



Conseil de l'Égalité des Chances entre Hommes et Femmes
Raad van de Gelijke Kansen voor Mannen en Vrouwen
Rat für Chancengleichheit zwischen Männern und Frauen

**ADVIES NR 100 VAN HET BUREAU VAN 8 SEPTEMBER 2005 VAN DE RAAD VAN DE
GELIJKE KANSEN VOOR MANNEN EN VROUWEN NAAR AANLEIDING VAN HET
DEBAT OVER HET LOOPBAANEINDE**

ADVIES NR 100 VAN HET BUREAU VAN 8 SEPTEMBER 2005 VAN DE RAAD VAN DE GELIJKE KANSEN VOOR MANNEN EN VROUWEN NAAR AANLEIDING VAN HET DEBAT OVER HET LOOPBAANEINDE

1. CONTEXT

Het debat over het loopbaaneinde tussen regering en sociale partners is volop aan de gang. De voorstellen van minister F. Van den Bossche (1) over het actief ouder worden in de privé-sector dienen hiervoor als uitgangspunt. Ook op Europees niveau zijn de regeringsleiders in juni 2005 overeengekomen om in hun werkgelegenheidsbeleid rekening te houden met richtsnoeren die gericht zijn op het verhogen van de participatiegraad (in 2010 tot 70 % waarbij voor vrouwen tot tenminste 60 % en tenminste tot 50 % voor ouderen tussen 55 en 64 jaar) en het bevorderen van een levensloopbaan.

Kortom de algemene leuze is: het verhogen van het arbeidsaanbod in alle groepen van de bevolking en het bevorderen van een levensloopbaan, zijn de cruciale elementen van het debat om meer mensen op de arbeidsmarkt te krijgen en te houden.

De Raad voor de Gelijke Kansen vindt het noodzakelijk dat concreet onderzocht wordt of de voorgestelde maatregelen voldoende rekening houden met de huidige verschillen in deelname en in participatiepatronen van mannen en vrouwen op de arbeidsmarkt. Doorstaan de maatregelen de gendertoets die de Regering zich zelf heeft opgelegd sinds 1996.

2. ALGEMENE EN SPECIFIEKE BEDENKINGEN BIJ DE VOORSTELLEN OVER HET ACTIEF OUDER WORDEN

Een eerste vaststelling is dat de voorgestelde maatregelen er niet op de eerste plaats op gericht zijn om meer mensen aan het werk te krijgen. Er worden vooral curatieve maatregelen rond uittredegedrag van werkenden voorgesteld. Men focust zich op de eindeloopbaan en niet op de loopbaan. We vinden geen maatregelen over het aan de slag krijgen en houden van werkzoekenden of niet-actieven. In die zin kaderen de voorgestelde maatregelen niet in een werkgelegenheidsbeleid.

Momenteel manifesteert er zich een jonge generatie vrouwen die participeren en die in grote getale wensen te blijven participeren op de arbeidsmarkt. Een sterke inhaalbeweging is bezig. Jonge vrouwen wensen de sociale zekerheid mee te helpen ondersteunen en trotseren op die wijze de nog bestaande discriminaties op de arbeidsmarkt (cfr. loon) en terughoudende mentaliteiten. Het beleid dient zich vooral te richten op het op de arbeidsmarkt houden van deze groep vrouwen omdat dit kan zorgen voor een specifieke genderbonus. Hierover vinden we zo goed als geen maatregel terug. Wel integendeel. We kunnen bijna spreken van een trendbreuk met deze beweging. Er worden geen omkaderende maatregelen voorzien die hun participatie ten goede komen zoals: uitbreiding kinderopvang (ook om te vermijden dat vrouwen op latere leeftijd als oma vervroegd thuisblijven voor de kinderopvang van de jongere generaties ...), meer recht op tijdskrediet in functie van de kinderopvang die zij op zich nemen (zodat zij ook tijdskrediet kunnen nemen om bij einde loopbaan een soepeler participatiepatroon op te nemen, ...) maatregelen die mannen aanmoedigen meer zorg op te nemen, ...

Voorts houden de voorstellen geen rekening met de inzichten over de actuele participatiepatronen op de arbeidsmarkt wat betreft de vrouwen in de oudere leeftijdscategorieën en de laaggeschoolde jonge vrouwen met kinderlast. De zeer lage werkzaamheid bij vrouwen in de oudere leeftijdscategorieën is een groot probleem. De voorgestelde beperking inzake brugpensioen heeft voor hen geen zin omdat zij nauwelijks voorkomen bij de brugpensioneerden. Om hen langer aan het werk te houden zijn andere maatregelen nodig.

De pensioenbonus is een maatregel die vooral mannen bevoordeelt gezien vrouwen geen 40 jaar loopbaan halen, zij onderbreken deze immers in functie van het op de wereld zetten van kinderen én de opvoeding ervan. Waarom geen specifieke bonus daarvoor invoeren (gelijkgestelde dagen zwaarder laten doorwegen?). Nog in die zin wijst de studie van de RVA uit dat het verhogen van de anciënniteitsvoorwaarde tot 40 jaar voor het nemen van het pensioen of het brugpensioen vooral vrouwen zal treffen : ruim 84 % van de vrouwen zal die 40 jaar niet halen.

Een aantal specifieke maatregelen (M) hebben een sterke link naar de mannen toe:

- M16 absoluut recht op 4/5 of halftijds tijdskrediet bij herstructurering: komen vrouwen die reeds tijdskrediet opnamen voor opvoeding kinderen ook nog in aanmerking?;
- M17-M19 (fiscale behandeling van & doorbetaling van aanvullende vergoeding brugpensioen bij werkhervatting) maakt vrouwen minder aantrekkelijk voor de arbeidsmarkt dan mannen, bv. kan aan effectiviteit getwijfeld, immers “eens uitgestapt, altijd uitgestapt”;
- M27 arbeid na pensioenleeftijd alsook M62 (behoud pensioenrechten in loontrekkendstelsel bij werkhervatting als zelfstandige) meer managericht net als M38 (pensioenbonus) en M46 (pensioenmalus) zijn negatief voor vrouwen. Ook M30 (verruiming deeltijds, afbouw voltijds tijdskrediet) is sterk negatief voor vrouwen wat algemeen tijdskrediet aangaat, verruiming deeltijds tijdskrediet kan positief uitdraaien.

Er kan ook getwijfeld worden aan de operationaliseerbaarheid van sommige maatregelen:

- M4: afzwakking, leeftijdselement in loonvorming: viseert vooral bedienden en mannen, zou als neveneffect wel een reductie van de loonkloof m/v kunnen genereren doch is dat de goede weg daarvoor?
- M7(concretisering vormingsplannen) te algemene en te vrijblijvende maatregel en niet neutraal (vrouwen krijgen per definitie al minder vorming), bovendien eerder preventief daarop druk uitvoeren dan curatief, overigens op zich naar operationaliseerbaarheid en controle vrij twijfelachtig;
- M7-M9: carrière check-up en loopbaanplanning: operationeel moeilijk haalbaar, beter te organiseren via externe begeleiding (anders perversiteit richting ontslag mogelijk) maar daardoor veel te duur;
- M51: zware beroepen. Te eenzijdig gericht op lawaai en nachtarbeid (en daardoor bias naar mannen), in functieclassificatie wordt “zwaarte” veel multidimensioneler geoperationaliseerd, zou correcter zijn dit hier ook te doen. Veronderstelt echter goede meetinstrumenten, duidelijke procedures, up to date informatie over de beroepen die doorheen een loopbaan zijn uitgevoerd (gegeven ontbreekt volledig), welk beroep gaat men overigens in aanmerking nemen (een gemiddelde over de loopbaan, het laatste, ..?). Indien voorstel beoogde negatieve effecten van ploegenarbeid en nachtarbeid op te vangen dan kunnen daar andere maatregelen rond worden uitgewerkt, zwaarte ploegenstelsel is zeer gedifferentieerd naargelang dienstsoort, roostertype, reekslengte en rotatiesnelheid...

3. Advies

Vanuit de analyse van de voorgestelde maatregelen en de toetsing aan het gendereffect, brengt de Raad op eigen initiatief het volgende advies uit:

De Raad:

- roept de Minister van het gelijke kansenbeleid op om actief deel te nemen aan het debat om er zorg voor te dragen dat de doelstellingen gerealiseerd worden op basis van gendergelijkheid;
- vraagt een actief werkgelegenheidsbeleid dat de huidige inhaalbeweging van jonge vrouwen op de arbeidsmarkt verder ondersteunt om meer voltijdse loopbanen te realiseren met “vrouwvriendelijke” omkaderende maatregelen. Dit zal hun participatie ten goede komen. Om te voorkomen dat dertigers en veertigers met kinderen zich te pletter werken wordt gevraagd: uitbreiding kinderopvang (ook om te vermijden dat vrouwen op latere leeftijd als oma vervroegd thuisblijven voor de kinderopvang van de jongere generaties ...), meer recht op

- tijdskrediet in functie van de kindercare die zij op zich nemen (zodat zij ook tijdskrediet kunnen nemen om bij einde loopbaan een soepeler participatiepatroon op te nemen, ...), ...
- vraagt uitdrukkelijk bijkomende inspanningen en versterking van bestaande maatregelen die (jonge) vaders aanmoedigen meer tijd voor zorg op te nemen. Een gelijke taakverdeling tussen mannen en vrouwen geeft vrouwen de gelegenheid om meer uren buitenshuis te (blijven) werken;
 - vraagt specifieke inspanningen die rekening houden met het specifieke participatiepatroon van vrouwen in de oudere leeftijdscategorieën. Het aantal maatregelen die tot doel hebben oudere werknemers aan de slag te houden zijn te eenzijdig op het mannelijke werknemersprofiel afgestemd, zoals vlotte overschakeling op kleinere deeltijd op oudere leeftijd, ondersteuning bij “wedertewerkingstelling” en “herintrede”.
 - roept de sociale partners op om hun inspanningen gericht op het wegwerken van de segmentering op de arbeidsmarkt en van de daaruit voortvloeiende loondiscriminatie tussen mannen en vrouwen, dringend verder te zetten zodat het draagvlak van de sociale zekerheid verbreed wordt;
 - vraagt specifieke maatregelen om de stille arbeidsreserve, veelal vrouwelijke laaggeschoolden met kinderen, een sluitende hefboom te geven richting nieuwe tewerkingstelling door opleiding, tweedekans ...;
 - vraagt dat mannen en vrouwen op meer gelijke wijze kunnen beroep doen op het systeem van brug- en halftijds brugpensioen (RVA april 2005: 17 % van de voltijdse bruggepensioneerden en 21 % van de halftijds bruggepensioneerden zijn vrouwen). Een verder optrekken van de anciënniteitsvereiste zal het huidig verschil nog doen toenemen.
 - vraagt betere werkomstandigheden om werknemers langer aan het werk te houden. De specifieke maatregelen voor zware beroepen zijn eenzijdig gericht op mannelijke werknemers.
 - vraagt een beleid van levensloopbaan en geleidelijke afbouw van de loopbaan. Formules als tijdskrediet, ouderschapsverlof en loopbaanvermindering kunnen het werken of het blijven werken aantrekkelijk maken voor groepen die nu inactief zijn. Gelijkingen voor pensioen of brugpensioen is een manier om “zorg” te waarderen. Het zijn instrumenten voor een zorgbeleid maar die tevens afgestemd zijn op de doelstelling om meer groepen van werknemers aan het werk te krijgen en te houden, in de eerste plaats vrouwen.

(1) De maatregelen verwijzen naar de nota van Minister F. VAN DEN BOSSCHE over “het actief ouder worden” van 12 juni 200