

Vrouwenraad

Anno 2018 leven we nog steeds in een maatschappij met structurele ongelijkheden tussen vrouwen en mannen. Dat uit zich onder andere op de arbeidsmarkt: vrouwen werken vaker (onvrijwillig) deeltijds, combineren hun job met meer uren zorg voor kinderen, ouderen of personen met een handicap dan mannen en zetten hun carrière vaker op een lager pitje om alles rond te krijgen. Sommige groepen vrouwen zijn extra kwetsbaar. Ze krijgen te maken met dubbele discriminatie, niet alleen op basis van hun vrouw-zijn maar ook omdat ze in armoede leven, een migratieachtergrond hebben of alleenstaande moeder zijn.

De Vrouwenraad wil deze ongelijkheden bestrijden met de introductie van een ander model om onze maatschappij en democratie in te richten. Als feministen streven we naar een socio-economisch model dat zorg voor onszelf, voor elkaar en voor de planeet centraal plaatst. We staan voor een maatschappij waar vrouwen en mannen hun eigen werk en leven kunnen bepalen, ongehinderd door genderstereotypen, waar ongelijkheid en armoede geen plaats kennen en waar niemand achterblijft. Ieder van ons moet zich in alle levensfasen zo evenwichtig mogelijk kunnen ontwikkelen op persoonlijk, sociaal, materieel en financieel vlak. Dit is wat wij een feministische economie noemen.

In wat volgt zullen we de ongelijkheid tussen vrouwen en mannen op de arbeidsmarkt historisch kaderen, het socio-economisch model dat wij bepleiten (het samenlevingsmodel met een collectieve arbeidsduurvermindering) beargumenteren, de tussenstappen (versterking van de mogelijkheden tot zorgverlof) en de omkaderende maatregelen (gratis, toegankelijke en kwalitatieve kinderopvang) van dit 'ideale' model toelichten en ten slotte een specifieke aanpak voor kwetsbare vrouwen voorstellen.

De structurele ongelijkheden tussen vrouwen en mannen op de arbeidsmarkt zijn het resultaat van historische dynamieken. In de jaren 50 van de vorige eeuw promootten de meeste West-Europese overheden het mannelijke kostwinnersmodel als basis voor de ontwikkeling van de welvaartsstaat. Mannen waren de kostwinners en gezinshoofden, vrouwen bleven thuis om voor de kinderen en het huishouden te zorgen. Een erg onevenwichtige verdeling, met financiële afhankelijkheid van vrouwen als gevolg. Vanaf de jaren 70 traden meer vrouwen toe tot de arbeidsmarkt, vooral dan in deeltijdse jobs. De overheid en sociale partners bouwden in het begin van de jaren 80 – een periode van hoge werkloosheid – deeltijds werk sterk uit om de jobs te herverdelen. Dit gebeurde vooral in sectoren waar veel vrouwen werkten (bijvoorbeeld de distributiesector, de schoonmaak, de horeca, de zorgsector). De 'anderhalve job per gezin' was volgens de overheid de oplossing om gezin en werk beter te kunnen combineren en tegelijk konden de tewerkstellingscijfers wat opgekrikt worden (Vrouwenraad, 2012).

De gevolgen van deze modellen zijn tot op vandaag voelbaar. De loonkloof in België op jaarbasis bedraagt nog steeds 21%. Van de vrouwen die werken, doet 43,9% dat deeltijds, in vergelijking met 9,6% van de werkende mannen. Bij de 25- tot 44-jarigen is 88,5% van de deeltijds werkende ouders een vrouw (Van Hove & De Vos, 2017). Vrouwen zijn oververtegenwoordigd in sectoren waar deeltijdse jobs de norm zijn (bijvoorbeeld in de schoonmaaksector en zorg) en de lonen in verhouding laag zijn. De financiële afhankelijkheid van vrouwen blijft groot op die manier. De loonkloof vertaalt zich vervolgens in een pensioenkloof, die nog breder wordt omdat de hervormingen van de huidige regering de vrouwen proportioneel hard treffen (Vrouwenraad, 2012).

Het samenlevingsmodel van de Vrouwenraad wil deze structurele problemen bij de wortels

aanpakken. Ieder individu moet een evenwichtige combinatie kunnen maken tussen werk, gezin, zorg voor ouderen of personen met een handicap, vrijwilligerswerk, vorming en opleiding, vrije tijd en zelfontplooiing. De balans tussen de verschillende dagelijkse activiteiten staat centraal in ons model. Dit in tegenstelling tot andere modellen waar de kostwinner, de anderhalve verdieners of de twee-verdieners centraal staan. Een goede balans tussen werk, gezin en ontspanning, is enkel mogelijk als we met meer mensen minder uren gaan werken. Het samenlevingsmodel van de Vrouwenraad stelt daarom een 'volwaardige' baan van 30 uur per week voorop (Vrouwenraad, 2012).

In de twintigste eeuw voorspelden verschillende economen dat de toenemende welvaart en de verhoogde productiviteit zouden leiden tot een collectieve arbeidsduurvermindering. De toonaangevende econoom John Maynard Keynes meende zelfs dat we in 2030 nog maar 15 uur per week zouden werken. De realiteit is echter anders. Tot de jaren 70 van de vorige eeuw was er inderdaad een daling in de wekelijkse arbeidsduur door collectieve arbeidsovereenkomsten. Sindsdien verschoof de focus van collectieve naar individuele maatregelen, zoals de stelsels van loopbaanonderbreking en tijdskrediet. Hoewel deze stelsels een aantoonbaar nut hebben, valt het op dat vooral vrouwen hiervan gebruikmaken. De ongelijke verdeling van de zorgtaken en het ongelijk loon, gebaseerd op genderstereotypen, zorgen ervoor dat vrouwen vaker een stap terug zetten om de zorg voor kinderen, personen met een handicap of ouderen gecombineerd te krijgen. Een collectieve arbeidsduurvermindering naar een werkweek van 30 uur zal daarom een positief effect hebben op de positie van vrouwen op de arbeidsmarkt (Pintelon, De Spiegelaere, & Deschacht, 2015).

De kortere werkweek zal eveneens bijdragen tot een beter maatschappelijk en individueel evenwicht tussen arbeid en zorg. Zorg is een belangrijke schakel in ons bestaan en voortbestaan als mens en verdient de nodige waardering. Daarom pleit de Vrouwenraad voor minder uren werk zodat we terug beter kunnen zorgen. Niet alleen voor elkaar maar ook voor onszelf. Onze drukke agenda's en de hoge werkdruk laten weinig ruimte voor zelfontplooiing en ontspanning, voor vrijwilligerswerk of een ander (sociaal) engagement. Dit ten koste

van onze gezondheid, ons welzijn, de sociale cohesie en het samenleven in een diverse maatschappij (Pintelon et al., 2015).

We moeten niet alleen meer zorgen voor onszelf en elkaar, maar ook voor onze planeet. Een kortere werkweek zal een positief effect hebben op ons energieverbruik en het milieu. De grote tijdsdruk die we ervaren, beïnvloedt onze levenskeuzes: snelle kant-en-klare maaltijden, voorgesneden groenten, de auto voor verplaatsingen, reizen met het vliegtuig, elektronische apparaten... Die keuzes hebben een impact op het milieu en verhogen de broeikasgassen. Als we collectief minder gaan werken, kunnen we andere, meer duurzame keuzes maken. Zoals een moestuintje onderhouden, vers eten bereiden, naar de groentemarkt gaan, met de trein of bus reizen. We moeten eindelijk, zoals John Maynard Keynes voorspelde, onze productiviteitsgroei gebruiken om meer tijd voor onszelf te kopen. Zo kunnen we de overconsumptie en de negatieve milieueffecten een halt toeroepen (Femina, 2014).

De theoretische achtergrond van ons model leidt tot concrete beleidsvoorstellen en -maatregelen die als tussenstappen fungeren en de overgang naar de 'ideale' situatie – een evenwichtige combinatie tussen werk en privé – moeten faciliteren. In deze context stelt de Vrouwenraad een aantal specifieke maatregelen voor om beter te kunnen zorgen: de verlenging van de moederschapsrust, de verlenging van het geboorteverlof voor vaders en meemoeders en meer tijdskrediet voor mantelzorgers.

Ten eerste pleiten wij voor de uitbreiding van de moederschapsrust tot twintig weken, zoals voorgesteld en goedgekeurd door het Europees Parlement, maar tot op heden geblokkeerd door de lidstaten in de Europese Raad. Momenteel hinkt België achterop in Europa met vijftien weken voor werknemers (minimum een week voor de uitgerekende bevallingsdatum en veertien weken na dien). Een vrouw moet ook verplicht starten met haar moederschapsrust als ze ziek wordt in de zes weken voor de uitgerekende bevallingsdatum, zelfs als haar ziekte niet gerelateerd is aan de zwangerschap. Ze verliest dus weken na de bevalling om voor haar kind te zorgen. Dit is niet goed voor de moeder, de baby of de partner. De Vrouwenraad pleit voor de afschaffing van deze regel. Wij zijn

van mening dat als een vrouw ziek wordt tijdens de vijftien weken moederschapsrust (idealiter twintig weken), deze periode verlengd moet worden met het aantal dagen ziekte.

Daarnaast pleit de Vrouwenraad voor de verlenging van het geboorteverlof van vaders en meemoeders. Als vaders meer tijd krijgen om te zorgen voor hun kinderen, zal dit de gelijkheid tussen vrouwen en mannen en het evenwicht in huishoudens ten goede komen. Als eerste stap pleiten we voor twintig dagen geboorteverlof voor vaders en meemoeders, met behoud van loon, ongeacht het statuut (werknemer, ambtenaar of zelfstandige). Sommige bedrijven spelen een voortrekkersrol door vaders aan te moedigen om zorgverlof op te nemen. De Vrouwenraad spant zich in om goede praktijkvoorbeelden te ondersteunen en te promoten.

Een ander speerpunt van de Vrouwenraad is de ondersteuning van mantelzorgers. Vlaanderen zet de laatste jaren resoluut in op de vermaatschappelijking van de zorg en wil mensen zolang mogelijk thuis houden. In dat model spelen mantelzorgers een grotere rol, maar dan moet de omkadering juist zijn. Momenteel kan je maximum 51 maanden tijdskrediet opnemen om mantelzorg te bieden, terwijl we gemiddeld toch 10 jaar zorgen. Ruim de helft van de mantelzorgers gaat minder werken of stopt er volledig mee. Bijna 60 procent van wie blijft werken, slaagt er niet in om de arbeidstijd aan te passen. De helft van de mantelzorgers heeft het financieel moeilijk. Het moet ons niet verbazen dat veel mantelzorgers overbelast zijn en zelf kampen met fysieke en psychische gezondheidsklachten, depressieve gevoelens of in een sociaal isolement belanden. Daarbij blijft zorg grotendeels een vrouwen-taak: ruim 60 tot 80 procent van de mantelzorgers zijn vrouwen. Het is dus cruciaal dat de overheid investeert om de draagkracht van mantelzorgers en de gelijkheid tussen vrouwen en mannen degelijk te ondersteunen. Wij pleiten voor meer tijdskrediet om tegemoet te komen aan de reële zorgnoden in de samenleving. Hierbij is het belangrijk dat vooral mannen gestimuleerd worden om meer zorg en tijdskrediet op te nemen, zodat vrouwen gedeeltelijk ontlast worden. Daarnaast pleiten we ook voor meer informatie over wetgeving en ziekte, meer ondersteuning bij de administratieve procedures, een ruim aanbod aan vorming en psychische ondersteuning, meer respijtzorg en flexibele werkuren

en verlofregelingen voor mantelzorgers die nog beroepsactief zijn (Vrouwenraad, 2017).

Naast maatregelen om beter te kunnen zorgen, moeten we ook een sterke publieke dienstverlening uitbouwen. Als we de positie en participatie van vrouwen op de arbeidsmarkt willen verbeteren, is gratis, toegankelijke en kwalitatieve kinderopvang noodzakelijk. Kinderopvang heeft immers een positief effect op de tewerkstellingsgraad van moeders en de combinatie van werk, gezin en vrije tijd (Vrouwenraad, 2016).

In dit hele verhaal mogen we niet vergeten dat bepaalde vrouwen extra kwetsbaar zijn voor discriminatie, bijvoorbeeld door hun gezinssituatie (alleenstaand), hun cultureel-etnische afkomst, hun socio-economische situatie of een verleden met intrafamiliaal geweld. We zien dat deze discriminatiegronden elkaar vaak kruisen en versterken. Er zijn speciale maatregelen nodig om deze vrouwen naar de arbeidsmarkt toe te leiden (Vandevoort, 2018). Voor deze kwetsbare vrouwen is kinderopvang bijvoorbeeld cruciaal. Toch zijn het nog steeds de goed verdienende hoogopgeleiden en de tweeverdieners die de grootste groep gebruikers vormen. Uit een onderzoek van de Vrouwenraad (2016) bleek dat 20% van de alleenstaande moeders geen opvang vond voor minstens een of voor alle kinderen, in tegenstelling tot 9% van de globale respondentengroep. Wij dringen aan op meer opvangplaatsen. Ook moet het voorrangbeleid uitgebreid en beter toegepast worden. Van de moeders uit de meest precaire groep stelde 44% dat ze er geen gebruik van konden maken (Vrouwenraad, 2016).

Om deze groep kwetsbare moeders gericht te ondersteunen, ontwikkelde de Vrouwenraad een concreet model met methodologische begeleiding van de Karel de Grote Hogeschool en steun van de staatssecretaris voor Armoedebestrijding en de POD Maatschappelijke Integratie. Met het MIRIAM-project, dat van start ging in het najaar van 2015, wilden we alleenstaande moeders met een leefloon van het OCMW versterken. Tegenover acht vrouwen in een eenoudergezin die een leefloon ontvangen, staat slechts één man. Deze vrouwen staan helemaal niet sterk op de arbeidsmarkt en zijn vaak sociaal geïsoleerd. Met een beperkt inkomen naar een degelijke woning en betaalbare kinderopvang zoeken, brengt ook heel wat kopzorgen mee.

Het MIRIAM-project werkte in een eerste fase samen met vijf OCMW's (Charleroi, Namen, Sint-Jans-Molenbeek, Gent en Leuven). Speciaal daartoe aangestelde casemanagers in elk van de geselecteerde OCMW's werkten een programma uit met zowel individuele als collectieve begeleiding, vanuit een holistisch en gendersensitief perspectief. Zo werd er gewerkt aan informatie, participatie, kennen en gebruikmaken van rechten, toeleiding naar diensten en hulpverlening en naar vorming. Ook de ontwikkeling van een kritisch bewustzijn en het werken aan verandering, zelfbeeld en zelfvertrouwen maakten deel uit van de begeleiding. Empowerment was de rode draad doorheen het geheel. Die richtte zich niet alleen op individuele ontplooiing en assertiviteit maar ook op aanbevelingen voor maatschappelijke verandering voor alleenstaande moeders vanuit hun ervaringen.

Aan het project was ook een onderzoek gekoppeld, waarin de toename van empowerment en de vooruitgang van de deelnemers op andere vlakken werd gemeten en vergeleken met een controlegroep die de normale OCMW-begeleiding kreeg. Daaruit bleek bijvoorbeeld dat meer vrouwen hun recht op onderhoudsgeld opeisten na afloop van het project. Dit is cruciaal om armoede bij alleenstaande moeders te bestrijden. Daarnaast zagen we dat een op de vier vrouwen met een vorming startten aan het einde van het project, in tegenstelling tot slechts 5,7% in het begin. Aan de hand van vormingen over sollicitatievaardigheden, werk en sociale activering zetten we in op de toekomst van de vrouwen (Vrouwenraad, POD Maatschappelijke Integratie, & Karel de Grote Hogeschool, 2018).

De ervaringen van de vijf OCMW's en de Vrouwenraad werden samen met de studieresultaten van de Karel de Grote Hogeschool gebundeld in een draaiboek dat andere OCMW's kunnen gebruiken als hulpmiddel om hun werking aan te passen

(Vandevoort, 2018). De Vrouwenraad pleit voor een gelijkaardig model in de werking van de VDAB om kwetsbare vrouwen maximaal te stimuleren op de arbeidsmarkt.

Ter besluit, de Vrouwenraad wil een overheid die het oude kostwinnersmodel verwerpt en werk maakt van een nieuw, aangepast en eigentijds samenlevingsmodel. Een model waarin we betaald werk, zorg, huishouden en vrije tijd zo gelijk mogelijk onder vrouwen en mannen in al hun diversiteit verdelen. Een samenlevingsmodel waar solidariteit ten aanzien van kwetsbare groepen evenveel aandacht krijgt als economische efficiëntie, gelijkheid en vrijheid.

Magda De Meyer
Vrouwenraad

Bibliografie

- Femma. (2014). *Combinatie arbeid-zorg 2.0* (dossier).
- Pintelon, O., De Spiegelaere, S., & Deschacht, N. (2015). *De kortere werkweek: werken om te leven in plaats van leven om te werken*. Poliargus.
- Van Hove, H., & De Vos, D. (2017). *De loonkloof tussen vrouwen en mannen in België* (rapport). Brussel: IGVM.
- Vandevoort, L. (2018). *Methodiekenboek MIRIAM: Alleenstaande moeders beter begeleiden in het OCMW*. Vrouwenraad, POD Maatschappelijke Integratie & Karel de Grote Hogeschool.
- Vrouwenraad. (2012). *Combinatie beroeps- en gezinsleven* (actualisering kadertekst).
- Vrouwenraad. (2016). *De zoektocht naar kinderopvang* (enquête rapport).
- Vrouwenraad. (2017). *Stand van zaken Mantelzorg* (dossier).
- Vrouwenraad, POD Maatschappelijke Integratie, & Karel de Grote Hogeschool. (2018) *MIRIAM-instrument: Analyse, begeleidingsplan, evaluatie en empowermentmeter*.