



CONSEIL DE L'EGALITÉ DES CHANCES ENTRE HOMMES ET FEMMES
RAAD VAN DE GELIJKE KANSSEN VOOR MANNEN EN VROUWEN
RAT FÜR CHANCENGLEICHHEIT ZWISCHEN MÄNNER UND FRAUEN

Werkbaar en Wendbaar Werk: Wat met de gendergelijkheid?

Advies nr. 151 van 9 december 2016 van het Bureau, betreffende een genderimpactanalyse van het wetsontwerp werkbaar en wendbaar werk, goedgekeurd door de Algemene vergadering van 15 februari 2017.

1. Doel en specificiteit van het advies

Het advies werd voorbereid door de vaste Commissie Arbeid van de Raad. Het doel van het advies is de toetsing van het wetsontwerp werkbaar en wendbaar werk aan de aangegane verbintenissen van de Regering van 2014 inzake gendergelijkheid.

2. Inleiding : situering van het advies

De vaste Commissie Arbeid van de Raad voor de Gelijke Kansen van Mannen en Vrouwen wenst een advies uit te brengen over het wetsontwerp van Minister Kris Peeters. Het is niet de bedoeling in herhaling te vallen met de vele reeds ingenomen standpunten van organisaties en verenigingen. De specificiteit van het advies van de vaste Commissie Arbeid is de toetsing van het wetsontwerp aan de ingenomen engagementen van de Regering inzake gendergelijkheid. De vraag is of de doelstellingen op vlak van gendergelijkheid door dit wetsontwerp worden beïnvloed. Indien ja, is deze invloed dan positief of negatief. De bestaande engagementen van de regering worden onderzocht op de domeinen van werkgelegenheid, deeltijdse arbeid, gelijk bon en de combinatie gezin en arbeid.

3. Vrouwen op arbeidsmarkt : een moeilijk verhaal

De situatie van vrouwen op de arbeidsmarkt zoals de werkgelegenheidsparticipatie, deeltijdse arbeid, gelijk bon, combinatie arbeid en gezin en pensioenen, blijft een moeilijk verhaal. De cijfers spreken voor zich, uitleg is overbodig:

- De werkzaamheidsgraad van vrouwen is de laatste 20 jaar met 12% gestegen, van 49,2% in 1995 naar 64,5% in 2013; deze van mannen is 75.6 %.

- Een vrouw verdient gemiddeld 10% minder per uur dan haar mannelijke evenknie. De grote genderverschillen bij de toekenning van extralegale voordelen hebben een verbredend effect op de loonkloof met ongeveer 4 %.
- Hoe groter de concentratie van vrouwen in een bepaalde beroepscategorie hoe lager de lonen van de werknemers in die categorie zijn.
- Bijna de helft van de werkneemsters (45%) werkt deeltijds, terwijl dit bij mannen minder dan 1 op 10 is.
- Bijna 75% van de ouderschapsverloven wordt door vrouwen opgenomen.
- Vrouwen met kinderen hebben een lagere werkzaamheidsgraad dan vrouwen zonder kinderen, terwijl dit bij mannen andersom is.
- De pensioenkloof bedraagt ongeveer 27%.

4. Engagements van de Regering ten aanzien van gendergelijkheid

Het Regeerakkoord van 9 oktober 2014 vermeldt: "De regering engageert er zich toe de genderdimensie te integreren in elk beleidsdomein zodat bestaande ongelijkheden worden weggewerkt en het overheidsbeleid geen ongelijkheden tussen vrouwen en mannen creëert of versterkt (gender mainstreaming)." Het Regeerakkoord verduidelijkt verder: "Er zal bijzondere aandacht gaan naar de verschillende situaties van vrouwen en mannen in het kader van socio-economische hervormingen. En er zal bijzondere aandacht zijn voor de verzoening van werk en familieleven."

De algemene beleidsnota - gelijke kansen van 4 november 2014 van Staatssecretaris Elke Sleurs besteedt prioritaire aandacht aan de gelijkheid tussen vrouwen en mannen met het engagement tot een daadwerkelijk gender mainstreamingsbeleid. Ter uitvoering hiervan werd op 10 juli 2015 het federaal plan gender mainstreaming (2015-2019) goedgekeurd. Dit plan bestaat uit twee delen:

- een algemeen engagement van de regeringsleden over de uitvoering van de aanpak van gender mainstreaming en de voornaamste instrumenten. Zo engageert de Regering er zich toe om tijdens deze legislatuur "bijzondere aandacht te besteden aan de verwezenlijking van de regelgevingsimpactanalyse (RIA), opgericht door de wet van 15 december 2013 houdende diverse bepalingen inzake administratieve vereenvoudiging, en meer in het bijzonder van het thema 3 dat betrekking heeft op de gelijkheid van vrouwen en mannen (**gendertest**)."
- een engagement van de regeringsleden om prioritair de genderdimensie te integreren in één of meerdere beleidslijnen. Zo heeft de heer Kris Peeters, Vice-eersteminister en Minister van Werk, Economie en Consumenten, zich ertoe geëngageerd de genderdimensie te integreren door
 - ✓ de sensibilisering en vorming aangaande de preventie van psychosociale risico's op het werk.
 - ✓ de modernisering van het arbeidsrecht met inbegrip van de glijdende arbeidsuren, de herziening van CAO 85 inzake telewerken en het opstarten van een algemene denkoefening over de loopbaan, loopbaanrekening en werkbaar werk.

Voor de strijd tegen discriminatie op het werk zal een nationaal actieplan ter bestrijding van discriminatie van vrouwen op het werk (bestrijden van de loonkloof, het glazen plafond, de

ondervertegenwoordiging van vrouwen in topfuncties, de betere verdeling van zorgtaken, genderstereotypering en de betere combinatie van arbeid en gezin) en een actieplan Gendergelijkheid op het werk worden opgesteld en komt er een opvolging van de loonkloofwet.

En inderdaad, de Staatssecretaris voor Gelijke Kansen heeft recent het initiatief genomen om een **federaal actieplan « Gender & Werk »** op te stellen tegen eind 2016.

Het plan zal zich toespitsen op de volgende vijf gebieden:

- het bestrijden van discriminatie op grond van geslacht in het beroepsleven;
- het verbeteren van de combinatie van beroeps- en privéleven van vrouwen en mannen;
- het wegwerken van de loonkloof;
- het versterken van een evenwichtige vertegenwoordiging in economische besluitvorming;
- de deconstructie van de seksistische stereotypen op de arbeidsmarkt.

Meer concreet overlopen we de engagementen. Sommige ervan zijn engagementen op Europees niveau die door België reeds vroeger werden onderschreven.

Werkgelegenheid: verbintenis om de werkgelegenheidsgraad van mannen en vrouwen op 75% te brengen tegen 2020 (Europa 2020-strategie). Ook hebben de Europese ministers van Werk, waaronder België, op 16 juni 2016 hun engagement om maatregelen te treffen om de volledige participatie van vrouwen op de arbeidsmarkt te bevorderen herhaald:

" REAFFIRMS the importance of ensuring equal economic independence for women and men, including through measures aiming to raise to 75% the employment rate for women "and men aged 20-64, in accordance with the headline target set in the Europe 2020 "Strategy, and taking specific measures to achieve that target."

Ieder jaar in het kader van het Europees Semester van de EU worden de Lidstaten uitgenodigd om: *"ensure that equality between women and men is effectively pursued in their national policies "and in their National Reform Programmes in the context of the implementation of the Europe "2020 Strategy"*

Deeltijdse arbeid : Wet van 5 maart 2002 heeft een algemeen beginsel van non-discriminatie ingevoerd.

De situatie en de gevolgen van deeltijdse arbeid zijn op beleidsniveau niet erkend. Concrete engagementen zijn er niet buiten het algemene engagement inzake de integratie van de genderdimensie o.a. bij de ontwijdceling van deeltijdse arbeid. Tevens moet de verplichte impact-analyse (RIA) bij elk nieuw wetsontwerp de eventuele impact van die wet onderzoeken op de gelijkheid van mannen en vrouwen. Iedere bepaling inzake deeltijdse arbeid, die overwegend vrouwelijk is, heeft een invloed op dit aspect van de RIA.

Gelijk loon voor gelijk werk: de engagementen zijn talrijk en de inspanningen om de loonkloof te dichten zijn eveneens talrijk. De inspanningen hebben o.a. betrekking op het opstellen van genderneutrale functieclassificaties, op ondernemingsniveau de extra gegevens in de sociale balans, het opstellen van een analyseverslag van de bezoldigingsstructuur van de werknemers en het opstellen van een actieplan en ingeval van loondiscriminatie de aanstelling van een bemiddelaar enz.

De Staatssecretaris voor Gelijke Kansen is verantwoordelijk voor de opvolging van de loonkloofwet van 22 april 2012 d.w.z. dat er moet nagegaan worden of de verplichtingen die voortvloeien uit de loonkloofwet op Interprofessioneel niveau, sectoraal en ondernemingsniveau uitgevoerd worden.

Gezin en arbeid: De engagementen zijn talrijk en zeer recentelijk nog hebben de Europese ministers van Werk, waaronder België, zich op 16 juni 2016 geëngageerd om maatregelen te treffen ter vergemakdoelijking van het combineren van werk, gezin en privéleven en de gelijke verdeling van zorgtaken: *"take steps to facilitate the reconciliation of work, family and private life and the equal sharing of care responsibilities, and promote women's full participation in the labour market, including by providing access to affordable, quality childcare in line with the objectives set at the European Council in Barcelona in March 2002"*

Loopbaansparen: De beleidsnota van de minister van Werk van 13 november 2015 vermeldt volgende passage:

"Naast deze loopbaanrekening wil ik ook het concept van het loopbaansparen verder uitwerken, in lijn met de bepalingen in het regeerakkoord. Het doel is de werknemer meer flexibiliteit te geven inzake de opname van bijkomende vakantiedagen, en dit in ruil voor andere opgebouwde rechten zoals eindejaarspremie of extralegale vakantiedagen. Als werknemers actief hun loopbaan in voldoende mate zelf kunnen sturen, kunnen ze werk en gezin meer evenwichtig met elkaar combineren. Maar deze sturing moet steeds vertrekken vanuit een eenduidig kader, waarbij sociale rechten en sociale bescherming worden gevrijwaard en **gendergelijkheid** wordt nagestreefd."

5. Doel van wetsontwerp van 16 juli 2016

Minister van Werk Kris Peeters heeft het wetsontwerp Werkbaar Wendbaar Werk (WWW) neergelegd op 28 oktober 2016. Volgens de minister moeten de voorgestelde maatregelen een antwoord bieden op de vraag hoe we de competitiviteit van onze arbeidsmarkt kunnen verbeteren, hoe we het werk werkbaar kunnen maken en houden voor werknemer en wendbaar voor werkgevers. Tegelijk willen we mensen meer mogelijkheden geven om werk en gezin te combineren en door werkbaar werk kunnen we de werknemers langer aan de slag houden.

Tevens stelt minister Kris Peeters vast dat een modernisering van werk onontkoombaar is. De relatie werknemer—werkgever is achterhaald. Die evolueert, maar niet even snel en in dezelfde zin als in alle sectoren (Persbericht Peeters 16-7-2016).

Maar we mogen evenwel niet vergeten dat aanvankelijk de regering het werkbaar werk naar voor schoof als maatregel om langer te kunnen werken in betere omstandigheden. Een compensatie als het ware voor de verhoging van de pensioenleeftijd.

De verschillende maatregelen die in het wetsontwerp zijn opgenomen hebben betrekking op:

- Een krediet van 100 vrijwillige uren
- Meer werken wanneer het druk is in de onderneming en minder wanneer het kalm is, plan geldt voor alle sectoren
- Vereenvoudiging deeltijdse arbeid: de opname van de deeltijdse arbeidstijdregelingen en de specifieke werkroosters in arbeidsreglement wordt vervangen door opname van een algemeen kader voor variabele deeltijdse werkroosters in het arbeidsreglement nieuw systeem voor opleidingsdagen
- Kader voor occasioneel telewerk
- Uitbreiding palliatief verlof en tijdscrediet
- Nachtarbeid en e-commerce

In punt 6 analyseren we op welke wijze de voorstellen beantwoorden aan de regeringsverklaring in verband met de integratie van de genderdimensie in regeringsbeleidslijnen en in welke mate deze voorstellen een grotere impact hebben op vrouwen dan op mannen.

Er werd ook gekeken naar het advies van de Nationale Arbeidsraad dat ondertussen werd goedgekeurd op 7 december 2016 (advies nr. 2008).

6. Toetsing van het wetsontwerp aan de engagementen van de regering inzake gendergelijkheid en de impact op vrouwen

Op 7 oktober 2016 heeft de Ministerraad op voorstel van Staatssecretaris van Gelijke Kansen Sieurs akte genomen van het tweede halfjaarlijkse opvolgingsverslag over het federaal plan "gender mainstreaming". Volgens de perscommuniqué vestigt het opvolgingsverslag de aandacht op de verwezenlijkte vooruitgang over de integratie van de genderdimensie in meerdere federale beleidslijnen. Zo werd bijvoorbeeld inzake arbeid de genderdimensie in rekening genomen in onderzoeken over psychosociale risico's en in de uitwerking van delooppaananrekening. Gezien wij geen toegang kregen tot de publicatie van het verslag weten we niet wat we ons moeten voorstellen bij dergelijke wollige zin.

Hier volgt de **toetsing** van het wetsontwerp Peeters aan de engagementen van de regering, de impact van de voorstellen op vrouwen of in het algemeen de genderdimensie van de voorstellen.

Werkgelegenheid:

Het wetsontwerp legt op om binnen het systeem van de kleine flexibiliteit de 38-urige werkweek gemiddeld over de duurtijd van één jaar te bekijken. In dit kader kunnen bepaalde periodes tot maximaal 9 uur per dag en 45 uur per week gewerkt worden, op voorwaarde dat deze uren gecompenseerd worden tijdens periodes waarin minder gewerkt wordt.

Het samendrukken van de arbeidstijd zal evenwel pieken en onzekerheden veroorzaken en dus moeilijkheden om zowel het beroepsleven als het gezinsleven te organiseren of op elkaar af te stemmen met zich mee brengen, terwijl juist het grote voordeel van vaste tijdsstructuren is dat de dag voorspelbaar is. Het is op voorhand geweten dat botsende tijdsstructuren door de schouders van vrouwen worden gedragen (2).

De **vraag** is of de flexibilisering van de arbeidstijd voor werknemers en de wijzigingen inzake variabele uffloosters voor deeltijders (zie verder) van die aard zijn om globaal gezien de werkgelegenheidsparticipatie van vrouwen te verhogen tot de vooropgestelde 75% waartoe Bele zich verbonden heeft? De kwaliteit van de arbeid komt alleszins niet aan bod. Bovendien stelt zich de vraag hoe en waar men in sectoren waar de gemiddelde wekelijkse arbeidsduur op 38 uren ligt, maar waar men tot 45 uren per week gaat mogen werken, die 1/5de tijd (die bijkomend werd gepresteerd) gaat vinden om de arbeidstijd te compenseren om zo de arbeidsduur terug te brengen tot 38 uur?

- 100 vrijwillige en uitbetaalde overuren

Een pakket van 100 overuren waarvoor de werknemer vrijwillig kan kiezen om deze te presteren.

Gezinnen en alleenstaande ouders worstelen met een probleem van tijdsbesteding maar het zijn voornamelijk vrouwen die het meeste tijd aan de zorg van het gezin/de familie besteden.

De **vraag** is wanneer die vrouwen deze 100 uren vrijwillig gaan kunnen presteren?

- **Occasioneel telewerk**

Een wettelijk kader bepaalt de voorwaarden waaronder een werknemer aanspraak kan maken op occasioneel telewerk en de minimale afspraken die in dit kader moeten worden gemaakt. In principe kan dit een positieve impact hebben op vrouwen.

De **vraag** is in hoeverre standpunten van vrouwen opgenomen zullen worden bij de concrete omkadering in CAO's. Wat is een moeilijke of onvoorziene situatie?

Heeft men onderzocht of er een discriminatie is tussen werknemers met of zonder telewerk omwille van de aard van het werk (kuisploeg versus ICT-werknemer)? Heeft men de genderdimensie hierbij onderzocht? Volgens de gendertest zou deze maatregel een positieve impact hebben op de werkgelegenheid omdat het een beter evenwicht tussen gezin en arbeid mogelijk maakt.

- **Uitzendarbeid van onbepaalde duur**

Uitzendarbeid is op zich reeds een precair statuut. Zullen contracten van onbepaalde duur deze precariteit niet bevestigen?

Meer zekerheid voor wie aan uitzendarbeid doet en de invoering van een loonwaarborg kan positief klinken maar alles hangt af van de concrete uitwerking.

De **vraag** is in hoeverre de standpunten van vrouwen zullen opgenomen worden bij de concrete uitwerking hiervan.

- **Vereenvoudiging deeltijdse arbeid**

In de memorie van toelichting lezen we in de titel over de vereenvoudiging van de deeltijdse arbeid volgende passage:

"Het beter verzoenen van het professioneel leven met het familieleven, de zorgen voor zijn naasten en het sociale leven, door middel van de invoering van regels op het vlak van arbeidsduur die aangepast zijn aan de noden van de mensen, is één van de prioriteiten in het kader van de Ronde Tafel werkbaar werk" georganiseerd door de huidige Minister van Werk".

Maar de zekerheid en de voorspelbaarheid van het uurrooster in het arbeidsreglement wordt geschrapt.

Eveneens met enige verbazing neemt de Raad kennis van de verantwoording voor deze afschaffing van de opname van alle deeltijdse arbeidsregelingen en werkroosters in het arbeidsreglement in de Memorie van Toelichting:

"Op heden beantwoorden de deeltijdse arbeidsregelingen en werkroosters niet zozeer aan collectieve noden, maar eerder aan individuele behoeften o.a. in het kader van de beroepsloopbaanonderbreking (by de vermindering van de arbeidsprestaties op grond van het ouderschapsverle)".

De officiële enquêtes hebben jaar na jaar aangetoond dat het merendeel van de vrouwen voltijds werk verkiest, maar dat in de sectoren waar zij werken het werk meestal slechts in deeltijdse jobs wordt aangeboden (zoals in de distributiesector, de schoonmaak, horeca,...).

Op dit ogenblik werken meer dan 833.000 vrouwen in deeltijdse arbeid. Onvoldoende zekerheid hebben over de uurroosters en over de verwittigingstijd veroorzaakt een kettingreactie in het gezin (partner), in het sociaal leven, in de kinderopvang, in de mantelzorg. Ook de mogelijkheid om twee deeltijdse jobs te combineren indien het bon te laag is, wordt omzeggens uitgesloten (deeltijdse functies bevinden zich vooral in sectoren met lagere lonen).

De **vraag** is of de kwaliteit van de deeltijdse arbeid door de nieuwe voorstellen zal verhogen. De tijdsdruk en de stress zullen toenemen en dat terwijl de minister in zijn beleidsnota beloofd heeft om aan de hand van ronde tafels oplossingen te vinden voor de problematiek rond het psychosociaal welzijn van de werknemer. De Raad staat negatief tegenover de invoering van het "systeem van tijdsopvolging" in plaats van de huidige elektronische tijdsregistratie omdat op die manier de deur wordt opengezet voor telfouten bij het optekenen van de gepresteerde uren. Hetzelfde kan gezegd worden over de verhoging van het aantal "meeruren" boven het aantal overuren waarvoor geen overloon verschuldigd is. Dit zal een financieel nadeel betekenen voor de deeltijdse werknemers(sters).

De gendertest werd niet ernstig uitgevoerd. Er worden geen cijfers gegeven of ramingen gemaakt. Volgens de RIA zou er verbazingwekkend genoeg geen impact op de gelijke behandeling zijn, hetgeen niet ernstig is.

- **Loopbaansparen**

Het loopbaansparen zou werknemers in staat kunnen stellen om verlofdagen op te sparen en deze dan te nemen wanneer het hen best uitkomt.

Het principe: op drukkere periodes moet je meer kunnen werken, als het kalmer wordt kan je wat extra vakantie nemen. In het nieuwe systeem kan een werknemer bijkomende vakantiedagen, die werkgevers aan werknemers kunnen geven als extralegaal voordeel, opsparen tot wanneer er op het werk wat meer ruimte is of hij/zij er meer nood aan heeft.

De **vraag** is wanneer vrouwen dagen zullen kunnen opsparen? Vrouwen die nu reeds worstelen met een gebrek aan tijd tussen de leeftijd van 26 en 50 jaar wanneer zij juist geconfronteerd worden met het werken aan een loopbaan, het hebben van kinderen en tijd besteden aan mantelzorg (1), de tijd gaan vinden om tijd op te sparen? Uit onderzoek blijkt dat jonge vrouwen (en ook mannen) de voorkeur geven aan het opnemen van verlofdagen of deze in geld uitbetaald te krijgen. De onzekerheid over het lot van de opgespaarde verlofdagen ingeval van ontslag, overname of sluiting van het bedrijf, zal het loopbaansparen in vraag stellen. De Raad volgt dan ook het advies van de Nationale Arbeidsraad van 7 december 2016 en steunt de vraag om een stelsel van loopbaansparen uit te werken op intersectoraal niveau. Specifiek wat vrouwen betreft, blijft men vergeten te zijn dat in de sectoren waar de vrouwelijke tewerkstelling het hoogst is, er omzeggens geen overuren kunnen gepresteerd worden o.a. in de gezondheidsdiensten en het onderwijs.

Van alle RIA's is dit de enige die uitdrukkelijk verwijst naar de genderdimensie. Dat staat ook met zoveel woorden in het voorontwerp van wet. Vrouwen moeten evenveel spaarmogelijkheden krijgen als mannen. In sectoren waar mannen doorgaans meer overuren presteren dan vrouwen, dient dit gegeven mee in rekening te worden genomen bij het vaststellen van de tijdsperiodes die kunnen worden opgespaard. De uitgewerkte regeling zal in dergelijk geval de mogelijkheid op te sparen tijdsperiodes dan niet mogen beperken tot enkel de gepresteerde overuren.

- **Aanpassing verlofstelsels / Tijdskrediet positief**

Palliatief verlof wordt met een maand verlengd tot maximaal 3 maanden. Tijdskrediet met zorgmotief wordt met 3 maanden verlengd, ondanks de vroegere afbouw. De Raad staat hier positief tegenover.

De **vraag** is in hoeverre de standpunten van vrouwen opgenomen zullen worden bij de verdere concrete uitwerking. Het moet de bedoeling zijn dat deze verlofstelsels in gelijke mate door vrouwen als door mannen kunnen opgenomen worden.

- **Glijdende werktijden**

Een wettelijk kader voor glijdende werktijden waarin de werknemer zelf het begin en einde van zijn prestaties bepaalt, mits naleving van bepaalde grenzen. Het principe van glijdende uurroosters zou op zich een positieve impact kunnen hebben op de gelijkheid tussen de mannelijke en vrouwelijke werknemers en de work-life balance.

De **vraag** is in hoeverre de standpunten van vrouwen opgenomen zullen worden bij de uitwerking hiervan gezien de werkgever het systeem kan invoeren zonder collectieve arbeidsovereenkomst.

- **Schenken van verlofdagen**

Volgens de minister zou iemand die een zwaar ziek kind heeft en alre verlofstelsels heeft uitgeput, aan zijn/haar werkgever kunnen vragen om dit systeem open te stellen. De werkgever communiceert dit aan zijn/haar medewerkers. Enkel dagen die buiten het wettelijk verlof van 20 dagen vallen, kunnen volstrekt anoniem worden geschonken. Dit is overigens enkel mogelijk als er een sectoraal akkoord over is. Vooreerst, "zorg" / "care" is ruimer dan een zwaar ziek kind hebben; vervolgens is het geen taak voor de werkgever om er voor te zorgen dat werknemers "zorgfuncties" kunnen opnemen.

- **Werkbaar werk**

Wat betreft de kwaliteit van de arbeid verwijzen we naar de beleidsverklaring Werk van 13 november 2014 van Minister Kris Peeters waar de link gemaakt wordt tussen werknemers die langer zullen moeten werken enerzijds en de nood aan werkbaar, geschikt en kwaliteitsvol werk anderzijds. Hoge psychosociale risico's, hoge werkdruk en stress verklaren in toenemende mate afwezigheden op het werk. Een uittreksel uit de Regeringsnota:

"Hoe kunnen we op maat van de onderneming en het individu, oplossingen vinden voor de problematiek rond het psychosociaal welzijn, en specifiek inzake stress en burn-out"

We moeten er ons van bewust zijn dat een verdere doorgedreven flexibiliteit en een verhoogde werkdruk het voor vrouwen extra moeilijk zullen maken om werk en gezin te combineren.

Aanvankelijk schoof de regering het werkbaar werk naar voor als maatregel om langer te kunnen werken in betere omstandigheden. Maar hoe kan een verlenging van de wekelijkse arbeidsduur en een verdere flexibilisering van de arbeidstijd daartoe bijdragen?

- **Nachtarbeid** wordt toegelaten voor het uitvoeren van alle logistieke en ondersteunende diensten verbonden aan de **elektronische handel**. (e-commerce).

Hoewel vrouwen in de ICT-wereld eerder een zeldzame minderheid vormen, amper 10 procent van de ICT-studenten zijn vrouwen en er in België ongeveer 10.000 geschoolde ICT'ers te kort zijn, viseert het wetsvoorstel een veel ruimere doelgroep dan de ICT deskundigen in strikte zin. Om de aantrekkingskracht van de sector voor vrouwen te behouden vraagt de Raad dat er bij het verder uitwerken van deze mogelijkheid langs het sociaal overleg voldoende aandacht gaat naar de schadelijke gevolgen van nachtarbeid op het vlak van fysieke en psychische gezondheid.

- **Gelijk loon**

De berekening van de arbeidsduur op jaarbasis, de toename van de precariteit en de complexe (chaotische) regelingen van variabele uurroosters voor de deeltijdse werknemers zijn niet van die aard om het streven naar gelijk loon te verbeteren. Hoe zal men lonen kunnen vergelijken als de arbeidstijdregelingen dusdanig ingewikkeld worden? Hoe gaat men de garanties inbouwen en een berekening maken van de arbeidsuren voor de overgang van deeltijdse werknemers naar voltijdse arbeid?

- **Combinatie arbeid, gezin en privé-leven**

De verdergaande flexibilisering van de arbeidstijd, de variabele uurroosters van deeltijdse arbeid en het loopbaansparen zijn er niet op gericht om de combinatie te vereenvoudigen, wel integendeel. De situatie wordt nog complexer wanneer beide partners betrokken zijn bij flexibele uurroosters.

Tijdens de laatste helft van vorige eeuw toen vrouwen massaal op de arbeidsmarkt kwamen, werd het monopolie op het kostwinnerschap van mannen doorbroken. De vraag is of de "opgelegde" veranderingen in de tijdsstructuur zullen leiden tot een (verplichte) grotere betrokkenheid van mannen in het huishouden? Zullen mannen massaal de "markt van het huishouden" betreden? (2)

De Europese Commissie omschrijft het belang van de gelijke verdeling van gezinstaken en arbeid en de verdeling ervan tussen mannen en vrouwen als volgt:

"Work-life balance is an important factor in people's well-being. Gender gaps in subjective well-being are still prevalent, with depression being twice as common among women as among men. Research shows that a more equal sharing of paid and unpaid work reduces stress and is conducive to happiness for both men and women."

7. **ADVIES**

De Raad brengt dit advies uit op eigen initiatief. De Raad betreurt dat er geen advies werd aangevraagd door de bevoegde minister hoewel de Raad juist bevoegd is voor al wat rechtstreeks of indirect verband houdt met vrouwenarbeid. Juridisch is er verder onderzoek nodig daar waar de maatregelen het bestaande beschermingsniveau gaan verlagen (Richtlijn 2003/88/EG).

Uit de toetsing van de maatregelen aan de aangegane engagementen van de regering op het vlak van werkgelegenheid, gelijk loon, deeltijdse arbeid en combinatie gezin en arbeid blijkt dat de impact van de maatregelen **verschillend** is voor vrouwen en mannen en dat deze **impact negatief** uitvalt voor vrouwen.

Ondanks het uitdrukkelijk en sterk engagement van de regering in verband met de gendertest, moeten we vaststellen dat de genderanalyse binnen de RIA's niet ernstig is gebeurd.

De ontoereikendheid van de impactanalyse wordt verduidelijkt aan de hand van een voorbeeld: Titel 5 betreffende de vereenvoudiging en modernisering van een aantal aspecten van deeltijdse arbeid. In punt 3 over de "gelijkheid van vrouwen en mannen" stelt de RIA dat er geen verschil is op basis van geslacht. De Raad verwijst naar de algemene vragen van de RIA's die duidelijk zijn: vooreerst moeten cijfers worden gegeven, uitgesplitst volgens geslacht. Vervolgens moeten de verschillen worden uitgelegd en tenslotte moet worden aangeduid of de verschillen ten nadele zijn van het ene of het andere geslacht (wat betreft de toegang tot verbruiksgoederen en de uitoefening van fundamentele rechten). Het antwoord op

deze vragen is vrij eenvoudig : ja, er zijn nadelige gevolgen voor de deeltijdse werknemers. Maar volgens de RIA is er geen impact op de gelijke behandeling, niet op de werkgelegenheid, niet op de economie!

Wat betreft de impact op de KMO's beweert de auteur van de RIA het volgende : "het is onmogelijk om een raming te maken. Alle ondernemingen kunnen deeltijdse werknemers tewerkstellen ongeacht de sector of het aantal werknemers die in dienst zijn". Betekent dit antwoord dat de wetgever de sectoren met overwegend deeltijdswerk niet kent, en ook het aantal KMO's in die sectoren niet kent ?

De Raad maakt zich zorgen over de motieven waarop de bepalingen inzake deeltijdswerk zijn gebaseerd. De RIA vermeldt slechts, en dan nog op zeer oppervlakkige wijze, de vermindering van de administratieve lasten voor de werkgevers. Wat een gemiste kans !

Kan het federaal actieplan "Gender & Werk" dat zich als doelstelling heeft gesteld om juist op deze domeinen actie te voeren daar nog iets aan veranderen of zal het actieplan te laat komen?

De Raad stelt een aantal verbeteringen vast in de arbeidswetgeving zoals de verlenging van het palliatief verlof, het vaststellen van een kader voor het occasioneel telewerk en de glijdende werktijden, op voorwaarde van collectieve afspraken voor beide laatste punten. Maar het verhogen van de werkgelegenheidsgraad tot 75 % zit er niet in. Er zijn vragen bij de negatieve impact van de maatregelen op de gendergelijkheid met betrekking tot gelijk loon, de deeltijdse arbeid, de vrijwillige overuren, het loopbaansparen en nachtarbeid voor e-commerce zoals in punt 4 uitvoerig wordt aangetoond.

Een aantal maatregelen hebben een suppletief-verplichtend karakter, eerst krijgen de sectoren de mogelijkheid om over deze maatregelen zelf een akkoord te sluiten. Tevens zijn er een reeks maatregelen die enkel van toepassing kunnen worden op basis van collectieve arbeidsovereenkomsten. De Raad dringt aan dat **vrouwen in dit debat een stem krijgen** bij de verdere uitwerking. We denken vooral aan telewerk, interim arbeid en glijdende werktijden. Het wordt tijd dat de woorden van de regering "Een moderne arbeidswetgeving geeft mensen meer kans om werk te combineren met gezin, zorg en opleiding" geen holle woorden blijven.

De Raad wenst alsnog een inbreng te doen en haar expertise ter beschikking te stellen aan de minister en de sociale partners.

- (1) Zie : **Advies Nr. 137 van 13 december 2013** : van de Raad betreffende de erkenning van de **mantelzorger** die een persoon met een grote zorgbehoefte bijstaat;
- (2) Zie : Onderzoek over Gender en tijdsbesteding, IGVM, 2016