

Zij en hij op de arbeidsmarkt – editie 2005

Ministerie van de Vlaamse Gemeenschap ESF-Agentschap, Administratie Werkgelegenheid en Steunpunt WAV (2005). *Genderzakboekje. Zij en hij op de arbeidsmarkt. Editie 2005*. Brussel.

Voor het derde jaar op rij publiceert het Steunpunt WAV een handige uitgave met cijfers en informatie over vrouwen op de Vlaamse arbeidsmarkt. Het Genderzakboekje 2005 is een actualisering van de editie uit 2003 en bevat ook een reeks nieuwe data. Ben je op zoek naar informatie over de activiteitsgraad of het onderwijsniveau van vrouwen, de loonkloof, het glazen plafond of de combinatie werk en gezin? Je vindt het meest recente én betrouwbare cijfer in het Genderzakboekje 2005.

haar engagement om de ontwikkelingen inzake gendergelijkheid op de voet te volgen. De Europese lidstaten worden (nogmaals) aangemaand om structurele indicatoren te ontwikkelen waarmee de evolutie naar meer gelijkheid tussen vrouwen en mannen kan worden gemeten. Hiertoe moeten ze passende, samenhangende en vergelijkbare statistieken verzamelen over vrouwen en mannen.¹

Cijfers spreken

Tijdens de VN-vrouwenconferentie in Peking in 1995 kregen de landen de opdracht om statistische gegevens te verzamelen over de situatie van de vrouw op verschillende domeinen. Het zogenaamde Actieplatform van Peking stelde dat de verschillen tussen vrouwen en mannen in kaart moesten gebracht worden aan de hand van statistieken en indicatoren. 'Vrouwen en economie' vormde een van de twaalf 'kritieke domeinen' uit het Actieplatform waaraan de internationale gemeenschap, de regeringen en de burgermaatschappij bijzondere aandacht moesten besteden.

Naar aanleiding van de tiende verjaardag van het Actieplatform bevestigde de Europese Unie dit jaar

Vlaanderen geeft met het 'Genderzakboekje 2005' alvast gehoor aan deze oproep. Voor het derde jaar op rij bundelt het statistieken over vrouwen op de arbeidsmarkt. De 90 tabellen en figuren worden voorzien van beknopte, heldere commentaar. Het Europees Sociaal Fonds (doelstelling 3 – zwaartepunt 5) biedt samen met zijn Vlaamse partner het Ministerie van de Vlaamse Gemeenschap de financiële ondersteuning van deze publicatie.

Een vulgariserende publicatie met een wetenschappelijke basis

Was vorig jaar het ondernemerschap bij vrouwen het centrale thema van het genderzakboekje, dan is de opzet van deze editie – net als twee jaar geleden

– een globaal overzicht te bieden van de positie van vrouwen op de arbeidsmarkt en in het onderwijs. Bij de samenstelling van het cijfermateriaal kozen de auteurs voor elk thema de meest geschikte bron. Het exacte cijfer genoot hierbij de voorkeur boven het meer recente, maar minder correcte. Continue evoluties en Europees vergelijkbare data werden verkozen boven de resultaten van dispaar of eenmalig onderzoek. De presentatie van de data in het genderzakboekje berust op de expertise van het Steunpunt WAV-team: elk cijfer is gebaseerd op een degelijke methodologie die in de loop van de jaren werd ontwikkeld.

Het genderzakboekje is bedoeld voor een breed publiek. Het wordt gelezen en gebruikt door belangenorganisaties, personen die opkomen voor gelijke kansen, door lokale en Vlaamse beleidsmakers maar ook door studenten en onderzoekers die op zoek zijn naar een snel en betrouwbaar cijfer. De tekst bij de tabellen is daarom helder en beknopt, zonder vakjargon of gedetailleerde uitweiding. Met het oog op deze beknoptheid werden voetnoten, bibliografie en methodologie uit het boekje geweerd. De lezer die de achtergrond wil kennen van een cijfer, kan hiervoor terecht in de publicaties van het Steunpunt WAV of bij de auteurs van het genderzakboekje.

56,7% werkende vrouwen

In de voorbije twintig jaar steeg de vrouwelijke werkzaamheidsgraad in het Vlaams Gewest van 36,0% naar 56,7%. Dit wil zeggen dat per 100 vrouwen op arbeidsleeftijd er vandaag bijna 57 een betaalde baan hebben. In 1984 waren dat er nog maar 36. 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. Ondanks deze positieve evolutie is de emancipatie van vrouwen op de arbeidsmarkt niet voltooid. Zo bestaat er nog steeds een duidelijke kloof tussen de werkzaamheidsgraad van vrouwen en mannen: 56,7% van de Vlaamse vrouwen is aan het werk tegenover 71,6% van de mannen. De Europese Unie stelt in de zogenaamde Lissabondoelstellingen dat deze kloof tegen 2010 fors gereduceerd moet zijn. Een werkzaamheidsgraad van 60% bij vrouwen wordt daarbij als streefdoel gesteld.

Indien de vrouwelijke werkzaamheidsgraad in Vlaanderen de volgende jaren even snel blijft stijgen als het voorbije decennium, dan zal in 2010 inderdaad 60% van de Vlaamse vrouwen op arbeidsleeftijd aan het werk zijn.

Tabel 1.

Belangrijkste arbeidsmarktindicatoren, volgens de ILO-definities van de werkenden en werkzoekenden (Vlaams Gewest; 2004)

	Vrouwen	Mannen	Totaal
Werkzaamheidsgraad	56,7	71,6	64,3
Werkloosheidsgraad	6,6	4,6	5,4
Activiteitsgraad	60,7	75,1	68,0

Bron: NIS EAK (Bewerking Steunpunt WAV)

Vooraf in de oudere leeftijdsklassen bieden vrouwen zich minder aan op de arbeidsmarkt dan mannen. Een deel van de verklaring hiervoor vinden we in de leeftijd waarop ze uittreden uit het beroepsleven. Vrouwen boven de vijftig (die minstens tot hun 45ste gewerkt hebben) zijn gemiddeld op 53,4 jaar gestopt met werken. Mannen stoppen twee jaar later, op 55,5 jaar. Veel belangrijker dan de uittredleeftijd is echter het feit dat oudere vrouwen behoren tot een generatie met een heel andere levens- en beroepsloopbaan dan de jongere generaties. Heel wat oudere vrouwen hebben nooit een beroepsloopbaan gehad. Van de Belgische vrouwen geboren voor 1940 bijvoorbeeld had amper de helft een betaalde baan voor de geboorte van het eerste kind. Nog eens de helft daarvan stopte met werken na de geboorte van het eerste kind. Een klein deel daarvan ging later opnieuw aan het werk, maar de meesten maakten nooit een herintrede op de arbeidsmarkt. De jongste generatie moeders (geboren na 1960) verschilt hierin radicaal. Bijna 80% heeft een betaalde baan voordat ze moeder worden. Slechts een op de drie van hen stopt met werken na de geboorte van het eerste kind en bovendien zijn er onder hen maar weinig die de band met de arbeidsmarkt definitief verbreken: het merendeel is na enkele jaren opnieuw aan de slag.

Vrouwelijke werkloosheidsgraad: 6,6%

Steeds meer vrouwen bieden zich aan op de arbeidsmarkt en zo wordt de kloof tussen vrouwen

en mannen kleiner. Toch is dit geen garantie voor gelijkheid. Ook tussen de beroepsactieve vrouwen en mannen blijven er grote verschillen bestaan. Het meest opmerkelijk is misschien wel dat de werkloosheidsgraad bij vrouwen sinds jaar en dag hoger ligt dan die bij mannen: van de Vlaamse vrouwen die zich op de arbeidsmarkt aanbieden is 6,6% werkzoekend tegenover 4,6% van de mannen. Sinds de late jaren '90 is hier wel een forse verbetering opgetreden en is het sekseverschil aanzienlijk verkleind: binnen de totale populatie van door de VDAB geregistreerde niet-werkende werkzoekenden, maakten vrouwen in 1990 twee derde (64%) uit terwijl hun aandeel in 2004 nog slechts 53% bedraagt.

47% van de jonge vrouwen is hooggeschoold

Een belangrijke verklaring voor de slinkende kloof tussen vrouwen en mannen vinden we bij de jonge generaties. Meisjes studeren beter en daardoor vergroten ze hun kansen op de arbeidsmarkt. Om te beginnen geven meisjes minder snel op: de ongekwalificeerde uitstroom uit het onderwijs ligt bij hen veel lager dan bij jongens. Van de Vlaamse meisjes verlaat 8,7% het onderwijs zonder een diploma van het hoger secundair onderwijs tegenover 13,3% van de Vlaamse jongens. Bovendien halen jonge vrouwen gemiddeld een hoger onderwijsniveau dan jonge mannen. In Vlaanderen is vandaag 47% van de jonge vrouwen tussen 25 en 34 jaar hooggeschoold, tegenover 37% van de jonge mannen. Schoolverlaters met een hoger diploma

op zak vinden sneller werk: van de hooggeschoolden is slechts 12% nog werkzoekend één jaar na het verlaten van de schoolbanken, tegenover 15% van de middengeschoolden en 28% van de laaggeschoolden. Bovendien lijken hooggeschoolde vrouwen nog vlotter een baan te vinden dan hooggeschoolde mannen: één jaar na het beëindigen van de studies is slechts 10% van de vrouwen met een hoger diploma nog werkzoekend tegenover 14% van de mannen. Deze evoluties missen hun effect op de werkloosheidscijfers niet: sinds 2002 tot op vandaag zijn er bij de jongeren onder de 25 jaar minder niet-werkende werkzoekende vrouwen dan mannen.

Ondanks de betere onderwijsprestaties van meisjes schuilt er onder de schoolbanken een addertje dat de latere beroepsloopbaan van vrouwen sterk zal beïnvloeden. Meisjes en jongens maken nog vaak sekstereotiepe studiekeuzes. In de studierichtingen die voorbereiden op traditioneel mannelijke beroepen zijn meisjes sterk in de minderheid en vice versa. In het beroeps- en technisch secundair onderwijs is er bijvoorbeeld een overwicht van meisjes in de richtingen Verzorging (94%), Sociale en technische wetenschappen (80%) en Secretariaat-talen (70%), terwijl jongens het gros van de leerlingen Elektromechanica (99%) en Houtbewerking (99%) uitmaken. In het hoger onderwijs zijn vrouwen oververtegenwoordigd in de studiegebieden Onderwijs (73%), Gezondheidszorg (82%), Taal- en letterkunde (71%) en in de menswetenschappelijke richtingen. Mannen maken dan weer het gros uit van de studentenpopulatie in de exact-

Tabel 2.

Jonge twintigers op de arbeidsmarkt: werkzaamheidsgraad van vrouwen en mannen geboren in 1976, 1978 en 1980 naar onderwijsniveau (Vlaams Gewest)

%	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)

wetenschappelijke (75%) en economische (60%) richtingen. De ongelijke vertegenwoordiging van beide geslachten in heel wat studierichtingen leidt tot een bestending van de bestaande seksesegregatie op de arbeidsmarkt: vrouwen blijven op die manier oververtegenwoordigd in typisch vrouwelijke sectoren en beroepen en ondervertegenwoordigd in typisch mannelijke sectoren en beroepen. Deze 'horizontale segregatie' is een van de verklaringen voor het blijvend loonverschil tussen vrouwen en mannen.

Werk en gezin

De stereotiepe studiekeuzes vormen niet de enige verklaring voor het blijvende verschil tussen vrouwen en mannen op de arbeidsmarkt. Bij het bekijken van de cijfers springt nog een tweede belangrijke verklaring in het oog: vrouwen dragen in het huishouden en het gezin meer verantwoordelijkheden dan mannen en staan voor de uitdaging om hun beroepsloopbaan met deze taken te combineren. In vele gevallen impliceert dit dat vrouwen hun beroepsleven zo organiseren dat het de combinatie met niet-betaalde activiteiten toelaat. Vaak

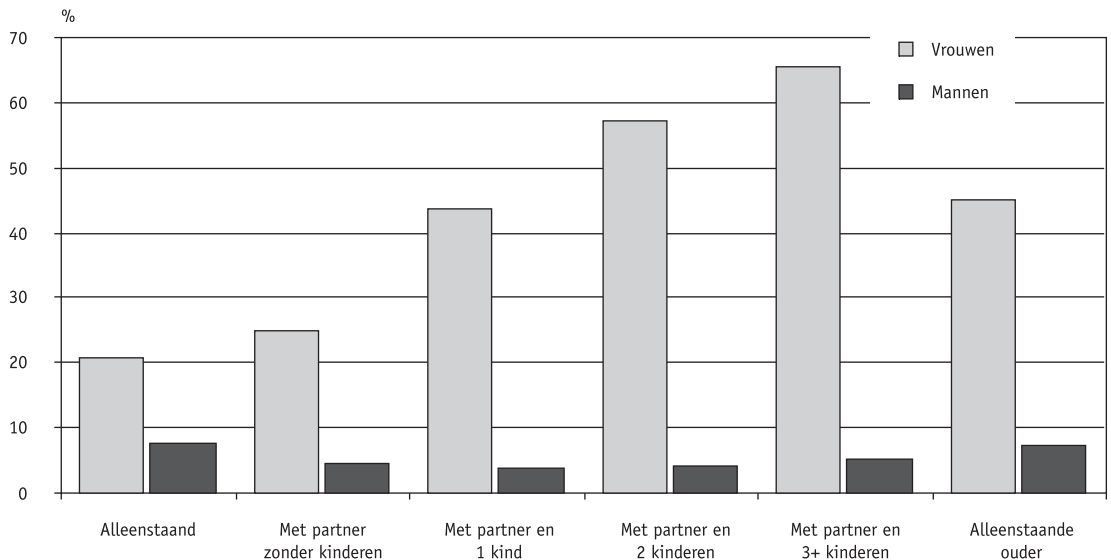
ook heeft dit tot gevolg dat zij in hun carrière de lat minder hoog leggen.

Als men naast betaalde arbeid ook andere vormen van arbeid in aanmerking neemt zoals huishoudelijke taken en kindverzorging, werken vrouwen gemiddeld iets meer dan mannen. Tussen 24 en 42 jaar bijvoorbeeld, de 'drukke leeftijd', werken vrouwen gemiddeld 51,5 uur per week, wat anderhalf uur meer is dan mannen. Vooral bij degenen met een voltijdse baan is het man-vrouwverschil groot: voltijds werkende vrouwen besteden 3,5 uur meer per week aan de verschillende vormen van arbeid dan mannen met een voltijdse baan. Om de combinatie werk en gezin mogelijk te maken kiezen vele vrouwen met gezinslast dan ook voor deeltijdarbeid. Van de loontrekkende moeders tussen 25 en 45 jaar met een klassiek gezin met twee kinderen bijvoorbeeld heeft 57% een deeltijdse baan.

Een beleidsmaatregel die tegemoet komt aan het groeiend aantal vrouwen met kinderen dat zich op de arbeidsmarkt aanbiedt en zoekt naar een haalbare combinatie tussen werk en gezin is het tijdskrediet. Van de loontrekkende vrouwen jonger dan vijftig jaar maakt anno 2004 reeds 7,3% gebruik van

Figuur 1.

Aandeel deeltijdarbeid bij de loontrekkenden van 25 tot 44 jaar naar gezinspositie (Vlaams Gewest; 2002)



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

een of andere vorm van tijdskrediet of loopbaanonderbreking. Veruit de meesten hiervan (78%) verkiezen hun band met het beroepsleven te behouden en opteren voor een vermindering van het aantal wekelijks gepresteerde arbeidsuren. Slechts een beperkt deel kiest voor een volledige (tijdelijke) onderbreking van de loopbaan.

De eisen die de combinatie van werk en gezin aan vrouwen stelt, vormen een deel van de verklaring voor andere man-vrouwverschillen op de arbeidsmarkt. Vrouwen kiezen bijvoorbeeld veel minder vaak dan mannen voor het veeleisende beroep van zelfstandige en als ze het al worden, dan nemen ze veel minder vaak personeel in dienst dan mannen. De ondernemersgraad – het aandeel ondernemers in de bevolking op arbeidsleeftijd – bedraagt 5,0% bij vrouwen en 13,3% bij mannen. Van de vrouwelijke ondernemers heeft slechts een kwart personeel in dienst (25%) tegenover 36% van de mannelijke ondernemers. Naast deze erg lage vertegenwoordiging bij de zelfstandigen, vinden we vrouwen ook veel minder terug in hogere, leidinggevende functies: functies die een sterk engagement vragen van de betrokkene en vaak lange werkweken met zich meebrengen. Zo is in Vlaanderen bijvoorbeeld slechts 29% van het hoger kader en de bedrijfsleiders een vrouw. Onder leidinggevenden is er bovendien 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 leidinggevenden 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 top-

functie van bedrijfsleider heeft nog maar een zeer beperkt aantal vrouwen het kunnen schoppen (18%).

Een op de drie jonge leidinggevenden is een vrouw

De hoge eisen die de combinatie van werk en gezin stelt, zijn slechts een deel van de verklaring voor deze 'segregatie' van vrouwen in het beroepsleven. Ook op de andere verklaringen gaat het genderzakboekje dieper in. Voor het lage aandeel vrouwen bij de zelfstandigen bijvoorbeeld biedt het genderzakboekje een overzicht van de verklaringen die uit onderzoek naar voren komen: van het gebrek aan vrouwelijke rolmodellen en de lagere sociale status tot het kleinere startkapitaal of het ontbreken van connecties met de markt vanuit een vroegere job.

Ook inzake verticale segregatie biedt het genderzakboekje stof tot nadenken. De term verticale segregatie wijst op het feit dat vrouwen en mannen niet evenredig verdeeld zijn over de verschillende functieniveaus en dat we steeds minder vrouwen terugvinden naarmate de functie hoger is. Gedeeltelijk heeft deze functiesegregatie te maken met de jongere leeftijdsstructuur van werkende vrouwen: leidinggevenden zijn gemiddeld wat ouder dan de andere werkenden. Toch vinden we ook bij de jongere leidinggevenden relatief weinig vrouwen terug. Onder de leidinggevenden jonger dan 45 jaar bijvoorbeeld tellen we slechts 32% vrouwen. Doordat vrouwen vaak deeltijds werken, minder uren maken en hun loopbaan soms onderbreken –

Tabel 3.

Man-vrouwverdeling bij de werkenden in hogere functies (Vlaams Gewest; 2003)

	Totaal (n)	Vrouwen (%)	Mannen (%)
Hoger kader en bedrijfsleiders	282 000	29	71
– Hoger kader van de openbare administratie	<i>nb²</i>		
– Bedrijfsleiders en kaderleden van grote ondernemingen	179 000	26	74
<i>waarvan Bedrijfsleiders</i>	<i>75 000</i>	<i>18</i>	<i>82</i>
<i>Leidinggevende kaderleden</i>	<i>104 000</i>	<i>32</i>	<i>68</i>
– Leiders en zaakvoerders van kleine ondernemingen	99 000	36	64

Bron: Eurostat LFS (Bewerking Steunpunt WAV)

meestal in functie van de combinatie werk en gezin – verminderen hun kansen op een vlotte carrière. Vrouwen die wel carrière willen maken, stoten in – door mannen gedomineerde – organisaties vaak op een ‘glazen plafond’. Deze term verwijst naar de onzichtbare barrière die vrouwen ervan weerhoudt om even vlot als mannen door te stromen naar hogere, leidinggevende functies. Voorbeelden van deze verticale segregatie geeft het genderzakboekje zwart op wit: uit het onderwijs, de universiteiten, de ambtenarij, de vakbond en de politiek.

De jongere leeftijdsstructuur van de vrouwelijke werkenden, de onderbroken loopbanen, de vele deeltijds werkenden, het feit dat vrouwen minder doorstromen naar hogere functies dan mannen enz. zijn elementen die tot gevolg hebben dat het gemiddelde loon van vrouwen een stuk lager ligt dan dat van mannen. Bovendien zijn vrouwen vaker aan de slag in minder goed betalende sectoren en is het huidige systeem van functiewaardering onvoldoende genderneutraal, waardoor beroepen die overwegend door vrouwen worden uitgeoefend, in sommige gevallen lager ingeschaald en bijgevolg minder goed betaald worden dan typisch mannelijke beroepen. Het resultaat is dat vrouwen nog steeds behoorlijk minder verdienen dan mannen. Omgerekend naar een voltijdse baan verdienen mannelijke werknemers gemiddeld een kwart

(24%) meer dan vrouwen. Voor de verwachting dat de toekomst hierin verandering zal brengen, vinden we in de ontwikkelingen uit het recente verleden alvast weinig steun: tussen 1995 en 2001 stegen de lonen van zowel vrouwen als mannen met 18,5%. Dit betekent dat de loonkloof de laatste jaren niet kleiner werd.

Het Genderzakboekje 2005 is gratis te bestellen bij het ESF-Agentschap via wendy.vandenbroeck@esf-agentschap.be of tel. 02 546 22 31.

*Karen Geurts
Steunpunt WAV*

Noten

1. Commission of the European communities (2005). *Report from the commission to the council, the European parliament, the European economic and social committee and the committee of the regions on equality between women and men*. Brussel. 14.02.2005.
2. 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 elders in het genderzakboekje.