



Hoge Raad voor de Werkgelegenheid

Persbericht

De arbeidsmarktparticipatie van vrouwen

De arbeidsmarkt vervrouwelijkt...

Sinds het midden van de jaren 90 is de genderkloof driemaal kleiner geworden. De arbeidsparticipatie van vrouwen is gestegen van 50 % halverwege de jaren 90 tot 67 % in 2021. De arbeidsparticipatie van mannen bleef stabiel op ongeveer 75 %.

Toch blijft de arbeidsmarkt sterk gesegmenteerd naar geslacht. Vrouwen worden steeds belangrijker, maar niet in dezelfde beroepen, sectoren of hiërarchische niveaus als mannen. Een van de redenen daarvoor, is de verschillende opleidingskeuze die vrouwen en mannen maken. Die keuze leidt tot een genderspecifieke specialisatie van beroepen en bedrijfstakken. Vrouwen specialiseren eerder in persoonlijke dienstverlening, gezondheidszorg en onderwijs, mannen zijn vaker werkzaam in de industrie, de bouw, het vervoer of IT.

Vier op vijf deeltijdse werknemers zijn vrouwen. Vrouwen doen minder betaalde arbeid dan mannen en daarin is de convergentie doorheen de tijd slechts beperkt.

...met grote verschillen tussen de bevolkingsgroepen

Een groot deel van de vrouwen van niet-Europese afkomst is niet actief op de arbeidsmarkt. Voor hen is de genderkloof groter dan gemiddeld.

Het onderwijsniveau is een belangrijke indicator voor arbeidsmarktparticipatie. De genderkloof in de werkgelegenheidsgraad is driemaal groter bij kortgeschoolden dan bij hoogopgeleiden. Opmerkelijk genoeg vinden vrouwen met een gemiddeld hoger opleidingsniveau dan mannen sneller een eerste baan, maar dat voordeel verdwijnt als ze kinderen krijgen en komt ook later in hun carrière niet meer terug.

Samenwonen met kinderen vergroot de genderkloof. Moeders onderbreken vaker dan vaders hun carrière om gezinstaken op zich te nemen. Ze verminderen daarom ook vaker hun werkuren, en kiezen sneller voor een job die meer flexibiliteit biedt of dicht bij huis is.

De combinatie van bovenstaande kenmerken (niet-Europese origine, laag opleidingsniveau en kinderlast) benadeelt vrouwen nog meer.

Sociale normen en discriminatie blijven de genderkloof beïnvloeden

Sociale normen beïnvloeden de gezinsbeslissingen over arbeidsmarktparticipatie. De manier waarop mannen en vrouwen betaald en onbetaald werk verdelen, weerspiegelt de traditionele rolverdeling binnen koppels: vrouwen doen minder betaalde arbeid, maar besteden meer tijd aan het huishouden en het opvoeden van de kinderen dan mannen.

Discriminatie doet zich eerder voor bij het verdere verloop van de carrière dan bij de aanwerving. Vrouwen krijgen minder snel promotie of extralegale voordelen en hebben minder kans om de hoogste niveaus van de hiërarchie te bereiken.

Er bestaan verschillende hefboomen om de participatie van vrouwen te vergroten

De overheid en het bedrijfsleven hebben al tal van maatregelen genomen, zoals het opleggen van quota, de instelling van flexibele werktijden en telewerk.

Sommige van die maatregelen kunnen echter negatieve gevolgen hebben voor de loopbaan. Dat is het geval voor ouderschapsverlof. Dat verlof stelt ouders in staat om hun werktijd te regelen, maar vermindert hun werkervaring en dus hun loon. Sommige werkgevers aanzien de keuze voor ouderschapsverlof ook als een signaal van minder professionele inzet.

Het aanbieden van voldoende en betaalbare kinderopvang van goede kwaliteit, geeft vrouwen de kans om te blijven werken en de mogelijk negatieve effecten van ouderschapsverlof te vermijden. De kosten van kinderopvang blijven voor mensen met een laag inkomen een hindernis om te gaan werken. De aangeboden uren moeten ook voltijds werk mogelijk maken.

De Hoge Raad voor de Werkgelegenheid wil verder gaan

De aanbevelingen van de Raad zijn multidimensionaal. Ze mikken op de evolutie van sociale normen en onderwijs, op de balans tussen werk- en privéleven, op de specifieke noden van kwetsbare groepen en op loopbaanontwikkeling en verloning.

Een greep uit de aanbevelingen:

- De integratie van stages en bedrijfsdagen in de onderwijsprogramma's, om de stereotypen die aan bepaalde beroepen kleven, te doorbreken.
- Een verplichting om het ouderschapsverlof tussen de ouders gelijk te verdelen, om de investering van beide ouders in onbetaald gezinswerk beter te spreiden.
- Voorzien in kinderopvang die voor iedereen toegankelijk, voldoende in aantal, kwaliteitsvol en betaalbaar is, om het evenwicht tussen werk en privéleven te verbeteren.
- De organisatie van sportieve, artistieke of culturele activiteiten aan het einde van de schooldag, om kinderen op een kwalitatieve manier bezig te houden tot het einde van de werkdag van hun ouders.
- Een transparanter beleid rond lonen, aanwervings- en promotiecriteria, om loonverschillen en discriminatie te bestrijden.

Brussel, 23 januari 2023