



Presentatie van Dominique De Vos CEC- CFFB - onvrijwillig deeltijds werk

Bijdrage voor de Brusselse Raad voor gelijkheid tussen vrouwen en mannen - 18 mei 2021.

Deeltijdwerk is een fundamenteel gegeven van zodra we het hebben over de tewerkstelling van vrouwen. De promotie ervan is meer dan veertig jaar geleden begonnen en de nadelige gevolgen op lange termijn worden helaas niet goed begrepen. De vorige presentaties hebben cijfers opgeleverd voor het Brussels Gewest; we zullen zien hoe we deze cijfers kunnen decoderen en enquêtes kunnen interpreteren.

Waar staan we met betrekking tot deeltijds werk, van waar komen we?

In de jaren zestig was een op de vier werknemers een vrouw. Meer dan de helft was gehuwd en 5,6% van de vrouwen werkte deeltijds. Dit is de periode van deeltijdwerk die bekend staat als "welvaarts"-deeltijdwerk. In het daaropvolgende decennium werd de toename van de arbeidsparticipatie van vrouwen bevestigd: in 1980 vertegenwoordigden zij 37,8% van de beroepsbevolking. Maar de economische crisis in de industriële sectoren heeft geleid tot werkloosheid bij de mannen, en de roep om maatregelen om deze terug te dringen. Sinds 1974 is door de bevolkingsgroei en het banenverlies het aantal werklozen tussen 1977 en 1982 bijna verdubbeld (bijna 475.000 werklozen in november 1982).

Tijdens de pogingen om aan het eind van de jaren zeventig interprofessionele akkoorden te sluiten, hebben de sociale partners een gegroepeerd loopbaanbeleid gepresenteerd: maatregelen ter bevordering van vervroegd pensioen, loopbaanonderbreking en deeltijdwerk. "Crisis"-deeltijdwerk is ditmaal door de vertegenwoordigers van de werkgevers uitgedacht als een maatregel om de werkloosheid terug te dringen, die zij zullen verpakken in culpabiliserende overwegingen over het gezinsleven.

Jaren '80: De opkomst van deeltijdwerk, een val op maat voor vrouwen

In het regeerakkoord van 1977 werd dit gezien als een oplossing voor de **herverdeling van de beschikbare arbeid**. Op dat ogenblik was het aandeel van deeltijdwerk in de totale tewerkstelling in België nog laag (6%) in vergelijking met het Europees gemiddelde (10,8%). Het overheersende discours had dus het bevorderen van deeltijdwerk voor degenen die daarvoor zouden kiezen tot doel, door hun evenredige rechten toe te kennen en het beheer van deeltijdwerk te vergemakkelijken voor de bedrijven, die "niet benadeeld" mochten worden door hen in dienst te nemen.¹ Onder leiding van de minister van Werk wordt een hele

¹ Deeltijds werk, brochure VBO, 1983.

reeks promotiemiddelen ingezet² om deeltijdwerk aan te moedigen, terwijl er tegelijkertijd op gehamerd wordt dat het een keuze is. Dit is het begin van een val waarin werknemers, en vooral vrouwelijke werknemers, zullen trappen, aangezien de autoriteiten hen zullen herinneren aan hun gezinsplichten door maatregelen voor te stellen om privé- en beroepsleven met elkaar te verzoenen. In alle Europese landen³ zullen deze maatregelen, met wisselend succes, gericht zijn op vrouwen, die zich meer bekommeren om hun gezin dan om hun financiële onafhankelijkheid. Deeltijdwerk wordt dan voorgesteld als DE optimale oplossing.

Vijftien jaar later was de minister van Tewerkstelling, Arbeid en Gelijke Kansen nog steeds van mening dat het antwoord op het tekort aan banen de veralgemening van het model "anderhalve baan per gezin" was ... "naar het voorbeeld van het Nederlandse model, dat zeer goed werkt om veel mensen aan het werk te krijgen, vaak in deeltijdbanen".⁴ Ze publiceert ook een brochure voor bedrijven om de voordelen van deeltijds werk te promoten.

De juridische fasen

Collectieve arbeidsovereenkomst nr. 35 (27 februari 1981) wordt op interprofessioneel niveau gesloten zonder dat de vakbonden van mening verschillen met de werkgevers. Ze pleit voor evenredigheid van rechten naargelang de arbeidstijd.

Bij wet van 23 juni 1981 werden de wet van 3 juli 1978 op **de arbeidsovereenkomsten** en de **wet van 8 april 1965** betreffende de **arbeidsreglementen** gewijzigd. De arbeidsovereenkomst voor deeltijdse arbeid is in essentie een gewone overeenkomst maar "**uitgevoerd op regelmatige en vrijwillige basis, gedurende een kortere duur dan de normale duur**",⁵ met specifieke voorwaarden. De vaagheid van deze definitie vertroebelt het beeld van deeltijdwerk (dat zowel 1/3, halftijds als 4/5 omvat).

De individuele overeenkomst moet schriftelijk worden opgesteld om het aantal te werken dagen en uren te specificeren. In het arbeidsreglement moeten ook de deeltijdse arbeidsregelingen in de onderneming worden vermeld. Het werkrooster kan vast of variabel zijn en moet minstens 5 dagen op voorhand of volgens andere voorwaarden vastgelegd in een collectieve arbeidsovereenkomst van een paritair comité meegedeeld worden. Deeltijds werk mag niet minder bedragen dan een derde van de wekelijkse arbeidsduur, behoudens afwijkingen, die worden aanvaard in de voedingsindustrie, de kleinhandel, warenhuizen, de distributiesector, het hotelwezen, gezins- en bejaardenhulp, de schoonmaaksector.

Het recht op *voorrang om over te stappen op voltijds werk* indien een betrekking vrijkomt waarop de werknemer aanspraak kan maken, kan alleen worden uitgeoefend op verzoek van de werknemer.

² "Deeltijds werk, misschien een oplossing voor u?", brochure van het Ministerie van Tewerkstelling en Arbeid, voorwoord van Michel Hansenne, 1983,

³ E.a. "La place des femmes sur le marché du travail", Femmes d'Europe nr. 36, 1992.

⁴ Interview met Miet Smet, in Knack, 20 mei 1998. In Nederland werkte 40% van de werknemers deeltijds en 70% van de vrouwen.

⁵ Zie de definitie van de IAO en het commentaar bij artikel 1 van Verdrag 35.

Overuren, d.w.z. uren die de normale arbeidsduur in de onderneming overschrijden, geven geen recht op loontoeslag, maar kunnen aanleiding geven tot een wijziging van de arbeidsovereenkomst.

Gevolgen voor het loon: minder werkuren betekent minder loon. Deeltijds werken biedt weinig vooruitzichten op promotie en bemoeilijkt de toegang tot opleidingen. Het lijkt alleen een voordeel te zijn voor gezinnen die het zich kunnen veroorloven of voor koppels waarvan één lid weinig verdient...

De voordelen en arbeidsvoorwaarden moeten in verhouding staan tot de werkduur... in principe. Deeltijdarbeid biedt de werkgever echter veel meer flexibiliteit (variabele uren, overuren) zonder enige compensatie voor de werknemer; door de hoge rendementsdoelstellingen wordt het werk sneller zwaar; in werkelijkheid biedt het geen enkele mogelijkheid om een leven buiten het beroepsleven te organiseren. Door haar inzet in de beroepswereld te verminderen, verliest de werkneemster argumenten om het op zich nemen van gezinsverantwoordelijkheden meer in evenwicht te brengen.

Deeltijdwerkers behoren tot een subarbeidsmarkt.

Al deze regels ondersteunen het idee dat deeltijdwerk **niet louter een kwestie van arbeidstijd is**, zoals de definitie van de IAO laat uitschijnen, maar **een structureel tewerkstellingsbeleid**. *De redenen voor de werkgeversbank waren luid en duidelijk uiteengezet: flexibiliteit, lage beheerskosten, minder absentieïsme, hogere productiviteit, fictieve toename van het aantal banen.*

Het vrijwillige karakter van deeltijdwerk was al een misleiding. Laten we eens terugdenken aan de herstructureringsoplossingen van bedrijven als Bekaert-Cockerill in Fontaine l'Évêque, in 1982,⁶ in een door de vakbonden ondertekende overeenkomst volgens dewelke "alle vrouwen die geen gezinshoofd zijn deeltijds zullen gaan werken", "om ontslagen van mannen te voorkomen". Deze formulering gaf blijk van een rechtstreekse discriminatie die in strijd was met de wet van 4 augustus 1978 tot economische heroriëntering⁷ en Europese richtlijn 76/207/EEG, en werd neutraler geformuleerd door de woorden "vrouwen die geen gezinshoofd zijn" te vervangen door de vermelding van de sectoren verlijming, verpakking en algemene diensten C en D, waarin alle vrouwen te vinden waren en die niet hoefden te worden gewijzigd. De vrouwen eisten dat iedereen op 36 uur gezet zou worden. Het antwoord was het tegenovergestelde: mannen in de bedreigde diensten namen gewoon de plaats in van vrouwen in deze sectoren.

De zaak heeft geleid tot een vonnis van de arbeidsrechtbank van [Charleroi](#), geveld op 12 november 1984. Deze rechtbank erkent de indirecte discriminatie die is ontstaan door

⁶ Dominique De Vos et Camille Pichault, "L'affaire des travailleuses de Bekaert-Cockerill", *Journal des tribunaux du travail*, 1985, p. 435 tot 440; Etienne Arcq en Camille Pichault, "L'affaire Bekaert-Cockerill", *Courrier hebdomadaire du CRISP*, nr. 12, 1984, p. 24 en 25; Marie-Thérèse Coenen, "La grève des travailleuses de Bekaert-Cockerill en 1982. Les femmes contre le temps partiel imposé", *CARHOP*, 2005; Marie-Victoire Louis, "La lutte des femmes de Bekaert-Cockerill", *Les Cahiers du GRIF*, nr. 27, 1983, p. 44.

⁷ Deze wet werd geïntegreerd in de wet van 7 mei 2007 ter bestrijding van discriminatie tussen vrouwen en mannen.

vrouwen die geen gezinshoofden zijn te dwingen over te schakelen op deeltijds werk. Ze zal de collectieve overeenkomsten gesloten op 22 november 1982 echter niet nietig verklaren. De 13 bedreigde vrouwen werden niet opnieuw in het bedrijf tewerkgesteld en kregen een schadevergoeding gelijk aan zes maanden brutoloon (d.w.z. het wettelijk minimum dat door de werkgever moet worden betaald). Dit is de meest spectaculaire zaak, die aantoont dat alle actoren (sociale partners, bemiddelaar, ministerie, arbeidsauditeur) samenspannen tegen de vrouwen, die alleen werden gesteund door feministische organisaties (Comité de Liaison des Femmes et VOK) en vrouwelijke vakbondsverantwoordelijken. In Frankrijk werden verschillende soortgelijke gevallen gemeld met dramatischer resultaten.

Sociale zekerheid

In tegenstelling tot andere landen die voor de onderwerping aan de sociale zekerheid een minimumaantal uren hanteren, zijn alle gewerkte uren onderworpen aan socialezekerheidsbijdragen (sinds 1982).

Een van de stimulansen om deeltijds te werken, was het blijven toekennen van werkloosheidsuitkeringen aan personen die deeltijds werk aanvaarden om aan de werkloosheid te ontsnappen, d.w.z. personen wier deeltijds werk als onvrijwillig wordt beschouwd, maar in afzonderlijke categorieën naargelang het loon (een loon hebben dat lager is dan een referentieloon) en de minimale arbeidsduur ($\frac{3}{4}$) en mits ze verklaarden dat zij voltijds wensten te werken. Dit is het IGU-systeem (inkomensgarantie-uitkering).

Vanaf de jaren negentig heeft de regering, opnieuw onder druk van de werkgevers en vanwege de stijgende kosten van de werkloosheidsuitkeringen, de "voordelen" voor onvrijwillige deeltijdwerkers afgevlakt en besloten de aanvullende uitkeringen voor deeltijdwerkers van vóór 1993 geleidelijk af te bouwen, totdat zij in 1996 verdwenen. Ze roept dan de categorie van deeltijdwerkers met behoud van rechten onder voorwaarden (ten minste een derde van de tijd werken, voltijds beschikbaar zijn, enz.) in het leven. De deeltijdwerker kan een beroep doen op de IGU om zijn/haar inkomsten aan te vullen tot het niveau van de voltijdse werkloosheidsuitkering, onder strikte en cumulatieve voorwaarden. Bovendien wordt een selectieve toeslag ingevoerd, die afhangt van de burgerlijke staat (samenwonenden, gezinshoofden en alleenstaanden). De berekening van de IGU is sinds het begin ingewikkeld geweest, en in de loop van de jaren 2000 zal zij herhaaldelijk worden gewijzigd, met als gevolg dat de begunstigden een deel van hun inkomen verliezen.⁸

In 1992 werd een **hoofdelijke werkgeversbijdrage** ingevoerd om werkgevers die onvrijwillige deeltijdwerkers in dienst namen, te laten bijdragen in de kosten van de werkloosheid. Deze werd echter verminderd in 1993. Deze van de werkgevers gevraagde solidariteitsinspanning kan ook het risico inhouden dat de werknemer onder druk wordt gezet om te verklaren dat hij vrijwillig deeltijds werkt.

Wat het pensioen betreft: dit wordt enerzijds berekend op basis van het tijdens de loopbaan verdiende loon en anderzijds, voor deeltijdwerkers, op basis van de **samenvoeging van de**

⁸ Deze evolutie is in vele artikels en standpunten aan de kaak gesteld. Onder meer "De visie van de Raad op de sociale zekerheid", Federale Raad voor Gelijke Kansen, mei 1996,

gewerkte uren in dagen. Deze berekeningswijze is een dubbele proratering, die al 20 jaar door de Federale Raad voor Gelijke Kansen van Vrouwen en Mannen aan de kaak wordt gesteld⁹ en waarvan de afschaffing het voorwerp uitmaakt van een wetsvoorstel in de Kamer.¹⁰ Deze samenvoeging beperkt de mogelijkheid om voldoende arbeidsjaren op te bouwen om toegang te hebben tot het minimumpensioen en doet de meeste gepensioneerden in armoede vervallen, wat hen er in het ergste geval toe dwingt een beroep te doen op de IGO (sociale bijstandsregeling).

Europees recht

Pas in 1997 hebben de Europese sociale partners een "**raamovereenkomst** inzake *deeltijdarbeid*" gesloten, die als bijlage bij richtlijn **97/81/EG van 15 december 1997** is gevoegd en waarin een non-discriminatiebeginsel is opgenomen (ingevoegd in cao 35 bis van 2000), evenals de instructie om "waar nodig" het *prorata temporis* -beginsel toe te passen. Deze overeenkomst voorziet, omwille van haar aard, niet in sancties in geval van niet-naleving.

Een groot aantal gevallen van discriminatie van deeltijdse werknemers in verschillende landen heeft het Europees Hof van Justitie toegelaten sinds 1980 een jurisprudentie op te bouwen (zaak Jenkins) die gericht is op **onrechtstreekse discriminatie...**

Statistische evolutie

De tewerkstellingssituatie **in de lidstaten** vertoont zeer aanzienlijke statistische en perceptieverschillen. Landen met een hoog percentage deeltijdwerk hebben ook een hoog percentage vrouwelijke deeltijdwerkers, zoals Duitsland, het VK, Denemarken, Nederland en landen met een hoog percentage voltijds werk.

Om een door Europa opgelegd streefcijfer voor het tewerkstellingspercentage te halen, wordt tegenwoordig uitgegaan van het aantal werkenden en niet van het aantal gewerkte uren, zodat het, om dit streefcijfer te halen, beter is veel werknemers te kunnen laten meetellen, ongeacht de duur van hun werk. Men kan dus stellen dat, althans in België, de toename van de algemene tewerkstelling te danken is aan de arbeidsparticipatie van vrouwen en aan deeltijdarbeid.

In België is de deeltijdse tewerkstelling sterk gestegen, zodat er in 2018 1.150.000 deeltijdse werknemers waren, van wie 850.000 vrouwen en 43% van de vrouwen en 11,8% van de mannen deeltijds werken.

Welke economische sectoren stellen in België het meeste deeltijdwerkers tewerk?¹¹

Menselijke gezondheidszorg en maatschappelijke dienstverlening: 59% werkt deeltijds, waarvan 67% vrouwen.

Administratieve en ondersteunende diensten: 43,5% waarvan 29,4% vrouwen.

⁹ Adviezen nr. 110 van 13 oktober 2006 en nr. 147 van 29 mei 2015, beschikbaar op de website van de Raad voor Gelijke Kansen van Vrouwen en Mannen.

¹⁰ Doc 55/1019/001 van 16 juli 2019 helaas on hold gezet ...

¹¹ Bronnen RSZ, cf. rapport van het onderzoek betreffende deeltijdwerk, CEC, 2019.

Hotels en restaurants: 48,3%, waarvan 61,8% vrouwen, maar ook 35% mannen.

Onderwijs: 30,1% waarvan 34,5% vrouwen.

Financiële en verzekeringsactiviteiten: 28%, waarvan 42% vrouwen.

Groot- en kleinhandel: 35% waarvan 54% vrouwen.

Schoonmaakactiviteiten: 82% waarvan 75% vrouwen.

Redenen om deeltijds te werken

In de enquête naar de arbeidskrachten van Eurostat worden al 20 jaar gestandaardiseerde vragen gesteld. Jaar na jaar¹² zegt 24% van de vrouwen en 7,6% van de mannen deeltijds te werken om voor hun kinderen of afhankelijke personen te zorgen, tegenover 20,3% van de vrouwen en 11,3% van de mannen om andere persoonlijke of familiale redenen. Naast deze antwoorden benadrukken we dat 6,5% van de mannen en 4,3% van de vrouwen geen voltijdse baan vindt en 17% van de vrouwen en 21% van de mannen verklaart dat de gewenste baan alleen op deeltijdse basis beschikbaar was. Twee keer zoveel mannen (6,5%) als vrouwen (3,2%) geven aan twee deeltijdse banen te hebben. Slechts 9,4% van de vrouwen en 6,5% van de mannen wil geen voltijdse baan → Hieruit kan worden geconcludeerd dat **90% van de vrouwen en mannen wel een voltijdse baan wil, maar dat dit om verschillende redenen niet mogelijk is**: gezin, gezondheid, gebrek aan voltijds werk,

Om het lot van de deeltijdse werkneemsters opnieuw op de agenda te plaatsen en uit het welles-nietesspelletje tussen werkgevers en werknemers te geraken, had ik een hypothese voorgesteld: zouden het niet de arbeidsomstandigheden kunnen zijn waaraan de werkneemsters zijn onderworpen die hen verhinderen hun beroep voltijds uit te oefenen en hen niet in staat stellen hun activiteiten en hun beroeps- en gezinsverantwoordelijkheden "harmonieus" met elkaar te verenigen?

De Raad van de Gelijke Kansen heeft een onderzoek uitgevoerd dat eruit bestond mannelijke en vrouwelijke deeltijdwerkers rechtstreeks te bevragen over hun arbeidsvoorwaarden en werkomstandigheden. Om te beginnen moesten sectoren gekozen worden die een hoog percentage vrouwen tewerkstellen en waar het aandeel deeltijds werkende vrouwen hoog is: handel, schoonmaak, verzorgingstehuizen ("menselijke gezondheidszorg") en het bank- en verzekeringswezen. Hoewel de redenen om deeltijds te werken een verstrengeling van meerdere beperkingen aan het licht brengen die moeilijk te isoleren zijn, blijkt uit het statistische gedeelte van de enquête van de Raad van de Gelijke Kansen dat in de handelssector en de verzorgingstehuizen¹³ de arbeidsomstandigheden duidelijk moeilijk zijn, wegens variabele en vaak onvoorspelbare werkroosters, verhoogde werkdruk en tempo, misbruik van hoogdringendheid, overwerk zonder wijziging van hun contract, Het argument van de jaren tachtig om deeltijds werk te promoten, dat erin bestond de verzoening

¹² Editie 2020

¹³ De bank- en verzekeringssector werd geanalyseerd als een getuige a contrario, aangezien deeltijdwerk voor 4/5 vrijwillig is.

van gezinsverantwoordelijkheden en beroepsverplichtingen aan te moedigen, wordt in de realiteit bij lange na niet waargemaakt: de werkroosters van vrouwen met kinderen zijn identiek aan die van vrouwen zonder kinderen. Bovendien zegt 33% van de werknemers in de handelssector en 45% in de verzorgingstehuizen dat zij voltijds werk zouden willen dat de werkgever niet wil aanbieden.

De kwantitatieve enquête wordt momenteel voortgezet met een reeks interviews met vrouwelijke werknemers in de 3 geselecteerde sectoren.

Aanbevelingen

De aanbevelingen die ik in het kort uiteenzet, zijn gebaseerd op de constatering dat deeltijdwerk niet beantwoordt aan een "algemene vraag van vrouwen" (uitgezonderd voor 11% van hen), maar aan de vraag van het patronaat naar flexibiliteit bij de organisatie van het werk. Zij zijn "in bulk" geformuleerd en verdienen uiteraard een uitgebreide uitwerking om begrepen te worden, wat in deze inleiding tot deeltijdwerk niet mogelijk is.

Aanbevelingen ...

Aan de federale en gewestregeringen:

- huidige en toekomstige werknemers systematisch informeren over hun rechten en de gevolgen van het aanvaarden van of kiezen voor deeltijdwerk;
- herinvesteren in collectieve arbeidstijdverkorting om de banen evenwichtiger te verdelen;
- de kortingen op de sociale lasten voor het in dienst nemen van deeltijdwerkers verminderen of zelfs afschaffen en de socialezekerheidsbijdragen voor deeltijdwerk verhogen;
- sociale inspecties sturen naar bedrijven om de toepassing van de wetten van 1981, 2002, ... te controleren;
- kinderopvangfaciliteiten en -personeel ter beschikking stellen van alle ouders, ongeacht hun sociale context (zelfs als zij telewerken) en hun werktijden;
- hetzelfde geldt voor huiswerkscholen en buitenschoolse activiteiten op alle bevoegdheidsniveaus, ook het gemeentelijk niveau.

Aan de werkgevers:

- de in de arbeidsreglementen vastgelegde werkroosters respecteren en ze voorspelbaarder maken;
- de werkuren flexibeler maken, minstens voor werknemers met kinderen;
- de arbeidsovereenkomsten aanpassen in geval van regelmatige overschrijding van het aantal overeengekomen uren door middel van een aanhangsel bij de overeenkomst;
- voltijdse banen aanbieden.

Aan werknemers:

- een overstap naar voltijds werk eisen telkens wanneer dit mogelijk is, en bovenal een minimumloon;
- niet trappen in de val van het discours over de balans tussen werk en privé;
- enkel deeltijds werken gedurende een bepaalde periode en een formeel verzoek indienen om opnieuw voltijds te werken (als u dit niet doet, hebt u geen recht op de IGU);
- een billijke verdeling van de gezinstaken en -verantwoordelijkheden binnen uw gezin "eisen".

Commenté [O1]: Fout in de brontekst? (*la conciliation via professionnelle et travail*)

De leden gaven blijk van hun dank voor de hoogstaande presentatie.