



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. 58 VAN 13 SEPTEMBER 2002 VAN DE RAAD VAN DE GELIJKE KANSEN
VOOR MANNEN EN VROUWEN BETREFFENDE VROUWEN
VAN 50 JAAR EN MEER**

Advies nr. 58 van 13 september 2002 van de Raad van de Gelijke Kansen voor Mannen en Vrouwen betreffende vrouwen van 50 jaar en meer.

I. INLEIDING

Dit advies kwam tot stand op vraag van enkele leden van de Raad van de Gelijke kansen voor mannen en vrouwen.

Uit diverse onderzoeken blijkt dat de “kaap van 50 als een belangrijk moment beleefd wordt”. (Karp in Hess & Markson 1991).

Sociaal zijn er veel veranderingen, de kinderen verlaten het huis, men wordt grootmoeder, de ouders *worden ouder* en hebben *soms* zorg nodig. Men wordt geconfronteerd met allerlei lichamelijke veranderingen: menopauze, verandering van de lichaamsbouw *en nog teveel osteoporose door te weinig lichaamsbeweging en onaangepaste voeding voor dertigjarige leeftijd*.

De sociale en economische situatie van vrouwen van 50 jaar en ouder is afhankelijk van hun vroeger beroepsleven. De vrouwen die geen sociaal statuut hebben wegens het feit dat zij geen beroep uitoefenden zijn totaal afhankelijk van de afgeleide rechten indien zij gehuwd zijn en van gedeeltelijke afgeleide rechten bij samenwonenden. Dit maakt een groot verschil uit tussen gehuwde vrouwen en samenwonenden bij overlijden van hun partner.

Alhoewel vrouwen een hogere levensverwachting hebben beseffen zij onvoldoende dat ze van jongsaf moeten zorgen voor een goede gezondheid en rechten moeten opbouwen voor een volledige sociale bescherming, t.t.z. een waardig en comfortabel bestaan vanaf hun pensionering.

II. VASTSTELLINGEN

Tabel 1:

In de leeftijdsgroepen tot 65 jaar zijn er iets meer mannen dan vrouwen, hoewel de cijfers vrij dicht bij elkaar liggen, maar in de leeftijdsgroep *vanaf* 65 jaar is de vrouwelijke bevolkingsgroep duidelijk groter.

Bevolking per geslacht en per leeftijdsgroep - België (1997-2001)					
	1997	1998	1999	2000	2001
Totaal	10.170.226	10.192.264	10.213.752	10.239.085	10.263.414
Leeftijdsgroep 0-19 jaar	2.434.606	2.430.706	2.425.617	2.419.964	2.412.224
Leeftijdsgroep 20-64 jaar	6.082.534	6.082.967	6.090.682	6.104.028	6.121.455
Leeftijdsgroep 65 jaar en meer	1.653.086	1.678.591	1.697.453	1.715.093	1.729.735
Mannen	4.971.780	4.982.672	4.993.718	5.006.014	5.018.019
Leeftijdsgroep 0-19 jaar	1.244.998	1.243.294	1.240.900	1.237.139	1.233.250
Leeftijdsgroep 20-64 jaar	3.059.967	3.059.739	3.063.187	3.069.738	3.077.631
Leeftijdsgroep 65 jaar en meer	666.815	679.639	689.631	699.137	707.138
Vrouwen	5.198.446	5.209.592	5.220.034	5.233.071	5.245.395
Leeftijdsgroep 0-19 jaar	1.189.608	1.187.412	1.184.717	1.182.825	1.178.974
Leeftijdsgroep 20-64 jaar	3.022.567	3.023.228	3.027.495	3.034.290	3.043.824
Leeftijdsgroep 65 jaar en meer	986.271	998.952	1.007.822	1.015.956	1.022.597

Toestand op 1 januari van het jaar volgens het Rijksregister.
Bron: NIS, Bevolkingsstatistieken.

Tabel 2:

De levensverwachting is hoger bij vrouwen dan bij mannen.

De gemiddelde levensverwachting bij vrouwen is 81,18 jaar terwijl deze bij mannen 74,78 jaar is.

Levensverwachting bij de geboorte (1997/1999)		
Levensverwachting bij de geboorte (in jaren)	Mannen	Vrouwen
België	74,78	81,18
Brussels Hoofdstedelijk Gewest	74,52	81,21
Vlaams Gewest	75,75	81,73
- Antwerpen	75,89	81,57
- Vlaams-Brabant	76,17	82,05
- West-Vlaanderen	75,74	81,99
- Oost-Vlaanderen	75,04	81,45
- Limburg	76,13	81,71
Waals Gewest	73,13	80,22
- Waals-Brabant	75,37	81,45
- Henegouwen	72,34	79,87
- Luik	73,65	80,19
- Luxemburg	72,95	80,18
- Namen	72,77	80,39
Periode 1997/1999.		
Bron: NIS, Bureau Methodologie en Coördinatie. Gebaseerd op cijfers van het Rijksregister.		

1. Scholing

Naarmate men naar de oudere leeftijdsgroepen kijkt is de scholing minder.

Dit heeft onbetwistbaar gevolgen voor het inkomen, de arbeidsparticipatie en de sociale integratie.

Hoe meer scholing, herscholing en bijscholing vrouwen genoten hebben hoe meer kansen om een baan te vinden, een beter inkomen te genieten, onafhankelijk te worden.

2. Rekrutering, selectie en herintreding

Veel bedrijven *laten* leeftijd en geslacht nog teveel meespelen als criteria bij de aanwerving (vb. in kranten: jonge universitairers, jonge werkkrachten gezocht).

Zeker in Europa, maar vooral in België worden ouderen geassocieerd met minder productief zijn, minder flexibel zijn (Mieke Van Haegendoren, “Van huisvrouw tot *uitzendkracht*”). Maar oudere werknemers hebben meer know how en zijn daardoor zeker niet minder productief. Zij hebben ervaring en over ’t algemeen een goede werkmentaliteit, ondernemingstrouw – veranderen zelden op eigen initiatief van werk. Men heeft trouwens vastgesteld dat oudere werknemers minder arbeidsongevallen hebben.

Het HIVA stelt vast dat één op de drie huisvrouwen wil herintreden, om financiële redenen of om het isolement te doorbreken. Het is zeer moeilijk om op een bepaalde leeftijd her in te treden. De situatie voor de herintreedsters is negatief, als vrouw en als oudere werkzoekende.

3. Tewerkstelling

Tabel 3: Werkzaamheidsgraad (1996-2000)

Werkzaamheidsgraad (1996-2000)					
Werkzaamheidsgraad van de personen van 15 tot 64 jaar	1996 (a)	1997 (a)	1998 (a)	1999 (b)	2000 (b)
België	56,2%	57,0%	57,3%	59,3%	60,5%
- mannen	60,7%	67,0%	66,9%	68,1%	69,5%
- vrouwen	45,6%	46,7%	47,5%	50,4%	51,5%
Brussels Hoofdstedelijk Gewest	51,8%	52,6%	53,2%	54,1%	55,0%
- mannen	58,7%	59,6%	59,4%	60,4%	61,2%
- vrouwen	45,0%	45,7%	47,1%	47,9%	48,9%
Vlaams Gewest	59,2%	59,9%	60,1%	62,6%	63,9%
- mannen	70,6%	70,4%	70,0%	71,3%	72,9%
- vrouwen	47,5%	49,0%	50,0%	53,6%	54,7%
Waals Gewest	52,1%	52,9%	53,3%	54,8%	55,9%
- mannen	62,0%	62,8%	63,3%	64,4%	65,5%
- vrouwen	42,2%	42,9%	43,2%	45,2%	46,4%

(a) Toestand in april van het jaar.
 (b) Jaargemiddelde. Vanaf 1999 werd de Enquête naar de arbeidskrachten een doorlopende enquête. Ook de vragenlijst zelf veranderde. Omwille van deze verschillende redenen kunnen de cijfers vanaf 1999 niet zomaar vergeleken worden met die van de voorgaande jaren. Voor meer detail: zie de [voorstelling van de nieuwe Enquête naar de arbeidskrachten](#) (downloadbaar bestand, 106 KB).
 Bron: NIS, Enquête naar de arbeidskrachten.

Tabel 4: Deeltijds werk (1995-2000)

Deeltijds werk (1995-2000)						
Deeltijds werkenden	1995 (a)	1996 (a)	1997 (a)	1998 (a)	1999 (b)	2000 (b)
Mannen en vrouwen	13,6%	14,0%	14,7%	15,8%	19,5%	19,9%
Mannen	2,8%	3,0%	3,3%	3,5%	5,0%	5,4%
Vrouwen	29,8%	30,5%	31,4%	33,3%	39,1%	39,3%

(a) Aantal werkenden met een deeltijdse betrekking in verhouding tot het totaal aantal werkenden (loontrekkenden en niet-loontrekkenden, d.w.z. zelfstandigen, helpers en medewerkende familieleden).
 (b) Aantal loontrekkenden met een deeltijdse betrekking in verhouding tot het totaal aantal loontrekkenden.
 Bron: NIS, Enquête naar de arbeidskrachten.

In 1970 werkten ongeveer 50 % van de vrouwen tussen 25 en 29 jaar, nu is dat 80 %. Hoewel meer en meer vrouwen zich op de arbeidsmarkt begeven verandert dit zeer weinig aan het feit dat de mechanismen die de arbeidsmarkt vandaag de dag reguleren nog steeds ongunstig voor de werkneemsters zijn.

Dit merken we onder meer aan het feit dat mannen en vrouwen niet op dezelfde functieniveaus (verticale segregatie) en deelgebieden van de arbeidsmarkt (horizontale segregatie) terechtkomen. Vrouwen vinden we veeleer terug op de lagere functieniveaus van de sector of de onderneming terwijl mannen het grootste deel van de topfuncties uitoefenen.

Ondanks het verdwijnen van duidelijk discriminerende bepalingen in de CAO's verdienen vrouwen nog dikwijls minder dan mannen.

Deze verschillen zijn onder meer het gevolg van een discriminatie in de functiewaardering en classificatiesystemen. De sectorale classificatiesystemen, aan de hand waarvan de verloning wordt berekend, valoriseren voornamelijk de mannelijke fysieke kwaliteiten. Dit heeft tot

gevolg dat functies die overwegend door vrouwen worden uitgeoefend lager gewaardeerd worden in vergelijking met functies die vooral door mannen worden vervuld.

Bij de vrouwen is de aard van hun loopbaan ook anders dan bij de mannen. Vrouwen maken bijvoorbeeld 90 procent van het totaal aantal deeltijdse werknemers uit. Het aantal deeltijds werkende vrouwen is de laatste jaren sterk gestegen. Bij de beroepsactieve vrouwen 50 – 65 jaar werken ongeveer 1 op 3 deeltijds – Geerts Oudere Vrouwen 1999. Op die manier trachten zij buitenhuiswerk en familiale verantwoordelijkheden met elkaar te combineren.

“Being aware that in case of shortage of employment women, and especially older women are the first to be dismissed and the last to be engaged”.

ICW-Resolutie 1995 “Employment for older women” voorgesteld door G. De Wit en aanvaard door de Internationale Vrouwenraad.

4. Werkloosheid

Tabel 5: Arbeidssituatie van de Belgische bevolking (1998-2000)

Arbeidssituatie van de Belgische bevolking (1998-2000)						
	1998		1999		2000	
	(x 1.000)	in %	(x 1.000)	in %	(x 1.000)	in %
Mannen en vrouwen	10.192,2	100,0%	10.213,8	100,0%	10.239,1	100,0%
Werkend	3.857,3	37,8%	4.007,0	39,2%	4.092,7	40,0%
Werkloos (a)	383,7	3,8%	375,0	3,7%	308,5	3,0%
Kinderen (minder dan 15 jaar)	1.807,3	17,7%	1.805,3	17,7%	1.804,8	17,6%
Niet-actieven van 15-64 jaar	2.481,0	24,3%	2.356,2	23,1%	2.343,9	22,9%
Niet-actieven van 65 jaar en meer	1.662,8	16,3%	1.670,3	16,4%	1.689,5	16,5%
Mannen	4.982,7	100,0%	4.993,7	100,0%	5.006,0	100,0%
Werkend	2.277,3	45,6%	2.321,5	46,5%	2.367,6	47,3%
Werkloos (a)	179,1	3,6%	179,4	3,6%	144,6	2,9%
Kinderen (minder dan 15 jaar)	925,0	18,6%	923,8	18,5%	923,3	18,4%
Niet-actieven van 15-64 jaar	938,5	18,8%	898,8	18,0%	888,4	17,8%
Niet-actieven van 65 jaar en meer	669,7	13,4%	670,3	13,4%	682,0	13,6%
Vrouwen	5.209,5	100,0%	5.220,0	100,0%	5.233,1	100,0%
Werkend	1.587,0	30,5%	1.685,6	32,3%	1.725,1	33,0%
Werkloos (a)	204,6	3,9%	195,6	3,7%	163,9	3,1%
Kinderen (minder dan 15 jaar)	882,3	16,9%	881,4	16,9%	881,5	16,8%
Niet-actieven van 15-64 jaar	1.542,5	29,6%	1.457,5	27,9%	1.455,0	27,8%
Niet-actieven van 65 jaar en meer	993,1	19,1%	999,9	19,2%	1.007,5	19,3%

(a) Werkloos volgens de definitie van het [Internationaal Arbeidsbureau](#) (IAB) zijn al de personen van 15 jaar en meer die gedurende de referentieperiode geen werk hadden, direct beschikbaar voor werk waren en werk zochten.
Bron: NIS, Enquête naar de arbeidskrachten.

Zowel de werkloosheidsgraad als de duur van de werkloosheid is groter bij vrouwen dan bij mannen, 16,4 versus 9,7 in 1997 (Ministerie van Tewerkstelling en Arbeid 1998).

Onder de werklozen die werden uitgesloten van het recht op werklozensteun tengevolge van wat wordt beschouwd als een abnormaal lange werkloosheidsduur bevindt zich een grote meerderheid vrouwen die beschouwd worden als samenwonend. Deze werkloze vrouwen verliezen hun rechtstreekse rechten op sociale zekerheid en hebben aldus minder jaren die meetellen voor het pensioen.

Men stelt ook vast dat het merendeel van de PWA's vrouwen zijn, die aldus in de sector van de werkloosheid blijven.

Daarentegen zitten bij de rechthebbenden op een brugpensioen een groot aantal mannen. Dit regime is gunstiger omdat bij de werklozensteun een financiële tegemoetkoming van de werkgever wordt gevoegd en de jaren van brugpensioen meetellen voor de berekening van het pensioen. In de ondernemingen waar een brugpensioenregeling wordt ingevoerd moeten de eventuele rechthebbenden een beroepsverleden hebben van 33 jaar wat voor de meeste vrouwen niet het geval is.

De voordelen toegekend aan werkloze 50-plussers mits zij werkzoekende blijven, dienen de vrouwen ertoe aan te zetten om werkzoekende te blijven na hun vijftigste.

5. Activiteitsbeëindiging, pensionering en inkomenssituatie

De pensioenleeftijd voor vrouwen *wordt* sinds 1997 *progressief* opgetrokken van 60 naar 65 jaar.

Nog altijd veel vrouwen van 50 + werkten niet en hangen dus af van het inkomen of pensioen van hun man. Gescheiden vrouwen kunnen het zeer moeilijk hebben.

Men stelt vast dat 8 % van de vrouwelijke pensioengerechtigden geniet van een gewaarborgd inkomen, met andere woorden het bestaansminimum (Rijksdienst voor Pensioenen 1997).

Het armoederisico van pensioengerechtigde vrouwelijke gezinshoofden is bijna dubbel zo groot als dat van hun mannelijke leeftijdsgenoten.

De verplichte tewerkstelling van 45 jaar (gelijkgesteld) om een volledige loopbaan *te* genieten en om in aanmerking te komen voor de berekening in 45sten (in plaats van 40sten), heeft als gevolg een vergroting van de kloof van het verschil tussen het gemiddelde pensioenbedrag van de mannen en het gemiddelde pensioenbedrag van de vrouwen. De kloof kan met 11,2 % vergroot zijn.

Wat de pensioenen betreft, telt voor een paar alleen de juridische huwelijksband, hetgeen verschillend is bij de werkloosheidsuitkering en de uitkeringen wegens ziekte, waarbij voor de toekenning van de vervangingsinkomens rekening gehouden wordt met het feit dat men samenwonende of al dan niet gehuwd is.

Aangezien de vrouwen gewoonlijk een lager gewaardeerd beroep uitoefenen met een lager inkomen en meer deeltijds hebben gewerkt, hebben ze merendeels een lager pensioen dan de mannen.

Door de trend van nieuwe leefvormen is er meer instabiliteit in de gezinssituatie (meer scheidingen, meer alleenstaanden) gekomen, wat leidt tot meer instabiliteit in de inkomenssituatie.

6. Zorgverstrekking

De Raad stelt vast dat er nog te weinig collectieve diensten (kinderkribben, voor- en naschoolse opvang, opvang van zieke kinderen en van zieke familieleden) en zorgverzekering zijn.

De vrouwen in de groep 50-55 jaar die geneigd zijn hun loopbaan te onderbreken en de zorg voor kinderen, kleinkinderen of hulpbehoevende ouders op zich te nemen, kunnen overbelast worden.

7. Psychosomatische klachten

Vrouwen hebben opvallend meer psychosomatische klachten.

Er is ook dikwijls een overconsumptie van medicatie als gevolg van verhoogde fysieke en psychische problemen, gebonden aan deze leeftijd. Artsen zijn vaak onvoldoende op de hoogte van de eigenlijke oorzaken van deze klachten.

8. Veranderende gezinssituaties

Tabel 6: Huishoudens - België en gewesten (1991-2001)

Private huishoudens - België en Gewesten (1991-2001)						
Aard der huishoudens	Aantal			Percentage		
	1991	2000	2001	1991	2000	2001
België	3.953.125	4.237.775	4.277.670	100,0%	100,0%	100,0%
Niet-familiale huishoudens						
- alleenwonende mannen	466.169	591.624	607.999	11,8%	14,0%	14,2%
- alleenwonende vrouwen	657.502	729.973	745.014	16,6%	17,2%	17,4%
- personen die geen familiekeren vormen (a)	119.805	189.795	200.717	3,0%	4,5%	4,7%
Huishoudens met 1 familiekeren						
- echtparen zonder kinderen	903.616	942.905	944.051	22,9%	22,3%	22,1%
- echtparen met ongehuwde kinderen	1.409.931	1.278.484	1.256.211	35,7%	30,2%	29,4%
- vaders met ongehuwde kinderen	73.076	112.619	121.126	1,8%	2,7%	2,8%
- moeders met ongehuwde kinderen	288.774	358.240	367.974	7,3%	8,5%	8,6%
Huishoudens met 2 of meer familiekeren	32.407	32.622	32.940	0,8%	0,8%	0,8%
Type huishouden onbekend	1.845	1.513	1.638	0,0%	0,0%	0,0%

Er is een groeiende tendens in onze samenleving naar nieuwe leefvormen waaruit nieuwe gezinssituaties voortvloeien.

De last om voor ouderen te zorgen wordt groter doordat de gezinnen tegenwoordig minder kinderen hebben.

Meer en meer vrouwen zijn alleenstaand of zijn gescheiden.

Vrouwen moeten dan ook meer nadenken over hun eigen loopbaan.

9. Besluitvorming

Hoewel de laatste jaren grote vooruitgang werd geboekt, onder meer naar aanleiding van de invoering van regeringsmaatregelen, blijft de effectieve verwezenlijking van de gelijkheid op het gebied van politieke besluitvorming nog uit.

De verhouding tussen mannen en vrouwen binnen de wetgevende en uitvoerende machten op alle machtsniveaus is immers nog ver verwijderd van het gelijkheidsideaal.

De wet van 24 mei 1994 tot bevordering van een evenwichtige verdeling van mannen en vrouwen op de kieslijsten, stelt dat het aantal kandidaten van hetzelfde geslacht op één kieslijst niet meer dan twee derde mag bedragen.

De wet van 20 juli 1990 tot bevordering van een evenwichtige deelname van mannen en vrouwen aan organen met een adviesbevoegdheid, gewijzigd door de wet van 27 juli 1997, bepaalt dat, voor elk mandaat dat wordt toegekend binnen een federaal adviesorgaan, de instantie welke kandidaten moet voorstellen, zowel de kandidatuur van een man als die van een vrouw moet voorstellen. Sinds 1997 bepaalt de wet eveneens dat voor elk adviesorgaan, dat onder het toepassingsgebied van de wet valt, niet meer dan twee derde van de kandidaten van hetzelfde geslacht mogen zijn. Indien hieraan niet wordt voldaan en er noch een uitsluiting noch een afwijking geldt, kan het adviesorgaan geen geldig advies verstrekken.

Een wet in dezelfde zin werd gestemd op 20 september 1998 voor de provinciale en gemeentelijke adviesorganen die federale materies behandelen.

III. AANBEVELINGEN

Door informatiecampagnes moet de overheid vrouwen bewust maken voor een eigen inkomen te zorgen zodat ze een grotere financiële onafhankelijkheid genieten en een onafhankelijke sociale bescherming.

De Raad vraagt de overheid meer fondsen vrij te maken voor een specifiek onderzoek over 50-plussers en dit in verband met scholing, tewerkstelling, werkloosheid, activiteitsbeëindiging, pensionering en inkomenssituatie.

Om een goede levenskwaliteit voor ouderen te verzekeren zal een bewust sociaal beleid nodig zijn.

1. Scholing:

De ondernemingen zouden oudere werknemers moeten laten deelnemen aan opleidingen en *trainingen*, ook deeltijds werkenden. Men zou kunnen kredieturen verstrekken naargelang het aantal gepresteerde uren.

Hierbij dienen de betrokken opleidingsinstanties rekening te houden met zes grondprincipes die Thijssen (1992) ontwikkelde met betrekking tot de opleiding van oudere werknemers:

1. De actieve verwerking van de leerstof is onontbeerlijk naarmate men veroudert. Leren al doende wint aan belang.
2. Een systematische feedback is belangrijk: iets wat slecht wordt begrepen, kan het best meteen worden bijgestuurd.
3. Het begrippenkader moet duidelijk herkenbaar zijn. Referenties naar relevante voorkennis zijn primordiaal.
4. De aangeleerde materie moet meteen toegepast en in de praktijk omgezet kunnen worden.
5. Een aangepaste sociale context, waarin een vriendelijke en sociale sfeer centraal staan, speelt een grote rol.

6. De opleiding gebeurt best in een aangepaste logistieke context.

Een voorbeeld van een opleidingsprogramma dat zich specifiek richt tot de categorie van oudere vrouwen vinden we bij Walker en Taylor (1998).

De overheden en de sociale partners zouden moeten zorgen voor vormings- en opleidingsprogramma's voor oudere werknemers en bestaande programma's ondersteunen.

2. Rekrutering, selectie en herintreding

Niettegenstaande de wet van 13 februari 1998 vraagt de Raad dat er bij de ondernemingen aangedrongen wordt om de leeftijd niet rechtstreeks of onrechtstreeks als criterium te gebruiken en bij werving ook bepaalde jobs te geven aan oudere werknemers en werknemsters.

Voor de herintreedsters zou het wellicht opportuun zijn dat zij ertoe worden aangezet zich als werkzoekenden in te schrijven waardoor zij in aanmerking komen om de door de VDAB aangeboden cursussen te volgen.

Ook positieve discriminatie bij werving zou een oplossing kunnen bieden. Een voorbeeld van een dergelijk personeelsbeleid is te vinden bij enkele bedrijven die zich bij de rekrutering specifiek richten tot herintreders/sters. Ze bieden ook de mogelijkheid om in een flexibel systeem in te stappen.

De Raad vraagt dat de overheden en de sociale partners aanwervingen en bevorderingen van oudere werknemers te ondersteunen.

De Raad dringt er tevens op aan dat de overheid het herintreden stimuleert.

3. Tewerkstelling

De vrouwen moeten zich ervan bewust worden dat zij hun economische zelfstandigheid niet mogen opgeven.

Afgezien van het feit dat geen voorkeur voor het ene of andere geslacht tot uiting mag komen, vraagt de Raad dat evenmin een bepaalde leeftijd mag gelden. Sommige vrouwen, eens ze vijftig zijn, worden aangespoord om gebruik te maken van de nieuwe mogelijkheden inzake tijdskrediet om zich over economisch en sociaal afhankelijke bejaarden te ontfermen. Op die manier lopen zij het gevaar om later zelf economisch en sociaal afhankelijk te worden. De Raad vraagt de drie Gemeenschappen uiteindelijk de zorgverzekering in te voeren of verder uit te bouwen.

De Raad vraagt met aandrang dat alle collectieve opvanginstellingen zodanig gestructureerd worden dat de gezinnen hun verantwoordelijkheid kunnen blijven opnemen zonder hun beroepsactiviteit te moeten opgeven.

De overheden en de sociale partners zouden meer aandacht moeten besteden aan de arbeidsomstandigheden in de bedrijven, onder meer wat betreft veiligheid, gezondheid en welzijn (vb. tekort aan herstelperioden, verontreinigde lucht in de werkplaats, slechte verlichting, lawaai).

De Raad vraagt een herziening van de toepassing van het tijdskrediet, teneinde tot een flexibeler systeem te komen dat toelaat een onderbreking te nemen gedurende de loopbaan wanneer het nodig is.

4. Werkloosheid

De Raad vraagt de Minister te overwegen de loopbaan van 33 jaar, vereist voor een brugpensioen, te verminderen. Hierdoor kunnen meer vrouwen van dit systeem genieten.

De Raad vraagt eveneens dat art. 80 en volgenden van het koninklijk besluit van 25 november 1991, houdende de werkloosheidsreglementering, zouden worden geschrapt (schorsing wegens langdurige werkloosheid)

Vrouwen die noch gezinshoofd, noch alleenstaande zijn, mogen geenszins met uitsluiting van werkloosheidsuitkeringen bedreigd. Die categorieën mogen niet van de uitkeringen worden uitgesloten omwille van een abnormaal langdurige werkloosheid. Zij verliezen dan immers hun rechtstreekse sociale rechten.

5. Activiteitsbeëindiging, pensionering en inkomenssituatie

De Raad vraagt dat de mogelijkheid wordt nagegaan om tijdens een overgangperiode van een tiental jaren een opwaardering in te bouwen van de berekening van het pensioen voor de opvoeding van de kinderen. Men kan zich hier laten inspireren door het Franse model, maar met als uitgangspunt een forfaitair bedrag per kind toekennen.

6. Zorgverstrekking

De overheid moet een groter budget voorzien om de formele zorg uit te breiden en informatiecampagnes voeren om het publiek er vertrouwder mee te maken, waardoor vrouwen en mannen vlugger op de formele zorg een beroep zullen gaan doen.

De formele zorg moet meer inspelen op de reële behoeften (vb tussenopvang, dagverblijven, opvang van zieke familieleden, opvang tijdens de weekends, opvang gedurende de verlofperiode).

7. Psychosomatische klachten

Zowel de medische als de psychosociale sector, maar ook de bedrijfswereld, bedrijfsarts en personeelsdienst, zouden meer aandacht moeten besteden aan psychosomatische klachten. Preventieve en sensibiliseringsacties omtrent typische klachten en ongemakken samenhangend met het ouder worden zijn aangewezen. Artsen en verplegend personeel moeten meer aandacht besteden aan de typische klachten samengaand met ouder worden en de vooroordelen bestrijden. Ook zou in de opleiding van artsen en verplegend personeel speciale aandacht aan psychosomatische klachten moeten besteed worden.

De overheid zou ook meer onderzoek moeten laten uitvoeren naar de oorzaken van deze klachten.

8. Veranderende gezinssituaties

De Raad vraagt de overheid informatiecampagnes te starten om vrouwen bewust te maken van de noodzaak een eigen, volledige loopbaan op te bouwen.

9. Besluitvorming

De gelijkberechtiging van de geslachten moet worden toegepast in alle sectoren en op alle niveaus.

Ondanks het bestaan van grondwettelijke bepalingen en ad hoc-wetgeving moet de deelname van vrouwen aan de besluitvorming, zowel in de politiek, als in de bedrijfswereld, verder aangemoedigd worden. Hetzelfde geldt voor de adviesorganen.

BRONNEN

1. Karp in Hess & Markson 1991
2. Geerts in Oudere vrouwen 1999
Winkel 1995 Geerts
3. Mieke Van Haegendoren (Van huisvrouw tot uitzendkracht) – “ herintreders een risicogroep 1991”
4. Rijksdienst voor Pensioenen 1997
5. Walker en Taylor 1998
6. *ICW-Resolution 1995 “Employment for older women” voorgesteld door G. De Wit en aanvaard door de Internationale Vrouwenraad. (ICW- International Council of Women)*