



CONSEIL de l'Égalité des CHANCES ENTRE HOMMES ET FEMMES
RAAD VAN de GELIJKE KANSEN VOOR MANNEN EN VROUWEN
RAT FÜR CHANCENGLEICHHEIT ZWISCHEN MÄNNER UND FRAUEN

**ADVIES NR 96 VAN DE RAAD VOOR DE GELIJKE KANSEN VOOR MANNEN EN
VROUWENVAN 15 APRIL 2005 INZAKE VROUWELIJKE VRIJE BEROEPERS,
GOEDGEKEURD DOOR DE RAAD VAN DE GELIJKE KANSEN OP 15 APRIL 2005**

ADVIES NR 96 VAN BUREAU VAN DE RAAD VOOR DE GELIJKE KANSEN VOOR MANNEN EN VROUWENVAN 15 APRIL 2005 INZAKE VROUWELIJKE VRIJE BEROEPERS, GOEDGEKEURD DOOR DE RAAD VAN DE GELIJKE KANSEN OP 15 APRIL 2005

Gelet op de adviesbevoegdheid zoals haar toegekend bij Koninklijk Besluit van 15 februari 1993 (*B.S.* 6 maart 1993), brengt de Raad van de Gelijke Kansen voor mannen en vrouwen volgend advies uit inzake vrouwelijke vrije beroepers.

I. PROBLEEMSTELLING

Vrouwen hebben toegang tot de vrije beroepen. Daarover is iedereen het eens.

Het beroep van arts was het eerste vrije beroep dat in België voor vrouwen werd opengesteld. De wet van 20 mei 1876 liet de toegang tot de universiteit volledig vrij. Vanaf 1880 werden vrouwen aan de universiteit toegelaten om geneeskunde te studeren. Met de Wet van 7 april 1922 werden vrouwen met het diploma doctor in de rechten toegelaten het beroep van advocaat uit te oefenen. De wetgever had vrouwen al veel eerder toegelaten de studies de volgen, evenwel zonder hen de mogelijkheid te geven de verworven kennis in de praktijk te brengen en er beroepshalve hun brood mee te verdienen. Vanaf 1950 worden vrouwen toegelaten tot het notariaat.

Het is dus zo dat vrouwen weliswaar actief zijn in vrije beroepen en de maatschappen en vennootschappen die door vrije beroepers gevormd worden, doch in de praktijk stellen we vast dat zij nooit, of quasi nooit in evenredigheid met hun mannelijke collega's, als vennoot tot het maatschap (kunnen) toetreden.

De Raad meent dat er een aantal wettelijke maatregelen dienen getroffen te worden zodanig dat vrouwelijke vrije beroepers ook gemakkelijker tot het statuut van vennoot kunnen komen binnen hun organisatie.

II. HET EUROPEES KADER

In Italië zou men een initiatief genomen hebben naar architectenbureaus toe om te stellen dat deze geen overheidsopdrachten meer gegund krijgen indien ze niet kunnen aantonen dat er een bepaald quota vrouwelijke vennoten is.

Dit toont aan dat het probleem zich niet enkel in België voordoet, doch zich ook in andere Europese landen stelt.

De Raad voor de Gelijke Kansen heeft evenwel geen kennis van andere maatregelen die in onze buurlanden zouden getroffen zijn of worden om aan dat probleem tegemoet te komen.

Wel kondigde de Europese Raad reeds in 1976 een Richtlijn af (nr. 76/207) betreffende de tenuitvoerlegging van het beginsel van gelijke behandeling van mannen en vrouwen ten aanzien van de toegang tot het arbeidsproces, de beroepsopleiding en de promotiekansen en ten aanzien van de arbeidsvoorwaarden (*P.B. L* 39 van 14 februari 1976, p. 40 - 42).

Die Richtlijn was het resultaat van een sociaal actieprogramma van de Raad waarbij deze als één van haar prioriteiten had bepaald dat er acties moesten ondernomen worden ten einde de gelijkheid van mannen en vrouwen te verwezenlijken voor wat betreft de toegang tot arbeid en beroepsopleiding, en de gelegenheid in hun beroep vooruit te komen, alsmede de arbeidsvoorwaarden, met inbegrip van de bezoldiging.

De Richtlijn 76/207 werd gewijzigd door de Richtlijn 2002/73 van het Europees Parlement en de Raad van 23 september 2002. In artikel 3 van die Richtlijn lezen we dat de toepassing van het beginsel van gelijke behandeling inhoudt dat er geen directe of indirecte discriminatie op grond van het geslacht plaatsvindt in de publieke of de particuliere sector, met inbegrip van overheidsinstanties, voor wat onder meer *de voorwaarden voor toegang tot arbeid in loondienst, of als zelfstandige en tot een beroep, met inbegrip van de selectie- en aanstellingscriteria, ongeacht de tak van activiteit en tot op alle niveaus van de beroepshiërarchie, met inbegrip van bevorderingskansen*, betreft.

De Richtlijn legt de lidstaten daaromtrent op om alle wettelijke en bestuursrechtelijke bepalingen die met het beginsel van gelijke behandeling in strijd zijn, af te schaffen, en om alle met het beginsel van gelijke behandeling in strijd zijnde bepalingen in contracten, collectieve overeenkomsten, interne reglementen van ondernemingen en regels waaraan de vrije beroepen en werkgevers- en werknemersorganisaties onderworpen zijn, nietig worden of kunnen worden verklaard of worden gewijzigd.

België dient de Richtlijn te implementeren in de nationale wetgeving. De Raad is van mening dat de bestaande wettelijke maatregelen danig kunnen uitgebreid worden.

III. DE SITUATIE IN BELGIË

De Belgische wetgeving laat op dit moment niet toe om op te treden wanneer de leiding van een maatschap van vrije beroepers, rechtstreeks of onrechtstreeks discrimineert tegen vrouwen die vennoot willen worden.

Er is weliswaar de *Wet van 7 mei 1999 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* (B.S. 19 juni 1999), waarin een apart hoofdstuk wordt gewijd aan de toegang tot het arbeidsproces, de promotiekansen en tot een zelfstandig beroep.

Voor de toepassing van deze wet wordt onder « beginsel van gelijke behandeling » verstaan, "de afwezigheid van elke vorm van discriminatie op grond van het geslacht, hetzij direct, hetzij indirect". *Directe discriminatie* is onder die definitie voorhanden wanneer een verschil in behandeling rechtstreeks op grond van het geslacht wordt gebaseerd. Van *indirecte discriminatie* is er onder deze wet sprake wanneer een ogenschijnlijk neutrale bepaling, maatstaf of handelwijze een wezenlijk groter gedeelte van de leden van een geslacht beïnvloedt, tenzij die bepaling, maatstaf of handelwijze passend en noodzakelijk is en kan worden gerechtvaardigd door objectieve factoren die geen verband houden met het geslacht van de betrokkenen.

Deze wet schrijft voor dat de gelijke behandeling gewaarborgd moet zijn in de bepalingen en praktijken met betrekking tot de toegangsvoorwaarden, de selectie, tot de betrekkingen of

functies en tot de zelfstandige beroepen, ongeacht de sector en de activiteit en tot alle niveaus van de beroepshiërarchie.

De toegang naar het "vennootschap" is een vorm van bevordering in de uitoefening van een vrij beroep, en in die zin zou men kunnen denken dat aan het probleem kan tegemoet gekomen worden met de Wet van 7 mei 1999.

Het probleem is echter dat bovengenoemd voorschrift inzake gelijke behandeling maar geldt voor de werkgevers en voor diegenen die werkaanbiedingen of advertenties inzake werkgelegenheid, promotiekansen en zelfstandige beroepen verspreidt. Het is duidelijk dat deze bepaling dus geen oplossing biedt voor het probleem van vrouwelijke vrije beroepers die als vennoot tot een maatschap willen toetreden.

Een identieke bepaling is terug te vinden in artikel 120 van de Wet van 4 augustus 1978 tot economische heroriëntering, doch ook hier geldt dezelfde beperking.

De Raad is van mening dat de Belgische wetgever de bestaande discriminatieverboden dient uit te breiden, met inachtneming van de gedachten en doelstellingen die vervat liggen in de Europese Richtlijnen.

Aangezien België zich er bovendien toe verbond om de Richtlijn uit te voeren voor uiterlijk 5 oktober 2005, treedt het spoedeisend karakter van de noodzaak van wettelijk ingrijpen naar voren.

Bij het zoeken naar aangepaste wetgeving dienen bovendien de betrokken partijen gehoord te worden. Gelet op de korte tijdspanne die de Belgische wetgever nog rest, kan misschien voor een deel al gesteund worden op de resultaten van onderzoeken die reeds werden gevoerd omtrent vrouwelijk ondernemerschap.

IV. MOGELIJKE VERKLARINGEN

In december 2003 werd verslag uitgebracht over het project DIANE van het Europees Sociaal Fonds in het kader van het communautair programma EQUAL. Het verslag draagt als titel "*Vrouwelijke ondernemers: situering inzake opleiding, financiering en netwerken*", en toont de resultaten van het kwantitatieve onderzoek voor België.

Het onderzoek betrof specifiek het vrouwelijk ondernemerschap. In hun inleiding verduidelijken de onderzoekers dat het de bedoeling was om het profiel van vrouwelijke bedrijfsleiders en/of zelfstandigen, en dat van hun onderneming, te identificeren; hun verwachtingen inzake training en netwerken te leren kennen en hun kennisniveau en tevredenheid met de ondersteunende diensten voor het oprichten van een onderneming te toetsen. Het onderzoek kaderde in een globaler project, Diane genaamd, dat door het Europees Sociaal Fonds werd gefinancierd en gecoördineerd door Union des Classes Moyennes (Henegouwen) en Markant vzw / CEZOV.

In het onderzoek hanteerde men de volgende definitie van ondernemster : "*De ondernemster is de vrouw, die alleen, of met (een) partner(s) een onderneming heeft opgericht, gekocht of geërfd, die alle financiële, administratieve en sociale risico's en verantwoordelijkheden op zich neemt en die dagelijks deelneemt aan het courante beheer*".

Gebaseerd op deze definitie werden in de onderzoekspopulatie alle vrouwen opgenomen die het sociale statuut van zelfstandige bekleden evenals zij die een vrij beroep uitoefenen. Hoewel enerzijds de resultaten van een steekproef waarbij de onderzoekspopulatie uitsluitend uit vrouwen bestaat, dienen gerelativeerd worden, kunnen anderzijds uit deze studie toch enkele interessante conclusies getrokken worden.

Een eerste interessante vaststelling is dat voor de periode 1981 tot 2001 de groei van het mannelijk ondernemerschap 17% bedroeg, terwijl dit voor vrouwen 24% betrof. Daarbij aansluitend kan uit de cijfers van het Nationaal Instituut voor de Statistiek en het Ministerie van Arbeid en Tewerkstelling worden afgeleid dat in december 2003 het aandeel van de vrouwen in de actieve bevolking meer dan 50% betrof : er zijn meer loontrekkende vrouwen dan mannen, en deze evolutie zet zich nog steeds verder.

De meeste vrouwen van de steekproef leven in koppel en 83% van hen heeft kinderen. Daaruit kunnen we reeds afleiden dat vrouwelijke ondernemers, waaronder vrije beroepers, naast hun beroepsactiviteit doorgaans een zeer druk gezinsleven hebben. De vrouwelijke vrije beroepers geven aan gemiddeld 40-50 uur per week te werken, en dit gebeurt vaak van thuis uit (30,4% van alle thuiswerkende ondernemers uit de steekproef zijn vrije beroepers).

Wat ons het meest interesseert in het licht van bovenstaande probleemstelling, is het statuut van de vrouwen in de onderneming.

Wat het juridische statuut van hun ondernemingen betreft, hebben de helft van de vrouwelijke ondernemers uit de steekproef (51%) ervoor gekozen om zich als natuurlijke persoon te vestigen, terwijl de andere helft (49%) een handelsvennootschap heeft opgericht (BVBA of NV). De ondervraagde vrouwelijke ondernemers lijken de zaken liever alleen aan te pakken : 68,4% van hen hebben geen enkele vennoot. Op 91 vrouwen die hun onderneming met een vennoot hebben opgericht, hebben 70 ervan dit gedaan met één enkele vennoot, in de meeste gevallen de echtgenoot of partner (61 vrouwen op 91). Een markante vaststelling daarbij is dat slechts 20 vrouwen, met één of meerdere vennoten, meerderheidseigenaars zijn van hun onderneming. De helft van de vrouwen die een vennootschap hebben, delen de eigendom met een andere vennoot, het vaakst met de echtgenoot.

Hoewel dit reeds interessante gegevens zijn, kan daaruit natuurlijk geen conclusie getrokken worden voor vrouwelijke vrije beroepers in het bijzonder. Er werd geen onderscheid gemaakt naar deze categorie. Het dient dus aanbeveling om een aparte studie uit te voeren omtrent vrouwelijke vrije beroepers, naar het voorbeeld van huidige studie in het Diane-project en specifiek gericht op het statuut van vrouwelijke beroepers binnen hun maatschap.

Toch kunnen er nog enkele andere interessante gevolgtrekkingen uit de steekproef aangehaald worden. Eén van de objectieven van het onderzoek was het duidelijk definiëren van de factoren die door de vrouwelijke ondernemers als obstakels bij de oprichting van een onderneming werden aangevoeld. Sommige van deze obstakels hadden te maken met het geslacht, andere hadden alles te maken met het statuut van zelfstandige. Op basis van de "remmen" bij de oprichting van een onderneming, kon een typologie worden gevonden op drie niveaus, in onderstaande volgorde van belangrijkheid (waarbij financiële problemen het zwaarst doorwegen) :

- de vrouwen die financiële problemen kenden (toegang tot financiering);
- de vrouwen die geconfronteerd werden met relationele en/of individuele obstakels (gebrek aan ondersteuning vanwege de beroepsorganisaties, de zakennetwerken of de

nabije omgeving; aversie voor het risico; gebrek aan specifieke competenties of kennis);

- de vrouwen die remmen kenden in het kader van hun "tijdsbeheer" (verzoening tussen hun privé-leven en hun beroepsleven; administratieve beslommeringen).

Uit het onderzoek is naar voren gekomen dat voor de zelfstandige vrouwen die een vrij beroep uitoefenen, de remmen die verband houden met de verzoening tussen privé-leven en beroepsleven de belangrijkste zijn en daarbij zelfs de bijkomende administratieve taken van de eerste plaats verstoppen.

Men zou kunnen denken dat de problemen van verzoening tussen privé-leven en beroepsleven, het gebrek aan ondersteuning door de netwerken, de beroepsorganisaties en de onmiddellijke omgeving, misschien meer te maken hebben met het genderaspect, net zoals voor de angst voor risico trouwens. Hierop is men in het onderzoek dieper ingegaan.

Een meerderheid van de vrouwelijke ondernemers verklaarde geen grote moeilijkheden gehad te hebben voor het verkrijgen van een lening bij de oprichting van hun onderneming en beweerde niet gediscrimineerd te worden ten opzichte van mannen wanneer het gaat om de waarborg bij een banklening. Meer dan de helft van de vrouwen uit de steekproef denkt niet dat de banken bij een vrouw meer persoonlijke waarborgen of de borg van de partner vragen dan bij een man. Hier valt echter eveneens te vermelden dat ongeveer een derde van de vrouwelijke ondernemers over deze laatste twee punten een tegenovergestelde mening deelt. Sommige studies over het vrouwelijk ondernemerschap laten nochtans uitschijnen dat het weigeringspercentage van leningen hoger ligt bij vrouwen dan bij mannen, terwijl andere studies het tegendeel lijken te bewijzen. Alleszins wordt in de studies wel aangetoond dat bankiers gevoelig zijn voor de familiale situatie van de vrouwelijke ondernemer. Hun redenering was vaak dat de gezinssituatie (meer bepaald kinderen) op een zeker ogenblik de vrouw zouden kunnen hinderen in haar investering in de onderneming.

Uit de studie blijkt verder nog dat vrouwen met een vrij beroep gewoon niet geneigd zijn zich aan te sluiten bij een netwerk, zonder dat zij daar effectief obstakels voor aanhalen.

In de studie werd echter niet grondig ingegaan op wat effectief afhangt van het aspect gender, dus van sociale verhouding op basis van het geslacht. Het zou interessant zijn om een nieuwe studie op touw te zetten omtrent het statuut van vrouwelijke vrije beroepers, en de remmingen die daar een rol spelen om effectief tot het statuut van vennoot te komen, met in het bijzonder aandacht voor de spanning gezinsleven-beroepsleven, aangezien dit voor vrouwelijke beroepers een belangrijke rol schijnt te spelen.

V. ADVIES

Het aantal vrouwen dat betaalde arbeid verricht blijft continu stijgen. De toegenomen vrouwelijke arbeidsparticipatie dient echter wel genuanceerd te worden. Een zeer groot deel van de vrouwen (41%) is, vaak noodgedwongen, deeltijds aan de slag (tegenover slechts 5% bij de mannen).

Volgens een studie van de dienst databeheer en -analyse van de VDAB, spelen klassieke rollenpatronen spelen hierbij een hoofdrol : het zijn nog steeds hoofdzakelijk de vrouwen die ervoor kiezen meer tijd vrij te maken voor de kinderen of zorgende taken. Hierdoor maken

vrouwen ook minder kans op promotie en moeten ze het dikwijls stellen met een lager loon. Als die redenering wordt doorgetrokken naar de vrije beroepers, zou hier ook één van de redenen gezocht kunnen worden waarom vrouwen minder vlug vennoot worden binnen een maatschap van vrije beroepers.

De Raad vraagt dat de wetgevende instanties een studie doen naar het probleem en de aanpak ervan in onze buurlanden.

In de eerste plaats dient daarbij onderzocht te worden of het ondervertegenwoordigd zijn als vennoot in een maatschap zijn oorsprong vindt in factoren waarover de vrouw zelf beslist, of dat het een gevolg is van omstandigheden buiten haar wil. Wanneer zou vastgesteld worden dat vrouwen inderdaad bewust kiezen voor een evenwaardige combinatie gezinsleven-beroepsleven, en om die reden bewust kiezen om niet als vennoot tot een maatschap toe te treden, kunnen maatschappen die hoofdzakelijk uit mannelijke vennoten bestaan daar niet voor gestraft worden. Wanneer bijvoorbeeld zou vastgesteld worden dat van vrouwen nog steeds zwaardere inspanningen (in vergelijking met de echtgenoot) verwacht worden binnen het gezin, terwijl de vrouw in kwestie dit niet als een rem op haar professionele carrière wenst te laten werken, dient misschien gedacht te worden aan ruimere mogelijkheden op het vlak van kinderopvang. Andere remmende factoren (schrik voor het risico, financiële problemen) kunnen anderzijds waarschijnlijk reeds gedeeltelijk weggewerkt worden via een betere voorlichting. Wanneer uit onderzoek zou blijken dat vrouwen effectief minder kansen hebben om toe te treden als vennoot, buiten hun wil om, dient uitgezocht te worden welke redenen daarvoor bestaan en hoe de situatie kan verbeterd worden.

Het opleggen van een bepaald quota vrouwelijke vennoten in een organisatie opdat er kan meegeedongen worden naar overheidsopdrachten (zoals in Italië gebeurde voor architecten) kan bijvoorbeeld niet ingesteld worden voor alle vrije beroepen. Voor advocaten, notarissen, geneesheren, gerechtsdeurwaarders, ... dringen andere maatregelen zich op.

In ieder geval dient er aandacht besteed te worden aan het verschil dat er bestaat tussen het bereiken van het statuut van vennoot tussen mannelijke en vrouwelijke vrije beroepers.

Een internationale vergelijking leidt misschien tot het vinden van de juiste activeringsmaatregelen die, met de nodige politieke inspanningen, het verschil tot een minimum kunnen herleiden.

Bij dit alles dient de Regering zich te laten leiden door de principes die vooropgesteld werden in de Richtlijn nr. 2003/73 van het Europees Parlement en de Raad. België verbond zich er immers toe om de nodige wettelijke en bestuursrechtelijke bepalingen in werking te doen treden om op uiterlijk 5 oktober 2005 aan deze richtlijn te voldoen, of om ervoor te zorgen dat op die datum de sociale partners bij overeenkomst de vereiste bepalingen invoeren.

De Raad vraagt de Regering dan ook om hier dringend werk van te maken.