

Analyse van de arbeidsmarkt en van de mogelijkheden om de toegang tot werk voor vrouwen met een migratieachtergrond in het Brussels Gewest te verbeteren

Manuel Cornil – 12/2024

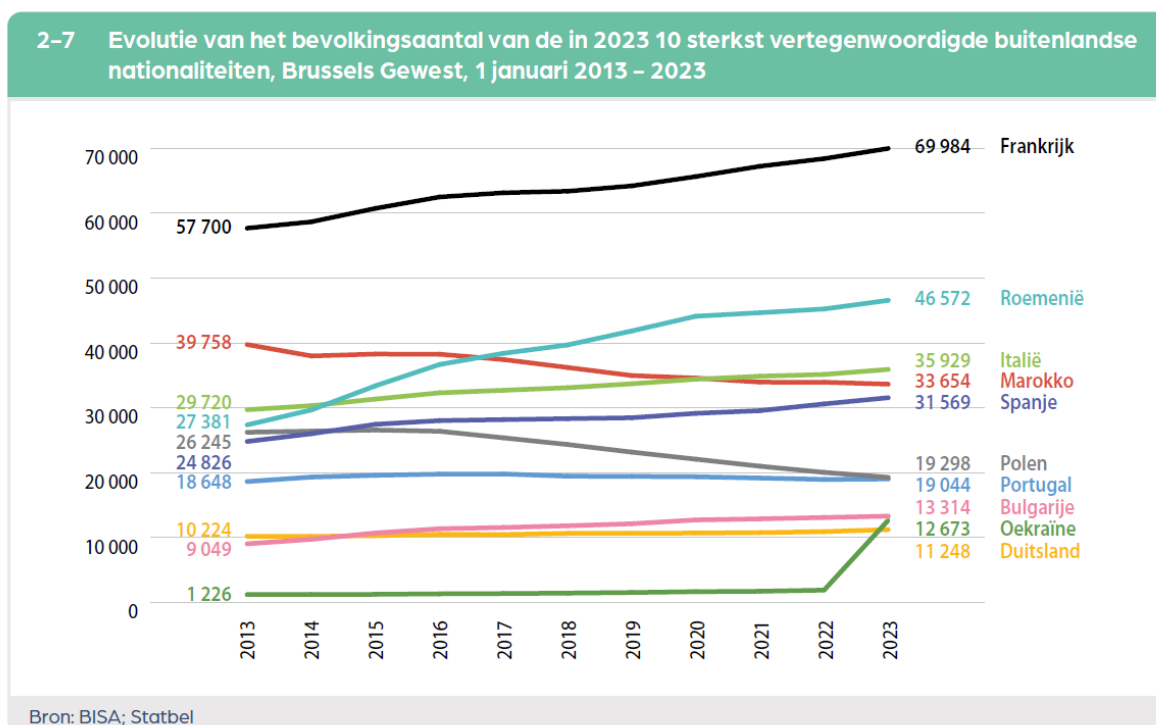
Inleiding

Deze analyse spoort de moeilijkheden op van vrouwen met een migratieachtergrond op de Brusselse arbeidsmarkt. Twee recente studies verschaffen inzicht in de algemene context van de arbeidsmarkt en in de problematieken waarmee vrouwen die buiten de Europese Unie zijn geboren te maken krijgen. Op het einde formuleren we beleidsaanbevelingen die de sociale en economische omstandigheden van deze groepen kunnen verbeteren.

1. Algemene demografische context¹

De bevolking van het Brussels Gewest groeide de laatste jaren gestaag aan (1.241.175 inwoners op 1 januari 2023). Daarnaast zijn er andere categorieën van mensen die niet officieel worden meegeteld, zoals kandidaat-vluchtelingen, diplomatiek personeel, studenten die niet in het gewest gedomicilieerd zijn en vreemdelingen die illegaal in het gewest verblijven (een lage schatting van deze laatste categorie gaat uit van ongeveer 50.000 personen).

Het aandeel Brusselaars met een buitenlandse nationaliteit is hoog (37% van de bevolking, tegenover 11% in Vlaanderen en Wallonië), waarvan twee derde onderdaan is van een lidstaat van de Europese Unie (EU). Van deze buitenlanders zijn de Fransen het talrijkst, gevolgd door Roemenen, Italianen en vervolgens Marokkanen. Mensen met de Marokkaanse nationaliteit vragen vaker dan andere vreemdelingen, waaronder die uit de Europese Unie, de Belgische nationaliteit aan.



77% van de Brusselaars is van buitenlandse herkomst. Met “buitenlandse herkomst” bedoelen we hier een buitenlandse nationaliteit hebben, geboren zijn met een andere nationaliteit, of met minstens één ouder die geboren is met een buitenlandse nationaliteit. We gaan dus maar één generatie terug.

¹ Vivalis-Brussels, Observatorium voor Gezondheid en Welzijn van Brussel-Hoofdstad, 2023. *Welzijnsbarometer. Brussels rapport inzake armoede en sociale gezondheidsongelijkheden.*

De Brusselse bevolking is relatief jong. Op 1 januari 2022 bedroeg de gemiddelde leeftijd 37,8 jaar, tegenover 43,1 jaar in Vlaanderen en 41,8 jaar in Wallonië. Merk op dat er grote verschillen zijn tussen de gemeenten: de gemiddelde leeftijd is het laagst in Sint-Jans-Molenbeek en het hoogst in Watermaal-Bosvoorde.

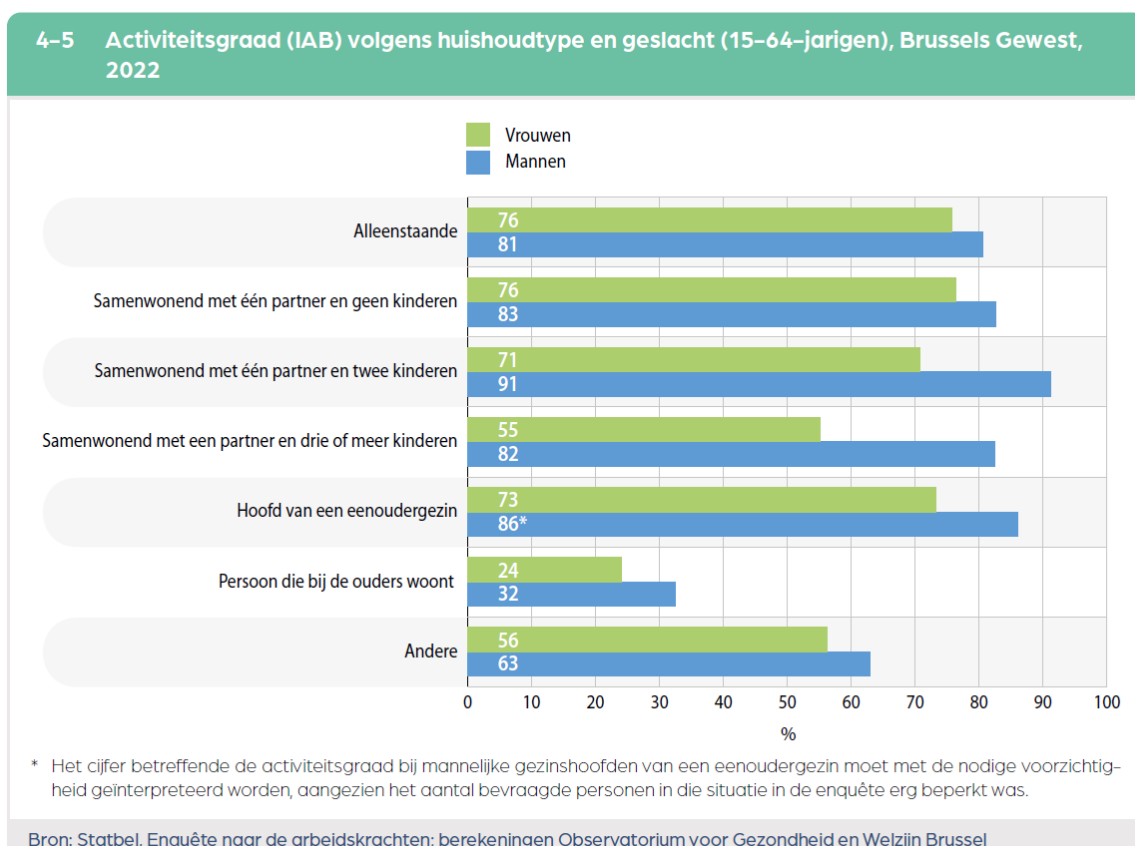
Wat de structuur van de huishoudens in Brussel betreft, bestaat 47% uit alleenstaanden, 23% uit koppels met kinderen en 12% uit eenoudergezinnen.

2. De Brusselse arbeidsmarkt²

D'une manière générale, le taux d'emploi est bas en Région bruxelloise par rapport à la Flandre. 60% des personnes y disposent d'un emploi dans la population en âge de travailler (15-64 ans). En Flandre, ce pourcentage est de 71%. En Wallonie, il est identique à Bruxelles, soit 60%. Par ailleurs, le taux de chômage est plus élevé à Bruxelles (12% contre 3% en Flandre et 8% en Wallonie).

Parmi la population bruxelloise, le taux d'activité des femmes, (les femmes dites « actives », avec ou sans emploi) est plus bas que celui des hommes (62% contre 73% en 2022). Et seules 55% des femmes sont effectivement à l'emploi à Bruxelles, contre 64% des hommes.

Les femmes sont 3 fois plus nombreuses à travailler à temps partiel que les hommes. Elles arrêtent également davantage de travailler quand elles ont un enfant. Les femmes avec trois enfants ont un taux d'activité extrêmement faible : seule la moitié d'entre elles sont actives sur le marché du travail.



² Vivalis-Brussels, Observatorium voor Gezondheid en Welzijn van Brussel-Hoofdstad, 2023. *Welzijnsbarometer. Brussels rapport inzake armoede en sociale gezondheidsongelijkheden.*

De gegevens van de Welzijnsbarometer brengen niet alleen ongelijkheid tussen mannen en vrouwen bij de toegang tot de Brusselse arbeidsmarkt aan het licht, maar ook ongelijkheid op basis van leeftijd, diploma en nationaliteit.

Jongeren tussen 15 en 24 jaar hebben te maken met een hoge werkloosheid (32%). Het opleidingsniveau is een belangrijke factor in de productie van ongelijkheid. De kans op een baan neemt toe met het diplomaniveau. In 2022 was 24% van de werknemers in Brussel met enkel een diploma middelbaar onderwijs werkloos, tegenover 6% van de werknemers met een diploma hoger onderwijs. Tot slot bestaat de loopbaan van werknemers met een laag opleidingsniveau uit banen van kortere duur, met langere periodes van werkloosheid en met onregelmatige werktijden.

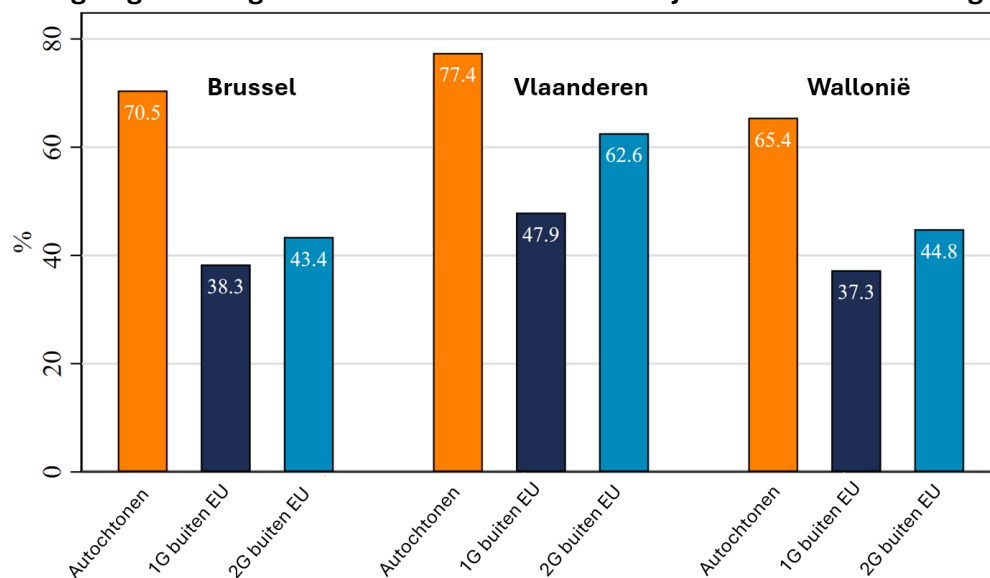
3. Toegang van migrantenvrouwen tot de arbeidsmarkt in het Brussels Gewest ³

Uit de studie van de ULB, de VUB en de Universiteit van Bergen blijkt dat “mensen met een migratieachtergrond nog steeds te veel belemmeringen op de arbeidsmarkt ondervinden, voornamelijk als gevolg van economische, sociale en culturele factoren.” [...] “De belemmeringen omvatten discriminatie, talenkennis, erkenning van diploma’s, werkervaring en sociale en culturele barrières”.

De studie deelt vrouwen op de arbeidsmarkt in als volgt: vrouwen die in België geboren zijn (autochtonen), migrantenvrouwen uit de EU en migrantenvrouwen uit een niet-EU-land (de laatste twee categorieën worden onderverdeeld in migrantenvrouwen van de eerste generatie (geboren buiten België, 1G) en migrantenvrouwen van de tweede generatie (minstens één ouder geboren buiten België, 2G).

Volgens deze typologie is de werkgelegenheidsgraad van vrouwen tussen 20 en 64 jaar met een migratieachtergrond buiten de EU en van de tweede generatie lager in Brussel (43,4%) dan in Wallonië (44,8%) en vooral in Vlaanderen (62,6%).

Werkgelegenheidsgraad van vrouwen van 20 tot 64 jaar naar herkomst en generatie in 2021



Bron: K, Pineda-Hernandez. F, Ryex. M, Volral. B, Binst. F, Bircan. D, Purkayastba, 2023. Personen met een migratieachtergrond volgens gender op de arbeidsmarkt in België. ULB, UMONS, VUB, Koning Boudewijnstichting.

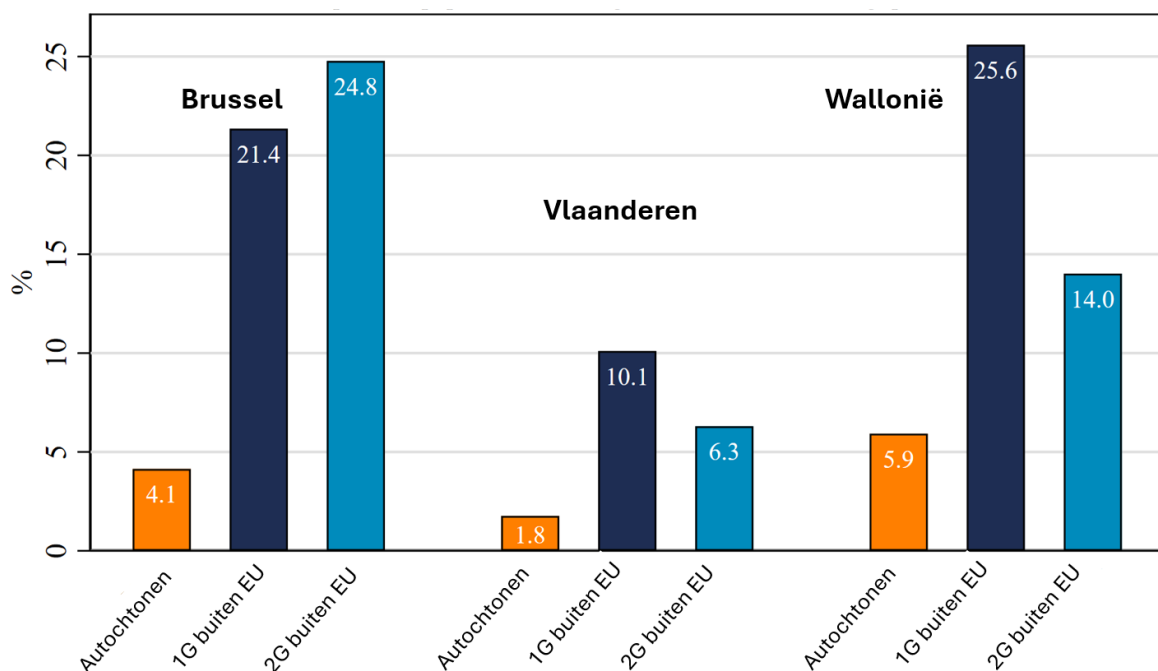
³ K, Pineda-Hernandez. F, Ryex. M, Volral. B, Binst. F, Bircan. D, Purkayastba, 2023. *Personen met een migratieachtergrond volgens gender op de arbeidsmarkt in België*. ULB, UMONS, VUB, Koning Boudewijnstichting..

De werkgelegenheidsgraad van mensen met een niet-EU-migratieachtergrond is aanzienlijk lager dan die van mensen die in België of in een ander EU-land geboren zijn, ook al stijgt de werkgelegenheidsgraad tussen de eerste en tweede generatie aanzienlijk.

Wanneer er rekening wordt gehouden met het criterium geslacht, zijn deze verschillen nog groter voor vrouwen dan voor mannen, hoewel de arbeidsparticipatie van vrouwen ook aanzienlijk toeneemt tussen de eerste en tweede generatie.

Bovendien verschilt het werkloosheidspercentage voor vrouwen naargelang herkomst en generatie in 2021 tussen autochtone, 1G niet-EU en 2G niet-EU. In Brussel zijn deze percentages respectievelijk 4,1%, 21,4% en 24,8%.

Werkloosheidsgraad van vrouwen van 20 tot 64 jaar naar herkomst en generatie in 2021

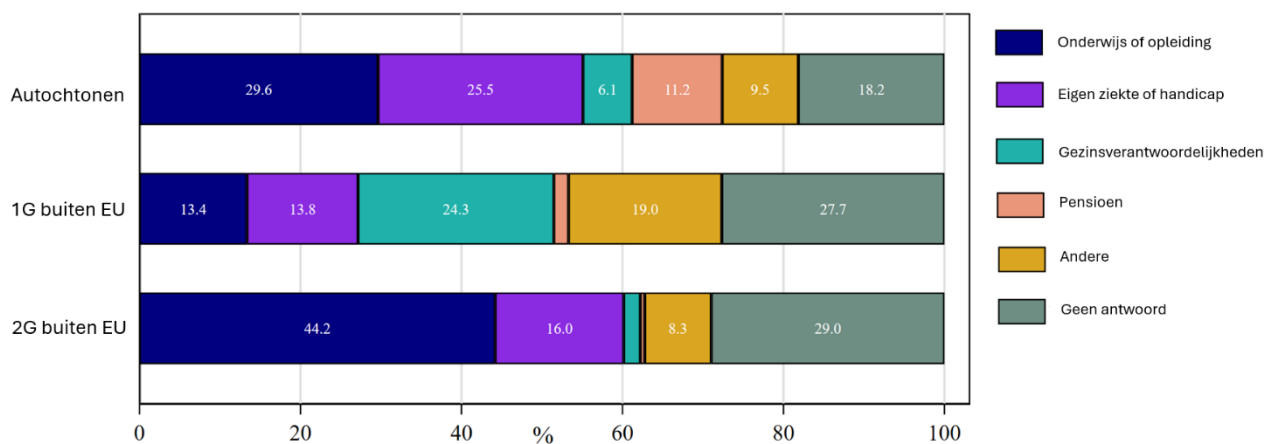


Bron: K, Pineda-Hernandez, F, Ryex, M, Volral, B, Binst, F, Bircan, D, Purkayastba, 2023. Personen met een migratieachtergrond volgens gender op de arbeidsmarkt in België. ULB, UMONS, VUB, Koning Boudewijnstichting.

Uit de gegevens blijkt dat het opleidingsniveau een van de redenen is van de inactiviteitsgraad van vrouwen met een migratieachtergrond in het Brussels Gewest.

Het opleidingsniveau is bijzonder belangrijk voor vrouwen met een niet-EU-migratieachtergrond en vrouwen van de tweede generatie. Anderzijds nemen de redenen die verband houden met gezinsverantwoordelijkheden (in het bijzonder de opvoeding van kinderen) aanzienlijk af tussen de eerste en tweede generatie migranten.

Brusselse vrouwen van 20 tot 64 jaar – Redenen om niet te willen werken naar herkomst en generatie in 2021



Bron: K, Pineda-Hernandez, F, Ryex, M, Volral, B, Binst, F, Bircan, D, Purkayastba, 2023. Personen met een migratieachtergrond volgens gender op de arbeidsmarkt in België. ULB, UMONS, VUB, Koning Boudewijnstichting.

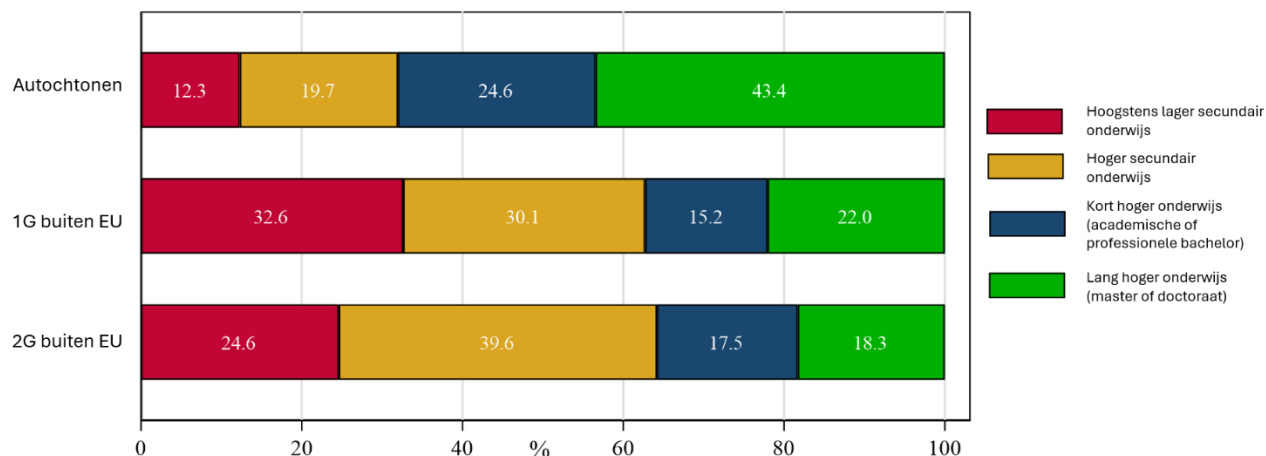
4. Kenmerken van vrouwen met een migratieachtergrond op de arbeidsmarkt ⁴ in het Brussels Gewest

We stellen dus aanzienlijke verschillen vast op het vlak van werkgelegenheidsgraad, werkloosheidsgraad en de oorzaken van inactiviteit, zowel naargelang geslacht en herkomst als tussen de drie gewesten van het land. Het universitair onderzoek vestigt echter ook de aandacht op de volgende punten:

- Het absenteïsme op het werk is hoger bij vrouwen (ouderschapsverlof en kinderopvang) dan bij mannen, ongeacht de herkomst van de vrouwen.
- Vrouwen met een migratieachtergrond ontvangen vaker sociale uitkeringen (werkloosheidsuitkering, leefloon, ziekte- en invaliditeit) dan mannen van de tweede generatie van buiten de EU, hoewel er grote verschillen zijn tussen vrouwen van de eerste en de tweede generatie.
- Vrouwen met een migratieachtergrond hebben vaker kortlopende en deeltijdse arbeidscontracten, vooral vrouwen met een migratieachtergrond die een laag opleidingsniveau hebben. De studie benadrukt ook het feit dat *“hoogopgeleide vrouwen van de tweede generatie van niet-EU-oorsprong minder vaak deeltijds werken dan hoogopgeleide vrouwen van Belgische afkomst”*.
- Het opleidingsniveau is over het algemeen lager voor mensen van buitenlandse origine dan voor mensen die in België geboren zijn, hoewel deze kloof kleiner wordt voor vrouwen van de tweede generatie.

⁴ K, Pineda-Hernandez, F, Ryex, M, Volral, B, Binst, F, Bircan, D, Purkayastba, 2023. Personen met een migratieachtergrond volgens gender op de arbeidsmarkt in België. ULB, UMONS, VUB, Koning Boudewijnstichting..

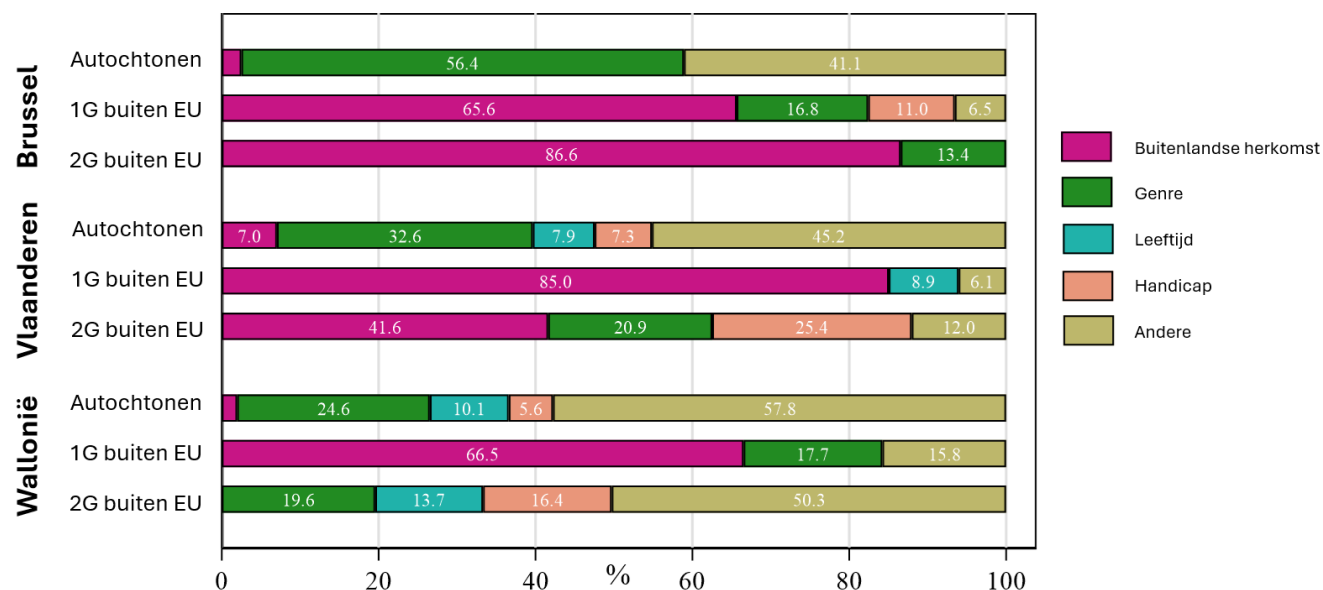
Opleidingsniveau van Brusselse vrouwen van 20 tot 64 jaar naar herkomst en generatie in 2021



Bron: K, Pineda-Hernandez. F, Ryex. M, Volral. B, Binst. F, Bircan. D, Purkayastba, 2023. Personen met een migratieachtergrond volgens gender op de arbeidsmarkt in België. ULB, UMONS, VUB, Koning Boudewijnstichting.

- Wat de kennis van een van de landstalen betreft, zijn er verschillen tussen de drie gewesten van het land. In Brussel, bijvoorbeeld, verklaart 70% tot 75% van de ondervraagden in de enquête dat ze een gemiddeld niveau van Frans hebben (terwijl dat in Vlaanderen 50% is met een gemiddelde kennis van het Nederlands).
- Wat de aanwezigheid van discriminatie betreft, is het belangrijk om op te merken dat discriminatie op basis van herkomst (en minder op basis van geslacht, leeftijd of handicap) extreem hoog blijft in het Brussels Gewest voor vrouwen van de tweede generatie (86,6% tegenover 65,6% voor vrouwen van de eerste generatie van niet-EU-migrantenafkomst).

Type discriminatie bij vrouwen van 20 tot 64 jaar naar herkomst en generatie in 2021



Bron: K, Pineda-Hernandez. F, Ryex. M, Volral. B, Binst. F, Bircan. D, Purkayastba, 2023. Personen met een migratieachtergrond volgens gender op de arbeidsmarkt in België. ULB, UMONS, VUB, Koning Boudewijnstichting.

Conclusies en aanbevelingen

De studie van de drie universiteiten over personen met een migratieachtergrond op de Belgische arbeidsmarkt “bevestigt de complexiteit van de participatie en ervaringen van mensen met een migratieachtergrond op de Belgische arbeidsmarkt”. Ondanks de positieve vooruitgang, zoals de stijging van het opleidings- en onderwijsniveau van de tweede generatie, zijn er nog steeds zeer belangrijke obstakels, vooral in het Brussels Gewest: discriminatie bij aanwerving, lage opleidingsniveaus, kennis van de landstalen en werkervaring.

De studie toont duidelijk de specifieke en achtergestelde situatie aan van vrouwen met een migratieachtergrond in vergelijking met die van mannen met of zonder migratieachtergrond en in vergelijking met die van vrouwen die in België geboren zijn. Tijdelijke contracten, overkwalificatie in verhouding tot de werkelijk uitgeoefende functies en de gezinslast zijn factoren die vrouwen met een migratieachtergrond benadelen op de arbeidsmarkt, zeker in het Brussels Gewest.

Daar komen nog een aantal grote hindernissen bij. De mogelijkheid om kinderen in te schrijven in crèches, schoolopvang (betalend), toegankelijke buitenschoolse activiteiten van goede kwaliteit, en ook toegang tot mobiliteitsoplossingen zodat kinderen naar deze activiteiten kunnen gaan, zijn echte belemmeringen voor de tewerkstelling van vrouwen met kinderen. Gezinsverantwoordelijkheden wegen zwaarder op vrouwen wanneer ze de rol van mantelzorger op zich moeten nemen. De zorg voor familieleden, gehandicapten, zieken of ouderen komt meestal terecht bij vrouwen. De toegang tot steunmaatregelen of gespecialiseerde instellingen, wat deze last draaglijker maakt, leidt ongetwijfeld tot een aanzienlijke verbetering van hun tewerkstelling. Vrouwen van buitenlandse afkomst die lager opgeleid zijn en vaker in preciaire situaties verkeren, hebben uiteraard meer baat bij sociaal beleid dat de beste bescherming biedt tegen discriminatie.

Eén van de aanbevelingen voor beleidsmaatregelen op dit gebied, is het aanpakken van de loonkloof tussen mannen en vrouwen. Zolang vrouwen minder verdienen dan mannen, is het voor hen financieel voordeliger hun baan op te zeggen of deeltijds te werken, zodat ze voor kinderen, familie of gewoon het huishouden kunnen zorgen, in vergelijking met hun partner of echtgenoot die vaker een beter inkomen heeft.

Daarnaast is er nood aan een groter aanbod voor kinderopvang, hoogwaardige en toegankelijke buitenschoolse activiteiten binnen scholen, en zorg en ondersteuning voor mensen met een handicap.

Tegelijkertijd moeten er meer middelen gaan naar doortastende initiatieven op het gebied van onderwijs en opleiding, het beheersen van een nationale taal en voortgezette beroepsopleiding.

De maatregelen ter bestrijding van discriminatie bij de aanwerving moeten worden verdergezet en uitgebreid. In het Brussels gewest moeten praktijktests mogelijk zijn zonder voorafgaande voorwaarden, in alle sectoren, en op elk moment, die discriminatie bij de aanwerving controleren. Dit betekent niet meer en niet minder dan de toepassing van de wet, net zoals wanneer de politie mobiele controles uitvoert om iedereen die door het rood licht rijdt te flitsen, wat aan geen enkele voorafgaande voorwaarde onderworpen is.

Het aantal werkuren dat als voltijds wordt beschouwd geleidelijk verminderen, te beginnen met de zwaarste beroepen, is ook een nuttige maatregel die het welzijn van de werknemers kan verbeteren en burn-outs voorkomen.

De erkenning van buitenlandse diploma's en ervaring betekent ook een belangrijke stap voorwaarts.

Meer gelijkheid in de verschillende arbeidssectoren in Brussel vereist onvermijdelijk een nauwe samenwerking tussen de overheid en de sociale partners.

Naast al deze maatregelen moeten we specifieke maatregelen nemen voor vrouwen zonder papieren, die zonder regularisatie geen toegang hebben tot hun grondrechten.

Het Brussels gewest wordt door zijn demografische samenstelling en de diverse herkomst van zijn bevolking, bijzonder getroffen door de beleidskeuzes over deze thema's. Er staat veel op het spel: vrouwen, en in het bijzonder vrouwen met een migratieachtergrond, echte middelen aanreiken die hun emancipatie garanderen..

Referenties

- K, Pineda-Hernandez. F, Ryex. M, Volral. B, Binst. F, Bircan. D, Purkayastba, 2023. *Personen met een migratieachtergrond volgens gender op de arbeidsmarkt in België*. ULB, UMONS, VUB, Koning Boudewijnstichting.
- Vivalis-Brussels, Observatorium voor Gezondheid en Welzijn van Brussel-Hoofdstad, 2023. *Welzijnsbarometer. Brussels rapport inzake armoede en sociale gezondheidsongelijkheden*.

Actualiteitsfiche opgesteld met de steun van