevoegd voor de gelijke kansen van vrouwen en mannen op de arbeidsmarkt

- 1975** Collectieve Arbeidsovereenkomst van de Nationale Arbeidsraad betreffende de gelijke beloning voor mannelijke en vrouwelijke werknemers
- 1978** de wet tot economische heroriëntering (Titel V) betreffende de gelijke behandeling van mannen en vrouwen inzake de toegang tot de arbeidsmarkt en tot een zelfstandig beroep, de beroepsopleiding en de promotiekansen
- 1983** Collectieve Arbeidsovereenkomst van de Nationale Arbeidsraad betreffende het verbod op discriminatie bij aanwerving
- 1985** oprichting van een staatssecretariaat voor Maatschappelijke Emancipatie. Gelijke Kansen wordt hiermee erkend als officieel beleidsterrein
- 1985** het recht op loopbaanonderbreking en palliatief verlof wordt vastgelegd in de 'herstelwet houdende sociale bepalingen'
- 1987** koninklijk besluit betreffende maatregelen ter bevordering van gelijke kansen voor mannen en vrouwen in de privé-sector (betreft de uitvoering van positieve acties)
- 1990** koninklijk besluit betreffende maatregelen ter bevordering van gelijke kansen voor mannen en vrouwen in de openbare sector: elke overheidsdienst moet een gelijkekansenplan opmaken
- 1990** wet ter bevordering van de evenwichtige aanwezigheid van mannen en vrouwen in organen met adviserende bevoegdheid
- 1992** koninklijk besluit ter bescherming van de werknemers tegen ongewenst seksueel gedrag op het werk
- 1993** oprichting van de Raad van de gelijke kansen voor mannen en vrouwen binnen het Ministerie van Tewerkstelling en Arbeid. Deze Raad is bevoegd voor de uitvoering van het gelijkekansenbeleid
- 1994** de wet Smet-Tobback bepaalt dat slechts 2/3 van de kandidaten op de verkiezingslijsten van hetzelfde geslacht mogen zijn en dit voor alle verkiezingsniveaus
- 1994** artikel 23 van de Belgische grondwet bepaalt dat alle Belgen gelijk zijn inzake het recht op arbeid en een billijke verloning (impliciete bepaling van het recht op gelijk loon)

- 1995** eerste Vlaamse Minister voor Gelijke Kansen
- 1996** koninklijk besluit betreffende de geleidelijke invoering van de leeftijd van 65 jaar en de loopbaan van 45/45sten voor de toegang van vrouwen tot het volledige rustpensioen
- 1997** nieuwe wet op nachtarbeid: nachtarbeid blijft verboden maar de afwijkingen op dit verbod zijn zonder onderscheid van toepassing op mannelijke en vrouwelijke werknemers
- 1997** koninklijk besluit tot invoering van het recht op ouderschapsverlof
- 1998** koninklijk besluit tot invoering van het recht op loopbaanonderbreking voor bijstand of verzorging van een zwaar ziek gezinslid of familielid
- 1999** wet op de gelijke behandeling van mannen en vrouwen ten aanzien van de arbeidsvoorwaarden, de toegang tot het arbeidsproces en de promotiekansen, de toegang tot een zelfstandig beroep en de aanvullende regelingen voor sociale zekerheid. Vormt sindsdien de wettelijke basis voor de gelijke behandeling en gelijke beloning voor mannen en vrouwen  
*U kan de integrale tekst van deze wet downloaden op <http://meta.fgov.be/pk/nlk02.htm>*
- 2001** wet betreffende de verzoening van werkgelegenheid en kwaliteit van het leven waarin de vervanging van het stelsel van loopbaanonderbreking door tijdskrediet bepaald wordt
- 2002** koninklijk besluit betreffende de gelijke beloning voor mannelijke en vrouwelijke werknemers. Hierin wordt de CAO van 1975 aangevuld met bepalingen inzake seksneutrale functiewaarderingsystemen  
*U kan de integrale tekst van dit koninklijk besluit downloaden op <http://www.staatsbladclip.be/wetten/2002/03/12/wet-2002012257.html>*
- 2002** koninklijk besluit betreffende de bescherming tegen geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk  
*U kan de integrale tekst van dit koninklijk besluit downloaden op <http://meta.fgov.be/pc/pce/pceb/nlceb12.htm#voorstelling>*

**2002** programmawet inzake het sociaal statuut der zelfstandigen: zorgt ervoor dat meewerkende echtgenoten een eigen sociale zekerheid kunnen opbouwen die niet gekoppeld is aan die van de zelfstandige partner. Vanaf juli 2005 zijn meewerkende echtgenoten verplicht onderworpen aan het volledige statuut.

**2003** de antidiscriminatiewet bepaalt dat elke vorm van directe en indirecte discriminatie verboden is bij het leveren van goederen en diensten, in arbeidsrelaties en in elke andere normale uitoefening van een economische, sociale, culturele of politieke activiteit

*U kan de integrale tekst van deze wet downloaden op*

*<http://www.antiracisme.be/nl/wetten/discriminatie/belgi%C3%AB/antidiscriminatiewet.htm>*

#### **Voornaamste bronnen:**

Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg, *Wetswijzer gelijke Kansen voor Mannen en Vrouwen*  
*<http://meta.fgov.be/pk/nlk01.htm>*

Nederlandstalige Vrouwenraad, *Genderwetswijzer Arbeid*  
*[http://www.vrouwenraad.be/fr\\_dossiers.html](http://www.vrouwenraad.be/fr_dossiers.html)*

Rol en Samenleving, *Enkele mijlpalen in de geschiedenis van de vrouw in België*  
*[www.rosadoc.be](http://www.rosadoc.be)*



[leeswijzer]



Dit zakboekje bestaat uit vier delen.

**DEEL 1 HET LEVEN** geeft enkele demografische kenmerken van de Vlaamse bevolking vanuit een genderperspectief.

**DEEL 2 HET ONDERWIJS** gaat in op de positie van meisjes en jongens in het onderwijs, het belicht de manier waarop zij de overgang naar de arbeidsmarkt maken en beschrijft in welke mate volwassenen zich bijscholen.

**DEEL 3 HET WERK** is het centrale en meest uitgebreide deel van dit genderzakboekje. De positie van vrouwen op de arbeidsmarkt wordt hier vanuit verschillende invalshoeken belicht. Het gaat over werkenden, werkzoekenden, zelfstandigen en niet-beroepsactieven. Verder gaat dit deel dieper in op de positie van werkende vrouwen en mannen.

**DEEL 4 WERK,GEZIN EN VRIJE TIJD** bekijkt op welke manier vrouwen en mannen erin slagen om de combinatie van werk en gezin vlot te laten lopen. Ook andere domeinen buiten de arbeidsmarkt komen aan bod, van mantelzorg tot vrijetijdsbesteding.

De **bronnen** waarop de cijfers gebaseerd zijn, staan vermeld onder elke tabel of figuur. In 'De bronnen en hun websites' (p. 154) vind je de lijst van bronnen en een link naar de website van deze instellingen. Wie meer cijfers en uitleg wil over een bepaald onderwerp, kan op deze sites terecht.

Een aantal **nuttige adressen** van organisaties en beleidsorganen die zich met het genderthema bezighouden vind je op pagina 156. Je kan er terecht voor meer informatie over specifieke vrouwenthema's.

In de tekst en de figuren worden regelmatig **afkortingen** gebruikt. Je vindt hun betekenis op p. 160.

Helemaal achteraan ten slotte vind je een **verklarende woordenlijst** waarin de belangrijkste arbeidsmarktbegrippen beknopt toegelicht worden.



[deel 1]

# Het leven

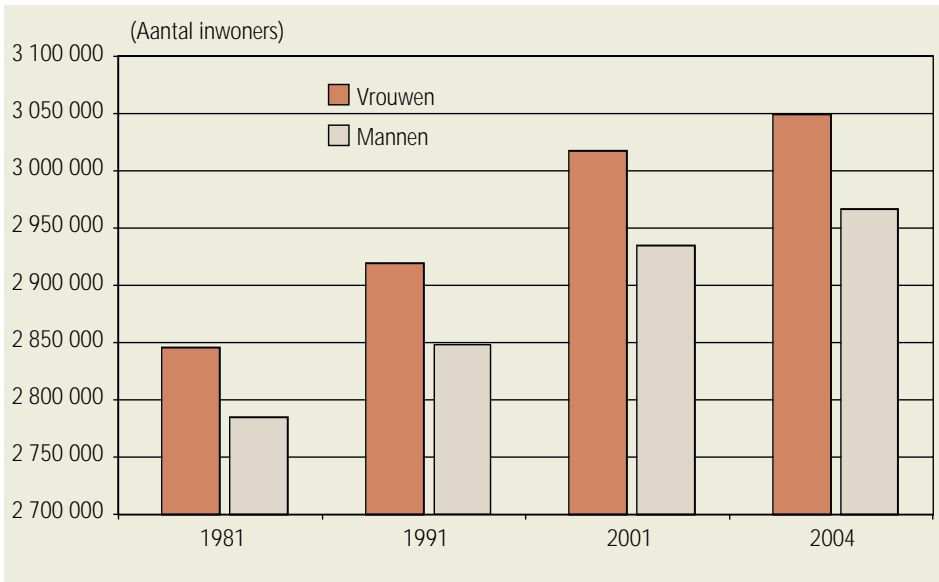
## Inleiding

In dit eerste hoofdstuk presenteren we een aantal demografische kenmerken van de Vlaamse bevolking vanuit een genderperspectief. In demografisch opzicht zijn er tussen de geslachten immers vaak uitgesproken verschilpunten in het voordeel van de vrouwen. Dit leidt demografen ertoe om te stellen dat niet mannen maar vrouwen het sterke geslacht vertegenwoordigen in tegenstelling tot de algemeen gangbare zegswijze. We verduidelijken dit aan de hand van gegevens over de bevolkingsgroei, de leeftijdsstructuur en de gemiddelde levensverwachting bij de geboorte.

Reeds ver buiten wetenschappelijke middens is ondertussen geweten dat het huidige aantal kinderen dat in onze samenleving het levenslicht ziet te laag is om het bevolkingsaantal op peil te houden. Dit gegeven komt dan ook met de regelmaat van de klok in de media, ondermeer in het kader van de discussie over de betaalbaarheid van de pensioenen. Aan de hand van cijfers over het aantal kinderen dat een vrouw gemiddeld ter wereld brengt, tonen we aan dat er de jongste decennia inderdaad te weinig kinderen geboren worden om in de vervanging van de voorgaande generaties te kunnen voorzien. Een evolutie die hiermee samenhangt, is de gemiddelde leeftijd van vrouwen bij de bevalling, die alsmaar toeneemt.

Tot slot presenteren we u, naast het status quo van de huidige gezinsposities van de Vlaamse bevolking, ook de evolutie die deze gezinsposities het jongste decennium hebben ondergaan. We zullen zien dat het traditionele gezin, bestaande uit een ouderpaar met kinderen, een deel van zijn centrale plaats als hoeksteen van de maatschappij moet afstaan aan andere samenlevingsvormen.

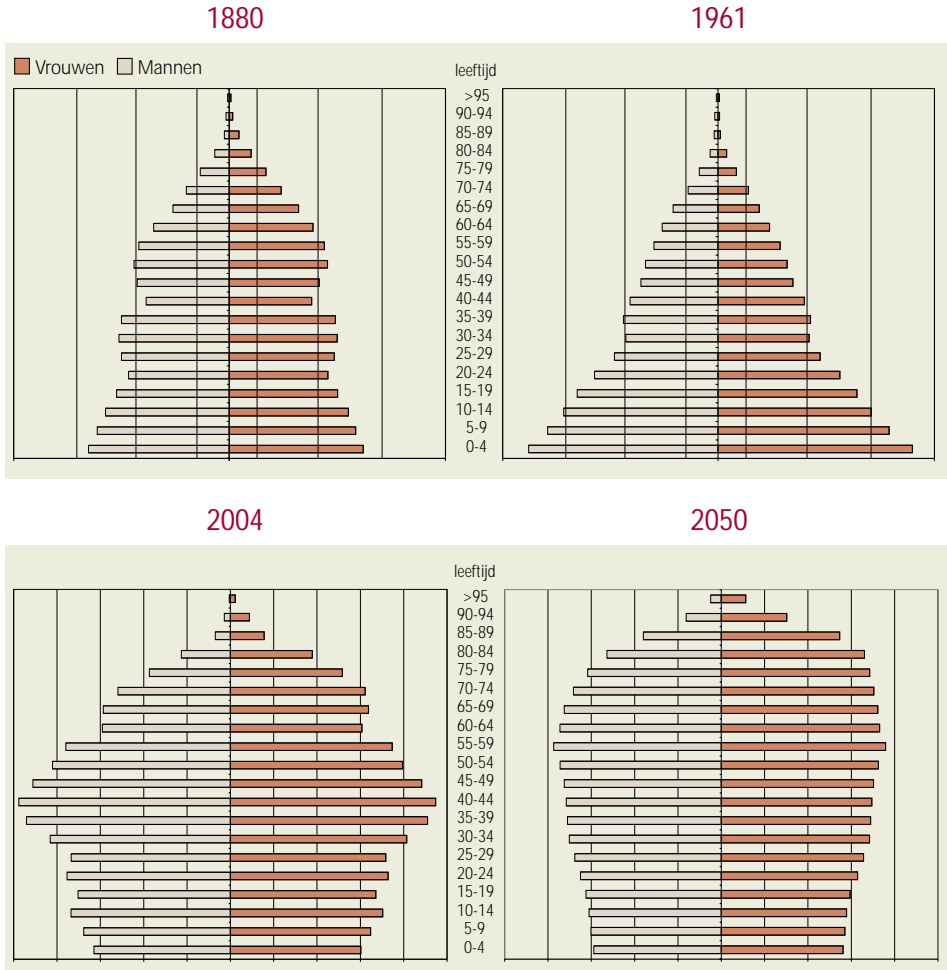
## Bevolkingsgroei in het Vlaams Gewest



Bron: NIS Bevolkingsstatistieken (Bewerking Steunpunt WAV)

Bovenstaande figuur toont aan dat vrouwen getalsmatig alvast het sterke geslacht uitmaken. Zo wonen er in 2004 in het Vlaams Gewest 3 049 000 vrouwen en 2 967 000 mannen. Jaarlijks groeit de totale bevolking nog altijd met zo'n 0,3%. De vrouwelijke bevolking is sinds 1981 iets sterker gestegen dan de mannelijke bevolking. In de jaren '80 was de toename voornamelijk afkomstig van de natuurlijke aangroei van de bevolking. Daarentegen zorgde de natuurlijke groei in de jaren '90 slechts voor de helft van de bevolkingstoename, terwijl immigratie verantwoordelijk was voor de andere helft. De daling van het kinderaantal, zowel in absolute cijfers als verhoudingsgewijs, zette een rem op de natuurlijke aangroei. Demografen duiden deze evolutie als de 'ontgroening' van de bevolking. Bij het begin van het nieuwe millennium is de bevolking nog verder 'ontgroend' en bepaalt immigratie drie vierde van de bevolkingstoename.

## Evolutie van de leeftijdsstructuur van de bevolking Vlaams Gewest, 1880-2050

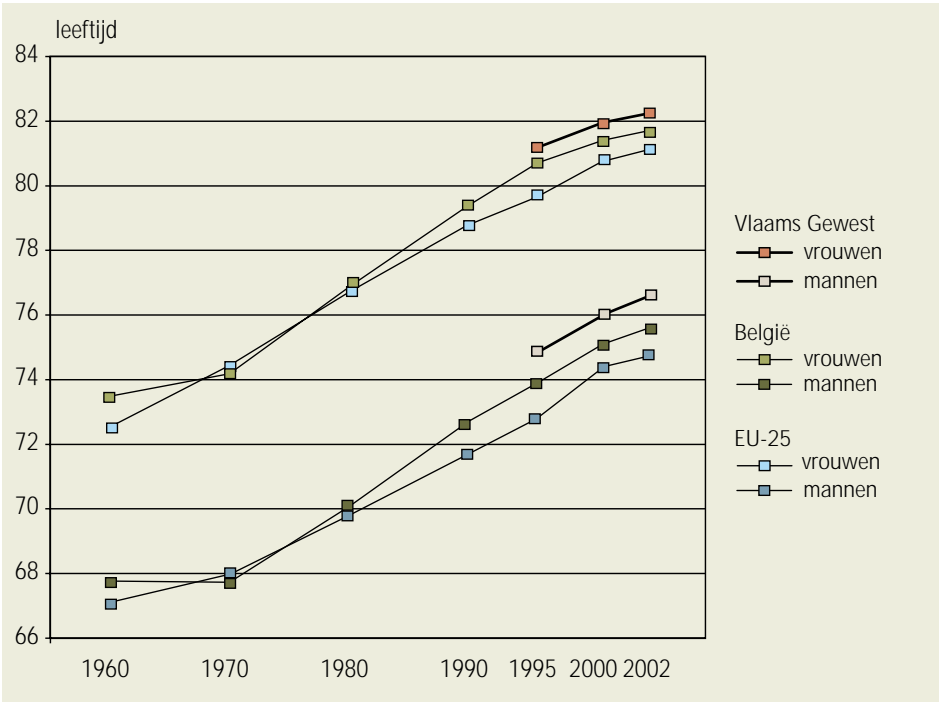


Bron: NIS Bevolkingsstatistieken en Federaal Planbureau (Bewerking Steunpunt WAV)

Omdat er iets meer jongens dan meisjes geboren worden (105 à 106 jongens per 100 meisjes in de meeste westerse samenlevingen), zijn er tot 60 jaar in elke leeftijdsgroep meer mannen dan vrouwen. Vrouwen hebben echter een hogere levensverwachting en hierdoor draait de man-vrouw-verhouding vanaf de leeftijd van 60 jaar om: vanaf dan zijn vrouwen in de meerderheid.

In de loop van de twintigste eeuw is de Vlaamse bevolking sterk verouderd. Er zijn nu minder kinderen en meer ouderen dan in het begin van de vorige eeuw, zowel in absolute aantallen als verhoudingsgewijs. De grote groep 20- tot 49-jarigen van vandaag zal in combinatie met een stagnerend kinderaantal zorgen voor een zeer vergrijsde bevolking in 2050.

## Evolutie van de gemiddelde levensverwachting bij de geboorte

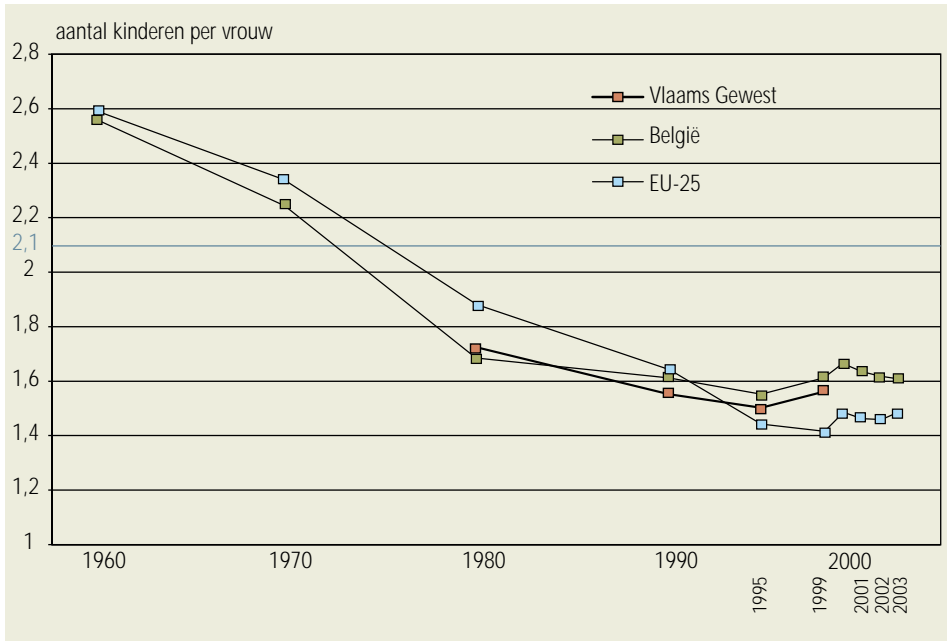


Bron: NIS Bevolkingsstatistieken en Eurostat Demographic Statistics (Bewerking Steunpunt WAV)

De gemiddelde levensverwachting bij de geboorte geeft de vermoedelijke levensduur aan die een pasgeboren kind heeft. Bij vrouwen ligt dit cijfer ongeveer zes jaar hoger dan bij mannen. In 1960 bedroeg de levensverwachting voor Belgische vrouwen 73,5 jaar en voor Belgische mannen bijna 68 jaar. Dit was iets hoger dan gemiddeld in de Europese Unie. In de jaren '80 is de levensverwachting van de Belgen beduidend sterker gestegen dan gemiddeld in de 25 landen van de Europese Unie (EU-25). Deze hogere levensverwachting blijft tot 2002 gehandhaafd.

Vlamingen laten een hogere levensverwachting optekenen dan de gemiddelde Belg. In vergelijking met Europa leven Vlaamse vrouwen gemiddeld 14 maanden langer; bij mannen is er een verschil van 21 maanden in het voordeel van de Vlamingen. Meisjes die in 2002 in Vlaanderen geboren zijn, hebben ruim 82 jaar te leven, terwijl een pasgeboren jongen gemiddeld iets ouder dan 76 zal worden.

## Evolutie van het totale vruchtbaarheidscijfer

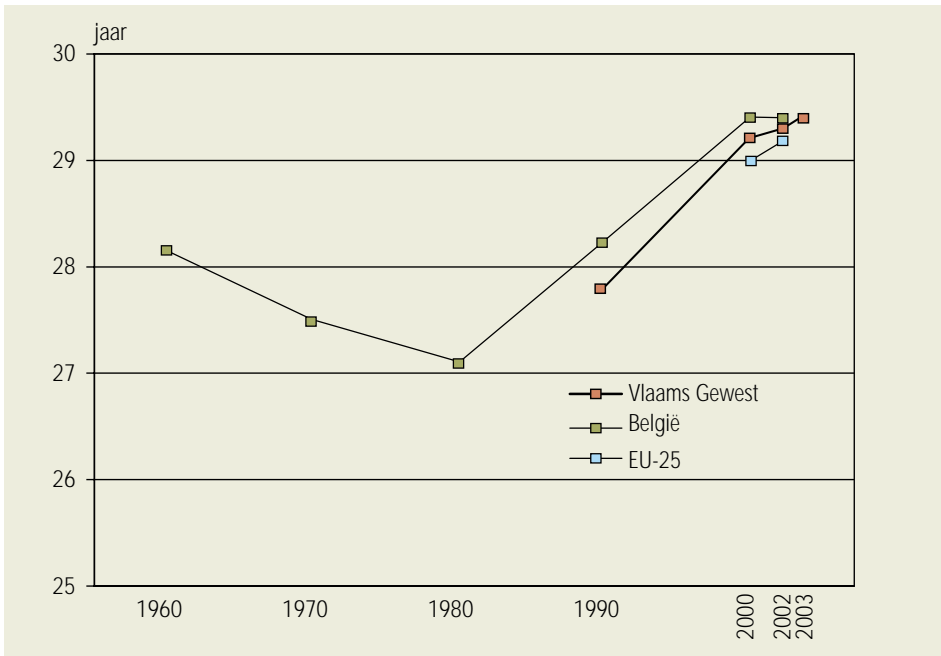


Bron: NIS Bevolkingsstatistieken en Eurostat Demographic Statistics (Bewerking Steunpunt WAV)

In tegenstelling tot de betekenis die 'vruchtbaarheid' in het algemeen taalgebruik krijgt (de biologische mogelijkheid om te bevruchten of bevrucht te worden) geeft het 'totale vruchtbaarheidscijfer' aan hoeveel kinderen een vrouw in de loop van haar leven gemiddeld zal krijgen. In 2003 bedraagt het totale vruchtbaarheidscijfer in België ongeveer 1,61. Dit wil zeggen dat 100 vrouwen samen ongeveer 161 kinderen zullen krijgen. Na de babyboom van de jaren '50 (niet in figuur) daalde de vruchtbaarheid fors. In vergelijking met het gemiddelde van de 25 landen van de Europese Unie is de totale vruchtbaarheid in België sinds 1960 sneller gedaald maar ze heeft zich vanaf de jaren '90 op een iets hoger niveau weten te handhaven. Het vruchtbaarheidscijfer in Vlaanderen ligt iets onder het Belgische gemiddelde.

Wanneer vrouwen gemiddeld 2,1 kinderen krijgen dan groeit noch krimpt de natuurlijke bevolking: men noemt dit het 'vervangingsniveau'. Sinds 1996 is dit vervangingsniveau nergens in Europa meer gehaald.

## Evolutie van de gemiddelde leeftijd van vrouwen bij de bevalling



Bron: Kind & Gezin, Studiecentrum Perinatale Epidemiologie en Eurostat Demographic Statistics (Bewerking Steunpunt WAV)

Van 1960 tot 1980 daalde de gemiddelde leeftijd van vrouwen bij de bevalling overal in de toenmalige 15 landen van de Europese Unie. Sinds de jaren '80 is de leeftijd waarop vrouwen kinderen krijgen opnieuw fors beginnen stijgen. Deze stijging gaat gepaard met een toenemende participatie van vrouwen aan het hoger onderwijs en op de arbeidsmarkt.

In het Vlaanderen van 2003 zijn vrouwen gemiddeld 29 jaar en 5 maanden oud wanneer ze bevallen (ongeacht het feit of de boreling een eerste of een volgend kind is). Wanneer het een eerste kind betreft, bedraagt de gemiddelde leeftijd van de moeder 27 jaar en 8 maanden. De gemiddelde leeftijd bij de bevalling stijgt in Vlaanderen jaarlijks met iets minder dan een maand. In de huidige 25 landen van de Europese Unie ligt de gemiddelde leeftijd bij de bevalling iets lager dan in het Vlaams Gewest.



## Evolutie van de gezinsposities

Bevolking 18-64 jaar - Vlaams Gewest, 1990-2004

	Evolutie van het aantal personen 1990-2004		Aandeel van de gezinsposities 2004	
	Vrouwen (%)	Mannen (%)	Vrouwen (%)	Mannen (%)
Inwonend bij de ouders	0	-4	14	19
Alleenstaand	+30	+46	9	13
Met partner zonder kinderen	+9	+7	25	22
Met partner en 1 kind	-13	-13	17	16
Met partner en 2 kinderen	-6	-6	18	17
Met partner en 3+ kinderen	-10	-10	8	7
Alleenstaande ouder	+39	+31	7	1
Andere	+16	+33	3	3
Totaal	+2	+2	100	100

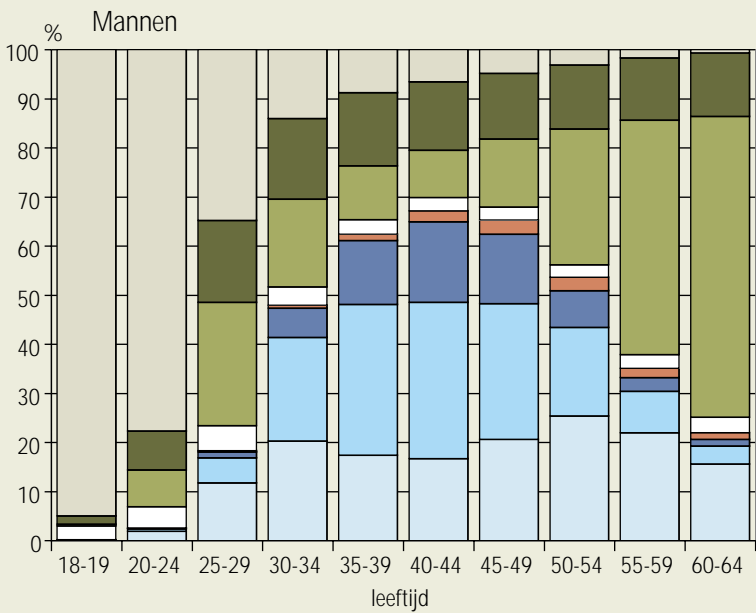
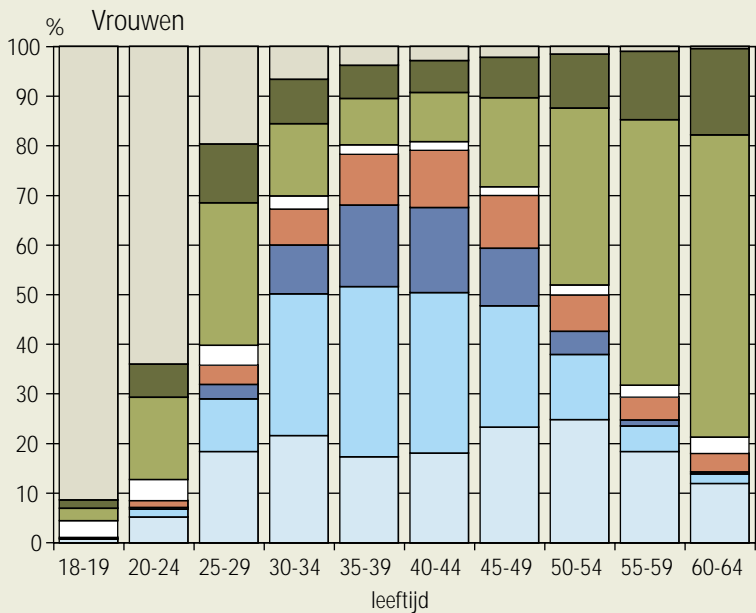
Bron: CBGS (Bewerking Steunpunt WAV)

Tijdens de voorbije vijftien jaar is de gemiddelde gezinsstructuur in Vlaanderen sterk gewijzigd. Het gemiddeld aantal personen per huishouden is gedaald. In 2004 wonen er gemiddeld 2,4 personen samen onder één dak. In 1970 bedroeg dit aantal nog 3,14 (niet in de tabel). Hier is een dubbele verklaring voor. Allereerst zijn er steeds minder personen met kinderen en wie kinderen krijgt, krijgt er minder dan vijftien jaar geleden. Daarnaast nam het aantal echtscheidingen gestaag toe. Deze evoluties leiden tot een terugloop van het 'klassieke' gezin – een ouderpaar met kinderen – en een sterke groei van alle 'kleinere' gezinstypes: het koppel zonder kinderen, het eenpersoonshuishouden (alleenstaanden) en het eenoudergezin.

De groei van deze kleinere gezinstypes is, met uitzondering van het kinderloos partnerschap, niet sekseneutraal. De grootste stijgers zijn het alleenstaand ouderschap bij vrouwen (+39%) en het eenpersoonshuishouden bij mannen (+46%). Dit zijn veel voorkomende gezinsposities na een scheiding. Toch komen ook het eenpersoonshuishouden bij vrouwen en het eenoudergezin bij mannen bijna een derde meer voor in 2004 dan in 1990.

# Bevolking naar gezinspositie

Vlaams Gewest, 2004



- Inwonend bij ouder(s)
- Alleenstaand
- Met partner zonder kinderen
- Ander
- Alleenstaande ouder
- Met partner en 3+ kinderen
- Met partner en 2 kinderen
- Met partner en 1 kind

Bron: Centrum voor Bevolkings- en Gezinsstudieën (Bewerking Steunpunt WAV)

Vandaag wonen de meeste Vlaamse jongeren onder de 25 jaar nog bij hun ouders, jongens wat vaker dan meisjes. Jonge vrouwen verlaten vroeger het ouderlijke nest dan jonge mannen. Vanaf de meerderjarigheid zijn er in elke leeftijdsklasse meer mannen dan vrouwen die nog inwonen bij de ouders.

Tussen 25 en 29 jaar begint de meerderheid van de vrouwen aan gezinsvorming: 36% heeft dan al een of meer kinderen en 29% woont samen met een partner maar nog zonder kinderen. Mannen zijn iets ouder wanneer ze vader worden: tussen 25 en 29 jaar heeft nog maar 18% van hen een of meer kinderen; 25% leeft samen met een partner zonder kinderen.

In de leeftijdsgroep van 30 tot 50 jaar woont twee derde van de Vlaamse vrouwen en mannen samen met een partner en kinderen. De 'standaard' is het gezin met twee kinderen. Merk op dat deze figuren een dwarsdoorsnede weergeven van de bevolking op één specifiek moment in de tijd. Het aantal inwonende kinderen in een gezin (zoals weergegeven in de figuren) kan dus afwijken van het aantal kinderen dat ooit uit een ouderpaar geboren is. In deze leeftijdsgroep vallen daarnaast ook de alleenstaande moeders op (10%) en de alleenstaande mannen zonder (inwonende) kinderen (15%): vaak zijn dit de gezinsposities waarin vrouwen en mannen terechtkomen na een scheiding.

Wanneer de Vlamingen 55 jaar worden, zijn de kinderen merendeels het huis uit. De meeste Vlaamse vrouwen en mannen leven daarna nog lang en gelukkig ... samen.



[deel 2]

# Het onderwijs

## Inleiding

Een goede opleiding is bepalend voor iemands kansen op de arbeidsmarkt. Vooral vrouwen hebben dit goed begrepen en zij handelen er dan ook naar. Vrouwen hebben een gestage inhaalbeweging gemaakt wat hun onderwijsniveau betreft: door hun betere studieresultaten komen meisjes in sterkere humaniorarichtingen terecht en maken zij de meerderheid uit in het hoger onderwijs. Toch is de emancipatie van vrouwen in het onderwijs niet volledig voltrokken. Nog steeds komen heel wat meisjes terecht in studierichtingen die leiden naar traditioneel vrouwelijke beroepen en kiezen jongens vaak voor typisch mannelijke beroepsrichtingen. Dit bestendigt de bestaande seksesegregatie op de arbeidsmarkt.

Terwijl meisjes en jonge vrouwen in het onderwijs van vandaag duidelijk de eerste viool spelen, ziet de overgang naar de arbeidsmarkt er vanuit het vrouwelijke gezichtspunt iets minder rooskleurig uit. Vooral laagopgeleide vrouwen zoeken langer naar hun eerste baan en zijn aanzienlijk minder vaak aan het werk dan laaggeschoolde mannen. Hoogopgeleide vrouwen zijn daarentegen wel even vaak aan het werk als hooggeschoolde mannen en vinden zelfs sneller hun eerste job. Vanuit een genderperspectief hebben vrouwen dan ook veel baat bij een diploma hoger onderwijs. Een minder gunstige vaststelling is wel dat jonge vrouwen in het algemeen bij hun eerste betrekking vaker deeltijds en in een tijdelijk contract tewerkgesteld zijn.

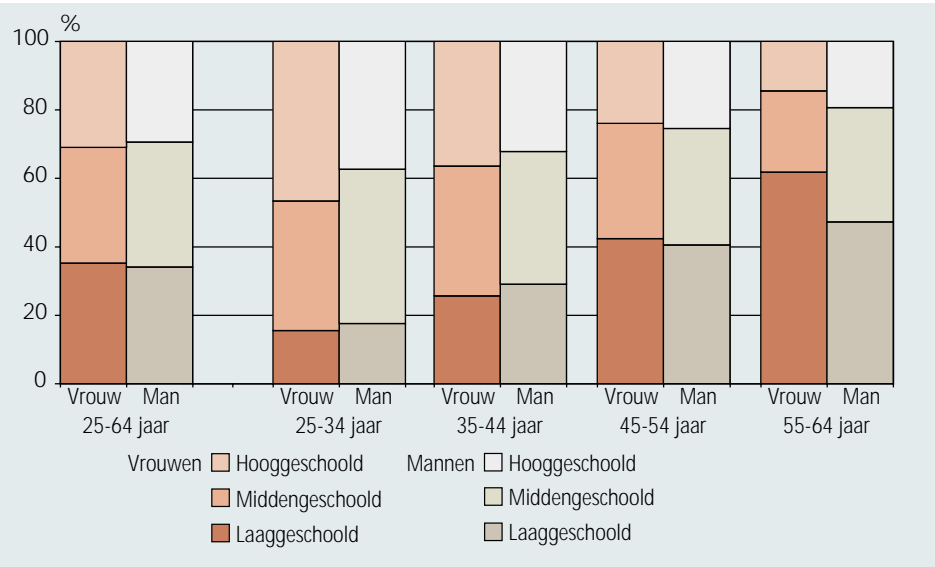
In een tijdperk waarin iedereen de mond vol heeft over levenslang en levensbreed leren, mogen de opleidingsinspanningen van volwassenen niet ontbreken in dit genderzakboekje. Op de Top van Lissabon (2000) riep de Europese Unie de lidstaten op om een concurrentiële en dynamische kenniseconomie uit te bouwen. Gehoor gevend aan deze oproep stelt de Vlaamse regering zich, in samenspraak met de sociale partners, tot doel dat tegen 2010 minstens 12,5% van de Vlaamse inwoners van 25 tot 64 jaar deelneemt aan permanente vorming (Pact van Vilvoorde). In 2004 volgt 10% van de Vlaamse bevolking bijkomende vorming. Dit totaalcijfer verbergt evenwel verschillen naar arbeidsmarktpositie, leeftijd en opleidingsniveau. Inzake levenslang leren hebben vrouwen de jongste jaren een kwantitatieve inhaalbeweging gemaakt op mannen waardoor er momenteel enkel kwalitatieve verschillen blijven bestaan.

## Deel 2.1 Onderwijs

### Onderwijsniveau

Onderwijsniveau van de bevolking 25-64 jaar - Vlaams Gewest, 2004

DEFINITIES ZIE KADER P. 33



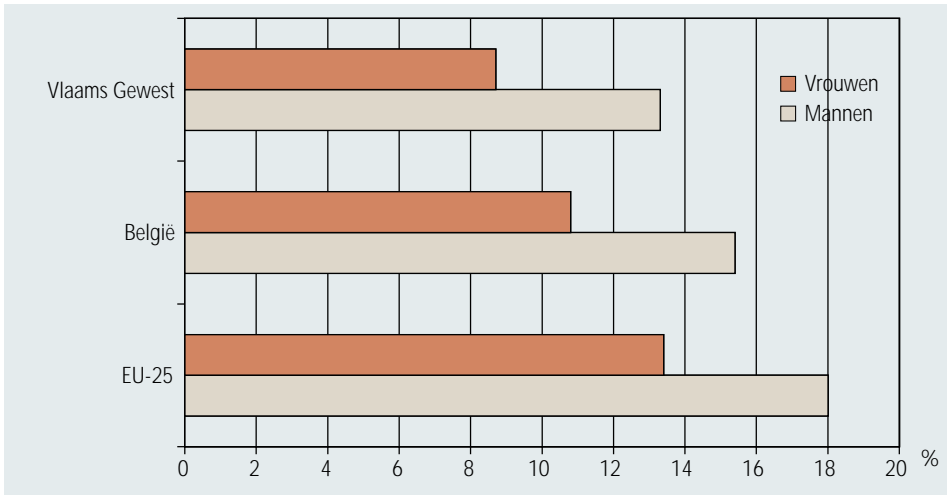
Bron: NIS EAK (Bewerking Steunpunt WAV)

Bij de oudere Vlaamse bevolking zijn vrouwen nog beduidend lager geschoold dan mannen. Van de 55-tot 64-jarige vrouwen is 62% laaggeschoold, tegenover 47% van de mannen. Naarmate we in jongere leeftijdsklassen terechtkomen wordt het onderwijsnadeel van de vrouwen geleidelijk uitgevlakt en zelfs omgebogen in een opmerkelijk voordeel van vrouwen ten opzichte van mannen. Zo vinden we onder de 25- tot 34-jarigen opmerkelijk meer hooggeschoolde vrouwen dan mannen; dit zijn universitair of hoger niet-universitair geschoolden. Meisjes doen het op school immers beter dan jongens en dit werpt vruchten af voor het niveau van het diploma dat vrouwen uiteindelijk weten te behalen.

In de totale bevolking op arbeidsleeftijd (eerste balkjes) zijn de onderwijsniveaus van vrouwen en mannen tot op heden gelijk. Jongere vrouwen zijn echter duidelijk aan een inhaalbeweging bezig en steken met een gemiddeld hoger diplomaniveau hun mannelijke leeftijdsgenoten zelfs voorbij. Verantwoordelijk voor de algemene stijging van het onderwijsniveau van de Vlaamse bevolking zijn dus in de eerste plaats de jonge vrouwen. Indien deze opmars van jonge cohortes vrouwen ten opzichte van mannen aanhoudt, zal het totaalbeeld van de bevolking qua onderwijsniveau binnen veertig jaar drastisch gewijzigd zijn in het voordeel van de vrouw.

## Ongekwalficeerde uitstroom

Aandeel van de jongeren (18-24 jaar) dat laaggeschoold is en geen opleiding volgt\* - 2004



\* Tijdens een referentieperiode van vier weken

Bron: NIS EAK, Eurostat LFS (Bewerking Steunpunt WAV)

Deze figuur geeft de 'ongekwalficeerde uitstroom' weer. Dit is een Europese indicator voor het aandeel jongeren tussen 18 en 24 jaar dat laaggeschoold is en geen verdere opleiding volgt. Vooral laaggeschoolden hebben het moeilijk op de arbeidsmarkt omdat ze geen diploma hebben met voldoende arbeidsmarktwaarde. Daarom heeft Europa zich tot doel gesteld om de ongekwalificeerde uitstroom in de Unie te reduceren tot maximaal 10% in 2010. In 2004 bedraagt de totale ongekwalificeerde uitstroom (vrouwen en mannen samen) in de 25 landen van de Europese Unie 15,7%. Ook Vlaanderen en België hebben vooralsnog meer dan 10% ongekwalificeerde uitstroom. Er is dus nog werk aan de winkel.

De figuur toont dat vrouwen minder dan mannen het onderwijs verlaten zonder diploma van het hoger secundair onderwijs op zak. Dit is zowel het geval in Vlaanderen als in België en gemiddeld in de 25 landen van de Europese Unie. In vergelijking met België en de Europese Unie blijft de ongekwalificeerde uitstroom in Vlaanderen beperkt. De onderwijsdeelname van Vlaamse tieners is immers relatief hoog. 13,3% van de Vlaamse jongens heeft ongekwalificeerd het onderwijs verlaten, tegenover gemiddeld 18,1% in de Europese Unie. Bij Vlaamse meisjes bedraagt de ongekwalificeerde uitstroom 8,7%, terwijl dit cijfer in Europa oploopt tot 13,3%. Het Europese streefdoel is voor Vlaamse meisjes dus reeds bereikt.

## Vlaamse schoolbevolking

Vlaamse Gemeenschap, schooljaar 2003-2004

	Totaal (n)	Vrouwen (%)	Mannen (%)
Basisonderwijs	663 200	49	51
Secundair onderwijs	444 700	49	51
1ste graad	145 000	49	51
2de en 3de graad			
ASO	109 900	56	44
TSO	89 100	42	58
KSO	5 400	63	37
BSO	69 700	46	54
andere leerlingen *	25 600	48	52
Niet-universitair hoger onderwijs	100 200	54	46
Universitair onderwijs	56 800	55	45
Totaal	1 265 000	50	50

\* Anderstalige nieuwkomers, vierde graad, modulair onderwijs en buitengewoon secundair onderwijs.

Bron: Ministerie van de Vlaamse Gemeenschap (Bewerking Steunpunt WAV)

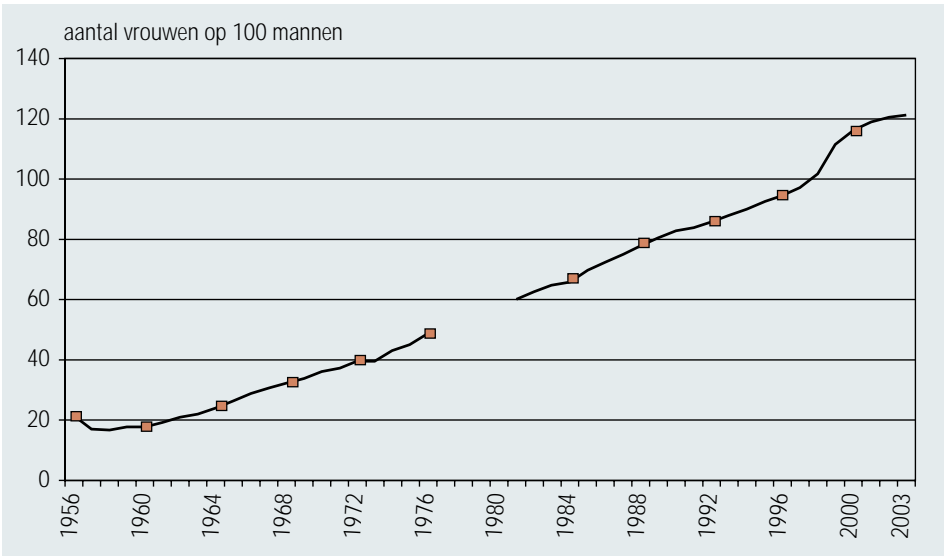
Meisjes en jongens zijn duidelijk ongelijk vertegenwoordigd in de verschillende onderwijstypes van het secundair onderwijs. Meisjes zijn oververtegenwoordigd in het algemeen secundair onderwijs (ASO) dat algemeen bekend staat als de beste voorbereiding op hogere studies. We vinden meisjes daarentegen minder dan jongens terug in de technische en beroepsvoorbereidende richtingen (TSO en BSO). Opvallend is dat meisjes bijna twee maal zo talrijk als jongens aanwezig zijn in het kunstsecundair onderwijs (KSO). Ook in het hoger onderwijs zijn vrouwen beduidend sterker aanwezig dan mannen, zowel in het universitair als in het niet-universitair onderwijs. Deze cijfers laten geen twijfel bestaan: meisjes staan vandaag de dag sterker in hun onderwijs schoenen.

Als verklaring voor de betere schoolprestaties van meisjes wijzen onderzoekers op een verschil in houdingen tussen meisjes en jongens omwille van genderstereotiepe socialisatieprocessen. Jongens zijn meer dan meisjes geneigd om machohoudingen aan te nemen die problematisch kunnen zijn binnen een schoolcontext. De eigenschappen die men van leerlingen verwacht vertonen sterke gelijkenissen met wat traditioneel in onze samenleving wordt bestempeld als vrouwelijk (bijvoorbeeld gehoorzaam en ijverig zijn, samenwerken in de klas). De meeste scholen vinden deze 'vrouwelijke' waarden zeer belangrijk, waardoor de schoolcultuur overwegend vrouwelijk is. Dit bedreigt vooral de prestaties van jongens omdat zij zich vaker gedragen volgens een mannelijke genderrol.



## Vrouwelijke studenten aan de universiteit

Evolutie van het aantal vrouwelijke studenten aan de universiteit per 100 mannelijke studenten - Vlaamse Gemeenschap, 1956-2003\*



\*Data van 1977 tot 1980 zijn niet beschikbaar

Bron: VUB, Onderzoeksgroep TOR, Derks & Vermeersch, 2001; Ministerie van de Vlaamse Gemeenschap.

In de tweede helft van de twintigste eeuw heeft zich een gestage opmars voltrokken van vrouwelijke studenten aan de Vlaamse universiteiten. Terwijl er in de late jaren '50 voor elke 100 mannelijke universiteitsstudenten slechts 20 vrouwen een academisch diploma trachtten te behalen, vinden we tegenwoordig voor elke 100 studenten 120 studentinnen terug aan de universiteit. In 1998 studeerden er voor het eerst in de geschiedenis evenveel vrouwen als mannen aan de Vlaamse universiteiten. Opmerkelijk is dat het aandeel vrouwelijke studenten aan de universiteit nog steeds toeneemt volgens hetzelfde lineaire patroon, ondanks het feit dat het punt van evenredige vertegenwoordiging van beide geslachten reeds jaren bereikt is. Indien deze vervrouwelijking van de studentenpopulatie met dezelfde tred aanhoudt, zullen mannelijke studenten binnen afzienbare tijd sterk in de minderheid zijn aan de Vlaamse universiteiten.

### ONDERWIJSNIVEAU

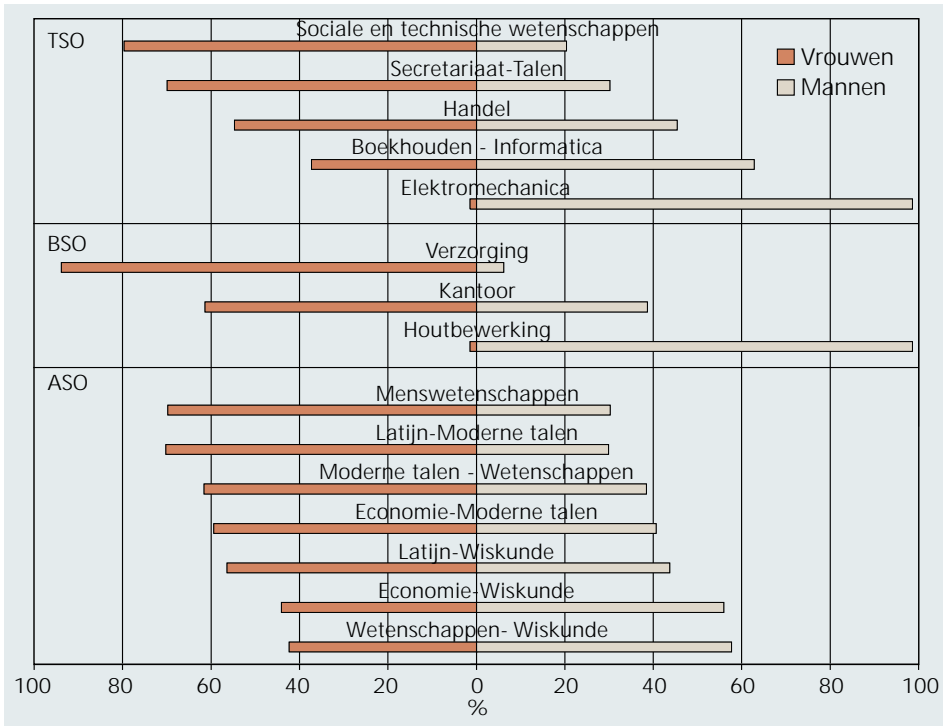
**Laaggeschoold:** met maximaal een diploma lager secundair onderwijs

**Middengeschoold:** met een diploma hoger secundair onderwijs

**Hooggeschoold:** met een diploma hoger niet-universitair of universitair onderwijs

## Seksesegregatie in het secundair onderwijs

Vijftien meest gevolgde studierichtingen\* in het secundair onderwijs  
 Vlaamse Gemeenschap, schooljaar 2003-2004



\*Enkel de studierichtingen van de derde graad werden opgenomen

Bron: Ministerie van de Vlaamse Gemeenschap (Bewerking Steunpunt WAV)

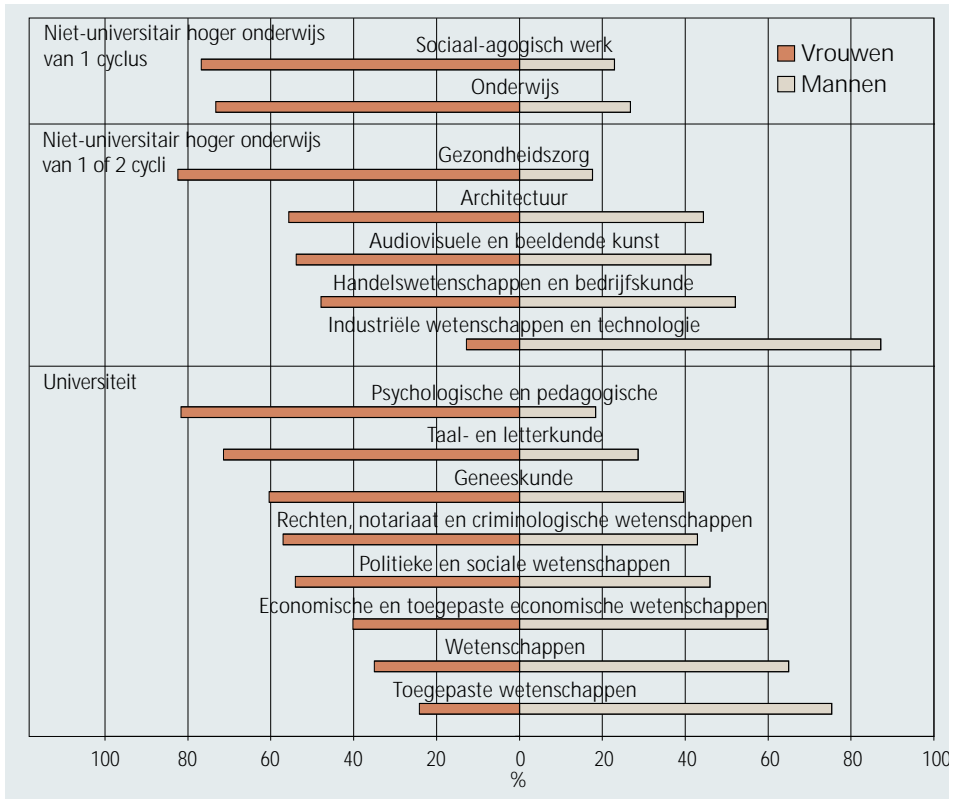
Deze figuur geeft een overzicht van het aandeel jongens en meisjes (op een totaal van 100%) in de vijftien meest gekozen richtingen in het secundair onderwijs.

In de studierichtingen die voorbereiden op traditioneel mannelijke beroepen zijn meisjes sterk in de minderheid en vice versa. Zo vinden we in het beroeps- en technisch secundair onderwijs (BSO en TSO) een overwicht van meisjes terug in de richtingen Verzorging (94%), Kantoor (61%), Sociale en technische wetenschappen (80%) en Secretariaat-talen (70%), terwijl jongens het gros van de leerlingen Elektromechanica (99%) en Houtbewerking (99%) uitmaken.

Het algemeen secundair onderwijs (ASO) is als onderwijstype het minst onderhevig aan seksegregatie, wat hoopgevend is voor de kansengelijkheid van beide geslachten bij het aanvangen van hoger onderwijs. Toch hebben ook hier de menswetenschappelijke en taalrichtingen een eerder vrouwelijk gezicht, terwijl de wiskundige en exact-wetenschappelijke afstudeerrichtingen iets meer mannelijke leerlingen aantrekken.

## Seksesegregatie in het hoger onderwijs

Vijftien meest gevolgde studierichtingen in het hoger onderwijs  
Vlaamse Gemeenschap, schooljaar 2003-2004



Bron: Ministerie van de Vlaamse Gemeenschap (Bewerking Steunpunt WAV)

De seksegregatie die reeds aanwezig is in het secundair onderwijs zet zich onverminderd voort in de topvijftien van de meest populaire studiegebieden in het hoger onderwijs. Vrouwen zijn oververtegenwoordigd in de studiegebieden Onderwijs, Gezondheidszorg, Taal- en letterkunde en in de menswetenschappelijke richtingen. Ook is 60% van de artsen in spe van het vrouwelijke geslacht, terwijl vrouwen 20 jaar geleden nog geen 40% van de geneeskundestudenten uitmaakten. In de exact-wetenschappelijke en economische richtingen maken mannen dan weer het gros uit van de studentenpopulatie.

De ongelijke vertegenwoordiging van beide geslachten in heel wat secundaire en hogere studierichtingen leidt tot een bestending van de reeds bestaande seksegregatie op de arbeidsmarkt ('zachte' versus 'harde' beroepen). Daarenboven zien we bij sommige beroepen verschuivingen in de geslachtsverhouding optreden. We denken hierbij in het bijzonder aan de geleidelijke vervrouwelijking van de huisartsenpopulatie.

## Een stereotiepe studiekeuze

De vraag is waarom meisjes en jongens nog zo stereotiep kiezen. Een onderzoek bij laatstejaarsstudenten secundair onderwijs naar hun motieven voor een studiekeuze in het hoger onderwijs geeft hierop een antwoord. Via de thuisomgeving, de schoolomgeving en de media leren meisjes en jongens sociaal en cultureel passend geachte rollen aan. Wat sociaal en cultureel passend geacht wordt, verschilt voor meisjes en jongens. De aangeleerde rollen zijn dus seksespecifiek. Deze verschillende socialisatie tijdens de opvoeding ligt aan de basis van een stereotiepe studiekeuze.

Verder is het zo dat meisjes en jongens andere overwegingen laten meespelen bij hun keuze voor een bepaalde studierichting. Jongens laten zich meer leiden door materialistische motieven zoals inkomen, status, vrije tijd, tewerkstellingskansen en carrièremogelijkheden. Meisjes laten daarentegen meer sociale motieven meespelen bij het maken van een studiekeuze. Contact met mensen, de mogelijkheid om zich in te zetten voor anderen, voldoende ontplooiingskansen en een boeiend beroep kunnen hen eerder overhalen. Dit leidt ertoe dat jongens zich meer aangetrokken voelen tot 'harde' exacte wetenschappen waarin geld en prestige hoog aangeschreven staan, terwijl meisjes eerder kiezen voor de 'zachte' sociale wetenschappen of taalkundige richtingen waarin contact met mensen belangrijk is.

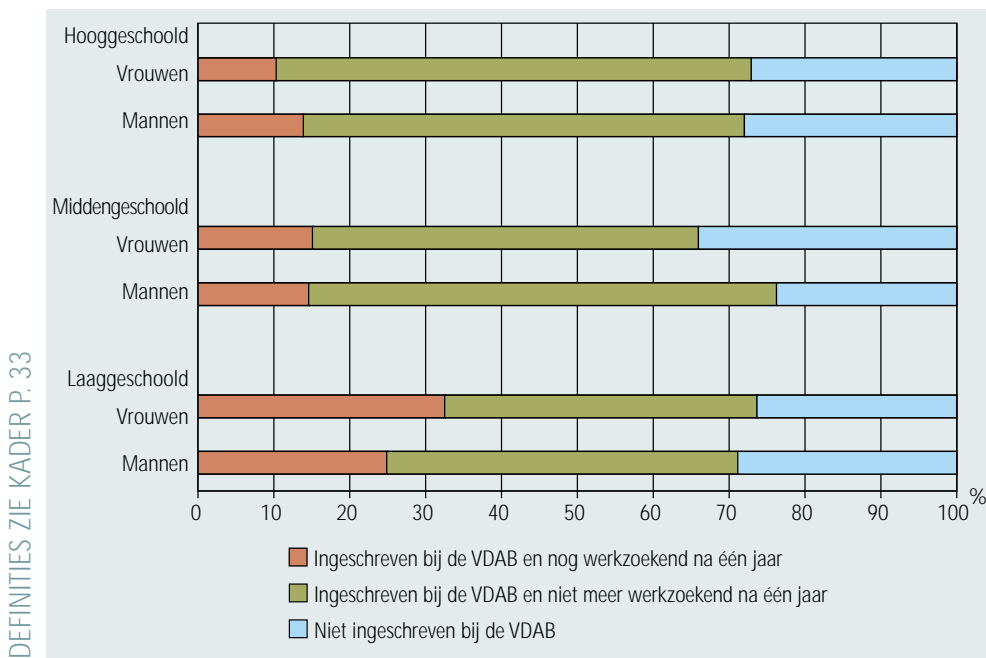
Bij het maken van een studiekeuze speelt ook het voorbeeld van de ouders een niet te onderschatten rol. Vaak kiezen kinderen voor de studierichting die de ouder van hetzelfde geslacht destijds heeft gevolgd. Op deze manier worden seksestereotiepe studiekeuzes soms doorgegeven van generatie op generatie. Omgekeerd gaat er doorgaans een invloed uit van de studiekeuze van de ouder van het andere geslacht wanneer jongeren niet seksestereotiep kiezen.

Tot slot is het seksestereotiepe beeld dat leerlingen hebben van sommige beroepen een oorzaak voor het zich al dan niet aangetrokken voelen tot bepaalde studierichtingen.

## Deel 2.2 Overgang onderwijs-arbeidsmarkt

### Arbeidsmarktpositie van de schoolverlaters

Vlaams Gewest, 2003-2004



Bron: VDAB (Bewerking Steunpunt WAV)

Deze figuur geeft weer welk aandeel van alle schoolverlaters (100%) zich inschrijft bij de VDAB en nog werkzoekend is na één jaar, welk aandeel zich inschrijft en niet meer werkzoekend is na één jaar en tenslotte welk aandeel schoolverlaters zich niet inschrijft bij de VDAB.

Schoolverlaters met een hoger diploma op zak hebben duidelijk een stapje voor op minder hoog geschoolde jongeren wanneer ze zich op de arbeidsmarkt aanbieden. Bij vrouwen en mannen samen (niet in figuur) is slechts 12% van de hooggeschoolden nog werkzoekend na één jaar tegenover 15% van de middengeschoolden en zelfs 28% van de laaggeschoolden. Binnen de groep van hooggeschoolde schoolverlaters zijn bovendien aanzienlijk minder vrouwen (10%) dan mannen (14%) na één jaar nog steeds werkzoekend. Hooggeschoolde vrouwen vinden dus vlotter een baan. Uiteraard zegt dit nog niets over het soort jobs waarin zij terechtkomen. < zie ook de eerste job p. 41 en segregatie p. 88 e.v. >

Bij de schoolverlatende jongeren met een diploma van het hoger secundair onderwijs (middengeschoold) valt op dat een groter aandeel vrouwen (34%) dan mannen (24%) zich niet heeft

ingeschreven als werkzoekende bij de VDAB. Dit is zo voor midden-geschoolde schoolverlaters van elk onderwijstype. Over de groep schoolverlaters die zich niet inschrijft bij de VDAB beschikken we niet over verdere informatie. Zij kunnen reeds werk gevonden hebben, maar het is ook mogelijk dat zij zich om een of andere reden (voorlopig) niet aanbieden op de arbeidsmarkt.

Als we de positie van laaggeschoolde schoolverlaters naar geslacht bekijken, merken we dat vrouwen frequenter nog werkzoekend zijn na één jaar (33%) dan mannen (25%). Bij hogeschoolden is deze man-vrouwverhouding omgekeerd. Op basis van deze figuur kunnen we dan ook besluiten dat beide geslachten voordeel ondervinden van een hoger opleidingsniveau bij hun eerste intrede op de arbeidsmarkt, maar dat vrouwen nog meer dan mannen profijt halen uit een hoger diploma.

## Jonge twintigers op de arbeidsmarkt

Werkzaamheidsgraad van vrouwen en mannen geboren in 1976, 1978 en 1980 naar onderwijsniveau - Vlaams Gewest

DEFINITIES ZIE KADER P. 33

%	23 jaar		26 jaar*	
	Vrouwen	Mannen	Vrouwen	Mannen
Laaggeschoold	57,4	78,9	60,0	82,2
Middengeschoold	78,7	88,0	82,4	90,0
Hooggeschoold: 1 cyclus	91,0	87,8	92,0	94,4
Hooggeschoold: 2 cycli	76,3	78,6	91,7	92,8
Totaal	79,0	84,6	84,1	89,5

\* enkel voor geboortjaar 1976

Bron: SONAR (Bewerking Steunpunt WAV)

Waar we in de vorige figuur keken naar de intrede op de arbeidsmarkt van schoolverlaters, nemen we hier de arbeidsmarktsituatie van jongeren op een bepaalde leeftijd onder de loep. De werkzaamheidsgraad geeft aan welk percentage van de 23- en 26-jarigen een betaalde baan heeft.

De verschillen in werkzaamheid naargelang onderwijsniveau zijn reeds op jonge leeftijd aanzienlijk. Op 26 jaar hebben de meeste jonge mensen de overgang van het onderwijs naar de arbeidsmarkt gemaakt. Op deze leeftijd ligt de werkzaamheid van laaggeschoolden veel lager dan die van hooggeschoolden. Bij vrouwen is dit verschil nog groter dan bij mannen: van de laaggeschoolde vrouwen werkt slechts 60% op 26-jarige leeftijd, tegenover meer dan 90% bij hooggeschoolde vrouwen. < zie ook [werkzaamheidsgraad naar onderwijsniveau p. 122](#) >

Ook naar geslacht zijn er verschillen in werkzaamheid. De totale werkzaamheid ligt bij vrouwen duidelijk lager. Bij laaggeschoolden gaapt een zeer grote seksekloof. Ook tussen middengeschoolde vrouwen en mannen is het verschil nog aanzienlijk, terwijl we bij de hooggeschoolden nauwelijks kunnen spreken van een verschil. De conclusie luidt dan ook dat een hoger diploma doorgaans betere kansen op werk biedt voor jonge twintigers en aan vrouwen de mogelijkheid geeft om een achterstand inzake werkzaamheid te vermijden.

## Studierichting en kansen op werk

Arbeidsmarktpositie van de schoolverlaters uit het BSO en TSO\*  
Vlaams Gewest, 2003-2004

Studierichting	Aantal schoolverlaters		Aandeel schoolverlaters nog werkzoekend na 1 jaar	
	Vrouwen (n)	Mannen (n)	Vrouwen (%)	Mannen (%)
<b>BSO</b>				
Kantooradministratie & gegevensbeheer	1030	480	22	24
Kinderzorg	960	30	13	18
Thuis- en bejaardenzorg	910	60	6	5
Verzorging	1280	120	8	7
Ziekenhuisverpleegkunde	1000	120	2	3
<b>TSO</b>				
Bijzondere jeugdzorg	430	90	12	15
Boekhouden-informatica	260	430	19	14
Elektromechanica	10	660	10	10
Elektrotechnieken	10	560	8	13
Handel	640	550	17	18
Secretariaat-talen	530	250	18	23
Sociale en technische wetenschappen	930	270	17	16
Verpleegaspirant	500	80	9	4

\* enkel de richtingen met meer dan 500 schoolverlaters

Bron: VDAB (Bewerking Steunpunt WAV)

De algemene conclusie uit de voorgaande figuren is dat een hoge opleiding de beste kansen op werk biedt voor zowel vrouwen als mannen. Dit neemt niet weg dat er binnen elk onderwijsniveau specifieke beroepskeuzes zijn die goed of minder goed in de markt liggen. De tabel toont voor de grootste richtingen uit het beroeps- en technisch secundair onderwijs (richtingen met meer dan 500 schoolverlaters) welk aandeel van de schoolverlaters na één jaar nog is ingeschreven bij de VDAB als werkzoekende. De meeste zorgrichtingen doen het zeer goed op dit vlak. Thuis- en bejaardenzorg, Verzorging, Ziekenhuisverpleegkunde en Verpleegaspirant houden allen minder dan 10% werkzoekenden over na één jaar. Dit zijn bovendien allemaal studierichtingen met een overwicht aan vrouwen. De meer administratief getinte studierichtingen doen het minder goed op de arbeidsmarkt. Kantooradministratie en gegevensbeheer, Boekhouden-informatica, Handel en Secretariaat-talen houden een relatief hoog restpercentage werkzoekenden over na één jaar.



## De eerste job

Kenmerken van de eerste job\* van vrouwen en mannen geboren in 1976  
Vlaams Gewest

%	Vrouwen	Mannen	Totaal
<b>Arbeidsregime</b>			
Voltijds	74,0	90,3	82,4
Deeltijds	26,0	9,7	17,6
Totaal	100	100	100
<b>Contracttype</b>			
Vast contract	33,2	43,7	38,5
Tijdelijk contract	38,5	23,6	31,0
Interimcontract	15,9	19,1	17,5
Tewerkstellingsmaatregel (inclusief stage)	12,4	13,6	13,0
Totaal	100	100	100

\*Een job van minstens één uur per week met een duurtijd van minstens één maand, bij een werkgever of als zelfstandige, met uitzondering van studentenjobs

Bron: SONAR (Bewerking Steunpunt WAV)

Deze figuur geeft twee kenmerken van de eerste job van vrouwen en mannen geboren in 1976. Ze geeft weer voor hoeveel procent van de vrouwen en mannen de eerste job een voltijdse dan wel een deeltijdse baan was en in welk contracttype deze eerste job uitgeoefend werd.

Dat vrouwen vaker dan mannen deeltijds werken, is al lang geen verrassende vaststelling meer. < zie ook [deeltijdarbeid p. 106](#) > Toch is het opmerkelijk dat we vrouwen ook bij hun eerste stappen op de arbeidsmarkt veel vaker dan mannen terugvinden in deeltijdse functies: voor een op de vier vrouwen is de eerste betrekking een deeltijdse, tegenover slechts voor een op de tien mannen. Deze kloof is net als in het geval van de werkzaamheidsgraad < zie [werkzaamheidsgraad naar onderwijsniveau p. 122](#) > veel groter bij laaggeschoolden dan bij hooggeschoolden (niet in tabel). Daarenboven komen mannen voor hun eerste baan aanzienlijk meer in contracten van onbepaalde duur terecht, terwijl vrouwen als eerste job vaker een tijdelijke betrekking aanvaardden.

## Jong en vrouwelijk van onderwijs naar arbeidsmarkt: een processie van Echternach?

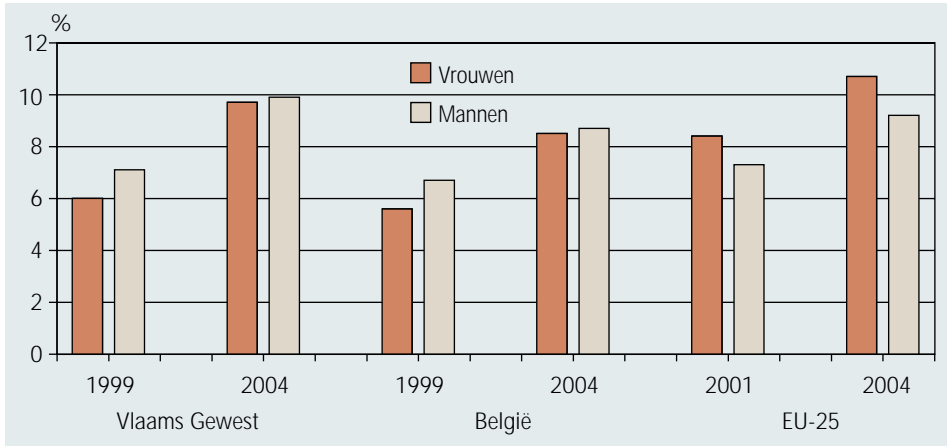
Bij de overgang van onderwijs naar arbeidsmarkt krijgen we te maken met een paradox. Enerzijds presteren meisjes beter op school, waardoor jonge vrouwen meer deelnemen aan hogere onderwijsniveaus en met een hoger eindexamen het onderwijs verlaten. Bovendien zijn midden- en hogeschoolde vrouwen minder vaak langdurig werkzoekend dan evenwaardig geschoolde mannen. Anderzijds kennen jonge vrouwen een lagere werkzaamheidsgraad dan jonge mannen. Niet alleen werken vrouwen minder dan mannen na het verlaten van de schoolbanken, zij die werken komen ook vaker in tijdelijke en deeltijdse betrekkingen terecht.

De vraag is waarom vrouwen de voorsprong die ze op school behaald hebben, niet weten te verzilveren op de arbeidsmarkt. Een deel van de verklaring moeten we zoeken in de gevolgde studierichting. Vrouwen studeren namelijk meer af in studierichtingen die minder goed in de markt liggen en ondervinden hiervan nadeel bij hun intrede op de arbeidsmarkt. Zo werkt bijvoorbeeld het onderwijs (een populaire studierichting voor meisjes) vaak met tijdelijke contracten. Ook beginnen vrouwen vroeger dan mannen aan gezinsvorming, wat mee verklaart waarom we jonge vrouwen vaker terugvinden in deeltijdse functies. Het zijn echter bijna uitsluitend vrouwen die na het krijgen van kinderen kiezen voor deeltijds werk. Zeer weinig mannen gaan minder uren werken nadat ze vader zijn geworden. Deze factoren kunnen echter niet het volledige genderverschil bij de intrede op de arbeidsmarkt verklaren. Er bestaan dus nog andere redenen voor de achtergestelde positie van jonge vrouwen op de arbeidsmarkt waarnaar vooralsnog te weinig onderzoek is verricht om hierover gefundeerde uitspraken te kunnen doen.

## 2.3 Levenslang leren

### Levenslang leren in Vlaanderen en Europa

Aandeel van de bevolking (25-64 jaar) dat deelneemt aan opleiding\*



\* Tijdens een referentieperiode van vier weken

Bron: NIS EAK, Eurostat LFS (Bewerking Steunpunt WAV)

Levenslang leren verwijst naar alle doelgerichte leeractiviteiten die mensen in de loop van hun leven ontplooiën. Het kan de persoonlijke ontwikkeling en zelfredzaamheid bevorderen en daarom ook de inzetbaarheid op de arbeidsmarkt en de sociale participatie. Vanuit maatschappelijk oogpunt ligt ook de bijdrage aan de sociale cohesie en aan een meer kwalitatieve economische groei voor de hand. Levenslang leren is daarom een onmisbaar onderdeel van het Vlaamse en Europese arbeidsmarktbeleid < zie ook inleiding p. 29 >.

De figuur geeft een indicatie van de intensiteit van het levenslang leren door de bevolking op arbeidsleeftijd. We geven de deelname aan vorming weer van de 25- tot 64-jarigen omdat dit de doelgroep is van het beleid inzake levenslang leren. Het aandeel mensen dat zegt een opleiding te hebben gevolgd tijdens een gemiddelde maand is zowel in Vlaanderen als België en in het uitgebreide Europa toegenomen tussen 1999 en 2004. De opleidingsintensiteit ligt in Vlaanderen iets hoger dan in België. In Europa studeert de bevolking op arbeidsleeftijd evenwel nog meer. Vooral de relatief hoge vrouwelijke opleidingsparticipatie (bijna 11% in 2004) is hiervoor verantwoordelijk. Terwijl in de Europese Unie meer vrouwen dan mannen deelnemen aan opleiding is de deelname in Vlaanderen bij beide geslachten gelijk. In 1999 hadden Vlaamse en Belgische vrouwen nog een achterstand in te halen op dit vlak. Dit is inmiddels gebeurd: van 1999 tot 2004 is de opleidingsintensiteit bij vrouwen sterker gestegen dan bij mannen.

## Levenslang leren: wie?

Aandeel van de bevolking (25-64 jaar) dat deelneemt aan opleiding\*  
Vlaams Gewest, 2004

%	Leeftijd				Onderwijsniveau			Arbeidsmarktpositie		Totaal
	25-29	30-39	40-49	50-64	Laag	Midden	Hoog	Beroeps-actief	Niet-beroeps-actief	
Vrouwen	16	12	10	6	4	9	17	12	5	10
Mannen	16	12	10	6	4	9	19	11	5	10

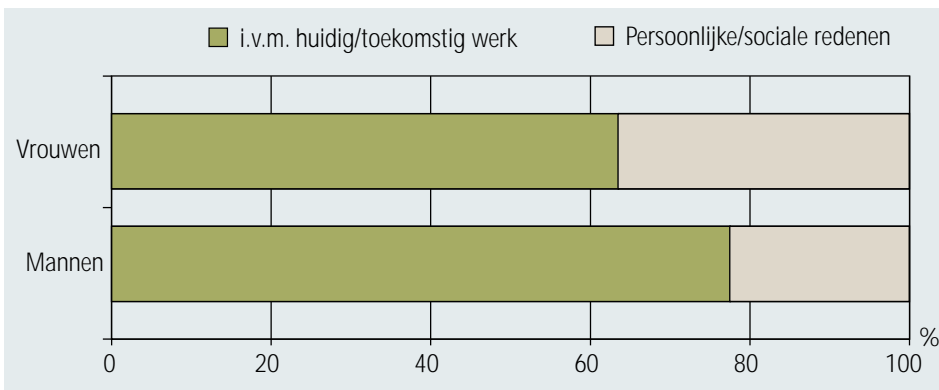
\* tijdens een referentieperiode van vier weken

Bron: NIS EAK (Bewerking Steunpunt WAV)

Anno 2004 volgt 10% van de Vlamingen op arbeidsleeftijd een opleiding, zowel bij vrouwen als bij mannen. Uitgesplitst naar leeftijd, onderwijsniveau en arbeidsmarktpositie zijn de sekseverschillen beperkt en niet steeds in het voordeel van hetzelfde geslacht. Jongeren, hooggeschoolden en beroepsactieven nemen het meest deel aan opleiding. Ouderen, laaggeschoolden en niet-beroepsactieven het minst.

## Levenslang leren: waarom?

Reden voor deelname aan opleiding\* van de bevolking (25-64 jaar)  
Vlaams Gewest, 2004



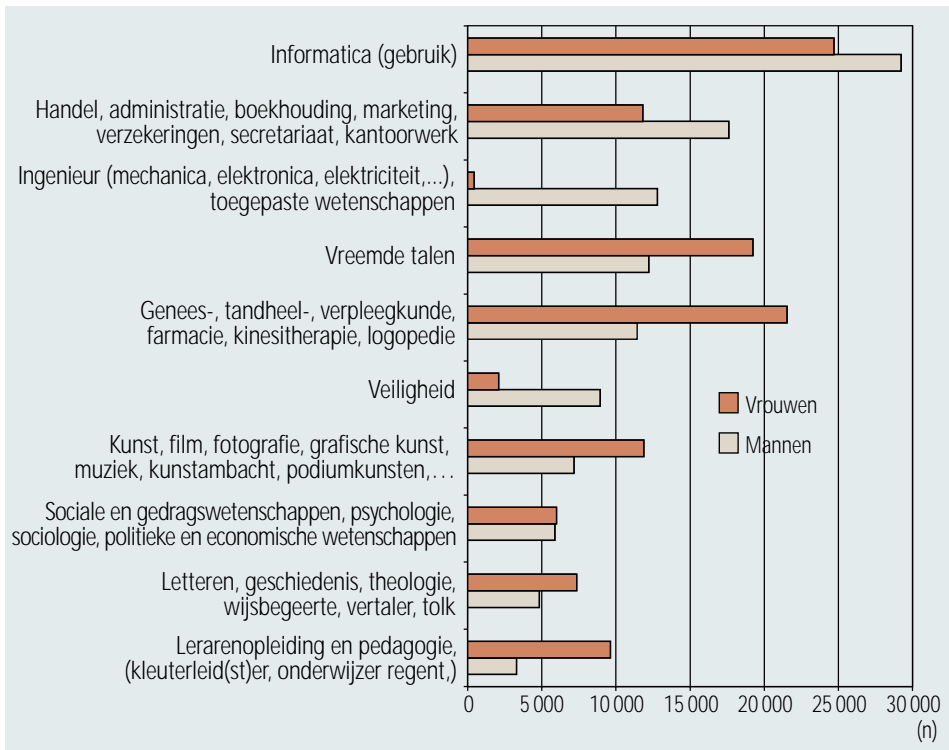
\* Deelname aan de recentste opleiding buiten het reguliere onderwijssysteem en tijdens een referentieperiode van vier weken

Bron: NIS EAK (Bewerking Steunpunt WAV)

De voornaamste reden waarom Vlamingen een opleiding volgen is om zich bij te scholen in functie van hun huidige of toekomstige baan. Voor minder dan een derde van de gevolgde opleidingen geldt een persoonlijk of sociaal motief. Vrouwen volgen minder opleiding om werkgerelateerde redenen maar meer om persoonlijke of sociale redenen dan mannen.

## Levenslang leren: wat?

Tien meest gevolgde leerdomeinen\* van de bevolking in opleiding (25-64 jaar)  
Vlaams Gewest, 2004



\* Tijdens een referentieperiode van vier weken

Bron: NIS EAK (Bewerking Steunpunt WAV)

De tien leerdomeinen waarin de bevolking op arbeidsleeftijd zich het meest bijschoolt bevestigen het klassieke beeld van mannelijke dominantie in de 'harde' sectoren en vrouwelijke oververtegenwoordiging in de 'zachte' sectoren van het beroepsleven. < zie ook segregatie p. 88 e.v. > In de opleidingen die te maken hebben met gezondheidszorg, talen, kunst en onderwijs vinden we voornamelijk vrouwen terug; in de bijscholing voor ingenieurs en de handels- en veiligheidsopleidingen zijn het de mannen die voornamelijk de dienst uitmaken. Cursussen informatica zijn het meest in trek bij beide geslachten, meer nog bij mannen dan bij vrouwen.



[deel 3]

# Het werk

## Inleiding

In deel 3 ligt het zwaartepunt van dit genderzakboekje. De positie van vrouwen op de arbeidsmarkt wordt hier vanuit verschillende invalshoeken belicht. We starten met een totaalbeeld van de Vlaamse bevolking en hun relatie tot de arbeidsmarkt. Ondanks de sterke feminisatie van de arbeidsmarkt in de loop van de laatste decennia zijn vrouwen nog altijd minder vaak beroepsactief dan mannen. De seksekloof verschilt echter in elke leeftijdsklasse. Bij de jongeren onder de 25 jaar is er weinig onderscheid tussen meisjes en jongens. Onder dertigers zijn de verschillen tussen vrouwen en mannen klein maar reëel. Bij de vijftigplussers gaapt de grootste seksekloof.

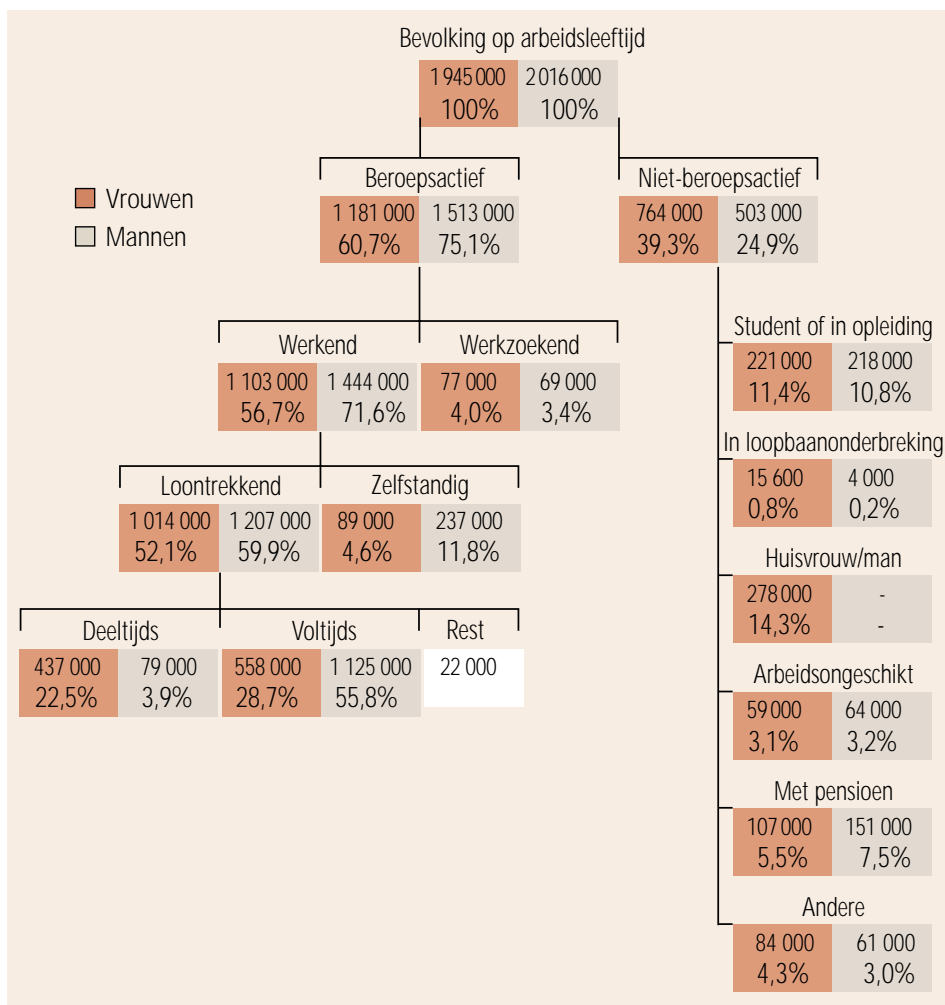
Vrouwen zijn dus minder vaak beroepsactief dan mannen. Zij die zich wel op de arbeidsmarkt aanbieden, lopen bovendien een groter risico om in de werkloosheid terecht te komen dan mannen. Dit is sinds jaar en dag het geval. Een positieve evolutie is dat de kloof tussen vrouwen en mannen in de werkloosheid jaar na jaar kleiner wordt. Wanneer vrouwen behoren tot een zogenaamde kansengroep – dit zijn bevolkingsgroepen met een duidelijke achterstand op de arbeidsmarkt – is hun positie op de arbeidsmarkt werkelijk kwetsbaar: bij personen van allochtone afkomst, laaggeschoolden en gehandicapten is de kloof tussen vrouwen en mannen veel groter dan bij personen zonder deze risicokenmerken.

Deel 3 gaat tevens dieper in op de positie van vrouwen die werken: vrouwen werken vaker deeltijds en doen minder overuren dan mannen. Ze zijn ook de voornaamste gebruikers van de stelsels van loopbaanonderbreking en tijdskrediet. Globaal beschouwd maken vrouwen een andere beroepskeuze dan mannen. Dit leidt tot beroepen en sectoren met een uitgesproken vrouwelijk of mannelijk karakter. Binnen de diverse sectoren blijkt nog een andere vorm van segregatie stand te houden: in hogere, leidinggevende functies zijn vrouwen veel minder goed vertegenwoordigd dan mannen. Een aparte groep onder de werkenden vormen de ondernemers: als vrouwen ondernemer worden maken ze vaak andere keuzes dan mannen. Een in het oog springende vaststelling is dat al deze verschillen tussen vrouwen en mannen in het beroepsleven leiden tot een bestendige loonkloof tussen beide seksen.

## Deel 3.1 Kort overzicht

### Overzicht van de bevolking op arbeidsleeftijd

Aantal en aandeel (%) van de bevolking van 15 tot 64 jaar in verschillende groepen - Vlaams Gewest, 2004



Bron: NIS EAK, RVA (Bewerking Steunpunt WAV)

De boomstructuur hiernboven geeft een totaalbeeld van de Vlaamse inwoners op arbeidsleeftijd. Het deelt de bevolking in volgens hun relatie tot de arbeidsmarkt. De bevolking op arbeidsleeftijd wordt internationaal afgebakend als de personen van 15 tot en met 64 jaar: dit is het deel van de bevolking dat potentieel beroepsactief is. Het gaat in het Vlaams Gewest over 1 945 000 vrouwen en 2 016 000 mannen. Van de vrouwen op arbeidsleeftijd is in het Vlaams Gewest 60,7% beroepsactief. 'Beroepsactief' wil zeggen dat men zich op de



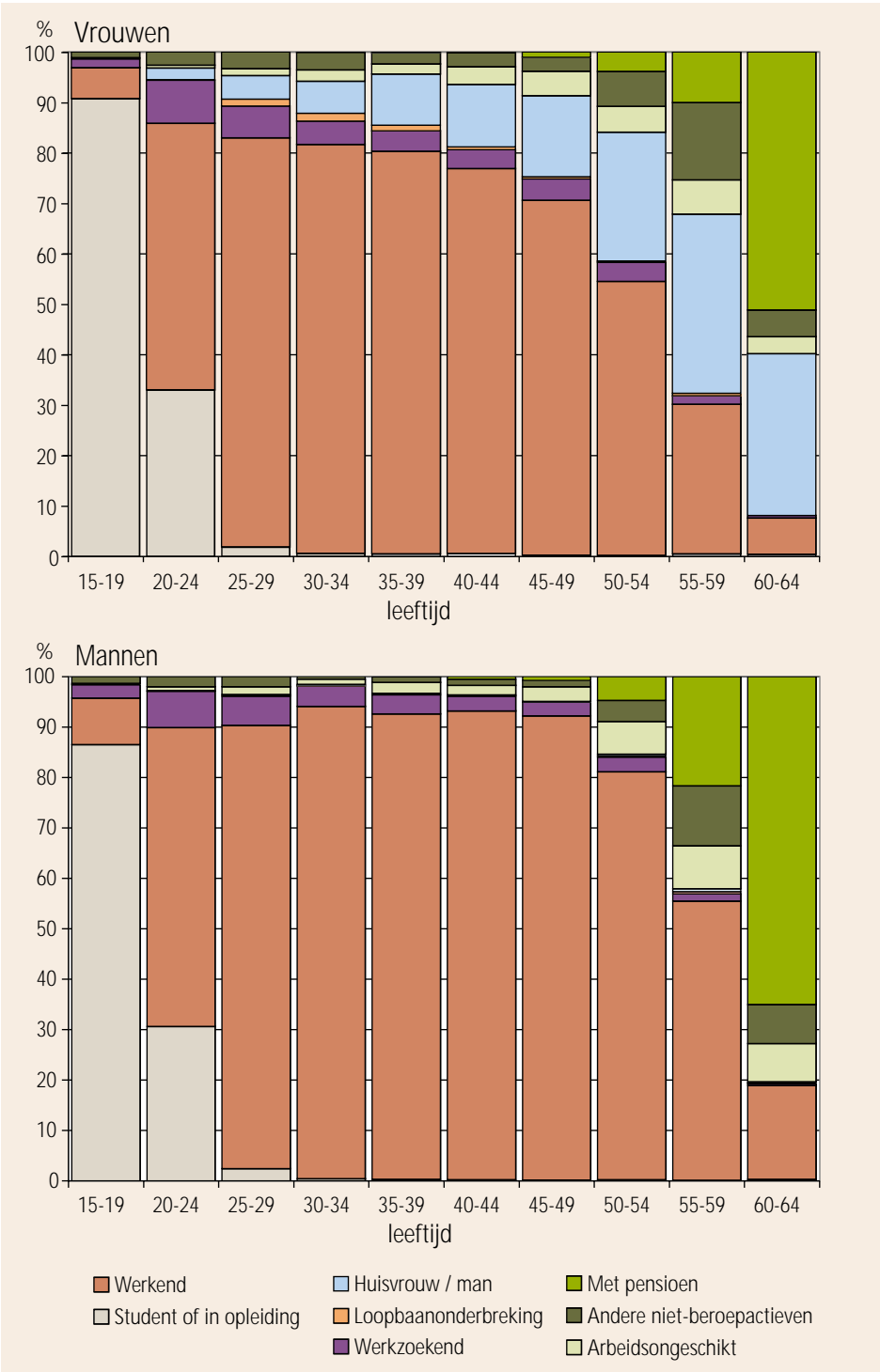
arbeidsmarkt aanbiedt: men heeft werk of is werkzoekend. < zie ook verklarende woordenlijst op binnenkant achterflap > Ondanks de sterke feminisatie van de arbeidsmarkt in de loop van de laatste decennia ligt het aandeel beroepsactieven bij de vrouwen nog altijd veel lager dan bij de mannen (75,1%).

De beroepsactieven kunnen we dus indelen in werkenden en werkzoekenden. Van de Vlaamse vrouwen tussen 15 en 64 jaar heeft 56,7% een betaalde baan, van de mannen heeft 71,6% een job. Dit zijn de 'werkenden'. Het aandeel werkenden in de bevolking noemt men de werkzaamheidsgraad. Het is een van de belangrijkste arbeidsmarktindicatoren. < zie ook werkzaamheid p. 56 en verder > Daarnaast biedt 4% van de vrouwen en 3,4% van de mannen zich wel aan op de arbeidsmarkt, maar vindt op het ogenblik geen werk. Zij zijn 'werkzoekend'. De werkenden kunnen we nog verder indelen volgens hun statuut: de loontrekkenden vormen de meerderheid, de zelfstandigen een kleine minderheid. Als vrouwen aan het werk zijn, gaat het zeer vaak om een deeltijdbaan: 22,5% van de vrouwen heeft een deeltijdse loontrekkende baan, 28,7% heeft een voltijdse loontrekkende baan. Bij de mannen komt deeltijdarbeid bijna niet voor.

Naast de werkenden en de werkzoekenden is er een grote groep Vlamingen die zich niet aanbiedt op de arbeidsmarkt. Zij worden de 'niet-beroepsactieven' genoemd. Van de mannen op arbeidsleeftijd is 24,9% niet beroepsactief. De redenen hiervoor zijn tweemaal: ofwel studeren ze nog (de jongeren) ofwel zijn ze al met pensioen (de vijftigplussers). Van de vrouwen op arbeidsleeftijd is een veel grotere groep niet beroepsactief, namelijk 39,3%. Naast de studies en het pensioen bestaat er bij de vrouwen nog een derde belangrijke reden waarom ze zich niet aanbieden op de arbeidsmarkt, namelijk de zorg voor het huishouden. Van de Vlaamse vrouwen tussen 15 en 64 jaar noemt 14,3% zich huisvrouw. < zie ook niet-beroepsactieven p. 80 en verder >

# De bevolking naar leeftijd en activiteit

Vlaams Gewest, 2004



Bron: NIS EAK (Bewerking Steunpunt WAV)

De arbeidsdeelname van vrouwen en mannen is sterk afhankelijk van hun leeftijd. De figuren illustreren dat Vlamingen massaal beroepsactief zijn tijdens een korte periode in het leven, namelijk tussen 25 en 50 jaar. De jongeren (< 25 jaar) en de ouderen (> 50 jaar) zijn erg weinig op de arbeidsmarkt aanwezig. We noemen dit leeftijdsgebonden arbeidspatroon de 'samengedrukte loopbaan'. Hoewel de jongeren en de ouderen overall in Europa een lagere arbeidsdeelname hebben dan de middengroep tussen 25 en 50 jaar, is de 'samengedrukte loopbaan' nergens zo geprononceerd als in het Vlaams Gewest. < zie ook werkzaamheidsgraad naar leeftijd p. 59 >

Van de jongeren (<25 jaar) is een groot deel nog niet aan het werk. De reden hiervoor is dat ze nog studeren. Jongens en meisjes verschillen hierin weinig. In de leeftijdsklasse 20-24 jaar ligt het aandeel werkzoekenden erg hoog: zowel van de vrouwen als de mannen is dan ongeveer 8% op zoek naar een (eerste) baan.

Na de leeftijd van 25 jaar nemen de verschillen tussen vrouwen en mannen toe. Terwijl van de mannen tussen 25 en 50 jaar meer dan 90% aan het werk blijft, neemt het aandeel werkenden bij de vrouwen in elke leeftijdsklasse af. Tegelijk stijgt het aandeel vrouwen dat thuisblijft om voor het huishouden te zorgen. Opgelet, deze figuur is een momentopname en geeft geen evolutie weer. Vrouwen uit de oudere generaties tellen al hun leven lang minder werkenden dan jongere. Zouden we de levensloop van één leeftijdsgroep volgen dan zouden we zien dat het aandeel werkenden tussen 25 en 50 jaar min of meer op hetzelfde peil blijft. < zie ook feminisatie p. 61 >

Na de leeftijd van 50 jaar beginnen vrouwen uit het beroepsleven te treden: het aandeel werkende vrouwen daalt sterk en het aandeel gepensioneerden neemt gradueel toe. Bovendien tellen de vijftigplussers ook een zeer hoog percentage huisvrouwen: het gaat om generaties waarin velen een leven als huisvrouw hebben gehad. Bij mannen vindt de massale uittrede uit het beroepsleven plaats vanaf 55 jaar. Het aandeel gepensioneerden neemt vanaf dan gevoelig toe. < zie ook uittredeleeftijd p. 83 >

## Belangrijkste arbeidsmarktindicatoren

Bevolking 15-64 jaar - Vlaams Gewest, 2004

	Vlaams Gewest (%)	België (%)	Europese Unie (%)
<b>Werkzaamheidsgraad</b>			
Vrouwen	56,7	52,6	55,4
Mannen	71,6	67,9	70,6
Totaal	64,3	60,3	63,0
<b>Werkloosheidsgraad (ILO)</b>			
Vrouwen	6,6	9,6	10,2
Mannen	4,6	7,6	8,7
Totaal	5,4	8,5	9,4
<b>Activiteitsgraad</b>			
Vrouwen	60,7	58,2	61,7
Mannen	75,1	73,4	77,4
Totaal	68,0	65,9	69,5

Bron: NIS EAK, Eurostat LFS (Bewerking Steunpunt WAV)

De arbeidssituatie van de bevolking in een land of een regio kan kernachtig in kaart worden gebracht aan de hand van enkele indicatoren: de werkzaamheidsgraad, de werkloosheidsgraad en de activiteitsgraad. < zie ook verklarende woordenlijst op binnenkant achterflap > De Europese Unie heeft haar werkgelegenheidsbeleid geënt op deze indicatoren en het beleid in de afzonderlijke lidstaten en regio's volgt deze Europese koers. Jaarlijks evalueren de landen de ontwikkelingen van hun arbeidsmarkten aan de hand van deze indicatoren.

Lag in de loop van de jaren negentig de nadruk van het Europese en Vlaamse beleid op het terugdringen van de werkloosheid, vanaf 2000 koos men resoluut voor een actief arbeidsmarktbeleid waarin het verhogen van de werkzaamheidsgraad (een toename van de werkenden) centraal staat. Deze werkgelegenheidsstrategie werd op de Europese Top van Lissabon in 2000 vertaald in een aantal kwantificeerbare doelstellingen. Hét symbool van deze strategie is de 70%-norm, die stelt dat de werkzaamheidsgraad van de bevolking op arbeidsleeftijd tegen 2010 moet gestegen zijn tot 70%. Een tweede kwantificeerbare doelstelling heeft specifiek betrekking op de vrouwelijke bevolking: tegen 2010 moet de werkzaamheidsgraad van vrouwen 60% bedragen.

De werkzaamheidsgraad meet het aandeel werkenden in de bevolking op arbeidsleeftijd. Anno 2004 bedraagt de Vlaamse werkzaamheidsgraad 64,3%. Dit betekent dat van alle 100 inwoners tussen 15 en 64 jaar er 64 een betaalde baan hebben. Dit is iets meer dan gemiddeld in de 25 landen van de Europese Unie. Gezien de zeer trage groei van de Vlaamse werkzaamheid lijkt de 70%-norm niet haalbaar tegen 2010. Ook in geheel Europa stijgt de werkzaamheid trager dan verwacht. Ten gevolge van deze tegenvallende evolutie stelde de Europese Unie in de loop van 2005 haar doelstellingen wat bij. De 70%-norm blijft wel het streefcijfer maar de lidstaten mogen zelf bepalen welk groeipad ze volgen en welke norm ze haalbaar achten voor 2010.

De 60%-doelstelling voor de vrouwen lijkt daarentegen geen onrealistisch streven. Zowel in Vlaanderen als in de Europese Unie blijft de arbeidsdeelname van de jonge generaties vrouwen jaar na jaar fors toenemen. Anno 2004 is reeds 56,7% van de Vlaamse en 55,4% van de Europese vrouwen aan het werk. Als we het groeiritme van het voorbije decennium voortzetten, dan halen we de 60%-norm in 2010. < zie ook [evolutie van de werkzaamheid p. 56](#) >

#### ARBEIDSLEEF TIJD: 15-64 jaar of 18-64 jaar?

De bevolking op arbeidsleeftijd wordt internationaal afgebakend als de personen van 15 tot en met 64 jaar: dit is het deel van de bevolking dat in theorie beroepsactief kan zijn. Voor ons land klopt deze leeftijdsafbakening niet helemaal, want hier geldt een leerplicht tot 18 jaar. Vanaf 15 jaar kunnen jongeren evenwel studentenarbeid verrichten en vanaf 16 jaar kunnen ze in een regeling van deeltijds werken - deeltijds leren aan de slag. Als ze in een bepaalde referentieweek minstens één uur betaalde arbeid verricht hebben, worden ze bij de werkenden geteld. Hiermee rekening houdend heeft de leeftijdsgrens van 15 jaar toch ook voor ons land zin.

Wanneer we onze cijfers baseren op een bron die voor internationale vergelijkingen gebruikt wordt, volgen we de leeftijdsgrens van 15-64 jaar. Het belangrijkste voorbeeld van dit soort bronnen is de Enquête naar de Arbeidskrachten (EAK) van het NIS.

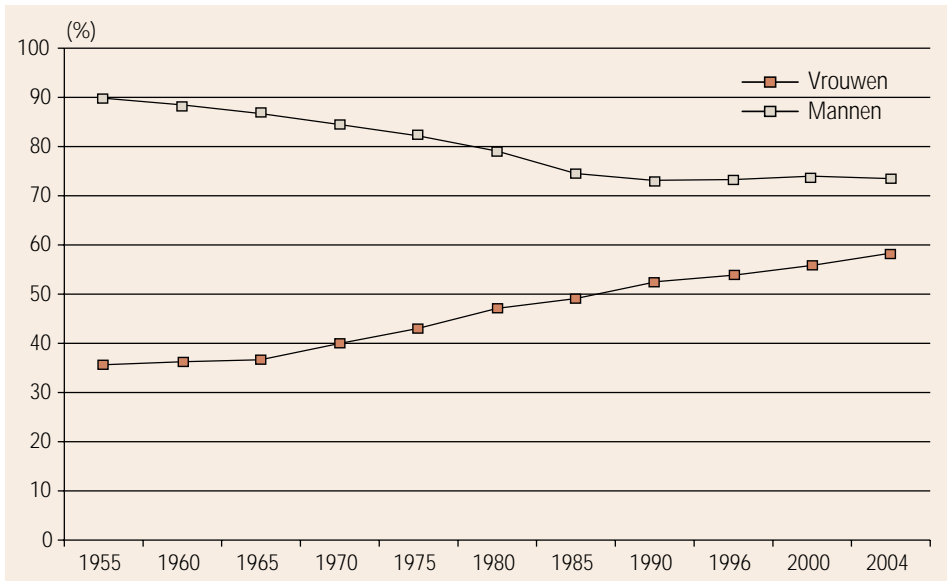
Wanneer we onze cijfers echter baseren op een bron die enkel gebruikt wordt voor nationale statistieken, dan opteren we voor de meer relevante leeftijdsafbakening van 18-64 jaar. Dit is het geval bij alle administratieve databronnen die we in dit genderzakboekje gebruiken, zoals bijvoorbeeld de VDAB, de RSZ, de RSVZ en het Datawarehouse Arbeidsmarkt.

Bevindt het Vlaams Gewest zich inzake de werkzaamheid van vrouwen en mannen rond het Europese gemiddelde, de Vlaamse werkloosheidsgraad ligt een stuk lager dan gemiddeld. De werkloosheidsgraad geeft aan hoeveel procent van de personen die zich aanbieden op de arbeidsmarkt, geen werk vindt. Bij de Vlaamse vrouwen bedraagt de werkloosheidsgraad 6,6%: iets meer dan zes op de honderd vrouwen die zich aanbieden op de arbeidsmarkt zijn werkzoekend. Dit is heel wat minder dan gemiddeld in de Europese Unie, waar meer dan tien op de honderd beroepsactieve vrouwen werkzoekend zijn. De mannelijke werkloosheid ligt sinds jaar en dag lager dan de vrouwelijke, maar het verschil tussen beide seksen is in de loop van de jaren negentig veel kleiner geworden. < zie ook [evolutie van de werkloosheid p. 74](#) >

De activiteitsgraad ten slotte is in zekere zin de samenvatting van de werkzaamheids- en de werkloosheidsgraad: het geeft aan hoeveel procent van de bevolking beroepsactief is. De beroepsactieven zijn de werkenden én de werkzoekenden. Het gaat met ander woorden over iedereen die zich aanbiedt op de arbeidsmarkt, ongeacht of hij of zij al werk gevonden heeft. < zie ook [verklarende woordenlijst op binnenkant achterflap](#) > Anno 2004 bedraagt de activiteitsgraad van Vlaamse vrouwen 60,7%. Het aandeel van de vrouwen dat zich aanbiedt op de arbeidsmarkt ligt daarmee heel wat lager dan bij de mannen (75,1%). De activiteitsgraden van Vlaamse vrouwen en mannen liggen bovendien lager dan de Europese gemiddelden. Dit komt omdat het Vlaams Gewest wel evenveel werkenden telt per honderd inwoners als gemiddeld in Europa, maar veel minder werkzoekenden. Het is dus enkel door het lagere aandeel werkzoekenden dat activiteitsgraden in Vlaanderen lager liggen dan gemiddeld in de Europese Unie.

## Evolutie van de activiteitsgraad in België

De activiteitsgraad van vrouwen en mannen (15-64 jaar) - België, 1955-2004



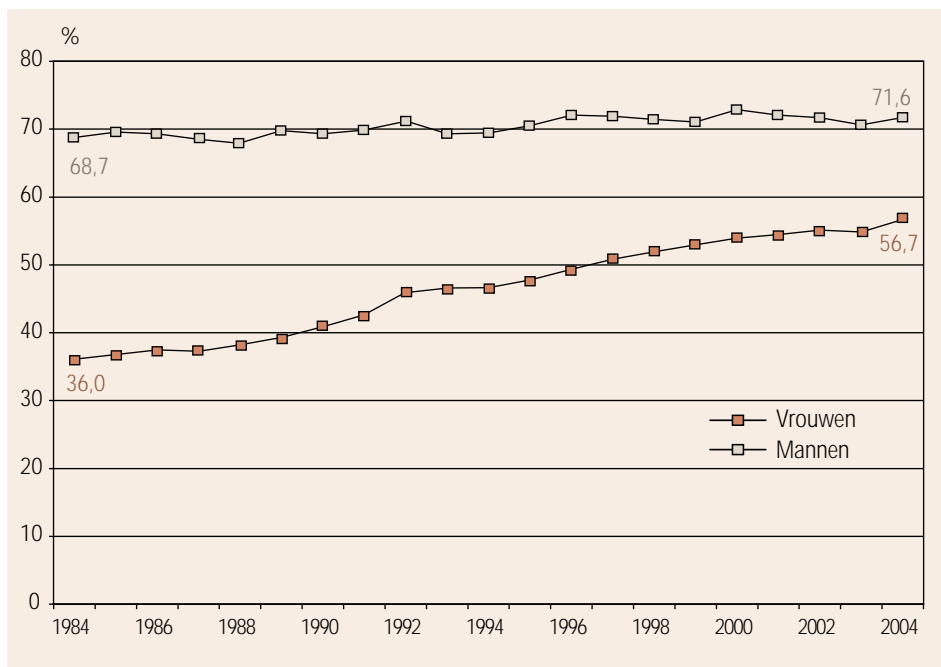
Bron: NIS EAK, NIS Bevolkingsstatistieken, FOD Werkgelegenheid en Federaal Planbureau (Bewerking Steunpunt WAV)

In alle landen van de Europese Unie is de deelname van vrouwen aan het beroepsleven in de tweede helft van de twintigste eeuw sterk toegenomen. Deze 'feminisatie van de arbeidsmarkt' kwam in België pas op kruissnelheid in de jaren '70, wat ruim een decennium later is dan in de meeste andere Midden-Europese landen. Omdat we ver terug willen gaan in de tijd, geven we hier de Belgische cijfers; pas bij de eerste staatshervorming in 1970 werd België immers ingedeeld in gewesten. Tussen 1970 en 1990 steeg de vrouwelijke activiteitsgraad in België van 40% naar 52%. Tegelijk ging de mannelijke activiteitsgraad in dalende lijn. < zie ook belangrijkste arbeidsmarktindicatoren p. 52 > Zowel emancipatorische tendensen als economische en politieke ontwikkelingen lagen aan deze evoluties ten grondslag. In de loop van de jaren negentig stabiliseerde de mannelijke arbeidsdeelname op een niveau van 73%, maar de toename van de vrouwelijke participatie bleef onverminderd verder gaan, zij het aan een trager tempo dan de decennia voordien. Tussen 1990 en 2004 steeg de vrouwelijke activiteitsgraad van 52% naar 58%. Zelfs in tijden van economische recessie blijft de vrouwelijke arbeidsdeelname toenemen. Dit betekent dat vrouwen, in plaats van een arbeidsreserve, gaandeweg evolueren naar een permanent deel van de beroepsbevolking. Een leven in niet-beroepsactiviteit werd intussen voor velen ondenkbaar. < zie ook evolutie van de werkzaamheid p. 56 >

## Deel 3.2 Werkzaamheid

### Evolutie van de werkzaamheidsgraad

Bevolking 15-64 jaar - Vlaams Gewest



Bron: NIS EAK (Bewerking Steunpunt WAV)

Een van de belangrijkste indicatoren om de arbeidssituatie van een bevolkingsgroep in kaart te brengen is de werkzaamheidsgraad. De werkzaamheidsgraad meet het aandeel werkenden in de bevolking op arbeidsleeftijd (15-64 jaar). Wie we hierbij als werkenden beschouwen, is belangrijk. We volgen de definitie van de Internationale Arbeidsorganisatie (ILO) die iedereen die in een bepaalde referentieweek minstens één uur betaalde arbeid verricht heeft, als werkende telt.

Anno 2004 bedraagt de werkzaamheidsgraad van vrouwen in het Vlaams Gewest 56,7%. Dit wil zeggen dat per 100 vrouwen op arbeidsleeftijd er bijna 57 een betaalde baan hebben. In vergelijking met twintig jaar geleden is dit een enorme toename: in 1984 waren nog maar 36 op de 100 vrouwen aan het werk. De stijgende arbeidsdeelname van vrouwen moeten we voornamelijk beschouwen als een generatie-effect: elke jonge generatie vrouwen neemt actiever deel aan het beroepsleven dan de oudere generatie. < zie ook feminisatie p. 61 >



Terwijl de vrouwelijke werkzaamheidsgraad in de loop van de voorbije twintig jaar ononderbroken toenam, bleef het aandeel werkenden bij de mannen min of meer stabiel rond 70%. De feminisatie van de arbeidsmarkt – het proces waarbij de ondervertegenwoordiging van vrouwen stilaan wordt weggewerkt - gaat dus onverminderd verder. Zelfs in tijden van economische crisis blijft de vrouwelijke werkzaamheid stijgen. De werkzaamheidsgraad bij mannen daarentegen is gevoeliger voor conjunctuurschommelingen. De verklaring hiervoor ligt in het feit dat mannen vaker in industriële sectoren werken: zij hebben in de loop van de voorbije decennia sterk te lijden gehad onder sluitingen en herstructureringen.

Verschillende maatschappelijke en economische evoluties liggen ten grondslag aan de feminisatie van de arbeidsmarkt. Een globale emancipatorische evolutie naar een maatschappij waarin vrouwen en mannen meer gelijke posities innemen, is zonder twijfel de algemene tijdgeest die de geleidelijke toename van de vrouwelijke arbeidsdeelname schraagt. Toch was deze evolutie niet mogelijk geweest zonder een aantal belangrijke socio-economische veranderingen in de loop van de voorbije decennia.

Een cruciale factor is onder meer de tertiairisering van de arbeidsmarkt. Net als in de andere welvaartsstaten deed zich de voorbije dertig jaar in Vlaanderen een economische verschuiving voor van de landbouw en de industrie naar de dienstensectoren. Deze uitbreiding van de diensteneconomie ging gepaard met een grote vraag naar - vaak deeltijdse - arbeidskrachten. De omvangrijke groep niet-beroepsactieve vrouwen vormde een geschikte arbeidsreserve waaruit kon worden geput voor de invulling van deze vraag. Een andere belangrijke evolutie die parallel loopt met het stijgend aantal vrouwen op de arbeidsmarkt is de geleidelijke overgang van een kostwinners- naar een tweeverdienerssamenleving. Het inkomen van de vrouw is vandaag vaak onmisbaar om het gewenste welvaartspeil binnen het gezin te behouden. Hervormingen in de fiscaliteit en in de sociale voorzieningen ondersteunden deze evolutie naar het tweeverdienersgezin.

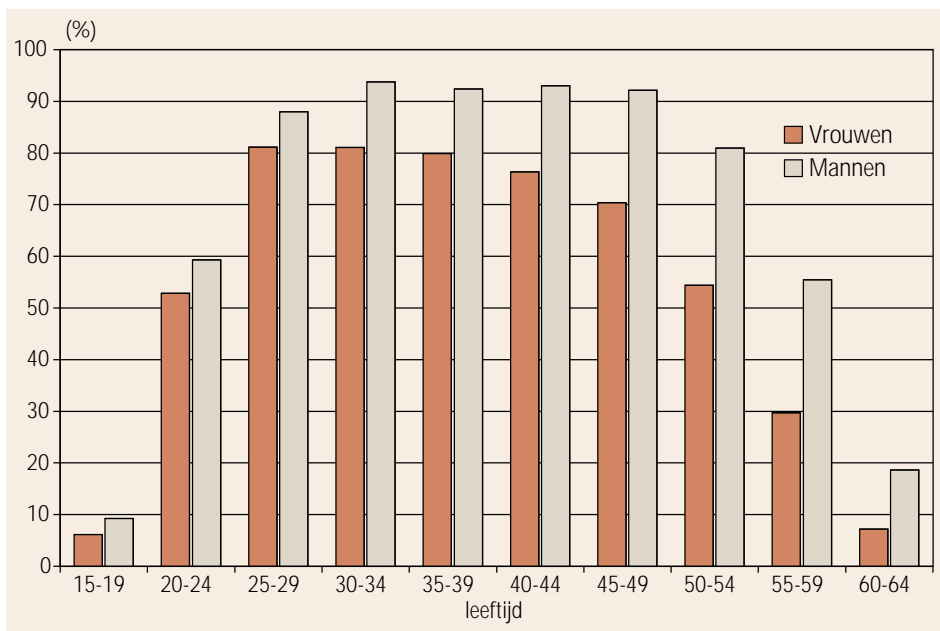
De emancipatie van vrouwen op de arbeidsmarkt kon de voorbije decennia rekenen op steun vanwege het overheid en dit zowel op Europees, federaal als Vlaams niveau. Het beleid inzake werkgelegenheid evolueerde geleidelijk naar een beleid dat evenredige arbeidsdeelname als een prioriteit beschouwt en dat via talrijke maatregelen de ondervertegenwoordiging van verschillende groepen op de arbeidsmarkt tracht weg te werken. Een flankerende beleidspiste in

dit verband is de groeiende aandacht voor de combinatie van arbeid en zorg. In de loop van de voorbije decennia werd in het Vlaams Gewest een betaalbare en degelijke kinderopvang uitgebouwd en werden de mogelijkheden tot deeltijdarbeid en zorgverlof fors uitgebreid.

Ondanks deze gunstige evoluties is de emancipatie van vrouwen op de arbeidsmarkt niet voltooid. Zo bestaat er anno 2004 nog steeds een duidelijke kloof tussen de werkzaamheidsgraad van vrouwen en mannen: 57% van de Vlaamse vrouwen is aan het werk tegenover 72% van de mannen. Het Europese beleid inzake werkgelegenheid stelt in de zogenaamde Lissabondoelstellingen dat deze kloof tegen 2010 fors gereduceerd moet zijn. Een werkzaamheidsgraad van 60% bij de vrouwen wordt daarbij als kwantitatief streefdoel vooropgesteld. < zie ook belangrijkste arbeidsmarktindicatoren p. 52 > In navolging van de Europese richtlijnen streeft de Vlaamse overheid ernaar om tegen 2010 de kloof tussen vrouwen en mannen op de arbeidsmarkt in belangrijke mate weg te werken. Dit engagement kwam tot stand in samenwerking met de Vlaamse sociale partners en werd in 2001 bekrachtigd in het Pact van Vilvoorde. Het Pact stelt 21 doelstellingen voor de eenentwintigste eeuw voorop die tegen 2010 verwezenlijkt moeten zijn. Een substantiële verhoging van de vrouwelijke werkzaamheidsgraad, zoals het Pact stelt, ligt in ieder geval in de lijn van de verwachtingen: de oudere generaties vrouwen die nu de pensioenleeftijd bereiken, tellen immers nog zeer veel niet-beroepsactieve huisvrouwen en hebben daardoor een zeer lage werkzaamheidsgraad, terwijl de jongere generaties een steeds hoger werkzaamheidspeil bereiken. < zie ook feminisatie p. 61 > Indien de vrouwelijke werkzaamheidsgraad de volgende jaren even snel blijft stijgen als het voorbije decennium, dan zal 60% van de Vlaamse vrouwen op arbeidsleeftijd in 2010 aan het werk zijn.

## Werkzaamheidsgraad naar leeftijd

Vlaams Gewest, 2004



Bron: NIS EAK (Bewerking Steunpunt WAV)

Vlamingen zijn massaal beroepsactief tijdens een zeer korte periode van hun leven. Tussen 25 en circa 50 jaar hebben ze een zeer hoge werkzaamheidsgraad, terwijl bij de jongeren en de ouderen het aandeel werkenden erg laag ligt. Dit leeftijdsgebonden arbeidspatroon komt zowel bij vrouwen als bij mannen voor en noemen we de 'samengedrukte loopbaan'. Hoewel het leeftijdspatroon gelijkend is, ligt de werkzaamheidsgraad van vrouwen in alle leeftijdsklassen lager dan die van mannen.

Bij de jongeren zijn de verschillen tussen vrouwen en mannen het kleinst. < zie ook [jonge twintigers op de arbeidsmarkt p. 39](#) > Vanaf de leeftijd waarop men aan gezinsvorming begint, ontstaat een (weliswaar bescheiden) seksekloof: van de jonge Vlaamse vrouwen tussen 25 en 40 jaar heeft 80% een betaalde baan, terwijl van de mannen in die leeftijdsklasse ruim 90% aan het werk is. < zie ook [gezin en werk p. 138](#) > Vanaf de leeftijd van 40 jaar neemt de kloof tussen vrouwen en mannen stelselmatig toe. Dit heeft twee oorzaken. Ten eerste stappen vrouwen op iets jongere leeftijd uit het beroepsleven dan mannen. < zie ook [uittredeleeftijd p. 83](#) > Ten tweede zien we hier een generatie-effect: de oudere vrouwen van vandaag behoren tot leeftijdsgroepen die sowieso altijd minder actief geweest zijn op de arbeidsmarkt dan de huidige generatie jongere vrouwen. < zie ook [feminisatie p. 61](#) >

## Werkzaamheidsgraad naar leeftijd

Vlaams Gewest, België en Europese Unie, 2004

	15-24 jaar		25-54 jaar		55-64 jaar		15-64 jaar	
	Vrouw (%)	Man (%)	Vrouw (%)	Man (%)	Vrouw (%)	Man (%)	Vrouw (%)	Man (%)
Vlaams Gewest	30,4	35,1	73,9	90,2	19,6	39,3	56,7	71,6
België	25,4	30,1	68,5	85,8	21,1	39,1	52,6	67,9
Europese Unie	33,4	39,3	68,2	85,0	31,4	50,5	55,4	70,6

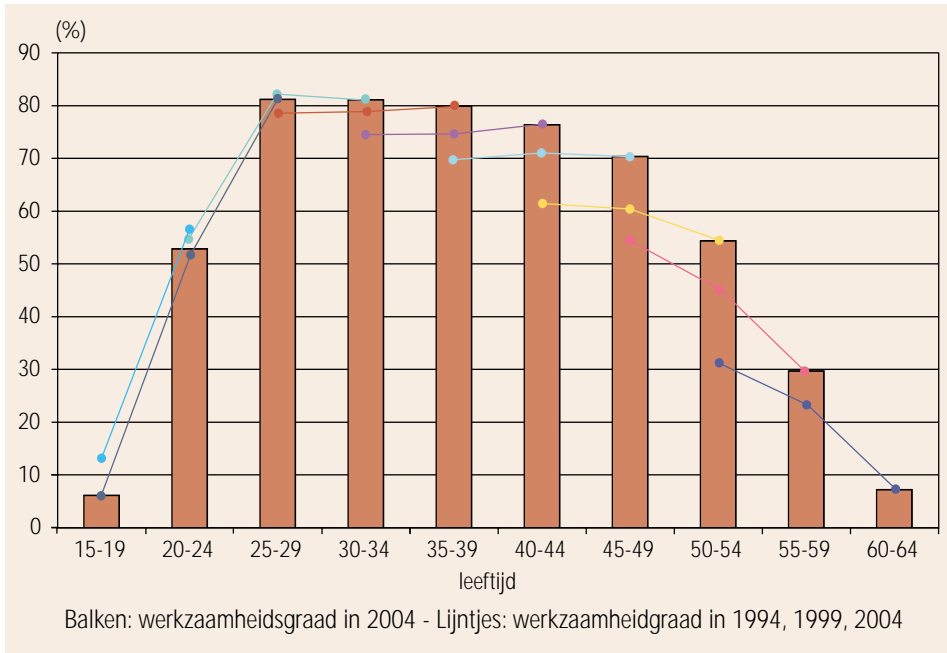
Bron: NIS EAK, Eurostat LFS (Bewerking Steunpunt WAV)

De totale werkzaamheidsgraad van Vlaamse vrouwen en mannen tussen 15 en 64 jaar ligt ongeveer even hoog als gemiddeld in de 25 lidstaten van de Europese Unie. Naar leeftijd zijn er echter grote verschillen. In de jongere en oudere leeftijdsklassen telt Vlaanderen een lager aandeel werkenden dan gemiddeld in Europa en in de middelste leeftijdsgroep een hoger aandeel. De 'samengedrukte loopbaan' is in Vlaanderen met andere woorden meer uitgesproken dan in de Europese Unie. < zie ook vorige figuur >

Vooraf onder de Vlaamse ouderen ligt de werkzaamheidsgraad zeer laag: bij de 55-plussers tellen we nog veel vrouwen die hun leven lang huisvrouw zijn geweest en bovendien verlaten Vlaamse 55-plussers via verschillende uittredesels (vervroegd pensioen, brugpensioen, werkloosheid,...) in groten getale de arbeidsmarkt. < zie ook uittredesels bij vijftigplussers p. 84 > Ook de jongeren in Vlaanderen zijn iets minder vaak aan het werk dan gemiddeld in Europa. Dit komt omdat ze langer studeren en hun studies minder vaak combineren met een baan. < zie ook deel 2. Het onderwijs > In de middelste leeftijdsgroep daarentegen zijn Vlamingen zo massaal aan het werk, dat ze de lage arbeidsdeelname van de ouderen en de jongeren goedmaken. Van de Vlaamse vrouwen tussen 25 en 54 jaar heeft 74% een betaalde baan, wat beduidend meer is dan bij hun Europese leeftijdsgenoten (68%).

## Feminisatie van de arbeidsmarkt

Werkzaamheidsgraad van vrouwen in 2004 en evolutie 1994-1999-2004  
Vlaams Gewest



Bron: NIS EAK (Bewerking Steunpunt WAV)

De figuur hierboven lees je als volgt: de balken geven de vrouwelijke werkzaamheidsgraad in elke leeftijdsgroep anno 2004; de lijntjes tonen hoe hoog de werkzaamheidsgraad van elke leeftijdsgroep was vijf en tien jaar geleden. Zo zie je dat binnen elke jongere generatie of 'cohorte' de werkzaamheidsgraad een stuk hoger ligt dan in de cohorte die vijf jaar ouder is. Niet zozeer in de zeer jonge leeftijdsklassen maar wel bij vrouwen vanaf dertig jaar neemt de arbeidsdeelname cohorte na cohorte toe. Dit komt omdat steeds meer vrouwen hun verantwoordelijkheden binnen het gezin combineren met een betaalde baan. < zie ook gezin en werk p. 138 > De figuur toont ook dat binnen elke leeftijdscohorte de werkzaamheidsgraad vrij constant blijft tussen 25 en 50 jaar. Pas vanaf de leeftijd van 50 jaar begint de uittrede uit het beroepsleven en daalt het aandeel werkenden sterk: vele vrouwen verlaten dan de arbeidsmarkt via uittredestelsels als vervroegd pensioen en werkloosheid. < zie ook uittredekanalen bij vijftigplussers p. 84 >

## Deel 3.3 Ondernemerschap

### Ondernemerschap

Aantal en aandeel ondernemers in de bevolking (15-64 jaar) - 2004

	Vrouwen	Mannen	Totaal
Aantal ondernemers (n)			
Vlaams Gewest	98 000	267 000	365 000
Ondernemersgraad (%) (= aandeel ondernemers in de bevolking)			
Vlaams Gewest	5,0	13,3	9,2
België	4,9	12,3	8,6
Europese Unie*	5,4	13,0	9,2

\* Europese Unie: aandeel zelfstandigen in de bevolking

Bron: NIS EAK, Eurostat LFS (Bewerking Steunpunt WAV)

Het Vlaams Gewest telt 98 000 vrouwelijke en 267 000 mannelijke ondernemers. Dit betekent dat 5,0% van de vrouwen op arbeidsleeftijd actief is als ondernemer tegenover 13,3% van de mannen. We beschouwen iedereen als ondernemer die ofwel als zelfstandige in hoofdberoep actief is ofwel als loontrekkende of meewerkend familielid aan het hoofd staat van een zaak of bedrijf. < zie ook ondernemers in soorten p. 64 > Naar analogie met de werkzaamheidsgraad noemen we het totaal aandeel ondernemers in de bevolking de **ondernemersgraad**.

De ondernemersgraad varieert sterk binnen de Europese Unie. In landen als Griekenland, Portugal en Italië is meer dan 14% van de bevolking op arbeidsleeftijd actief als ondernemer, in Denemarken, Noorwegen, Estland, Letland en Frankrijk blijft de ondernemersgraad beperkt tot minder dan 6%. Vlaanderen bevindt zich inzake ondernemerschap in de Europese middenmoot.

Overall in Europa is ondernemerschap veel meer een zaak van mannen dan van vrouwen. In Vlaanderen is slechts 27% van de ondernemers een vrouw. Dit is een veel lager percentage dan bij de totale groep werkenden: daar maken vrouwen reeds 43% van de populatie uit. < zie ook Genderzakboekje 2004 >

#### ONDERNEMERS

1. zelfstandigen
  - zelfstandigen zonder personeel
  - zelfstandigen met personeel
2. overige ondernemers
  - bedrijfsleiders en zaakvoerders met het statuut van loontrekkende
  - meewerkende familieleden die een bedrijf leiden

## Kloof tussen vrouwen en mannen

Wereldwijd zijn er minder vrouwelijke dan mannelijke ondernemers en starten vrouwen minder vaak een zelfstandige activiteit dan mannen. Ook in Vlaanderen is dit zo. Hiervoor zijn er diverse verklaringen. Vooreerst speelt de historische en culturele context een belangrijke rol: zowel de houding ten aanzien van vrouwelijk ondernemerschap als de houding tegenover de rol van de vrouw in de maatschappij hebben nog vaak een negatieve impact op de beslissing van vrouwen om als ondernemer te starten. Verder is het politieke en institutionele kader vaak onvoldoende afgestemd op de specifieke noden van vrouwelijke ondernemers en op de specifieke sectoren waarin ze actief zijn.

Uit de literatuur over vrouwen en ondernemerschap blijkt dat vrouwen starten vanuit een zwakkere positie dan mannen: hun startkapitaal is lager en hun projecten zijn minder ambitieus. Ze investeren minder in de nieuwe zaak en gaan kleinere leningen aan. Ze kiezen vaak voor een bescheiden project dat hen toelaat hun professionele activiteiten te combineren met hun verantwoordelijkheden in het gezin.

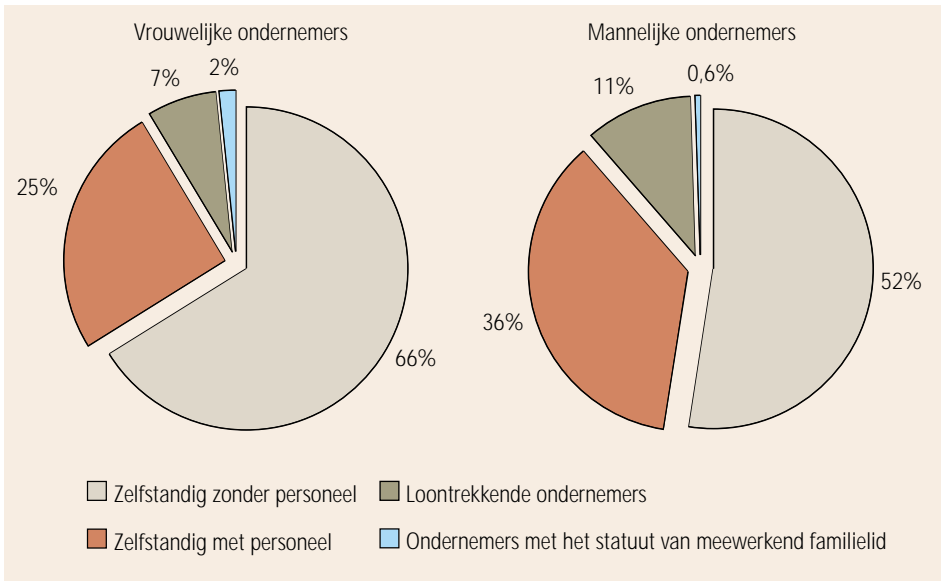
Vrouwelijke ondernemers en vrouwelijke starters moeten doorgaans meer hindernissen overwinnen dan mannen. Het gaat om specifieke hindernissen die worden veroorzaakt door een stereotiepe studie-keuze, door de keuze voor welbepaalde sectoren, maar ook door het gebrek aan vrouwelijke rolmodellen en de lagere sociale status van vrouwelijke zelfstandigen. Vrouwen hebben ook minder vaak dan mannen connecties met de markt vanuit hun vroegere job. De nuttige contacten die de ondernemer heeft en het netwerk dat hij uitbouwt zijn erg belangrijk voor het welslagen van een onderneming. Vrouwelijke ondernemers hebben doorgaans minder contacten en een minder uitgebreid netwerk. Ten slotte zijn het voornamelijk de vrouwen die de huishoudelijke en zorgtaken binnen het gezin opnemen. Deze verantwoordelijkheden brengen met zich mee dat vrouwelijke ondernemers vaak minder mobiel zijn en in hun tijdsbesteding rekening moeten houden met de taken in het gezin.

Meer informatie over het ondernemerschapsklimaat en de redenen waarom vrouwen minder ondernemen dan mannen vind je in het Genderzakboekje 2004.

**Voor wie meer wil weten:** alles over vrouwelijke ondernemers vind je in het Genderzakboekje 2004 'Vrouwelijk ondernemen'.

## Ondernemers in soorten

Verdeling van de ondernemers (15-64 jaar) naar statuut - Vlaams Gewest, 2004



Bron: NIS EAK (Bewerking Steunpunt WAV)

Ondernemers vormen een zeer heterogene groep. Onder deze overkoepelende term vinden we een waaier van beroepen variërend van kleine zelfstandigen tot werkgevers die aan het hoofd staan van een groot bedrijf, van personen in traditionele tot nieuwe beroepen, van zelfstandigen die hun eigen zaak uit de grond stampen tot 'schijn'-zelfstandigen die tegen wil en dank in dit statuut belanden. Niet over alle groepen is gedetailleerd cijfermateriaal voorhanden. In wat volgt gaan we in op de groepen die we wel statistisch kunnen afbakenen.

De grote meerderheid van de ondernemers zijn **zelfstandigen zonder personeel**. Zoals de term zegt zijn dit personen die een hoofdactiviteit als zelfstandige uitoefenen zonder daarbij personeel in dienst te hebben. Deze groep telt in Vlaanderen 64 000 vrouwen en 140 000 mannen. Het gaat om landbouwers, personen met een eenmanszaak of een kleine BVBA of beoefenaars van een vrij beroep. Als vrouwen al ondernemer worden, dan gaat het vaak om deze bescheiden vorm van ondernemerschap: in het Vlaams Gewest zijn twee op de drie vrouwelijke ondernemers zelfstandigen zonder personeel (66%). Bij de mannen is het aandeel van de zelfstandigen zonder personeel veel minder groot (52%), al blijft deze groep toch meer dan de helft van de mannelijke ondernemers uitmaken.



Ten tweede zijn er de **zelfstandigen die wel personeel in dienst hebben**: 25 000 vrouwen en 97 000 mannen. Deze groep is bij vrouwelijke ondernemers veel kleiner dan bij mannelijke: in het Vlaams Gewest heeft slechts een kwart (25%) van de vrouwelijke ondernemers als zelfstandige de leiding over een zaak met personeel, terwijl deze groep bij de mannelijke ondernemers ruim een derde uitmaakt (36%). Mannelijke ondernemers hebben met andere woorden vaker de leiding over ondergeschikten dan vrouwen. Als vrouwen een zaak hebben met personeel, dan is dit voornamelijk in tertiaire sectoren zoals de groot- en kleinhandel en de horeca.

De **loontrekkenden** vormen een minderheid onder de ondernemers, zowel bij vrouwen als bij mannen. Dit is logisch, want de Belgische wetgever stelt dat wie een zaak of bedrijf bestuurt, automatisch het statuut van zelfstandige verwerft. Toch hebben sommige *afgevaardigd bestuurders van NV's* en *zaakvoerders van BVBA's* een werknemersstatuut. In Vlaanderen is deze groep niet erg groot: het gaat om zo'n 35 000 personen, voornamelijk mannen. Bij de mannen oefent meer dan een op de tien van de ondernemers zijn functie uit onder het werknemersstatuut; bij de vrouwen is amper 7% van de ondernemers actief als loontrekkende.

Ten slotte zijn er nog zo'n 3 000 Vlamingen die als 'meewerkend familielid' aan het hoofd van een zaak staan. Deze groep bestaat vrijwel uitsluitend uit vrouwen die samen met hun echtgenoot een onderneming leiden. Bij de vrouwelijke ondernemers maken **meewerkende familieleden** 2% van de ondernemers uit. [< zie ook meewerkende echtgenoten p. 68 >](#)

Samengevat kunnen we stellen dat ondernemerschap in Vlaanderen overwegend mannelijk gekleurd is. Als vrouwen al ondernemer zijn, is dit vooral in de meest bescheiden vorm van ondernemerschap, namelijk als zelfstandige zonder personeel. Mannelijke ondernemers vinden we veel vaker dan vrouwen terug in leidinggevende functies.

## Evolutie van de zelfstandigen

Evolutie van het aantal zelfstandigen (18-64 jaar) ingeschreven bij de RSVZ  
Vlaams Gewest

	1997 (n)	2004 (n)	evolutie (%)
<b>Zelfstandigen in hoofdberoep</b>			
Vrouw	98 800	104 900	+6,3
Man	228 400	225 800	-1,1
Totaal	327 200	330 800	+1,1
<b>Zelfstandigen in bijberoep</b>			
Vrouw	16 600	26900	+61,7
Man	61 000	71300	+16,9
Totaal	77 600	98200	+26,5
<b>Zelfstandigen na pensioen (inclusief 65-plussers)</b>			
Vrouw	11 400	8 300	-27,6
Man	25 000	25 900	+3,8
Totaal	36 400	34 200	-6,1
<b>Helpers</b>			
Vrouw	9 500	41 100	+333,4
Man	27 400	26 300	-4,3
Totaal	36 900	67 400	+82,5
<b>Totaal</b>	<b>478 100</b>	<b>530 600</b>	<b>+11,0</b>

Bron: RSVZ (Bewerking Steunpunt WAV)

Gedetailleerde informatie over de zelfstandigen in ons land vinden we in een administratieve bron, de RSVZ. Deze bron biedt enkel informatie over de zelfstandige ondernemers, niet over de (kleine) groep loontrekkende ondernemers. Daarnaast vinden we bij de RSVZ echter ook informatie over zelfstandigen die we niet als ondernemers beschouwen: de helpers, de zelfstandigen in bijberoep en de zelfstandigen actief na pensioen. We geven een kort overzicht.

Op 31 december 2004 telt de RSVZ in het Vlaams Gewest ruim 330 000 **zelfstandigen in hoofdberoep**, waarvan 105 000 vrouwen of 32%. In de loop van de voorbije zeven jaar (1997-2004) steeg het aantal zelfstandigen in hoofdberoep in zeer geringe mate. Deze stijging is volledig op rekening te schrijven van de vrouwelijke zelfstandigen, die hun aantal zagen toenemen met 6,3%. Intussen liep het aantal mannelijke zelfstandigen in hoofdberoep licht terug (-1,1%).

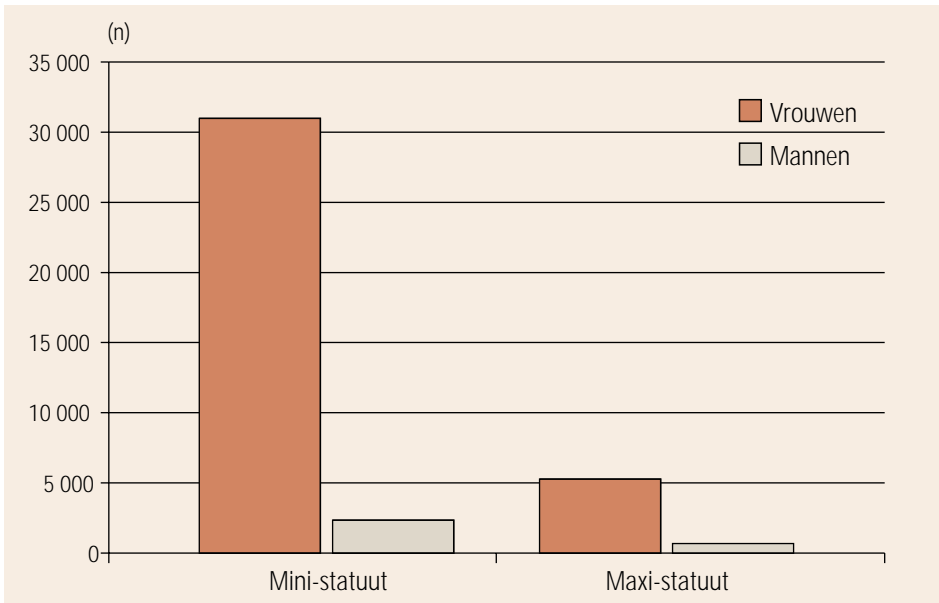
Een vorm van zelfstandige activiteit die de laatste jaren wél erg in de lift zit is het **zelfstandig bijberoep**. In tegenstelling tot de quasi-stagnatie bij de zelfstandigen in hoofdberoep nam het aantal zelfstandigen in bijberoep de voorbije zeven jaar toe met 26%. In absolute aantallen kwamen er de voorbije zeven jaar ongeveer evenveel vrouwelijke als mannelijke zelfstandigen in bijberoep bij (+10 000), maar procentueel is de stijging bij de vrouwen veel groter (+62% tegenover +17%). Toch blijft het aandeel vrouwen in de totale groep van zelfstandigen in bijberoep zeer beperkt (27%). Vrouwen met een zelfstandige activiteit in bijberoep zijn in de eerste plaats terug te vinden in de paramedische sector: het gaat om psychologen, therapeuten, verpleegsters, vroedvrouwen, enz. Daarnaast zijn er ook degenen die een activiteit als tussenpersoon uitoefenen, dit zijn vertegenwoordigers, makelaars, veiligheids- en publiciteitsagenten enzovoort. Ten derde zijn er ook heel wat vrouwen die een zelfstandig bijberoep uitoefenen in de schoonheidszorg.

De zeer kleine groep van **zelfstandigen die actief zijn na hun pensioen** verminderde bij de vrouwen met meer dan een vierde terwijl het aantal bij de mannen nagenoeg constant bleef. De verklaring voor de daling bij de vrouwen vinden we in de officiële pensioenleeftijd voor vrouwen, die geleidelijk wordt opgetrokken van 60 naar 65 jaar. Vanaf 2003 ligt deze op 63 jaar. Vrouwen oefenen hierdoor langer hun activiteit uit in hoofd- of bijberoep vooraleer ze overschakelen naar het statuut van zelfstandige na pensioen.

De enige groep waar het aantal vrouwen dat van de mannen overtreft is die van de **helpers**: in het Vlaams Gewest zijn er bijna 70 000 helpers waarvan 61% vrouwen. Een helper is iemand die een zelfstandige in de uitoefening van haar/zijn beroep bijstaat. Binnen de groep helpers bestaat er nog een apart statuut, dat van meewerkende echtgenoot. Meewerkende echtgenoten zijn bijna allemaal vrouwen. De ongewone stijging van het aantal vrouwelijke helpers is recent en wordt verklaard doordat meewerkende echtgenoten zich sedert 1 januari 2003 verplicht moeten inschrijven als helper. Voordien werden ze niet geteld in de statistieken. < zie ook **meewerkende echtgenoten p. 68** > Niet alle helpers hebben het statuut van meewerkende echtgenoot. Mannen zijn meestal gewoon helper. De groep mannelijke helpers kende in de loop van de voorbije jaren een lichte daling en volgt daarmee de evolutie van de mannelijke zelfstandigen in hoofdberoep.

## Meewerkende echtgenoten

Aantal meewerkende echtgenoten - Vlaams Gewest, 2004



Bron: RSVZ (Bewerking Steunpunt WAV)

Twee op de drie zelfstandigen in Vlaanderen hebben geen personeel in dienst. Wie hieruit de conclusie trekt dat de meeste zelfstandigen het bedrijf in hun eentje runnen, gaat evenwel voorbij aan een andere groep personen, namelijk de helpers van zelfstandigen. Personen kunnen zonder dat ze door een arbeidsovereenkomst verbonden zijn, werken in de zaak van een zelfstandige: hun arbeidsstatuut is dat van de 'helper' en in deze hoedanigheid hebben ze niet de rechten en plichten van een loontrekkende, maar zijn ze onderworpen aan hetzelfde sociaal statuut als de zelfstandigen. De meeste helpers zijn familieleden van de zelfstandige. Voor de helpers die de partner zijn van de zelfstandige, of de 'meewerkende echtgenoten', bestaat nog een aparte reglementering.

Meewerkende echtgenoten hebben in theorie het statuut van helper van zelfstandigen, maar in tegenstelling tot de overige helpers, ontvangen ze voor hun prestaties geen vergoeding. Ze worden daarom 'niet-vergoede helpers' genoemd. Het statuut komt voor in alle landen van de Europese Unie en overall bestaat de groep overwegend uit vrouwen. In België vormden de meewerkende echtgenoten niet zo lang geleden een beroepscategorie die geen eigen rechten opbouwde in de sociale zekerheid. Ze hadden enkel 'afgeleide rechten', dit wil zeggen dat ze enkel sociale bescherming – inzake ziekteverzekering,

kinderbijslag en pensioen - genoten via hun zelfstandige echtgeno(o)t(e). Naast het feit dat ze op die manier een beroepsactiviteit leverden die geen volwaardige erkenning genoot, betekende dit ook dat ze in een moeilijke situatie konden belanden wanneer hun echtgeno(o)t(e) wegviel na een overlijden of een scheiding. Dit onzekere statuut wordt nu geleidelijk omgevormd tot een volwaardig sociaal statuut.

Vanaf 1 juli 2005 zijn de meewerkende echtgenoten onderworpen aan het sociaal statuut van de zelfstandigen, wat betekent dat ze verplicht zijn zich aan te sluiten bij een sociaal verzekeringsfonds. Hierdoor zijn ze verzekerd inzake pensioen, kinderbijslag, gezondheidszorg, arbeidsongeschiktheid, invaliditeit en moederschap. Dit nieuwe sociaal statuut werd geleidelijk ingevoerd. In de periode 2003-2005 was enkel een 'mini-statuuut' verplicht, wat een verzekering inhoudt inzake arbeidsongeschiktheid, invaliditeit en moederschap. Men kon in die periode op vrijwillige basis kiezen voor het 'maxi-statuuut'. Vanaf 1 juli 2005 blijft het mini-statuuut enkel mogelijk voor personen geboren vóór 1956; de overige meewerkende echtgenoten zijn verplicht zich te verzekeren volgens het maxi-statuuut. In 2004 koos een 6 000-tal Vlamingen voor dit maxi-statuuut; dit is slechts 15% van alle meewerkende echtgenoten.

Meewerkende echtgenoten zijn in hoofdzaak vrouwen. Vlaanderen telt in 2004 zo'n 36 000 vrouwen in dit statuut. Het gaat om 2% van de vrouwelijke bevolking op arbeidsleeftijd. Voor de aandachtige lezer: deze figuur geeft alle meewerkende echtgenoten weer; in de figuur op p. 64 daarentegen gaat het enkel om meewerkende echtgenoten die (samen met hun partner) de onderneming leiden. Meewerkende echtgenoten hebben een wat oudere leeftijdsstructuur dan loontrekkende en zelfstandige vrouwen. We vinden ze vooral terug in (klein)handelszaken; een beperkt aantal is actief in de horeca en de landbouw. Vlaamse mannen bevinden zich zelden in het statuut van meewerkende echtgenoot: het gaat om zo'n 3 000 personen of 0,1% van de mannen tussen 15 en 64 jaar.

## Zelfstandigen in hoofdberoep naar bedrijfstak

Aantal zelfstandigen in hoofdberoep naar bedrijfstak en beroepsgroep  
Vlaams Gewest, 2004

	Totaal (n)	Vrouw (n)	Man (n)	Aandeel vrouwen (%)
<b>Landbouw en visserij</b>	<b>25 100</b>	<b>5 400</b>	<b>19 700</b>	<b>21</b>
Landbouwers, veehouders	15 700	2 800	12 800	18
Andere	9 500	2 600	6 900	27
<b>Industrie en bouw</b>	<b>67 700</b>	<b>10 700</b>	<b>56 900</b>	<b>16</b>
Bouw	17 600	300	17 300	2
Voeding	5 600	700	4 900	13
Vervoer	4 100	400	3 700	10
Hout- en meubelnijverheid	3 500	100	3 400	4
Kunst- en precisienijverheid	3 400	600	2 800	18
Metaalnijverheid	3 000	100	2 900	2
Andere	30 500	8 500	22 000	28
<b>Handel en diensten</b>	<b>172 600</b>	<b>62 500</b>	<b>110 100</b>	<b>36</b>
Kleinhandel	31 700	12 100	19 700	38
Diverse beroepen van manuele aard: garagist, radio- en tv-herstellers, ...	15 700	2.900	12 900	18
Horeca	14 400	6 100	8 300	43
Schoonheidszorg	13 100	10 300	2 800	79
Tussenpersonen: vertegenwoordigers, makelaars, ...	10 700	3 900	6 800	36
Banken en verzekeringen	4 900	1 200	3 700	25
Andere	82 000	26 000	56 000	32
<b>Vrije en intellectuele beroepen</b>	<b>65 200</b>	<b>26 200</b>	<b>39 000</b>	<b>40</b>
Paramedici: psychologen, verplegers, vroedvrouwen, ...	12 900	8 600	4 300	67
Artsen, chirurgen	10 900	3 500	7 400	32
Advocaten	7 000	2 800	4.200	40
Diverse intellectuele beroepen: informatici, raadgevers, servicebureau's	6 900	1 900	5 100	27
Tandartsen en apothekers	5 800	2 700	3 100	47
Architecten	5 700	1 600	4 000	29
Andere	16 000	5 000	11 000	31
<b>Overige</b>	<b>900</b>	<b>200</b>	<b>600</b>	<b>29</b>
<b>Totaal</b>	<b>331 500</b>	<b>105 100</b>	<b>226 400</b>	<b>32</b>

Bron: RSVZ (Bewerking Steunpunt WAV)

Vrouwen op de arbeidsmarkt zijn geconcentreerd in specifieke sectoren en beroepen. Zowel bij loontrekkenden als bij zelfstandigen stellen we deze 'horizontale segregatie' vast. In sectoren als de publieke sector, de zorgsector en de schoonmaaksector zijn vrouwen oververtegenwoordigd, in een aantal andere zoals de industrie, de bouw en de manuele diensten, zijn ze ver ondervertegenwoordigd. < zie ook segregatie p. 88 en verder >

In de **land- en tuinbouw** is slechts 21% van de zelfstandigen een vrouw. We merken wel op dat deze sector in Vlaanderen naast zelfstandigen in hoofdberoep minstens evenveel meewerkende echtgenotes telt die in de praktijk vaak een ruime beslissingsbevoegdheid hebben in het bedrijf. < zie ook meewerkende echtgenoten p. 68 >

Ook in de **industrie-bouw** zijn weinig vrouwelijke zelfstandigen actief (10 700 personen): ze maken amper 16% uit van alle zelfstandigen in de sector en werken hoofdzakelijk in de voedingssector en in de kunst- en precisienijverheid.

De **handel en diensten** vormen veruit de grootste bedrijfstak onder de zelfstandigen. Het aandeel vrouwen ligt hier met 36% een stuk hoger dan in de hoger genoemde primaire en secundaire sector. Vrouwelijke zelfstandigen in de handel en diensten zijn hoofdzakelijk actief in de kleinhandel, de horeca, als zelfstandig tussenpersoon of in de schoonheidszorg. Deze laatste sector is met 79% vrouwelijke zelfstandigen een 'typisch vrouwelijke' sector. De banken en verzekeringen en de 'diverse diensten van manuele aard' (garagisten, radio- en tv-herstellers,...) zijn dan weer overwegend mannelijke sectoren.

De **vrije en intellectuele beroepen** vormen bij de zelfstandige vrouwen de tweede grootste bedrijfstak, bij mannen komen ze pas op de derde plaats. Het is dan ook de bedrijfstak met het hoogste aandeel vrouwen: 40% van de zelfstandigen met een vrij beroep is een vrouw. Het aantal beoefenaars van een vrij beroep is de laatste jaren enorm gestegen en dit is vooral te danken aan de vrouwelijke zelfstandigen. Toch blijven er sterke man-vrouwverschillen bestaan naargelang de beroepsgroep. Zo is van de paramedici (psychologen, verplegers, vroedvrouwen, therapeuten, masseurs,...), dit zijn 'typisch vrouwelijke' verzorgende beroepen, maar liefst 67% een vrouw. De artsen en chirurgen, de informatici en de architecten zijn nog steeds opvallend mannelijk gekleurd.

## Deel 3.4 Werkloosheid

### Werkloosheidsgraad

Werkloosheidsgraad van de bevolking (15-64 jaar) - 2004

%	Vrouwen	Mannen	Totaal
Vlaams Gewest	6,6	4,6	5,4
België	9,6	7,6	8,5
Europese Unie	10,2	8,7	9,4

Bron: Eurostat LFS, NIS EAK (Bewerking Steunpunt WAV)

Om de werkloosheid internationaal te kunnen vergelijken, volgen we hier de definitie van de Internationale Arbeidsorganisatie (ILO). Ze hanteert een strenge afbakening van de werkloosheid: als werkloos worden enkel die personen beschouwd die actief op zoek zijn naar werk en die binnen de twee weken kunnen beginnen werken. < [zie ook verklarende woordenlijst op binnenkant achterflap](#) >

Vrouwen bieden zich beduidend minder aan op de arbeidsmarkt dan mannen, hetzij als werkende, hetzij als werkzoekende. < [zie ook niet-beroepsactieve bevolking naar leeftijd en activiteit p. 80](#) > Zij die zich wel op de arbeidsmarkt aanbieden, hebben daarenboven meer risico om in de werkloosheid terecht te komen dan mannen. Dit is sinds jaar en dag het geval. De vrouwelijke werkloosheid is dus structureel van aard.

De werkloosheidsgraad geeft aan hoeveel procent van de personen die zich aanbieden op de arbeidsmarkt, geen werk vindt. De totale werkloosheidsgraad bedraagt in Vlaanderen 5,4% en is dus lager dan in België (8,5%) en de Europese Unie (9,4%). Zowel in het Vlaams Gewest als in België en de Europese Unie is de werkloosheidsgraad bij vrouwen hoger dan bij mannen. Deze genderkloof is in Vlaanderen groter dan gemiddeld in de Europese Unie.

De Europese Unie ziet vrouwen expliciet als een kansengroep op de arbeidsmarkt en roept de lidstaten op actie te ondernemen om de genderkloof inzake werkloosheid te dichten. In respons hierop heeft de Vlaamse regering samen met de sociale partners in het Pact van Vilvoorde (2001) het engagement aangegaan om de oververtegenwoordiging van vrouwen in de werkloosheid weg te werken tegen 2010.

Om vrouwen meer kansen op werk te geven, focust het Vlaamse regeerakkoord op het realiseren van een betere combinatie tussen werk en gezin, en wel op drie manieren. Een eerste klemtoon ligt op

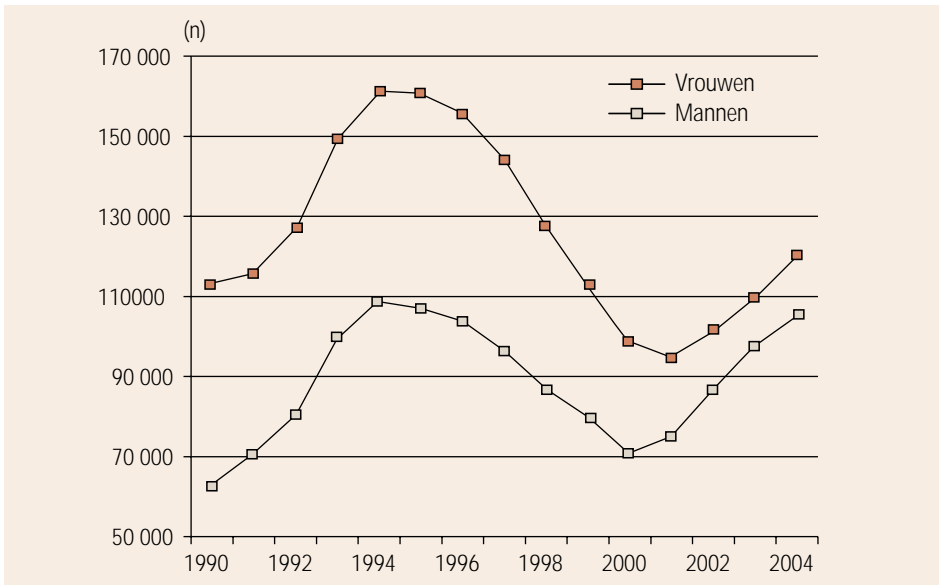


het uitbreiden van de mogelijkheden van gezinnen om een beroep te doen op huishoudelijke hulp. Hiertoe wil het beleid het systeem van de dienstencheques en de lokale (buurt)diensteneconomie verder uitbouwen. < zie ook dienstencheques p. 125 >

Ten tweede staat er een uitbreiding van het aantal plaatsen voor kinderopvang op het programma, evenals een groter aanbod buitenschoolse, flexibele en occasionele kinderopvang. Ten derde wil de minister het werken op afstand gemakkelijker maken. Dit werken op afstand omvat zowel telewerk en thuiswerk als het werken in satellietkantoren (dit is werken in een lokale afdeling dichterbij huis). < zie ook telewerk p. 146 >

## Evolutie van de werkloosheid

### Evolutie van het aantal niet-werkende werkzoekenden - Vlaams Gewest



Bron: VDAB (Bewerking Steunpunt WAV)

Waar we een beroep doen op de ILO-definitie van werkloosheid om internationaal te kunnen vergelijken, gebruiken we de tellingen door de VDAB van het aantal niet-werkende werkzoekenden om de werkloosheid in Vlaanderen meer in detail te bekijken. Niet-werkende werkzoekenden zijn personen die niet werken en ingeschreven zijn bij de VDAB als werkzoekend. De VDAB is minder streng in haar definitie van werkloosheid dan de ILO. Daarom zijn er meer niet-werkende werkzoekenden dan ILO-werkzoekenden.

Tijdens de economische recessie in het midden van de jaren '90 bereikte het aantal niet-werkende werkzoekenden ingeschreven bij de VDAB haar hoogste peil van de afgelopen vijftien jaar, namelijk 269 000 in 1994. Daarna daalde dit aantal en bereikte in de hoogconjunctuur die gepaard ging met de eeuwwisseling een dieptepunt (170 000 eenheden in 2001). Sinds het begin van het nieuwe millennium gaat dit aantal opnieuw in stijgende lijn.

Hoewel de evolutie van het aantal niet-werkende werkzoekenden bij vrouwen en mannen grosso modo een gelijkaardig patroon volgt, zijn er interessante verschillen naar geslacht. Allereerst ligt het aantal niet-werkende werkzoekenden weliswaar over heel de lijn hoger bij vrouwen, maar toch verkleint het sekseverschil aanzienlijk sinds de late jaren '90. In 2004 zijn er 120 000 vrouwelijke en 105 000 mannelijke niet-werkende werkzoekenden en dus maken vrouwen 53% uit van

de totale populatie van niet-werkende werkzoekenden. In 1990 bedroeg dit aandeel vrouwen nog bijna twee derde (64%).

### Werkloosheid: van overwegend vrouwelijk naar onzijdig?

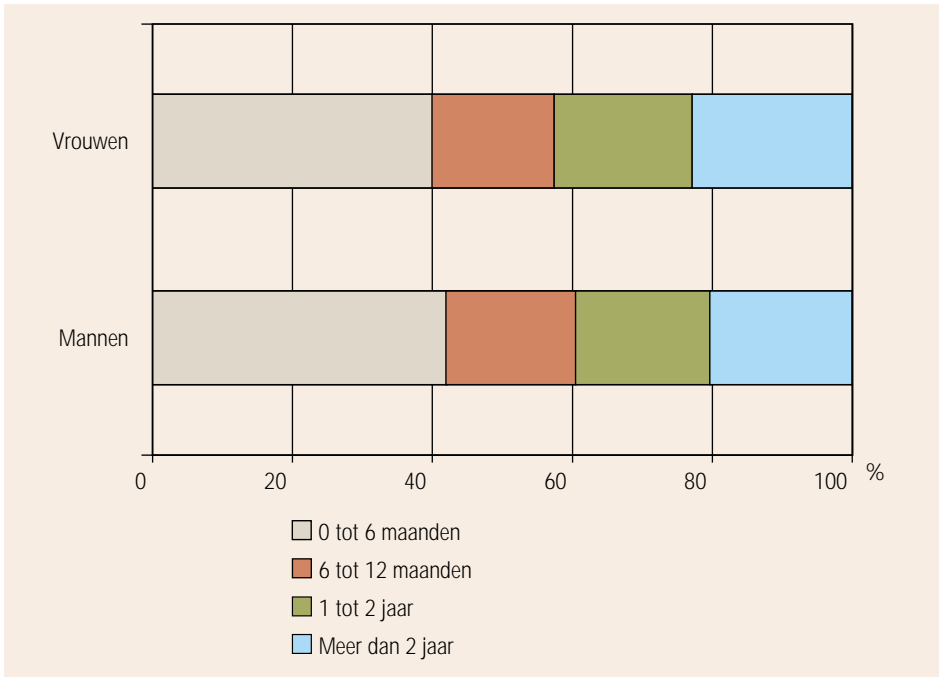
Naast de emancipatie van vrouwen op de arbeidsmarkt, vormen zowel beleidsmaatregelen als conjuncturele invloeden een verklaring voor het verkleinen van het verschil tussen het aantal vrouwelijke en mannelijke niet-werkende werkzoekenden. Mannen werken vaker in sectoren waarin meer jobs sneuvelen in economisch ongunstige tijden (in het bijzonder de industrie), terwijl we vrouwen meer in stabielere sectoren zoals onderwijs, gezondheidszorg en de sociale sector terugvinden. Hierdoor stijgt de werkloosheid sterker bij mannen in tijden van economische teruggang. Bovendien zijn het de arbeidsintensieve dienstensectoren die de voorbije kwart eeuw geëxpandeerd zijn en dus voor extra werkgelegenheid gezorgd hebben. Door hun sterke aanwezigheid in deze sectoren heeft de werkzaamheid van vrouwen het meest baat gehad bij deze expansie.

Ook het overheidsbeleid heeft de hand gehad in het afnemen van de seksekloof bij niet-werkende werkzoekenden. Tal van beleidsmaatregelen in de loop van de jaren '90 hadden het opkrikken van de werkzaamheid van vrouwen en het wegwerken van hun achtergestelde positie op de arbeidsmarkt tot doel. Zo breidde de overheid de toegangsmogelijkheden tot loopbaanonderbreking, deeltijdarbeid, flexibele uurroosters en georganiseerde kinderopvang fors uit. Bovendien zijn verschillende positieve actieplannen specifiek voor vrouwen op touw gezet. Andere activeringsmaatregelen die vooral de tewerkstelling van vrouwen ten goede zijn gekomen, zijn het Plaatselijk Werkgelegenheidsagentschap (PWA), momenteel opgenomen in het systeem van de dienstencheques < zie ook dienstencheques p. 125 >, en de inspanningen ten voordele van de werkgelegenheid in de social profit en de quartaire sector.

Naast de vermelde activeringsmaatregelen kan de overheid ook maatregelen nemen om personen die niet echt naar werk zoeken uit het werkloosheidsstelsel te weren. De RVA kan deze werklozen in sommige gevallen schorsen waardoor zij geen werkloosheidsuitkering meer krijgen. De maatregel inzake schorsing van langdurig werklozen weert relatief meer vrouwen dan mannen uit het werkloosheidsstelsel, precies omdat vrouwen gemiddeld langer werkloos zijn. Deze schorsingsmaatregel is nog steeds van kracht maar dooft langzaam uit; de grootste invloed op de werkloosheidscijfers situeert zich eveneens in de jaren '90.

## Werkloosheidsduur

Duur van de werkloosheid bij niet-werkende werkzoekenden  
Vlaams Gewest, 2004



Bron: VDAB (Bewerking Steunpunt WAV)

Ondanks de meer evenwichtige vertegenwoordiging van beide geslachten in de werkloosheidscijfers van de jongste jaren, zijn vrouwen nog steeds vaker werkloos dan mannen. Bovendien blijven ze gemiddeld ook langer werkloos. Zo is 23% van de vrouwelijke niet-werkende werkzoekenden reeds meer dan twee jaar werkzoekend, tegenover 20% bij de mannen.

Vrouwen zijn echter minder gevoelig voor een economische terugval dan mannen, ondermeer omdat ze in stabielere sectoren werken. Hierdoor vinden we vrouwen minder vaak dan mannen terug in de kortdurende werkloosheid (0 tot 6 maanden). Een andere reden waarom we vrouwen minder frequent terugvinden in de kortdurende werkloosheid is dat jonge vrouwen gemiddeld hoger geschoold zijn dan jonge mannen. < zie ook evolutie van de jongerenwerkloosheid p. 78 >

## Werkloosheidsgraad naar leeftijd

Vlaams Gewest, 2004

	Vrouwen (%)	Mannen (%)
15-24 jaar	14,8	12,5
25-49 jaar	5,5	3,9
50-64 jaar	6,1	3,0
Totaal	6,6	4,6

Bron: NIS EAK (Bewerking Steunpunt WAV)

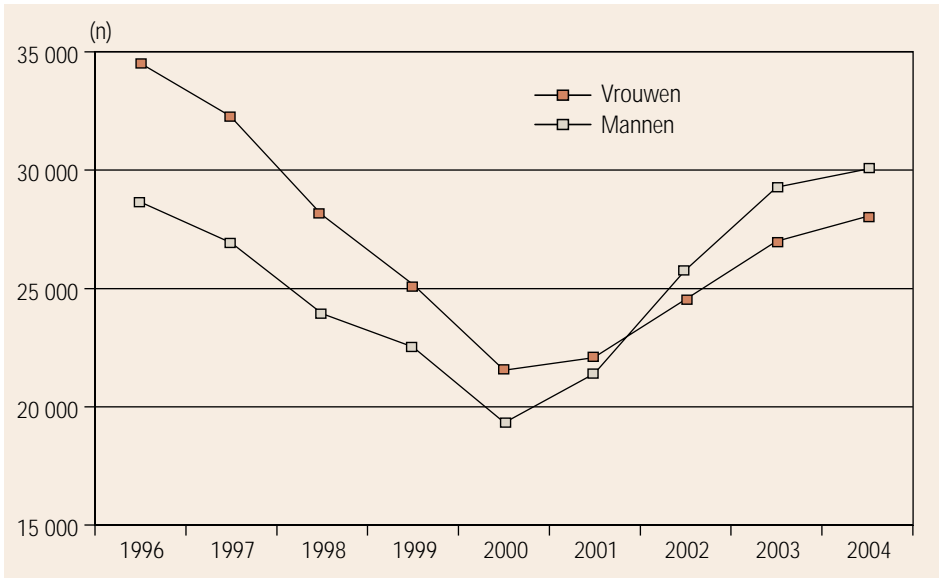
We zien dat de werkloosheidsgraad van jongeren die van oudere werknemers sterk overtreft. Dit komt omdat jongeren in verhouding veel meer instromen in de werkloosheid, niet alleen vanuit de hoedanigheid van schoolverlater maar ook omdat ze kwetsbaarder zijn op de arbeidsmarkt. Zij hebben namelijk minder ervaring dan oudere werknemers en werken ook vaker in tijdelijke contracten.

Bij de leeftijdscategorie van 50 tot 64 jaar ligt de werkloosheidsgraad het laagst. Dit betekent niet dat er bij de 50- tot 64-jarigen verhoudingsgewijs meer personen zijn die werken dan in de jongere leeftijdscategorieën, integendeel. < zie ook [werkzaamheid naar leeftijd p. 59](#) > De lage werkloosheidsgraad bij 50- tot 64-jarigen heeft ondermeer te maken met het feit dat heel wat oudere werklozen zich in 2004 bevonden in het statuut van vrijgestelde oudere werkloze en niet meer verplicht waren om werk te zoeken. < zie ook [uittredekanalen bij vijftigplussers p. 84](#) > Alleen de oudere werklozen die nog werk zochten zijn daardoor zichtbaar in de werkloosheidsstatistieken. Sinds augustus 2004 is deze vrijstelling voor oudere werklozen hervormd.

Bij het bekijken van de verschillen naar geslacht valt op dat de vrouwelijke werkloosheid in elke leeftijdscategorie hoger ligt dan die van mannen. Bij de oudere werklozen is het sekseverschil het grootst.

## Evolutie van de jongerenwerkloosheid

Evolutie van het aantal niet-werkende werkzoekenden jonger dan 25 jaar  
Vlaams Gewest



Bron: VDAB (Bewerking Steunpunt WAV)

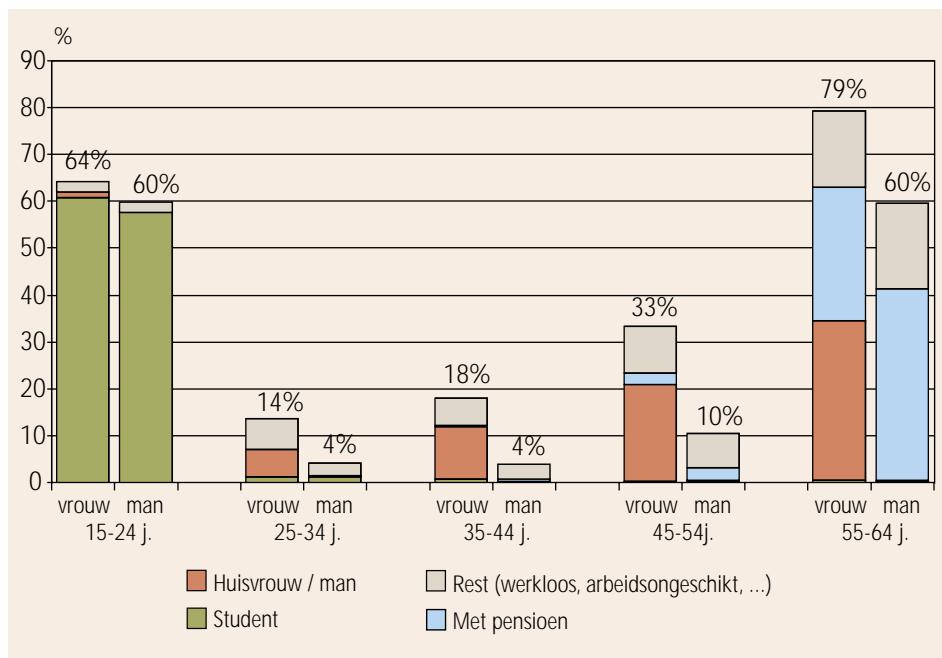
In het midden van de jaren negentig waren er meer vrouwelijke dan mannelijke niet-werkende werkzoekenden jonger dan 25 jaar. De daling van het aantal werkzoekenden in de tweede helft van de jaren negentig heeft zich echter sterker doorgezet bij de vrouwelijke populatie en na 2000 steeg het aantal werklozen onder min-25-jarigen minder sterk bij vrouwen dan bij mannen. Dit komt omdat vrouwen vaak in stabielere sectoren werken of werk zoeken dan mannen. Jonge vrouwen bieden zich bovendien gemiddeld met een hoger diploma aan op de arbeidsmarkt dan jonge mannen. < zie ook onderwijsniveau p. 30 > Als gevolg van deze verschillende evoluties zijn er sinds 2002 en tot op heden minder niet-werkende werkzoekende vrouwen dan mannen beneden 25 jaar.



## Deel 3.5 Niet-beroepsactieven en uittrede

### Niet-beroepsactieve bevolking naar leeftijd en activiteit

Aandeel van de bevolking in verschillende groepen - Vlaams Gewest, 2004



Bron: NIS EAK (Bewerking Steunpunt WAV)

Anno 2004 telt het Vlaams Gewest 3 309 000 niet-beroepsactieven. De meesten daarvan zijn jonger dan 15 jaar of ouder dan 65. Toch is ook een derde van de bevolking op arbeidsleeftijd (15-64 jaar) niet-beroepsactief; het gaat om 1 267 000 personen.

Ons socialezekerheidssysteem zit zo in elkaar dat de lasten van de niet-beroepsactieve bevolking voor het grootste deel gedragen worden door de werkenden. Kinderbijslag, werkloosheidsuitkeringen, ziekteverzekering, pensioenen enz. ... worden overwegend gefinancierd door sociale bijdragen op het loon van werknemers. Door de vergrijzing van de bevolking neemt het aantal niet-beroepsactieven voortdurend toe; in het huidige systeem heeft dit hoge sociale bijdragen tot gevolg die zwaar wegen op de lonen van de werkende bevolking. Om deze financiële druk op de lonen te verminderen, zijn er verschillende oplossingen mogelijk. Het huidige beleid (zowel Europees als Belgisch) legt de nadruk op een stijging van het aantal werkenden als meest geëigende oplossing. Vooral bij de vrouwen, de jongeren en de ouderen vinden we relatief weinig werkenden terug. Van de vrouwen op arbeidsleeftijd is 49,3% niet-beroepsactief, van de



mannen 24,9%. We bekijken hieronder in detail welke bevolkingsgroepen zich niet aanbieden op de arbeidsmarkt.

Van de jonge vrouwen (15-24 jaar) is 64% niet-beroepsactief. Dit is meer dan bij de jonge mannen, waarvan 60% niet-beroepsactief is. De voornaamste reden waarom jongeren zich niet aanbieden op de arbeidsmarkt is omdat ze nog studeren. Dit verklaart ook het verschil tussen meisjes en jongens: meisjes studeren iets langer dan jongens.  
< zie ook onderwijs p. 30 >

Eens de studies voorbij, daalt het aandeel niet-beroepsactieven drastisch. De groep tussen 25 en 34 jaar is de leeftijdsklasse met het laagste aandeel niet-beroepsactieven: 14% van de vrouwen en 4% van de mannen biedt zich niet aan op de arbeidsmarkt. Dit betekent dat er al op jonge leeftijd een duidelijk verschil is in arbeidsdeelname tussen vrouwen en mannen. Er zijn verschillende redenen waarom jonge vrouwen thuisblijven: ongeveer de helft neemt de zorg voor het huishouden op zich (6%), de rest heeft een andere reden: ze studeren nog of bevinden zich in de werkloosheid (zie kader).

In de volgende leeftijdsklassen stijgt het aandeel niet-beroepsactieven bij de vrouwen. Van de vrouwen die vandaag tussen 45 en 54 jaar zijn, is zelfs een derde niet-beroepsactief (33%). Vooral het aandeel vrouwen dat thuisblijft om voor het gezin en het huishouden te zorgen neemt toe in de hogere leeftijdsklassen. We mogen dit niet interpreteren alsof vrouwen tussen 35 en 54 jaar de arbeidsmarkt

### NIET-BEROEPSACTIEVEN

Niet-beroepsactieven zijn personen die niet werken, noch werkzoekend zijn.

< zie ook verklarende woordenlijst op binnenkant achterflap >

- Wie werkt, en dus volgens de definitie in een bepaalde referentieweek minstens één uur betaalde arbeid verricht heeft, wordt niet bij de niet-beroepsactieven geteld, ook al gaat het om niet-reguliere arbeid zoals bijvoorbeeld zwartwerk of een studentenjob.
- Daarentegen wordt een aantal personen met een werkloosheidsuitkering wel bij de niet-beroepsactieven geteld, namelijk degenen die niet beantwoorden aan de strenge definitie van werkloosheid (actief naar werk zoeken en binnen de twee weken kunnen beginnen werken). Nogal wat oudere werklozen die niet meer verplicht zijn naar werk te zoeken, bevinden zich in deze situatie. Ook bij vrouwen tussen 20 en 50 jaar komt deze situatie regelmatig voor: het gaat vooral om werkloze vrouwen die zich wel aanbieden op de arbeidsmarkt maar ten gevolge van hun verantwoordelijkheden in het gezin niet actief naar werk zoeken of niet binnen de twee weken kunnen beginnen werken.

zouden verlaten om de zorg voor het huishouden op te nemen. Wat we hier zien is in de eerste plaats een generatie-effect: vrouwen uit oudere leeftijdsklassen behoren tot generaties die van jongsaf een hoger aandeel niet-beroepsactieven geteld hebben dan de jongere generaties. Binnen een en dezelfde generatie echter blijft het aandeel niet-beroepsactieven ongeveer constant tussen 30 en 50 jaar. < zie ook feminisatie p. 61 > Indien deze trend zich voortzet, zal het aandeel niet-beroepsactieve vrouwen in de leeftijdsklassen 35-44 jaar en 45-54 jaar de komende decennia een stuk lager liggen dan vandaag.

In het licht van hogergenoemde druk op de sociale zekerheid is de daling van het aandeel niet-beroepsactieven bij vrouwen een positieve evolutie. Indien echter de vergrijzing en de ontgroening van onze bevolking blijven aanhouden, zal ook een sterke vertegenwoordiging van vrouwen op de arbeidsmarkt op termijn onvoldoende zijn om de groeiende sociale lasten te dragen. Het gunstige effect op de sociale zekerheid is dus slechts van tijdelijke aard. Een meer fundamentele reden waarom we de daling van het aandeel niet-beroepsactieven bij de vrouwen een gunstige evolutie kunnen noemen, is het perspectief van gelijke kansen. Het hebben van werk en de daarmee gepaard gaande economische zelfstandigheid versterkt immers de onderhandelingspositie van vrouwen binnen het gezin en vermindert het risico op armoede wanneer ze alleen (komen te) staan. Vooral na een scheiding is het armoederisico voor niet-beroepsactieve vrouwen groot: door gebrek aan werkervaring raken zij vaak moeilijk aan de slag. De onderbroken of korte beroepsloopbaan van veel vrouwen betekent ook dat ze geen redelijk pensioen kunnen opbouwen. Daardoor komen degenen die gescheiden of niet gehuwd zijn ook na de pensionering dikwijls in de armoede terecht.

De 55-plussers vormen een groep apart. Hier vinden we naast een hoog aandeel huisvrouwen ook veel vrouwen terug die - al dan niet vervroegd - gestopt zijn met werken en met pensioen zijn. Het totaal aandeel niet-beroepsactieven bij de vrouwen tussen 55 en 64 jaar ligt daarmee op 79%. De mannen in deze leeftijdsklasse tellen opnieuw minder niet-beroepsactieven, maar toch heeft ook het merendeel van hen de arbeidsmarkt reeds verlaten (60%). Op de volgende pagina's gaan we dieper in op de specifieke situatie van de ouderen.

## Uittredeleeftijd

Gemiddelde uittredeleeftijd en pensioenleeftijd van de bevolking tussen 50 en 69 jaar - Vlaams Gewest, 2001 en 2003

	Vrouwen	Mannen	Totaal
Gemiddelde uittredeleeftijd*	53,4	55,5	54,7
Gemiddelde pensioenleeftijd**	59,8	61,2	60,6

\*Enkel van personen die na hun 45e gestopt zijn met werken.

\*\*Enkel van personen die tussen 50 en 69 jaar met pensioen gegaan zijn.

Bron: NIS EAK 2003, Pensioenkadasterdata 2001 geïntegreerd in het Datawarehouse Arbeidsmarkt bij de KSZ (Bewerking Steunpunt WAV)

Een groot deel van de Vlaamse vijftigplussers heeft de arbeidsmarkt reeds verlaten. < zie ook niet-beroepsactieve bevolking naar leeftijd p. 80 > De tabel hierboven geeft aan op welke leeftijd vrouwen en mannen gemiddeld uittreden uit het beroepsleven. Vrouwen zijn gemiddeld op 53,4 jaar gestopt met werken, de mannen twee jaar later, op 55,5 jaar.

De dag waarop Vlamingen stoppen met werken, valt doorgaans veel vroeger dan het moment waarop ze voor het eerst een wettelijk rustpensioen ontvangen. Vrouwen tussen 50 en 69 jaar die vandaag gepensioneerd zijn, zijn gemiddeld op 59,8 jaar met pensioen gegaan. Bij mannen ligt de gemiddelde pensioenleeftijd anderhalf jaar later. De wettelijke pensioenleeftijd voor mannen bedraagt 65 jaar; die voor vrouwen wordt geleidelijk opgetrokken en ligt momenteel op 63 jaar. In 2009 zal de leeftijdsgrens ook voor vrouwen 65 jaar zijn. Werknemers met een bepaalde loopbaanduur kunnen vanaf 60 jaar ook vervroegd met pensioen gaan. Voor sommige beroepen (militairen, politie, mijnwerkers, luchtvaart, ...) ligt de officiële pensioenleeftijd nog lager. Ambtenaren die medisch ongeschikt zijn om te werken ontvangen eveneens een pensioen, ongeacht hun leeftijd.

De kloof tussen de uittredeleeftijd en de pensioenleeftijd maakt duidelijk dat heel wat werkenden lang voor de dag van hun officiële pensionering in de niet-beroepsactiviteit terechtkomen. In de volgende tabel gaan we na welke uittredekanalen er naast het rustpensioen bestaan.

## Uittredekanalen bij vijftigplussers

Totale bevolking van 50 tot 64 jaar naar socio-economische positie  
Vlaams Gewest, 2003

	Vrouwen (n)	Mannen (n)	Vrouwen (%)	Mannen (%)
Niet-werkend	373 000	245 000	70,2	45,8
Rustpensioen	70 000	61 000	13,2	11,4
Vrijgestelde werklozen	42 000	42 000	7,9	7,9
Voltijds brugpensioen	9 000	63 000	1,7	11,8
Invaliditeit	22 000	42 000	4,2	7,9
Niet-werkende werkzoekenden	9 000	9 000	1,6	1,7
Voltijds loopbaanonderbreking/tijdskrediet	2 000	1 000	0,4	0,3
Rest niet-beroepsactief	219 000	26 000	41,2	4,9
<i>waarvan huisvrouwen</i>	<i>171 000</i>	<i>nb*</i>	<i>32,2</i>	<i>nb*</i>
Werkend	158 000	290 000	29,8	54,2
<i>waarvan deeltijds</i>	<i>77 000</i>	<i>29 000</i>	<i>14,4</i>	<i>5,5</i>
Totale bevolking	531 000	535 000	100	100

\* Het aantal huismannen is te klein om betrouwbaar te zijn.

Bron: NIS EAK, VDAB, RVP, Administratie Pensioenen, RVA, RIZIV, NIS Bevolkingsstatistieken (Bewerking Steunpunt WAV)

Zeven op de tien (70,2%) Vlaamse vrouwen tussen 50 en 64 jaar zijn niet (meer) aan het werk. Bij de mannen is iets minder dan de helft (45,8%) niet meer aan het werk. Het lage aandeel werkenden bij de Vlaamse vijftigplussers is een oud zeer. Gemiddeld in Europa ligt de werkzaamheidsgraad van ouderen veel hoger. < zie ook [werkzaamheid naar leeftijd p. 60](#) > Twee patronen verklaren het extreem lage aandeel werkenden bij de Vlaamse ouderen: ten eerste is de feminisatie van de Vlaamse arbeidsmarkt pas zeer laat op kruissnelheid gekomen, met name in de jaren zeventig, terwijl dit proces in vele andere Europese landen al in de jaren vijftig was begonnen. Het gevolg hiervan is dat de huidige generatie 50- tot 64-jarigen in Vlaanderen nog veel vrouwen telt die hun leven lang huisvrouw zijn geweest en nooit een beroepsloopbaan gehad hebben. Ten tweede verlaten de Vlaamse ouderen via verschillende uittredesels in groten getale de arbeidsmarkt.

De tabel geeft een overzicht van de volledige bevolking tussen 50 en 64 jaar en schetst in detail de positie van de niet-werkenden.

Van de vrouwelijke 50- tot 64-jarigen ontvangt 13,2% een wettelijk **rustpensioen**, bij de mannen is dit 11,4%. De helft van deze vrouwelijke gepensioneerden heeft de officiële pensioenleeftijd van 63 jaar bereikt. De overige gepensioneerde vrouwen en mannen ontvangen een pensioen op basis van het uitgeoefend beroep, de lengte van de loopbaan of arbeidsongeschiktheid (bij ambtenaren).

Ongeveer 8% van zowel vrouwelijke als mannelijke vijftigplussers bevindt zich in het statuut van **vrijgestelde oudere werkloze**. Dit zijn oudere werklozen die na een jaar werkloosheid niet meer beschikbaar moeten zijn voor de arbeidsmarkt. Het hoge aandeel vijftigplussers in dit stelsel verklaart waarom het aantal werklozen dat echt naar werk zoekt, bij de ouderen zo laag ligt: nog geen 2% van de oudere vrouwen en mannen staat officieel geregistreerd als **niet-werkende werkzoekende**. Sinds augustus 2004 is deze vrijstelling voor oudere werklozen hervormd.

Naast het stelsel van vrijgestelde werkloze is ook het **brugpensioen** een belangrijk uittredekanaal voor werknemers. Het stelsel wordt vaak gebruikt door bedrijven in moeilijkheden of bij herstructureeringen. Het brugpensioen is een typisch mannelijk uittredekanaal: zowat 12% van de mannelijke vijftigplussers is op brugpensioen terwijl dat bij de vrouwen nog geen 2% is. De verklaring hiervoor is dat vooral in de industriële sectoren (waar overwegend mannelijke werknemers werken) stevig werd geherstructureerd. < zie ook **segregatie p. 88** >

Ook bij de ouderen in het **invaliditeitsstelsel** hebben de mannen een duidelijk overwicht. Het gaat hier om personen die langer dan een jaar arbeidsongeschikt zijn. Bij de vijftigplussers die **voltijds loopbaanonderbreking of tijdskrediet** opnemen zijn vrouwen traditioneel in de meerderheid. < zie ook **tijdskrediet p. 111** >

Daarnaast is er ook nog een groot deel van de niet-werkende vijftigplussers dat niet in een van de vermelde categorieën thuishoort. Bij de mannen is deze groep heel klein, maar bij de vrouwen gaat het om vier op de tien van de vijftigplussers. Het merendeel daarvan beschouwt zichzelf als **huisvrouw**.

Een laatste vaak gebruikt uittredekanaal is er een waarbij de overgang van werk naar niet-beroepsactiviteit geleidelijk verloopt, namelijk **deeltijdarbeid**. Ook in dit stelsel zijn de vrouwen in de meerderheid: 14% van de vrouwelijke vijftigplussers werkt deeltijds. Bij de mannen komt deeltijdarbeid eerder beperkt voor. < zie ook **tijdskrediet p. 111** >

## Herintrede

### Arbeidssituatie van drie generaties vrouwen met kinderen, voor en na de geboorte van het eerste kind - België, 1992-2002



Bron: PSBH (Bewerking PSBH-team, UA)

De geboorte van een kind is vaak het moment waarop vrouwen stoppen met werken. Sommigen stoppen voor altijd, anderen gaan na een of meerdere jaren opnieuw aan de slag. Voor de oudere generaties betekende zo'n periode van niet-beroepsactiviteit meestal de definitieve uitstap uit het arbeidsleven. Van de Belgische vrouwen **geboren voor 1940** was zo'n 50% aan het werk voor de geboorte van het eerste kind. De helft daarvan bleef ook na de geboorte van het kind beroepsactief, maar de helft stopte met werken. Van degenen die hun beroepsloopbaan onderbraken, is er maar een klein deel dat later opnieuw aan het werk ging; de meesten maakten nooit een herintrede op de arbeidsmarkt.

De generatie vrouwen **geboren tussen 1940 en 1960** brak radicaal met dit traditionele patroon. Zij betraden de arbeidsmarkt in de jaren zestig en zeventig, en deden dit in groten getale: 74% van deze vrouwen werkte voor de geboorte van het eerste kind. In de volgende generaties zou dit aandeel nog maar mondjesmaat toenemen. Wanneer jonge vrouwen geboren tussen 1940 en 1960 moeder werden, was er toch nog altijd een groot deel dat stopte met werken. Ongeveer de helft van degenen die aan het werk waren gaf haar

baan op na de geboorte van het eerste kind en wijdde zich volledig aan de zorg voor de kinderen en het huishouden. Voor de helft van deze 'uittreedsters' betekende deze periode van niet-beroepsactiviteit een tijdelijke onderbreking. Zij gingen opnieuw aan het werk, sommigen na een onderbreking van een of enkele jaren, anderen pas wanneer de kinderen adolescenten waren. Voor de andere helft van de uittreedsters was de uitstap definitief.

De jongste generatie moeders verschilt hierin van de vorige dat nog slechts weinigen de band met de arbeidsmarkt definitief verbreken. Het gaat om vrouwen geboren na 1959 die in het beroepsleven stapten in de jaren tachtig of later. Van deze vrouwen had 77% een betaalde baan voordat ze moeder werden. Slechts een op de drie van hen stopte met werken na de geboorte van het eerste kind, wat heel wat minder is dan in de vorige generaties, en intussen is het merendeel van deze uittreedsters alweer opnieuw aan de slag. Voor de lezer die graag de puntjes op de i wil, vermelden we hier bovendien een methodologische nuance: aangezien de vrouwen geboren na 1959 vandaag nog vrij jong zijn, kunnen we geen volledig overzicht geven van hun beroepsloopbaan. Het is meer bepaald mogelijk dat degenen die gestopt zijn met werken en vandaag nog niet heringetreden zijn, in de toekomst wel nog opnieuw in het beroepsleven stappen. De groep 'gestopt met werken, niet heringetreden' wordt in deze figuur met andere woorden overschat.

Om de herintrede te bevorderen van vrouwen die voor een langere periode uit het beroepsleven gestapt zijn omwille van de zorg voor de kinderen en het huishouden, zijn specifieke beleidsmaatregelen nodig. Nochtans is de globale werkzaamheidsgraad van oudere vrouwen erg laag in vergelijking met vele andere Europese landen. < zie ook [werkzaamheid naar leeftijd p. 60](#) >

Om in de jongere generaties eenzelfde langdurige uitrede met weinig kansen op herintrede te vermijden, doet de overheid daarentegen heel wat inspanningen. Het meest in het oog springend daarbij zijn de maatregelen van tijdskrediet en loopbaanonderbreking: loontrekkenden krijgen de mogelijkheid om hun beroepsloopbaan voor korte tijd te onderbreken, of om hun wekelijkse arbeidsprestaties gedurende langere tijd te verminderen. Een uitkering compenseert hierbij gedeeltelijk het loonverlies en wat meer is, deze onderbrekers behouden hun sociale zekerheidsrechten en hebben de garantie dat zij na hun onderbreking opnieuw in hun oorspronkelijke (voltijdse) baan aan de slag kunnen. < zie ook [tijdskrediet p. 111](#) >

## Deel 3.6 Segregatie

### Man-vrouwverdeling bij de loontrekkenden\* naar sector

Vlaams Gewest, 2003

	Aandeel vrouwen (%)	Aandeel mannen (%)
Landbouw en visserij	33	67
Voedingsindustrie	39	61
Textiel en kleding	51	49
Metaalnijverheid	15	85
Bouw	6	94
Chemie	24	76
Overige secundaire sectoren	24	76
<b>Totaal secundaire sector</b>	<b>21</b>	<b>79</b>
Groothandel en handelsbemiddeling	35	65
Kleinhandel	69	31
Horeca	57	43
Vervoerssector	21	79
Post en telecommunicatie	31	69
Financiële diensten	50	50
Informatica	26	74
Advies en bijstand aan ondernemingen en personen	50	50
Selectie en terbeschikkingstelling van personeel	42	58
Industriële reiniging en overige diensten aan personen	74	26
Overige tertiaire sectoren	28	72
<b>Totaal tertiaire sector</b>	<b>44</b>	<b>56</b>
Openbaar bestuur	44	56
Justitie, defensie en openbare veiligheid	15	85
Onderwijs	67	33
Ziekenhuizen en overige gezondheidszorg	82	18
Maatschappelijke dienstverlening	78	22
Recreatie, cultuur en sport	42	58
Overige quataire sector	54	46
<b>Totaal quataire sector</b>	<b>64</b>	<b>36</b>
<b>Totaal</b>	<b>43</b>	<b>57</b>

\* exclusief de werknemers van de provinciale en plaatselijke overheidsdiensten (RSZPPO)

Bron: RSZ DMFA (Bewerking Steunpunt WAV)



Vrouwen en mannen zijn niet evenredig gespreid over de verschillende hoofdtakken en subsectoren van onze economie. In bepaalde sectoren zijn nauwelijks vrouwen terug te vinden, in andere zijn ze veruit in de meerderheid. Deze *horizontale segregatie* – de onevenredige verdeling van mannen en vrouwen over de verschillende sectoren – vormt de basis voor een blijvende ongelijkheid tussen vrouwen en mannen op de arbeidsmarkt: zo liggen de lonen bijvoorbeeld erg laag in bepaalde sectoren waar vrouwen oververtegenwoordigd zijn, en omgekeerd zijn vrouwen relatief weinig aan de slag in sectoren met hoge lonen. < zie ook loonkloof per sector p. 120 > In sectoren waar de vrouwen sterk in de minderheid zijn, is er bovendien vaak weinig aandacht voor hun specifieke noden, zoals de combinatie van werk en gezin.

De tabel toont de aanwezigheid van vrouwen en mannen in de *loon-trekkende* populatie van de verschillende sectoren. Meer informatie over de *zelfstandige* beroepen en sectoren vind je in het deel over ondernemerschap. < zie ook zelfstandigen in hoofdberoep naar bedrijfstak p. 70 >

Globaal genomen zijn er zeer weinig vrouwen actief in de industrie en bouw (de *secundaire sector*; 21%), terwijl ze behoorlijk tot sterk vertegenwoordigd zijn in de commerciële diensten (de *tertiaire sector*; 44%) en de publieke diensten (de *quartaire sector*; 64%). In het licht van de toekomstige tewerkstelling van vrouwen is dit een gunstige vaststelling aangezien het brandpunt van onze economie verschuift van de industrie naar de dienstensectoren.

Toch zijn er ook in de industrie een aantal sectoren waar veel vrouwen werken, zoals de *voeding* en de *textiel en kleding*. In de tertiaire sector verschilt de aanwezigheid van vrouwen van sector tot sector. De sterkste vrouwelijke vertegenwoordiging vinden we in sectoren die gekenmerkt worden door lage lonen en laaggeschoolde arbeidskrachten, zoals de *industriële reiniging*, de *kleinhandel* en de *horeca*. Maar ook in de *financiële diensten* (banken en verzekeringen) en in *advies en bijstand* (brede waaier van advocatenkantoren en boekhouding tot reclamewezen) bestaat de helft van de werknemers uit vrouwen. In andere sectoren zoals het *vervoer*, de *post en telecommunicatie* of de *informatica* is het aandeel vrouwen zeer beperkt. De *quartaire sector* kent een overwegend vrouwelijk personeelsbestand. In de *gezondheidszorg* en de *maatschappelijke dienstverlening* zijn zelfs acht op de tien van de loontrekkenden vrouwen. Ook het onderwijzend personeel bestaat overwegend uit vrouwen. Enkel in de *justitie, defensie en openbare veiligheid* ligt het aandeel vrouwen zeer laag.

## Werkenden per beroepsgroep

De vorige tabel laat zien dat vrouwen en mannen niet gelijk gespreid zijn over de verschillende economische sectoren. In de volgende tabellen gaan we in op de beroepen waarin vrouwen en mannen actief zijn. We volgen hierbij de indeling van de internationale beroepenclassificatie ISCO. Gedeeltelijk lopen deze beroepen parallel met de sectoren, maar ze overschrijden tevens de grenzen ervan en werpen een ander licht op de horizontale segregatie van vrouwen op de Vlaamse arbeidsmarkt: we onderscheiden een aantal typisch vrouwelijke en typisch mannelijke beroepen, maar ook beroepen waarin beide seksen goed vertegenwoordigd zijn. In het deel over onderwijs stelden we vast dat de huidige studentenpopulatie in Vlaanderen nog steeds tot op zekere hoogte kiest voor seksestereotiepe beroepen. < zie ook [seksesegregatie in het onderwijs p. 34 en 35](#) > Dit betekent dat de beroepensegregatie op onze arbeidsmarkt in de toekomst zal blijven bestaan.

## Hogere functies

De volgende tabel geeft een overzicht van de werkende Vlamingen (zelfstandigen en loontrekkenden) in hogere, leidinggevende functies: het gaat om bedrijfsleiders en om personen die behoren tot het hoger kader van zowel grote als kleine bedrijven. De tabel illustreert de verticale segregatie: vrouwen en mannen zijn niet evenredig verdeeld over de functieniveaus en naarmate de functie hoger is vinden we steeds minder vrouwen terug. Meer illustraties van de verticale segregatie vind je in de figuren vanaf pagina 97.

In hogere, leidinggevende functies zijn vrouwen veel minder goed vertegenwoordigd dan mannen. Slechts 29% van het hoger kader en de bedrijfsleiders is een vrouw. Bekijken we de beroepsgroep in detail, dan merken we een verdere afname van het aandeel vrouwen naarmate het functieniveau stijgt. Zo vinden we bij de leiding van kleine bedrijven nog 36% vrouwen terug, maar onder de leidinggevendenden van grote ondernemingen bedraagt het aandeel vrouwen slechts 26%. In grote ondernemingen gaat de afvalrace verder: bestaat het hoger kader nog voor een derde uit vrouwen (32%), tot de topfunctie van bedrijfsleider heeft nog maar een zeer beperkt aantal vrouwen het kunnen schoppen (18%).

## Man-vrouwverdeling bij de werkenden in hogere functies Vlaams Gewest, 2003

	Totaal (n)	Vrouw (%)	Man (%)
Hoger kader en bedrijfsleiders	282 000	29	71
- Hoger kader van de openbare administratie	nb*		
- Bedrijfsleiders en kaderleden van grote ondernemingen	179 000	26	74
<i>waarvan Bedrijfsleiders</i>	75 000	18	82
<i>Leidinggevende kaderleden</i>	104 000	32	68
- Leiders en zaakvoerders van kleine ondernemingen	99 000	36	64

\* het aantal personen in het hoger kader van de openbare administratie is in deze bron te klein om betrouwbaar te zijn. Het aantal managers in de Vlaamse administratie vind je op pagina xxx

Bron: Eurostat LFS (Bewerking Steunpunt WAV)

In zekere mate heeft deze functiesegregatie te maken met de jongere leeftijdsstructuur van werkende vrouwen: leidinggevend zijn gemiddeld wat ouder dan de andere werkenden. < zie ook *werkzaamheid naar leeftijd p. 59* > Toch vormt de leeftijdsstructuur slechts een beperkt deel van de verklaring: ook bij de jongere leidinggevend vinden we relatief weinig vrouwen terug. Van de leidinggevend jonger dan 45 jaar bijvoorbeeld is slechts 32% een vrouw. Een tweede verklaring vinden we in het feit dat bedrijfsleiders en zaakvoerders meestal gestart zijn als zelfstandige; om verschillende redenen waar we elders in dit genderzakboekje op ingaan, beginnen vrouwen minder vaak dan mannen met een zelfstandige zaak. < zie ook *ondernemerschap p. 62 en verder* >

Een derde en wellicht belangrijkste verklaring is de vaststelling dat vrouwen moeilijker doorgroeien naar hogere functies dan mannen. Dit komt onder andere omdat ze vaak deeltijds werken, minder overuren maken en hun loopbaan soms onderbreken – meestal in functie van de combinatie werk en gezin. < zie ook *deeltijdarbeid, overuren, tijdskrediet p. 104 en verder* > Deze elementen verminderen hun kansen op een vlotte carrière. In sommige studies wijst men bovendien op het feit dat vrouwen en mannen verschillende ‘loopbaanstrategieën’ volgen. Mannen zouden eerder gericht zijn op het bereiken van een zo hoog mogelijke leidinggevende functie. Vrouwen zouden meer de voorkeur hebben voor een strategie waarbij de inhoud van de functie primeert.

Vrouwen die carrière willen maken ten slotte, stoten in – door mannen gedomineerde – organisaties vaak op een ‘glazen plafond’. De term wordt gebruikt om de onzichtbare barrière aan te duiden die vrouwen ervan weerhoudt om even vlot als mannen door te stromen naar hogere, leidinggevende functies. Het onzichtbare van deze barrière staat in tegenstelling tot aanwijsbare, formele hindernissen in de loopbaan. Het glazen plafond is het cumulatieve gevolg van allerlei organisatiestructuren en gedragspatronen die – vaak onbedoeld en onbewust – discriminerend zijn voor vrouwen.

### Middenfuncties

Worden de hogere functies in totaal slechts voor 29% door vrouwen ingevuld, van het totaal aantal werkenden in middenfuncties is meer dan de helft een vrouw (55%). Er is een oververtegenwoordiging van vrouwen bij het wetenschappelijk personeel, bij de administratieve bedienden en bij de diensten en verkopers. Mannen zijn sterker vertegenwoordigd in het tussenkader en vooral de krijgsmacht is haast exclusief mannelijk.

Wanneer we dieper inzoomen op de specifieke beroepsgroepen, zien we opnieuw typische vrouwen- en mannenberoepen opduiken. Bij het **wetenschappelijk personeel** bijvoorbeeld zijn de exacte wetenschappen mannenbastions. De sociale wetenschappers tellen dan weer voornamelijk vrouwen in hun rangen, net als het wetenschappelijk personeel in het onderwijs. In de gezondheidszorg worden de hogere, universitaire functies overwegend door mannen ingevuld terwijl de lagere functies (verplegers, vroedvrouwen) voor 87% door vrouwen uitgeoefend worden. In het **tussenkader** hebben het niet-verplegend medisch personeel en het onderwijzend personeel een vrouwelijke uitstraling. Bij de technici en bij financiën, verkoop en administratief beheer vinden we daarentegen iets meer mannen terug. Bij de **diensten en verkopers** ten slotte, springen de veiligheids- en beschermingsdiensten uit de band door hun uitgesproken mannelijk profiel. De overige functies in de horeca, de verkoop en bij uitstek de verzorging, zijn typisch vrouwelijke activiteitsdomeinen.

In de middenfuncties blijkt er dus een sterke horizontale segregatie te bestaan: vrouwen en mannen zijn onevenredig verdeeld over de verschillende beroepen. Naar analogie met het begrip ‘glazen plafond’ om de verticale segregatie binnen organisaties aan te duiden, bestaat de term ‘glazen muren’ om te wijzen op de horizontale segregatie.

Man-vrouwverdeling bij de krijgsmacht, het tussenkader  
en de bedienden - Vlaams Gewest, 2003

	Totaal (n)	Vrouw (%)	Man (%)
<b>Krijgsmacht</b>	21 000	8	92
<b>Wetenschappelijk personeel</b>	449 000	56	44
In de wetenschappen (natuurkunde, wiskunde en techniek)	78 000	19	81
In de gezondheidswetenschappen	113 000	75	25
<i>waarvan Artsen, tandartsen, veeartsen</i>	30 000	40	60
<i>Verplegers, vroedvrouwen</i>	81 000	87	13
In het onderwijs	135 000	67	33
In andere beroepen	123 000	51	49
<i>waarvan Boekhouders, personeelsbeleid, kaders     en administratieve functies</i>	48 000	47	53
<i>Juristen</i>	16 000	40	60
<i>Sociale wetensch. (economisten, sociologen,     psychologen, vertalers, ...)</i>	34 000	70	30
<b>Tussenkader</b>	288 000	35	65
Technici	149 000	17	83
Medisch personeel (behalve verplegend)	36 000	74	26
Onderwijzend personeel	18 000	72	28
Financiën, verkoop en administratief beheer	85 000	43	57
<b>Administratieve bedienden</b>	385 000	62	38
Kantoorpersoneel (secretariaat, boekhouding, enz.)	358 000	61	39
Receptionisten, loketbedienden	26 000	78	22
<b>Diensten en verkopers</b>	270 000	71	29
Diensten aan particulieren en veiligheidsdiensten	169 000	66	34
<i>waarvan Restauratiepersoneel (koks, opdieners)</i>	63 000	62	38
<i>Verzorgend personeel (kinderopvang, thuisverzorging)</i>	47 000	98	2
<i>Veiligheids- en beschermingsdiensten</i>	32 000	14	86
Verkopers	101 000	79	21

Bron: Eurostat LFS (Bewerking Steunpunt WAV)

## Lagere functies

### Man-vrouwverdeling bij arbeiders en niet-gekwalificeerde bedienden Vlaams Gewest, 2003

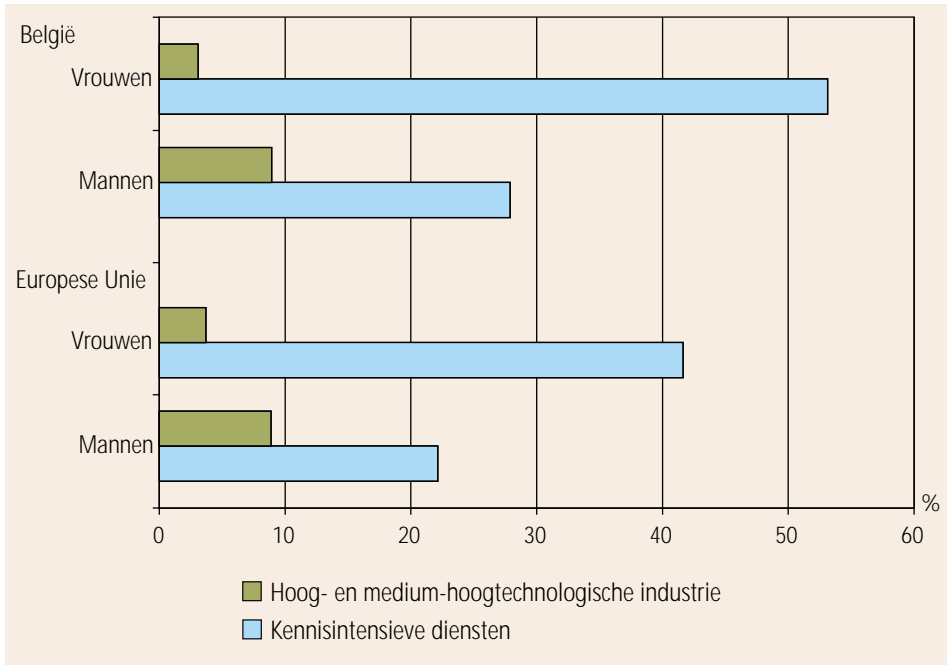
	Totaal (n)	Vrouw (%)	Man (%)
<b>Ambachtslui en vaklui</b>	257 000	8	92
In de mijnen en de bouw	115 000	1	99
In de metaal	82 000	4	96
In de voedingsnijverheid	26 000	14	86
Wevers, naaisters enz.	14 000	75	25
Overige	21. 000	17	83
<b>Bedieners van installaties en machines en assemblage</b>	253 000	20	80
Bedieners van vaste installaties	15 000	8	92
Bedieners van machines en monteurs	130 000	33	67
Bestuurders van voertuigen en bedieners van graaf- en hefwerktuigen	108 000	6	94
<b>Niet-gekwalificeerde arbeiders en bedienden</b>	230 000	50	50
Schoonmaakdiensten en huishoudhulp	129 000	78	22
Handlangers voor mijnen, bouw, openbare werken enz.	102 000	14	86

Bron: Eurostat LFS (Bewerking Steunpunt WAV)

In de lagere functies werken in totaal 25% vrouwen en 75% mannen. Net als bij de middenfuncties bestaat er ook een sterke horizontale segregatie bij arbeiders. Onder de **ambachtslui en vaklui** maken vrouwen een (zeer) kleine minderheid uit in de mijnen en de bouw, in de metaal en in de voedingsnijverheid. Daarentegen zijn het voornamelijk vrouwen die professioneel in de weer zijn met naald en draad. **Installaties en machines** worden over de hele lijn overwegend bediend door mannenhanden. Bij de **niet-gekwalificeerde arbeiders** is de vrouw-manverdeling sterk functieafhankelijk, net als bij de ambachtlui en vaklui: schoonmaakdiensten en huishoudhulp draaien voornamelijk op vrouwen, terwijl handlangers voor mijnen, bouw en openbare werken van oudsher mannen zijn. Bij de niet-gekwalificeerde arbeiders vinden we 50% vrouwen terug. Bij de arbeidersberoepen waarvoor het meest gespecialiseerde vakkennis vereist is (de ambachtlui en vaklui), zien we nog slechts 8% vrouwen.

## Vrouwen in de kenniseconomie

Aandeel van de werkenden in hoog- en medium-hoogtechnologische industrie en in kennisintensieve diensten - 2003



Bron: Eurostat LFS (Bewerking Steunpunt WAV)

'Kenniseconomie' is een vrij abstract begrip uit de economie waarmee wordt bedoeld dat een significant deel van de economische groei voortkomt uit (al dan niet technische) kennis. Het is een economie waarin de productiefactor kennis een steeds belangrijkere plaats inneemt ten opzichte van de drie traditionele productiefactoren arbeid, natuur en kapitaal. De opkomst en groei van de kenniseconomie past binnen de verschuiving van een agrarische, over een industriële, naar een diensteneconomie (tertiaïrisering).

Een van de speerpunten van de Europese Unie, en daarmee ook van ons land, is om Europa in 2010 de meest kennisintensieve economie van de wereld te laten zijn. De Europese ambitie om een concurrentiële en dynamische kenniseconomie uit te bouwen is vastgelegd in de Lissabon-strategie van 2000. De Vlaamse overheid neemt het streefdoel van een kennisintensieve economie over in het Pact van Vilvoorde (2001) en wil zo Vlaanderen een nieuw groei-elan geven.

De kenniseconomie is niet beperkt tot de tertiaire en quataire sector maar strekt zich eveneens uit over een deel van de industrie. De voornaamste vertegenwoordigers van de kenniseconomie zijn ten eerste de industrietakken waarin **hoogtechnologische kennis** een

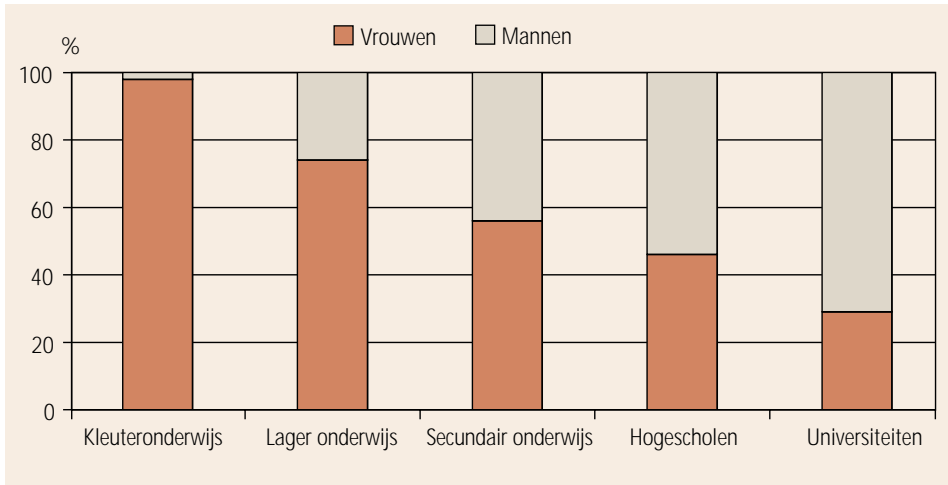
belangrijke productiefactor vormt, namelijk de chemische nijverheid en de vervaardiging van machines, apparaten, werktuigen, instrumenten en transportmiddelen. Ten tweede omvat de kenniseconomie de **kennisintensieve diensten**. Deze bestaan uit het vervoer over water, de luchtvaart, post en telecommunicatie, financiën en verzekeringswezen, verhuur en handel in onroerende goederen, verhuur en diensten aan bedrijven, onderwijs, gezondheidszorg en maatschappelijke dienstverlening en tenslotte recreatie, cultuur en sport.

De figuur toont het aandeel van de totale tewerkstelling dat gerealiseerd wordt in de hoogtechnologische industrie en in de kennisintensieve diensten. De hoogtechnologische industrie stelt heel wat minder mensen tewerk dan de kennisintensieve diensten. Qua aandeel van de werkenden in kennisintensieve diensten overtreft België Europa en het aandeel werkenden in hoogtechnologische industrietakken is gelijk. Vrouwen zijn aanzienlijk minder sterk aanwezig in de hoogtechnologische industrie, maar ze werken wel bijna dubbel zo vaak als mannen in kennisintensieve diensten. Dit maakt dat van alle werkzame vrouwen in België er meer dan de helft actief zijn in de kenniseconomie. Bij de werkende Belgische mannen bedraagt het aandeel kenniswerkers een derde. Voor beide geslachten scoort België beter dan Europa op het vlak van tewerkstelling in de totale kenniseconomie. De cijfers voor Vlaanderen liggen in dezelfde lijn als die van België, maar Eurostat geeft voor Vlaanderen geen cijfers naar geslacht.



## Vrouwen in het onderwijs

Man-vrouwverdeling bij het bestuurs- en onderwijzend personeel\* van het Vlaamse onderwijs - Vlaamse Gemeenschap, 2004



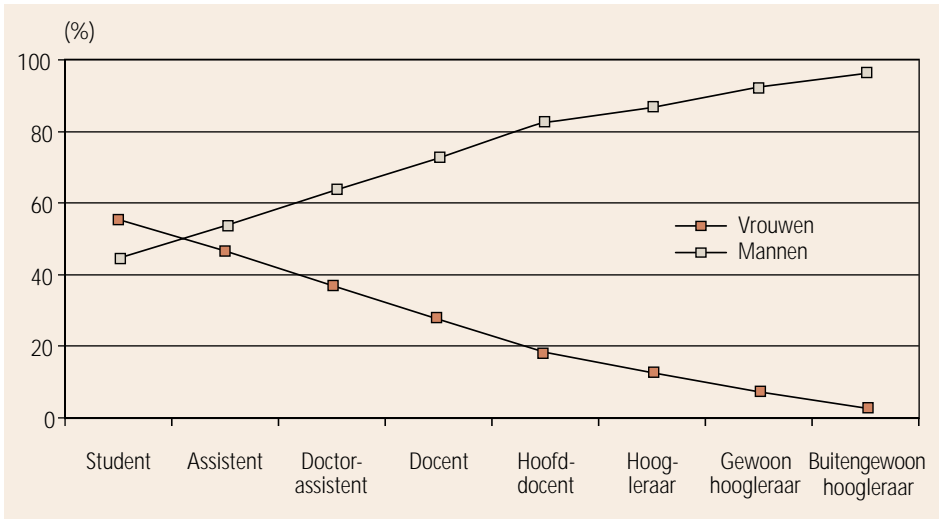
\* in voltijdsequivalenten, voor de universiteiten enkel het zelfstandig en assisterend academisch personeel

Bron: Ministerie van de Vlaamse Gemeenschap en VLIR (Bewerking Steunpunt WAV)

Vrouwelijk bestuurs- en onderwijzend personeel maakt voor de overgrote meerderheid de dienst uit in het Vlaamse kleuteronderwijs (98%). Naarmate het niveau van onderwijs stijgt, neemt het aandeel vrouwen af. Vanaf het niveau van secundair onderwijs zijn vrouwen ondervetegenwoordigd. Aan de Vlaamse universiteiten bestaat nog slechts 29% van het onderwijzend personeel uit vrouwen. Weliswaar werd voor de universiteiten enkel het zelfstandig en assisterend academisch personeel in de figuur opgenomen

## Vrouwen aan de universiteit

Man-vrouwverdeling bij het academisch personeel van de Vlaamse universiteiten - Vlaamse Gemeenschap, 2004



Bron: Ministerie van de Vlaamse Gemeenschap en VLIR (Bewerking Steunpunt WAV)

Al maken vrouwen anno 2004 in Vlaanderen de meerderheid uit van de universiteitsstudenten, als het over personeel gaat, blijft de universiteit een mannenbastion. Vrouwen mogen dan nog relatief goed vertegenwoordigd zijn onder de assistenten, vanaf de graad van doctor-assistent moeten zij duidelijk het loodje leggen voor mannen. Naarmate we verder opklimmen in de universitaire hiërarchie, komen we steeds minder vrouwen tegen. Slechts 3% van de buitengewoon hoogleraar is een vrouw.

De ondervertegenwoordiging van vrouwen in de hogere functies aan de universiteit is deels te wijten aan de oudere leeftijdsstructuur van deze functies. In de hogere leeftijdsklassen zijn veel minder vrouwen dan mannen werkzaam. Dat mannen zelfs in de 'jonge' functies (assistent en doctor-assistent) vrouwen in aantal overtreffen is des te opmerkelijker als we vaststellen dat vandaag meer vrouwen dan mannen studeren aan de Vlaamse universiteiten én dat uit recent onderzoek blijkt dat ze beter presteren dan mannen.

## Vrouwelijke ambtenaren

Man-vrouwverhouding bij het personeel van het Ministerie van de Vlaamse Gemeenschap - 2004 en 2005<sup>1</sup>

	Totaal (n)	Vrouw (%)	Man (%)
Niveau A: universitair of gelijkgesteld	4 030	34	66
waarvan <i>Topmanagement</i> <sup>2</sup>	38	8	92
<i>Middenmanagement</i> <sup>3</sup>	132	23	77
Niveau B: hoger onderwijs korte type	1 810	50	50
Niveau C: hoger secundair onderwijs	3 730	44	56
Niveau D: lager onderwijs of lager secundair onderwijs	4 280	42	58
<b>Totaal</b>	<b>13 860</b>	<b>41</b>	<b>59</b>

<sup>1</sup> niveau A-D: 31 december 2004; management: juli 2005

<sup>2</sup> secretarissen-generaal (rang A4) en directeurs-generaal (rang A3)

<sup>3</sup> afdelingshoofden (rang A2A)

Bron: Ministerie van de Vlaamse Gemeenschap en Dienst Emancipatiezaken (Bewerking Steunpunt WAV)

Binnen het Ministerie van de Vlaamse Gemeenschap zijn 41% van de ambtenaren vrouwen. Alleen in het niveau B (hoger onderwijs van het korte type) zijn vrouwen en mannen evenredig vertegenwoordigd. Naarmate we hogerop klimmen in de hiërarchie, komen we steeds minder vrouwen tegen. Onder de universitair gediplomeerden zijn er nog 34% vrouwen. Op managementniveau is de mannelijke oververtegenwoordiging het sterkst. Het middenmanagement bestaat nog voor 23% uit vrouwen, maar de Vlaamse topmanagers tellen nog slechts 8% vrouwen in hun rangen.

Zoals in vele sectoren is de ondervertegenwoordiging van vrouwen ook bij de overheid een historisch gegeven: vooral in de oudere leeftijdsklassen is de man-vrouwverhouding erg scheef. Binnen de generatie ambtenaren jonger dan 35 zijn vrouwen zelfs licht in de meerderheid. Dit laat vermoeden dat de feminisatie van de ambtenarij zich in de toekomst zal verderzetten. De vraag is of de vervrouwelijking ook de hoogste regionen zal weten te bereiken. Tussen 1995 en 2001 is het aandeel vrouwen in managementfuncties verdubbeld (niet in tabel). Tussen 2001 en 2005 was er echter opnieuw een lichte terugval die te wijten is aan het beperkt aantal vacatures op topniveau en aan de moeilijke combinatie tussen gezin en het uitoefenen van een managementfunctie. De Vlaamse minister van Bestuurszaken heeft recent beslist dat voor toekomstige vacante topfuncties binnen het Ministerie van de Vlaamse Gemeenschap bij gelijke kwalificaties de voorkeur moet uitgaan naar een vrouwelijke kandidaat.

## Vrouwen in de vakbond

### Man-vrouwverdeling in vakbonden en werkgeversorganisaties - België, 2005

		Totaal (n)	Vrouw (%)	Man (%)
<b>Vakbonden</b>				
ABVV/FGTB*	Federaal Bureau	56	21	79
	Federaal Secretariaat	7	14	86
	Andere managementfuncties	13	23	77
	Middenkader en lagere bedienden	94	55	45
ACV/CSC	Nationaal bestuur	35	9	91
	Dagelijks bestuur	9	22	78
	Middenkader en lagere bedienden	3 336	49	51
ACLVB/CGSLB	Nationaal bureau	21	19	81
	Uitvoerend comité	7	0	100
	Andere managementfuncties	81	20	80
	Middenkader en lagere bedienden	301	63	37
<b>Werkgeversorganisaties</b>				
VBO	Raad van Bestuur	68	4	96
	Directiecomité	52	8	92
	Algemeen Bestuur	4	0	100
	Departementshoofden	7	29	71
	Middenkader en lagere bedienden	nb	67	33
Voka - VEV	Raad van Bestuur	57	4	96
	Management	12	25	75
	Middenkader en lagere bedienden	26	73	27
Voka - KvK	Raad van Beheer	486	7	93
	Dagelijks Bestuur/Directiecomité	82	6	94
	Andere managementfuncties	46	43	57
	Middenkader en lagere bedienden	170	67	33
<b>Vlaamse Confederatie van Social Profit Ondernemingen</b>				
	Raad van Bestuur	21	14	86
	Management	1	0	100
	Middenkader en lagere bedienden	3	67	33
Unizo	Raad van Bestuur	57	5	95
	Dagelijks Uitvoerend Comité	8	13	87
	Andere managementfuncties	87	31	69
	Middenkader en lagere bedienden	128	52	48

\* enkel federale structuren

Bron: Vakbonden en werkgeversorganisaties (Bewerking Steunpunt WAV)

De tabel geeft een indicatie van de aanwezigheid van vrouwen in vakbonden en werkgeversfederaties. De cijfers betreffen het loontrekkend personeel dat in dienst van de organisaties werkt. Vakbondsafgevaardigden werden dus niet opgenomen.

Vooraf in de hoogste bestuursorganen binnen de vakbonden en werkgeversfederaties zijn vrouwen sterk ondervertegenwoordigd. In deze organen zetelen per tien mannen ten hoogste twee vrouwen. Ook in de andere managementfuncties is een mannelijke oververtegenwoordiging de algemene teneur: in de meeste organisaties nemen mannen minstens zeven op de tien managementfuncties in. Slechts in de Kamers van Koophandel (Voka-KvK) is er een meer gelijke vertegenwoordiging van beide geslachten op management-niveau. Om meer vrouwen dan mannen tegen te komen, moeten we verder dalen in de hiërarchie. In het middenkader en de lagere bediendefuncties keert de geslachtsverhouding om. Op dit niveau zijn aanzienlijk meer vrouwen dan mannen aan het werk. Alleen het ACV en Unizo stellen in deze functies ongeveer evenveel vrouwen als mannen tewerk.

De vakbonden zijn zich bewust van de lage vertegenwoordiging van vrouwen in belangrijke posities van hun organisaties en willen er iets aan doen. In 2004 ondertekenden het ABVV, het ACV en het ACLVB het 'Charter voor de gelijkheid van vrouwen en mannen in de vakbond'. Hiermee engageren ze zich om meer aandacht te besteden aan de gelijkheid van vrouwen en mannen in hun beleid en te streven naar een betere vertegenwoordiging van vrouwen in hun bestuursorganen.

## Vrouwen in de politiek

### Politieke vertegenwoordiging naar geslacht – juli 2005

	Totaal (n)	Vrouwen (%)	Mannen (%)
<b>Vlaamse Gemeenschap</b>			
Gemeenteraden	7 240	28	72
<i>waarvan Colleges van Burgemeester en Schepenen</i>	1 793	21	79
<i>Burgemeesters</i>	308	8	92
Provincieraden	408	32	68
<i>waarvan Bestendige Deputaties</i>	35	17	83
<i>Provinciegouverneurs</i>	5	0	100
Vlaams Parlement	124	31	69
Vlaamse Regering	10	30	70
<b>België</b>			
Kamer	150	35	65
Senaat	75	40	60
Federale Regering	21	24	76

Bron: websites van de politieke organen (Bewerking Steunpunt WAV)

Ook politiek bedrijven is vandaag de dag nog steeds een mannenzaak, ondanks regelgeving die een gelijke vertegenwoordiging van vrouwen en mannen op kieslijsten vereist. In de 308 Vlaamse gemeenteraden zetelen slechts 28% vrouwen. De colleges van burgemeester en schepenen tellen 21% vrouwen. Amper 8% van de Vlaamse burgemeesters is een vrouw. In de Vlaamse provincieraden zetelen 32% vrouwen. Alle Vlaamse provinciegouverneurs zijn mannen en de bestendige deputaties tellen slechts één vrouw temidden van zes mannen.

Op Vlaams niveau tellen we relatief gezien iets minder vrouwelijke parlementariërs (31%) dan op het federale niveau (35% in de Kamer en 40% in de Senaat). De Vlaamse Regering doet het met 30% vrouwen dan weer iets beter dan de federale regering (24%).

## Vrouwelijke kabinetsmedewerkers

Man-vrouwverdeling in de kabinetten van de Vlaamse Regering - juli 2005

	Totaal (n)	Vrouwen (n)	Mannen (n)
Kabinetschefs	19	2	17
Adjunct-kabinetschefs	23	3	20
Overige kabinetsmedewerkers	219	85	134
<b>Totaal</b>	<b>261</b>	<b>89</b>	<b>172</b>

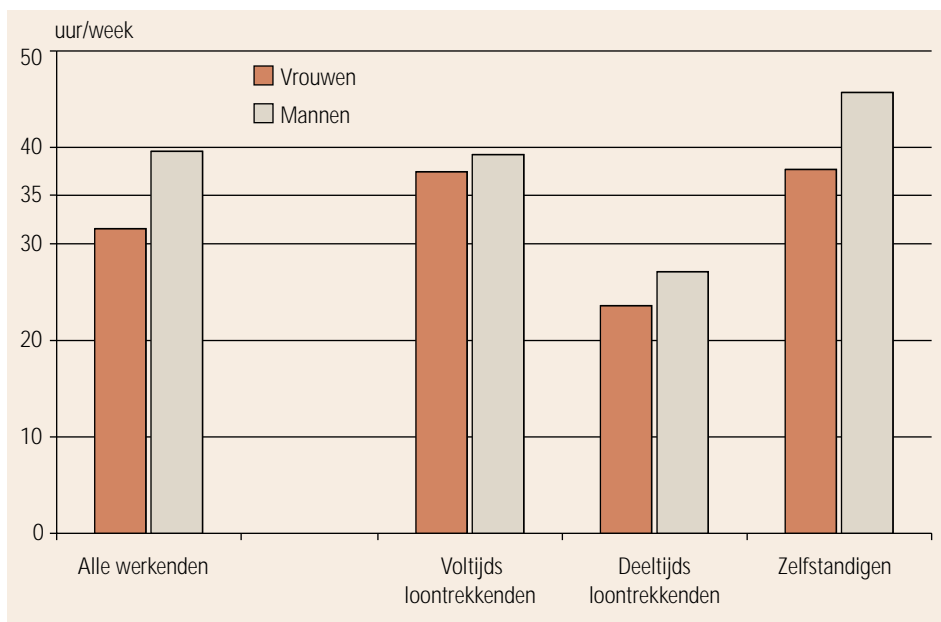
Bron: <http://adressen.vlaanderen.be> (Bewerking Steunpunt WAV)

Op de kabinetten van de Vlaamse ministers zijn meer mannen dan vrouwen actief om het beleid uit te stippelen. Slechts één kabinet heeft anno 2005 meer vrouwen dan mannen in dienst: het kabinet van de Vlaamse minister van Economie. Ook in dit milieu valt de verticale segregatie op: vrouwen zijn minder sterk vertegenwoordigd in de hogere functies. Hebben de kabinetten voor 39% vrouwen in dienst als 'gewone' kabinetsmedewerkers, dan zijn slechts twee van de negentien kabinetschefs vrouwen.

## Deel 3.7 Werktijden

### Aantal werkuren per week

Aantal uur dat de werkende gemiddeld in een week presteert  
Vlaams Gewest, 2004



Bron: NIS EAK (Bewerking Steunpunt WAV)

Niet alleen ligt de werkzaamheidsgraad van vrouwen lager dan die van mannen, < zie ook [werkzaamheidsgraad p. 59](#) > als vrouwen een job hebben, werken ze gemiddeld ook minder uren per week. De werkende Vlaamse vrouw presteert gemiddeld 32 uur per week, de man werkt 8 uur langer. De uren die vrouwen minder doorbrengen op de werkvloer compenseren ze ruimschoots met de tijd die ze besteden aan huishoudelijk werk en zorg voor de kinderen. Dit is dan ook de voornaamste reden waarom vrouwen minder uren beroepsactief zijn. < zie ook [tijdsbesteding p. 148](#) >

Verantwoordelijk voor de lagere gemiddelde arbeidsduur van vrouwen zijn in de eerste plaats degenen die deeltijds werken. Zo'n 45% van de loontrekkende vrouwen heeft een deeltijdse job. Zij werken gemiddeld 24 uur per week. Deze deeltijds werkenden trekken de gemiddelde arbeidsduur van vrouwen sterk omlaag. Van de mannelijke loontrekkenden werkt slechts 6% deeltijds. < zie ook [deeltijdarbeid p. 106](#) >

Zelfstandigen, het is bekend, besteden veel meer uren aan hun werk dan loontrekkenden. Precies in dit statuut vinden we veel minder



vrouwen terug: slechts 8% van de werkende vrouwen is als zelfstandige actief tegenover 16% van de mannen. < zie ook overzicht van de bevolking op arbeidsleeftijd p. 48 > Als vrouwen al een zelfstandige activiteit uitoefenen, werken ze bovendien veel minder uren dan mannelijke zelfstandigen (gemiddeld 38 uur tegenover 46 uur per week). Een van de verklaringen hiervoor is dat vrouwelijke zelfstandigen vaak kiezen voor een activiteit die hen toelaat om werk en gezin te combineren. < zie ook Genderzakboekje 2004 >

Zelfs bij de voltijds werkenden vinden we nog een verschil in arbeidsduur tussen vrouwen en mannen: vrouwen met een voltijdse baan werken gemiddeld 37 uur per week, mannen 39 uur. Een verklaring hiervoor is dat mannen vaker overuren presteren dan vrouwen.

## Overuren

Aandeel van de loontrekkenden dat overuren presteert en gemiddeld aantal overuren per week - Vlaams Gewest, 2001

	Aandeel van de loontrekkenden dat overwerkt		Aantal overuren bij de overwerkers	
	Vrouw (%)	Man (%)	Vrouw (uren)	Man (uren)
Totaal	10	17	8	11
Voltijds	12	17	8	11
Deeltijds	6	nb*	8	nb*

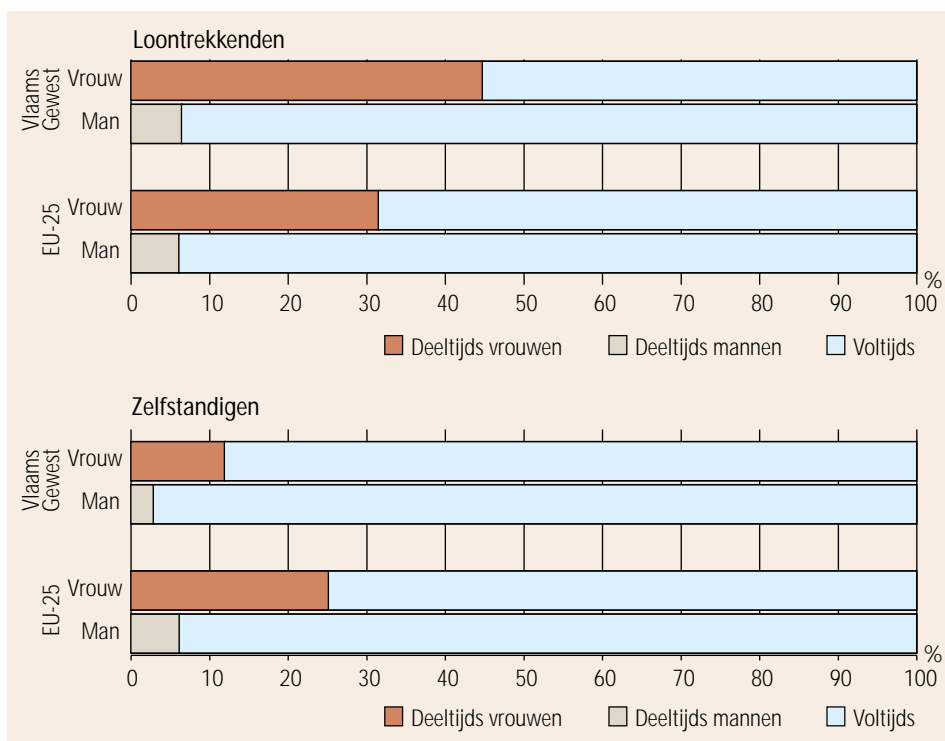
\* Het aantal deeltijds werkende mannen dat overwerkt is te klein om betrouwbaar te zijn.

Bron: Eurostat LFS, ad hoc module arbeidstijden 2001 (Bewerking Steunpunt WAV)

Wanneer we kijken naar een willekeurige week in het jaar, dan heeft gemiddeld een op de zes mannen met een loontrekkende job in die week overuren gepresteerd (17%). Bij de vrouwen ligt het aandeel overwerkers een stuk lager (10%). Vooral vrouwen met een deeltijdse job maken niet zo vaak overuren, maar ook voltijds werkende vrouwen werken minder vaak buiten de gewone vastgestelde uren dan mannen. Als vrouwen overuren maken dan werken ze bovendien minder uren extra dan mannen: de mannelijke overwerker doet er gemiddeld elf uur per week bij, de vrouwelijke slechts acht.

## Deeltijdarbeid

Aandeel deeltijds en voltijds werkenden bij de loontrekkenden en de zelfstandigen, 2004



Bron: NIS EAK, Eurostat LFS (Bewerking Steunpunt WAV)

Deeltijdarbeid blijft vooralsnog een typisch vrouwelijk fenomeen. Ongeveer vier op de tien van de werkende vrouwen in het Vlaams Gewest hebben een deeltijdse baan. Mannen zijn bijna allemaal voltijds aan de slag.

Voorloos bij loontrekkenden komt deeltijdarbeid veelvuldig voor: 45% van de loontrekkende vrouwen in het Vlaams Gewest werkt part-time. In vergelijking daarmee werken zelfstandige vrouwen erg weinig deeltijds (12%). Vermoedelijk heeft dit te maken met de hoge eisen die een zelfstandige baan stelt. Bovendien kunnen loontrekkenden in verschillende stelsels van arbeidsduurvermindering stappen zoals ouderschapsverlof of tijdskrediet. Voor zelfstandigen bestaat deze mogelijkheid niet.

Loontrekkende vrouwen in Vlaanderen werken veel vaker deeltijds dan gemiddeld in de Europese Unie (45% tegenover 31%). Bij de zelfstandigen is de situatie omgekeerd: 25% van de zelfstandige vrouwen in Europa oefent haar activiteit deeltijds uit, tegenover 12% in Vlaanderen. Bij mannen blijft deeltijdarbeid in alle gevallen zeer beperkt.

Deeltijdarbeid neemt toe met de leeftijd: werkt van de vrouwen onder de dertig een vierde deeltijds, van de vrouwen boven de vijftig die nog aan het werk zijn, heeft de helft een deeltijdse betrekking. Voor vele vrouwen is parttime werk een manier om professionele arbeid beter met het gezinsleven te combineren. Dit is de voornaamste reden waarom vrouwen tussen 25 en 50 jaar deeltijds werken. Hoe groter de gezinslast, hoe vaker vrouwen deeltijds werken. < zie ook [gezin en deeltijd-arbeid p. 140](#) > Ook wanneer de kinderen op eigen benen staan blijven veel vrouwen deeltijds werken. De zorg voor het huishouden vormt daarvoor de belangrijkste reden. Voor sommigen komt daar nog de zorg voor oudere gezinsleden of voor kleinkinderen bij. < zie ook [thematische verlopen p. 113 en mantelzorg p. 150](#) > Velen zien een deeltijdse baan eveneens als een manier om geleidelijk uit het beroepsleven te stappen. Vandaar het hoge aandeel deeltijds werkenden bij de vrouwelijke vijftigplussers die nog als loontrekkende aan de slag zijn (57%). Ook steeds meer oudere mannen ontdekken deze mogelijkheid, met als gevolg dat vandaag 13% van de mannelijke werknemers boven de vijftig parttime werkt. < zie ook [tijdscrediet p. 111](#) >

De meeste vrouwen werken deeltijds om werk en gezin te combineren of om de werkdruk op het einde van de loopbaan te verminderen. Toch werkt ook een op de acht van de vrouwen met een parttime job onvrijwillig deeltijds, meer bepaald omdat ze geen voltijdse job kan vinden. Vooral bij winkelpersoneel, in de horeca en in het onderwijs komt onvrijwillige deeltijdarbeid vaak voor. < zie ook [deeltijdarbeid naar sector p. 108](#) >

In de loop van het voorbije decennium kende deeltijdarbeid in het Vlaams Gewest een opmerkelijke stijging. Tien jaar geleden had 29% van de loontrekkende vrouwen een deeltijd baan, van de mannen amper 2%. Ook de zelfstandigen werkten toen veel minder deeltijds.

De toename van de deeltijdarbeid heeft veel te maken de feminisatie van de arbeidsmarkt: de stijging van het aantal deeltijds werkenden ging hand in hand met een forse toename van het aantal werkende vrouwen, en meer in het bijzonder van werkende vrouwen met kinderen. De groep waar de wens om deeltijds te werken het grootst is, groeide dus zeer sterk. Anderzijds vond deeltijdarbeid ingang als middel om de arbeidsprestaties op het einde van de loopbaan te verminderen. Daarnaast heeft de overheid deeltijdarbeid gestimuleerd in het kader van arbeidsherverdeling en werd het stelsel van loopbaan-onderbreking verruimd. Ten slotte gaf de tertiairisering van de arbeidsmarkt een forse impuls aan de vraag naar deeltijdarbeid: in verschillende sterk groeiende dienstensectoren is de vraag naar deeltijdse krachten groot. < zie ook [deeltijdarbeid naar sector p. 108](#) >

## Deeltijdarbeid naar sector

Aandeel deeltijdarbeid bij vrouwelijke en mannelijke loontrekkenden en aandeel vrouwen bij de loontrekkenden\* naar sector - Vlaams Gewest, 2003

%	Aandeel deeltijdarbeid bij de loontrekkenden		Aandeel vrouwen bij de loontrekkenden
	Vrouwen	Mannen	
Landbouw en visserij	64	13	33
Secundaire sector	32	4	21
Voedingsindustrie	45	7	39
Textiel en kleding	21	3	51
Metaalnijverheid	29	4	15
Bouwnijverheid	41	3	6
Chemie	31	5	24
Overige secundaire sectoren	28	4	24
Tertiaire sector	46	10	44
Groothandel	31	5	35
Kleinhandel	62	17	69
Vervoerssector	26	7	21
Horeca	66	44	57
Post en telecommunicatie	31	8	31
Financiële diensten	39	6	50
Informatica	29	3	26
Advies en bijstand	34	7	50
Selectie en terbeschikkingstelling van personeel	27	3	42
Industriële reiniging e.d.	65	28	74
Overige tertiaire sectoren	44	8	28
Quartaire sector	52	18	64
Openbaar bestuur	32	4	44
Justitie, defensie en openbare veiligheid	22	3	15
Onderwijs	46	33	67
Ziekenhuizen en overige gezondheidszorg	62	16	82
Maatschappelijke dienstverlening	63	23	78
Recreatie, cultuur en sport	41	20	42
Overige quartaire sectoren	41	11	54
<b>Totaal</b>	<b>47</b>	<b>9</b>	<b>43</b>

\* exclusief de werknemers van de provinciale en plaatselijke overheidsdiensten (RSZPPO)

Bron: RSZ DMFA (Bewerking Steunpunt WAV)

Bij de vrouwelijke zelfstandigen blijft het aandeel deeltijds werkenden eerder beperkt. < zie ook [deeltijdarbeid p. 106](#) > Het kleine deel dat haar activiteit uitoefent op parttime basis is meestal actief in de gezondheidszorg (artsen, verpleegsters, kinesisten,...) of als zelfstandig uitbaatster van een kap- of schoonheidssalon.

Bij de loontrekkenden daarentegen heeft meer dan 40% van de vrouwen een deeltijdse betrekking. De tabel laat zien hoe vaak deeltijdarbeid voorkomt in elke sector. Omdat we ons voor deze tabel baseren op een andere bron, wijken de totale aandelen deeltijdarbeid licht af van de cijfers uit vorige figuur.

In alle sectoren ligt het aandeel deeltijds werkenden bij vrouwen een stuk hoger dan bij mannen. Maar anderzijds geldt ook dat in sectoren waar veel vrouwen werken, er ook relatief veel parttime werk voorkomt en dit zowel bij vrouwen als bij mannen. Hoe hoog het aandeel vrouwen is in de loontrekkende populatie van een sector, zie je in de laatste kolom. In de sterk mannelijk gekleurde secundaire sector bijvoorbeeld komt deeltijdarbeid weinig voor, terwijl in de quartaire sector, waar twee op de drie werknemers vrouwen zijn, zowel mannen als vrouwen vaak een parttime job hebben. De tertiaire sector, met een gemiddeld aandeel vrouwen, bevindt zich ook inzake deeltijdarbeid in de middenmoot.

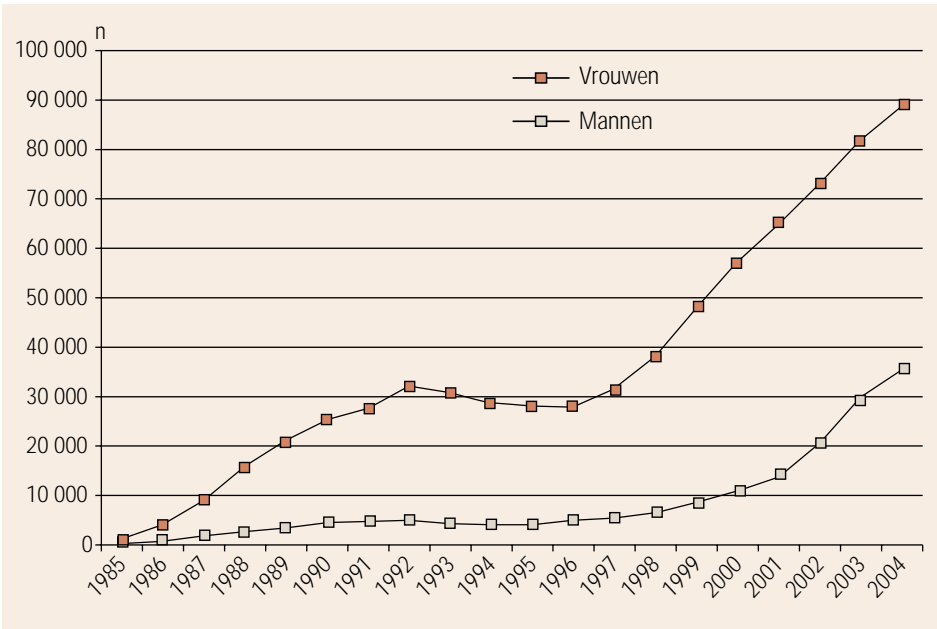
In de verschillende sectoren afzonderlijk, doen we grotendeels dezelfde vaststelling. Zo is er bijvoorbeeld een aantal tertiaire sectoren als de kleinhandel, de horeca en de industriële reiniging waar vrouwen het grootste deel van het personeel uitmaken. In deze sectoren loopt het aandeel deeltijds werkenden zowel bij vrouwen als bij mannen hoog op. Dat niet alleen werknemers vragende partij zijn om deeltijds te werken, maar ook werkgevers soms liever deeltijds dan voltijds werkend personeel in dienst hebben, blijkt uit het behoorlijke aandeel onvrijwillige deeltijdarbeid in deze drie sectoren: 20 à 30% van de parttimers werkt er deeltijds omdat ze geen voltijdse job konden vinden. Ook in de quartaire sectoren van het onderwijs en de maatschappelijke dienstverlening is de werknemerspopulatie overwegend vrouwelijk en vinden we niet alleen bij vrouwen maar ook bij mannen relatief veel deeltijds terug.

Omgekeerd is er weinig deeltijdarbeid in de meeste industriële sectoren, alsook in een aantal dienstensectoren met voornamelijk mannelijke werknemers: in de vervoerssector bijvoorbeeld, de informatica en de justitie ligt het aandeel deeltijds werkenden zowel bij vrouwen als mannen ver onder het gemiddelde.

Toch zijn er ook uitzonderingen. De textiel- en kledingsindustrie bijvoorbeeld is een industriële sector waar relatief veel vrouwen werken en waar het aandeel deeltijdarbeid zeer beperkt blijft.

## Evolutie tijdkrediet

Evolutie van het aantal personen in loopbaanonderbreking en tijdkrediet  
Vlaams Gewest



Bron: RVA (Bewerking Steunpunt WAV)

In 1985 voerde de Belgische overheid het stelsel van loopbaanonderbreking in: het houdt in dat werknemers hun arbeidsprestaties gedurende een bepaalde periode kunnen verminderen of onderbreken en in die periode een overheidspremie ontvangen die het loonverlies gedeeltelijk compenseert. Aanvankelijk beoogde de maatregel een effect van arbeidsherverdeling maar in de loop van de jaren negentig evolueerde het naar een instrument om werk, gezin en vrije tijd beter met elkaar in overeenstemming te brengen. Het systeem werd sterk uitgebreid zodat gaandeweg een grotere groep van werknemers van de regeling kon gebruikmaken (zie figuur). In diezelfde periode ontstonden ook de 'thematische verloven'. < zie ook [thematische verloven p. 113](#) > Het stelsel van loopbaanonderbreking werd op 1 januari 2002 radicaal hervormd en in de privé-sector vervangen door de formules van 'tijdkrediet'. In 2004 telt het Vlaams Gewest gemiddeld 89 000 vrouwen en 35 500 mannen in een van de bestaande stelsels.

## Tijdskrediet

Aantal begunstigten van tijdskrediet/loopbaanonderbreking  
(en verwante stelsels) en aandeel begunstigten bij de loontrekkenden  
Vlaams Gewest, 1996 en 2004

	Aantal begunstigten		Aandeel begunstigten bij de loontrekkenden			
	2004		2004		1996	
	Vrouw (n)	Man (n)	Vrouw (%)	Man (%)	Vrouw (%)	Man (%)
<b>Vermindering werktijd</b>						
< 50 jaar	47 900	8 900	5,7	0,9	1,6	0,1
≥ 50 jaar	25 500	22 600	18,2	9,7	8,6	1,2
<b>Volledige onderbreking</b>						
< 50 jaar	13 500	2 200	1,6	0,2	1,4	0,1
≥ 50 jaar	2 100	1 800	1,5	0,7	1,7	0,2
<b>Totaal</b>	<b>89 000</b>	<b>35 500</b>	<b>9,0</b>	<b>2,9</b>	<b>3,7</b>	<b>0,4</b>

Bron: RVA, NIS EAK (Bewerking steunpunt WAV)

Vrouwen onderbreken vaker hun loopbaan en passen hun werktijd vaker aan dan mannen. In 2004 maakt 9,0% van de vrouwelijke loontrekkenden in het Vlaams Gewest gebruik van een regeling van tijdskrediet of loopbaanonderbreking, tegenover 2,9% van de mannelijke loontrekkenden; het gaat concreet over 89 000 vrouwen en 35 500 mannen.

De tabel geeft ten eerste aan hoeveel personen zich in 2004 gemiddeld in een stelsel bevinden van loopbaanonderbreking, tijdskrediet of thematisch verlof. We noemen hen de 'begunstigten'. < zie ook [thematische verlopen p. 113](#) > Ten tweede toont de tabel wat het aandeel van deze begunstigten is in de groep van loontrekkenden. We maken een onderscheid tussen degenen die hun loopbaan volledig onderbreken ('volledige onderbreking') en degenen die hun wekelijkse arbeidstijd met een vijfde tot de helft verminderen ('vermindering werktijd'). Ook kijken we afzonderlijk naar de personen jonger en ouder dan 50 jaar. Voor vijftigplussers geldt sinds 2002 immers een aparte regeling met soepelere voorwaarden en hogere premies.

We vergelijken de huidige situatie met die in 1996. Sinds 1996 is een groot aantal wijzigingen aangebracht in het stelsel van loopbaanonderbreking. De overheid stelde de maatregel open voor een groter deel van de werknemers, verhoogde de onderbrekingsvergoedingen en voerde de thematische verlopen in. Anderzijds werden ook een

aantal beperkingen ingevoerd. Zo werd - binnen het algemeen stelsel - het recht op volledige onderbreking verminderd van vijf naar één jaar. In de periode tussen 1996 en 2004 is het aantal begunstigden meer dan verdrievoudigd.

De regeling die het meest aan populariteit won is de **vermindering van de werktijd**. Van de loontrekkende vrouwen **jonger dan vijftig jaar** vermindert anno 2004 reeds 5,7% haar wekelijkse arbeidsduur met een vijfde of de helft, tegenover slechts 1,6% acht jaar geleden. Een op de vier van hen maakt gebruik van een thematisch verlof. Hoewel vandaag ook duidelijk meer mannen hun werktijd verminderen dan in 1996, blijft het aandeel mannelijke begunstigden in de jongere leeftijdsklassen verwaarloosbaar (0,9%).

Onder **vijftigplussers** is het vrijwillig verminderen van de arbeidsprestaties – de zogenaamde landingsbaan - zowel bij vrouwen als mannen erg in trek. Van alle vrouwelijke vijftigplussers die in loondienst werken, oefent 18,2% haar job deeltijds uit in een regeling van loopbaanvermindering. Sinds de invoering van het tijdskrediet in 2002 en de gunstigere financiële voorwaarden van werktijdvermindering voor vijftigplussers is de populariteit van deze 'landingsbanen' ook bij oudere mannen zeer sterk gestegen: in 2004 vermindert bijna 10% van de mannelijke loontrekkenden boven de vijftig zijn wekelijkse werktijd met de helft of een vijfde. Voor vijftigplussers bestaat er geen beperking op het aantal jaren dat ze hun werktijd verminderen binnen het stelsel van tijdskrediet: ze kunnen er onbeperkt van genieten tot aan hun pensioen. De meesten gebruiken de landingsbaan dan ook om geleidelijk de overgang van werk naar pensioen te maken.

Er zijn ruim vijf keer meer personen die hun werktijd verminderen, dan personen die hun loopbaan **volledig onderbreken**. Terwijl we bij degenen die hun werktijd verminderen nog 30% mannen terugvinden, is dit bij degenen die hun loopbaan volledig onderbreken nog maar 20%. Het volledig – zij het tijdelijk – uit de arbeidsmarkt treden blijft dus voornamelijk een zaak van vrouwen. Zowel bij de jongere als oudere **vrouwen** onderbreekt ongeveer 1,5% van de loontrekkenden haar loopbaan volledig met behulp van tijdskrediet of loopbaanonderbreking. Enkel bij de jongere vrouwen is er een zeer lichte stijging te merken ten opzichte van 1996; deze groei is volledig op rekening te schrijven van de stelsels van thematische verloven die intussen werden ingevoerd.



## Thematische verloven

### Aantal begunstigden van een thematisch verlof - Vlaams Gewest, 2004

(n)	Ouderschapsverlof		Medische bijstand		Palliatief verlof	
	Vrouw	Man	Vrouw	Man	Vrouw	Man
Verminderde prestaties	10 077	2 563	1 451	607	26	8
Volledige onderbreking	4 236	284	653	115	82	24
<b>Totaal</b>	<b>14 313</b>	<b>2 847</b>	<b>2 104</b>	<b>722</b>	<b>108</b>	<b>32</b>
Aandeel begunstigden bij de loontrekkenden (%)	1,5	0,2	0,2	0,1	0,011	0,003

Bron: RVA, NIS EAK (Bewerking steunpunt WAV)

In de tweede helft van de jaren negentig voerde de federale overheid drie bijkomende vormen van loopbaanonderbreking in: de onderbreking van de loopbaan voor palliatieve zorgen, voor medische bijstand en het ouderschapsverlof. Werknemers die een zogenaamd thematisch verlof opnemen, ontvangen een uitkering die hoger ligt dan de premies in de gewone stelsels van loopbaanonderbreking of tijdskrediet. De drie maatregelen hebben tot doel personen met zorgverantwoordelijkheden toe te laten hun zorgtaken op te nemen zonder dat ze hun band met de arbeidsmarkt verliezen. Aangezien zorgtaken in Vlaanderen nog voornamelijk door vrouwen gedragen worden, is het niet verwonderlijk dat het overwegend vrouwen zijn die van de thematische verloven gebruikmaken. De drie thematische verloven bestaan zowel in de vorm van werktijdvermindering als volledige onderbreking, maar de vermindering van de werktijd is onmiskenbaar de meest succesvolle formule.

In 1998 werd in België het **ouderschapsverlof** ingevoerd in navolging van een Europese richtlijn. Het betreft een recht op drie maanden voltijdse onderbreking ofwel het equivalent in halftijdse of 1/5de-vermindering van de werktijd. In 2004, het jaar waarop de cijfers in de tabel betrekking hebben, gold het recht voor elke ouder vanaf de geboorte van een kind tot de leeftijd van vier jaar. In 2005 werd de maximumleeftijd verhoogd tot zes jaar. Van de drie thematische verloven is ouderschapsverlof veruit het meest in trek: op een willekeurig moment in 2004 waren er gemiddeld 14 300 vrouwen en 2 800 mannen met ouderschapsverlof. Dit is respectievelijk 1,5 en 0,2% van de loontrekkende bevolking. Gezien de beperking inzake de leeftijd van de kinderen zijn de meeste begunstigden tussen 25 en 40 jaar oud. In 83% van de gevallen is het de moeder die het

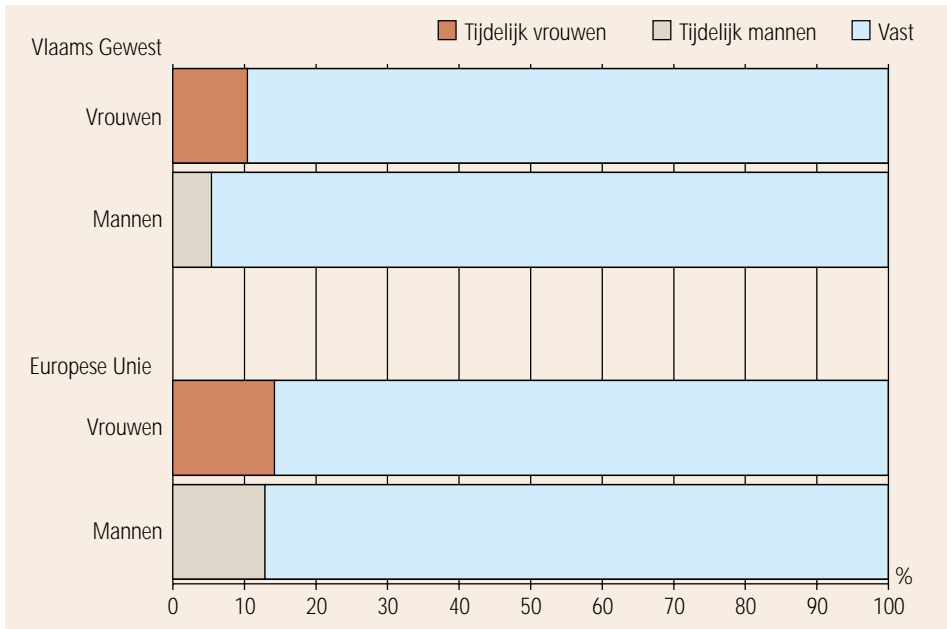
ouderschapverlof opneemt. Nochtans geldt het recht per ouder en niet per kind. De meeste van deze vrouwen blijven tijdens het 'verlof' aan het werk en kiezen voor de deeltijdse formule. Slechts drie op de tien onderbreken hun loopbaan volledig. De populariteit van het stelsel blijft sinds zijn invoering jaarlijks groeien. Tussen 2003 en 2004 nam het aantal begunstigden toe met 24%.

Verlof voor **medische bijstand** houdt in dat de begunstigde zijn of haar arbeidsprestaties geheel of gedeeltelijk mag onderbreken om bijstand te verlenen aan een gezinslid of een familielid dat lijdt aan een zware ziekte. Het verlof is beperkt tot een jaar of het equivalent ervan in een deeltijdse onderbreking. Gemiddeld zijn er 2 100 vrouwen en 720 mannen die van de maatregel gebruikmaken. Net als bij ouderschapsverlof blijft het aandeel mannen dus betrekkelijk laag. Vrouwen die medische bijstand verlenen vinden we in alle leeftijdsklassen tussen 30 en 60 jaar. Mannen die van het stelsel gebruikmaken zijn iets ouder: tussen 40 en 60 jaar.

Ten slotte is er het **palliatief verlof**. De maatregel werd in het leven geroepen voor personen die bijstand en verzorging verlenen aan personen die lijden aan een ongeneeslijke ziekte en zich in een terminale fase bevinden. Het aantal personen dat loopbaanonderbreking neemt voor palliatieve zorgen is beperkt: op een willekeurig moment in 2004 waren het er slechts 140. Opnieuw gaat het overwegend om vrouwen. Het lage aantal loontrekkenden in het stelsel van palliatief verlof heeft onder meer te maken met de beperkte duur van het verlof, namelijk maximaal twee maanden per patiënt. In tegenstelling tot de twee andere vormen van thematisch verlof zijn degenen die hun loopbaan volledig onderbreken in de meerderheid: drie kwart van de begunstigden blijft een of twee maanden volledig thuis om palliatieve zorgen te verlenen. Vrouwen en mannen die palliatief verlof opnemen zijn meestal tussen 35 en 54 jaar oud.

## Tijdelijke arbeid

### Aandeel van de loontrekkenden dat vast of tijdelijk werk heeft - 2003



Bron: NIS EAK, Eurostat LFS (Bewerking Steunpunt WAV)

Tijdelijke arbeid neemt de laatste jaren sterk toe. Werkgevers hebben een groeiende behoefte aan een variabele inzet van personeel en hieraan wordt voornamelijk tegemoet gekomen door middel van uitzendarbeid, arbeidspools en arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd. Eigen aan tijdelijke contracten is evenwel de geringere graad van werkzekerheid voor de werknemer.

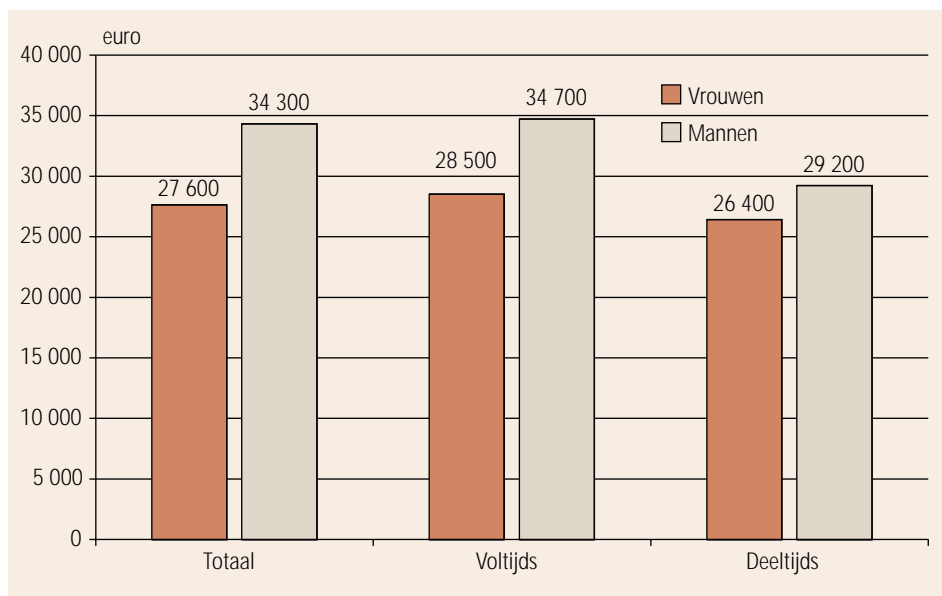
Het aandeel loontrekkenden dat met een tijdelijk contract aan de slag is bedraagt in Vlaanderen gemiddeld 8%. Vrouwen bevinden zich dubbel zo vaak in een tijdelijk statuut als mannen (10% tegenover 5%). Vooral jongeren hebben vaak een tijdelijke arbeidsovereenkomst: 33% van de vrouwelijke werknemers onder de 25 jaar en 24% van de mannelijke werkt in tijdelijk dienstverband. < zie ook de eerste job p. 41 >

In vergelijking met het Europese gemiddelde blijft tijdelijke arbeid in Vlaanderen relatief beperkt. Zowel bij vrouwelijke als mannelijke werknemers ligt het aandeel tijdelijken in de Europese Unie een stuk hoger (respectievelijk 14% en 13%). Wel bestaat er in de Unie op dit vlak niet zo'n seksekloof als in het Vlaams Gewest.

## Deel 3.8 Lonen

### Loonkloof

Gemiddeld brutojaarloon van werknemers in een voltijdsequivalente job - Vlaams Gewest, 2001



Bron: RSZ LATG in samenwerking met NIS (Bewerking Steunpunt WAV)

Vrouwen verdienen gemiddeld minder dan mannen. De figuur toont de brutojaarlonen van werknemers. Het jaarloon voor een deeltijd-baan ligt vanzelfsprekend lager dan dat voor een voltijdse functie. Om beide toch te kunnen vergelijken rekenen we de lonen van deeltijds werkenden om naar het loon dat deze personen zouden verdienen als ze hun functie voltijds zouden uitoefenen. De figuur toont met andere woorden het brutojaarloon voor een 'voltijdsequivalente job'.

Aldus berekend, verdienen vrouwen gemiddeld 27 600 euro bruto per jaar, mannen verdienen 24% meer of 34 300 euro. Er bestaat dus een grote loonkloof tussen vrouwen en mannen. Voltijdse functies worden beduidend beter betaald dan deeltijdse jobs (die dus omgerekend zijn naar voltijdse jobs). Dit komt omdat een groot deel van de deeltijds loontrekkenden in minder goed betalende sectoren aan de slag is (vb. kleinhandel of horeca). < zie ook loonkloof per sector p. 120 > Omgekeerd worden goedbetaalde hogere functies meestal voltijds uitgeoefend. Toch zien we dat ook in voltijdbanen de lonen van vrouwen gemiddeld lager liggen dan die van mannen. Een voltijds werkende vrouw verdient gemiddeld 28 500 euro bruto per

jaar, een voltijds werkende man 34 7000 euro, dat is 22% meer. In deeltijdbanen zijn de verschillen minder groot, maar ook daar ligt het loon van vrouwen gemiddeld lager dan dat van mannen. In wat volgt gaan we in op de verklaringen voor de loonkloof tussen mannen en vrouwen.

## Evolutie van de loonkloof

### Evolutie van het gemiddeld brutojaarloon van werknemers in een voltijdsequivalente job - Vlaams Gewest, 1995-2001

	1995 Totaal	2001 Totaal	2001 Primaire sector	2001 Secundaire sector	2001 Tertiaire sector	2001 Quartaire sector
Gemiddeld brutojaarloon (euro)						
Vrouw	23 300	27 600	15 900	27 400	26 600	28 900
Man	28 900	34 300	19 500	34 100	35 100	33 400
Loonkloof man/vrouw (verhouding loon man/loon vrouw)	1,24	1,24	1,23	1,24	1,32	1,16

Bron: RSZ LATG in samenwerking met NIS (Bewerking Steunpunt WAV)

In 1995 verdienden vrouwelijke werknemers, omgerekend naar een voltijdse baan, gemiddeld 23 300 euro bruto. Tegen 2001 is dat bedrag opgelopen tot gemiddeld 27 600 euro bruto, een stijging met 18,5%. De loonevolutie bij mannen was van dezelfde grootteorde. Dit betekent dat de loonkloof niet kleiner geworden is tussen 1995 en 2001. De loonkloof berekenen we door het loon van mannen te delen door dat van vrouwen. Als deze verhouding groter is dan 1 verdienen mannen meer dan vrouwen. De cijfers achter de komma geven het percentage weer dat mannen meer verdienen dan vrouwen. Anno 2001, en omgerekend naar voltijdsequivalenten, verdienen mannen nog steeds een kwart meer dan vrouwen (24%).

Er zijn verschillende verklaringen voor deze loonkloof. Ten eerste hebben werkende vrouwen een jongere leeftijdsstructuur dan werkenden mannen: in de oudere leeftijdsklassen zijn zeer weinig vrouwen beroepsactief. < zie ook werkzaamheid naar leeftijd p. 59 > Hierdoor ligt de gemiddelde anciënniteit van vrouwen lager dan die van mannen en is bijgevolg het gemiddeld loon lager. Bovendien kennen vrouwen vaker een onderbroken loopbaanpatroon, met periodes van uittrede voor bijvoorbeeld kinderzorg. Dit heeft eveneens een invloed op de gemiddelde anciënniteit en dus op het gemiddeld loon.

De onderbroken loopbanen, de vele deeltijds werkenden en ook het feit dat vrouwen hun betaalde baan vaak combineren met huishoudelijk werk en de zorg voor kinderen hebben tot gevolg dat ze beperkter zijn dan mannen in hun mogelijkheden om carrière te maken en door te stromen naar beter betaalde functies. Daarenboven bestaat er in vele door mannen gedomineerde organisaties het zogenaamde glazen plafond, dat vrouwen verhindert om even vlot als mannen op te klimmen naar de hoogste en best betaalde posities. < zie ook loonkloof naar hiërarchisch niveau p. 119 > Naast deze verticale segregatie is ook de horizontale segregatie een verklaring voor het loonverschil tussen vrouwen en mannen: vrouwen zijn vaker aan de slag in minder goed betalende sectoren. < zie ook loonkloof per sector p. 120 >

Een laatste verklarende factor voor de loonkloof is het huidige systeem van functiewaardering. Het loon dat een werknemer verdient is sterk afhankelijk van de plaats van haar of zijn functie in de zogenaamde functiehiërarchie. Deze hiërarchie rangschikt de beroepen binnen een organisatie volgens hun zwaarte. Een functie die een 'belangrijkere' bijdrage levert aan het realiseren van de doelstellingen van de organisatie, staat hoger in de rangorde dan een functie met een minder belangrijke bijdrage. Kenmerkend voor België is dat de systemen van functiewaardering op sectoraal niveau ontwikkeld worden en dat erover onderhandeld wordt tussen werkgeversorganisaties en vakbonden. Het huidige systeem van functiewaardering is echter niet genderneutraal. Beroepen die door vrouwen worden uitgeoefend, worden in sommige gevallen lager ingeschaald. In typische mannenberoepen bijvoorbeeld wordt fysieke inspanning hoger gewaardeerd dan in typische vrouwenberoepen (de bouwvakker versus de verpleegster die een patiënt tilt). Deze indirecte discriminatie in functiewaardering zou een belangrijke verklaring zijn voor de niet-objectiveerbare verschillen in de loonkloof tussen mannen en vrouwen.

## Loonkloof naar hiërarchisch niveau

Gemiddeld brutomaandloon van voltijds werkende bedienden en ambtenaren naar functieniveau - België, 2004

	Vrouwen	Mannen	Loonkloof
Administratief ondersteunend personeel	2 020	2 210	1,09
Uitvoerend personeel	2 080	2 480	1,19
Professionele medewerkers	2 510	3 040	1,21
Middle management	3 040	3 640	1,20
Senior management	3 910	5 000	1,28
Algemene directie en topmanagement	4 380	5 740	1,31

Bron: Vacature Salarisenquête 2004 (Bewerking Onderzoekscentrum Personeel & Organisatie, FETEW, K.U.Leuven)

Het loon van werknemers wordt vanzelfsprekend in hoge mate bepaald door de functie die ze bekleden in hun organisatie. Bovenstaande tabel is gebaseerd op een andere bron dan de overige tabellen. De cijfers geven een indicatie van het gemiddelde brutomaandloon van bedienden en ambtenaren in België. Arbeiders zijn niet in de tabel opgenomen. Bovendien hebben de cijfers enkel betrekking op voltijds werkenden.

We maken een onderscheid tussen zes functieniveaus. Afhankelijk van de positie op de hiërarchische ladder kan het loon van vrouwen variëren van iets meer dan 2000 euro per maand als administratief ondersteunend personeelslid tot meer dan 4000 euro als lid van de directie of het topmanagement. Er bestaat een duidelijke loonkloof op elk niveau maar naarmate het functieniveau stijgt, neemt het loonverschil tussen vrouwen en mannen toe. Vanzelfsprekend spelen objectieerbare elementen een rol zoals de gemiddeld lagere leeftijd en anciënniteit van vrouwen, de sector van tewerkstelling, de grootte van de onderneming, de precieze positie aan de top enzovoort. Uit onderzoek blijkt echter dat ook wanneer men rekening houdt met deze kenmerken en de lonen ceteris paribus berekent, vrouwen in hoge posities in België minder verdienen dan mannen.

## Loonkloof per sector

Gemiddeld brutojaarloon van werknemers in een voltijdsequivalente job naar sector - Vlaams Gewest, 2001

	Vrouwen (euro)	Mannen (euro)	Loonkloof mannen/vrouwen	Aandeel vrouwen bij de loontrekkenden (%)
<b>Landbouw en visserij</b>	15 900	19 500	1,23	37
Voedingsindustrie	25 600	32 700	1,28	38
Textiel en kleding	21 000	28 100	1,34	52
Metaalnijverheid	29 200	34 900	1,20	16
Bouwnijverheid	26 100	27 400	1,05	6
Chemie	36 000	48 700	1,35	22
Overige secundaire sectoren	27 800	34 400	1,24	23
<b>Totaal secundaire sector</b>	<b>27 400</b>	<b>34 100</b>	<b>1,24</b>	<b>21</b>
Groothandel	29 600	37 400	1,26	34
Kleinhandel	21 200	26 900	1,27	70
Vervoerssector	27 700	30 800	1,11	22
Horeca	18 700	20 600	1,10	58
Post en telecommunicatie	27 900	32 200	1,15	32
Financiële diensten	35 700	52 000	1,46	49
Informatica	34 800	43 000	1,24	27
Advies en bijstand	26 700	35 500	1,33	50
Overige tertiaire sectoren	21 600	29 800	1,38	40
<b>Totaal tertiaire sector</b>	<b>26 600</b>	<b>35 100</b>	<b>1,32</b>	<b>44</b>
Openbaar bestuur	27 500	32 400	1,18	46
Justitie, defensie en openbare veiligheid	33 800	37 100	1,10	14
Onderwijs	30 500	35 900	1,17	65
Ziekenhuizen, gezondheidszorg en maatschappelijke dienstverlening	27 800	31 200	1,12	79
Recreatie, cultuur en sport	26 700	30 100	1,12	42
Overige quartaire sectoren	30 100	35 600	1,18	44
<b>Totaal quartaire sector</b>	<b>28 900</b>	<b>33 400</b>	<b>1,16</b>	<b>62</b>
<b>Totaal</b>	<b>27 600</b>	<b>34 300</b>	<b>1,24</b>	<b>42</b>

Bron: RSZ LATG in samenwerking met NIS (Bewerking Steunpunt WAV)



Vrouwen en mannen zijn onevenredig verdeeld over de verschillende sectoren. < zie ook segregatie p. 88 > Deze 'horizontale segregatie' vormt een van de belangrijke verklaringen voor de loonkloof tussen vrouwen en mannen: vrouwen vinden we vaker terug in minder goed betalende sectoren, terwijl mannen meer geconcentreerd zijn in sectoren met hoge lonen. De tabel geeft, naast de gemiddelde brutojaarlonen van vrouwen en mannen (omgerekend naar voltijdse jobs) ook het aandeel vrouwelijke werknemers per sector.

Vrouwen zijn dus relatief vaak aan het werk in sectoren met betrekkelijk lage lonen. In de twee slechtst betalende Vlaamse sectoren bijvoorbeeld, de *kleinhandel* en de *horeca* is respectievelijk 70% en 58% van het personeel een vrouw. Een ander voorbeeld is de textiel en kleding: van alle secundaire sectoren is dit de enige met meer vrouwelijke dan mannelijke werknemers en het is tegelijk die met de laagste lonen.

Omgekeerd vinden we in sectoren met hoge lonen vaak weinig vrouwelijke werknemers terug. Dit geldt bij uitstek voor twee sectoren waar de doorsnee salarissen die van de gemiddelde Vlaming ver overstijgen, namelijk de *chemie* en de *informatica*. Ook in de *metaal*, de *overige secundaire sectoren* en de *groothandel* liggen de lonen relatief hoog en zijn er betrekkelijk weinig vrouwen aan de slag. Een ander opmerkelijk voorbeeld is de sector *justitie, defensie en openbare veiligheid*, de best betalende van alle quartaire sectoren: terwijl de quartaire sectoren doorgaans een hoog aandeel vrouwelijke werknemers tellen, is juist de *justitie* een sector waar het aandeel vrouwen beperkt blijft tot 14%.

Toch kijken niet alle vrouwen treurig in hun loonzakje. Er zijn ook goed betalende sectoren waar relatief veel vrouwen werken. Het *onderwijs*, bijvoorbeeld, is zo'n sector met lonen die een stuk hoger liggen dan gemiddeld en met een personeelsbestand dat voor twee derde uit vrouwen bestaat. Ook de sector van de *financiële diensten* telt de helft vrouwelijke werknemers en behoort zelfs tot de topdrie van best betalende sectoren. In deze sector valt dan wel weer de enorme loonkloof op: hoewel het gemiddeld loon van vrouwen in haast geen andere sector zo hoog ligt als in de *financiële diensten*, verdienen mannen er nog steeds 46% meer dan vrouwen. Nergens is de loonkloof zo groot. Een gedeeltelijke verklaring hiervoor vinden we in de verschillende beroepen waarin vrouwen en mannen werken en de verschillende functieniveaus waarop ze actief zijn. < zie loonkloof naar hiërarchisch niveau p. 119 >

## Deel 3.9 Laaggeschoolden

### Werkzaamheid

Werkzaamheidsgraad naar onderwijsniveau (25-64 jaar) - 2004

	Laaggeschoold		Middengeschoold		Hooggeschoold	
	Vrouwen (%)	Mannen (%)	Vrouwen (%)	Mannen (%)	Vrouwen (%)	Mannen (%)
Vlaams Gewest	38,9	65,8	68,5	84,6	82,7	89,8
België	35,8	61,8	63,6	81,7	80,0	87,9
Europese Unie (EU-25)	41,4	68,6	65,4	79,2	80,3	87,3

Bron: NIS EAK, Eurostat LFS (Bewerking Steunpunt WAV)

De werkzaamheidsgraad meet het aandeel werkenden in de bevolking. Mensen die een lage opleiding genoten hebben, zijn tijdens hun volwassen leven in mindere mate aan het werk dan hogergeschoolden (zie kader). Dit geldt zowel voor vrouwen als voor mannen, maar het verschil inzake werkzaamheidsgraad tussen laag- en hooggeschoolden is veel groter bij vrouwen dan bij mannen. Slechts 39% van de Vlaamse vrouwen met een laag onderwijsniveau is aan het werk, tegenover 83% bij hooggeschoolde vrouwen. Ook bij mannen is een laag onderwijsniveau nadelig voor de werkzaamheid, zij het minder dan bij vrouwen: van de laaggeschoolde mannen heeft 66% een betaalde baan, van de hooggeschoolde 90%. Dit betekent dat laaggeschoold zijn én vrouw zijn een dubbel risico inhoudt op de arbeidsmarkt.

De zwakke positie van laaggeschoolden stelt zich in Vlaanderen bijzonder scherp: de werkzaamheidsgraad van laaggeschoolde vrouwen en mannen ligt in Vlaanderen nóg lager dan het reeds lage Europese gemiddelde; de Vlaamse midden- en hooggeschoolden daarentegen zijn vaker aan het werk dan gemiddeld in de Europese Unie.

Omwille van de kwetsbare positie van laaggeschoolden op de arbeidsmarkt, spoort de Europese Unie de lidstaten aan om vroegtijdige schooluitval tegen te gaan, om de toegang tot basis-, secundair en hoger onderwijs te verbreden en om de deelname aan permanente vorming te promoten, in het bijzonder voor laagopgeleiden. In het Pact van Vilvoorde (2001) hebben de Vlaamse regering en de sociale partners hierop een antwoord geformuleerd. Tegen 2010 moet de democratisering van het onderwijs verder uitgebreid zijn. Het aantal jongeren dat de school verlaat zonder voldoende startkwalificaties

voor de arbeidsmarkt en de samenleving moet tegen dan minstens gehalveerd zijn. Bovendien willen de beleidsmakers in 2010 minstens 12,5% van de Vlaamse bevolking op arbeidsleeftijd zien deelnemen aan permanente vorming.

Zowel de Europese Top van Lissabon als het Vlaamse Pact van Vilvoorde hebben het wegwerken van de achterstand op de arbeidsmarkt van vrouwen enerzijds en van kansengroepen anderzijds op hun verlanglijstje staan.

#### ONDERWIJSNIVEAU

**Laaggeschoold:** met maximaal een diploma lager secundair onderwijs

**Middengeschoold:** met een diploma hoger secundair onderwijs

**Hooggeschoold:** met een diploma hoger niet-universitair of universitair onderwijs

### Werkloosheid

Werkloosheidsgraad naar onderwijsniveau (25-64 jaar) - Vlaams Gewest, 2004

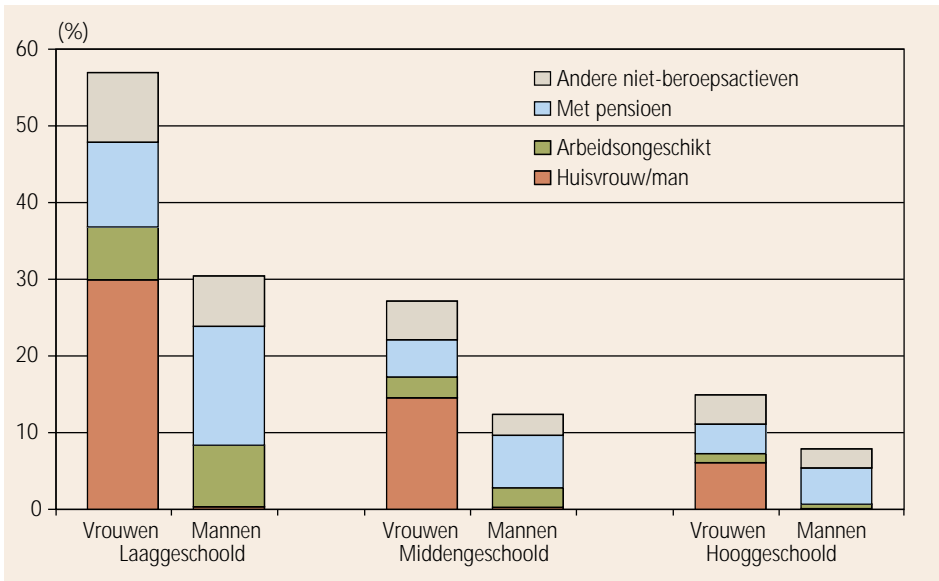
	Vrouwen (%)	Mannen (%)
Laaggeschoold	9,6	5,4
Middengeschoold	6,0	3,5
Hooggeschoold	2,9	2,5

Bron: NIS EAK (Bewerking Steunpunt WAV)

De werkloosheidsgraad geeft aan hoeveel procent van de personen die zich aanbieden op de arbeidsmarkt, geen werk vindt. Voor meer laaggeschoolden dan hooggeschoolden eindigt de zoektocht naar gepast werk in de werkloosheid. Ook deze tabel toont de bijzonder precaire positie van laaggeschoolde vrouwen op de arbeidsmarkt. Bijna 10% van de laaggeschoolde vrouwen die zich aanbieden op de arbeidsmarkt, vindt geen werk. Bij de laaggeschoolde mannen ligt de werkloosheidsgraad met 5% een stuk lager. Naarmate het onderwijsniveau toeneemt, nemen de verschillen inzake werkloosheid tussen beide geslachten af. Onder hooggeschoolden is er nog slechts een beperkt verschil tussen vrouwen en mannen wat betreft het risico op werkloosheid.

## Niet-beroepsactieven

Niet-beroepsactieven naar onderwijsniveau (25-64 jaar) - Vlaams Gewest, 2004



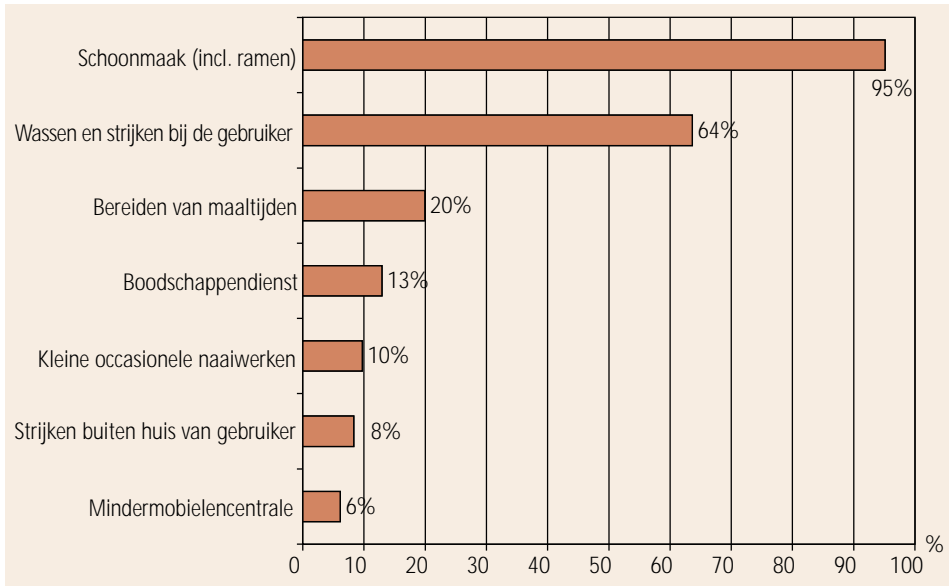
Bron: NIS EAK (Bewerking Steunpunt WAV)

Laaggeschoolden zijn in veel mindere mate beroepsactief dan midden- en hogeschoolden. In het bijzonder valt het hoge aandeel niet-beroepsactieven bij laaggeschoolde vrouwen op. Meer dan de helft van deze vrouwen (57%) biedt zich helemaal niet aan op de arbeidsmarkt. Wanneer we kijken naar de reden voor deze inactiviteit, zien we dat bijna een derde van alle laaggeschoolde vrouwen zichzelf huisvrouw noemt (30%). Het aandeel huisvrouwen neemt af naarmate het onderwijsniveau stijgt. Ten dele heeft dit te maken met de leeftijdsstructuur van deze groepen: bij de oudere bevolking vinden we veel meer laaggeschoolden terug dan in de jongere bevolkingsgroepen. < zie onderwijsniveau p. 30 > Anderzijds tellen ook de jongere leeftijdsklassen meer huisvrouwen onder de laag- dan onder de hogeschoolden. Dit geeft aan dat het mannelijk kostwinnersmodel – waarbij de man alleen de kost verdient en de vrouw voor het huishouden en het gezin zorgt – nog sterker leeft bij laaggeschoolden dan bij hogeschoolden.

De verschillende leeftijdsstructuur ligt mee aan de basis van het relatief hoge aandeel gepensioneerden en arbeidsongeschikten onder de laaggeschoolden. Maar net als in het geval van de huisvrouwen, zijn er ook in de jongere leeftijdsklassen meer arbeidsongeschikten en gepensioneerden bij de laaggeschoolden dan bij degenen met een hoger onderwijsniveau.

## Dienstencheques

Soorten activiteiten\* verricht in het kader van de dienstencheques  
België, 2005



\* Het totaal is groter dan 100% omdat eenzelfde werknemer meerdere soorten activiteiten kan uitvoeren

Bron: IDEA Consult (Bewerking Steunpunt WAV)

De dienstencheque is een initiatief van de federale regering ter bevordering van de buurtdiensten en -banen. Met het stelsel heeft de overheid verschillende doelstellingen voor ogen: het creëren van nieuwe werkgelegenheid, in het bijzonder voor laaggeschoolde werknemers, het omzetten van zwartwerk in reguliere arbeid, de mogelijkheid voor PWA-werknemers om over te stappen naar een volwaardig werknemersstatuut en tot slot het vergemakkelijken van de combinatie arbeid en gezin voor de gebruiker. < zie ook werk, gezin en vrije tijd p. 136 e.v.>

De werknemers die actief zijn in het stelsel van de dienstencheques (zo'n 15 000 personen eind 2004) zijn bijna uitsluitend vrouwen (98%). De werknemerspopulatie van de dienstencheques is dus een getrouwe afspiegeling van het traditionele rolpatroon dat huishoudelijke arbeid vooral toeschrijft aan vrouwen. 44% van de werknemers was werkzoekend vóór de instap in het stelsel: 22% was reeds langer dan 2 jaar werkzoekend en 13% was actief in het Plaatselijk Werkgelegenheidsagentschap (PWA), het stelsel dat aan de dienstencheques voorafging. Voor het overige had 43% van de werknemers in het stelsel voordien reeds ander werk en 13% was niet beroepsactief.

Bovenstaande figuur geeft weer welke soorten van activiteiten werknemers binnen het stelsel van de dienstencheques voornamelijk uitvoeren. Het totaal is groter dan 100% omdat eenzelfde werknemer meerdere soorten taken kan vervullen. De werknemers van het stelsel zijn het meest bezig met schoonmaak, gevolgd door wassen en strijken bij de gebruiker. Het bereiden van maaltijden komt op de derde plaats. Minder frequent uitgevoerde activiteiten zijn boodschappen doen, naaiwerk, strijken buiten het huis van de gebruiker en het vervoer van minder mobiele gebruikers.

## Sociale economie

### Aantal doelgroepwerknemers in de sociale economie Vlaamse Gemeenschap, 2004

	Aantal doelgroepwerknemers (in voltijdsequivalenten) (n)	Aandeel vrouwen (%)	Aandeel mannen (%)
Sociale werkplaatsen	2 110	42	58
Invoegbedrijven en -afdelingen	550*		
Bedrijven**		31	69
Afdelingen**		7	93
Buurt- en nabijheidsdiensten	580	nb	nb
Beschutte werkplaatsen	17 310	40	60

\* Daarnaast is er ook een onbekend aantal invoegwerknemers voor wie de subsidieperiode voorbij is.

\*\* cijfers voor 2003

Bron: Ministerie van de Vlaamse Gemeenschap, Administratie Werkgelegenheid, Afdeling Tewerkstelling

De sociale economie bestaat uit een verscheidenheid van bedrijven en initiatieven die in hun doelstellingen de realisatie van bepaalde maatschappelijke meerwaarden voorop stellen en hierbij de volgende basisprincipes respecteren: voorrang van arbeid op kapitaal, democratische besluitvorming, maatschappelijke inbedding, transparantie, kwaliteit en duurzaamheid. Bijzondere aandacht gaat ook naar de kwaliteit van de interne en externe relaties. Zij brengen goederen en diensten op de markt en zetten daarbij hun middelen economisch efficiënt in met de bedoeling continuïteit en rentabiliteit te verzekeren. De sociale economie omvat in de praktijk een bonte verzameling van initiatieven, waaronder sociale werkplaatsen, invoegbedrijven, buurt- en nabijheidsdiensten, beschutte werkplaatsen, enzovoort.

In de **sociale werkplaatsen** worden laaggeschoolde werkzoekenden tewerkgesteld die omwille van een cumulatie van persoons- en omgevingsgebonden factoren geen job in het reguliere arbeidscircuit kunnen verwerven of behouden, maar die wel onder begeleiding tot het verrichten van arbeid op maat in staat zijn. De tabel toont dat bij de doelgroepwerknemers in de sociale werkplaatsen 42% vrouwen zijn. Dit is ongeveer evenveel als hun aandeel in de werkende bevolking. < zie ook overzicht van de bevolking op arbeidsleeftijd p. 48 >

**Invoegbedrijven** – tot 2004 bestonden ook invoegafdelingen – ontvangen gedurende twee jaar een degressieve loonsubsidie voor de tewerkstelling van kansengroepen. Van deze laag- of midden-geschoolde werknemers wordt verwacht dat zij na de subsidieperiode

een 'normaal' rendement halen zodat deze projecten hun voortbestaan zelf kunnen financieren (zelfbedruipendheid). Het gaat met andere woorden om bedrijven die wel een sociale doelstelling hebben maar die in een volledig commerciële omgeving werken. Vrouwen zijn ondervertegenwoordigd in de invoegbedrijven in verhouding tot hun aandeel in de werkende bevolking. Deels heeft dit te maken met de aard van de activiteiten die traditioneel eerder door mannen worden uitgevoerd. Door de opstart van een aantal dienstenchequeondernemingen binnen het kader van de invoegbedrijven steeg recent het aandeel vrouwen naar 34%. Een verdere groei van dit type invoegbedrijven wordt verwacht waardoor het aandeel vrouwen in de toekomst nog kan toenemen.

De **buurt- en nabijheidsdiensten** of nieuwe diensteneconomie zijn diensten die beantwoorden aan individuele of collectieve behoeften en die in de nabijheid van de gebruiker worden geleverd. Zij spelen in op de groeiende vraag naar diensten die ontstaan is als gevolg van de verhoging van de levensstandaard, de ouder wordende bevolking en het toenemend aantal tweeverdieners en eenoudergezinnen. Over het aandeel vrouwen en mannen actief in de buurt- en nabijheidsdiensten zijn geen cijfers beschikbaar. Op basis van de aard van de activiteiten kunnen we wel verwachten dat hier meer vrouwen aan de slag zijn.

Het merendeel van de werknemers in de **beschutte werkplaatsen** zijn personen met een handicap, erkend door het Vlaams Fonds voor de Sociale Integratie van Personen met een Handicap. Daarnaast worden nog andere mensen tewerkgesteld met beperkte kansen op de arbeidsmarkt. Qua aantal werknemers overtreffen de beschutte werkplaatsen sterk de hoger vermelde instellingen uit de sociale economie. Vrouwen zijn licht ondervertegenwoordigd in vergelijking met hun aandeel in de werkende bevolking. De beschutte werkplaatsen behoren voorsnog niet tot de bevoegdheid van de Vlaamse Minister voor Sociale Economie, maar de plannen voor de herorganisatie van de Vlaamse administratie, bekend onder de naam Beter Bestuurlijk Beleid, voorzien in de overheveling.





## Deel 3.10 Andere nationaliteiten in Vlaanderen

### Personen met een andere nationaliteit

Inwoners van het Vlaams Gewest naar nationaliteit, 2004

Nationaliteit	Vrouwen (n)	Mannen (n)	Vrouwen (%)	Mannen (%)
Belg	2 912 000	2 816 000	95,5	94,9
Andere 25	85 000	99 000	2,8	3,3
Niet-EU	53 000	52 000	1,7	1,8
Totaal	3 050 000	2 967 000	100	100

Bron: NIS Bevolkingsstatistieken (Bewerking Steunpunt WAV)

Meer dan 95% van de personen die in het Vlaams Gewest wonen, heeft de Belgische nationaliteit. Zo'n 3% van de Vlaamse inwoners is niet-Belg maar wel onderdaan van een land van de Europese Unie (EU-25) en minder dan 2% heeft een niet-EU-nationaliteit. Van alle personen met een vreemde nationaliteit die in Vlaanderen wonen, zijn er dus bijna dubbel zo veel inwoners uit een land van de Europese Unie als uit de rest van de wereld.

Zowel bij Belgen als bij inwoners uit landen die niet tot de Europese Unie behoren, is het vrouwelijke geslacht in de meerderheid. Alleen bij de onderdanen uit een van de andere landen van de Europese Unie zijn er minder vrouwen dan mannen.

Naast inwoners met een andere nationaliteit, wonen er in het Vlaams Gewest ook personen van buitenlandse origine die de Belgische nationaliteit verworven hebben. Over deze inwoners van allochtone herkomst zijn geen administratieve tellingen beschikbaar.

## Werkzaamheid van personen met een andere nationaliteit

Werkzaamheidsgraad naar nationaliteit (15-64 jaar) - Vlaams Gewest, 2004

Nationaliteit	Vrouwen (%)	Mannen (%)
Belg	57,6	71,9
Andere EU	52,8	71,0
Niet-EU	23,9	55,8

Bron: NIS EAK (Bewerking Steunpunt WAV)

De werkzaamheidsgraad van personen met een andere nationaliteit die in het Vlaams Gewest wonen, ligt een stuk lager dan die van Belgen. Vooral de verschillen inzake werkzaamheid tussen Belgen en niet-EU-burgers zijn zeer groot. Bij de mannelijke niet-EU-burgers werkt iets meer dan de helft. Van alle vrouwen met een nationaliteit van buiten de Europese Unie heeft minder dan een vierde een betaalde baan. Vrouwen zijn, ongeacht hun nationaliteit, steeds minder vaak aan het werk dan mannen. De vrouwelijke werkzaamheid ligt in elke nationaliteitsgroep lager dan die van mannen. Bij Belgen blijft het verschil tussen vrouwen en mannen nog relatief beperkt maar bij niet-EU-burgers is het verschil in werkzaamheid tussen beide geslachten zeer groot.

De Europese Unie roept haar lidstaten op om discriminatie op de arbeidsmarkt te bestrijden en de toegang tot tewerkstelling voor migranten en minderheden te promoten. Verder vraagt Europa verhoogde aandacht voor de mobiliteit van werknemers binnen de Europese Unie en voor het arbeidsaanbod van niet-EU-burgers. In het Pact van Vilvoorde (2001) hebben de Vlaamse regering en de sociale partners het engagement aangegaan om de achterstand van kansengroepen op de arbeidsmarkt, waaronder migranten, in belangrijke mate weg te werken tegen 2010. Expliciete aandacht voor de deelname van migrantenvrouwen aan het arbeidsproces is er evenwel niet.

## Werkloosheid bij personen met een andere nationaliteit

Werkloosheidsgraad naar nationaliteit (15-64 jaar) - Vlaams Gewest, 2002

Nationaliteit	Vrouwen (%)	Mannen (%)
Belg	7,1	3,8
Andere EU	13,3	6,3
Niet-EU	16,6	17,3

Bron: Datawarehouse Arbeidsmarkt bij de KSZ, basistoepassing 5 (Bewerking Steunpunt WAV)

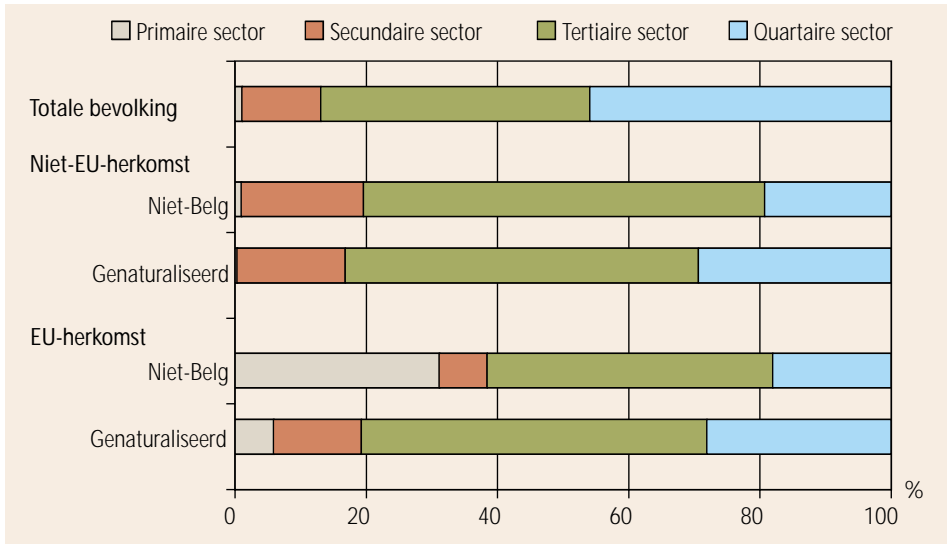
De werkloosheidsgraad geeft het aandeel werklozen in de beroeps-actieve bevolking (de werkenden plus de werkzoekenden) weer. In deze tabel berekenen we de werkloosheidsgraad op basis van het aantal uitkeringsgerechtigde volledig werklozen. De cijfers in deze tabel wijken hierdoor af van andere tabellen waarin de werkloosheidsgraad werd geconstrueerd op basis van het aantal ILO-werklozen. < zie verklarende woordenlijst op binnenkant achterflap >

De werkloosheidsgraad bij Vlamingen met de Belgische nationaliteit ligt lager dan bij Vlaamse inwoners die een andere nationaliteit hebben. De inwoners met een nationaliteit van buiten de Europese Unie hebben te kampen met de hoogste werkloosheid omdat ze minder kansen hebben op de arbeidsmarkt.

Bij Belgen en andere Europeanen is de werkloosheidsgraad van vrouwen hoger dan die van mannen. Bij niet-Europese vrouwen en mannen is dit echter niet het geval. Bij deze groep ligt de werkloosheidsgraad van vrouwen en mannen ongeveer op hetzelfde niveau. De verklaring hiervoor moeten we zoeken bij de zeer lage activiteitsgraad van niet-Europese vrouwen: minder dan een op de drie vrouwen met een niet-EU-nationaliteit biedt zich aan op de arbeidsmarkt (niet in tabel).

## Allochtonen naar sector

Verdeling van vrouwelijke allochtone loontrekkenden naar herkomst en sector (18-55 jaar) - arrondissementen Hasselt, Antwerpen en Gent, 1998



Bron: Administratief databestand allochtonen op de arbeidsmarkt (Bewerking Steunpunt WAV)

Deze tabel geeft weer hoe de allochtone loontrekkende vrouwen (18-55 jaar) in drie Vlaamse arrondissementen verdeeld zijn over de verschillende economische sectoren. Het databestand waarop deze tabel gebaseerd is, is het meest recente dat informatie geeft over de verdeling van allochtone inwoners over de verschillende sectoren. Als vergelijkingsbasis nemen we ook de sectorale verdeling op van alle vrouwelijke loontrekkenden in die arrondissementen (bovenste balk). De allochtonen delen we op in twee groepen: enerzijds personen die niet de Belgische nationaliteit bezitten en anderzijds personen die via een naturalisatieprocedure de Belgische nationaliteit verworven hebben. Deze beide groepen splitsen we nogmaals op naargelang ze wel of niet afkomstig zijn uit een EU-land.

Bij de totale vrouwelijke bevolking zien we dat het grootste aandeel haar beroepsactiviteit uitoefent in de quartaire sector. Bij allochtonen neemt de tertiaire sector het leeuwendeel van de vrouwelijke tewerkstelling voor zijn rekening. Allochtone vrouwen die niet uit Europa afkomstig zijn, werken aanzienlijk vaker in de primaire sector dan zij die uit een EU-land komen. Vooral veel migrantenvrouwen die geen Europese nationaliteit hebben, zijn actief in de primaire sector. Het profiel van migrantenvrouwen die wél de Belgische nationaliteit verworven hebben, leunt het meest aan bij dat van de totale vrouwelijke bevolking.

## Deel 3.11 Personen met een handicap

### Werkende personen met een handicap

Werkzaamheidsgraad van personen met een handicap\* (15-64 jaar)  
Vlaams Gewest, 2002

	Vrouwen (%)	Mannen (%)
Met handicap	36	55
Zonder handicap	58	75

\* met een handicap of langdurig gezondheidsprobleem

Bron: NIS EAK (Bewerking Steunpunt WAV)

Als aan de Vlamingen gevraagd wordt of ze aan een handicap of langdurig gezondheidsprobleem lijden, maakt 15% van de vrouwen en 16% van de mannen hiervan melding in 2002 (niet in tabel). De Europese Unie spoort haar lidstaten aan om de nodige voorwaarden te scheppen om de toegang tot tewerkstelling voor personen met een handicap te verbeteren. De Vlaamse beleidsverantwoordelijken willen de achterstand op de arbeidsmarkt van personen met een handicap sterk reduceren tegen 2010 zodat zij niet langer oververtegenwoordigd zijn in de werkloosheid (Pact van Vilvoorde, 2001). De beleidsdoelstellingen tonen voornamelijk geen bijzondere aandacht voor vrouwelijke arbeidsgehandicapten.

In 2002 is iets meer dan de helft van de mannen met een handicap aan het werk. Van de vrouwen met een handicap heeft amper iets meer dan een derde een betaalde baan. De werkzaamheid van personen met een handicap of langdurig gezondheidsprobleem ligt hiermee beduidend lager dan de werkzaamheid van personen die geen handicap rapporteren.

## Werkloosheid bij personen met een handicap

Werkloosheidsgraad van personen met een handicap\* (15-64 jaar)  
Vlaams Gewest, 2002

	Vrouwen (%)	Mannen (%)
Met handicap	12	6
Zonder handicap	5	4

\* met een handicap of langdurig gezondheidsprobleem

Bron: NIS EAK (Bewerking Steunpunt WAV)

Personen met een handicap zijn beduidend vaker werkloos dan valide personen. Vooral bij vrouwen jaagt het hebben van een handicap de werkloosheidsgraad de hoogte in: vrouwen met een handicap die zich aanbieden op de arbeidsmarkt, zijn meer dan dubbel zo vaak werkloos als vrouwen die niet te kampen hebben met een handicap of een langdurig gezondheidsprobleem.



[deel 4]

# Werk, gezin en vrije tijd



## Inleiding

*In 2010 hebben de inwoners van Vlaanderen de mogelijkheid om een volwaardige loopbaan uit te bouwen én de zorg op te nemen voor gezin en eigen leefomgeving.* Deze beleidsdoelstelling vermelden de Vlaamse regering en de sociale partners in het Pact van Vilvoorde (2001). Overheid en sociale partners willen inspanningen doen om de bevolking de kans te geven een volwaardige arbeidsloopbaan te combineren met enerzijds de zorg voor het gezin en anderzijds de zorg voor anderen.

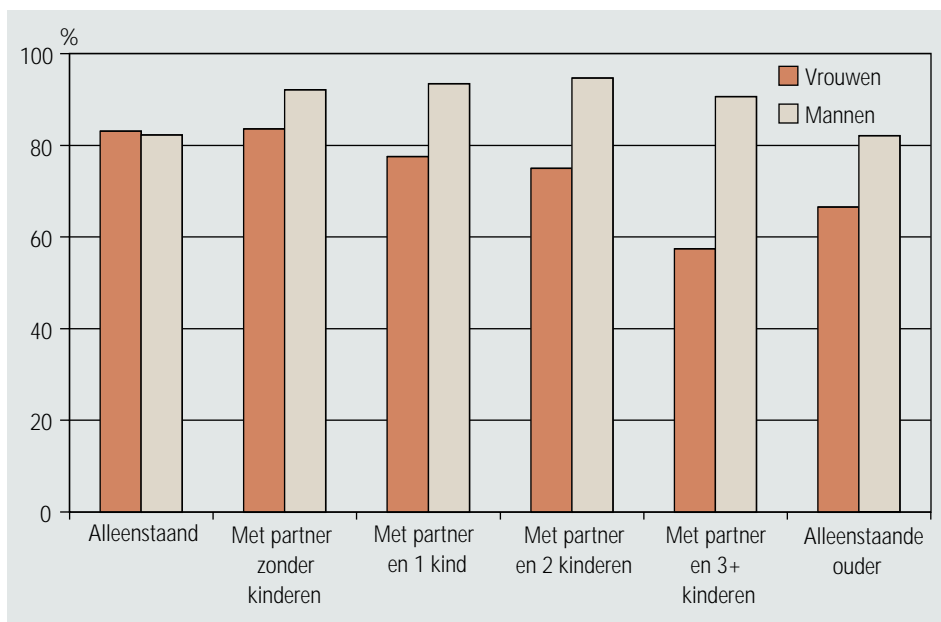
De bekommernis om de combinatie van werk en gezin vlot te laten lopen, is, zoals uit de cijfers zal blijken, nog steeds een zaak die voornamelijk vrouwen aangaat. Vrouwen besteden veel meer tijd dan mannen aan de zorg voor het huishouden en de kinderen, ongeacht hun positie op de arbeidsmarkt. Tegelijk werken zij op de arbeidsmarkt minder uren dan mannen, ook in een voltijdse baan. Het zijn voor de overgrote meerderheid vrouwen die hun activiteiten op de arbeidsmarkt beperken als antwoord op de roep van het gezin, ook wanneer ze aan het hoofd staan van een eenoudergezin. Deeltijdarbeid blijkt voor vrouwen de mogelijkheid bij uitstek te zijn om de zorg voor het gezin te kunnen opnemen en tegelijk toch aan het werk te blijven. De stijgende arbeidsdeelname van jonge vrouwen met een gezin en een sterke uitbreiding van het aantal deeltijdse functies op de arbeidsmarkt zijn het voorbije decennium hand in hand gegaan. De toename van het aantal plaatsen in de formele kinderopvang heeft het buitenshuis gaan werken van deze vrouwen aangemoedigd. Ook telewerk gaat in het licht van de combinatie tussen werk en gezin een beloftevolle toekomst tegemoet. Toch zijn vrouwen nog steeds minder actief op de arbeidsmarkt naarmate ze een groter gezin hebben. Vrouwen met drie of meer kinderen vormen de groep die de minste tijd besteed aan betaalde arbeid: zij zijn het minst vaak aan het werk en werken het vaakst deeltijds. Bovendien laten vrouwen hun activiteiten op de arbeidsmarkt variëren in functie van de leeftijd van de kinderen.

Naast de zorg voor het eigen gezin en de kinderen is ook de informele zorg voor hulpbehoevende anderen in de eigen leefomgeving (mantelzorg) een taak die vooral vrouwen op zich nemen. Laagopgeleide vrouwen ouder dan veertig die geen betaalde baan hebben, zijn het vaakst actief in de mantelzorg.

## Deel 4.1 Werk en gezin

### Gezin en werk

Werkzaamheidsgraad van vrouwen en mannen van 25 tot 44 jaar naar gezinspositie - Vlaams Gewest, 2002



Bron: Datawarehouse Arbeidsmarkt bij de KSZ, basistoepassing 11 (Bewerking Steunpunt WAV)

Of vrouwen en mannen buitenshuis gaan werken, verschilt volgens hun gezinspositie, maar niet op dezelfde manier. Vrouwen hebben minder vaak een betaalde baan naarmate ze meer kinderen hebben. Hun werkzaamheid is het laagst wanneer ze een gezin vormen met een partner en drie of meer kinderen. Vrouwen die alleenstaand zijn of samenwonen met een partner zonder kinderen zijn het meest aan het werk. Enkel bij de alleenstaanden zonder kinderen zijn vrouwen even vaak aan het werk als mannen.

In tegenstelling tot de situatie bij de vrouwen, hebben mannen met een partner en kinderen een hogere werkzaamheidsgraad dan mannen die (nog) geen gezin gesticht hebben. Een oude economische wijsheid stelt dat kinderen tijd en geld vragen. Het is nog steeds in de eerste plaats de moeder die tijd investeert in haar gezin, terwijl vader de eindverantwoordelijkheid draagt voor het gezinsinkomen.

Moeders met kinderen zijn nog altijd minder vaak aan het werk dan vaders, maar de voorbije tien jaar zijn ze wel steeds actiever geworden op de arbeidsmarkt (niet in figuur). Tien jaar geleden lag de

werkzaamheidsgraad van moeders met partner en een of twee kinderen nog rond 60% en die van moeders met partner en drie of meer kinderen rond 40% (niet in figuur). In vergelijking met vrouwen zonder kinderen is de werkzaamheid van moeders veel sterker gestegen. Bij moeders met drie of meer kinderen was de inhaalbeweging het grootst.

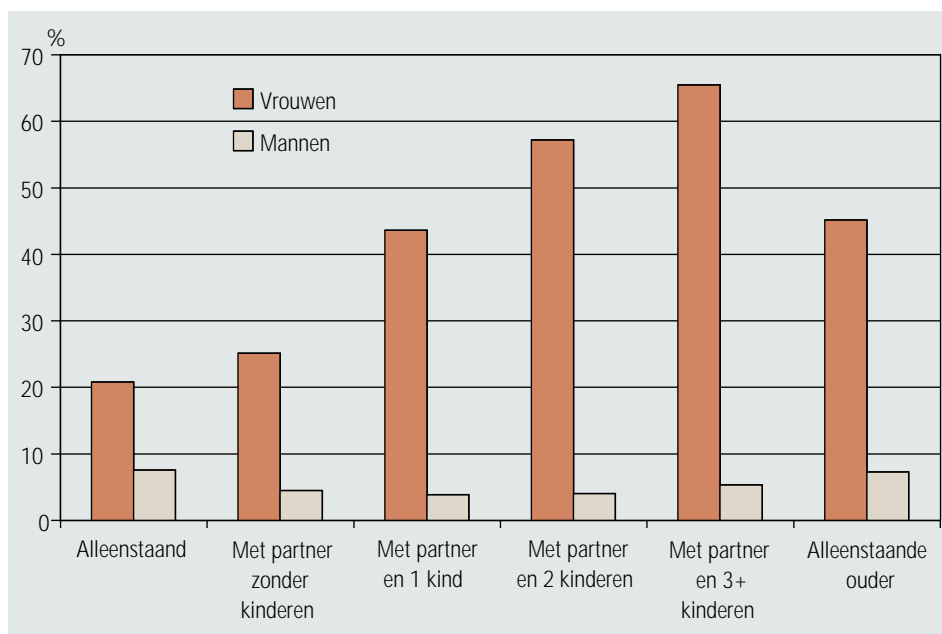
### Alleenstaande ouders

Alleenstaand ouderschap legt vaak een rem op de mogelijkheid om gezin en arbeid op een succesvolle manier te combineren, zowel voor vrouwen als voor mannen. De mogelijkheid om inkomensverwerving en zorgtaken billijk over beide ouders te verdelen is dan immers veelal afwezig. Zo ligt de werkzaamheidsgraad van alleenstaande moeders lager dan die van moeders die samenwonen met een partner en een of twee kinderen, hoewel ze gezinshoofd zijn.

Alleenstaande moeders zijn ook minder vaak aan het werk dan alleenstaande vaders. Dit komt ondermeer doordat vrouwen en mannen vaak vanuit een andere beroepssituatie in het alleenstaand ouderschap terechtkomen. Vaders zijn vaker aan het werk en moeders zijn vaker niet-beroepsactief vóór de breuk met de partner. Hiermee samenhangend blijven de bestaande traditionele rolopvattingen soms het arbeidsmarktgedrag sturen van alleenstaande moeders enerzijds en alleenstaande vaders anderzijds.

## Gezin en deeltijdarbeid

Aandeel deeltijdarbeid bij de werkenden van 25 tot 44 jaar naar gezinspositie  
Vlaams Gewest, 2002



Bron: Datawarehouse Arbeidsmarkt bij de KSZ, basistoepassing 11 (Bewerking Steunpunt WAV)

In het verleden trokken vrouwen zich terug van de arbeidsmarkt wanneer ze moeder werden. Dit patroon is in Vlaanderen aan het verdwijnen. < zie ook herintrede p. 86 > De meeste moeders van de jongere generaties blijven aan het werk, zij het niet in een voltijds regime. Het aandeel deeltijdarbeid bij de werkende vrouwen neemt toe naarmate er meer kinderen zijn in het gezin. Van de werkende moeders uit koppels met één kind heeft 44% een deeltijdse baan en bij de werkende moeders uit koppels met drie of meer kinderen loopt het aandeel deeltijds werkenden zelfs op tot 65%. Deeltijdarbeid vormt voor jonge moeders de manier bij uitstek om van arbeid en gezin een 'werkbare' combinatie te maken.

Eenzijds spelen traditionele denkbeelden over vrouwen- en mannen-taken een rol wanneer partners beslissen dat de vrouw haar werkzaamheden op de arbeidsmarkt zal verminderen ten voordele van haar gezin. Anderzijds kunnen ook economische overwegingen een rol spelen. De gemiddelde vrouw verdient minder dan haar man en dus heeft haar (gedeeltelijke) terugtrekking uit de arbeidsmarkt de kleinste impact op het gezinsinkomen. < zie ook lonen p. 116 > Bovendien zijn vrouwen vaker dan mannen tewerkgesteld in sectoren waarin deeltijdarbeid wijd verspreid is, precies omdat er veel vrouwen

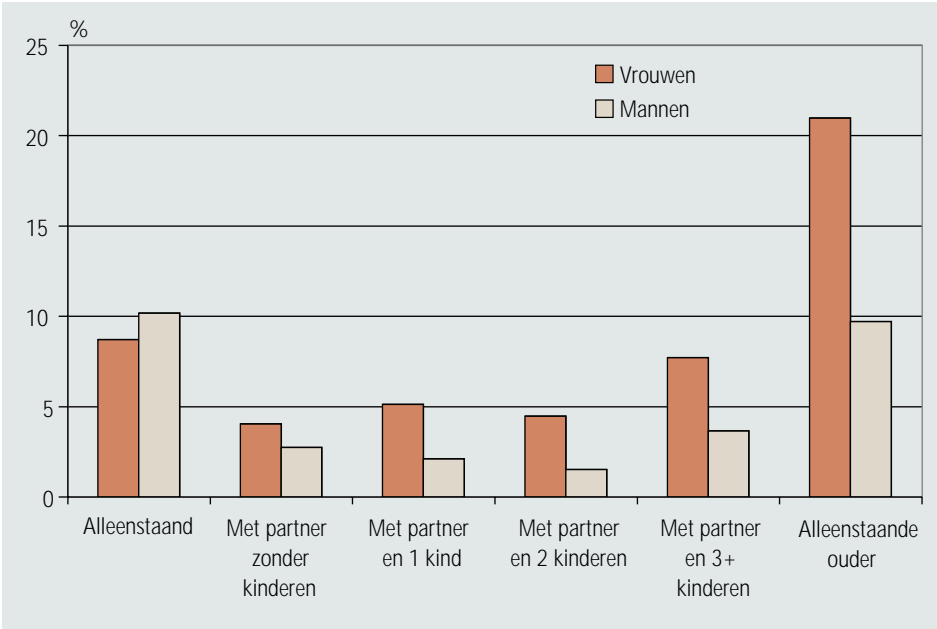
werken. De directe mogelijkheden om deeltijds te werken zijn daarom groter voor vrouwen. < zie ook deeltijdarbeid naar sector p. 108 > Maar ook in de gezinsposities zonder kinderen en zelfs zonder inwonende partner zijn vrouwen veel meer deeltijds actief dan mannen. De voornaamste verklaring hiervoor is dat vrouwen vaker dan mannen vragende partij zijn om deeltijds te werken, ook los van hun gezinspositie.

### Alleenstaande ouders

Het aandeel deeltijdarbeid bij de werkende alleenstaande moeders is gelijk aan het aandeel deeltijdarbeid bij de moeders met partner en één kind, maar ze werken duidelijk minder deeltijds dan moeders met partner en twee of meer kinderen. Opmerkelijk is dat alleenstaande vaders nauwelijks in een deeltijds regime actief zijn, in tegenstelling tot alleenstaande moeders. Opnieuw vormt de verschillende arbeidsmarktpositie van waaruit vrouwen en mannen in het alleenstaand ouderschap terechtkomen een verklaring. < zie ook gezin en werk p. 138 > De overgrote meerderheid van de mannen uit een koppel met kinderen werkt immers voltijds. Hun arbeidssituatie blijft meestal ongewijzigd als ze hoofd van een eenoudergezin worden. Daar staat tegenover dat moeders uit koppels met kinderen veel frequenter dan vaders deeltijds aan de slag zijn. Vaak behouden ze hun deeltijdse baan wanneer ze na een scheiding het hoederecht over de kinderen krijgen. Ook traditionele rolopvattingen, waarbij vrouwen meer dan mannen de zorg voor de kinderen als hun voornaamste taak beschouwen, kunnen mee verklaren waarom meer alleenstaande moeders dan vaders slechts deeltijds actief zijn op de arbeidsmarkt.

## Gezin en werkloosheid

Werkloosheidsgraad van vrouwen en mannen van 25 tot 44 jaar naar gezinspositie - Vlaams Gewest, 2002



Bron: Datawarehouse Arbeidsmarkt bij de KSZ, basistoepassing 11 (Bewerking Steunpunt WAV)

Alleenstaand zonder kinderen is de enige gezinspositie waarin vrouwen minder vaak werkloos zijn dan mannen. Dit is te wijten aan de erg hoge werkloosheidsgraad van alleenstaande mannen. In alle andere gezinsposities ligt de werkloosheidsgraad van vrouwen hoger dan die van mannen. Wanneer er kinderen zijn in het huishouden is de kloof tussen de werkloosheid van vrouwen en mannen het grootst: voor moeders is het vaak moeilijker een baan te vinden omdat die hen moet toelaten om daarnaast ook de zorg voor het gezin en het huishouden op te nemen. Bij de gezinnen bestaande uit een koppel met kinderen hebben de moeders en vaders met drie of meer kinderen de hoogste werkloosheidsgraad.

### Alleenstaande ouders

Vooraf bij alleenstaande ouders valt de hoge werkloosheidsgraad op. Niet minder dan een op de vijf alleenstaande moeders en een op de tien alleenstaande vaders die zich aanbieden op de arbeidsmarkt vinden geen werk.

De verklaring voor de hoge werkloosheidsgraad van alleenstaande ouders ligt deels in de aard van het cijfermateriaal. De werklozen in de gebruikte bron zijn personen die van de RVA een uitkering

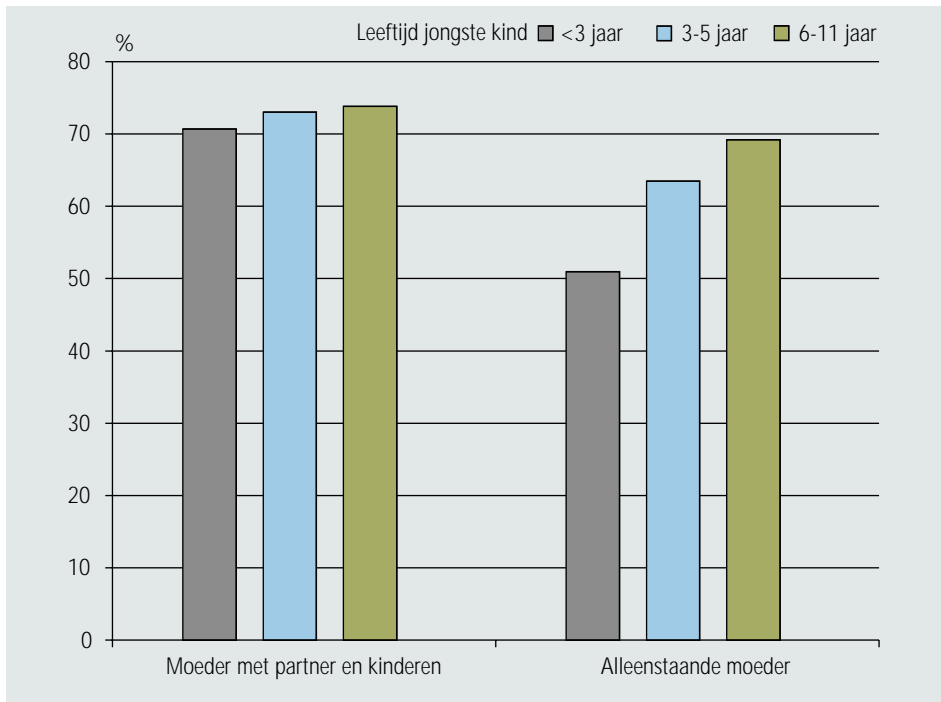
ontvangen als "niet-werkende werkzoekende volledig werklozen". In tegenstelling tot de samenwonenden konden alleenstaande werklozen in 2002 hun uitkering niet verliezen wanneer ze onvoldoende inspanningen deden om een job te vinden. De cijfers bevatten daardoor een aantal alleenstaande ouders die eigenlijk niet (meer) echt op zoek zijn naar werk, maar hun uitkering gebruiken als een soort zorguitkering. Vandaag kunnen ook alleenstaanden hun uitkering verliezen wanneer ze onvoldoende inspanningen doen om aan het werk te geraken.

Anderzijds wijzen andere bronnen, waarin enkel personen die echt op zoek zijn naar werk in de werkloosheidsgraad zijn opgenomen, eveneens op een torenhoge werkloosheid bij alleenstaande ouders. Ze ondervinden met andere woorden reële moeilijkheden bij het zoeken naar werk en dit in veel sterkere mate dan ouders met een partner. Alleenstaande ouders zijn beperkter in hun keuze voor een baan aangezien zij als enige de volledige verantwoordelijkheid dragen voor het gezin. Ploegenarbeid, nachtarbeid of werk op onregelmatige uren bijvoorbeeld, zijn voor hen geen reële optie. Bij alleenstaande ouders met jonge kinderen kan het gebrek aan kinderopvang of aan naschoolse opvang een bijkomende hindernis zijn voor het vinden van een geschikte job.

Daarbij komt nog dat werkloze alleenstaande ouders in veel sterkere mate dan samenwonenden geconfronteerd worden met de werkloosheidsval: het aanvaarden van een job betekent voor een deel van hen geen behoorlijke meeropbrengst en in sommige gevallen kan er zelfs sprake zijn van inkomensverlies.

## Werk en leeftijd van de kinderen

Werkzaamheidsgraad van moeders (25-44 jaar) naar leeftijd van het jongste kind - Vlaams Gewest, 2002



Bron: Datawarehouse Arbeidsmarkt bij de KSZ, basistoepassing 11 (Bewerking Steunpunt WAV)

Het verschil in werkzaamheidsgraad tussen alleenstaande moeders en moeders met een partner en kinderen is het grootst als er nog (zeer) jonge kinderen in het gezin zijn. Vooral de alleenstaande moeders met een kind jonger dan drie vormen een zeer kwetsbare groep: van hen heeft slechts 51% een betaalde baan, tegenover 71% van de moeders met een partner en kinderen. Alleenstaande moeders kunnen de zorg voor een jong kind moeilijker combineren met een betaalde baan dan moeders die regelmatig een beroep kunnen doen op hun partner.

Opvallend is dat alleenstaande moeders waarvan het jongste kind de lagere schoolleeftijd bereikt heeft, een haast even hoge werkzaamheidsgraad hebben als moeders met een partner. Een reden hiervoor is dat kinderen op schoolgaande leeftijd een alleenstaande moeder voor minder opvangproblemen stellen dan jongere kinderen. De financiële kost van opgroeiende kinderen weegt bovendien zwaarder door voor moeders die er alleen voor staan, waardoor meer van deze vrouwen uit werken gaan op dat moment. < zie ook gezin en deeltijd-arbeid p. 140 >



## Kinderopvang

Evolutie van het aantal kinderopvangplaatsen per duizend kinderen onder de drie jaar - Vlaams Gewest

	1993 ‰	2004 ‰
Gesubsidieerd door Kind en Gezin	135	238
- Kinderdagverblijven	51	70
- Opvanggezinnen	84	168
Onder toezicht van Kind en Gezin	54	108
- Kinderdagverblijven	22	71
- Opvanggezinnen	33	38
Totaal	189	346

Bron: Kind en Gezin (Bewerking Steunpunt WAV)

In onze samenleving is het nog steeds gebruikelijk dat de moeder de eindverantwoordelijkheid draagt voor de kinderopvang en in functie daarvan haar arbeidstijd aanpast. Degelijke en betaalbare kinderopvang is dan ook een belangrijke randvoorwaarde voor de arbeidsdeelname van jonge moeders. De forse toename van de werkzaamheid van moeders met jonge kinderen in Vlaanderen tijdens het voorbije decennium ging hand in hand met een sterke uitbreiding van de formele opvangmogelijkheden voor kleine kinderen.

Het aantal plaatsen per duizend kinderen onder de drie jaar is in elke vorm van kinderopvang toegenomen in Vlaanderen sinds 1993. In totaal kwamen er voor elke duizend kinderen 157 plaatsen bij. Dit is een stijging met 83%.

De combinatie van arbeid en gezin is een hoeksteen geworden van het beleid van de Europese Unie. De uitbreiding van de formele kinderopvang is een tendens die ingang vindt in verschillende landen van Europa. Cijfergegevens om de Europese lidstaten te kunnen vergelijken blijven ook voor de meest recente beschikbare jaren (2002 en 2003) nog onvolledig. Een eerste blik leert evenwel dat België inzake het aantal kinderopvangplaatsen per duizend kinderen onder de drie jaar slechts Zweden, Denemarken en Finland moet laten voorgaan. Wat meer is, België is samen met Frankrijk vooralsnog het enige land dat aan alle kinderen tussen drie jaar en de lagere schoolleeftijd formele opvang biedt via gratis kleuteronderwijs.

## Telewerk

Intensiteit van het telewerk bij op afstand werkende vrouwen met en zonder kinderen - Vlaams Gewest, 2004

%	Aantal dagen telewerk per week			Totaal (alle vrouwen die telewerk verrichten)
	< 1 dag	1-3 dagen	> 3 dagen	
Met kinderen	49,5	21,9	28,6	100
Zonder kinderen	69,4	17,7	12,9	100

Bron: Onderzoeksgroep Strategische Communicatie, UA

Telewerk betekent werken op een afstand van de voornaamste vestigingen van een werkgever met gebruikmaking van informatie- en communicatietechnologie. Naast werken van thuis uit kan telewerk ook het werk in satellietkantoren (eigendom van het bedrijf) of in telecentra (eigendom van een derde partij) dicht bij huis omvatten. Ook personen die werken tijdens verplaatsingen, in het openbaar vervoer of op andere publieke plaatsen die beschikken over een internetverbinding, doen telewerk.

Het merendeel van de telewerkers besteedt slechts een beperkt deel van de eigen arbeidstijd aan telewerk, namelijk minder dan één dag per week. Telethuiswerk omvat het grootste deel van alle telewerk. Genoemde voordelen van telewerk zijn een oplossing van mobiliteitsproblemen en dus tijds winst, een beter evenwicht tussen werk en privé-leven en meer kansen op de arbeidsmarkt voor specifieke groepen (bijvoorbeeld minder mobiele personen). Volgens onderzoek neemt België inzake het aandeel telewerkers in de werkende bevolking een middenpositie in ten opzichte van andere Europese landen. Het aandeel telewerkers verschilt echter sterk van onderzoek tot onderzoek afhankelijk van de gebruikte definitie.

Omdat de zorg voor het gezin en het huishouden in onze samenleving nog steeds voornamelijk aan vrouwen is toevertrouwd, kunnen we verwachten dat vooral vrouwen telewerk zullen aangrijpen als een middel om een betere verzoening tot stand te brengen tussen betaalde arbeid en privé-leven. < zie ook [tijd besteed aan drie vormen van arbeid p. 148](#) > Om telewerkers en niet-telewerkers met elkaar te vergelijken qua gezinssituatie, is er helaas geen recent materiaal beschikbaar. Wel kunnen we de telewerkers onderling vergelijken. Van alle vrouwen die telewerk verrichten, werken de moeders frequenter op afstand dan de vrouwen zonder kinderen, zo toont de tabel. Moeders verrichten vaker telewerk op voltijdse of

deeltijdse basis, terwijl telewerk bij vrouwen zonder kinderen meer occasioneel voorkomt.

In totaal is het aandeel werkende mannen dat telewerk doet groter dan het aandeel werkende vrouwen (niet in tabel). Een eerste mogelijke verklaring hiervoor is dat de definitie van telewerk méér omvat dan thuiswerk of werk dichterbij huis: ook mobiel werken is telewerk. Mannen blijken een grotere voorkeur te hebben voor deze vorm van telewerk dan vrouwen. Verder kunnen telewerkers ook in de eerste plaats andere doelstellingen voor ogen hebben dan de combinatie tussen werk en gezin. Onderzoek in Nederland, nota bene een Europese koploper inzake telewerk, heeft uitgewezen dat vrouwen voornamelijk op afstand werken om werk en gezin beter met elkaar te verzoenen, terwijl mannen eerder telewerk verrichten om een extra impuls te geven aan hun professionele carrière.

De meeste telewerkers vermelden een stijging van de productiviteit als gevolg van het telewerk, een betere balans tussen werk en privé en een gelijk blijvende werkdruk, maar eveneens een daling van de promotiekansen. Een kleine helft van de telewerkers ervaart ook minder stress dan voordien. Telewerkers zijn duidelijk meer tevreden dan niet-telewerkers over de tijd die ze doorbrengen met hun gezin. De keerzijde van de medaille is dat sommige telewerkers hinder ondervinden in hun professionele werkzaamheden door hun thuisomgeving.

## 4.2 Tijdsbesteding buiten de arbeidsmarkt

### Tijd besteed aan drie vormen van arbeid

Gemiddelde tijd per week besteed aan betaalde arbeid, huishoudelijk werk en kindercare - Vlaams Gewest, 2004

(uren/minuten)	18-23 jaar		24-42 jaar		43-65 jaar		66-75 jaar	
	Vrouw	Man	Vrouw	Man	Vrouw	Man	Vrouw	Man
Betaalde arbeid	10:08	17:33	23:47	36:31	14:36	22:57	00:06	01:28
Huishoudelijk werk	08:42	04:41	20:56	10:46	27:54	17:17	31:31	21:45
Kinderzorg en opvoeding	01:31	00:16	06:48	02:52	01:53	00:46	01:48	00:42
<b>Totaal</b>	<b>20:21</b>	<b>22:30</b>	<b>51:31</b>	<b>50:09</b>	<b>44:23</b>	<b>41:00</b>	<b>33:25</b>	<b>23:55</b>

Bron: VUB, Onderzoeksgroep TOR

Vlamingen werken het hardst in de 'drukke leeftijd' van 24 tot en met 42 jaar, de leeftijd waarin de meeste Vlamingen zowel carrière willen maken als een gezin stichten. De totale werklust - dit is de som van de tijd die men besteedt aan betaald werk, huishoudelijke taken en de zorg voor de kinderen - is hier het grootst. Bij de jongeren (18-23 jaar) is deze het kleinst. Dat komt vooral omdat er veel studenten in deze groep zitten.

Bij vrouwen gaat er, ongeacht de leeftijd, heel wat meer tijd naar het huishouden en de kinderen dan bij de mannen. Mannen besteden meer uren aan betaalde arbeid, maar dat compenseert niet voor de tijd die de vrouwen doorbrengen met de was en de plas; met andere woorden: de vrouwen werken meer. De enige uitzondering hierop vormt de jongste leeftijdsgroep waar de totale werklust bij mannen groter is dan bij vrouwen: jonge mannen hebben vaker al een betaalde baan, terwijl jonge vrouwen iets langer studeren. Tussen 66 en 75 jaar is het verschil in werktijd tussen vrouwen en mannen het grootst. De werklust bestaat in die latere levensfase voor een groot deel uit huishoudelijke taken en hiervan neemt de vrouw het grootste deel op zich. Huishoudelijk werk is trouwens de enige vorm van arbeid die met het ouder worden niet vermindert. Oudere generaties besteden zelfs meer uren per week aan huishoudelijke taken dan de jongere leeftijdsgroepen.

## Tijd besteed aan drie vormen van arbeid naar arbeidsmarktpositie

Gemiddelde tijd per week besteed aan betaalde arbeid, huishoudelijk werk en kinderopvang (bevolking 18-75 jaar) - Vlaams Gewest, 2004

(uren/minuten)	Voltijds werkenden		Deeltijds werkenden		Niet-werkenden	
	Vrouw	Man	Vrouw	Vrouw	Man	
Betaalde arbeid	35:16	39:29	23:09	00:55	01:24	
Huishoudelijk werk	17:31	11:16	23:54	30:55	21:55	
Kinderopvang en opvoeding	03:19	01:57	04:18	03:58	00:40	
Totaal	56:07	52:44	51:22	35:49	24:00	

Bron: VUB, Onderzoeksgroep TOR

Voltijds werkende mannen besteden duidelijk meer tijd aan betaalde arbeid dan voltijds werkende vrouwen. Vrouwen, ongeacht of ze werken of niet, verzetten veel meer werk in het huishouden en nemen het grootste deel van de zorg voor de kinderen op zich. De traditionele rollenpatronen houden dus stand, maar de moderne visie op welvaart vraagt van de vrouw dat ze naast de gezinszorg ook een aanvullend gezinsinkomen binnenbrengt: een tweeledige dagtaak dus. Wat betekent dit voor de totale werklust bij vrouwen en mannen? De som van de tijd besteed aan betaald werk, huishoudelijke taken en de kinderen ligt bij voltijds werkende vrouwen drie en een half uur per week hoger dan bij mannen die voltijds werken. Bij de niet-werkenden loopt het verschil in werklust tussen vrouwen en mannen op tot twaalf uur per week.

Opvallend is dat bij vrouwen een vermindering van betaalde arbeidstijd gepaard gaat met een toename van de tijd besteed aan gezinsarbeid en omgekeerd. De totale werklust van deeltijds werkende vrouwen verschilt daardoor weinig van die van vrouwen met een voltijdse baan. Deeltijds werkende vrouwen hebben een haast even hoge werklust als mannen die voltijds actief zijn op de arbeidsmarkt. Het aantal mannen dat deeltijds werkt is te klein om betrouwbare uitspraken te kunnen doen.

## Mantelzorg

Intensiteit van de mantelzorg bij vrouwen en mannen - 25-64 jaar,  
Vlaams Gewest, 2003

(%)	Geen mantelzorger	Niet-intensieve mantelzorger	Intensieve mantelzorger	Totaal
<b>Vrouwen</b>				
- met betaald werk	36	44	20	100
- zonder betaald werk	30	45	26	100
<b>Mannen</b>				
- met betaald werk	39	46	15	100
- zonder betaald werk	33	49	19	100

Bron: CBGS

Een mantelzorger is een persoon die op regelmatige basis zorgtaken uitvoert voor een zorgbehoevende huisgenoot, familielid, vriend, buur of kennis en dit buiten het kader van een hulpverlenend beroep en van het georganiseerde vrijwilligerswerk. Dit is een ruime definitie. Zowel één maal per maand boodschappen doen voor de minder mobiele buurvrouw als het verlenen van intensieve palliatieve zorgen aan de eigen partner vallen hieronder. De zorg voor gezonde kinderen valt evenwel buiten het bestek van de mantelzorg. Intensieve mantelzorgers vervullen minstens vier sociaal-emotionele taken (bijvoorbeeld een luisterend oor bieden voor problemen) én minstens vier huishoudelijke taken voor een zorgbehoevend persoon ofwel minstens twee persoonsverzorgende taken (zoals hulp bij het wassen en aankleden). Andere informele zorgverleners worden hier als niet-intensieve mantelzorgers beschouwd.

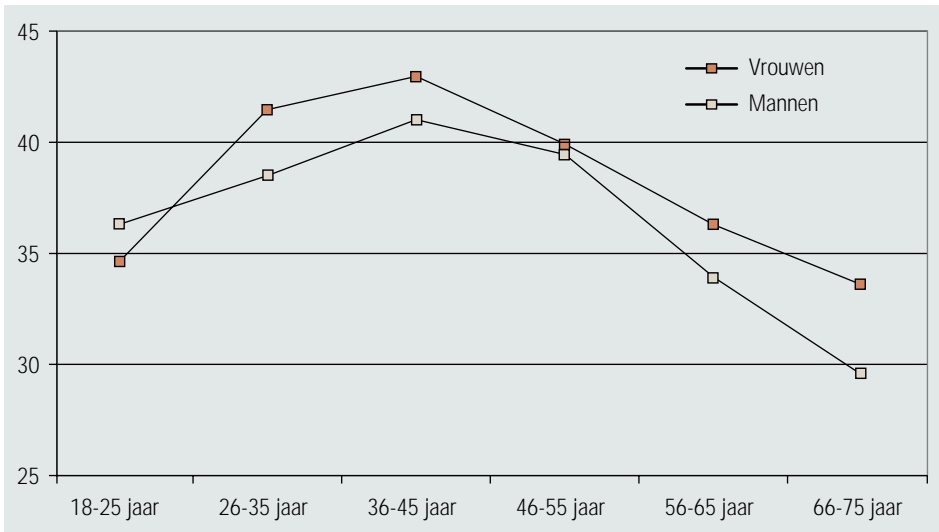
Twee op de drie Vlamingen tussen 25 en 64 jaar verlenen mantelzorg aan een zorgbehoevende in zijn of haar omgeving. Een op de vijf Vlamingen op arbeidsleeftijd is zelfs intensief bezig met mantelzorg. De mogelijkheid en bereidheid om mantelzorg te verlenen hangt samen met het al dan niet hebben van een betaalde baan. Vlamingen die geen betaald werk verrichten, verlenen beduidend vaker mantelzorg en zijn vaker intensief bezig met deze zorgtaken dan Vlamingen met een baan. Dat vrouwen vaker mantelzorg verlenen dan mannen en ook vaker intensief zorgen, hangt dan ook samen met het feit dat zij minder actief zijn op de arbeidsmarkt dan mannen. Verder verwacht het traditionele rollenpatroon van vrouwen dat ze zorgen voor anderen en dat ze beter zijn in het uitvoeren van zorgtaken dan mannen. Toch is het overwicht van vrouwen onder de

verstrekkers van mantelzorg minder groot dan vaak wordt gedacht: vier op de tien mantelzorgers van 25 tot 64 jaar zijn toch mannen (niet in tabel). Bovendien vinden we meer mannen dan vrouwen terug onder de minder intensieve mantelzorgers.

Enkele andere interessante aspecten die mantelzorgers kenmerken, werden niet opgenomen in de tabel. Vrouwen verlenen vaker mantelzorg dan mannen, maar dit sekseverschil speelt enkel bij mantelzorgers zonder diploma hoger onderwijs. De algemene stijging van het opleidingsniveau in de bevolking creëert dan ook de verwachting van een grotere gelijkheid in het verlenen van mantelzorg tussen vrouwen en mannen. Vrouwen en mannen nemen andere mantelzorgtaken op, in overeenstemming met het traditionele rollenpatroon dat aan vrouwen en mannen verschillende taken toeschrijft. Vrouwen vervullen eerder huishoudelijke en sociaal-emotionele zorgtaken terwijl het opknappen van klusjes veeleer een zaak van mannen is. Wanneer mannen mantelzorg verlenen, is dit meestal aan een behoeftige persoon in het eigen huishouden, terwijl vrouwen meer mantelzorg buitenshuis op zich nemen. De beslissing om een betaalde baan op te zeggen, tijdelijk te verminderen of te onderbreken om mantelzorg te verlenen, zullen werkende vrouwen meestal slechts nemen wanneer de zorgbehoevende bij hen in huis woont. Tot slot zijn oudere generaties (boven de veertig) aanzienlijk vaker als mantelzorger actief dan jongeren. Globaal beschouwd zijn oudere, lager opgeleide vrouwen die niet actief zijn op de arbeidsmarkt het meest actief als mantelzorger.

## Tijdsdruk

Subjectief ervaren tijdsdruk - Vlaams Gewest, 2004



Bron: VUB, Onderzoeksgroep TOR

De tijdsdruk die de Vlamingen ervaren, wordt gemeten aan de hand van hun antwoorden op een aantal vragen die peilen naar het gevoel van tijdsbelasting. De figuur toont deze tijdsdruk op een schaal van 0 tot 100. Vrouwen ervaren een iets hogere tijdsdruk dan mannen. De verschillen in subjectief ervaren tijdsdruk tussen vrouwen en mannen stemmen overeen met de verschillen in totale werklast. < zie ook tijd besteed aan drie vormen van arbeid p. 148 > De verschillen naar leeftijd zijn aanzienlijk. Vlamingen ervaren de hoogste tijdsbelasting rond hun veertigste. Het gevoel van drukte neemt slechts geleidelijk af naarmate de leeftijd toeneemt.



## Vrijtijdsactiviteiten buitenshuis

Gemiddelde tijd per week besteed aan vrijetijdsactiviteiten buitenshuis - Vlaams Gewest, 2004

(uren/minuten)	18-23 jaar		24-42 jaar		43-65 jaar		66-75 jaar	
	Vrouw	Man	Vrouw	Man	Vrouw	Man	Vrouw	Man
Sport	01:11	02:23	00:39	01:14	00:30	01:03	00:11	01:46
Recreatie <sup>1</sup>	03:00	01:39	02:16	02:08	03:50	03:30	02:28	05:03
Uitgaan	04:36	06:14	02:22	03:39	02:07	03:01	01:36	02:13
Cultuur en vermaak <sup>2</sup>	01:36	01:09	01:14	01:04	01:06	01:19	00:59	01:07
Totaal	10:23	11:25	06:31	08:05	07:33	08:53	05:14	10:09

<sup>1</sup> Recreatie: wandelen, fietstocht maken, naar het zwembad gaan, recreatiepark bezoeken enz.

<sup>2</sup> Cultuur en vermaak: bijwonen van sportwedstrijd/optocht, naar de film/het toneel gaan, museumbezoek enz.

Bron: VUB, Onderzoeksgroep TOR

De omvang van de werklust bepaalt hoeveel vrije tijd de Vlamingen overhouden voor andere activiteiten. De grotere werklust bij vrouwen gaat samen met een lagere deelname aan vrijetijdsactiviteiten buitenshuis in vergelijking met mannen, en dit op elke leeftijd. < zie ook tijd besteed aan drie vormen van arbeid p. 148 > Vooral tussen 66 en 75 jaar is het verschil groot: mannen zijn dan dubbel zoveel uren bezig met vrijetijdsactiviteiten buitenshuis. Vrouwen besteden in elke leeftijdsgroep minder tijd aan sport en aan uitgaan dan mannen. Voor recreatie trekken vrouwen iets meer tijd uit dan mannen, maar dit verandert na de leeftijd van 65 jaar. Alleen aan cultuur en vermaak wijden beide geslachten ongeveer evenveel uren.

Sportbeoefening en uitgaan zijn twee activiteiten waarmee oudere Vlamingen minder bezig zijn dan de jongere generaties. De tijd uitgetrokken voor recreatie en cultuur en vermaak is daarentegen niet leeftijdsgebonden.



## De bronnen en hun websites

Administratie Pensioenen  
[www.ap.fgov.be](http://www.ap.fgov.be)

Administratief databestand allochtonen op de arbeidsmarkt  
aangemaakt in het kader van het Agoraproject 'Allochtonen op  
de arbeidsmarkt'  
[www.belspo.be/belspo/agora/cont\\_nl.stm](http://www.belspo.be/belspo/agora/cont_nl.stm)

CBGS (Centrum voor Bevolkings- en Gezinsstudie)  
[www.cbgs.be](http://www.cbgs.be)

Datawarehouse Arbeidsmarkt bij de KSZ (Kruispuntbank Sociale  
Zekerheid)  
[http://ksz-bcss.fgov.be/nl/statistiques/stats\\_1.htm](http://ksz-bcss.fgov.be/nl/statistiques/stats_1.htm)

Derks & Vermeersch (2001), *Gender en schools presteren. Een  
multilevel-analyse naar de oorzaken van de grotere schoolachterstand  
van jongens in het Vlaams secundair onderwijs*, VUB, Brussel.  
[www.vub.ac.be/TOR](http://www.vub.ac.be/TOR)

Dienst Emancipatiezaken  
[www.emancipatiezaken.be](http://www.emancipatiezaken.be)

Eurostat LFS  
[epp.eurostat.cec.eu.int](http://epp.eurostat.cec.eu.int)

Federaal Planbureau  
[www.plan.be](http://www.plan.be)

FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg  
[meta.fgov.be/index.htm](http://meta.fgov.be/index.htm)

IDEA Consult  
[www.ideaconsult.be](http://www.ideaconsult.be)

Kind & Gezin  
[www.kindengezin.be](http://www.kindengezin.be)

Ministerie van de Vlaamse Gemeenschap, departement Onderwijs  
[www.ond.vlaanderen.be](http://www.ond.vlaanderen.be)

Ministerie van de Vlaamse Gemeenschap, *Beleidsrapport personeel & organisatie 2004*

<http://www2.vlaanderen.be/personeelsbeleid/beleidsrapport04/index.htm>

NIS Bevolkingsstatistieken

[www.statbel.fgov.be](http://www.statbel.fgov.be) > Statistieken > Bevolking

NIS EAK (Enquête naar de Arbeidskrachten)

<http://www.statbel.fgov.be/lfs/>

Onderzoeksgroep Strategische Communicatie, UA

[http://www.ua.ac.be/main.asp?c=\\*CWONZ&n=13727](http://www.ua.ac.be/main.asp?c=*CWONZ&n=13727)

Onderzoeksgroep TOR, VUB

[www.vub.ac.be/TOR](http://www.vub.ac.be/TOR)

PSBH (Panel Studie van Belgische Huishoudens)

[www.psbh.be](http://www.psbh.be)

RIZIV (Rijksinstituut voor ziekte- en invaliditeitsverzekering)

[inami.fgov.be](http://inami.fgov.be)

RSVZ (Rijksinstituut voor de Sociale Verzekeringen der Zelfstandigen)

[www.rsvz-inasti.fgov.be](http://www.rsvz-inasti.fgov.be)

RSZ LATG (Rijksdienst voor Sociale Zekerheid – Loon- en Arbeidstijdgegevens)

[http://www.onssrsz.fgov.be/onssrsz/nl/Statistics/statistics\\_home.htm](http://www.onssrsz.fgov.be/onssrsz/nl/Statistics/statistics_home.htm)

RSZ DMFA (Rijksdienst voor Sociale Zekerheid - Déclaration Multifonctionnelle - Multifunctionele Aangifte)

[http://www.onssrsz.fgov.be/onssrsz/nl/Statistics/statistics\\_home.htm](http://www.onssrsz.fgov.be/onssrsz/nl/Statistics/statistics_home.htm)

RVA (Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening)

[www.rva.fgov.be](http://www.rva.fgov.be)

RVP (Rijksdienst voor Pensioenen)

[www.onprvp.fgov.be](http://www.onprvp.fgov.be)

SONAR (Studiegroep Van Onderwijs Naar Arbeidsmarkt)

[www.steunpuntloopbanen.be](http://www.steunpuntloopbanen.be)

Steunpunt Demografie

<http://www.vub.ac.be/SOCO/demo/intro.htm>

Vacature Salarisenquête 2004, Onderzoekscentrum Personeel & Organisatie, KUL

<http://www.econ.kuleuven.be/eng/tew/academic/persbel/>

VDAB (Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling en Beroepsopleiding)

[arvastat.vdab.be](http://arvastat.vdab.be)

VLIR (Vlaamse Interuniversitaire Raad)

[www.vlir.be](http://www.vlir.be)



# Nuttige adressen

## **Amazone**

Middaglijnstraat 10  
1210 Brussel  
Tel. 02 229 38 00  
Fax 02 229 38 01  
info@amazone.be  
www.amazone.be

## **CBGS (Centrum voor Bevolkings- en Gezinsstudie)**

Markiesstraat 1  
1000 Brussel  
Tel. 02 553 35 69  
Fax 02 553 35 57  
info@cbgs.be  
www.cbgs.be

## **Centrum voor Gelijke Kansenbeleid**

Katholieke Universiteit Leuven  
Dekenstraat 2  
3000 Leuven  
Tel. 016 32 56 10  
Fax 016 32 57 02  
info@gkg.kuleuven.ac.be  
<http://www.kuleuven.ac.be/gkg/>

## **Centrum voor Vrouwenstudies**

Universiteit Antwerpen  
Campus Drie Eiken  
Gebouw J  
Universiteitsplein 1  
2610 Wilrijk  
Tel. 03 820 28 50  
Fax 03 820 28 86  
vrouwstu@ua.ac.be  
www.vrouwenstudies.be

### **Dienst Gelijke Kansen in Vlaanderen**

Ministerie van de Vlaamse Gemeenschap  
Boudewijnlaan 30  
1000 Brussel  
Tel. 02 553 58 46  
Fax 02 553 51 38  
gelijkekansen@vlaanderen.be  
www.gelijkekansen.vlaanderen.be

### **ESF-Agentschap**

Ministerie van de Vlaamse Gemeenschap  
Gasthuisstraat 31 (9e verdieping)  
1000 Brussel  
Tel. 02 546 22 11  
Fax 02 546 22 40  
caroline.meyers@esf-agentschap.be  
www.esf-agentschap.be

### **FLORA - Netwerk voor vorming en werkcreatie met vrouwen**

Vooruitgangstraat 323/7  
1030 Schaarbeek  
Tel. 02 204 06 40/41  
Fax 02 204 06 49  
flora@florainfo.be  
www.florainfo.be

### **Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen**

Ernest Blerotstraat 1  
1070 Brussel  
Tel. 02 233 40 15  
Fax 02 233 40 32  
gelijkheid@meta.fgov.be  
www.igvm.fgov.be

### **Markant - CEZOV**

#### **(Centrum voor Zelfstandig Ondernemende Vrouwen)**

Spastraat 8-2  
1000 Brussel  
Tel. 02 286 93 40  
Fax 02 286 93 69  
cezov@markantvzw.be  
www.markantvzw.be

### **Nederlandstalige Vrouwenraad**

Middaglijnstraat 10

1210 Brussel

Tel. 02 229 38 19

Fax 02 229 38 66

nvr@amazone.be

www.vrouwenraad.be

### **Opdrachthoud(st)er voor Emancipatiezaken bij de Vlaamse Gemeenschap**

Ministerie van de Vlaamse Gemeenschap

Boudewijnlaan 30

1000 Brussel

Tel. 02 553 49 65

Fax 02 553 50 52

emancipatiezaken@vlaanderen.be

ingrid.pelssers@azf.vlaanderen.be

www.emancipatiezaken.be

### **Raad van de gelijke kansen voor mannen en vrouwen**

Ernest Blerotstraat 1

1070 Brussel

Tel. 02 223 41 15

Fax 02 223 40 32

gelijkheid@meta.fgov.be

www.raadvandegelijkekansen.be

### **RoSa - Documentatiecentrum en Archief voor Gelijke Kansen, Feminisme en Vrouwenstudies**

Koningstraat 136

1000 Brussel

Tel. 02 209 34 10

Fax 02 209 34 13

info@rosadoc.be

www.rosadoc.be

### **Centrum voor Genderstudies**

Universiteit Gent

Rozier 44

9000 Gent

Tel. 09 264 39 78

Fax 09 264 41 84

Marysa.Demoor@UGent.be

<http://www.cgs.ugent.be/ugender/nl/intro.php>

### **SEIN - Instituut voor gedragswetenschappen**

Universiteit Hasselt  
Agoralaan - Gebouw D  
3590 Diepenbeek  
Tel. 011 26 86 74  
Fax 011 26 87 31  
sein@uhasselt.be  
www.uhasselt.be/sein

### **SERV (Sociaal Economische Raad van Vlaanderen)**

Wetstraat 34-36  
1040 Brussel  
Tel. 02 209 0111  
Fax 02 217 70 08  
mvalcke@serv.be  
www.serv.be

### **Steunpunt Gelijkekansenbeleid**

Gratiekapelstraat 12  
2000 Antwerpen  
Tel. 03 220 42 96  
Fax 03 220 43 82  
steunpuntgeka@ua.ac.be  
www.steunpuntgelijkekansen.be

### **Steunpunt WAV (Werkgelegenheid, Arbeid en Vorming)**

E. Van Evenstraat 2C  
3000 leuven  
Tel. 016 32 32 39  
Fax 016 32 32 40  
steunpunt@wav.kuleuven.be  
www.steunpuntwav.be

### **VOK (Vrouwen Overleg Komitee)**

Middaglijnstraat 10  
1210 Sint-Joost-ten-Node  
Tel. 02 229 38 73  
Fax 02 229 38 06  
VOK@amazone.be  
www.amazone.be

*Voor een volledig overzicht, kijk op [www.amazone.be](http://www.amazone.be)*



# Afkortingen

<b>ASO</b>	Algemeen secundair onderwijs
<b>BSO</b>	Beroepssecundair onderwijs
<b>CBGS</b>	Centrum voor Bevolkings- en Gezinsstudie
<b>DMFA</b>	Déclaration Multifonctionelle - Multifunctionele Aangifte (een databank van de RSZ - sinds 2003)
<b>EAK</b>	Enquête naar de Arbeidskrachten
<b>Eurostat</b>	Statistical Office of the European Communities
<b>EU</b>	Europese Unie
<b>EU-15</b>	(gemiddelde van) de 15 landen die tot 2003 de Europese Unie vormden
<b>EU-25</b>	(gemiddelde van) de 25 landen van de Europese Unie
<b>FETEW</b>	Faculteit Economische en Toegepaste Economische Wetenschappen, KU Leuven
<b>FOD WASO</b>	Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg
<b>ILO</b>	International Labour Organisation (Internationale Arbeidsorganisatie)
<b>ISCO</b>	International Standard Classification of Occupations
<b>KU Leuven</b>	Katholieke Universiteit Leuven
<b>KSO</b>	Kunstsecundair onderwijs
<b>KSZ</b>	Kruispuntbank Sociale Zekerheid



<b>LATG</b>	Loon- en Arbeidstijdgegevens (een databank van de RSZ)
<b>LFS</b>	Labour Force Survey (Europese overkoepelende enquête op basis van de nationale EAK's)
<b>NIS</b>	Nationaal Instituut voor de Statistiek
<b>PSBH</b>	Panel Studie van Belgische Huishoudens
<b>PWA</b>	Plaatselijke Werkgelegenheidsagentschappen
<b>RIZIV</b>	Rijksinstituut voor Ziekte en Invaliditeitsverzekering
<b>RSVZ</b>	Rijksdienst voor de Sociale Verzekering der Zelfstandigen
<b>RSZ</b>	Rijksdienst voor Sociale Zekerheid
<b>RSZPPO</b>	Rijksdienst voor Sociale Zekerheid van de Provinciale en Plaatselijke Overheidsdiensten
<b>RVA</b>	Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening
<b>RVP</b>	Rijksdienst voor Pensioenen
<b>SONAR</b>	Studiegroep Van Onderwijs Naar Arbeidsmarkt
<b>TOR</b>	Tempus Omnia Revelat, onderzoeksgroep van de VUB Vakgroep Sociologie
<b>TSO</b>	Technisch secundair onderwijs
<b>UA</b>	Universiteit Antwerpen
<b>VDAB</b>	Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling en Beroepsopleiding
<b>VLIR</b>	Vlaamse Interuniversitaire Raad
<b>VUB</b>	Vrije Universiteit Brussel



# Colofon

## **Ministerie van de Vlaamse Gemeenschap ESF-Agentschap, Administratie Werkgelegenheid**

Gasthuisstraat 31 (9<sup>e</sup> verdieping), 1000 Brussel

Tel: 02 546 22 34 - Fax: 02 546 22 40 - [www.esf-agentschap.be](http://www.esf-agentschap.be)

ESF: bijdragen tot de ontwikkeling van de werkgelegenheid door het bevorderen van inzetbaarheid, ondernemerschap, aanpasbaarheid en gelijke kansen en door het investeren in menselijke hulpbronnen.

### **Samenstelling en Redactie:**

#### **Steunpunt Werkgelegenheid, Arbeid en Vorming**

**Auteurs:** Karen Geurts, Annick Van Woensel

E. Van Evenstraat 2C, 3000 leuven

Tel: 016 32 32 39 - Fax: 016 32 32 40

E-mail: [steunpunt@wav.kuleuven.be](mailto:steunpunt@wav.kuleuven.be)

Informatie over de activiteiten van het Steunpunt WAV:

[www.steunpuntwav.be](http://www.steunpuntwav.be)

Contactpersonen: Karen Geurts en Annick Van Woensel

Tel: 016 32 30 75 en 016 32 32 82

E-mail: [karen.geurts@wav.kuleuven.be](mailto:karen.geurts@wav.kuleuven.be)

[annick.vanwoensel@wav.kuleuven.be](mailto:annick.vanwoensel@wav.kuleuven.be)

**Vormgeving:** James & Co

**Verantwoordelijke uitgever:** David Mellaerts

D/2005/10.326/3