

**DE OPRICHTING VAN
DE COMMISSIE VROUWENARBEID
40 JAAR GELEDEN**



Raad van de Gelijke Kansen
voor Mannen en Vrouwen

INHOUDSOPGAVE

Inleiding – De Commissie Vrouwenarbeid 40 jaar geleden	5

Programma van de viering op 11 december 2015	6

Miet Smet - De oprichting van de Commissie Vrouwenarbeid 40 jaar geleden	7

Jo Walgrave - De oprichting van de Commissie Vrouwenarbeid 40 jaar geleden	10

Hedwige Peemans-Poullet - “Co-educatie” in het onderwijs	13

Annemie Pernot – Gelijke behandeling in arbeid en beroep	16

Annemie Pernot - Gelijk loon	20

Hedwige Peemans-Poullet - Deeltijdse arbeid	26

Dominique De Vos - Van positieve actie naar gendermainstreaming	29

Dominique De Vos - De sociale zekerheid in de jaren 1970 en 80	36

Jean Jacqmain – Adviseren voor gelijkheid	41

Catherine Jacques (AVG) – Ontstaan en beginjaren van de Commissie Vrouwenarbeid (1975)	46

Eerbetuiging – Lijst van de Pioniers	68

Slottoespraak	74

INLEIDING

DE COMMISSIE VROUWENARBEID 40 JAAR GELEDEN

De Commissie Vrouwenarbeid werd op 24 maart 1975 officieel geïnstalleerd door minister Califice van Tewerkstelling en Arbeid. De Commissie was een paritair samengesteld adviesorgaan van de minister van Tewerkstelling en Arbeid. De taak van de Commissie omschreef de minister als volgt: "De regering verwacht van de Commissie Vrouwenarbeid dat zij een strategie formuleert en uitwerkt voor de acties die moeten worden gevoerd door allen die verantwoordelijkheid dragen, dit om eindelijk elke discriminatie van de vrouw als werkneemster uit de wereld te helpen."

De Commissie Vrouwenarbeid is bijzonder actief geweest. In de periode 1975-1992 heeft zij 66 adviezen goedgekeurd en 11 cahiers opgesteld. Thema's die zeer grondig werden bestudeerd en die meermaals aan bod kwamen in unanieme adviezen waren: vrouwen en arbeid, gelijke loon, beroepskeuzevoorlichting, positieve acties, deeltijdse arbeid, beschermingsmaatregelen, ... De Commissie genoot groot aanzien. Op de vele studiedagen die de Commissie organiseerde waren ministers, vertegenwoordigers van de rechterlijke macht, van de universitaire wereld en van de Europese Commissie aanwezig en uiteraard ook de vele vertegenwoordigers van de sociale partners. De Commissie Vrouwenarbeid had ook een informatieve taak en voerde vele sensibilisatie-campagnes.

Maar het werk is niet af. Het werk van de Commissie Vrouwenarbeid wordt verdergezet in een andere constellatie. In 1993

werd de Raad van de Gelijke Kansen voor mannen en vrouwen als adviesorgaan opgericht met een ruimer actiedomein en rekening houdend met de federalisering. Binnen de Raad van de Gelijke Kansen fungeert de Vaste Commissie Arbeid waar de sociale partners zich blijvend inzetten voor de positie van de vrouwen op de arbeidsmarkt.

Op 11 december 2015 blikten we terug op de periode van 1975 tot 1992 van de Commissie Vrouwenarbeid. Het was een boeiende viering met vele sprekers die de beginjaren van de Commissie Vrouwenarbeid hebben gekend. Ze zijn de pioniers van het eerste uur die in de bloemetjes zijn gezet.

Magdeleine Willame-boonen
Voorzitster

Jean Jacqmain
Ondervoorzitter

Annemie Pernot
Ondervoorzitter



Voorzitster:
Mevrouw Magdeleine Willame-Boonen,
 Voorzitster van de Raad van Gelijke Kansen voor
 Mannen en Vrouwen

9u30

Verwelkoming

9u35

De oprichting van de Commissie Vrouwenarbeid
Mevrouw Miet Smet- Minister van Staat
 Eerste Voorzitster van de Commissie
 Vrouwenarbeid (1975-1985)

10u00

Het sociaal overleg en de gelijke behandeling van
 mannen en vrouwen
Mevrouw Jo Walgrave
 Tweede Voorzitster van de
 Commissie Vrouwenarbeid (1985-1990)

10u15

De oprichting van de Commissie Vrouwenarbeid
 in haar historische, Europese en internationale
 context
Mevrouw Catherine Jacques
 Wetenschappelijk onderzoekster van het Archief-
 en Onderzoekscentrum voor
 Vrouwengeschiedenis (AVG)

10u30 Pauze

11u00

De beleidsimpact van de adviezen en de
 studiedagen van de Commissie Vrouwenarbeid
 op vlak van

- Co-educatie in het onderwijs
- Deeltijdse arbeid
- Gelijk loon en arbeidsmarktpositie
- Positieve Acties en sociale zekerheid

**Mevrouw Dominique Devos en Mevrouw
 Annemie Pernot**

Leden van het Bureau van de Raad van de Gelijke
 Kansen voor Mannen en Vrouwen

11u45

Adviseren over gelijkheid

De Heer Jean Jacqumain

Professor ULB en Ondervoorzitter van de Raad
 van de Gelijke Kansen voor Mannen en Vrouwen

12u00

Eerbetuiging aan de pioniers en slottoespraak

**Mevrouw Magdeleine Willame-Boonen en
 Annemie Pernot**

Voorzitster en Ondervoorzitster van de Raad van
 de Gelijke Kansen voor Mannen en Vrouwen

12u45 Receptie



Copyright Jean Guyaux.

DE OPRICHTING VAN DE COMMISSIE VROUWENARBEID 40 JAAR GELEDEN

**MEVROUW MIET SMET
MINISTER VAN STAAT
EERSTE VOORZITSTER VAN DE COMMISSIE
VROUWENARBEID (1975-1985)**

*Miet Smet met Minister
Alfred Califice (derde van
links) en Emilienne Brunfaut
(tweede van rechts) tijdens de
oprichting van de Commissie
Vrouwenarbeid, 24 maart 1975.*

Toen de Commissie Vrouwenarbeid opgericht werd was het militant feminisme volop actueel. De eerste nationale vrouwendag in de passage 44 te Brussel dateert van 1972. Het was een overrompelend succes met meer dan 10.000 deelnemers. Simone de Beauvoir en Germaine Greer waren de sprekers.

Rond diezelfde periode waren allerlei onafhankelijke groepen actief: dolle mina's, PAG¹, Marie Mineur, en begonnen ook binnen de politieke partijen vrouwenwerkingen te ontstaan.

¹ PAG: Pluralistische Actie Groep voor Gelijke Kansen van Man en Vrouw, officieel opgericht in januari 1970 op een bijeenkomst in het slot van Male. PAG wil de ontplooiingskansen van vrouw én man bevorderen.

Die evolutie was geen Belgisch fenomeen. Het ging om een wereldwijde golf, opgenomen door de Verenigde Naties in de eerste wereldconferentie voor de vrouw in 1975 in Mexico City.

Een van de belangrijkste thema's, toen en ook nu nog, was "vrouwenarbeid", gaande van lonen tot zwangerschap- en ouderschapsverlof, discriminaties bij aanwerving en in de sociale zekerheid, enz.

In die feministische omgeving werd in 1974 bij koninklijk besluit de Commissie Vrouwenarbeid (CVA) opgericht, een officieel adviesorgaan bij het Ministerie van Tewerkstelling en Arbeid, paritair samengesteld, waarvan de regering verwachtte dat "zij een strategie formuleert en uitwerkt voor de

Een van de belangrijkste thema's, toen en ook nu nog, was "vrouwenarbeid", gaande van lonen tot zwangerschap- en ouderschapsverlof, discriminaties bij aanwerving en in de sociale zekerheid, enz.

acties die moeten worden gevoerd door allen die verantwoordelijkheid dragen, van de werkgevers tot de beheerscomités van de overheid en tot de werknemersorganisaties, dit om eindelijk elke discriminatie van de vrouw als werkneemster uit de wereld te helpen" aldus minister Califice in zijn toespraak bij installatie van de CVA in 1975.

De opdracht die de CVA kreeg was dus zeer breed. Alles wat direct en indirect verband hield met de arbeid van de vrouwen viel onder haar bevoegdheid.

Het eerste officieel orgaan voor vrouwen-emancipatie concentreert zich dus op een van de belangrijkste aspecten van het maatschappelijk leven, namelijk de arbeid. Gegeven de stijging van het aantal werkende vrouwen en hun ongelijke positie op de arbeidsmarkt was dit absoluut aangewezen. Ook in andere Europese landen bestond reeds een gelijkaardig adviesorgaan of werd er een opgericht. Daarenboven is Europa een sterke motor die de lidstaten dwingt maatregelen te nemen. Tussen 1975 en 1979 werden 3 belangrijke Europese Richtlijnen uitgevaardigd die 3 aspecten van het arbeidsleven regelden: gelijke beloning (1975), gelijke behandeling inzake toegang, beroepsopleiding, promotiekansen en arbeidsvoorwaarden (1976), en gelijkheid in de sociale zekerheid (1979).

De CVA werd ondersteund door een sterk secretariaat bestaande uit 6 mensen. De

samenstelling van de CVA rustte vooral op vertegenwoordigers van de sociale partners, met daarnaast afgevaardigden van verschillende ministeries en experts.

Het grote aanzien dat de CVA genoot was mede te danken aan de uitstekende juridische teksten en de nieuwe thema's die door de commissie op de politieke agenda werden gebracht. Zonder de afgevaardigden van de partners zou de kracht van de commissie nooit zo groot geweest zijn. Zij waren de eigenlijke beslissers. Zij moesten te velde in de commissie een vergelijk bereiken en moesten dat vergelijk ook in de eigen organisatie doordrukken.

Ik wil hulde brengen aan deze vrouwen die met veel overtuiging die rol vervuld hebben: Sara Masselang, Miette Pierard, Marina Hoornaert, Sonia Kohnenmergen, Marguerite Blancke en Christiane Steenhoudt. Zij werden gesteund door een secretariaat met Camille Pichault, Marie-Paule Paternotte, Dominique De Vos, Jean Jacquemain, Lutgarde Langendries, Francine Hantson en door Elisabeth Foucart op het kabinet van minister Califice, en door de administratie van het Ministerie. Zij konden eveneens rekenen op de steun van de Ondervoorzitster Emilienne Brunfaut en op die van mijzelf. Tevens vermeld ik Odile Quintin (Europese Commissie) en Léona Detiège.

Vanaf haar ontstaan werd de CVA door verschillende ministers geconsulteerd. Ik pik er een uit namelijk het advies nr. 9 van april 1977 over het voorontwerp van wet betreffende de gelijke behandeling van mannen en vrouwen ter uitvoering

Het eerste officieel orgaan voor vrouwenemancipatie concentreert zich dus op een van de belangrijkste aspecten van het maatschappelijk leven, namelijk de arbeid.

van de Europese Richtlijn van 1976. Dit advies werd gevolgd door een reeks andere adviezen op vraag van ministers die diverse uitzonderingen vroegen op deze gelijke behandeling. Later volgde een advies over de gelijke toegang tot de beroepsopleiding (1979), wat de basis legde voor de gemengdheid van elke onderwijsinrichting en elk onderwijsnet.

Het grote aanzien dat de CVA genoot was mede te danken aan de uitstekende juridische teksten en de nieuwe thema's die door de commissie op de politieke agenda werden gebracht.

Ook de Europese programma's en de acties van het Internationaal Arbeidsbureau ontsnapten niet aan het oog van de CVA. Internationaal werd in de Verenigde Naties de Conventie goedgekeurd met als doel elke vorm van discriminatie tegenover vrouwen uit de wereld te bannen (CEDAW). De CVA boog zich dus over de Belgische politiek, de Europese en zelfs de internationale.

Toen ikzelf minister van Tewerkstelling en Arbeid werd, belast met de gelijke kansen voor Mannen en Vrouwen, heb ik een nieuwe dynamiek aan de bestaande adviesorganen willen geven. In 1993 heb ik twee bestaande adviesorganen samengevoegd namelijk de CVA en de Emancipatieraad onder de nieuwe benaming "Raad voor de gelijke kansen van mannen en vrouwen". Binnen deze Raad neemt de Permanente Commissie Arbeid de bevoegdheden over van de vroegere CVA. Zij is uitsluitend samengesteld door sociale partners.

Tegelijkertijd werd het vroegere secretariaat van de CVA uitgebreid zowel qua bevoegdheden als qua personeel en veranderde ze van naam in

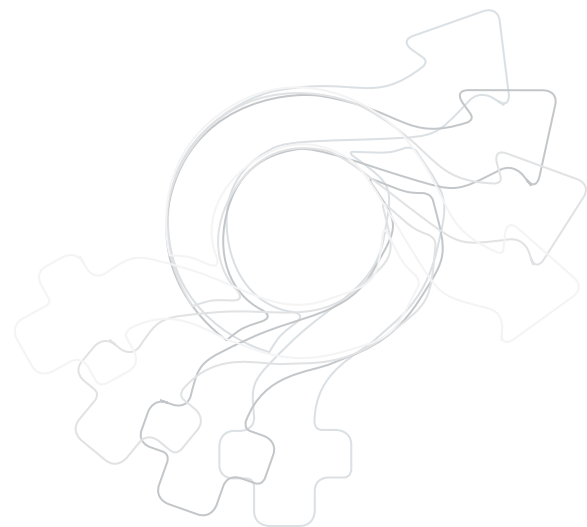
"Directie van de Gelijke Kansen" nog steeds binnen de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg.

In 2002 werd deze Directie verzelfstandigd en ondergebracht in een nieuw opgericht "Instituut voor de gelijkheid van mannen en vrouwen".

Voor mij was de CVA een inspiratiebron. Voor veel van de zaken die ik realiseerde toen ik de verantwoordelijkheid kreeg binnen de regering over de gelijke kansen van mannen en vrouwen, kon ik beroep doen op de kennis die ik verworven had als Voorzitster van de CVA. Positieve Acties en functiewaarderingssystemen zijn hiervan twee voorbeelden.

Werken aan gelijke kansen in de arbeidswereld en daarbuiten, zal nog lang nodig blijven. Wetten alleen volstaan niet. De culturele omwenteling die door de vrouwen is ingezet betekent zulke grote maatschappijverandering dat die niet op een of twee generaties kan voleindigd worden. Het is een proces dat nog vele jaren zal duren. De taak van adviesorganen blijft dus primordiaal.

Ik wens jullie allen veel succes,





DE OPRICHTING VAN DE COMMISSIE VROUWENARBEID 40 JAAR GELEDEN

MEVROUW JO WALGRAVE
TWEEDE VOORZITSTER VAN DE COMMISSIE VROUWENARBEID
(1985-1990)

Het sociaal overleg en de gelijke behandeling van mannen en vrouwen

Mijn tussenkomst gaat niet over de technische kennis van de leden en het secretariaat van de commissie vrouwenarbeid (CVA) noch over de duidelijke invloed op het juridisch en politiek beleid tijdens de 40 jarige werking. Deze elementen komen later aan bod.

Ik denk met weemoed en vol goede herinneringen aan de vrouwen die bij ons waren: Emilienne Brunfaut, Sara Masselang, Miette Pirard, Chris Steenhoudt, Marguerite Blancke, Lea Clarijs en de anderen die hier nu aanwezig zijn.

Ik wil vooral meegeven dat de attitude, de strategie van onderhandelen, de spelregels van het sociaal overleg en de dossierkennis de basis vormen om tot resultaten te komen.

Ik wens hier graag te getuigen over enkele Belgische verbeteringen in de vertegenwoordiging van vrouwen in het sociaal overleg en over mijn ervaringen uit Afrika.

1. **Belgische verbeteringen** in ons overlegsysteem, rekening houdend dat sedert einde 19^{de} eeuw er nooit minder dan 800.000 werkende vrouwen zijn:

Er zijn duidelijk meer en meer vrouwelijke bemiddelaars voor de privé sector: 8 vrouwen naast 8 mannen. Voor de publieke sector zijn er op dit ogenblik 2 vrouwen en 1 man ter beschikking. Maar waar zijn de vertegenwoordigers van de werkgevers in de Commissie?

2. Ik heb nadien jaren in **Afrika** gewerkt om het BIT-programma PRODIAF (Promotion du Dialogue social en Afrique Francophone) ter plekke te leiden in 22 landen.

Een voorbeeld van tussenkomst van PRODIAF:

Op vraag van de vrouwen van alle vakbonden van Guinée-Conakry organiseerde PRODIAF een seminarie over hoe negotiëren, hoe dialogeren en welke strategie dienden de vrouwen te volgen om naar juiste waarde geschat te worden in het overlegsysteem.

Ik wil vooral meegeven dat de attitude, de strategie van onderhandelen, de spelregels van het sociaal overleg en de dossierkennis de basis vormen om tot resultaten te komen.

Een deel van mijn uiteenzetting tijdens dit seminarie kan misschien hier ook nog nuttig zijn voor de huidige generatie van de Commissie Vrouwenarbeid, waar, even tussen haakjes, de werkgevers tot mijn groot ongenoegen nu ontbreken terwijl zowel de Middenstand als het VBO wel actief waren in onze tijd.

Op dit seminarie in Guinée Conakry werden de ministers van Arbeid en Openbaar Ambt, de vijf vakbondsleiders, de voorzitter van de werkgeversorganisatie en de voorzitter van de Sociale Commissie van de Conseil Economique et Social uitgenodigd om te komen luisteren en zij waren allen aanwezig van het begin tot het einde.

Ik gaf de aanwezigen een overzicht van de strategie die onze generatie hanteerde om te komen tot de plaats waar we nu al staan. De generatie na ons ondervindt wel 'ups en downs' door crisis, spaarwoede en de mondialisering van mensen en goederen. Daarom vind ik het nuttig deze strategische stappen hier ook nog eens te herhalen.

Delen uit mijn uiteenzetting in Guinée:

"Vandaag beperk ik mij tot het delen van mijn ervaringen als een vrouw die samen met andere vrouwen in België en op Europees niveau heeft gevochten voor de vrouwenrechten.

Ik was de eerste vrouw die tot sociaal bemiddelaar werd benoemd, de eerste voorzitter van de Nationale Arbeidsraad en in de Europese

sociale dialoog; andere vrouwen zullen andere verantwoordelijkheden kunnen aanhalen...

De vrouwen moeten net als de mannen worden betrokken bij beslissingen over de economische en sociale ontwikkeling van het land.

Net als in de Commissie Vrouwenarbeid in België moeten vrouwen eerst alleen samenkomen om hun positie te versterken en op collectieve wijze invloed uit te oefenen. Daarbij is er nood aan een duidelijke strategie:

1. **Collectieve druk uitoefenen:** in de eerste plaats in de politieke drukingsgroepen, vakbonden en andere als vrouwen luid en duidelijk wijzen op de problemen die meer in het bijzonder een impact hebben op vrouwen en die worden verwaarloosd, zoals gelijke kansen en gelijke behandeling van vrouwen op het werk of toegang tot een werkpost, geweld op het werk.

De bedoeling is dat deze punten op de agenda van de beslissende vergaderingen worden gezet. Een goede strategie is om de dossiers die van belang zijn voor vrouwen zo goed mogelijk uit te werken.

2. **Ondertussen infiltreren** op de plaatsen waar de beslissingen worden genomen: de centrales van vakbonden en werkgevers, de comités in de werkplaatsen, de sectorcomités uit de privésector en de overheid en in de sociale dialoog in het algemeen.

Ik was de eerste vrouw die tot sociaal bemiddelaar werd benoemd, de eerste voorzitter van de Nationale Arbeidsraad en in de Europese sociale dialoog

“ Zo bewijs je de mannen dat je onmisbaar, complementair, gelijk en gelijkwaardig bent en samen heb je veel meer macht om vooruitgang te boeken op zuiver menselijk vlak. ”

3. Zodra de functies verworven zijn, is het de bedoeling om **erkend te worden** als vertegenwoordigers van de gehele bevolking -mannen én vrouwen- om alle problemen die ontstaan in de samenleving samen aan te pakken.

4. Maar bovenal **moet men vrouw blijven** en er trots op zijn en gebruik maken van onze troeven:

- a. onze honger naar vrede, die ingaat tegen de waanzin, voor sociale gerechtigheid en een eerlijke verdeling. We streven naar vrede, we ademen vrede,
- b. we zijn pragmatisch en efficiënt ingesteld en verzetten ons tegen oeverloze discussies, we gaan recht op ons doel af omdat de tijd kostbaar is.
- c. onze luisterbereidheid en ons geduld,
- d. eens we overtuigd zijn van een zaak zijn we koppig, doorzetters en solidair,
- e. en gericht op samenwerking tussen alle vrouwen.

Om vanuit deze strategie te werk te kunnen gaan is constante inzet, studie en kennisverwerving met betrekking tot de externe en interne invloeden nodig.

Tot slot moeten oplossingen gevonden worden tijdens vele open en gemeende discussies:

- a. Hoe tot een evenwichtige vertegenwoordiging komen: via quota of de strijd aangaan voor de erkenning van onze verdiensten?
- b. Is een beleid van positieve discriminatie en positieve acties echt onmisbaar om 'de verloren tijd in te halen'?
- c. Hoe tot een doeltreffende organisatie van de sociale bescherming komen in de informele sector (Afrika)?
- d. Hoe de andere vrouwen op de hoogte brengen en overtuigen met juiste, gepaste en leesbare informatie?

Zo bewijs je de mannen dat je onmisbaar, complementair, gelijk en gelijkwaardig bent en samen heb je veel meer macht om vooruitgang te boeken op zuiver menselijk vlak.”

Mijn boodschap was nuttig want 2 jaar later hadden deze vrouwen de moed om tegen haat en moord in te gaan en om deze te vermijden. Tijdens die vreselijke periode ben ik in naam van de BIT ter plekke geweest en hebben de vrouwen me dat gezegd. Het was het mooiste compliment dat ik ooit in mijn leven heb gekregen.



“CO-EDUCATIE” IN HET ONDERWIJS²

HEDWIGE PEEMANS-POULLET
INDERTIJD ATTACHEE BIJ HET SECRETARIAAT
VAN DE COMMISSIE VROUWENARBEID
LID VAN DE RAAD VAN DE GELIJKE KANSEN VOOR
MANNEN EN VROUWEN

Door de situatie van de vrouwen op de arbeidsmarkt te analyseren, begreep de Commissie Vrouwenarbeid (CVA) al snel dat de horizontale en verticale segregatie op de arbeidsmarkt sterk gelinkt was aan de segregatie in het onderwijs.

De problemen werden vrij goed beschreven³ in het rapport “Emancipatie: ook in de school”, in opdracht van de minister van Nationale Opvoeding, Herman De Croo, en gepubliceerd in 1975, onder leiding van Lily Boeykens en anderen.

Het lager secundair beroepsonderwijs werd voor 61% bevolkt door meisjes, maar 98,5% onder hen was terug te vinden in slechts 7 van de 43 aangeboden opties. 82% onder hen volgde slechts drie richtingen: kleding, kantoorwerk, gezinshulp, ...

In het lager secundaire technisch onderwijs vertegenwoordigden de meisjes 39% van de schoolpopulatie, maar 94% onder hen was in deze vier afdelingen terug te vinden: kleding (snit en naad), handel, sociale technieken

(huishoudeconomie) en techniek/wetenschap.

In het algemeen secundair onderwijs was de verdeling jongens-meisjes nog ongunstiger, maar er waren ook vrij grote verschillen tussen het traditionele en het vernieuwde secundair onderwijs voor wat de gekozen opties betreft: latijn-wiskunde en moderne-wetenschappelijke A trokken vooral jongens aan, terwijl humane wetenschappen vooral door meisjes bevolkt werden.

Hoewel het lager onderwijs en veel middelbare scholen, vooral in het algemeen of vernieuwd secundair onderwijs zowel voor meisjes als jongens toegankelijk waren, was gemengd onderwijs nog helemaal niet de regel. De hervorming van het schoolpact van 1973 verplichtte tot rationalisatie van het onderwijsaanbod. Daardoor drongen gemengde klassen zich op, eerder als rationalisatiemethode dan als pedagogisch project voor gelijke kansen tussen mannen en vrouwen.

De CVA mengde zich ook in dit debat. In 1976 richtte ze de werkgroep “Onderwijs” op. Hierin hadden niet alleen leden van de Commissie zitting (onder wie vertegenwoordigers van de werkgeversorganisaties en de vakbonden), maar ook vertegenwoordigers van de twee

² Men mag niet vergeten dat het onderwijs toen nog een nationale bevoegdheid was.

³ Voornamelijk op basis van gegevens betreffende alle netten van het Nederlandstalig onderwijs.

“De emancipatie van de vrouwen impliceert dat wij naar andere maatschappijvormen moeten evolueren: de omvorming van een patriarchale maatschappij tot een maatschappijtype waarin gelijkheid primeert”

departementen van Nationale Opvoeding en Cultuur, vertegenwoordigers van het vrij onderwijs en een vertegenwoordiger van de Ligue des Familles.⁴

Na het afsluiten van de werkzaamheden van deze groep publiceerde de CVA in april 1976 op eigen initiatief Advies nr. 7: *“Gelijkheid van mannen en vrouwen inzake opleiding”*. Dit uitvoerige Advies - waar wij later nog op terugkomen - kondigde verscheidene initiatieven aan die de CVA korte tijd later zou nemen. Ze richtte immers een werkgroep “Co-educatie” op, die in 1979-1980 actief zou zijn en organiseerde een wedstrijd voor scholen (met prijsuitreiking) onder het thema *“Gelijke behandeling van mannen en vrouwen in de maatschappij”*. Veel scholen van beide taalgemeenschappen namen eraan deel en ontdekten zo het bestaan van de Commissie. In 1979 organiseerde ze ook een studiedag over *“Co-educatie”*. Na deze studiedag werd besloten dat de vertegenwoordigers van de CVA voortaan zouden deelnemen aan de “Adviescommissie voor het gelijkmaken van de kansen tussen jongens en meisjes in het onderwijs”.⁵

In haar Advies nr. 7 verwees de CVA ook naar

enkele internationale documenten⁶ en naar de recente Richtlijn 76/207 EEG. Zij is zich blijkbaar goed bewust van de omvang van de door te voeren wijzigingen: *“De emancipatie van de vrouwen impliceert dat wij naar andere maatschappijvormen moeten evolueren: de omvorming van een patriarchale maatschappij tot een maatschappijtype waarin gelijkheid primeert”*. Opvoeding is van cruciaal belang om tot een andere mentaliteit te komen en voor de toekomst van mannen en vrouwen in het beroeps-, gezins- en maatschappelijk leven. Hiervoor moet een krachtadig beleid worden gevoerd, want er moeten op grote schaal en op het hoogste niveau acties worden gevoerd.

Het advies weidde vervolgens uit over de noodzaak tot informeren. De principes van deze informatieverstrekking werden in een bijlage bij het advies uitgelegd. Deze informatie moet gaan over de gelijkheid van meisjes en jongens bij de opvoeding in het gezin, de gelijkheid in het onderwijs (onder andere bij de studiekeuze), gelijkwaardige toegang tot werkgelegenheid en tot beroeps promotie ...

“Een effectieve co-educatie van de schoolbevolking (zowel bij de opvoeding van de jongeren als bij deze van de volwassenen) op alle niveaus en voor alle onderwijsvormen, moet vertaald worden in de inhoud van het onderwijs, in de leermiddelen, in het didactisch materieel en in de spel- en sportactiviteiten ...”.

⁴ Verscheidene andere vertegenwoordigers van verenigingen en organisaties werden uitgenodigd, maar zij konden zich niet akkoord verklaren met de definitieve tekst en trokken zich terug.

⁵ Deze Commissie was actief van 1979 tot 1986 en ze leverde 9 Adviezen af.

⁶ Aanbeveling 150 en Conventie 142 van de I.L.O. betreffende de rol van de beroepsoriëntering en van de vakopleiding ... (60e zitting, Genève 1975); de Resoluties en Beslissingen die in 1975 werden goedgekeurd tijdens het I.J.V.; de Conventie van de UNESCO betreffende de strijd tegen de discriminaties op het vlak van het onderwijs (1960).

De passage over het onderwijs wijst op het belang van co-educatie: *“Een effectieve co-educatie van de schoolbevolking (zowel bij de opvoeding van de jongeren als bij deze van de volwassenen) op alle niveaus en voor alle onderwijsvormen, moet vertaald worden in de inhoud van het onderwijs, in de leermiddelen, in het didactisch materieel en in de spel- en sportactiviteiten ...”*. Gemengdheid moet in het onderwijs op alle niveaus verzekerd worden om tot volwaardige co-educatie te komen en bovendien moet ook de pedagogische vorming aangepast worden aan het principe van de co-educatie.

Opvoeding en onderwijs moeten ertoe bijdragen dat meisjes hun plaats in de maatschappij innemen en dat zij aan het uitbouwen van de samenleving kunnen meewerken.

Welke informatie dient verspreid te worden? Het dient om kritische en objectieve informatie te gaan of zelfs om verbeterende informatie om bepaalde instellingen en aanvechtbare gewoonten te wijzigen en nieuwe studie- en beroepsoriënteringen bekend te maken die vooral voor meisjes nuttig of interessant worden geacht. Het advies suggereert om genderneutrale monografieën over de beroepen op te stellen en adviseert om te informeren over de beroepsmogelijkheden van bepaalde opleidingen.

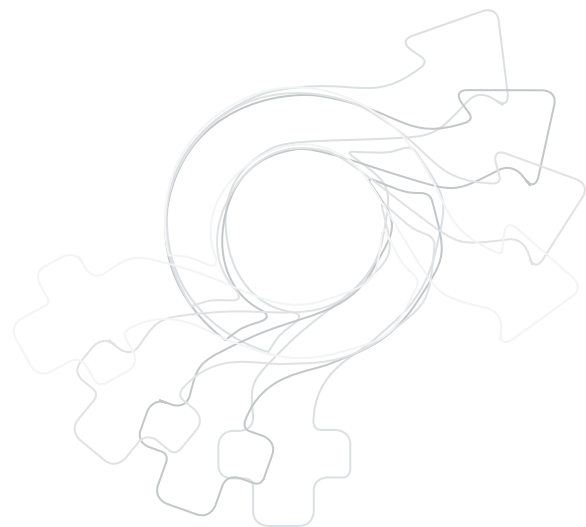
Deze informatie dient door de overheden verstrekt te worden, op elk niveau, en op het hoogste niveau door een “Officieel Informatiecentrum” in elke taalgemeenschap.⁷ De vorm en de taal van de informatie moeten aangepast zijn aan alle doelgroepen: ouders, jongeren, leerkrachten, crèche personeel, enz. Alle soorten media kunnen

gebruikt worden. Hier werd onder andere het idee geopperd om schoolwedstrijden te organiseren voor de verspreiding van deze informatie. De informatieverbreiding moet trouwens zowel voortdurend op de achtergrond als bij bepaalde gelegenheden plaatsvinden.

Als bijlage bij dit advies vermeldde de CVA de basisbeginselen inzake de individuele en collectieve ontvoogding van de vrouw. Elk talent, elke belangstellingssfeer (sociaal, kunstzinnig, intellectueel, technisch) moet de kans krijgen ontdekt en ontwikkeld te worden, ongeacht de sociale afkomst en het geslacht. Opvoeding en onderwijs moeten ertoe bijdragen dat meisjes hun plaats in de maatschappij innemen en dat zij aan het uitbouwen van de samenleving kunnen meewerken. Die ontvoogding moet zich voltrekken in de context van een samenleving die rechtvaardiger en vredzamer is. De democratisering van het onderwijs moet worden voortgezet, zodat meisjes en jongens het van jongsaf gewoon zijn om samen te werken, samen te beslissen en de taken onderling te verdelen, zowel binnens- als buitenshuis. Dit betekent niet dat de huidige opvoeding van jongens als model moet dienen, evenmin trouwens als de traditionele opvoeding van meisjes die erop gericht is om de meisjes een gezinsroeping mee te geven.

Opvoeding tot gezinsleven (zowel aan jongens als aan meisjes) moet nochtans een onmisbare taak voor de school blijven. Het volstaat dus niet aan de kinderen uit te leggen dat zij dezelfde taken moeten vervullen, dat zij dezelfde verantwoordelijkheden hebben en over dezelfde rechten beschikken. Zij moeten zich ook kunnen identificeren met de volwassenen, die zelf die nieuwe gedragslijnen moeten vertonen.

⁷ Het Advies verwijst naar de oprichting van de vzw C.R.I.E.P. (Centre de recherche et d'information sur les études et les professions) in de Franstalige gemeenschap.





GELIJKE BEHANDELING IN ARBEID EN BEROEP

ANNEMIE PERNOT

ONDERVOORZITSTER VAN DE RAAD VAN DE GELIJKE KANSEN
VOOR MANNEN EN VROUWEN

VOORZITSTER VAN DE VASTE COMMISSIE ARBEID

Sommigen beweren dat de eerste Wet Gelijke behandeling van mannen en vrouwen in arbeid en beroep in de programmawet van 4 augustus 1978⁸ werd “gesmokkeld”. Op 8 maart 1976 vroeg de minister van Tewerkstelling en Arbeid het advies van de Commissie Vrouwenarbeid (CVA) over de omzetting van de Richtlijn van 9 februari 1976 met betrekking tot de gelijke behandeling van mannen en vrouwen ten aanzien van de toegang tot het arbeidsproces, de beroepsopleiding en de promotiekansen en ten aanzien van de arbeidsvoorwaarden.

Enkele dagen later op 25 maart volgde er een opmerkelijke mededeling van de Voorzitter van de Nationale Arbeidsraad: “de Nationale Arbeidsraad wenst op doeltreffende manier samen te werken met de CVA en kijkt met belangstelling uit naar de resultaten van haar werkzaamheden”. Het advies van de CVA (advies n°9 van 4 april 1977) is bepalend geweest voor de redactie van wat nadien Titel V van de Wet van 4 augustus 1978 is geworden, om niet te zeggen dat woord voor woord werd overgenomen. De Nationale Arbeidsraad heeft zich in zijn advies n° 573 van 28 februari 1978 uitgesproken voor een wet omdat de toepassingssfeer van de richtlijn op sommige

gebieden de bevoegdheid van de Raad en de sociale gesprekspartners overschrijdt.

Maar het bleef uitkijken naar het neerleggen van een wetsontwerp door de minister. Vrouwelijke senatoren die vreesden dat dit een uitstel zou worden legden op 14 juni 1978 een wetsvoorstel neer. Dit wetsvoorstel nam in ruime mate de voorstellen van de CVA over. Onder druk van de vrouwen kwam dit wetsvoorstel in het ontwerp van crisiswet (programmawet). Maar het wets-

De meest fundamentele principes van Titel V zijn zoals gezegd van de hand van de CVA zoals de nietigheid van strijdige bepalingen, gelijke behandeling inzake arbeidsvoorwaarden, de bescherming tegen ontslag, de procedure i.v.m. de toegang tot de beroepsopleiding, de artikelen over de beschermende maatregelen.

⁸ Wet van 4 augustus 1978 tot Economische Heroriëntering, Titel V Gelijke behandeling van mannen en vrouwen ten aanzien van de arbeidsvoorwaarden, de toegang tot het arbeidsproces, de beroepsopleiding en de promotiekansen en ten aanzien van de toegang tot een zelfstandig beroep (BS. 17.8.1978)

voorstel werd niet volledig overgenomen. Het hoofdstuk over de beroepsopleiding werd weggelaten. De senaatscommissie wenste een onmiddellijke opname van het beginsel van de gelijke behandeling in de beroepsopleiding omdat de richtlijn dit voorzag. Maar vooral omdat de gelijke behandeling een fictie blijft zolang de kansen op de beroepsopleiding in feite en in rechte ongelijk blijven en vooral meisjes voor hun opleiding tot een klein aantal beroepen blijven aangewezen. Een amendement van twee vrouwen (Paula D'HONDT en Irène PETRY) omtrent de beroepsopleiding werd in weerwil van de regering goedgekeurd.

De meest fundamentele principes van Titel V zijn zoals gezegd van de hand van de CVA zoals de nietigheid van strijdige bepalingen, gelijke behandeling inzake arbeidsvoorwaarden, de bescherming tegen ontslag, de procedure i.v.m. de toegang tot de beroepsopleiding, de artikelen over de beschermende maatregelen. Het verwijzen naar het geslacht wordt verboden bij werkaanbiedingen, bij selectiecriteria, bij de toegang tot beroepsopleiding, bij de beroepskeuzevoorlichting.

Na de goedkeuring van de Wet kwam het er op aan om deze om te zetten in de concrete realiteit. De CVA heeft daarvoor vele initiatieven genomen in het kader van de beroepsopleiding en het werkgelegenheidsbeleid. De periode van 1976-1979 was bovendien een periode van zware werkloosheid. Heel veel aandacht ging naar de toegang tot de beroepsopleiding (adviezen n°7 van 1976 en n°17 van 1979) en naar de plaats van de vrouwen in de tewerkstellingsprogramma's ter opslorping van de werkloosheid (BTK, derde arbeidscircuit, invoering brugpensioen met vervanging jongeren, enz...) (adviezen 11 en 12 van 1977 en 21 in 1980). Reeds in 1977 trok de CVA de aandacht van de overheid op de dringende sociale behoeften en op het belang van de ontwikkeling van de sociale economie en van de social profit sector. Als dringende behoeften werden hulp aan zieken vermeld, ondersteuning in de ziekenhuizen, sociale en culturele animatie, permanente vorming, diensten voor jonge kinderen en hulp in het onderwijs. Er kwamen studiedagen in 1975 en 1984 over de tewerkstelling van vrouwen. Het belangrijke instrument daarbij van Positieve Acties wordt elders behandeld.

De CVA werkte mee aan sensibiliseringsprogramma's van de twee onderwijsnetten en er werden twee commissies voor de gelijke behandeling in het onderwijs opgericht (NL+ FR) aangevuld met studiedagen in 1979 over "de co-educatie in het onderwijs om de gelijkheid van meisjes en jongens te verzekeren".

Maar er restte ook veel juridisch werk dat verband hield met de *uitvoering van de Wet van 1978*.

- De CVA werd herhaaldelijk om advies gevraagd in verband met de toegangsvoorwaarden voor een betrekking of een beroepsactiviteit (adviezen n°15/1 tot n°15/10 van 1979 tot 1991). Op basis van een koninklijk besluit (in uitvoering van art.122 van de Wet) werd een limitatieve lijst opgesteld van beroepen waarbij het geslacht een bepalende factor of wezenlijke beroepsvereiste mag zijn (toneelspelers, zangers, dansers, mannequins...). Adviezen werden gevraagd om uitzonderingen te geven aan functies binnen het Rijkspersoneel, Leraren lichamelijke opvoeding, de gerechtelijke politie, het zeemansberoep, de militaire veiligheid, bewaarderspersoneel in strafinrichtingen, toezichtspersoneel rijksgestichten. De CVA heeft zich steeds onverdeeld negatief uitgesproken over die bijkomende uitzonderingen. In bepaalde gevallen deed zij positieve voorstellen om het probleem op te lossen of om de situatie te verduidelijken.
- Er waren ook *beschermende wetgevingen* waarbij de toegang tot het beroep verhinderd werd (art.118-123) of andere arbeidsvoorwaarden aan vrouwen werden opgelegd. Waren verboden: het dragen van lasten +27 kg, werk met verfsorten, op- en uitgravingswerken, werken in luchtperscaissons. In zijn adviezen (n°18/1 van 1979, n°27 van 1982, n°43 van 1986) heeft de CVA zich uitgesproken voor de bescherming van de vrouw zonder dat dit mag leiden tot het ontzeggen van de betrokken beroepen aan alle werkneemsters. De werknemersvertegenwoordigers benaderden het probleem vanuit een ruime zienswijze namelijk hoe mannen en vrouwen gelijk behandelen met maatregelen die noodzakelijk geacht worden voor alle werknemers. Voor werkgeversvertegenwoordigers ging het om éénrichtingsverkeer: wat een hinder is voor de aanwerving voor vrouwen moet afgeschaft worden. Het gebrek aan wetenschappelijk

onderzoek en het gebrek aan cijfergegevens zijn terugkerende opmerkingen en bedenkingen geweest.

De discussie rond het verbod van nachtarbeid voor vrouwen bekleedt een bijzonder plaats in de behandeling van de beschermende maatregelen en de veiligheid en gezondheid van de vrouw (advies n°18/3 van 1981). De discussie lijkt nu achterhaald maar leidde in 1981 tot heftige discussies en een verdeeld advies. De werkgeversvertegenwoordigers zijn van oordeel dat een wijziging van de regeling slechts kan gaan in de richting van een ruimere toelating van nachtarbeid voor vrouwen. De werknemersvertegenwoordigers vinden dat elke wijziging in de reglementering van nachtarbeid moet gezien worden in het kader van een grotere humanisering van de arbeid voor alle werknemers ; die wijziging moet er dan ook toe leiden de nachtarbeid zoveel mogelijk te beperken of de nadelige gevolgen ervan tot een minimum te herleiden, in zoverre nachtarbeid noodzakelijk is.

België heeft het Verdrag n°89 van de IAO in verband met het verbod van nachtarbeid voor vrouwen opgezegd in 1992. De Arbeidswet werd aangepast en nachtarbeid kreeg de nodige omkadering.

In 1985 liet het Ministerie van Tewerkstelling en Arbeid op vraag van de Commissie Vrouwenarbeid een onderzoek uitvoeren rond ongewenst seksueel gedrag op het werk (OSGW). Vier jaar later werden de resultaten gepubliceerd. Daaruit bleek dat 41 % van de vrouwen en 21 % van de mannen weet had van ongewenst seksueel gedrag op het werk. De slachtoffers waren vooral jonge en ongehuwde vrouwen. In haar advies (n°49 van 16 januari 1989) heeft de CVA gewezen op de verantwoordelijkheid van de werkgever om te zorgen voor behoorlijke arbeidsomstandigheden. Het advies en de tekst over "ongewenst seksueel gedrag op de arbeidsplaats: juridische actiemiddelen " werden ruim verspreid. In een lijvig Rapport van 1992 heeft de Nationale Arbeidsraad, op vraag van het ministerie, de mogelijkheden voor preventieve maatregelen in de ondernemingen onderzocht en toegelicht.

Het eerste wettelijk kader voor het OSGW kwam er bij koninklijk besluit van 18 september

1992 een initiatief van de Staatssecretaris voor Maatschappelijke Emancipatie. Pas drie jaar later, op 9 maart 1995, werd een koninklijk besluit goedgekeurd dat OSGW ook binnen de openbare sector verbood.

De wet werd in die tijd als progressief bestempeld en ondervond zeker aan werkgeverskant weerstand.

Moederschapsbescherming

Om de prematuriteit te bestrijden en om het hoge percentage van 6% vroegtijdige geboortes tot 3% te herleiden, vroeg de minister van Volksgezondheid en van het Gezin op 3 maart 1977 de hulp van zijn collega van Tewerkstelling en Arbeid. Aspecten van het moederschapsverlof kwamen aan bod, alsook de invloed van medische, sociale, psychologische en andere factoren op de zwangere werkneemsters. Het werd nuttig gevonden om ook het advies van de CVA te vragen. Deze vraag werd nadien herhaald en plaatste de moederschapsbescherming in een ruimer kader: de bestaande leemtes en ongecoördineerde maatregelen vroegen om een globale benadering. In haar zeer gedetailleerd advies (n° 28 van 27 april 1982) spreekt de CVA over het informatief optreden vóór de zwangerschap en het optreden tijdens de zwangerschap. Het prenataal

Het verruimen van de verzekering tot vrouwen die zich in een specifieke situatie bevinden zoals de werkloze vrouwen, de vrouwen die borstvoeding geven, de vrouwen die van de arbeidsplaats verwijderd zijn en situaties in geval van hospitalisatie van het kind, wordt positief onthaald.

onderzoek tijdens de werkuren is belangrijk voor de werknemersvertegenwoordigers. Heel wat elementen van het advies worden nadien omgezet in wetgeving o.a. gelijkstelling van dagen voor de berekening van het vakantiegeld en voor de dagen van verplichte verwijdering van het werk; de betere bescherming tegen ontslag in geval van zwangerschap wordt opgenomen in CAO n°38 van december 1983 met name de werkgever mag kandidaten niet op een discriminerende wijze behandelen.

Tenslotte heeft de CVA een gedetailleerd unaniem advies uitgebracht over het wetsvoorstel inzake de moederschapsverzekering (advies n° 53 van 4 oktober 1989). Het verruimen van de verzekering tot vrouwen die zich in een specifieke situatie bevinden zoals de werkloze vrouwen, de vrouwen die borstvoeding geven, de vrouwen die van de arbeidsplaats verwijderd zijn en situaties in geval van hospitalisatie van het kind, wordt positief onthaald.

Als voorlopers van de huidige regeling inzake loopbaanonderbreking, ouderschapsverlof en de nood aan kinderopvang zijn adviezen n°37 van 1984 en n° 52 van 1989 te vermelden. Interessant te melden is dat bij de bespreking van de verschillende regelingen van onderbreking van de beroepsloopbaan de Nationale Arbeidsraad en CVA een gemengde commissie hebben opgericht. Wat de kinderopvang betreft werd vooral gewezen op het totaal gebrek aan vóór- en naschoolse kinderopvang en een betere subsidiëring voor de opvang van de -3 jarigen.

Het aanmoedigen van de vrouwen om zich kandidaat te stellen voor de sociale verkiezingen en om voor vrouwen te stemmen, was voorwerp van sensibilisering en campagnes (affiches, TV spot, kranten...) bij nagenoeg elke sociale verkiezing om de vier jaar.

NABESCHOUWINGEN

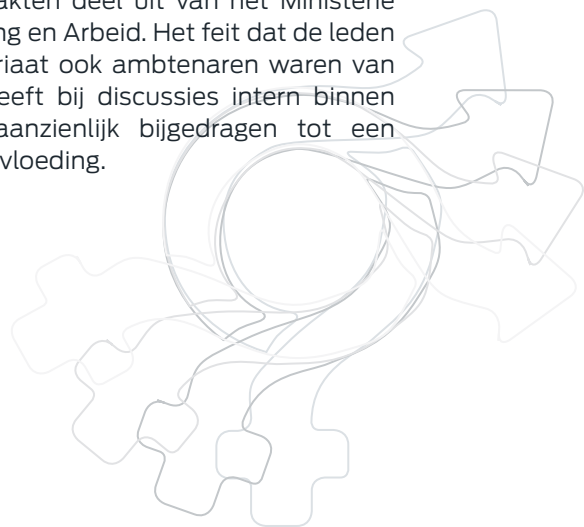
Het is een feit dat de CVA als een motor en katalysator gewerkt heeft, door gedetailleerde en uitvoerige studies en onderzoek, door haar adviezen omtrent belangrijke wetsvoorstellen en -wijzigingen, door het organiseren van studiedagen en door het organiseren van sensibiliseringscampagnes en het verspreiden van brochures en studies. Haar werk is tijdens de periode van 1975 en 1992 onmisbaar geweest in de verbetering van de positie van de vrouw in de arbeidswereld.

Het belang van de CVA valt af te leiden uit haar streven naar:

- Betere scholing en voorbereiding op het beroepsleven.
- Het afschaffen van de bestaande discriminatie binnen de arbeidswereld.
- Een gelijke verdeling van de taken van man en vrouw in het familiaal en het sociaal leven.

De vertegenwoordigers van de werkgevers- en werknemersorganisaties hebben met hart en ziel deel genomen aan de talrijke voorbereidende vergaderingen voor het uitbrengen van adviezen. Zelfs bij het uitbrengen van verdeelde adviezen waren er altijd elementen waar zij het wel over eens waren. Bovendien had de bespreking van de thema's het voordeel dat de onderwerpen bekendheid verwierven intern binnen de Federaties van de werkgevers en binnen de vakbondsorganisaties.

De CVA heeft al die jaren op een sterk ondersteunend secretariaat kunnen rekenen. De onderzoekers waren van een uitzonderlijke kwaliteit en maakten deel uit van het Ministerie van Tewerkstelling en Arbeid. Het feit dat de leden van het Secretariaat ook ambtenaren waren van het Ministerie heeft bij discussies intern binnen het Ministerie aanzienlijk bijgedragen tot een wederzijdse beïnvloeding.





GELIJK LOON

ANNEMIE PERNOT

ONDERVOORZITSTER VAN DE RAAD VAN DE GELIJKE KANSEN
VOOR MANNEN EN VROUWEN
VOORZITSTER VAN DE VASTE COMMISSIE ARBEID

De Commissie Vrouwenarbeid (CVA) werd op 24 maart 1975 officieel geïnstalleerd door minister Califice, minister van Tewerkstelling en Arbeid. De taak van de Commissie omschreef hij als volgt: "De regering verwacht van de CVA dat zij een strategie formuleert en uitwerkt voor de acties die moeten worden gevoerd door allen die verantwoordelijkheid dragen, dit om eindelijk elke discriminatie van de vrouw als werkneemster uit de wereld te helpen".

Reeds op 9 april 1975, één maand na de oprichting, vroeg de minister dringend het advies van de CVA over een wetsontwerp tot omzetting van de richtlijn van 10 februari 1975 (75/117/CEE) inzake de toepassing van de gelijke beloning voor mannelijke en vrouwelijke werknemers.

De CVA kon onmiddellijk inspelen op de Europese politiek inzake gelijk loon voor gelijk of gelijkwaardig werk maar bracht een verdeeld advies uit over de vorm van de te nemen maatregelen (advies n°1 van 26 mei 1975): de werknemersvertegenwoordigers opteerden voor een wet terwijl de werkgeversvertegenwoordigers van oordeel waren dat een herziening van de wet niet dwingend was en het interprofessioneel akkoord tegemoet kwam aan de zorg van de gelijke beloning. Nog volgens de werkgeversvertegenwoordigers bestond het principe van gelijke beloning reeds in de overeenkomst nr.100 van de I.A.O. betreffende

"De regering verwacht van de CVA dat zij een strategie formuleert en uitwerkt voor de acties die moeten worden gevoerd door allen die verantwoordelijkheid dragen, dit om eindelijk elke discriminatie van de vrouw als werkneemster uit de wereld te helpen".

de gelijkheid van beloning tussen mannelijke en vrouwelijke werknemers en in art. 119 van het Verdrag tot oprichting van de EEG. Bovendien was er de zeer korte termijn waarbinnen de wetgeving moest gewijzigd of aangevuld worden, vóór 12 februari 1976. Over de inhoud bestond er grotere overeenstemming. Het voorstel van definitie van gelijk loon werd door de Nationale Arbeidsraad overgenomen.

De minister had ook het advies over het wetsontwerp gevraagd aan de Nationale Arbeidsraad.

De Raad beklemtoonde de autonomie van de sociale partners inzake loonvorming. De Nationale Arbeidsraad antwoordde met de collectieve arbeidsovereenkomst n°25 van 15 oktober 1975.

Omdat een overeenkomst enkel geldig is voor de privésector formuleerde de Nationale Arbeidsraad een aanbeveling “dat de regering schikkingen zou treffen opdat een analoge regeling op alle werknemers en gelijkgestelden van de overheidssector zou worden toegepast”. Wat meer specifiek de openbare sector betreft had de Wet van 19.3.1964 het Verdrag van de VN over de politieke rechten van de vrouw goedgekeurd; de invloed ervan op de loongelijkheid in de openbare diensten was evenwel niet vanzelfsprekend. Er was dus nood aan Titel V van de Wet van 4 augustus 1978 waar onder de arbeidsvoorwaarden ook het gelijk loon voor gelijk werk is opgenomen. In 1981 werd België bijna veroordeeld door het Europees Hof van Justitie van Luxemburg omdat de vrouwelijke ambtenaren gediscrimineerd werden bij de toekenning van de haard- en standplaatsvergoeding (“bijna” omdat op het laatste moment de gebrekkige regeling gedeeltelijk werd verbeterd).

Van bij het begin van de discussie over het gelijke loon was de CVA zich zeer bewust van de onderliggende problematiek inzake gelijk loon voor hetzelfde werk of het werk van gelijke waarde. Gelijke beloning moet worden gewaarborgd ten aanzien van alle elementen en voorwaarden van de beloning, met inbegrip van de systemen van functiewaardering. In geen geval mag het functiewaarderingssysteem een discriminatie meebrengen noch door de keuze van de criteria, noch door het omzettingssysteem van functiepunten in loonpunten. Deze definitie loopt als rode draad in de adviezen en in de collectieve arbeidsovereenkomst n°25 van de Nationale Arbeidsraad.

De CVA vond het zeer belangrijk dat de inhoud van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 25 een algemene bekendheid kreeg (advies n°6 van 22 mei 1976). Het commissariaat-generaal voor de bevordering van de Arbeid (Ministerie van Tewerkstelling en Arbeid) heeft dan op grote schaal een brochure verspreid over de gelijke beloning. Deze brochure was door de CVA opgesteld in een

verstaanbare taal voor alle werknemers. De brochure werd in 1985 herdrukt wegens de grote belangstelling. De vraag naar een radio- en TV uitzending kreeg geen positief gevolg.

Voor de CVA was het ook belangrijk dat er voor de sociale inspectie vormingssessies werden georganiseerd. Maar de sociale inspectie heeft zich in eerste instantie bezig gehouden met de bekendmaking van de collectieve arbeidsovereenkomst n°25 die vanaf 1975 als bijlage moet gevoegd worden bij het arbeidsreglement in iedere onderneming.

In het advies n° 6 van 22 mei 1976 heeft de CVA er bij de minister op aangedrongen om een grondige analyse van de bestaande collectieve arbeidsovereenkomsten te maken inzake het gelijk loon. Op 20 juni 1976 richtte de minister van Tewerkstelling en Arbeid een brief aan de Paritaire Comités met de vraag om zich in regel te stellen met de collectieve arbeidsovereenkomst nr.25 en om de bestaande collectieve arbeidsovereenkomsten te onderzoeken en te herzien indien nodig. Een rapport werd verwacht tegen 31 december 1976.

In sommige collectieve arbeidsovereenkomsten werd bij de definitie van een categorie de term “onder werknemers worden werknemers en werknemers verstaan” louter symbolisch gebruikt want aan de hand van vereisten voor de uitoefening van de job valt af te leiden dat enkel mannen aan het vereiste diploma of aan de technische ervaring kunnen beantwoorden.

Een administratieve *gespecialiseerde Cel binnen de Dienst van de Collectieve Arbeidsbetrekkingen* werd opgericht met als opdracht de directe en de indirecte discriminaties in de bestaande collectieve arbeidsovereenkomsten op te sporen en de conformiteit van de overeenkomsten met de collectieve arbeidsovereenkomst n°25 te onderzoeken. Dankzij dit krachtadig optreden van de CVA werd een systematisch onderzoek gewijd aan de collectieve arbeidsovereenkomsten van de Paritaire Comités (bevoegd paritair orgaan voor het sluiten van collectieve arbeidsovereenkomsten op sectoraal niveau).

De administratieve cel onderzocht meer dan 476 collectieve arbeidsovereenkomsten en 300 processen-verbalen van Paritaire comités omtrent de toepassing van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 25. De Cel zag zich wel geconfronteerd met nieuwe begrippen zoals "gelijk loon voor een werk van gelijke waarde" en de definitie van "beloning", begrippen waarover op dat ogenblik nog geen rechtspraak bestond.

Werden zonder commentaar als *directe discriminaties* beschouwd waarvoor de Voorzitter van het Paritair Comité verzocht werd er een einde aan te maken: collectieve Arbeidsovereenkomsten met verschillend loon voor mannen en vrouwen voor dezelfde functie, collectieve arbeidsovereenkomsten met verschillende leeftijdsvoorwaarden voor mannen en vrouwen voor de toekenning van jaarlijkse premie.

Bij het onderzoek van de *Indirecte discriminaties* ondervond de Cel heel wat meer moeilijkheden omdat vele functieclassificatiesystemen gebaseerd waren op keuzes van sociale, economische en culturele aard waarvan de beoordeling niet toekwam aan een administratieve cel: sommige keuzes zouden subjectieve appreciaties kunnen inhouden, sommige keuzes waren eerder gebaseerd op politieke overwegingen, aldus de Cel. De discriminatie kan zich verbergen in de keuze van de criteria (een criterium dat vrouwen valoriseert of een dat mannen bevoordelt: handigheid versus fysieke kracht) of in de weging: spierkracht krijgt 8 punten versus waarnemingsvermogen krijgt 4 punten. Derde element van discriminatie is de omzetting van de classificatie in loonpunten. Ook

bij de toekenning van contractuele of eenzijdige voordelen kunnen discriminaties verborgen zitten.

Hierbij volgt een opsomming van collectieve arbeidsovereenkomsten waarvoor de algemeen verbindend verklaring werd aangevraagd maar die indirecte discriminaties bevatten: in een bepaalde categorie krijgen mannen een premie zodat zij in feite een loon van een hogere categorie ontvangen, de functies die technische kennis vereisen of waarvoor fysieke kracht of polyvalentie gevraagd wordt, worden systematisch in hogere classificatie ingeschaald dan functies waar handigheid gevraagd wordt. In sommige collectieve arbeidsovereenkomsten werd bij de definitie van een categorie de term "onder werknemers worden werknemers en werknemers verstaan" louter symbolisch gebruikt want aan de hand van vereisten voor de uitoefening van de job valt af te leiden dat enkel mannen aan het vereiste diploma of aan de technische ervaring kunnen beantwoorden. Enkel het Paritair Comité van de metaalsector besluit tot het maken van een nationale inventaris van de praktische problemen voor de toepassing van het gelijk loon en nam expliciet de definitie van gelijk loon van art. 4 van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 25 over in de eigen collectieve arbeidsovereenkomst. Bij het verder onderzoek van de 300 PV van vergaderingen van P.C. door de administratieve Cel waren er slechts 5 Paritaire Comités waar een grondige discussie had plaatsgevonden: PC Textiel (oprichting werkgroep), Banken (discussie over de uitsluiting van kaderpersoneel uit toepassing van collectieve arbeidsovereenkomsten), Verzekeringen (o.a. onderzoek naar gebruik van gezinshoofd bij toekenning van premies), glasnijverheid (oprichting werkgroep), commerciële luchtvaart (duur van de loopbaan en recht op pensioen). In enkele sectoren blijven collectieve arbeidsovereenkomsten met discriminaties voortbestaan maar daarvoor hebben de sociale partners geen algemeen verbindende verklaring aangevraagd.

In zijn conclusies bevestigt de Cel dat de sociale partners overtuigd zijn van het principe van gelijk loon, toch op het formele vlak. De Cel wijst wel op de noodzaak om het onderzoek verder te zetten en verder te gaan dan de loutere studie van teksten van een collectieve arbeidsovereenkomst. Vele

De Raad van de Gelijke Kansen voor Mannen en Vrouwen heeft ook gewezen op de rol van de vele instanties bij het wegwerken van de loonkloof zoals de ministers van Werk, Justitie, Ambtenarenzaken, de sociale partners en de ondernemingen.

beroepsclassificaties zijn opgesteld in functie van technische kwalificaties. Die zijn niet mannelijk of vrouwelijk maar in de ondernemingen worden technische functies enkel door mannen uitgevoerd omdat de technische beroepsopleiding in de scholen enkel openstaat voor jongens. De Cel pleit om het werk verder te zetten in samenspraak met het onderwijs en de overheid en om een inventaris op te stellen van alle beroepsclassificaties. Het verslag van de Cel werd op 31 augustus 1976 aan de minister, de CVA, de Paritaire comités en de Nationale Arbeidsraad meegedeeld met het verzoek rekening te houden met de bevindingen.

Ondanks de herhaalde vraag van de CVA aan de minister naar de stand van de opvolging van de analyse van de Cel bleef deze vraag zonder gevolg. De CVA heeft zich nooit kunnen uitspreken over de conformiteit met collectieve arbeidsovereenkomst n° 25.

In zijn art. 6 voorziet de collectieve arbeidsovereenkomst nr.25 de oprichting van een *gespecialiseerd paritair samengestelde commissie* die op vraag van een rechtscollege advies moet geven bij geschillen over gelijke beloning. Het is immers moeilijk voor een rechtscollege zich uit te spreken over zulke technische problemen als de beoordeling van de waarde van het werk, de functiewaardering of elke andere methode inzake beloning zonder een beroep te kunnen doen op personen die met deze materie

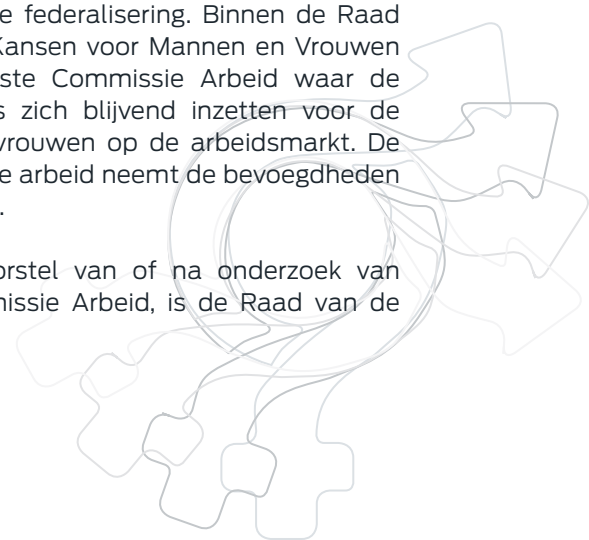
vertrouwd zijn. De oprichting was een voorstel van enkele vertegenwoordigers van de CVA. Van deze mogelijkheid werd zelden gebruik gemaakt (tweemaal nl. door de Arbrb. Antwerpen in 1984 en de Arbrb. Luik in 1986).

De CVA nam de taak van het verstrekken van *informatie en sensibilisering* erg ter harte. Op 12 december 1985 werd er een informatiedag over de gelijke behandeling van mannen en vrouwen voor de juridische wereld georganiseerd en ook op 29 en 30 maart 1990 een Seminarie over het Europees communautair recht en de toepassing in het Belgischen en het Luxemburgs recht in samenwerking met de Belgische Vereniging voor Europees recht. De CVA genoot groot aanzien. Op deze studiedagen waren ministers, vertegenwoordigers van de rechterlijke macht, van de universitaire wereld, van de Europese Commissie en van de sociale partners aanwezig.

De “basisdocumentatie” (*uitvoerig overzicht van Europees gemeenschapsrecht en Belgisch federaal recht, rechtspraak en overzicht van publicaties over de gelijkheid van mannen en vrouwen*), zag het licht in 1985 ter gelegenheid van vermelde studiedag. Daarop is er een niet-aflatende vraag naar informatie op gang gekomen. De “basisdocumentatie” werd in 1990 heruitgegeven en sindsdien wordt zij jaarlijks bijgewerkt: eerst door het secretariaat van de CVA en nu door de Raad van de Gelijke kansen voor Mannen en Vrouwen (het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen verzorgt het publiceren sinds 2003).

Sinds 1993 wordt het werk van de CVA verdergezet in een andere constellatie. De Raad van de Gelijke Kansen voor Mannen en Vrouwen werd als adviesorgaan opgericht met een ruimer actiedomein dan arbeid en beroep en rekening houdend met de federalisering. Binnen de Raad van de Gelijke Kansen voor Mannen en Vrouwen fungeert de Vaste Commissie Arbeid waar de sociale partners zich blijvend inzetten voor de positie van de vrouwen op de arbeidsmarkt. De Vaste Commissie arbeid neemt de bevoegdheden over van de CVA.

Meestal op voorstel van of na onderzoek van de Vaste Commissie Arbeid, is de Raad van de



Gelijke Kansen voor Mannen en Vrouwen blijven wijzen op het gebrek aan inzicht en kennis over de mechanismen en de functiewaarderingssystemen die nog al te zeer de weerspiegeling zijn en blijven van de rol en kwaliteiten die men aan mannen en vrouwen afzonderlijk toeschrijft, op de nood aan acties en maatregelen en heeft de Raad van de Gelijke Kansen voor Mannen en Vrouwen ook gewezen op de rol van de vele instanties bij het wegwerken van de loonkloof zoals de ministers van Werk, Justitie, Ambtenarenzaken, de sociale partners en de ondernemingen (advies n°8 van 24 mei 1996 en advies n°23 van 12 maart 1999). In 1999 werd een eerste aanzet gegeven door Miet Smet als minister van Tewerkstelling en Arbeid met onderzoek naar de impact van de functieclassificatiesystemen op de loonongelijkheid en met een aanpassing van de Wet teneinde de beroepenclassificaties in overeenstemming te brengen met het beginsel van gelijke behandeling van mannen en vrouwen.

De Nationale Arbeidsraad heeft op 9 juli 2008 de **collectieve arbeidsovereenkomst nr. 25** aangepast. Het was de Vaste Commissie Arbeid van de Raad van de Gelijke Kansen voor Mannen en Vrouwen die hierom verzocht had. Dankzij de goede samenwerking van beide instanties werd de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 25 opgesteld. Een aantal aanpassingen in de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 25 waren nodig als gevolg van wijzigingen in Europese Richtlijnen (collectieve arbeidsovereenkomst n°25 art.1 en 4) en Belgische wetgeving (collectieve arbeidsovereenkomst n°25 art.3). De wijzigingen worden toegelicht in een rapport dat in de bijlage bij de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 25 is bijgevoegd.

Voorts heeft de Vaste Commissie Arbeid een advies uitgebracht over de vereenvoudiging en de verfijning van de sociale balans. Hierdoor komt er een grotere loonklooftransparantie en meer inzicht op ondernemingsniveau (advies 129 van 10 september 2010).

Ook de loonverschillen inzake extralegale voordelen tussen mannen en vrouwen kwamen aan bod in een onderzoek dat uitgevoerd werd in opdracht van de Raad van de Gelijke Kansen voor Mannen en Vrouwen en een aansluitend seminarie

over het onderwerp in mei 2011. In het onderzoek werd de kansverhouding bij de toekenning van extralegale voordelen, de verschillen tussen mannen en vrouwen in hun voorkeur bij de samenstelling van de loonkorf onderzocht, evenals de invloed die een loopbaanonderbreking heeft op de loonkloof. De loonkloof verbreedt verder wanneer men extralegale voordelen incalculeert. Het vaakst voorkomende extralegale voordeel is de verplaatsingsvergoeding (63%). Iets meer dan de helft van de werknemers heeft ook recht op een hospitalisatieverzekering en maaltijdcheques. Het aandeel loontrekkenden met recht op een voordeel neemt toe met het hiërarchisch niveau. Er is echter een groot verschil tussen het aandeel mannen en vrouwen met een bedrijfswagen en/of tankkaart. Maatschappelijk gezien is vooral het verschil in aanvullende socialezekerheidsvoordelen frappant. Mannen maken meer dan vrouwen kans op deelname aan een pensioenplan of groepsverzekering en op een extra ziekte- of hospitalisatieverzekering. Deze voordelen hebben een effect op de hele loopbaan. Voor mannen ligt de raming van de sociale bescherming 26,04% hoger dan die voor vrouwen. Hoewel niet alle werknemers deze non-cashvoordelen ontvangen, hebben deze toch een verbredend effect op de loonkloof tussen mannen en vrouwen. Een ruwe berekening laat deze toenemen van de loonkloof 14,28% (in 2008) naar 18,03% wanneer ook de extralegale voordelen zijn meegeteld.

Ondertussen heeft de bestrijding van de loonkloof een nieuw elan gekregen door de **Wet van 22 april 2012**⁹. Doel van de Wet is de loonkloof verplicht op het overlegagenda te plaatsen. Het zichtbaar en bespreekbaar maken van de loonkloof vormt de rode draad van de maatregelen die op de drie overlegniveaus werden ingevoerd: interprofessioneel, sectoraal en op het niveau van de onderneming. De Vaste Commissie Arbeid heeft het betreurd dat zij niet tijdig om advies werd gevraagd hoewel de wet wel degelijk binnen het bevoegdheidsdomein van de commissie viel. (advies nr. 3 van 18 september 2013). De Commissie gaf wel advies over de aanstelling van een “bemiddelaar” ingeval van onenigheid binnen de onderneming over gelijk loon.

⁹ Anastasia Demagos, L'écart salarial entre hommes et femmes, Larcier, 2015

NABESCHOUWINGEN

Terwijl de CVA reeds in 1975 een definitie van het begrip gelijk loon gaf met verwijzing naar de functiewaardering en functieclassificatie, heeft het tot 2012 geduurd vooraleer de loonkloof verplicht op het overlegagenda moest staan. Een eerste aanzet naar een sekse neutrale functiewaarderingssysteem was reeds gegeven door Miet Smet als minister van Tewerkstelling en Arbeid in de Wet van 7 mei 1999.

Het moet gezegd dat de sociale partners een grote beweging hebben moeten maken om van het gelijk loon een prioriteit te maken. Vergeten we niet dat in 1975 van de 1890 mandaten in de Paritaire Comités er slechts 20 mandaten toekwamen aan vrouwen.

Vandaag is 47.43 % van de werknemers vrouw, ze nemen samen 42.93% van de betaalde werkdagen voor hun rekening maar ontvangen slechts 39.73% van de totale loonmassa. Op 40 jaar tijd is de loonkloof in de industrie gehalveerd. Vandaag verdienen vrouwen in België op basis van gemiddelde bruto uurlonen nog steeds 9% minder dan mannen. Volgens het loonkloofrapport kan 50,4 % van het verschil niet verklaard worden (Loonkloofrapport 2014).

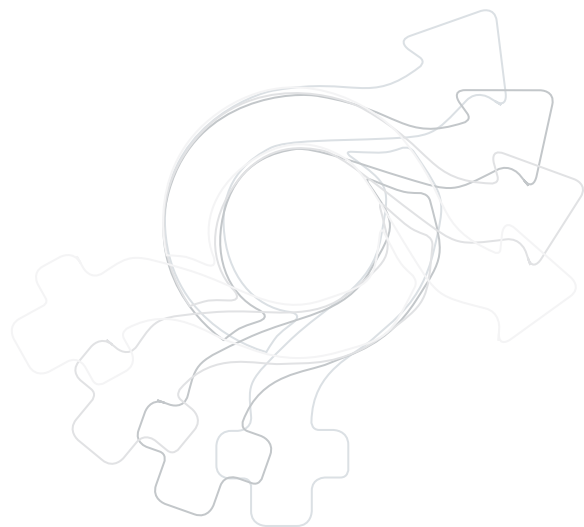
Onderzoek naar de oorzaken heeft kennis gebracht om te remediëren. We remediëren meer en meer aan de kern van het probleem maar de fundamentele oorzaken van de loonkloof blijven, ook nog in 2015:

- Het verschil in studiekeuzes van meisjes en jongens blijft groot: 1 op 10 meisje kiest voor technische richting terwijl dat 5 op 10 is bij jongens.
- Er is nog steeds een segregatie tussen mannen en vrouwen op de arbeidsmarkt.
- De functiewaarderingssystemen en de daaruit voortvloeiende loonclassificatie vragen blijvende aandacht.
- Aanvullende extralegale voordelen reproduceren de loonongelijkheid.



NA 40 JAAR BLIJFT DE BOODSCHAP:

**‘de loonkloof moet als
sociaal overlegthema
op de drie overlegniveaus
behouden blijven :
interprofessioneel, sectoraal en
ondernemingsniveau ’**





DEELTIJDSE ARBEID

HEDWIGE PEEMANS-POULLET,
INDERTIJD ATTACHEE BIJ HET SECRETARIAAT VAN
DE COMMISSIE VROUWENARBEID
LID VAN DE RAAD VAN DE GELIJKE KANSEN
VOOR MANNEN EN VROUWEN

De Commissie Vrouwenarbeid (CVA) heeft zich vanaf het tweede jaar van haar bestaan gebogen over de kwestie van de deeltijdse arbeid. Zij maakte gebruik van haar initiatiefrecht om advies nr. 8 goed te keuren (02/09/1976), omdat dit een thema is waar iedereen het over heeft¹⁰. De Commissie zegt immers dat zij *“heeft besloten het probleem van de deeltijdse arbeid te bespreken wegens de houding ingenomen door bepaalde instellingen, comités of organisaties, die de deeltijdse arbeid voorstellen als een oplossing voor bepaalde vrouwen, die gekneld zitten tussen hun gezinsverantwoordelijkheid en hun verlangen om te werken of als een bestrijding van de vrouwenwerkloosheid”*.

Dit advies nr. 8 over *“De deeltijdse arbeid van vrouwen”* gaat uit van drie principes: niemand mag worden verplicht deeltijdse arbeid te aanvaarden; alle deeltijdse betrekkingen moeten zowel openstaan voor mannen als voor vrouwen, die geconfronteerd worden met tijdelijke toestanden of met persoonlijke problemen; deeltijdse arbeid is geen middel tegen werkloosheid.

Ten slotte somt het advies verscheidene nadelen van deeltijdse arbeid op, zoals het afremmen van de ontwikkeling van collectieve voorzieningen en het belemmeren van een werkelijke verdeling van de taken tussen man en vrouw in de maatschappij en het gezin. Het vraagt om het begrip “deeltijdse arbeid” duidelijk te omschrijven en de nodige maatregelen te treffen inzake arbeidsreglementering, sociale zekerheid (onder andere werkloosheid¹¹) en arbeidsbescherming. Wat het ‘verzoenen’ van werk en gezinsleven betreft, nemen de sociale partners verschillende standpunten in. De vertegenwoordigers van de werknemers zijn voorstanders van een algemene arbeidsduurverkorting, terwijl de vertegenwoordigers van het V.B.O. (Verbond van Belgische Ondernemingen) van mening zijn dat een dergelijke maatregel geen oplossing betekent voor de werkloosheid.

In juni 1977 sprak het nieuwe regeerakkoord¹² zich uit voor een arbeidsherverdeling door *“het aanpassen van de arbeidstijd en onder andere het bevorderen van deeltijdse arbeid”*. Het V.B.O. stelde onmiddellijk een nota op om toe te lichten waarom het zich verzette tegen een inkrimping

¹⁰ In de jaren 1960 werd deeltijdse arbeid voorgesteld als een antwoord op de behoefte aan werkkrachten, omdat op deze manier vrouwen aan de haard in het arbeidsproces konden worden ingeschakeld. In 1962 gaf het ACV een commissie de opdracht om een rapport over dit onderwerp op te stellen. Vanaf het midden van de jaren 1970 werd deeltijdse arbeid voorgesteld als een oplossing voor de werkloosheid en om gezinsleven en werk met elkaar te verzoenen.

¹¹ Hoewel korte tijd voordien enkele aanpassingen werden goedgekeurd (K.B. van 26/04/1976 en van 30/04/1976) voor sommige werkloze deeltijdse werknemers, zijn de uitkeringen van de meeste deeltijdse werknemers die werkloos worden beperkt in de tijd en wordt het bedrag ervan zeer ongunstig berekend.

¹² Regering Tindemans II.

van de wekelijkse arbeidstijd. Als alternatieve oplossing stelde het ... deeltijdse arbeid voor.

In juni 1979 vroeg Roger De Wulf, minister van Tewerkstelling en Arbeid, aan de CVA een advies over deeltijdse arbeid: *“Op verscheidene niveaus en meer bepaald in de regering en de E.E.G. maakt het onderwerp deeltijdse arbeid deel uit van menige discussie. Daarom verzoek ik u ...”*. De Commissie richtte bijgevolg een werkgroep ad hoc op om het gevraagde advies voor te bereiden. Dit advies (nr. 23) betreffende *Deeltijdse Arbeid* werd uiteindelijk pas op 20 juni 1980 uitgebracht. Het begint met vast te stellen dat de minister ook de Nationale Arbeidsraad (NAR) heeft geraadpleegd over de deeltijdse arbeid. Hoewel de vraag van de minister een breder voorwerp heeft, besloot de Commissie om haar antwoord te beperken en in twee delen op te splitsen. Het eerste deel betreft de verschillen in behandeling tussen mannen en vrouwen die deeltijds werken, meer bepaald met betrekking tot bepaalde afdelingen van de sociale zekerheid (kinderbijslag, ziekte- en invaliditeitsverzekering en werkloosheidsverzekering). Dit gedeelte stelt een diagnose en doet voorstellen voor aanpassingen. Het tweede deel stelt vast dat de algemene arbeidswetgeving niet aangepast is aan vrijwillige deeltijdse werknemers. Dit advies houdt zich in zijn geheel vrij strikt aan een analyse van de elementen van het sociaal recht die problemen opleveren.

Het klopt dat de NAR een maand eerder, in mei 1980, ook een eerste advies (nr. 655) over deeltijdse arbeid had ingediend.¹³ De sociale partners stonden op dit punt lijnrecht tegenover elkaar en zij kwamen overeen om geen discussie ten gronde te houden over de voor- en nadelen van deeltijdse arbeid, maar slechts een advies te geven over de aanpassingen die nodig waren

¹³ In december 1980 vaardigde de NAR een tweede advies uit, met het nr. 671.

Niemand mag worden verplicht deeltijdse arbeid te aanvaarden; alle deeltijdse betrekkingen moeten zowel openstaan voor mannen als voor vrouwen, die geconfronteerd worden met tijdelijke toestanden of met persoonlijke problemen; deeltijdse arbeid is geen middel tegen werkloosheid.

aan het arbeidsrecht en de sociale zekerheid. Later, in februari 1981, hechtte de NAR zijn goedkeuring aan collectieve arbeidsovereenkomst nr. 35¹⁴ betreffende sommige bepalingen van het arbeidsrecht inzake deeltijdse arbeid.

Zo kon de minister van Tewerkstelling en Arbeid in juni 1981 door het parlement een wet laten goedkeuren die aan de arbeidswetgeving een aantal regelingen inzake deeltijdse arbeid toevoegde.

Met haar twee eerste Adviezen toonde de CVA dat ze volledig op de hoogte was van de sociaal-economische actualiteit. Advies nr. 8, dat de Commissie op eigen initiatief had uitgevaardigd, gaf reeds vrij vroeg richting aan de discussie over deeltijdse arbeid en raakte de kern van de kwestie, ook al lag de nadruk op de meningsverschillen. Het tweede advies, dat op vraag van de minister werd verleend, beperkte zich tot het voorstellen van

¹⁴ Gewijzigd op 9/02/2000, werd toen CAO nr. 35 bis.

de vereiste aanpassingen aan de wetgeving, net zoals de NAR dat deed, maar benadrukte ook zijn specifieke aanpak door te wijzen op de problemen van de ongelijkheid tussen mannen en vrouwen die deeltijds werken.

In februari 1982 werd de CVA opnieuw benaderd door Michel Hansenne, de nieuwe minister van Tewerkstelling en Arbeid, om commentaar te leveren bij het ontwerp van richtlijn betreffende deeltijdse arbeid voor de Raad van de Europese Gemeenschap.¹⁵ De CVA verleende haar Advies (nr. 33) op 12 juli 1982. Deze keer vermeldt de CVA bij de meeste punten apart de standpunten van de werknemersvertegenwoordigers enerzijds en de vertegenwoordigers van de werkgevers en de middenklasse anderzijds. Ze stipt ook de punten aan waarover er eenstemmigheid is.

In de inleiding herinnerde dit advies eraan dat in die tijd 5,8% van de beroepsbevolking deeltijds werkte en dat 89,2% van deze deeltijds werkenden vrouwen waren, hoofdzakelijk gehuwde vrouwen. De werkgeversvertegenwoordigers wilden deeltijds werken bevorderen, omdat hierdoor de werkloosheid wordt bestreden, door het beschikbare werk te verdelen over een groter aantal werknemers, mannen én vrouwen. Maar de werknemersvertegenwoordigers vonden dat deeltijds werken geen remedie tegen de werkloosheid is, omdat het arbeidsvolume er niet door toeneemt en niet rechtvaardig gespreid wordt. Bovendien remt deeltijds werken het proces van arbeidsduurverkortung voor iedereen af en structureert het de markt horizontaal (per sector) en verticaal (weinig geschoolde werknemers). Deeltijds werken verzekert niet de economische onafhankelijkheid van de deeltijds werkende en draagt niet bij tot een meer billijke verdeling van de gezinstaken.

Toch was de CVA het erover eens, dat als er deeltijds werk wordt aangeboden, dit zowel voor mannen als vrouwen moet openstaan. Dit stond in contrast met het toenmalige beleid, dat bij het bevorderen van deeltijdarbeid de vrouwen in het arbeidsmidden buitenspel dreigt te zetten. De CVA

neemt zich bijgevolg voor om in een later advies te bestuderen hoe kan worden vermeden dat de ontwikkeling van deeltijds werken onvermijdelijk tot nieuwe discriminaties leidt. Ze betreurt dat de regering de werkloosheidswetgeving, die zo ongunstig is voor deeltijds werkenden, niet heeft aangepast, zoals nochtans werd gevraagd.

Na deze lange inleiding analyseert advies nr. 33 het ontwerp van Richtlijn, zowel naar de vorm als ten gronde. Ook hier staan commentaren die een gemeenschappelijk standpunt vertolken, maar ook aparte commentaren van de werknemersvertegenwoordigers en de werkgeversvertegenwoordigers. Binnen de CVA vroegen met name de werknemersvertegenwoordigers dat deeltijdarbeid niet zou leiden tot invoering van de "Kapovas"-systeem (waarbij de werknemer thuis op ieder ogenblik van de dag beschikbaar moet zijn), noch tot "duobanen" (twee werknemers aangeworven met één arbeidsovereenkomst die samen verantwoordelijk zijn voor het resultaat). Zij verzetten zich ook tegen "gunstigere maatregelen" die aan deeltijds werkers zouden worden toegekend om dit soort werkgelegenheid te bevorderen.

Nu de sluizen van een parttime baan waren opengezet, kon dit de arbeidsmarkt inpalmen en de vacatures voor vrouwen overspoelen. Hoe deeltijdse arbeid werd gestimuleerd, was afhankelijk van de periode: soms gebeurde het met maatregelen die gunstig waren voor de werkgevers, soms met verplichtingen opgelegd aan werkloze vrouwen, met als sanctie het verlies van hun recht op werkloosheidsuitkering.¹⁶ Een voorbeeld hiervan is het principe van het "vrijwillige" karakter van deeltijds werken. Dit wordt in België grotendeels met voeten getreden, hoewel het formeel staat vermeld in de adviezen van de CVA, in de collectieve arbeidsovereenkomsten, in de wet, in de Richtlijn en in de Overeenkomst (nr. 175/1994) van de ILO.

In december 1991 vaardigde de CVA nog op eigen initiatief advies nr. 61 uit om maatregelen te laten goedkeuren die nodig zijn voor de toepassing van deeltijdse arbeid in de ministeries en instellingen van openbaar nut.

¹⁵ Uiteindelijk ondertekenden de Europese sociale partners slechts in juni 1997 een Kaderakkoord over deeltijds werken, al snel gevolgd door Richtlijn 97/81/EEG, waartoe het Verenigd Koninkrijk korte tijd later toetrad.

¹⁶ Tussen 1983 en 1986 werden ongeveer 95.000 deeltijdse banen opengesteld binnen deze beperkingen.



VAN POSITIEVE ACTIE NAAR GENDERMAINSTREAMING

DOMINIQUE DE VOS

VOORZITSTER VAN DE COMMISSIE SOCIALE ZEKERHEID VAN DE
RAAD VAN DE GELIJKE KANSSEN VOOR MANNEN EN VROUWEN

Binnen de constructie van het recht op gelijke behandeling tussen mannen en vrouwen, bekrachtigd in een eerste richtlijn met betrekking tot de gelijke beloning (Richtlijn 75/117 van 19 februari 1975) en een tweede met betrekking tot de toegang tot het arbeidsproces, de beroepsopleiding en de arbeidsvoorwaarden (Richtlijn 76/207 van 9 februari 1976) diende zich een bepaling aan die nieuwe mogelijkheden bood voor gelijkere levens- en arbeidsomstandigheden, maar die achteraf voor veel bitterheid op juridisch vlak zorgde. Het gemeenschapsrecht bevestigde het formele verbod op discriminatie, voorzag in sancties voor discriminatie en maakte het tegelijk mogelijk om de feitelijke ongelijkheden waarvan vrouwen in hun dagelijkse beroepspraktijk het slachtoffer zijn, weg te werken. Inspiratie voor dit begrip van “positieve actie” werd gevonden in de Angelsaksische en Scandinavische landen, voorlopers op dit domein. Dit advies nr. 8 over “De deeltijdse arbeid van vrouwen” gaat uit van drie principes: niemand mag worden verplicht deeltijdse arbeid te aanvaarden; alle deeltijdse betrekkingen moeten zowel openstaan voor mannen als voor vrouwen, die geconfronteerd worden met tijdelijke toestanden of met persoonlijke problemen; deeltijdse arbeid is geen middel tegen werkloosheid.

Titel V van de wet tot economische heroriëntering van 4 augustus 1978 had Richtlijn 76/207/EEG¹⁷

omgezet, met inbegrip van artikel 2.4 ervan. Artikel 119 van deze wet bepaalde dus dat “*de toepassing van het beginsel van gelijke behandeling van mannen en vrouwen geen belemmering vormt voor maatregelen die beogen te bevorderen dat mannen en vrouwen gelijke kansen krijgen, in het bijzonder door feitelijke ongelijkheden op te heffen welke de kansen van de vrouwen op de door de wet bedoelde gebieden nadelig beïnvloeden*”.

Men diende in de eerste plaats betekenis te verlenen aan artikel 119, aangezien het aan de Koning toekwam om te bepalen in welke gevallen deze maatregelen moesten worden genomen, na raadpleging van de sociale organisaties en van de CVA. Men begrijpt bijgevolg dat de CVA zich bij

Concreet werd er een programma gelanceerd in de oriëntatie-, observatie- en opleidingscentra van de RVA om werkloze vrouwen systematisch aan te sporen om bijscholingscursussen voor mannelijke beroepen te volgen.

¹⁷ PB 1976, L 39 pg.40

het begin van haar bestaan over deze kwestie van de positieve actie heeft gebogen. Deze kwestie bestrijkt verscheidene domeinen, kan vanuit allerlei standpunten worden benaderd (juridisch, sociaal, economisch) en houdt verband met de opkomst van indirecte discriminatie.

In een advies uit 1979 (nr. 20, van 20 september 1979), door de CVA op eigen initiatief uitgebracht, stelde de Commissie verscheidene soorten acties voor inzake school- en beroepsoriëntatie, opleiding en tewerkstelling in de sectoren “waar vrouwen numeriek in de minderheid zijn”.

Uit de waaier aan maatregelen die volgens de CVA hadden kunnen voorkomen in het koninklijk besluit stelt zij voor om, inzake opleiding, een versnelde opleiding op specifieke domeinen te geven, hen de toegang tot cursussen voor bepaalde mannelijke beroepen voor te behouden, campagnes te organiseren (waarvoor speciale kredieten worden uitgetrokken) om de gemengdheid in beroep en opleiding te bevorderen en om meisjes en vrouwen te stimuleren om opleidingen in een bepaald beroep dat als mannelijk wordt bestempeld aan te vatten (“yes you can”). Concreet werd er een programma gelanceerd in de oriëntatie-, observatie- en opleidingscentra van de RVA om werkloze vrouwen systematisch aan te sporen om bijscholingscursussen voor mannelijke beroepen te volgen. Met de hulp van het Europees Sociaal Fonds en Cedefop werden opleidingsexperimenten voor mannelijke beroepen in de bedrijven georganiseerd.

Wanneer de discussie ging over de werkgelegenheid en de vrijheid van de werkgevers om aan te werven en promotie te geven, hielden de werkgeversorganisaties zich op de achtergrond en

“de vrouwen te integreren in het raam van de initiatieven die ter bevordering van de tewerkstelling worden overwogen”

lieten zij de werknemersorganisaties originele en uitgesproken maatregelen voorstellen om

- in het kader van maatregelen ter opslorping van de werkloosheid een aantal vrouwelijke werklozen aan te werven dat in verhouding staat tot de omvang van de vrouwenwerkloosheid;
- de aanwerving van vrouwen te bevorderen door middel van aanwervingspremies;
- aan vrouwen voorbehouden werkaanbiedingen te laten verschijnen;
- in de overheidssector vrouwen voorrang te verlenen bij aanwerving of promotie (vrouwen maakten slechts 28,12% van het personeel in de ministeries uit en slechts 7,5% van de betrekkingen in niveau 1 en 2% van de betrekkingen van ambtenaar-generaal);
- Zij vragen om examens voor te behouden aan vrouwen, parallelle lijsten van laureaten, uitputting van de lijsten van vrouwen;
- Verschillende fysieke eisen te stellen aan mannen en vrouwen voor de toegang tot functies bij de politie, ... over te gaan tot een evaluatie van de criteria om de slaagkansen van beide geslachten in evenwicht te brengen (Advies 15/2 van 26 maart 1979, Advies 44 van 22 september 1986, ...).

De CVA had eerder reeds haar mening gegeven over de rol van de opleiding in het emancipatieproces van de vrouw, de mentaliteitsverandering bij mannen en vrouwen en voorstellen voor acties van hetzelfde type in het kader van het werkgelegenheidsbeleid van de regering.

Zo drong de CVA in advies nr. 7 van 26 april 1976 aan op de noodzaak om informatie te verspreiden bij zowel jongens als meisjes, binnen het gezin (boeken, spellen), in het onderwijs (handboeken, opleiding van leerkrachten, gemengdheid, ...), de beroepsopleiding en de toegang tot het beroep (waaier aan beroepsmogelijkheden, monografieën van de beroepen, ...). De verspreide informatie moest kritisch en objectief zijn, toekomstgericht, corrigerend in alle media van die tijd (brochures, geschreven pers, audiovisuele pers, gecentraliseerd informatiecentrum, ...).

Enkele maanden later vroeg minister Spitaels (op advies van zijn eminente kabinetsadviseur Emilienne Brunfaut) aan de Commissie een bijdrage inzake de manier “**de vrouwen te integreren in het raam van de initiatieven die ter bevordering van de tewerkstelling worden overwogen**” (advies nr. 11 van 14 oktober 1977). Dit was het begin van de periode van stijgende werkloosheid, 60% van de werklozen waren vrouwen en de CVA vond dat de plannen om de werkloosheid in te dijken (meer bepaald het bijzonder tijdelijk kader, de jongerenstage, werklozen die door de overheden worden tewerkgesteld) meer vrouwen aan het werk moesten krijgen, meer gebruik moesten maken van hun kwalificaties door banen van openbaar nut en banen die aan sociale behoeften beantwoorden voor te stellen¹⁸.

De voorstellen van de Commissie pasten weliswaar in het kader van het zuivere tewerkstellingsbeleid, met nochtans een toekomstgerichte dimensie van acties om vrouwen in de arbeidsmarkt te betrekken. De werknemersvertegenwoordigers vroegen bovendien dat de overheden bij voorkeur vrouwelijke stagiairs zouden aanwerven. Hiermee konden de werkgevers niet steeds akkoord gaan.

De CVA had niet alleen een raadgevende rol, maar organiseerde ook op grote groepen gerichte campagnes. Aangezien het niet voldoende was om vacatures voorbehouden voor mannen of vrouwen te veroordelen, verspreidde ze, op basis van systematische en herhaalde analyses ervan, brochures over neutrale vacatures op duizenden exemplaren.

Aan de hand van rapporten over de toepassing van de richtlijnen in de lidstaten had de Europese Commissie gemerkt dat een beleid dat louter steunt op een discriminatieverbod slechts zwakke resultaten oplevert. Zij geraakte er stilaan van overtuigd dat de ongelijkheden niet alleen door het Gemeenschapsrecht over gelijkheid zouden verdwijnen. De Raad van Europa, de VN dachten na

over een proactief beleid, maakten talrijke studies over de noodzakelijke wijzigingen aan de sociaal-culturele gedragingen, die doordeesemd zijn van vooroordelen over mannen en vrouwen, zoals de veronderstelde meerder- of minderwaardigheid van mannen of vrouwen. Studies over de media die meer een bepaalde denkwijze en conditionering verspreiden dan informatie, studies over schoolboeken en het blijvende karakter van stereotiepe gedragingen, over de vervrouwelijking van beroepsnamen, ...

De Europese Commissie keurde een eerste **programma ter bevordering van gelijke kansen 1982-1985** goed waarin veel aandacht ging naar positieve acties. (Na dit programma volgden er verscheidene andere, tot in 2006).

Ging het eerst om een statische versie, dan werd later overgestapt op een dynamische versie, gericht op de te bereiken doelstelling en een resultaatgerichte cultuur, “d’une logique de protection juridique abstraite et neutre à une logique de promotion de l’égalité concrète”, schreef Eliane Vogel Polsky.¹⁹ (Vrije vertaling: “van een abstracte en neutrale logica van juridische bescherming naar een logica van bevordering van concrete gelijkheid”)

Op 13 december 1984 publiceerde de Raad van Ministers van de Europese Gemeenschappen een **Aanbeveling betreffende de bevordering van positieve acties voor vrouwen**²⁰ door “de intensivering van de actie ter verzekering van de naleving van het beginsel van gelijke behandeling en de bevordering van gelijke kansen in de praktijk door positieve actie”. De Raad vroeg de lidstaten om “een beleid te voeren dat passende algemene en specifieke maatregelen moet omvatten die in het kader van het nationale beleid en de nationale gebruiken en met volledige inachtneming van de bevoegdheden van de sociale partners ten uitvoer worden gelegd”. Europa bevond zich in volle economische en dus werkloosheids crisis en de sociale dimensie van de Europese constructie kon zich alleen maar ontwikkelen in het kader van de sociale dialoog op dit niveau en op het niveau

¹⁸ De Commissie somde een reeks diensten op: hulp aan de bevolking, diensten van sociale aard (thuismaaltijden, oppas, bezoek, thuisverzorging, activiteiten van gezinsplanning, oprichting van centra voor de derde leeftijd, ...), versteldiensten, huishoudhulp, huisbewaarder, inrichting, decoratie, diensten in ziekenhuizen, bestemd voor kleine kinderen, parascolaire omkadering, hulp aan het onderwijs en ten slotte banen in de cultuursector (bibliotheek, wijkanimatie, toeristisch bezoek, ...)

¹⁹ Zie “Les impasses de l’égalité ou pourquoi les outils juridiques visant à l’égalité des femmes et des hommes doivent être repensés en terme de parité”. Manuel des ressources, Brussel, Point d’appui, 1994, p 129.

²⁰ 84/635/EEG PB L 331 van 19 december 1984.

De objectieve en kritische evaluaties van deze projecten en acties zijn 30 jaar later nog steeds interessant.

van de staten. De sociale partners werden zelf ook verzocht om positieve acties binnen hun eigen organisaties en op de werkplek te bevorderen, bijvoorbeeld door oriëntatiemogelijkheden, principes, gedragsregels, best practices, ... te suggereren.

Om de 3 jaar zouden er rapporten aan de Commissie moeten worden voorgelegd.

In oktober 1984 kwamen alle actoren uit de overheids- en privésector, het bedrijfsleven en de verenigingswereld samen tijdens twee studiedagen over “De tewerkstelling van vrouwen en positieve acties”. De notulen²¹ geven een samenvatting van de initiatieven van de bedrijven (IBM, BBL, SABENA, FN, UCO, ...), de overheidsdiensten (De Post, de NMBS, de RVA, de PMS, ...) en de begeleidende verenigingen. De objectieve en kritische evaluaties van deze projecten en acties zijn 30 jaar later nog steeds interessant. De CVA stelde voor zichzelf een werkplan op reglementair gebied op. Inzake promotie steunde zij op de sociale partners; op analytisch gebied liet zij de wetgeving en de praktijken onderzoeken die een rem zetten op de toegang van vrouwen tot de arbeidsmarkt; inzake sensibilisering door de vrouwen en het publiek bewust te maken van het belang van positieve actie om gelijkheid te bereiken.

In aansluiting op deze studiedagen besloot de minister van Tewerkstelling en Arbeid om zijn administratie te vragen een koninklijk besluit tot uitvoering van artikel 119 van de wet van 4 augustus 1978 op te stellen. De CVA trekt het dossier naar zich toe en stelt op eigen initiatief (advies nr. 41 van

4 november 1985) een stramien voor een ontwerp van koninklijk besluit voor.

Eerst een definitie:

“positieve acties bestaan uit acties welke tot doel hebben de feitelijke ongelijkheden die de kansen van de vrouw belemmeren, uit de weg te ruimen en welke geconcretiseerd worden via hetzij:

- maatregelen tot verbetering van de schadelijke gevolgen ten overstaan van de vrouwen, voortvloeiend uit traditionele sociale toestanden en gedragingen
- maatregelen tot bevordering van hun aanwezigheid of deelneming aan het beroepsleven in alle sectoren en beroepen en op alle hiërarchische niveaus”

De Europese Commissie stelt vervolgens voor om een **gelijkekansenplan** op te zetten in ondernemingen, hetzij op initiatief van de werkgever, hetzij op initiatief van de vertegenwoordigers en vertegenwoordigsters van de werknemers en werknemsters. Deze plannen zouden de eventuele indirecte discriminaties moeten beschrijven, de doelstellingen om deze te corrigeren, de actiemiddelen, de duur en de termijnen, de periodieke en finale beoordelingen, gecontroleerd door een objectief orgaan. Deze plannen zouden het voorwerp moeten uitmaken van een collectieve overeenkomst die zou worden gedeponereerd en overgemaakt aan de sociaal bemiddelaar van het betrokken paritair comité ...

Het schema van een verplicht identiek plan werd voorgesteld voor elke openbare dienst, bovendien aangevuld met statistische gegevens over de personeelssituatie, vergeleken per geslacht.

De CVA wilde zijn taken vervullen van algemene begeleiding, informatieverstrekking, analyse en bewustmaking. In elke openbare dienst zou een netwerk van ambtenaren moeten worden opgericht, die verantwoordelijk zouden zijn voor het vergaren van statistische gegevens en het uitwerken van gelijkekansenplannen.

Ten slotte zou het besluit ook stimuli moeten omvatten, onder andere financiële.

²¹ “De tewerkstelling van vrouwen en positieve acties”, Studiedagen van de Commissie Vrouwenarbeid 1 en 2 oktober 1984, Ministerie van tewerkstelling en arbeid. Cahiers van de Commissie vrouwenarbeid 7, in: Arbeidsblad- 9 (1984) oktober-november

Dit Advies werd *unaniem gesteund door de werknemers- en werkgeversvertegenwoordigers*, waarbij deze laatsten de voorkeur gaven aan het versoepelen van de reglementering.

De sociale partners hadden bijgevolg een consensus bereikt over het nut van bewustmaking voor positieve acties. Zo nam een koninklijk besluit van 14 juli 1987, *houdende maatregelen tot bevordering van gelijke kansen voor mannen en vrouwen in de privésector*²² de definitie van de CVA over, alsook het idee van de gelijkekansenplannen in de ondernemingen. Ondernemingen waren uiteraard niet verplicht om dergelijke plannen overeen te komen, maar binnen de ondernemingen moest aan de overlegorganen wel een jaarverslag over gelijke kansen worden bezorgd. De algemene begeleiding werd toevertrouwd aan de administratie die behoort tot de minister verantwoordelijk voor gelijke kansen tussen mannen en vrouwen.

In 1989 werd voor bedrijven uit de privésector uiteindelijk een steuncel voor 'positieve acties' opgericht binnen de Dienst collectieve arbeidsbetrekkingen van het ministerie van Tewerkstelling en Arbeid.

Het ligt voor de hand dat er wegens het ontbreken van een verplichting weinig dergelijke plannen werden opgesteld en nog minder aan deze dienst doorgegeven, zodat elke evaluatie hachelijk wordt.

Een koninklijk besluit van 27 februari 1990²³ introduceerde de plannen voor positieve actie in de overheidssector, volgens het schema van de CVA. Elke instelling duidde een ambtenaar en een interne begeleidingscel aan. De algemene begeleiding werd uitgeoefend door een commissie van verscheidene ministers. In 1992 vroeg de minister van Tewerkstelling en Arbeid een advies aan de CVA om dit besluit te wijzigen (Advies nr. 62 van 9 juni 1992).

In 1988 bepaalde het regeerakkoord²⁴ uitdrukkelijk dat er aan de CVA een overkoepelend advies over het bevorderen van de vrouwelijke tewerkstelling in de privé- en overheidssectoren zou worden gevraagd. Op verzoek van de minister van

Tewerkstelling gaf de CVA een syntheseadvies (51/1 van 5 december 1988) over de opdrachten van de cel 'positieve acties'. Deze cel zou in staat moeten zijn om aan de paritaire comités suggesties te doen voor het voeren van acties op alle domeinen waarvoor deze bevoegd zijn en hen te helpen met de uitvoering ervan. De CVA zag voor zichzelf een rol weggelegd als centraal aanspreekpunt voor de plannen voor positieve actie. Maar om dubbel werk te vermijden, werd samenwerking met het Staatssecretariaat voor Sociale Emancipatie toen al onontbeerlijk geacht. De Dienst Sociale Emancipatie bij het ministerie van Volksgezondheid en Milieu had immers de opdracht om deze politieke keuze van gelijke kansen te versterken.

Een aantal evoluties maakte het steeds noodzakelijker om sterke corrigerende maatregelen te nemen: de wijziging van de term 'positieve discriminatie' in 'positieve actie', de verandering van 'gelijke behandeling' in 'gelijke kansen', de steeds meer vindingrijke camouflage van indirecte discriminaties, waardoor ze moeilijker op te sporen en moeilijker te bestrijden zijn.

Maar we mogen niet vergeten dat het wapen slechts achteraf mag gehanteerd worden, om op een tijdelijke manier iets recht te trekken, tot de gelijkheid is bereikt of hersteld. Het mag niet structureel of permanent worden.

sterke corrigerende maatregelen te nemen: de wijziging van de term 'positieve discriminatie' in 'positieve actie', de verandering van 'gelijke behandeling' in 'gelijke kansen', de steeds meer vindingrijke camouflage van indirecte discriminaties

²² BS van 26 augustus 1987

²³ BS van 8 maart 1990

²⁴ van 10 mei 1988, hoofdstuk III, sectie E, Emancipatie

Het arrest *Kalanke*²⁵ betekende het einde van de twee decennia oude hoop op duurzame gelijkschakeling. Het Land Bremen had gekozen voor een beleid van systematische benoeming en bevordering van vrouwen wanneer deze ondervertegenwoordigd waren in het beroep waarvoor ze solliciteerden. In de onderhavige rechtszaak was dit het geval. Bij gelijkwaardige kwalificatie gaf de overheid van het Land Bremen dus absolute prioriteit aan vrouwelijke kandidaten. Een afgewezen man betwistte de benoeming en zijn afwijzing tot voor het Hof van Justitie in Luxemburg. Het Hof woog het recht op een collectieve compensatiemaatregel (de ondervertegenwoordiging in een bepaald beroep) af tegen het individuele recht op gelijke behandeling tussen de geslachten. Het sprak zich uit in het voordeel van de formele gelijkheid. Het Hof vond het ontoelaatbaar dat een positieve actie, zelfs als ze een expliciet beleid vertegenwoordigt in een statistisch onderbouwde context en met een nauwkeurige doelstelling, afbreuk zou kunnen doen aan een direct recht op gelijkheid. Dit betekende een terugkeer naar discriminatie, weliswaar positief van aard, maar die toch een inbreuk betekent en dus indruist tegen het principe van niet-discriminatie.

“Het beginsel van gelijkheid belet niet dat maatregelen worden gehandhaafd of genomen waarbij specifieke voordelen worden ingesteld ten gunste van het ondervertegenwoordigde geslacht.”

Het arrest *Marschal*²⁶ verzachtte deze conclusie door te aanvaarden dat voorkeurclausules inzake aanwerving of bevordering in de openbare sector

vrouwelijke kandidaten voorrang kunnen geven, op voorwaarde dat er een objectieve evaluatie plaatsvindt op basis van relevante criteria voor de baan, die niet-discriminerend zijn voor de vrouwelijke kandidaten.

Hoe kunnen de beide tegengestelde concepten voortaan met elkaar worden verzoend?

De Europese Commissie liet artikel 141 goedkeuren (Verdrag van Amsterdam, dit artikel is nu artikel 157 van het Verdrag over de werking van Europa geworden), ter vervanging van artikel 119 van het Verdrag van Rome, met een alinea 4 die zegt dat de lidstaten maatregelen kunnen handhaven of nemen om specifieke voordelen toe te kennen die het uitoefenen van een beroepsactiviteit door het ondervertegenwoordigde geslacht vergemakkelijken of die achteruitstelling in de beroepsloopbaan voorkomen of compenseren”. De motivatie daarbij blijft “*het verzekeren van volledige gelijkheid tussen mannen en vrouwen...*”.

Het Handvest van de Grondrechten van de Europese Unie vult ook de verplichting om op alle domeinen de gelijkheid tussen mannen en vrouwen te verzekeren (artikel 23) aan met een identieke alinea 2: “Het beginsel van gelijkheid belet niet dat maatregelen worden gehandhaafd of genomen waarbij specifieke voordelen worden ingesteld ten gunste van het ondervertegenwoordigde geslacht.”

Richtlijn 2006/54 van 5 juli 2006 geeft letterlijk deze omschrijving en verwijst naar artikel 141.

De Europese Commissie voerde in dit verband ook het begrip “gender mainstreaming” in²⁷. Het breidt de gelijkheid tussen man en vrouw uit tot alle communautaire en nationale beleidsdomeinen, waar ook de federale wet van 12 januari 2007 naar verwijst. Deze wet verplicht elke minister om jaarlijks, ter gelegenheid van de bespreking van de algemene beleidsnota's, de acties, maatregelen en projecten voor te stellen die bijdragen tot de verwezenlijking van het beginsel van gelijke behandeling van mannen en vrouwen ten aanzien van de toegang tot het arbeidsproces, de beroepsopleiding en de promotiekansen, en ten

²⁵ Arrest Kalanke 450 /93 van 17 oktober 1995
²⁶ Arrest 409/95 van 11 november 1997

²⁷ Zie Mededeling van de Europese Commissie, COM (96) 67., “Integratie van de gelijke kansen voor vrouwen en mannen in alle communautaire beleidsvormen en acties” van 21 februari 1996.

aanzien van de arbeidsvoorwaarden, alsook tot de bevordering van de gelijkheid van mannen en vrouwen (artikel 2 § 3).

De wet van 2007 vraagt ook om over genderindicatoren te beschikken om de evolutie van deze integratie te meten, het houden van federale statistieken, uitgesplitst per geslacht, en dat er kredieten voor positieve acties zouden worden bepaald in een gendernota die als bijlage wordt toegevoegd aan de algemene uitgavenbegroting. Het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen is momenteel belast met de begeleiding en ondersteuning van het integratieproces van de genderdimensie in het beleid, de maatregelen en de publieke acties. Er wordt een algemeen plan opgesteld voor de duur van een regeerperiode. De aard en de draagwijdte van de door de ministers aangekondigde acties zijn zeer ... ongelijk.

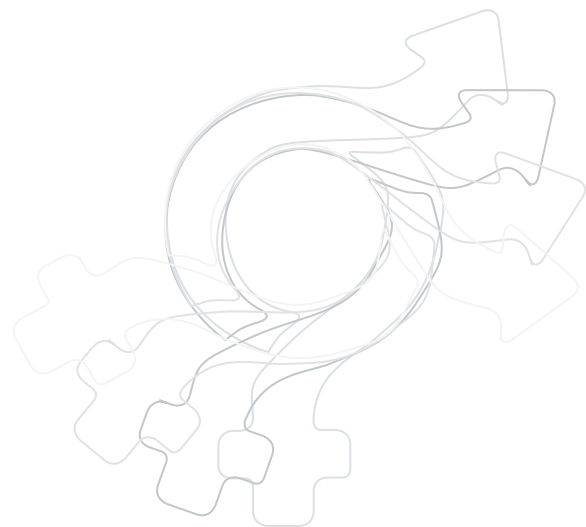
De meest recente bepaling²⁸ heeft te maken met het definiëren en uitwerken van positieve acties wanneer er een ontegensprekelijke ongelijkheid bestaat, het aanduiden van de na te streven doelstelling, het tijdelijke karakter en het verbod op het onnodig beperken van andermans rechten. Zoals in 1978 dient de Koning de hypothesen en voorwaarden voor de uitvoering van positieve acties te bepalen ... wat hij nog niet heeft gedaan.²⁹

De nu anders genoemde positieve acties blijven een relevant of zelfs fundamenteel instrument voor een beleid van gelijkheid tussen mannen en vrouwen. Ze zijn dit door hun diversiteit, complementariteit en dynamisch vermogen. Wij zouden echter graag een groter engagement van het bedrijfsleven zien, zowel werkgevers als vakbonden, om het bereiken van een effectieve, voluntaristische gelijkheid op hun domeinen te bevorderen.

De motivatie daarbij blijft
“het verzekeren van volledige
gelijkheid tussen mannen en
vrouwen ...”.

²⁸ Artikel 16 van de wet van 10 mei 2007

²⁹ De wet bepaalt niet dat de Raad van de Gelijke Kansen voor Mannen en Vrouwen moet worden geraadpleegd.





DE SOCIALE ZEKERHEID IN DE JAREN 1970 EN 80

DOMINIQUE DE VOS

VOORZITSTER VAN DE COMMISSIE SOCIALE ZEKERHEID VAN DE
RAAD VAN DE GELIJKE KANSSEN VOOR MANNEN EN VROUWEN

Ten slotte is de sociale zekerheid aan de beurt! De Commissie Vrouwenarbeid (CVA) heeft zich er slechts vrij laat op toegelegd... ter gelegenheid van de voorbereiding van de toekomstige richtlijn 79/7/EEG.

Richtlijn 76/207/EEG betreffende de tenuitvoerlegging van het beginsel van gelijke behandeling van mannen en vrouwen ten aanzien van de toegang tot het arbeidsproces, de beroepsopleiding en de promotiekansen en ten aanzien van de arbeidsvoorwaarden³⁰ had andere bepalingen aangekondigd om de geleidelijke verwezenlijking van gelijkheid inzake sociale zekerheid te verzekeren ... De Commissie deed drie voorstellen voor richtlijnen: één voor de wettelijke socialezekerheidsstelsel, een voor de beroepsstelsels (verwant met de lonen), terwijl de derde de domeinen behelst die door beide voorgaande voorstellen niet worden bestreken (deze tekst heeft nooit tot wetgeving geleid).

In 1976 heeft de Europese Commissie een officieel voorstel van richtlijn gedaan, dat door de lidstaten echter naar de prullenmand werd verwezen. De CVA had toen een rapport opgesteld over de inhoud van het voorstel en de situatie van de loontrekkende aangaande de sectoren van de vervangingsinkomens (werkloosheid, ziekte-uitkering, pensioen) en de aanvullende inkomens (kinderbijslag en gezondheidszorg).

De reglementering stond in die periode vol rechtstreekse discriminaties, die vaak te maken hadden met het "gezin" als eenheid en het statuut van gezinshoofd. Om als gezinshoofd erkend te worden, moest een vrouw voor de werkloosheidsverzekering bijvoorbeeld aantonen dat haar echtgenoot zich uitsluitend met het huishouden bezighield, terwijl voor de man een verklaring van gezinshoofd volstond. In de pensioensector kon alleen de echtgenoot die gezinshoofd was een gezinspensioen ontvangen. Omgekeerd konden alleen de vrouwen een overlevingspensioen verwerven. In de ziekteverzekering werd een vrouw altijd beschouwd als ten laste van haar echtgenoot. Zij kon slechts in specifieke gevallen als gezinshoofd worden erkend. De invaliditeitsvergoeding voor een man die niemand ten laste heeft, was hoger dan voor een vrouw in dezelfde situatie. In de gezondheidszorg had het principe van de vrouw die ten laste is van haar echtgenoot voorrang en de inkomstenplafonds voor de toekenning van gratis gezondheidszorg werden op gezinsniveau gecumuleerd, per persoon ten laste, waarbij een vrouw altijd ten laste was, ook al genoot zij persoonlijk een pensioen. In de sector van de kinderbijslag was de volgorde van de gerechtigden de vader, de schoonvader, de moeder, maar een vrouw die door haar man in de steek was gelaten, kon voor haar kinderen gedurende een beperkte periode kinderbijslag ontvangen, terwijl een man dat niet kon. Een meisje dat voor het huishouden zorgde, kon tot de leeftijd van 25 jaar kinderbijslag

³⁰ JO L du 14 février 1976, p.40

Om als gezinshoofd erkend te worden, moest een vrouw voor de werkloosheidsverzekering bijvoorbeeld aantonen dat haar echtgenoot zich uitsluitend met het huishouden bezighield, terwijl voor de man een verklaring van gezinshoofd volstond.

behouden, een jongen niet. De conclusie van de CVA was duidelijk: op termijn moest de notie 'gezinshoofd' worden afgeschaft in het kader van een algemene hervorming.

Op kortere termijn vonden de vakbondsvertegenwoordigers dat de vervangingsinkomens moesten worden geïndividualiseerd, net zoals de lonen. Alleen voor de fiscaliteit en de kinderbijslag mocht men nog rekening houden met de gezinssituatie. Toch moest de afschaffing van de afgeleide rechten ook vanuit het standpunt van de "compensatie" ervan worden onderzocht. De werkgeversvertegenwoordigers wilden alleen maar het "criterium van gezinshoofd vervangen door een ander dat rekening zou houden met de economische situatie van het gezin", d.w.z. de aanwezigheid van één of twee beroeps- of vervangingsinkomens per gezin.

Voor de aanvullende inkomsten moesten de prestaties "identieke individuele rechten vormen", maar dan in het kader van een fundamentele hervorming. In afwachting werden de afgeleide rechten behouden, terwijl men de door het Europees recht opgelegde gelijkheid probeerde te bereiken.

Hoeveel invloed de CVA via de Belgische regering uitoefende op de totstandkoming van richtlijn 79/7, die uiteindelijk op 19 december 1978 werd goedgekeurd³¹, is moeilijk te zeggen.

³¹ PB EU nr. 6, van 10 januari 1979 p.24

Het toepassingsdomein van deze richtlijn betreffende de wettelijke socialezekerheidsstelsels (en alleen deze) is vrij complex en zelfs onsamenhangend. De talrijke uitzonderingen (uitkering aan de langstlevende, gezinsuitkeringen) en uitsluitingen (pensioenleeftijd en de gevolgen ervan voor andere uitkeringen, voordelen voor de opvoeding van de kinderen, afgeleide rechten, verhogingen voor echtgeno(o)t(e) ten laste) laten zien dat er weinig politiek enthousiasme was voor een hervorming van het socialezekerheidsrecht en het sociale beleid³². De lidstaten hadden bovendien 6 jaar gekregen voor de uitvoering ervan.

De wet van 29 juni 1981³³, die de algemene principes van de sociale zekerheid vastlegde en nog steeds geldt, deed dienst als formele, maar gedeeltelijke omzetting van richtlijn 79/7. De Koning kreeg de bevoegdheid om maatregelen te nemen met betrekking tot de verschillen in de toekenningsvoorwaarden van de uitkeringen, de berekeningswijze en de bedragen van de uitkeringen, alsook voor wat de bewijslast betreft en ten slotte voor de begrippen gezinshoofd en persoon ten laste.

Naast een aantal elkaar tegensprekende artikels³⁴, bepaalde artikel 13 jammer genoeg dat de "uitkeringen konden worden gediifferentieerd, rekening houdend met de gezinssituatie van de sociaal verzekerden". De worm zat in de vrucht, klaar om al het fruit aan te tasten.

In advies 38 van 25 mei 1984 stelde de CVA vast dat verscheidene directe discriminaties werden afgeschaft of vervangen door indirecte discriminaties, d.w.z. die het gevolg zijn van onevenwichtige percentages mannen en vrouwen in de verschillende categorieën van begunstigden. Dit gold specifiek voor de werkloosheids- en ziekte-uitkeringen. In werkelijkheid weigerden de

³² Zie André Laurent, "De richtlijnen m.b.t. de gelijke behandeling in de sociale zekerheidsregelingen, Arbeidsblad", april-mei-juni 1990, Akten van het seminarie gewijd aan het Europees communautair recht en de toepassing ervan in het Belgisch en het Luxemburgs recht p. 521,

³³ BS 2 juli 1981

³⁴ Dominique De Vos, "L'égalité de traitement entre travailleurs masculins et féminins dans les régimes légaux et non légaux de sécurité sociale – mise en œuvre en Belgique", Arbeidsblad, april-mei-juni 1990, Akten van het seminarie gewijd aan het Europees communautair recht en de toepassing ervan in het Belgisch en het Luxemburgs recht p 531,

“het gezin bij uitstrek de eenheid was voor de inkomsten, de uitgaven, de zorg en dat de sociale zekerheid daar rekening mee moest houden”, vooral in een crisisperiode.

werkgevers om de gedifferentieerde gevolgen van ‘redactioneel neutrale’ reglementeringen voor vrouwen en mannen als ‘indirecte discriminaties’ te bestempelen, aangezien ‘de begrippen, de criteria en de toekenningsvoorwaarden identiek zijn’! Maar de richtlijn van 1978 verbood reeds indirecte discriminatie door verwijzing, onder andere naar de huwelijks- en gezinstoestand (artikel 4). Wij mogen evenmin vergeten dat artikel 4 elk verschil verbood in de toegang tot socialezekerheidsstelsels, bijdragen, uitkeringen en berekeningswijzen. Er waren verscheidene jaren jurisprudentie nodig om dit begrip te omschrijven, te definiëren en op te nemen bij de argumenten. Ook de CVA had haar bijdrage geleverd, in de vorm van advies 36 van 9 mei 1983, dat aan de minister van Tewerkstelling en Arbeid werd overhandigd.

In hetzelfde advies leverde de CVA commentaar bij de voorstellen van minister Dehaene, onder andere inzake gezinsselectiviteit en pensioenen.

Gezinsselectiviteit

Wat Dehaene aan het begin van de jaren 1980 voorstelde, vertrok van het principe dat “het gezin bij uitstrek de eenheid was voor de inkomsten, de uitgaven, de zorg en dat de sociale zekerheid daar rekening mee moest houden”, vooral in een crisisperiode. De minister wilde de criteria van de gezinssituatie uniformiseren in alle stelsels van vervangingsinkomens.

Hij wilde:

- een individueel vervangingsinkomen dat zou

- overeenstemmen met een percentage van het vroegere geplafonneerde loon en

- forfaitaire kinderbijslag voor persoon ten laste (er zou rekening worden gehouden met het aantal kinderen).

Op die manier zouden de toenmalige gezins- hoofden personen met personen ten laste worden! Deze laatsten zouden automatisch extra forfaitaire vergoedingen ontvangen. Dit systeem bleef dus onrechtstreeks discriminerend. De sociale partners waren verdeeld: de werkgevers weigerden nog steeds om een onrechtstreekse discriminatie te erkennen en/of rechtvaardigden ze door economische redenen. De werknemers waren onder andere bang voor een neerwaartse spiraal in de werkloosheidsuitkeringen, die individuele uitkeringen onbetekenend zou maken en van forfaitaire uitkeringen waarschijnlijk de algemene regel zou maken.

Bij de pensioenen stelde Dehaene de mogelijkheid voor om het pensioen tot het gezinsniveau terug te brengen, de wederkerigheid van het overlevingspensioen voor de langstlevende echtgenoot (bekrachtigd door de wet van 15 mei 1984). Maar hij stelde ook een pensioenstelsel met twee componenten voor: een individueel recht op een percentage van het verloren loon en een aanvulling voor een echtgenoot ten laste, die zou worden toegekend als een individueel recht. De leden van de CVA waren unaniem in hun afwijzing van dit afglijden naar een forfaitair stelsel en de werknemers verzetten zich tegen dit begin van sociale zekerheid voor thuisblijvende echtgenoten. Zij legden daarbij eens te meer de nadruk op de noodzaak om eigen rechten op te bouwen.

In 1982 vroeg de heer Hansenne, minister van Arbeid en Tewerkstelling, een advies over een ontwerp van aanbeveling de Raad van de EU betreffende de beginselen van een communautair beleid inzake de pensioenleeftijd.

Deze aanbeveling had voornamelijk tot doel om de principes te bepalen van een recht op een flexibel pensioen, dat wil zeggen om de werknemers “vrij de leeftijd te laten kiezen waarop ze op rustpensioen willen gaan”, op voorwaarde dat ze een minimumleeftijd en een limietleeftijd

respecteren. Werknemers zouden echter ook vervroegd pensioen kunnen aanvragen of blijven werken tot na de voorgeschreven leeftijd, zonder ontradend inkomstenverlies.

De flexibiliteit zou ook het gevolg kunnen zijn van “een systeem van anciënniteitspensioen toegekend na een aantal jaren verzekering of beroepsactiviteiten”.

De CVA (Advies 32 van juli 1982) steunde het ontwerp van aanbeveling, maar vroeg wel een formulering die ook expliciet de werkneemsters omvatte ... maar tevergeefs.

Ze richtte zich tot de regering, opdat die bij het uitwerken van een flexibel pensioensysteem, zou rekening houden met de mogelijkheid voor werknemers en werkneemsters om vanaf een bepaalde leeftijd vervroegd pensioen aan te vragen, onder identieke voorwaarden voor beide geslachten, of om later met pensioen te gaan dan de pensioenleeftijd (voor bepaalde categorieën personen, die bijvoorbeeld hun loopbaan hebben onderbroken).

Volgens de CVA zou de derde suggestie van de Europese Commissie, met name de berekening van het pensioen op basis van een minimaal aantal jaren verzekering of beroepsactiviteit, identiek voor mannen en vrouwen, tot volledige gelijkheid kunnen leiden. De aanbeveling van 10 december

“Er is een vermoeden van indirecte discriminatie zodra een ogenschijnlijk neutrale maatregel overwegend de werknemers van een bepaald geslacht treft zonder dat de wil om te discrimineren aanwezig is”.

1982 maakte geen allusie op werkneemsters, noch op gelijkheid.³⁵

Daarna zal de CVA zich niet meer door middel van een advies aan de regering uitdrukken.

Na de 6 overgangsjaren diende de Europese Commissie een eerste tussentijds rapport in over de toepassing van de richtlijn³⁶. Een van de verdiensten ervan schuilt in het voorstel van definitie van onrechtstreekse discriminatie: “Er is een vermoeden van indirecte discriminatie zodra een ogenschijnlijk neutrale maatregel overwegend de werknemers van een bepaald geslacht treft zonder dat de wil om te discrimineren aanwezig is”. De Commissie ging ervan uit dat het begrip “gezinshoofd” vrijwel onvermijdelijk tot indirecte discriminatie leidt. Zij was gevoelig voor het begrip “gezinshoofd” en wilde de mogelijk discriminerende gevolgen ervan bestrijden; zij bevond zich evenwel nog in de verkenningfase.

Richtlijn 97/80 van 15 december 1997 inzake de bewijslast in gevallen van discriminatie op grond van geslacht (gewijzigd door richtlijn 98/52 van 22 juli 1998) gaf er een formele definitie aan, die voortaan is opgenomen in de herwerkingsrichtlijn 2006/54³⁷ (art.2), samen met een omkering van de bewijslast (art. 19). Voortaan hoeft het bewijs niet meer te steunen op statistieken: het volstaat dat een bepaling, maatstaf of handelwijze personen van een geslacht in vergelijking met personen van het andere geslacht bijzonder benadeelt, tenzij die bepaling, maatstaf of handelwijze objectief wordt gerechtvaardigd door een legitiem doel en de middelen voor het bereiken van dat doel passend en noodzakelijk zijn.

Maar ik loop vooruit op de dingen.

Het actieprogramma van de Europese Gemeenschap voor het bevorderen van gelijke kansen voor vrouwen 1982-1985 bevatte een as “gelijke behandeling inzake sociale zekerheid”. Daarin worden enerzijds de voorstellen voor juridische instrumenten aangekondigd voor de ondernemings- en sectorale regelingen inzake sociale zekerheid (de toekomstige richtlijn

³⁵ JOCE., I. 357/27 van 18 december 1982

³⁶ Verslag van 6 januari 1984, COM 83/793.

³⁷ Richtlijn van 5 juli 2006, PB EU van 26 juli 2006

86/378³⁸⁾ en anderzijds een tekst over de domeinen waarop richtlijn 79/7 niet van toepassing is of die het voorwerp van een uitzondering kunnen uitmaken.³⁹⁾

Hierna drukte de CVA zich niet langer uit door middel van adviezen aan de regering.

Toch is het bouwwerk van het gemeenschapsrecht inzake gelijkheid in de sociale zekerheid hiermee nog niet voltooid.

Overeenkomstig haar tweede programma voor het bevorderen van gelijke kansen voor mannen en vrouwen 1986-1991 begon de Europese Commissie met onderhandelingen over een voorstel van richtlijn tot voltooiing van de tenuitvoerlegging van het beginsel van gelijke behandeling van mannen en vrouwen in de wettelijke en de beroepsregelingen inzake sociale zekerheid⁴⁰⁾.

De Nationale Arbeidsraad diende een formeel advies in⁴¹⁾, de Emancipatieraad eveneens, maar niet de CVA. Alleen het secretariaat nam deel aan de interministeriële werkzaamheden onder leiding van de staatssecretaris voor Emancipatie.

In het oorspronkelijke voorstel van de Europese Commissie stond een artikel 11 dat ons nauw aan het hart ligt: "De richtlijn doet geen afbreuk aan de bevoegdheid van de lidstaten om een systeem van afgeleide rechten te vervangen door een systeem van eigen rechten, individueel erkend voor elke begunstigde, op uitkeringen voor ziekte en gezondheidszorg, ouderdom, overlijden, ...". Deze bepaling houdt weliswaar geen verplichting in, maar geeft wel de te volgen richting aan. De NAR heeft zich niet verzet tegen het behoud ervan in het voorstel.

In de besprekingen op Belgisch niveau gingen de alarmbellen af. Hoe zou het er vandaag mee zijn, nu er een openbare raadpleging is over richtlijn 79/7, de enige die nooit werd "voltooid"?

38 Richtlijn van 24 juli 1986, PB EU van 12 augustus 1986

39 Dit viel gelijk met richtlijn 86/613 voor de bescherming van de zelfstandige beroepen, ook in de sociale zekerheid, die zou worden vervangen door richtlijn 2010/41 van 7 juli 2010.

40 Voorstel van 23 oktober 1987, COM 87/494

41 NAR, advies 881 van 29 maart 1988



ADVISEREN VOOR GELIJKHEID

JEAN JACQMAIN

PROFESSOR BIJ DE ULB EN ONDERVOORZITTER VAN DE RAAD
VAN DE GELIJKE KANSSEN VOOR MANNEN EN VROUWEN

1. Toch gerechtigheid.

In 1980 wilde de gemeente Olne (in de provincie Luik) een onderwijzer aanwerven. Toen het college van burgemeester en schepenen samenkam om zich uit te spreken over de kandidaturen, verklaarden twee van de leden publiek dat een man moest worden aangeworven, wat ook gebeurde. Een van de niet weerhouden kandidates legde klacht neer bij de arbeidsauditeur op basis van artikel 141 van de wet van 4 augustus 1978, dat discriminatie bij de aanwerving strafbaar stelde. De arbeidsauditeur stelde tegen de twee mandatarissen vervolgingen in en de klagster stelde zich civiele partij. De verdachten werden achtereenvolgens vrijgesproken door de correctionele rechtbank van Verviers en het hof van beroep van Luik⁴², op grond van de overweging dat zij gebruik hadden gemaakt van hun recht op vrije meningsuiting, gewaarborgd door artikel 14 (nu 19) van de Grondwet en artikel 10 van het Europees Verdrag tot bescherming van de rechten van de mens.

Daar stopte de zaak, maar de Commissie Vrouwenarbeid (CVA) schreef naar de minister van Justitie om te benadrukken dat de aangehaalde bepalingen niet van toepassing zijn als de vrijheid van meningsuiting aanleiding geeft tot een strafbaar feit. Daarop zond de minister de brief naar de procureur-generaal bij het Hof van

Cassatie, die cassatieberoep aantekende in het belang van de wet. Het Hof nam de argumentering van de CVA exact over en verbrak het arrest van Luik op principiële grond.⁴³

Dertig jaar later blijft deze rechtspraak even relevant. Inderdaad kunnen we ons nog amper voorstellen dat publieke mandatarissen nog zo open zouden discrimineren. Maar de huidige wet met betrekking tot de gelijkheid van vrouwen en mannen, van 10 mei 2007⁴⁴, die aanvankelijk maar een paar strafrechtelijke bepalingen bevatte, kreeg echter onlangs (wet van 22 mei 2014) een artikel 28/2 dat gevangenisstraf of een geldboete voorziet voor “hij die, op het vlak van de arbeidsbetrekkingen, een persoon discrimineert”.

2. Veertig jaar juridische gelijkheid tussen werkende vrouwen en mannen.

Voor de cijferliefhebbers...

- In het Europees recht was de gendergelijkheid in sociale aangelegenheden in 1975 het onderwerp van een artikel van het Verdrag van Rome (art. 119/EEG) en een richtlijn (75/117/EEG betreffende gelijke beloning). Momenteel is er een artikel van het verdrag over de werking van de Unie (art. 157 VWEU), een artikel van het Handvest

⁴³ Arrest van 11 mei 1983, *Chroniques de droit social* (Chr.D.S.) / *Sociaalrechtelijke Kronieken*, 1983, p. 493, noot M. Th. Cuvellez.

⁴⁴ Er zijn drie antidiscriminatie wetten van dezelfde datum, doorgaans ‘gender’, ‘ras’ en ‘discriminatie in het algemeen’ genoemd.

⁴² Arrest van 17 november 1981, *Journal des tribunaux*, 1982, p. 312.

van de Grondrechten (art. 23 HGEU) en drie richtlijnen (79/7/EEG, over de gelijkheid in de wettelijke regelingen inzake sociale zekerheid; 2006/54/EG, 'herschikking' genoemd, met het oog op de coördinatie van richtlijnen inzake arbeidsvoorwaarden en beloning; 2010/41/EU, betreffende de gelijke behandeling van zelfstandig werkzame mannen en vrouwen), en een (2004/113/EG, over de gelijkheid met betrekking tot goederen en diensten) die geen betrekking zou hebben gehad op de CVA.

In 1971 had het Hof van Justitie van de Europese Gemeenschappen (nu de HvJEU) een eerste arrest⁴⁵ uitgesproken. Op 16 juli 2015 ging het al om het 234^{ste} in het domein dat ons aanbelangt⁴⁶. Bovendien mogen we ook de bijdrage van de rechtspraak van het Europees Hof voor de Mensenrechten niet vergeten (tot nu toe een dertigtal arresten en beslissingen)⁴⁷.

- In de *Belgische wetgeving* was er in 1975 nog helemaal niets. Vandaag is er een grondwettelijke bepaling (Grondwet, art. 10, al. 3), een collectieve overeenkomst van de Nationale Arbeidsraad (nr. 25 van 15 oktober 1975 over gelijke beloning), de derde opeenvolgende federale wet (10 mei 2007, na die van 4 augustus 1978 en 7 mei 1999) en 9 decreten en ordonnances van de deeloverheden (hoewel deze allemaal discriminatie in het algemeen behandelen). De relevante rechtspraak loopt ondertussen op tot minstens 300 uitspraken.

Dit is de achtergrond voor onze evocatie van de juridische erfenis van de CVA.

⁴⁵ Defrenne I, 80/70 van 25 mei 1971, het begin van het epos van de Belgische airhostessen. Maar om volledig te zijn, moet opgemerkt worden dat het Hof zich in 1972 en 1975 ook over vier zaken van het Europees openbaar ambt had uitgesproken.

⁴⁶ Maistrellis, C-222/14, over een discriminatie tegen mannen bij het toekennen van ouderschapsverlof aan magistraten in Griekenland.

⁴⁷ Voor een overzicht met betrekking tot de twee hoven, maar ook van de Belgische rechtspraak, zie de jaarlijkse uitgave van de Basisdocumentatie – Gelijkheid van werkende vrouwen en mannen, gecreëerd door het personeel van CVA voor de Informatiedag van de juridische wereld (13 december 1985) en momenteel gepubliceerd door het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen.

Tijdens zijn 17-jarig bestaan produceerde de CVA 64 adviezen (of 80, gezien de onderverdeling tussen de naar geslacht voorbehouden beroepen en de beschermende wetgeving), hoofdzakelijk rond tewerkstelling en arbeid, af en toe rond sociale zekerheid en fiscaliteit: 55% ervan waren een antwoord op een ministeriële vraag, de anderen kwamen er op initiatief van de CVA zelf.

3. Wat doen met een adviesorgaan?

De CVA werd opgericht door een koninklijk besluit van 2 december 1974. Bijna onmiddellijk legde de minister van Tewerkstelling en Arbeid haar zijn wetsontwerp rond gelijke beloning voor tot omzetting van de richtlijn 75/117/EEG. De CVA besteedde er haar advies nr. 1 van 26 mei 1976 aan.

Uiteindelijk werd het wetsontwerp afgevoerd omdat de sociale gesprekspartners zich het recht voorbehielden om deze kwestie te behandelen in collectieve arbeidsovereenkomst nr. 25⁴⁸. Deze werd vervolgens tweemaal gewijzigd, door de CAO's nr. 25bis in 2001 en nr. 25ter in 2008⁴⁹.

⁴⁸ Die niet van toepassing is op de overheidsdiensten. Derhave, wanneer België verplicht was om de richtlijn 76/207/EEG te omzetten, moest Titel V van de wet van 4 augustus 1978 het loon opnemen als onderdeel van de arbeidsvoorwaarden. Zie J. Jacquemain, "La mise en œuvre de la directive 76/207 en droit belge", *Revue du travail*, 1990, p. 531 (cahier nr. 11 van de CVA, De gelijke behandeling van mannen en vrouwen, gecoördineerd door D. De Vos).

⁴⁹ Het 'inleidend verslag' dat voorafgaat aan CAO nr. 25ter kan geraadpleegd worden, in het bijzonder met betrekking tot de functieclassificatie: www.cnt-nar.be.

Hoewel in de loop van 40 jaar zeer weinig geschillen over gelijke beloning voor de rechter werden gebracht, maakte het voortbestaan van de loonkloof het aannemen van nieuwe bepalingen noodzakelijk⁵⁰. Het parlementair initiatief dat uitmondde in de wet van 22 april 2012 onttrok zich aan het advies van de Vaste Commissie Arbeid van de Raad van de Gelijke Kansen voor Mannen en Vrouwen (RGK). Het jaar nadien gebeurde dit ook voor het ontwerp van de federale minister van Werk, dat bedoeld was om verschillende fouten uit de vorige tekst te corrigeren, en dat de wet van 12 juli 2013 zou worden.

Dit leidt ons naar een ander statistische vaststelling. Tijdens zijn 17-jarig bestaan produceerde de CVA 64 adviezen (of 80, gezien de onderverdeling tussen de naar geslacht voorbehouden beroepen en de beschermende wetgeving), hoofdzakelijk rond tewerkstelling en arbeid, af en toe rond sociale zekerheid en fiscaliteit: 55% ervan waren een antwoord op een ministeriële vraag, de anderen kwamen er op initiatief van de CVA zelf. De RGK, die bevoegd is voor alle aspecten van de gendergelijkheid op federaal vlak (ja zelfs verder), heeft op 20 jaar 147 adviezen uitgebracht: 20% op aanvraag, 80% op eigen initiatief. De stijgende zelfzekerheid van het politiek personeel dat, in dit voor de maatschappij fundamentele domein, steeds minder nood meent te hebben aan de raadpleging van het gespecialiseerde orgaan, is verbazingwekkend.

4. De bescherming van het moederschap: de handelszaak.

De uitdrukking kan vulgair lijken, maar weerspiegelt wel een onverbiddelijke noodzaak. Sinds 1889 is de wettelijke bescherming van het moederschap van werkneemsters een voortdurende bouwwerf, die is uitgelopen op een juridisch zeer complex systeem, en dit ondanks een aantal recente vereenvoudigingen⁵¹. Het resultaat is echter allerm minst bevredigend. Het aantal ontslagen als gevolg van zwangerschap of bevalling is nooit afgenomen.

⁵⁰ Zie A. Demagos, *L'écart salarial entre hommes et femmes*, Larcier, 2015.

⁵¹ Zie J. Jacquemain, *Protection de la maternité*, Kluwer, *Études pratiques de droit social*, 2de uitg., 2012.

Het aantal ontslagen als gevolg van zwangerschap of bevalling is nooit afgenomen.

Het is dan ook niet verbazend om vast te stellen dat de CVA hierover minstens 6 adviezen heeft moeten uitbrengen, en de RGK nog meer. Vroeger net als nu had het gespecialiseerde orgaan vaak te vroeg gelijk. In 1982 (advies nr. 28) bracht de CVA zo het recht op afwezigheid voor een prenatale consultatie ter sprake. Dit werd pas in 1995 erkend onder druk van de richtlijn 92/85/EEG betreffende de bescherming van het moederschap. Wat de RGK betreft, deze onderstreepte al in 1996 (advies nr. 10) dat de verplichte wachttijd (120 werkdagen in de 6 maanden voorafgaand aan de aanvraag) als voorwaarde voor de toekenning van een moederschapsuitkering sommige werkneemsters zou benadelen. Het Hof van Justitie van de Europese Unie kwam nog niet lang geleden ook tot deze vaststelling.⁵²

Om het overzicht te vervolledigen kiezen we willekeurig een paar andere kwesties uit waarvoor de CVA zich heeft ingezet.

5. Indirecte discriminatie.

In het Europees net als in het nationaal recht merkte men al snel op dat geslachtsdiscriminatie zich ook minder grof kan uiten als in 1889, toen het Hof van Cassatie bevestigde dat Marie Popelin zich niet kon inschrijven aan de balie omdat ze een vrouw was. Het gebeurt ook dat een regel of gebruik minder of meer gunstig is voor het ene of het andere geslacht. Richtlijn 76/207/EEG en de wet van 4 augustus 1978 hadden dus het begrip indirecte discriminatie ingevoerd, maar zonder het ook te definiëren; in 1983 bevroeg de minister van Tewerkstelling en Arbeid de CVA hierover. In haar diepgaand advies (nr. 36) onderzocht de CVA, niettegenstaande meningsverschillen

⁵² Arrest van 21 mei 2015, Rosselle, C-65/14.

tussen de vertegenwoordig(st)ers van werkgevers en werknemers, de impact op de gelijkheid van vrouwen en mannen van fenomenen als deeltijds werk (reeds in 1980 aangesneden in advies nr. 23) en het gebruik van de term 'gezinshoofd' in de werkloosheidsverzekering.

Korte tijd later toonde de zaak Bekaert-Cockerill aan dat de collectieve overeenkomsten (op bedrijfsniveau) achtereenvolgens het ene en het andere criterium konden gebruiken om een discriminatie tegen vrouwen in te voeren en in stand te houden⁵³. Het Hof van Justitie weigerde dan weer om de categorie 'samenwonenden' (logisch gevolg van 'gezinshoofd') in de ziekte- en invaliditeitsverzekering te veroordelen.⁵⁴

Later kende de kwestie een beslissende evolutie toen de richtlijnen 2000/43/EG (rassen-discriminatie) en 2000/78/EG (gelijkheid in arbeid en beroep), daarna de richtlijn 'herschikking' 2006/54/CE, niet langer een statistisch bewijs van de nadelige gevolgen van de betwiste bepaling of praktijk op de ene categorie tegenover de anderen vereisten, en genoeg namen met een 'specifiek nadeel'. Deze definitie bevindt zich ook in de 'genderwet' van 10 mei 2007.⁵⁵ Het Hof van Justitie verzet zich echter koppig tegen deze evolutie, tegen de teksten van de richtlijnen in.⁵⁶

6. Het geslacht als bepalende voorwaarde.

Net als de richtlijn 76/207/EEG voorzag de wet van 4 augustus 1978 dat bepaalde activiteiten door hun aard moeten voorbehouden zijn voor personen van het ene of het andere geslacht. De lijst ervan moest bij koninklijk besluit worden opgesteld, na advies van de CVA. Die waakte erover om voorstellen af te wijzen die niet voortkwamen uit een absolute noodzaak, en uiteindelijk werden slechts drie koninklijke besluiten goedgekeurd op basis van artikel 122 van de wet. Het eerste, van 8 februari 1979, is van algemene

aard, maar betreft enkel activiteiten in het domein van de kunst of de mode en werkzaamheden die in het buitenland moeten plaatsvinden in landen die het principe van de gendergelijkheid niet kennen. De twee andere, waartegen de CVA zich verzette, hadden betrekking op afzonderlijke aanwervingen: voor het bestuur van strafinrichtingen (KB van 29 augustus 1985⁵⁷, nu vervangen door het KB van 10 oktober 2000) en voor de 'rijksgevestigden voor observatie en opvoeding onder toezicht' (KB van 9 november 1984, momenteel een gemeenschapsbevoegdheid, in de Vlaamse Gemeenschap vervangen door het besluit van 24 december 2004).

De richtlijn 2006/54/EG laat ook uitzonderingen van deze aard toe, net als de 'genderwet' van 10 mei 2007. Maar acht jaar na de inwerkingtreding ervan bestaat het in zijn artikel 13, §3 voorziene koninklijk besluit nog steeds niet, zodat het bestuurlijke adagium "de dood van de vader heeft niet die van de zoon tot gevolg" moet toegepast worden, waardoor het koninklijk besluit van 8 februari van kracht blijft. Bij gebrek daaraan zou de Koninklijke Muntshouwborg een overtreding begaan als hij de titelrol van Aida voor een vrouw voorbehoudt.

7. Positieve acties.

De richtlijn 76/207/EEG liet de lidstaten toe om de mogelijkheid van specifieke acties te voorzien om feitelijke ongelijkheden aan te pakken die de arbeidskansen van vrouwen belemmeren. De wet van 4 augustus 1978 belastte de Koning dus met het bepalen van de uitvoeringsvoorwaarden voor dergelijke acties, mits het advies van de CVA.

Die hechtte veel aandacht aan deze kwestie: niet enkel aan de ontwerpen van koninklijk besluit (KB van 14 juli 1987 voor de privésector; KB van 27 februari 1990 voor de overheidsdiensten), maar ook aan het aanzetten tot een ondersteuning van positieve acties (advies nr. 20, nr. 41, nr. 51/1, nr. 62).⁵⁸

⁵³ Abbr. Charleroi, 12 november 1984, Tijdschrift voor sociaal recht, 1984, p. 420, opm. C. Pichault.

⁵⁴ Arrest van 7 mei 1991, Commissie t. België, C-229/89, Journal des procès, 14 juni 1991, p. 18, opm. Isabel Canto; Soc.Kron., 1992, p. 89, opm. M. Th. Cuvelliez.

⁵⁵ Zie N. Wuïame, L. Markey en J. Jacquemain, "L'égalité entre les femmes et les hommes: la loi du 10 mai 2007 au regard de la directive 'refonte'", Soc.Kron., 2008, p. 4.

⁵⁶ Zie de arresten Riežniece, C-7/12 van 20 juni 2013 en CHEZ, C-83/14 van 16 juli 2015.

⁵⁷ Zie Raad van State, 30 december 1993, De Wispelaere, nr. 45.552, Soc.Kron., 1994, p. 244.

⁵⁸ Zie É. Vogel-Polsky, Étude des programmes d'actions positives en tant que stratégies destinées à intégrer les travailleurs féminins et d'autres groupes minorisés dans le marché du travail, Europese Commissie (V/80.83), 1982; B. De Graeve e.a., "Positieve actie, positieve discriminatie, voorrangsbepaling voor vrouwen", Tegenspraak Cahier n° 8, Kluwer, 1990.

Later legde de rechtspraak van het Hof van Justitie en herziening van het begrip op.⁵⁹ Vandaag laat het artikel 157, §4 van het VWEU enkel positieve acties toe ten voordele van het 'ondervertegenwoordigde geslacht', net als de richtlijn 2006/54/EG, die echter wel een aanmoediging van dergelijke maatregelen bevat (art. 31, §2). De 'genderwet' van 10 mei 2007 biedt ook een basis voor deze acties, maar het artikel 16, §3 vereist opnieuw een koninklijk uitvoeringsbesluit (dat, door een vergetelheid van de wetgever, niet moet voorgelegd worden aan de RGK, noch aan zijn Vaste Commissie Arbeid). En opnieuw is er acht jaar later nog steeds geen besluit⁶⁰. Bovendien wordt gevreesd dat de inspanningen van het verleden teniet zouden gaan in het modieuze concept van de 'bevordering van de diversiteit'. In ieder geval, wat de overheidsdiensten betreft lijken de in het koninklijk besluit van 27 februari 1990 voorziene 'gelijkekansenplannen' totaal vergeten te zijn.

8. Ongewenst seksueel gedrag op het werk.

In 1988 bracht de CVA op eigen initiatief een verdeeld advies uit (nr. 49), waarin de vertegenwoordigers van de werknemers aanbevalen om ongewenst seksueel gedrag te vermelden als een discriminatie in de wet van 4 augustus 1978, terwijl de vertegenwoordigers van de werkgevers zich daartegen verzetten. Twee jaar later bracht de Nationale Arbeidsraad zijn rapport nr. 35 en zijn mededeling nr. 4 uit, waarin de sociale gesprekspartners de ernst van het fenomeen erkenden. Vervolgens toonde België zich via de koninklijke besluiten van 18 september 1992 en 9 maart 1995 en daarna de wet 7 mei 1999, als een pionier in Europa, zowel in de strijd tegen deze plaag en in de bevestiging dat het om een genderdiscriminatie gaat.

De richtlijnen en 2000/78/EG voerden het begrip 'intimidatie' in en uiteindelijk beschouwt de richtlijn 2006/54/EG zowel seksuele als 'geslachtelijke' intimidatie (het kwellen van een persoon op grond van zijn of haar geslacht)

als discriminaties tussen vrouwen en mannen. Dit gebeurde ook in de 'genderwet' van 10 mei 2007 (seksuele intimidatie komt enkel hierin voorin, de andere twee hebben enkel betrekking op intimidatie). Ondertussen werd echter een regeling ter bestrijding van pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk ingevoegd in de wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk. Luidens artikel 7 van de 'genderwet' kan een werkneemster (of werknemer) die het slachtoffer is van ongewenst seksueel gedrag of pesterijen op grond van het geslacht op het werk enkel klacht indienen op basis van de wet van 4 augustus 1996 en geen genderdiscriminatie aanklagen.⁶¹ De RGK heeft deze bizarre gang van zaken tevergeefs aangevochten in zijn advies nr. 113.

Koning Æthelred regeerde min of meer over Engeland tussen 978 en 1016. Men noemt hem gewoonlijk 'the Unready', maar eigenlijk gaat het om een slechte vertaling van het Oudengelse 'unræd', en de correcte term zou veeleer 'the Ill-Advised' moeten zijn. Hiermee hopen we te hebben gesuggereerd hoe een regering er baat bij heeft om 'goed geadviseerd' te worden – als ze dat toelaat.

Om af te sluiten nog een laatste bemerking. Een adviesorgaan moet kunnen beschikken over een passende en stabiele administratieve ondersteuning. De CVA kon terugvallen op een secretariaat van gemiddeld zes personen dat deel uitmaakte van het Ministerie van Tewerkstelling en Arbeid. Dat is niet aan alle raden gegeven.

Jean Jacqmain

Professor van de Universiteit aan de U.L.B.
ondervoorzitter van de RGK.

⁵⁹ Hoofdzakelijk het arrest Kalanke, C-450/93 van 17 oktober 1995, R.W., 1995-96, p. 893, noot P. Humblet.

⁶⁰ Voor de federale diensten moeten echter de koninklijke besluiten van 2 juni 2012 (administratie) en 13 mei 2015 (wetenschappelijke instellingen) vermeld worden, die gebruik maken van quota, waarvan de doeltreffendheid twijfelachtig lijkt.

⁶¹ Zie. J. Jacqmain, "Harcèlement moral et sexuel; discriminations diverses; discrimination de genre", Soc.Kron., 2008, p. 728.





ONTSTAAN EN BEGINJAREN VAN DE COMMISSIE VROUWENARBEID (1975)⁶²

CATHERINE JACQUES
(ARCHIEF EN ONDERZOEKSCENTRUM VOOR
VROUWENGESCHIEDENIS)

Inleiding

De Commissie Vrouwenarbeid, die officieel van start ging op 24 maart 1975 (KB 2/12/1974) past in een lange traditie van instellingen die werden opgericht om de consequenties van vrouwenarbeid voor de Belgische samenleving te bestuderen. Eerst nauw samenhangend met de industrialisering van de XIX^e eeuw en later met de ingrijpende veranderingen van de arbeidsmarkt in de XX^e eeuw, is het “probleem” van betaalde arbeid door vrouwen namelijk een oud probleem, dat steeds opduikt, nooit volledig wordt opgelost, en de politieke en economische wereld al eeuwenlang verdeelt, in vaak herhaalde termen. Anders dan mannenarbeid, die kan worden bestudeerd volgens een klassieke benadering van economische geschiedenis, brengt vrouwenarbeid tal van parameters bijeen die verwijzen naar de algemene positie van de vrouw in de samenleving en de ideologieën die daaraan ten grondslag liggen.

Om de omstandigheden te achterhalen die ertoe hebben geleid dat in 1975 een Commissie Vrouwenarbeid - waarvan we het 40-jarig bestaan viëren - werd opgericht, moeten we, al is het kort, het proces in herinnering brengen dat de tolerantiedrempel voor de beperkingen voor betaalde arbeid door vrouwen heeft verlaagd. We moeten onderzoeken wat een mentaliteitswijziging heeft teweeggebracht, waar de obstakels zaten

en waarom, en wanneer en hoe die geleidelijk zijn weggevallen. Door het historisch proces te bestuderen volgens hetwelk de verhoudingen tussen de geslachten waren vastgelegd in wetten en instellingen kan men immers begrijpen welke krachten aan het werk waren, en hoe die in een stroomversnelling zijn gekomen vanaf de tweede helft van de XX^e eeuw.

De ontwikkeling van het vrouwenhistorisch onderzoek laat toe om chronologisch drie fasen te onderscheiden, elk gedomineerd door prioriteiten die verschillen afhankelijk van de tijd en de plaats. In België loopt een eerste fase van de XIX^e eeuw tot de Grote Oorlog, met veel aandacht voor nachtarbeid van vrouwen en de bezorgdheid om hun vruchtbaarheid. Die fase wordt volledig gekenmerkt door een naturalistische opvatting en een vrijwel volledige afwezigheid van overheidsinterventie, waardoor België tot in 1889 een van de minst gereguleerde industrielanden was op sociaal vlak. In de tweede fase, het interbellum, zien we de opkomst van feministische eisen: specifieke feministische verenigingen nemen de verdediging van de vrouwenarbeid op zich, ook op internationaal vlak, en betaald werk wordt aanzien als de belangrijkste vector voor de emancipatie van de vrouw. Die verenigingen beschouwen het recht op arbeid (en dus op het verwerven van bestaansmiddelen) als een basisrecht, en eisen dus gelijkheid tussen mannen en vrouwen op het werk en verzetten zich tegen het idee van een verschillende bescherming van de werknemers volgens het geslacht. Die aspiraties botsen echter met het natalistisch en

⁶² Graag wil ik het team van AVG-Carhif, Marie-Thérèse Coenen en Eliane Gubin van harte danken voor hun waardevolle adviezen.

familialistisch beleid van de regeringen, dat steunt op de behoudsgezinde ideologie van de vrouw aan de haard en die duidelijk naar voren kwam tijdens de grote economische crisis van de jaren dertig. Dit is ook de periode waarin de Staat de kwestie naar zich toetrekt en de eerste Commissie Vrouwenarbeid opricht, binnen het Ministerie van Arbeid en Sociale Voorzorg.

De derde fase begint na de Tweede Wereldoorlog. Ze wordt gekenmerkt door een geleidelijke uitbreiding van de behandelde thema's en door de institutionalisering ervan, zowel op internationaal als op nationaal vlak. Vanaf de jaren 1970, samen met een nieuwe generatie feministen, komen overal ad-hocorganisaties tussenbeide en leggen ze, door hun steeds meer doorgedreven expertise, de basis voor een "staatsfeminisme" dat in staat is om het beleid op het gebied van vrouwenarbeid te oriënteren.

1935: de Commissie voor de Vrouwelijke Arbeid

De Commissie voor de Vrouwelijke Arbeid ziet het daglicht binnen het Ministerie voor Arbeid en Sociale Voorzorg, in een woelige context van economische en sociale crisis. Dit is een cruciaal moment in de geschiedenis van de vrouwenarbeid en ook een eerste stap in de richting van de institutionalisering ervan.

Vanaf het begin van de jaren twintig ligt arbeid door gehuwde vrouwen onder vuur, onder het voorwendsel dat die een remt vormt op het noodzakelijke demografisch herstel. Met de crisis van de jaren dertig raakt het, steeds meer gefantaseerde, idee verspreid dat vrouwenarbeid verantwoordelijk zou zijn voor de werkloosheid bij de mannen. Om de economische crisis op te lossen, zou het volstaan, zo zegt men, om alle vrouwen terug naar de haard te sturen door betaalde arbeid voor hen te beperken, ja zelfs te verbieden (hetzelfde wordt overigens gezegd over vreemdelingenarbeid). De katholiek-liberale regeringen onderschrijven dit grotendeels en nemen, gebruikmakend van hun bijzondere bevoegdheden, een reeks besluitwetten die erop gericht zijn vrouwen aan te moedigen om terug te keren naar de haard en vrouwenarbeid te beperken ten voordele van de mannelijke werknemers. Vanaf 1932 is er een regelrechte aanval

op vrouwenarbeid, de besluitwetten volgen elkaar op en de spanning bereikt een hoogtepunt op 13 februari 1934 wanneer pater Rutten in de Senaat het wetsvoorstel, indient "tot beperking van den arbeid der gehuwde vrouw in de fabrieken, in de werkplaatsen, op de werven en in de kantoren"⁶³. Die geleidelijke uitholling van het recht van vrouwen op werk is nog zorgwekkender omdat het overal in Europa plaatsvindt, in de landen met een dictatuur maar ook in de democratische landen (Nederland, Verenigde Staten, Scandinavische landen, Zwitserland)⁶⁴.

Het voorstel Rutten brengt een schokgolf teweeg en ontketent een storm van protest. Het zal nooit in overweging worden genomen, maar daarom wordt het idee nog niet opgegeven. Het duikt opnieuw op aan het einde van het jaar, wanneer de liberaal-katholieke regering Theunis II voornemens is om de minister van Arbeid en Sociale Voorzorg toe te laten om "voor elk bedrijf het percentage vast te stellen van de gehuwde en de ongehuwde arbeidsters, die daarin mogen worden tewerkgesteld, met oog op het vervangen hunner excedenten door werklozen" (KB nr. 40, 8/12/1934). Van alle kanten klinkt verontwaardiging: "Vrouwen worden gecontingenteerd zoals boter, vis en eieren"⁶⁵; de maatregelen worden vergeleken met "dictatoriale procedés op fascistische wijze" die een aanslag zijn "op het basisrecht van ieder mens om door arbeid te voorzien in een bestaan"⁶⁶. Maar in conservatieve middens blijft de weerstand tegen betaalde arbeid door vrouwen bijzonder groot en als we kijken naar de talrijke artikelen uit die tijd in verband met de grote economische crisis, valt het alleen maar op hoe hardnekkig de, vele en steeds opnieuw herhaalde, argumenten zijn tegen vrouwenarbeid die een vrijwel ongewijzigde kopie zijn van de argumenten uit de XIX^e eeuw. De argumenten om de vrouwen te laten afvloeien van de arbeidsmarkt, baseren zich op de "voorstemde taak" van vrouwen om kinderen te krijgen en op te voeden, waardoor hun "natuurlijke" plaats binnen het gezin is. Hun bestemming als "huismoeder" zou overigens beantwoorden aan

63 Parlementaire handelingen, Senaat, Documenten zitting 1933-34, nr. 84.

64 *Revue internationale du travail*, april 1935, p. 497-499.

65 "Critique des Soroptimist", *Le Soir*, 23 december 1934.

66 *Rapport de la Commission juridique de la Fédération nationale des femmes libérales*, Brussel, 1934, p. 2.

hun diepste verlangens. Kortom, gehuwde vrouwen van de arbeidsmarkt afhaken zou een “sociale vooruitgang” betekenen, in overeenstemming met de gezondheid en de ontplooiing van vrouwen en met de pauselijke encyclieken⁶⁷.

Maar de beroepsverenigingen en feministische verenigingen komen in het geweer tegen het besluit van 8 december 1934, met de Groupement belge de la porte ouverte en de Conseil national des femmes belges op kop. Ze slagen erin een gemeenschappelijk front te vormen, over de ideologische verschillen heen. Op 21 december vindt in Brussel een grote protestmanifestatie plaats en de nationale vergadering stemt een motie die eist dat de besluitwet eenvoudigweg wordt ingetrokken. Zelfs een deel van het patronaat betreurt een maatregel die het in strijd acht met zijn belangen omdat het, in crisistijd, liever vrouwen aan het werk zou houden omdat hun loon lager ligt, waardoor de productiekosten lager kunnen. Alleen het Algemeen Christelijk Vakverbond en de Christene Sociale Vrouwenwerken, die sinds de jaren 1920 voorstander zijn om gehuwde vrouwen terug te sturen naar de haard, nemen niet deel aan de beweging.

Het is in die roerige context dat een eerste Commissie voor de Vrouwelijke Arbeid wordt opgericht (KB 13/7/1935). Het spreekt voor zich dat dit een maatregel is om de spanning te verminderen; de oprichting van de commissie wordt vergemakkelijkt door de komst van de driepartijenregering Van Zeeland en de aanwezigheid van de socialist Achille Delattre op het departement Arbeid, die de christendemocraat Edmond Rubbens had opgevolgd op 25 maart 1935. Maar vanaf het begin wordt de opdracht van de nieuwe Commissie duidelijk vastgelegd en beperkt tot het onderzoeken van drie vragen:

- de situatie gecreëerd door de besluitwet van 8 december 1934;
- de gezondheidsomstandigheden en veiligheid van vrouwenarbeid;
- de harmonisatie van de Belgische wetgeving met de Conventie van Washington betreffende de

bescherming van het moederschap met het oog op de ratificatie ervan door België⁶⁸.

Het gaat om een adviescommissie, samengesteld uit tien mannen en vier vrouwen; en hoewel er absoluut geen “pariteit” (een ondenkbaar concept in die tijd) wordt nagestreefd, wordt het ideologisch evenwicht wel gerespecteerd. In de commissie zetelen de socialistische Isabelle Blume, de liberale Georgette Ciselet en de katholieke Maria Baers, die hier een stroming vertegenwoordigt die duidelijk tegengesteld is aan een egalitair feminisme. De Commissie wordt voorgezeten door een vrouw, Jeanne-Emile Vandervelde, niet zozeer in haar hoedanigheid van “feministe” maar omdat zij doctor in de geneeskunde is. Het eerste advies dat deze Commissie overhandigt, betreft het KB nr. 40 en draagt ertoe bij dat de toepassing ervan wordt uitgesteld (KB 22/11/1935)⁶⁹. Die overwinning is de verdienste van de nagelnieuwe Commissie.

Maar de andere kwesties zijn een stuk neteliger, inzonderheid die in verband met de ratificatie van de Conventie van Washington, het stokpaardje van Maria Baers. Die laatste dient een eerste uitvoerig verslag⁷⁰ in, maar slaagt er niet in om het sterke voorbehoud van de andere vrouwelijke Commissieleden over het statuut dat aan het moederschapsverlof moet worden gegeven, op te heffen. België zal de Conventie niet ratificeren en de oorlog maakt een eind aan de activiteiten van die eerste Commissie.

68 JACQUES, C., *Les féministes et le changement social en Belgique, 1918-1968*. Programmes, stratégies et réseaux, doctoraatsthesis ULB-U. Angers, 2007-2008, t.1, p. 294; COENEN, M.-Th., *Syndicalisme au féminin*, vol. 1, 1830-1940, Brussel, Carhop, 2008, p. 281-283; VANDERVELDE, J.-E., “Chronique. La Commission du travail des femmes”, *Revue du travail*, juli 1936, p. 710-719.

69 Zie met name PEEMANS-POULLET, H., *Femmes en Belgique* (XIX^e-XX^e s.), Brussel, Université des Femmes, 1991, p. 105-111; PEEMANS-POULLET, H., “Crise et antiféminisme” in MACCIOCHI, M.A., *Les femmes et leurs maîtres*, Paris, Bourgeois, 1978, p. 112; GUBIN, E., “Les femmes d’une guerre à l’autre. Réalités et représentations, 1918-1940”, *Cahiers d’histoire du temps présent*, n°4, 1998, p. 274-279; COOMANS, G., “Le retour des femmes mariées au foyer dans les années 30”, *Critique régionale*, n°13, 1985, p. 51-68; JACQUES, C., “Les attaques contre le travail des femmes en Belgique: une chance pour les milieux féministes égalitaires?” in BARRIERE, J.-P., en GUIGNET, Ph. (dir.), *Les femmes au travail dans la ville en Europe du Nord-Ouest, XVIII^e-XX^e s.*, Paris, L’Harmattan, 2009.

70 *Rapport présenté à la Commission du travail féminin sur la ratification de la Convention internationale de Washington sur le repos des femmes avant et après l’accouchement*, 29 oktober 1937.

67 *Bulletin des dirigeantes de la Jeunesse ouvrière chrétienne féminine*, februari 1934, p. 63.

Ingrijpende veranderingen na de Tweede Wereldoorlog

In de periode na de bevrijding, gekenmerkt door de wil om een echt sociaalezekerheidsstelsel uit te bouwen (Sociaal Pact, 1944), wordt de Commissie Vrouwenarbeid niet voortgezet. Nochtans is de vrouwenarbeid in volle verandering en duiken tal van vragen op. Vanaf 1945 neemt het aandeel vrouwen in de actieve bevolking voortdurend toe. Vrouwen zijn massaal tewerkgesteld in de tertiaire sector, in de dienstensector waar vrouwenarbeid explosief is toegenomen⁷¹. Meisjes zijn hoger geschoold en het wordt paradoxaal om meisjes voor te stellen om lange studies aan te vatten wanneer ze daar later niets mee kunnen aanvangen⁷². Een zichtbaar en, voor sommigen, zorgwekkend verschijnsel: gehuwde vrouwen en moeders blijven aan het werk. Al die factoren leiden tot grondige structurele veranderingen op de arbeidsmarkt⁷³. Tegelijk vallen de laatste mannenbastions (de diplomatieke loopbaan in 1945, de magistratuur in 1948, het notariaat in 1950...) ⁷⁴ en staan de meeste beroepen voortaan ook open voor vrouwen. Vrouwen kunnen net als mannen een “carrière” uitbouwen, waardoor het oude concept van “bijbaantje” aan diggelen gaat. Geleidelijk gaat de samenleving over van het begrip van “bescherming” van een werkneemster met “cyclisch” werk naar dat van een volwaardig werkneemster die gelijkheid van mannen en vrouwen nastreeft.

Toch evolueren de debatten en ideologieën minder snel dan de realiteit. Er zijn nog heel wat discriminaties die vrouwenarbeid belemmeren. De forfaitaire inhouding aan de bron op het loon van gehuwde vrouwen en vooral de cumul van de inkomsten van echtgenoten (wet van 8 maart 1951, behouden bij de fiscale hervorming van 1964) benadelen gehuwde werkneemsters⁷⁵. Het

komt nog heel vaak voor dat een vrouw wordt uitgesloten van haar werk omdat ze huwt, ook al bestaat daarover geen wet of geen bepaling in de collectieve arbeidsovereenkomsten. De feministische actie tegen de “*marriage bar*” ziet een begin van erkenning met een enquête gelanceerd door het IAB in 1961⁷⁶. Maar het is vooral de actie gevoerd door een collectief van vrouwelijke juristen, in hoofdzaak bestaande uit Eliane Vogel-Polsky, Marie-Thérèse Cuvelliez en Régine Orfinger, die de aanzet zal vormen voor een gedragsverandering bij de wetgevende en juridische autoriteiten.

Dit collectief geeft de voorkeur aan juridische stappen om de discriminaties aan te klagen. Het herinnert aan de verantwoordelijkheid van de werkgever en klaagt de ongelijkheid aan van de ontbindende voorwaarden in de individuele arbeidsovereenkomsten⁷⁷. De argumentatie put uit het communautair en internationaal recht om de ongeldigheid van dergelijke clausules aan te tonen; zij baseert zich op “de garantie van de fundamentele rechten, de internationale sociale rechtsorde, het algemeen verbod om te discrimineren op basis van geslacht, formeel erkend door de Universele Verklaring van de Rechten van de Mens die elke lidstaat van de Verenigde Naties moet naleven”⁷⁸. Toch is de tijd niet gunstig voor overwinningen en de meeste rechtszaken lopen op niets uit. Men moet wachten tot 1968 voordat de wetgever tussenkomt en “geëiste ontslagen” omwille van huwelijk of het krijgen van kinderen verbiedt⁷⁹. De wet van 21 november 1969 bepaalt dat contracten die kunnen worden beëindigd door huwelijk of moederschap ongeldig zijn⁸⁰.

Vrouwenarbeid blijft hoofdzakelijk gekenmerkt door een oude onrechtvaardigheid, de ongelijkheid van loon volgens geslacht, die al werd

71 Over die evoluties: HANQUET, H., *Travail professionnel des femmes et mutations sociales*, Brussel, EVO, 1972.

72 LEPLAE, Cl., *Le travail de la femme. Les femmes universitaires. Etude sociologique des diplômées de l'université de Louvain*, Louvain-Paris, Nauwelaerts, 1952, p. 5.

73 Een goede samenvatting van die evoluties in MARUANI, M., *Travail et emploi des femmes*, coll. Repères, Parijs, La Découverte, 2000.

74 Over dit aspect: JACQUES, C., *Les féministes belges et les luttes pour l'égalité politique et économique, 1918-1968*, Brussel, Académie royale de Belgique, 2013.

75 *Processus d'élaboration de la réforme fiscale*, *Courrier hebdomadaire du CRISP*, n°136, 19 januari 1962 en n°137, 25

januari 1962. De gecoördineerde wetten van 26 februari 1964 maken die fiscale hervorming effectief en voeren een nieuw wetboek van inkomstenbelastingen in.

76 Antwoord van de CNFB op de vragenlijst van het IAB: “Discrimination en matière d'emploi au détriment des femmes en raison de leur situation matrimoniale”, juni 1961: AVG-Carhif, archieven CNFB, n°21-5.

77 VOGEL, É., “Cinquante ans de droit du travail” in SYLIN, M. (ed.), *Cinquante ans d'évolution du travail. De la semaine de 5 jours à la directive Bolkestein*, Brussel, ULB, 2006, p. 36.

78 *Idem*, p. 36.

79 *Idem*, p. 37.

80 ERNST-HENRION, M. en DALCQ, J., *La femme, pierre d'angle de la famille de demain. Ses droits actuels et futurs*, Brussel, Renaissance du livre, 1975, p. 45.

aangeklaagd door het Verdrag van Versailles (1919). Voor velen is dit een soort natuurlijke evidentie die een hardnekkig bestaan kent: het is normaal dat een werkneemster minder wordt betaald dan een werknemer. En zelfs wanneer over de kwestie wordt gedebatteerd in positieve zin, is het antwoord verbazend. Wanneer bijvoorbeeld in 1944 de Nationale Arbeidsconferentie, geconfronteerd met onthutsende loonverschillen, de noodzaak erkent om hieraan te verhelpen (aanbeveling nr. 71), is de doelstelling die zij vastlegt verre van egalitair: de lonen van vrouwen mogen niet lager zijn dan 75% van het loon van een mannelijke dagwerker, of niet lager dan 60% voor de geschoolde arbeidsters. Vanaf 1944 staan vrouwenverenigingen voortdurend op de bres en protesteren tegen die discriminaties, maar zonder resultaat, net als de vrouwencommissies van de vakbonden (ABVV/FGTB en ACV/CSC) die regelmatig herinneren aan het principe “gelijk loon voor gelijk werk”, zonder dat de vakbondsleiders blij geven van veel energie om dit te realiseren⁸¹.

De invloed van internationale instellingen

In dat domein zetten internationale instellingen onmiskenbare bakens uit die de naoorlogse westerse samenlevingen ertoe aanzetten hun democratische basis te verbreden door er geleidelijk de vrouwen bij te betrekken, eerst op politiek en later op economisch vlak. Die gunstige context speelt zonder twijfel een rol bij de oprichting van de Commissie Vrouwenarbeid, ook al mag men in dit onderzoek de invloed niet ontkennen van prominenten die zich inzetten voor de vrouwenzaak, van de druk van feministische groeperingen en van politieke en syndicale persoonlijkheden. Hun acties versterken elkaar en helpen ons te begrijpen volgens welke mechanismen en fasen aan die gelijkheid werd gewerkt⁸².

Vlak na het einde van de oorlog verkondigt het Handvest van de Verenigde Naties (25/6/1945) de fundamentele rechten van de mens en zijn gelijke

ontwikkelingskansen; twee jaar later bevestigt de Universele Verklaring van de Rechten van de Mens (10/12/1948) het beginsel van loongelijkheid tussen mannen en vrouwen (art. 23). Aangespoord door de Economische en Sociale Raad van de Verenigde Naties (ECOSOC), had de Internationale Arbeidsorganisatie (IAO) in datzelfde jaar (in maart 1948) de kwestie van de loongelijkheid bestudeerd, en dit leidde tot de Conventie nr. 100 en de Aanbeveling nr. 90, aangenomen door de Internationale Arbeidsconferentie in 1951, waarbij de staten werden verzocht om loongelijkheid toe te passen via wetgevende weg of via elk ander systeem om lonen vast te leggen.

Van zijn kant sloot de Raad van Europa zich hierbij aan door hetzelfde beginsel af te kondigen in zijn Verdrag tot bescherming van de rechten van de mens en de fundamentele vrijheden (4/11/1950). In 1957 tot slot, verplichtte het Verdrag van Rome tot oprichting van de Europese Economische Gemeenschap (EEG) alle lidstaten om de loongelijkheid M/V toe te passen op 31 december 1961 (art. 119).

Die internationale initiatieven hebben vooral een morele draagwijdte. Bovendien definieert geen enkele ooit duidelijk wat men dient te verstaan onder “gelijk” werk, zodat de deur open wordt gelaten voor alle mogelijke interpretaties. Maar toch kan hun rol niet worden genegeerd want, alleen al doordat ze bestaan, zijn ze koren op de molen van de voorstanders van vrouwenarbeid en confronteren ze de landen duidelijk met hun internationale verplichtingen.

De loongelijkheid, vermeld in die verdragen, wordt het echte stokpaardje. In België wordt de strijd op twee fronten gevoerd: verkrijgen dat het Verdrag nr. 100 van de IAO, dat ons land ratificeerde in 1952⁸³ wordt nageleefd en de toepassing van artikel 119 van het Verdrag van Rome, geratificeerd in 1958. De vooruitzichten zijn veelbelovend: minister van arbeid Van den Daele (CVP) legt de tekst voor aan de Nationale Arbeidsraad en drie jaar later, op 29 maart 1956, sluit de ad-hoccommissie zich aan bij

⁸¹ Voor bijzonderheden: COENEN, M.-Th., *La grève des femmes de la FN en 1966*, Brussel, De Boeck, 1991, p. 72-83.

⁸² Over die aspecten: JACQUES, C. en LEFEBVRE, S., “Dans le sillage de l’ONU. Restructuration et nouveaux modes d’action de 1945 à nos jours” in *Des femmes qui changent le monde. Histoire du CIF*, Brussel, Racine, 2005, p. 121-147.

⁸³ In de jaren 1950, en inzonderheid dankzij Madeleine Ledrus, vice-voorzitster van de Commissie Arbeid van de CNFB en ambtenaar bij de Administratie van de arbeidsbetrekkingen en -reglementering en de sociale inspectie, en dankzij Emilienne Brunfaut, voeren de verenigingen actie bij de Belgische regering om het Verdrag nr. 100 van de IAO te ratificeren.

het advies van de nieuwe minister van arbeid, de socialist Léon-Eli Troclet, om de wens te uiten dat de loonongelijkheid tussen mannen en vrouwen zou worden verminderd. Voor de toeschouwers betekende dit advies dat de sociale partners zich voor het eerst werkelijk bereid toonden om dit probleem aan te pakken⁸⁴.

Maar de kwestie onderzoeken, betekent nog niet dat ze wordt opgelost, en België wordt geconfronteerd met de verplichting van het Verdrag van Rome om loongelijkheid toe te passen op 31 december 1961. Hierover wijst de regering haar verantwoordelijkheid af en verschuift zich achter het feit dat de lonen niet haar bevoegdheid zijn: ze worden vastgelegd door de sociale partners (besluitwet van 9 juni 1945). Ze oefent echter morele druk uit en de sociale partners worden geregeld aangemaand en herinnerd aan de noodzaak om de Europese verbintenissen na te komen⁸⁵. Maar de sociale partners zijn geneigd iets te snel te oordelen dat ze hebben voldaan aan het begrip gelijkheid wanneer het loon van vrouwen niet lager is dan het maximum vastgelegd voor de laatste mannelijke dagwerker... En dus is in december 1961 de kwestie verre van geregeld en wordt België "blootgesteld aan voortdurende kritiek van de Europese Commissie"⁸⁶. Maar de andere lidstaten, met uitzondering van Frankrijk, bevinden zich in hetzelfde geval. Samengekomen bij hoogdringendheid op 30 december, stellen de vertegenwoordigers van de lidstaten de uitvoering van artikel 119 uit tot 31 december 1964, om een blokkering te vermijden en te kunnen overgaan naar de tweede fase van de EEG. Het gaat om een echte kunstgreep waardoor in werkelijkheid de loongelijkheid uit het opbouwproces van Europa wordt gehaald en op de lange baan geschoven.

Een keerpunt: de staking van de arbeidsters van de Wapenfabriek in Herstal in 1966

Een spontane staking van de arbeidsters van ACEC in Charleroi voor loongelijkheid in 1962 is de voorbode van een staking in de nationale wapenfabriek (FN) in Herstal vier jaar later. Het is een "historische staking" die een

mentaliteitsverandering teweegbrengt⁸⁷. Het gaat immers om de eerste staking die plaatsvindt in naam van het Europees sociaal recht en die zich baseert op artikel 119 van het Verdrag van Rome. Hoewel men op 26 december 1962 een akkoord had gesloten voor de metaalsector, waardoor de minimumlonen van vrouwen meer die van mannelijke arbeiders zouden benaderen binnen de drie jaar⁸⁸, was er duidelijk sprake van traagheid en slechte wil. De feministen, die de strijd niet opgaven en de toepassing van artikel 119 eisten, botsten op niet-ontvankelijkheid. De internationale verdragen zouden niet rechtstreeks van toepassing zijn (*self-executing*)⁸⁹; hun bepalingen dienden eerst te worden geharmoniseerd met de nationale wetgeving. De juriste Eliane Vogel-Polsky, professor sociaal recht aan de ULB, die heel dicht bij Léo-Eli Troclet stond, verdedigde de omgekeerde stelling: omdat artikel 119 deel uitmaakt van de oprichtingsakte van de EEG, is het *ipso facto* onmiddellijk van toepassing in de lidstaten⁹⁰. Zij zou haar zaak pas na tien jaar verbeten strijd winnen, met een arrest van het Hof van Justitie van de Europese Gemeenschappen in 1976 (arrest Defrenne II, zie verder).

Het getreuzel moe, legden op 16 februari 1966 de arbeidsters van FN plots, zonder stakingsaanzegging, het werk neer om de toepassing van artikel 119 te eisen⁹¹. Na twaalf weken staken, waarin de stakende vrouwen de steun kregen van vakbondsafvaardigingen die uit Frankrijk, Italië, Nederland waren gekomen⁹²..., na lange en woelige onderhandelingen, gingen de arbeidsters terug aan het werk tussen 9 en 11 mei. Ze hadden geen loongelijkheid verkregen, maar wel een loonsverhoging en de belofte dat een commissie voor de gelijkschakeling van de lonen van mannen en vrouwen zich over het probleem zou buigen⁹³.

87 Over die staking: COENEN, M.-Th., op. cit.; GUBBELS, R., *La grève au féminin. Essai d'analyse du mouvement revendicatif à la fabrique nationale d'armes de guerre*, Brussel, CERSE, 1966.

88 COENEN, M.-Th., op. cit., p. 79.

89 PV de la Commission travail du CNFB, 14 juin 1966: AVG-Carhif, Archieven GBPO, nr. 407.

90 "Agir pour le droit des femmes. Entretien avec Eliane Vogel-Polsky", *Raisons politiques*, Presses de Science-Po, nr. 10, 2003/2, 139 e.v.

91 De vaste vakbondsafgevaardigden waren recentelijk op de hoogte gebracht van het bestaan van dit artikel, tijdens een opleiding van het FGTV gegeven door Eliane Polsky.

92 JACQUES, C., *Les féministes...*, p. 225.

93 GUBBELS, R., *La grève au féminin...*, p. 54-57.

84 L'égalité de rémunération en Belgique", nota van Madeleine Ledrus, december 1961: AVG-Carhif, Archieven CNFB, nr. 45-2.

85 Ibidem.

86 Nota voor de minister, 1 maart 1962: AVG-Carhif, Archieven MET-SEC, nr. 200.

Het was dus lang geen overwinning, maar de impact van de staking op de publieke opinie was enorm; de arbeidsters hadden aan het licht gebracht hoe ze werden gediscrimineerd, ze hadden hun strijdlust bewezen, ze hadden gewezen op de scheeftrekkingen in een functie-classificatiesysteem dat steeds nadelig was voor vrouwen. In het buitenland hadden de gebeurtenissen de publieke opinie beroerd: "Na deze staking zal niets ooit nog hetzelfde zijn. We zullen ongetwijfeld een massale toetreding van vrouwen tot de vakbonden zien", schrijft *Le Monde* (6 april 1966). De krant meent dat de staking ertoe heeft geleid dat men zich, tot ver voorbij de Belgische grenzen, bewust is geworden van de problemen van werkende vrouwen "die ietwat gedwarsboomd waren geweest door nationaal egoïsme en particularisme" (7 mei 1966). En *L'Express* gaat nog verder: "Door de staking in Luik worden plots alle problemen van werkende vrouwen en de ongelijkheid tussen geslachten aangekaart" (17 april 1966).

Een weerslag die de context wijzigt

De staking zorgde voor tal van interpellaties, binnen de Europese instellingen en in het Belgisch parlement. "Het koninklijk besluit van 24 oktober 1967 lijkt een eerste overwinning te zijn; het bevestigt het principe van gelijk loon voor gelijk werk en geeft arbeidsters eindelijk de mogelijkheid om een rechtszaak aan te spannen. Maar die overwinning smaakt bitter, want ze gaat gepaard met een reeks maatregelen in verband met vrouwenarbeid die de specifieke wetgeving ervan bevestigen en de scheiding van de geslachten op het werk versterken"⁹⁴.

De staking is ook een katalysator. De Liges ouvrières féminines chrétiennes (de Franstalige katholieke arbeidersvrouwengilden) bogen zich vanaf het Congres van juni 1966 over het algemeen statuut van de vrouw en waren, hoewel ze nog steeds de voorkeur gaven aan de rol van echtgenote en moeder, van oordeel dat vrouwen "vrij moeten zijn om te kiezen tussen een rol van uithuis werkende moeder of moeder aan de haard", en werken een uitgebreid programma uit om werk en gezin te combineren⁹⁵. In 1967 publiceerde het

ABVV/FGTB een Handvest van de rechten der arbeidende vrouw en in 1968 neemt het ACV/CSC een Statuut van de werkneemster aan.

Overigens had de aanvankelijke strijd voor gelijk loon aangetoond hoe complex de discriminaties waren, zodat de eis om gelijk loon geleidelijk overging in een eis om gelijke behandeling, met sindsdien alle elementen die, direct en indirect, samen de inkomsten van werkneemsters vormen. Die jaren werden gekenmerkt door een aantal symbolische rechtszaken, zoals de zaak Mertens of de zaak Defrenne, allebei gepleit door Eliane Vogel-Polsky. De zaak Mertens ging over de rechten op het vlak van werkloosheidsuitkeringen, door een KB van 14 oktober 1944 forfaitair bepaald volgens geslacht, met 6 frank minder voor vrouwen. De CNFB had hier vanaf 1944 tevergeefs tegen geprotesteerd⁹⁶. Na jaren van onbevredigende strijd, erkende een vonnis, uitgesproken op 18 juni 1968 door de Commissie van beroep in zaken van werkloosheid, het beginsel van gelijkheid tussen mannen en vrouwen inzake werkloosheidsverzekering en schonk de verschillende feministische verenigingen weer hoop. Het Werkloosheidsbureau ging in beroep tegen de Raad van State die in zijn advies van 1970 een wijziging van de wet eiste. De socialistische minister van arbeid, Louis Major, die bekend stond om zijn anti-feminisme, bekwam toen dat de werkloosheidsuitkeringen rechtstreeks werden gekoppeld aan het bedrag van de lonen, wat ipso facto een aanzienlijke vermindering voor vrouwen met zich meebracht⁹⁷.

De zaak Defrenne tegen Sabena, die voor het Europees Hof van Justitie klacht indiende tegen het ontslag van stewardessen op de leeftijd van 40 jaar, was een dubbele historische mijlpaal: het arrest van 8 april 1976 erkende enerzijds dat artikel 119 rechtstreeks van toepassing is in alle lidstaten, ongeacht de nationale wetgeving, en bevestigde

Brussel, 1968, p. 41 en p. 44-47.

⁹⁶ Brief van Marthe Boël aan de minister van Arbeid en Sociale voorzorg, 4 december 1944: AVG-Carhif, Archieven CNFB, nr. 21-1; Brief van de minister van Arbeid en Sociale voorzorg aan Adèle Hauwel, 20 augustus 1948: AVG-Carhif, Archieven GBPO, nr. 167. Over deze kwestie: JACQUES, C., *Les féministes et le changement social en Belgique, 1918-1968. Programmes, stratégies et réseaux*, Doctoraats thesis ULB/U. Angers, 2007-2008, vol. 1, p. 310-314.

⁹⁷ Persconferentie van 18 februari 1969 van het Actiecomité "Gelijk loon voor gelijk werk". Samenvatting van de uiteenzettingen: AVG-Carhif, Archieven GBPO, nr. 277.

⁹⁴ JACQUES, C., *Les féministes...*, p. 227.

⁹⁵ *Aujourd'hui la femme. Un nouveau statut*, Dossier van de LOFC,

anderzijds dat de strijd voor gelijk loon zich niet kon beperken tot het loon alleen, maar ook alle vergoedingen die worden betaald uit hoofde van de beoefening van betaald werk, diende te omvatten⁹⁸. Het was, in de woorden van Eliane Vogel-Polsky, een “subliem arrest”⁹⁹.

Door die rechtszaken, net als door de sterk gemediatiseerde stakingen, raakte bij het grote publiek bekend met welke discriminaties werkende vrouwen te maken hadden. Ze wekten een golf van sympathie voor de gelijkheid van rechten tussen mannen en vrouwen, en sensibiliseerden tegelijk de politieke kringen, die stilaan werden overtuigd van het belang en de noodzaak om een orgaan op te richten dat specifiek gewijd was aan vrouwenarbeid.

Verscheidende initiatieven zagen het daglicht, maar zonder dat dit leidde tot een duurzame commissie.

1. een subcomité voor de bestudering van vrouwenarbeid en de beroepsopleiding voor vrouwen (KB 10/9/1962) wordt opgericht binnen de Adviserende Raad voor de werkgelegenheid en de arbeidskrachten, en is iets meer dan een jaar actief;
2. een interdepartementale werkgroep wordt opgericht in 1966 binnen het kabinet van de Eerste minister, belast met de studie van de middelen die moeten worden ingezet om vrouwen de vrije keuze te geven tussen “hun rol als echtgenote” en een beroepsactiviteit of het verzoenen van die twee functies¹⁰⁰.

Hoewel die beide structuren een kortstondig bestaan kenden, hebben ze de verdienste dat ze de aandacht hebben gericht op de noodzaak om specifiek de modaliteiten van vrouwenarbeid en de gevolgen daarvan in de Belgische samenleving te bestuderen¹⁰¹. Het werk dat ze respectievelijk hebben verricht, benadrukt overigens dat het

interessant zou zijn om hiervoor een specifieke nationale commissie op te richten.

We moeten ook nog de Consultatieve commissie van de RVA vermelden, die werd opgericht in 1972 (KB 29/3/1972) en die vragen behandelt over “beroepsvervolmaking” en “de herinschakeling van vrouwen in de economie” en die het bestaan van een officiële commissie bekrachtigde die werkzaam was sinds 12 maart 1970¹⁰² en waarover hierna meer.

Tot slot wordt de noodzaak om een Commissie Vrouwenarbeid op te richten benadrukt en gedragen door vrouwelijke personaliteiten en feministes. Dat is inzonderheid het geval voor de socialistische vakbondsvrouw Emilienne Brunfaut die, op een studiedag georganiseerd door het ministerie van Sociale voorzorg rond het thema “De vrouw en de sociale zekerheid”, had voorgesteld om “binnen het betrokken ministerie een studiegroep op te richten belast met de uitwerking van concrete voorstellen om alle discriminaties ten opzichte van vrouwen die nog voorkomen in de sociale wetgeving uit te roeien”. Die groep werd opgericht op 13 oktober 1971 onder het voorzitterschap van de directeur-generaal van de gezinsbijslag. De groep bracht ambtenaren van het ministerie van Sociale voorzorg en vertegenwoordigers van de drie nationale vakbonden samen. Emilienne Brunfaut drong erop aan dat het Ministerie van Tewerkstelling en arbeid hier ook bij betrokken zou worden¹⁰³.

Op weg naar de Commissie Vrouwenarbeid

Opnieuw zou een internationaal “zetje” de zaken in beweging brengen. In 1972 riepen de Verenigde Naties het jaar 1975 uit tot het Internationaal Jaar van de Vrouw. Er werd dan wel de spot gedreven met die beslissing, inzonderheid in feministische middens die hier een vorm van recuperatie in zagen en verkondigden dat de enkelvoudsvorm (“de” vrouw) weinig te maken had met de diversiteit van vrouwen, maar toch blijft dit een scharnierdatum waarop de kiem werd gelegd van nieuwe processen.

⁹⁸ Arrest van 8 april 1976; HvJEU, Zaak 43/75, Defrenne versus Sabena; zie ook D'HOOGHE, V., *Hôtesses de l'air. Origines et évolution d'une profession de rêve en Belgique (1946-1980)*, Brussel, Le Cri, 2012 & JACQUES, C., *Les féministes belges...*, p. 229-230.

⁹⁹ Interview met Eliane Vogel-Polsky, Brussel, 8/1/2007.

¹⁰⁰ PICHAULT, C., “La Commission belge du travail des femmes”, *Revue internationale du travail*, vol. 115, nr. 2, maart/april 1977, p. 173.

¹⁰¹ PICHAULT, C., *op. cit.*, p. 174.

¹⁰² PICHAULT, C., *op. cit.*, p. 573.

¹⁰³ Les suites d'une journée d'étude”, *Bulletin du CNFB*, nr. 142, 11-12, 1971, p. 12-13.

De EEG reageerde vanaf begin 1973. Op 26 februari kwamen de ministers van Sociale zaken bijeen en Ernest Glinne¹⁰⁴, die België vertegenwoordigde, stelde voor om “een commissie vrouwenarbeid die de nationale activiteiten in verband met de ontwikkeling van de tewerkstelling van vrouwen zou coördineren”¹⁰⁵ op te richten. Eens die commissie was gevormd, nodigde ze de lidstaten uit om overeenstemmende nationale eenheden op te richten¹⁰⁶. Twee jaar later kwam de EEG, voor het eerst sinds het Verdrag van Rome, terug op de loongelijkheid in een Richtlijn van 10 februari 1975 (Richtlijn 75/117) die de lidstaten verplichtte om hun wetgeving terzake meer te laten aansluiten. Volgens Jacqueline Nonon¹⁰⁷, zou zonder de druk van het Internationaal Jaar van de Vrouw die richtlijn nooit het daglicht hebben gezien.

Frankrijk, dat op dit gebied het verst stond, had al sinds 1965 een adviescommissie om de tewerkstelling van vrouwen te stimuleren (Comité d'études et de liaison des problèmes du travail féminin). Op die manier kwam het tegemoet aan een resolutie van de 48^{ste} zitting van de Internationale Arbeidsconferentie die in 1964 de lidstaten van de IAO aanraadde om een of meer organen op te richten die de coördinatie van de acties en het onderzoek rond vrouwenarbeid zou bevorderen en zou zorgen voor “informatieverspreiding rond alle aspecten van de tewerkstelling en arbeidsomstandigheden van vrouwen”¹⁰⁸. Die commissie breidde in 1971 haar activiteiten binnen het Ministerie van Arbeid, tewerkstelling en bevolking uit¹⁰⁹; ze werd herdoopt

tot Comité du travail féminin en was de voorbode van de oprichting in 1974 van een Secrétariat d'Etat à la Condition féminine toegekend aan Françoise Giroud¹¹⁰.

Andere Europese landen, waar arbeid door vrouwen, vooral gehuwde vrouwen, sterk was opgekomen sinds het einde van de Tweede Wereldoorlog, omringden zich met commissies van deskundigen die zich bogen over de bevordering van vrouwenarbeid. Italië richtte in 1973 een nationale commissie op voor de problemen van de arbeidsparticipatie van vrouwen, Nederland kreeg in 1974 een Nationale adviescommissie voor emancipatie, Groot-Brittannië een nationale commissie voor kansengelijkheid in 1975¹¹¹.

In België werd het Internationaal Jaar van de Vrouw enthousiast onthaald door enkele feministes, onder wie Emilienne Brunfaut, die hierin een uitstekende kans zag om schot te brengen in een aantal dossiers: “Ik heb de beslissing van de VN om een Internationaal Jaar van de Vrouw te organiseren ernstig genomen. Gedurende anderhalf jaar heb ik afspraken gemaakt met de directies van de verschillende vrouwen- en sociale bewegingen van het land”¹¹². Emilienne Brunfaut zat een Franstalig comité voor, Lucienne Hermann-Michielsen een Nederlandstalig comité, beide comités waren belast met de coördinatie van de activiteiten.

Van zijn kant vertrouwde Ernest Glinne aan Marijke Van Hemeldonck¹¹³ en Eliane Vogel-Polsky, gedurende twee maand halftijds gedetacheerd van de ULB aan het Kabinet, de voorbereiding toe van een voorstel om een commissie vrouwenarbeid op te richten¹¹⁴. Eliane Vogel-Polsky is dan al een juriste die erkend wordt om haar expertise in sociaal recht¹¹⁵. Als onderzoekster bij het Centre

104 Ernest Glinne (1931-2009), socialistisch afgevaardigde van Charleroi (1961), lid van het Europees Parlement (1968-1979, 1979-1993), gedurende twee korte perioden Belgisch minister van Tewerkstelling en arbeid (1973, 1974). Hij stond aan de linkerkant van zijn partij en gaf blijk van een vanzelfsprekende belangstelling voor de situatie van vrouwen, vooral als Europees afgevaardigde: cf. DELFORGE, P., in *Encyclopédie du mouvement wallon*, t. IV, Namen, Inst. J. Destrée, p. 265-267.

105 Note d'information sur la création d'une Commission du travail des femmes, 1975: AVG-Carhif, Archives MET/SEC, nr. 202.

106 Nota van Glinne voor de Ministerraad (nov. 1973): Carhop, Archives M. Pirard, nr. 149.

107 Jacqueline Nonon gaat vanaf 1958 aan het werk bij de EEG-administratie; al snel heeft ze een post bij Sociale zaken en daar richt ze een ad-hoccommissie op voor de gelijkheid van vrouwen en leidt ze die commissie. Over haar mening over de invloed van het Internationaal Jaar van de Vrouw, cf. SCHIRMANN, S., “Entretien avec Jacqueline Nonon, 25 octobre 2010”, in *Histoire interne de la Commission européenne, 1973-1986*, Louvain-la-Neuve, UCL, 2010.

108 PICHAULT, C., *op. cit.*, p. 563.

109 PEEMANS-POULLET, H., “France: le comité de travail féminin”, *Les Cahiers du Grif*, nr. 5, 1974, p. 59.

110 *Journal officiel*, 23 juli 1974. Zie ook REVILLARD, A., “La cause des femmes au Ministère du Travail: le Comité du travail, réunion 1965-1984”, *Revue française des affaires sociales*, 2007, 2, nr. 2, p. 173-177.

111 COCKX, R., *Miet Smet. Drie decennia gelijkekansenbeleid*, Brussel, IVGM, 2009, p. 52.

112 *Emilienne Brunfaut*. Gesprek met Anne-Marie Lizin, Archives de Wallonie, 1987, p. 84.

113 Marijke Van Hemeldonck, geboren in 1931, is op dat moment geattacheerd bij het Kabinet Glinne. Van 1973 tot 1980 is ze medewerkster van verschillende kabinetten, voordat ze wordt verkozen tot Europees afgevaardigde: FLOUR, E., *Marijke Van Hemeldonck. Socialiste et féministe*, Brussel, IEFH, 2013.

114 GUBIN, E. en coll. JACQUES, C., *Eliane Vogel-Polsky...*, p. 64.

115 Ibidem, p. 38-39.

national de sociologie du droit social (ULB), in 1958 opgericht door Léon-Eli Troclet, de toenmalige minister van Arbeid en Sociale voorzorg, leidde ze in alle onafhankelijkheid onderzoeken en staat ze in voor de bijbehorende cursussen aan de ULB bij Léon-Eli Troclet (internationaal sociaal recht en Europees sociaal recht) en Maurice Cornil (cursus vergelijkend sociaal recht en hedendaagse sociale geschiedenis)¹¹⁶. Ze had al expertiseopdrachten vervuld bij de EEG en was er stellig van overtuigd dat het internationaal recht kon zorgen voor vorderingen in het nationaal recht.

De twee vrouwen werken een ontwerp uit voor een koninklijk besluit dat de goedkeuring krijgt van het ACV/CSC, ondanks enig voorbehoud in verband met het statuut en de vergoeding van het secretariaatspersoneel “dat niet de hoedanigheid van staatsambtenaar diende te hebben” en in verband met de naleving van het evenwicht tussen de “ideologische en sociale overtuigingen van de personen die zullen worden aangesteld”¹¹⁷. Glinne wil dat die commissie wordt voorgezeten door een wetenschappelijke persoonlijkheid¹¹⁸.

Op 26 april 1973, bij het debat rond de begroting van Sociale zaken, kondigt Glinne aan dat hij “in een Europese optiek, het principe heeft overwogen om binnen het departement een commissie vrouwenarbeid of een gespecialiseerde studiegroep op te richten, op driepartijenbasis en waarvan de opdrachten ruim genoeg zullen zijn om de problemen van collectieve voorzieningen te dekken”¹¹⁹. De begroting wordt gewijzigd om de kosten te dragen voor “de werking en het secretariaat van de op te richten commissie (...); hij heeft het ontwerp voor advies voorgelegd aan de kabinetsraad van de regering en zijn akkoord gekregen”. In het parlement wordt dit amendement met eenparigheid van stemmen aangenomen en tijdens het begrotingsdebat in de Senaat (29/11/1973) en in de Kamer (8 en 9 januari 1974), hebben parlementsleden van verschillende partijen

“aangedrongen bij de minister om die commissie op te richten of hebben ze hun belangstelling te kennen gegeven”. Onder die parlementsleden “de dames Verdin (PSC), De Backer-Ocken (CVP), Vande Eecken-Maes (VU)”¹²⁰.

In november 1973, in een nota aan de Ministerraad, rechtvaardigt Ernest Glinne het idee van die oprichting “enerzijds om tegemoet te komen aan de verbintenissen en precedentes op internationaal en in het bijzonder op Europees vlak, en anderzijds om de regering toe te laten een samenhangend beleid te voeren” betreffende vrouwenarbeid maar ook om “nauwgezet toe te zien op de strikte uitvoering van de wet op de gelijke behandeling van alle werknemers”¹²¹. Het ontwerp KB wordt echter geblokkeerd door het ontslag van de regering Leburton-Tindemans-de Clercq op 19 januari 1974. Hoewel Glinne uitdrukkelijk had gevraagd dat dit KB “zou doorgaan als een lopende zaak net voor de val van de regering”¹²², “kon dit ontwerp niet worden voltooid inzonderheid omdat een minister zich heeft verzet tegen die procedure”¹²³.

Een omstreden en uitgestelde start

Van bij het aantreden van de nieuwe katholiek-liberale regering (25 april 1974), vraagt de opvolger van Glinne, de christendemocraat Alfred Califice¹²⁴, onder druk van Sara Masselang en Miette Pirard¹²⁵, aan de studiedienst om een nieuw dossier voor te leggen. In een briefwisseling met Miette Pirard verduidelijkt hij dat “hij, als voormalig vakbondsman (...), steeds veel belangstelling heeft gehad voor de bevordering van de vrouw

¹¹⁶ Idem.

¹¹⁷ Note sur le projet d'arrêté royal portant sur la création de la Commission du travail des femmes (1973): Carhop, Archieven A.F. Theunissen, nr. 581.

¹¹⁸ Nota van 23 januari 1974: AVG-Carhif, Archieven MET-SEC, nr. 201. Zo had in Frankrijk het Comité d'études et de liaison des problèmes du travail féminin inderdaad “zwaargewichten” geteld zoals Marcelle Devaux, Marguerite Thibert, Madeleine Guilbert en Simone Veil.

¹¹⁹ Idem.

¹²⁰ Idem.

¹²¹ Ernest Glinne, Nota voor de Ministerraad. Objet: création d'une commission pour le travail des femmes (nov. 1973): Carhop, Archieven M. Pirard, nr. 149.

¹²² Idem.

¹²³ Idem.

¹²⁴ Alfred Califice (1916-1999), christendemocraat, vakbondsman, federaal vaste vakbondsafgevaardigde van het CSC van Charleroi, afgevaardigde van Charleroi (1965-1978), lid van het Europees Parlement (1968-1972), verschillende keren minister, waaronder minister van Tewerkstelling en arbeid (1974-1977), minister van staat.

¹²⁵ Miette Pirard, Note au président (de la CSC), 14/5/1974: Carhop, Archieven A.F. Theunissen, nr. 581; Note sur le projet d'Arrêté royal portant sur la création de la Commission du travail des femmes, transmis à Califice et à Parmentier, 15/3/1974: Carhop, Archieven M. Pirard, nr. 149. Sara Masselang (1922-2015), belangrijk figuur in de VKAJ en later in het ACV, lid van het nationaal directiecomité van het ACV; Miette Pirard, nationaal vaste vakbondsafgevaardigde van het CSC (van 1967 tot 1982), belast met de syndicale actie van vrouwen in Wallonië, zij is de Franstalige tegenhanger van Sara Masselang.

in het politieke en sociale leven” en voor “hun arbeidsomstandigheden”¹²⁶.

Maar het voorstel stoot op tegenstand van Jef Houthuys, toenmalig voorzitter van het ACV, die vanaf juni 1974 laat weten dat hij het hier niet mee eens is en voorstelt om eerder “een commissie binnen de Nationale Arbeidsraad” op te richten. Volgens hem mocht men het aantal commissies niet verveelvoudigen noch bevoegdheden afnemen van de Nationale Arbeidsraad (NAR). Maar ook al was het voorstel voor een commissie tijdelijk geblokkeerd, toch zette het besluit dat een tijdelijk kader creëerde voor het secretariaat van de toekomstige commissie ongehinderd zijn weg voort “op basis van een speciaal krediet gepland in de begroting en (...) ondertekend door de Koning op 14 augustus 1974”!¹²⁷

Van zijn kant somde Califice, in een nota aan de Ministerraad op 19 juni 1974, de administratieve, budgettaire en politieke redenen op ten gunste van de oprichting van een Commissie Vrouwenarbeid:

Op politiek vlak:

“... indien de commissie niet wordt opgericht of elders wordt opgericht, zal de minister onder vuur worden genomen door parlementsleden van verschillende partijen”

“Men ziet niet in hoe de NAR als paritaire instelling op dit gebied de verwachte verantwoordelijkheden en de vertegenwoordiging van België bij de EEG op zich zou kunnen nemen”

“Men zou overigens terecht kunnen vrezen dat de NAR, die geen vrouwen telt onder zijn leden en zich nooit voor die problemen heeft geïnteresseerd, niet alle gewenste garanties biedt”

Op administratief vlak:

“De kleine staf van de NAR is niet in staat het enorme studie- en secretariaatswerk op zich te nemen dat nodig is voor een dynamische werking van de commissie”

“Als men die commissie werkelijk doeltreffend wil laten functioneren, naar het voorbeeld van de Franse commissie die heeft geleid tot de oprichting van een staatssecretariaat voor problemen van vrouwen, moet men ze niet onderbrengen in het kader van paritaire arbeidsbetrekkingen die andere en eigen doelstellingen hebben”¹²⁸.

Ook de NAR probeert het voorstel te kelderen en benadrukt, in een nota aan de minister, de irrelevantie van de oprichting van een nieuwe commissie “die afhangt van de administratie van het departement arbeid”, terwijl het, volgens de Raad, heel wat nuttiger zou zijn om een commissie op te richten binnen de NAR of de commissie die had gewerkt aan het voorontwerp van wet voor vrouwenarbeid in 1967 nieuw leven in te blazen¹²⁹. Bij monde van zijn voorzitter, Jef Rens¹³⁰, herinnert de NAR eraan dat het “bevoegd is op dit gebied” en dat bijgevolg “de adviezen uitgebracht door de nieuwe commissie veel minder zwaar zouden wegen”, maar vooral dat “het geen goede methode is om de problemen van vrouwenarbeid te laten bespreken door een instelling die uitsluitend uit vrouwen bestaat” (sic!). We wijzen erop dat de Commissie Vrouwenarbeid niet werd opgezet als een instelling die uitsluitend uit vrouwen zou bestaan. De NAR wijst op het gevaar om, op termijn, de arbeidsproblemen te versnipperen en bijgevolg een communautarisering te zien ontstaan via bijzondere categorieën van werknemers¹³¹.

Miette Pirard vordert dus voorzichtig maar vastberaden, en geeft aan dat, indien de minister wil afstappen van het idee van een onafhankelijke commissie, men enkele wijzigingen aan het oorspronkelijke voorstel (het voorstel Glinne) zal

¹²⁸ Note au Conseil des ministres de Califice à propos de la création de la CTF, 19/6/1974: AVG-Carhif, Archieven MET-SEC, nr. 201.

¹²⁹ Advies over voorontwerp van Wet op de vrouwenarbeid, NAR, 26 juni 1967: Carhop archieven A.F.Theunissen, nr. 312.

¹³⁰ Jef Rens (1905-1985), zoon van een arbeider van Nederlandse afkomst, zet zijn studies in Sociale Wetenschappen voort aan de ULB waar hij in 1935 een doctoraatsthesis verdedigt over het nationaal-socialisme. Tijdens de Tweede Wereldoorlog vervoeft hij de Belgische regering in Londen. In 1944 wordt hij benoemd tot adjunct-directeur van het IAB in Montréal. In 1965 keert hij terug naar België; hij bekleedt onder meer de functie van voorzitter van de NAR vanaf 1966: http://search.arch.be/fr/producteurs-darchives/resultats?view=eac&localDescription_term_source=P2751&sort=place&direction=asc&inLanguageCode=FRE&start=177 (consultation 8/12/2015).

¹³¹ Note de G. De Broeck, chargé de mission, pour Monsieur le ministre, 31/5/1974: Carhop, Archieven M. Pirard, nr. 149.

¹²⁶ Brief van R. André (raadsman van Califice) aan M. Pirard, 22/3/1974: Carhop, Archieven M. Pirard, nr. 149.

¹²⁷ Nota van 23 januari 1974 in het Glinne-dossier: AVG-Carhif, Archieven MET-SEC, nr. 201.

moeten aanbrengen. Zo zou het “onmogelijk zijn om een vrouw als voorzitter van die commissie aan te stellen” omdat de NAR al een voorzitter heeft (Jef Rens). “Op zich heeft dat feit weinig belang”, maar het kan wel belangrijk zijn “voor instanties buiten de NAR, zoals de ad-hoccommissie van de EEG of andere instanties die zullen worden opgericht, in het bijzonder ter gelegenheid van het Internationaal Jaar van de Vrouw”¹³². Miette Pirard benadrukt echter de noodzaak om “het aantal van 14 effectieve leden en 14 plaatsvervangende leden” te behouden en om “een lid van de NAR deel te laten uitmaken van de Commissie Vrouwenarbeid”¹³³. Zij sluit haar nota af door te vermelden dat, hoe dan ook, de oprichting van een gespecialiseerde commissie binnen de NAR “even belangrijk zou moeten zijn als de oprichting van een nieuwe instantie waarvan de oprichting officieel werd aangekondigd en die vrouwelijke middens van alle strekkingen heeft gesensibiliseerd”¹³⁴.

Van de kant van de administratie van het Ministerie van Tewerkstelling en arbeid, hamert Elisabeth Foucart er nog meer op en herinnert de minister eraan dat “het hoog tijd en opportuun is om te beschikken over een overlegorgaan waar de problemen van tewerkstelling, werkloosheid, arbeid, beroepsopleiding van vrouwen kunnen worden bestudeerd en waar vrouwen (...) hun stem kunnen laten horen”. Niet ingaan op dit verzoek van vrouwelijke middens zou “getuigen van een gebrek aan zin voor timing en aan politieke efficiëntie”, te meer daar op Europees niveau, dit gebrek zou worden aangemerkt als een “vrij spectaculaire (...) nalatigheid van België” op een moment waarop “de voorbereidingen voor de organisatie van het Internationaal Jaar van de Vrouw volop aan de gang zijn”¹³⁵.

Dat de Commissie Vrouwenarbeid uiteindelijk de vorm aanneemt van een eenheid die autonoom is van de NAR, is werkelijk te danken aan het

lobbywerk van de “diverse vrouwelijke middens” en vooral, zoals een ambtenaar van het Ministerie van Tewerkstelling en Arbeid benadrukt, aan de “syndicale vrouwelijke middens”. Maar ondanks de druk die langs alle kanten wordt uitgeoefend door de vrouwelijke middens en sympathisantes, duurt het nog bijna zeven maanden voor het koninklijk besluit van 2 december 1974 de Commissie Vrouwenarbeid opricht, terwijl het voorstel zo goed als klaar was in het begin van het jaar en Glinne (tevergeefs) had gevraagd om dit te beschouwen als een lopende zaak¹³⁶.

Eindelijk de officiële geboorte

De Commissie ziet officieel het daglicht op 24 maart 1975 om “een overlegde strategie te formuleren en te ontwikkelen van de acties die moeten worden ondernomen door iedereen die verantwoordelijkheden uitoefent, van werkgevers tot beheerders via overheid en werknemersorganisaties zodat de discriminaties waar vrouwen nog het slachtoffer van zijn zeer snel zouden verdwijnen”¹³⁷. Minister Alfred Califice herinnert bij de officiële oprichting eraan dat de commissie tegemoetkomt aan een echte verwachting, en dat met de oprichting ervan “de regering beantwoordt aan een behoefte die sinds vele jaren bestond”¹³⁸. Ze is nodig gezien steeds meer vrouwen aan het werk zijn: “de activiteitsgraad van vrouwen – en inzonderheid van gehuwde vrouwen – is in de landen van de Gemeenschappelijke Markt gestegen tot een punt waarop in België vrouwen een derde van de actieve bevolking uitmaken – 62% daarvan zijn gehuwde vrouwen”. Overwegende dat het de toename is van de vrouwelijke activiteitsgraad, evenals die van de migranten, die bepalend zal zijn voor de “evolutie van de totale actieve bevolking”, besluit hij dat het noodzakelijk is om de respectievelijke rollen van vrouwen en mannen in de maatschappelijke organisatie te herdenken¹³⁹.

¹³² Note de Miette Pirard pour le B.J. Concerne: création d'une commission du travail féminin au Ministère du Travail, 7/7/1974: Carhop, Archieven A.F. Theunissen, nr. 581.

¹³³ Note de Miette Pirard..., ibidem.

¹³⁴ Idem.

¹³⁵ Commission du travail féminin. La note justificative émanant de notre administration et préparée pour l'exposé au Conseil des ministres, s.d., E. Foucart: Carhop, Archieven F. Pirard, nr. 149. Merk op dat dit ook de argumenten van Jacqueline Nonon waren om de toepassing van de Richtlijn van februari 1975 over loongelijkheid in de wacht te slepen.

¹³⁶ Ernest Glinne, Note au Conseil des ministres. Création de la Commission du travail des femmes, 1er mars 1974: Carhop, Archieven M. Pirard, nr. 149. De regering Leburton-Tindemans-De Clercq is ontslagnemend vanaf 19 januari 1974. Ze is in lopende zaken tot 25 april, datum waarop ze wordt opgevolgd door de regering Tindemans.

¹³⁷ “Allocution prononcée le 24 mars 1975 à Bruxelles par M.A. Califice, ministre de l'Emploi et du travail, à l'occasion de l'installation officielle de la Commission du travail des femmes”, *Revue du travail*, maart 1975, p. 326.

¹³⁸ Idem.

¹³⁹ Allocution prononcée le 24 mars 1975 à Bruxelles par M.A.

Califice verduidelijkt ook dat die oprichting past in een Europese context: “commissies zoals deze die wij vandaag oprichten, bestaan in alle geïndustrialiseerde landen”. Hij erkent ook dat het beleid van het IAO zijn beslissing om die Commissie in het leven te roepen, heeft beïnvloed. Ook de kwestie van gelijk loon neemt een centrale plaats in. De voorzitter Miet Smet benadrukt op haar beurt hoe lang de strijd is geweest: “Dit kan men niet onderschatten. De strijd is doorgegaan onder verschillende regeringen. Het feit dat de overwinning niet werd behaald zonder slag of stoot toont aan dat het in zekere zin om de verovering van een stuk territorium ging”¹⁴⁰.

De Commissie ziet dus het levenslicht in de vorm van een onafhankelijk orgaan, met pariteit tussen werkgevers en vakbonden; ze is belast met een zeer ruime opdracht, zowel voor coördinatie maar ook voor bevordering en reflectie. Haar bevoegdheden omvatten alle zaken die direct of indirect verband houden met vrouwenarbeid¹⁴¹. Maar hoewel haar onderzoeksspectrum zeer breed is, krijgt de Commissie geen enkel dwangmiddel. Haar opdracht is om “advies uit te brengen, onderzoek te doen en wettelijke of reglementaire maatregelen voorleggen in alle gebieden die direct of indirect verband houden met vrouwenarbeid”¹⁴². Zij geeft advies op eigen initiatief of op verzoek van de Minister van Tewerkstelling en arbeid of van de NAR¹⁴³.

Zij bestaat uit vier afzonderlijke groepen, respectievelijk bestaande uit vertegenwoordigers van de werknemers (7 leden van de drie christelijke, socialistische, liberale organisaties - ACV/CSC, ABVV/FGTB, ACLVB/CGSLB), 7 leden van de werkgeversorganisaties (Verbond van Belgische Ondernemingen (VBO), Hogere Raad voor de Middenstand), vertegenwoordigers van de ministeriële departementen (7 vertegenwoordigers van de Departementen van Tewerkstelling en arbeid, Sociale voorzorg, Nationale opvoeding,

Justitie, Gezondheid en gezin, Economische zaken en Ambtenarenzaken) en vier deskundigen¹⁴⁴. De leden worden benoemd door het koninklijk besluit van 25 februari 1975 voor een termijn van vier jaar, vanaf 1 maart 1975¹⁴⁵.

Vrouwen zetten zich in voor eenzelfde strijd

De samenstelling van de Commissie had wat opschudding veroorzaakt. Sinds december 1974 had het CNFB, hierbij gesteund door Herman De Croo, gevraagd dat een aantal van haar leden in de nieuwe commissie zou zetelen¹⁴⁶. Ook de keuze van de voorzitter en vice-voorzitter vormde een belangrijk element. Zowel Miette Pirard als Sara Masselang en Elisabeth Foucart drongen bij minister Califice aan op de noodzaak om de toekomstige voorzitter en vice-voorzitter en de “vertegenwoordigster van onze administratie” met zorg te kiezen. Elisabeth Foucart moedigde de minister ook aan om als hoofd van het secretariaat de juriste Camille Pichault¹⁴⁷ te benoemen, die al binnen de administratie werkte en die “ook de goedkeuring had van het CSC”¹⁴⁸.

De keuze voor het voorzitterschap viel al vrij snel op Miet Smet. Sara Masselang herinnert zich dat ze bij Wilfried Martens, in die tijd voorzitter van de CVP, de zaak heeft bepleit van Miet Smet van wie ze de vader goed kende: “Ik ben in 1975 bij toenmalig CVP voorzitter Wilfried Martens gaan pleiten om Miet Smet voorzitter te maken van de politieke commissie vrouwenarbeid (...) Miet haar vader was een collega, vakbonds secretaris bij het ACV, we noemden hem Smetje”¹⁴⁹.

Op dat moment was Miet Smet amper 32 jaar, maar ze kon al bogen op een fraai palmares. Ze

¹⁴⁴ *Op. cit.*, p. 3.

¹⁴⁵ Brief van A. Franchimont aan Jef Houtuys 29/2/1975: Carhop, Archieven M. Pirard, nr. 149.

¹⁴⁶ Brief van de CNFB aan Califice, 3/12/1974; Brief met steun van Herman De Croo aan Califice: AVG-Carhif, Archieven MET-SEC, nr. 202. Herman De Croo is PVV-parlementslid sinds 1968.

¹⁴⁷ Over Camille Pichault, zie: PEEMANS-POULLET, H., “Camille Pichault, bien mérité du féminisme”, *Chronique féministe*, 40, juli-augustus 1991.

¹⁴⁸ Commission du travail féminin. La note justificative émanant de notre administration et préparée pour l'exposé au Conseil des ministres, s.d., E. Foucart: Carhop, Archieven F. Pirard, nr. 149. Merk op dat Camille Pichault is toegetreden tot het FDF.

¹⁴⁹ Historie. Ten Huize van Sara Masselang. Op bezoek bij 90 jarige genderpionier uit de vakbond: www.acv-online.be/Images/ACV-gendermagazine-Sara-Masselang-historie-tcm183-361451.pdf (consultation: 1/12/2015).

Califice, ministre de l'Emploi et du travail, à l'occasion de l'installation officielle de la Commission du travail des femmes, tapuscrit, p. 2: Carhop, Archieven A.F. Theunissen, nr. 584.

¹⁴⁰ Interview met Miet Smet, *Ons Volk*, 26 december 1975.

¹⁴¹ AR 2/12/1974; *Femmes au travail. Bulletin des militantes de la CSC*, 11 (1976) 3, nr. 26, p. 3.

¹⁴² COCKX, R., *op.cit.*, p. 54.

¹⁴³ AR 2/12/1974, *Moniteur belge* 12/12/1974. Erratum 15/01/1975; *Femmes au travail. Bulletin des militantes de la CSC*, 11, (1976) 3, nr. 26, p. 4.

was sinds de jaren 60 lid van de CVP-jongeren en had via het VOK banden aangeknoopt met de feministische beweging. In 1974 richtte ze binnen haar partij de pressie- en studiegroep Vrouw en Maatschappij op, waarvan zij tot in 1983 voorzitter was. Sinds 1973 leidt ze ook het Instituut voor Politieke Vorming (IPOVO). Zij zette zich in voor de economische inschakeling van vrouwen en zou de eerste vrouwelijke minister van Tewerkstelling en arbeid worden, in 1992.

De keuze voor de vice-voorzitter bleef iets langer open¹⁵⁰ tot Emilienne Brunfaut werd benoemd. Terwijl Miet Smet zichzelf beschouwde als een politieke vrouw die belangstelling had gekregen voor het feminisme, is Emilienne Brunfaut een socialistische vakbondsvrouw in hart en nieren, die een feministisch bewustzijn ontwikkelde toen ze binnen het FGTB geconfronteerd werd met de problemen van vrouwen. Geboren in 1908, 67 jaar oud, heeft ze al een lange loopbaan achter zich¹⁵¹. Maar beide vrouwen hebben een gemeenschappelijk kenmerk: ze hebben veelvuldige engagementen en vormen als het ware schakels tussen de politieke en economische wereld en het feminisme.

Onder de vertegenwoordigsters van de “organisaties die de werknemers vertegenwoordigen”¹⁵², vermelden we Sara Masselang en Miette Pirard (ACV en CSC) terwijl Annie Massay het FGTB vertegenwoordigde. Zij had al in 1963 een Commissie Vrouwenarbeid opgericht bij de regionale federatie van Liège Huy-Waremme¹⁵³. Daarbij komen ook Marina Hoornaert (Nederlandstalig) en Rolande Brockart (Franstalig)¹⁵⁴, twee vaste vakbondsafgevaardigden verantwoordelijk voor de Nationale commissie vrouwenarbeid van het FGTB opgericht in 1974¹⁵⁵.

Deze vrouwen kenden elkaar, inzonderheid omdat ze de stakende arbeidsters van FN in 1966 hadden gesteund. De socialiste Marijke Van Hemeldonck (afgevaardigde van het ministerie van Tewerkstelling en arbeid) was, samen met Eliane Vogel-Polsky, auteur van het eerste voorstel voor de Commissie Vrouwenarbeid (op vraag van Ernest Glinne). Zij beschrijft Annie Massay als een “zeer sterke persoonlijkheid. (...) een echte vakbondsvrouw (...) vaste vakbondsafgevaardigde bij de SETCA (...) Zij had haar troepen waardoor ze invloed had”¹⁵⁶. Tijdens de staking van FN in Herstal in 1966 “gingen Emilienne Brunfaut, Eliane Vogel-Polsky en Marijke Van Hemeldonck geregeld naar Luik om te overleggen met de vrouwencommissie van Massay”¹⁵⁷. Die militantes zagen elkaar ook op andere plaatsen, zoals in het Comité à travail égal salaire égal opgericht in de nasleep van de staking van FN in 1966 waar Annie Massay, Emilienne Brunfaut, Eliane Vogel-Polsky en Miette Pirard elkaar ontmoetten¹⁵⁸; of ook tijdens de eerste vrouwendag in 1972 in de Passage 44 in Brussel, waar Miette Pirard “tegelijk met Annie Massay” arriveerde¹⁵⁹. Sommigen zagen elkaar in het VOK, zoals Marina Hoornaert, Lily Boeykens en Marijke Van Hemeldonck (aangesteld als deskundige binnen de CV). Er zijn dus heel wat banden tussen de eerste vrouwen van de CVA die, volgens secretaris Camille Pichault, werd beschouwd “als de belangrijkste”¹⁶⁰ commissie die de zaken van vrouwen behartigde, door middens die kennis van zaken hadden.

150 Zie voorstel met het oog op de samenstelling van de CVA, 5 februari 1975: AVG-Carhif, Archieven MET-SEC, nr. 201.

151 Zie: JACQUES, C., “Emilienne Brunfaut, du syndicalisme au féminisme”, *Sens Public*, 2009, p. 3-13.

152 KB 25/2/1975 betreffende de benoeming van de leden van de Commissie Vrouwenarbeid.

153 FGTB Liège Huy Waremme, Congrès statutaire 23-24 octobre 1965, Commission du travail des femmes, Liège.

154 https://digital.amsab.be/archives/BE_AMSAB_144_ABVV/2_3_nationaal_bureau/0332_1946-1984_nota's/0414_1976/1976_024_abvv_no.pdf

155 FLOUR, E., *Marijke Van Hemeldonck. Socialiste et féministe*, Brussel, IEFH, 2013, p. 128.

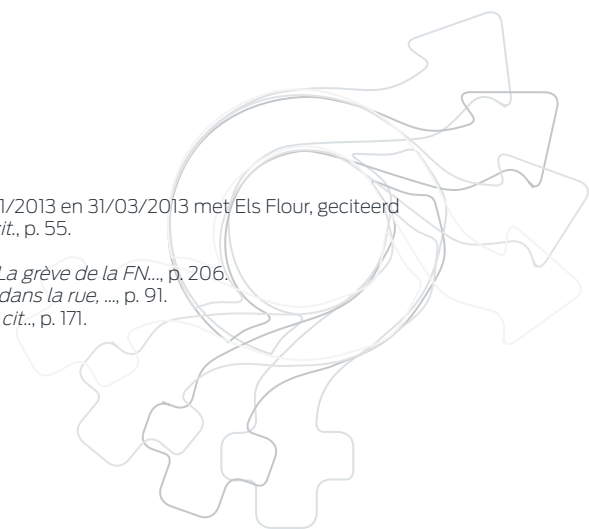
156 Interview MVH 11/1/2013 en 31/03/2013 met Els Flour, geciteerd in FLOUR, E., *op. cit.*, p. 55.

157 Idem.

158 COENEN, M.-Th., *La grève de la FN...*, p. 206.

159 *Le féminisme est dans la rue*, ..., p. 91.

160 PICHAULT, C., *op. cit.*, p. 171.



Samenstelling van de eerste vergadering van de CVA, 17 maart 1975¹⁶¹: effectieve leden

Voorzitter	Miet Smet
Vice-voorzitter	Emilienne Brunfaut
Secretaris	Camille Pichault
Werknemers-afvaardigingen	Sara Masselang (ACV), Miette Pirard (CSC), Annie Massay (FGTB), Marina Hoornaert (ABVV/FGTB), Rolande Brockart (FGTB), Andrée Cousaert-Vertongen (CGSLB) Gilbert De Swert
Werkgevers-afvaardigingen	Sonia Kohnenmergen, de dames M.L. Baeten, Broeckart-de Somer, M.J. Lelotte, A. Martin-Cheno de heren F. Cuvelier et J. Verbeken
Afvaardigingen van de ministeriële departementen	Léa Clarys-Pauwels (Volksgezondheid-Gezin), Lily Boeykens (Nationale opvoeding-Nederlandstalige sector); Esther Couder (Nationale opvoeding-Franstalige sector), Eliane Wauters (Justitie), Marcel Huylen (Sociale voorzorg), Elisabeth Foucart (Tewerkstelling en arbeid)

Een veelbelovende start ...

Op 24 maart 1975 bepaalde Califice van bij het begin dat het werk van de Commissie Vrouwenarbeid zou worden voortgezet en dat “in dit Internationaal Jaar van de Vrouw”, haar “doelstelling er een van langere adem is, en het werk niet zal zijn afgelopen wanneer het jaar 1975 eindigt”¹⁶². Hij verduidelijkt ook welke thema's de Commissie moet behandelen: “de Commissie onderzoekt (...) de lastige sociologische en economische context die de beroeps- en loonsituatie van werkneemsters bepaalt” die tevens “de hoge werkloosheid

verklaart” waar zij het slachtoffer van zijn. Meer bepaald wil hij dat de Commissie zich buigt over de “problemen van loongelijkheid, de verdeling van de arbeidstijd, de gelijkheid van kansen inzake toegang tot werk”, en de “beroepsopleiding van alle vrouwen”.

In zijn oprichtingstoespraak vraagt hij al het advies van de Commissie “over het wetsvoorstel bestemd om in België de Richtlijn van Raad van de Europese Gemeenschap te laten toepassen betreffende de toenadering van de wetgevingen van de lidstaten” die streeft naar “de toepassing van het beginsel van gelijk loon voor mannelijke en vrouwelijke werknemers”¹⁶³. De zaak is dringend want de Richtlijn van 10 februari 1975 had bepaald dat de harmonisering diende te gebeuren tegen 12 februari 1976.

Op 26 mei 1975 geeft de Commissie een niet-eensluidend advies aan minister Califice¹⁶⁴: Het ACV wil onder meer de oprichting van “een tusseninstantie die in staat is om de arbeidsrechtbanken bij te staan voor technische adviezen” wanneer een klacht wordt neergelegd in verband met gelijkheid van loon maar het ABVV verzet zich hiertegen¹⁶⁵. Toch laten de leden van de Commissie weten dat het beginsel van loongelijkheid dringend moet worde toegepast¹⁶⁶.

... en een goed gevuld jaar

Vervolgens buigt de Commissie zich over het wetsvoorstel ingediend door senator Gramme betreffende de invoering van een verlof van drie maanden gelijkgesteld aan een moederschapsverlof voor ouders die een kind jonger dan 10 jaar adopteren. Er ontstaat een bittere discussie tussen vakbondsvertegenwoordigers en werkgeversvertegenwoordigers die “alleen het principe van gelijkstelling met het zogeheten klein verlet zullen aanvaarden” en niet het idee van een adoptieverlof¹⁶⁷. Vervolgens kent het KB van 7 maart

¹⁶¹ KB betreffende de benoeming van de leden van de Commissie Vrouwenarbeid, 2/12/1974, Belgisch Staatsblad, 12/12/1974 erratum Belgisch Staatsblad, 15/01/1975.

¹⁶² Califice. Allocution prononcée le 24 mars 1975, tapuscrit, p. 4: Carhop, Archives A.F. Theunissen, nr. 584.

¹⁶³ Califice. Allocution prononcée le 24 mars 1975 ... tapuscrit, p. 3: Carhop, Archives A.F. Theunissen, nr. 584.

¹⁶⁴ Bureau CSC, doc. 75/82, Brussel, 4 augustus 1975: Carhop, Archives A.F. Theunissen, nr. 580.

¹⁶⁵ “La Commission du travail féminin: guerre ouverte aux discriminations”, *Femmes au travail. Bulletin des militantes de la CSC*, 10, nr. 24, 1975, p. 8.

¹⁶⁶ “La Commission du travail des femmes fait le point”, in *Au travail*, 28/6/1975.

¹⁶⁷ “La Commission du travail féminin: guerre ouverte aux

1977 voor de overheidssector een betaald verlof toe van 4 tot 6 weken afhankelijk van de leeftijd van het kind en in de privésector voorziet het KB van 18 november 1977 in een betaalde afwezigheid om de nodige administratieve stappen te kunnen doen¹⁶⁸.

Daartegenover brengt de Commissie unaniem een negatief advies uit (op 26 mei 1975) over een amendement aan het wetsvoorstel betreffende de arbeidsovereenkomsten ingediend door Cécile Goor, dat voorzag in de opschorting van de overeenkomst gedurende de periode waarin de werknemer/werkneemster zich wijdde aan de opvoeding van een kind jonger dan drie jaar. Dit amendement leek op het eerste zicht dan wel gunstig voor vrouwen, maar het was onrealistisch ten aanzien van de geldende sociale wetgeving en zou discriminerend geweest zijn voor werkneemsters: een belemmering voor de loopbaan, kansen op promotie en op aanwerving van vrouwen¹⁶⁹.

Het vierde advies (26 mei 1975) betreft het verlof om familiale redenen, waarvan de Commissie aanbeveelt dat dit wordt gelijkgesteld met gewerkte dagen om de verworven sociale zekerheidsrechten te behouden¹⁷⁰. De Commissie werkt haar advies uit op basis van een amendement aan het wetsvoorstel betreffende de arbeidsovereenkomst, ingediend bij de Senaat door Cécile Goor, en twee wetsvoorstellen, een van Lucienne Mathieu-Mohin en een van Noëlla Dinant. In perfecte overeenstemming met het uitgebrachte advies, stelt het KB van 12 juli 1976 10 dagen per jaar gelijk aan gewerkte dagen voor wat de sociale zekerheid betreft en het interprofessioneel akkoord van 10 februari 1975 bepaalt in arbeidsovereenkomsten het recht op onbetaalde afwezigheid¹⁷¹. Het vijfde advies (30 mei 1975) uitgebracht op initiatief van de Commissie gaat over verschillende voorstellen voorgelegd op de 60^e zitting van de Internationale

Arbeidsconferentie. De minister van Tewerkstelling en arbeid overhandigt dit advies aan de Belgische delegatie die zich hier herhaaldelijk door laat inspireren wanneer ze een standpunt inneemt¹⁷².

Een jaar na haar officiële start, kan de Commissie dus trots zijn op vier adviezen die ze heeft uitgebracht op vraag van de minister van Tewerkstelling en arbeid en de NAR en één dat ze heeft verstrekt op eigen initiatief.

Eind september 1975 organiseert ze in het Congrespaleis een eerste studiedag rond het thema “De vrouw in de arbeidswereld” die bijna 700 mensen bijeenbrengt¹⁷³ “waaronder werknemers, vaste vakbondsafgevaardigden, militanten, afgevaardigden van vakbondsorganisaties, vertegenwoordigers van werkgeversorganisaties, onderwijzend personeel, ambtenaren, vertegenwoordigers van vrouwenbewegingen enz.”¹⁷⁴. Er wordt een verscheidenheid aan onderwerpen behandeld: loongelijkheid, de voorbereiding van meisjes op het actieve leven, de toegang tot permanente opleiding en beroepen, de specifieke situatie van vrouwen op de arbeidsmarkt en de participatie van vrouwen in sociale relaties in de arbeidswereld¹⁷⁵. De samenvatting van de zes onderwerpen waarover werd gedebatteerd binnen zes werkgroepen, behandeld tijdens die studiedagen, verschijnt in de brochure *De vrouw in de arbeidswereld*. Er is heel wat kritiek op de houding van de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening (RVA) ten opzichte van werkneemsters, die kan worden ingedeeld in drie grote onderwerpen: de werkloosheid van vrouwen, de plaatsing en tewerkstelling van vrouwen en hun beroepsopleiding. Meer specifiek verwijten de deelnemers aan de studiedagen de RVA dat ze “typische vrouwelijke” opleidingen geeft die vrouwen *in fine* vastzetten in minder belangrijke activiteitensectoren en ze stippen ook het deficit aan van “bepalingen die de herscholing van

¹⁷² Idem.

¹⁷³ PICHHAULT, C., “La Commission belge du travail des femmes”, *Revue internationale du travail*, vol. 115, nr. 2, maart/april 1977, p. 184-185; Commission du travail des femmes, Journée d'études “La femme dans le monde du travail” (25/26 septembre 1975), rapport introductif, 6/9/1975; Carhop, Archives Arnold Wynants, nr. 66; BRUNFAUT, E., “Syndicalisme au féminin”, FAR, nr. 63, 1975, p. 43-45.

¹⁷⁴ Rapport du Gouvernement belge sur la recommandation n°123 demandé au titre de l'article 19 de la Constitution 16/5/1977, p. 4; Carhop, Archives M. Pirard, nr. 217.

¹⁷⁵ “La Commission du travail des femmes à un an”, *Femmes au travail, Bulletin des militantes de la CSC*, ... p. 6.

discriminations”, *Femmes au travail. Bulletin des militantes de la CSC*, 10, nr. 24, 2^e trim. 1975, p. 8.

¹⁶⁸ M.-P. Paternotte, *Introduction aux avis de la Commission du travail des femmes, 1975-1989*, p. 108; Carhop, Archives A.F. Theunissen, nr. 310.

¹⁶⁹ “La Commission du travail féminin: guerre ouverte aux discriminations”, *op. cit.*, p. 8.

¹⁷⁰ “La Commission du travail des femmes à un an”, *Femmes au travail, Bulletin des militantes de la CSC*, 11, 1976, nr. 26, p. 4-5.

¹⁷¹ M.-P. Paternotte, *op. cit.*, p. 105; Carhop, Archives A.F. Theunissen, nr. 310.

vrouwen die hun loopbaan om gezinsredenen hebben onderbroken, stimuleren”¹⁷⁶. Op vraag van de RVA worden alle opmerkingen, voorstellen en conclusies aan hen overgemaakt, evenals de diverse beschouwingen van het bureau van de CVA.¹⁷⁷ De gespecialiseerde landelijke commissie van advies voor de beroepsvervolmaking en de herinschakeling van de vrouwen in de economie zal, enigszins voor het blok gezet, haar acties heroriënteren. Al snel wordt een gezamenlijke werkgroep (CVA en C.RVA) opgericht, die tijdelijk zal functioneren volgens de te bestuderen problemen. Die werkgroep stelt meer bepaald in november 1976 een nota op over de vrouwenwerkloosheid, waarin tal van standpunten van de Commissie Vrouwenarbeid worden overgenomen¹⁷⁸.

Conclusies

De oprichting van de Commissie Vrouwenarbeid werd dan wel toegejuicht door feministen en vrouwen, maar minder enthousiast onthaald door de verschillende organen van de administratie. De NAR heeft, zoals we hebben gezien, getracht om in 1974 de oprichting ervan tegen te houden. Uit angst om zijn toonaangevende positie te verliezen in kwesties in verband met arbeidsrecht, waaronder die van de toepassing van gelijk loon en de uitvoering in de privésector van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 25 (op 15 oktober 1975 afgesloten binnen de NAR), probeert de NAR eind 1975 opnieuw om de CVA in diskrediet te brengen. Met de hulp van het VBO - volgens de CSC - brengt de NAR “het bestaan van de CVA in gevaar” en beschuldigt de commissie er meer bepaald van om de “paritaire commissies” te controleren en “hierdoor (...) te overlappen met de NAR”. Om

de onafhankelijkheid van de CVA te behouden, willen de vrouwelijke vakbondsafgevaardigden van het CSC dat in de zaken waar de NAR en de CVA allebei bevoegd zijn, die laatste als eerste advies mag uitbrengen¹⁷⁹. Aan dat verzoek wordt niet voldaan, maar Miette Pirard gebruikt haar “relaties” om ervoor te zorgen dat de vrouwelijke vertegenwoordigsters van het CSC binnen de NAR haar ofwel adequate informatie doorgeven, ofwel druk uitoefenen opdat de NAR het advies van de CVA zou vragen. Maar er is heel wat weerstand, zoals rond de toepassing van de loongelijkheid maar ook voor de ratificatie van de Conventie nr. 103 op de bescherming van het moederschap aangenomen door de IAO op 28 juni 1952 en herzien in 1962. In 1977 heeft België de Conventie nog steeds niet geratificeerd¹⁸⁰. Califice vraagt het advies van de NAR maar niet dat van de CVA¹⁸¹, iets dat Miette Pirard mateloos irriteert omdat ze ziet hoe “de NAR problemen naar zich toetrekt zonder de CVA te raadplegen”^{182, 183}.

Een sneeuwbal effect

De geboekte successen en het enorme werk dat de CVA in haar eerste bestaansjaren heeft verzet, zijn voor een groot deel te verklaren doordat alle vakbondsvertegenwoordigsters, gesteund door enkele vertegenwoordigsters van ministeries, ervan overtuigd waren dat ze een taak te vervullen hadden, en door het engagement van haar voorzitter en vice-voorzitter¹⁸⁴.

Die vrouwen hebben ook een vrij goed beeld van wat er in België op politiek vlak wordt gedaan voor vrouwen. Sommigen onder hen zetelen immers zowel in de CAV als in de Consultatieve Commissie belast met het onderzoek van de problemen inzake de status van de vrouw en in de gespecialiseerde landelijke commissie van advies voor de beroepsvervolmaking en de herinschakeling van de

¹⁷⁶ Commission consultative nationale spécialisée pour le perfectionnement professionnel et la réintégration des femmes dans l'économie/ journée d'études des 25 et 26 septembre 1975, organisées par la Commission du travail des femmes sur le thème “La femme dans le monde du travail”, ONEM, novembre 1975, p. 3; Carhop, Archieven M. Pirard, nr. 157.

¹⁷⁷ Brief van de voorzitter van de CVA Miet Smet aan minister Califice, 20/11/1975 & Voorstellen en adviezen in verband met de activiteiten van de RVA betreffende de werknemers, CVA, nota 3, 18/11/1975; Carhop, Archieven M. Pirard, nr. 159; Brief van Miet Smet aan Califice, 20/11/1975 & Brief van Califice à Dhr. Etienne, administrateur-generaal van de RVA, 25/11/1975; AVG-Carhif, Archieven MET-SEC, nr. 205.

¹⁷⁸ Réunion de réflexion sur l'emploi et le chômage des femmes. Thèmes préparés et présentés par la CTF et la Commission nationale spécialisée de l'ONEM pour le perfectionnement professionnel et la réintégration des femmes dans l'économie, 30/11/1976; Carhop, Archieven M. Pirard, nr. 157.

¹⁷⁹ Note de la commission de contact pour les intérêts féminins, bureau CSC, doc 76/8, 29/1/1976; Carhop, Archieven A.F. Theunissen, nr. 581.

¹⁸⁰ Nota van M. Pirard aan R. Van Depoele en A. Maillard, 25/3/1977; Nota van M. Pirard aan R. Van Depoele en A. Maillard, 13/5/1977; Carhop, Archieven A.F. Theunissen, nr. 581.

¹⁸¹ Brief van Califice aan J. Rens, voorzitter van de NAR, 18/3/1977; Carhop, Archieven M. Pirard, nr. 152.

¹⁸² Nota van M. Pirard aan André Maillard, 26/5/1977; Carhop, Archieven A.F. Theunissen, nr. 581.

¹⁸³ N.v.d.r.: Beide instellingen zijn onafhankelijk van elkaar gebleven; maar de relatie tussen hen is later genormaliseerd.

¹⁸⁴ Interview met Marina Hoornaert door Catherine Jacques, 28/12/2015.

vrouwen in de economie, opgericht binnen de RVA door het ministerieel besluit van 16 november 1971. Die nationale en paritaire adviescommissie houdt zich bezig met alle problemen die inherent zijn aan werken en werkloosheid van vrouwen om aan het beheercomité van de RVA en aan de minister concrete acties voor te stellen¹⁸⁵. De Consultatieve Commissie belast met het onderzoek van de problemen inzake de status van de vrouw was opgericht door het KB van 1 april 1975 (BS 6/5/1975). Ze werd opgericht voor een duur van vier jaar, binnen het Ministerie van Buitenlandse Zaken en de samenstelling ervan was vastgelegd door het KB van 1 september 1975. Die Commissie had als opdracht de minister van Buitenlandse Zaken advies te geven over “de problemen inzake de status van de vrouw in het raam van de internationale organisaties”¹⁸⁶. Van 1975 tot 1981 werd ze voorgezeten door achtereenvolgens Mieke Coene, Marijke Van Hemeldonck en Emilienne Brunfaut¹⁸⁷.

Marina Hoornaert, Rolande Brockart, Miette Pirard en Sara Masselang zaten in de drie bovengenoemde commissies, en ook Annie Massay en Andrée Vertongen van de liberale vakbond, allebei aanwezig in de CVA en de Commissie van de RVA. In 1976 besloot het ABVV overigens om ze samen te brengen aan de zijde van meer bepaald Emilienne Brunfaut en Marijke Van Hemeldonck in het bureau de la Commission nationale des femmes, om hun acties nog beter op elkaar af te stemmen¹⁸⁸. Het ACV heeft een gelijkaardige structuur. Op dezelfde wijze was Lily Boeykens, die de minister van Nationale opvoeding vertegenwoordigde bij de CVA, ook lid van de Consultatieve commissie, aan de zijde van Marijke

Van Hemeldonck en Miette Pirard¹⁸⁹.

De efficiëntie en zichtbaarheid van het werk van de CVA kan volgens Marina Hoornaert ook worden verklaard door de manier waarop een aantal adviezen werden verspreid binnen de vakbondsorganisaties, zowel ACV als ABVV. Om hun steun te kunnen geven aan de adviezen, dienden de vakbondsvertegenwoordigers eerst de steun te hebben van hun vakbonden. De zaken die werden besproken binnen de vakbonden waren dus vaak onderwerp van specifieke acties¹⁹⁰.

Enkele maanden na haar officiële start, kan de Commissie trots zijn op vijf adviezen die ze heeft uitgebracht op vraag van de minister van Tewerkstelling en arbeid en van de NAR. De Commissie sluit naadloos aan op thema's die brandend actueel zijn, zoals dat van de loongelijkheid (1 advies), maar blijft aandacht hebben voor de combinatie werk-gezin met 3 adviezen die respectievelijk gaan over de toekenning van “adoptieverlof voor werknemers die een kind adopteren”, de “opschorting van de arbeidsovereenkomst met het oog op het opvoeden van een kind”, en het “klein verlet voor ziekte van een kind of voor andere familiale gebeurtenissen” en ze verruimt haar horizon door een advies te geven dat gemengdheid in het onderwijs aanbeveelt.

De oprichting van de commissie toont aan dat men zich bewust was geworden van de bevordering van vrouwenarbeid op nationaal vlak (en in de andere landen van de EEG), maar ook op internationaal vlak. Tegelijk met de Commissie Vrouwenarbeid wordt immers een Consultatieve Commissie inzake de status van de vrouw opgericht (KB 1/4/1975) binnen het Ministerie van Buitenlandse Zaken om de regering te helpen om haar internationale engagementen inzake vrouwenrechten na te komen. Samengesteld uit deskundigen, ontwikkelen die commissies die de voorbode vormen van een “staatsfeminisme” al snel een “kritische expertise” die hun aanvankelijk beperkte bevoegdheden compenseert en ze tot een potentiële hefboom maakt voor de voorgestelde hervormingen.

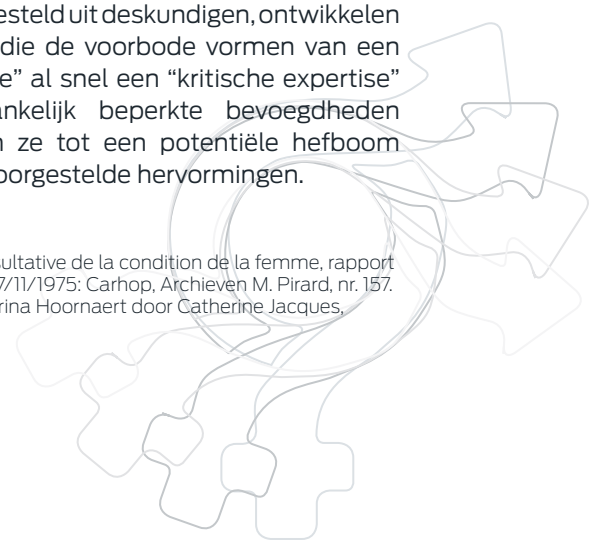
185 Rapport de la Commission consultative nationale spécialisée pour le perfectionnement professionnel et la réintégration des femmes dans l'économie siégeant auprès de l'ONEM, le chômage de femmes (1977), p. 1-2: Carhop, Archives M. Pirard, nr. 157.

186 Rapport d'activités de la Commission consultative pour la condition de la femme 1975: Carhop, Archives M. Pirard, nr. 169; ONEM, Composition de la Commission consultative nationale spécialisée pour le perfectionnement professionnel et la réintégration des femmes dans l'économie (1977): Carhop, Archives M. Pirard, nr. 157.

187 Rapport d'activités de la Commission consultative de la condition de la femme, 1^{er} octobre 1982, p. 1: Carhop, Archives M. Pirard, nr. 169.

188 FGTB, Note aux membres du bureau, Commission nationale des femmes: bureau, 8 mars 1976: https://digital.amsab.be/archives/BE_AMSAB_144_ABVV/2_3_nationaal_bureau/0332_1946-1984_nota's/0414_1976/1976_024_abvv_no.pdf (Consultation 2/12/2015).

189 Commission consultative de la condition de la femme, rapport de la réunion du 17/11/1975: Carhop, Archives M. Pirard, nr. 157.
190 Interview met Marina Hoornaert door Catherine Jacques, 28/12/2015.



BIBLIOGRAFIE

> ARCHIEVEN

CARHOP ('s Gravenbrakel)

Fonds Miette Pirard, 149, 152, 157, 159, 169, 217.

Fonds A.F. Theunissen, 310, 312, 580, 581, 584.

CARHIF-AVG (Brussel)

Fonds CNFB (Conseil National des Femmes Belges): 6, 4, 21, 45.

Fonds GPBO (Groupement Belge de la Porte Ouverte): 167, 277, 407.

Fonds MET-SEC (Ministère de l'Emploi et du Travail-Service Egalité des Chances), 92, 200, 201, 202, 205.

AMSAB (Gent)

Fonds FGFB: Note aux membres du bureau, Commission nationale des femmes: bureau, 8 mars 1976: https://digital.amsab.be/archives/BE_AMSAB_144_ABVV/2_3_nationaal_bureau/0332_1946-1984_nota's/0414_1976/1976_024_abvv_no.pdf (2/12/2015).

> DOCUMENTEN

Parlementaire handelingen, Senaat, Documenten zitting 1933-34, nr. 84.

Consultatieve commissie voor de status van de vrouw, verslag van de vergadering van 17/11/1975.

Gespecialiseerde landelijke commissie van advies voor de beroepsvervolmaking en de herinschakeling van de vrouwen in de economie/ studiedagen van 25 en 26 september 1975.

Commissie Vrouwenarbeid, studiedagen (25/26 september 1975) over de "vrouw op de arbeidsmarkt", inleidend rapport, 6/09/1975.

Rapport van de Commission juridique de la Fédération nationale des femmes libérales, Brussel, 1934.

Activiteitenverslag van de Consultatieve commissie voor de status van de vrouw, 1 oktober 1982.

Verslag van de Belgische regering over de aanbeveling nr. 123 gevraagd in hoofde van artikel van de Grondwet, 16/ 5/1977.

> NASLAGWERKEN EN ARTIKELN

"Agir pour le droit des femmes. Entretien avec Eliane Vogel-Polsky", *Raisons politiques*, Presses de Science-Po, nr. 10, Parijs, 2003/2, p. 139 e.v.

"Allocution prononcée le 24 mars 1975 à Bruxelles par M.A. Califice, ministre de l'Emploi et du travail, à l'occasion de l'installation officielle de la Commission du travail des femmes", *Revue du travail*, maart 1975, p. 326.

FGTB Liège-Huy-Waremme, Congrès statutaire 23-24 octobre 1965, Commission du travail des femmes, Liège.

“La Commission du travail féminin: guerre ouverte aux discriminations”, *Femmes au travail. Bulletin des militantes de la CSC*, 10 année, nr. 24, 2e trim. 1975, p. 8.

“La Commission du travail des femmes à un an”, *Femmes au travail, Bulletin des militantes de la CSC*, 11^e jaar, 3e trim. 1976, nr. 26, p. 4-5.

“Les suites d’une journée d’étude”, *Bulletin du CNFB*, nr. 142, 11-12, 1971, p. 12-13.

“Le travail des femmes et l’arrêté royal n°40 du 24 octobre 1967”, *Socialisme*, nr. 86, maart 1968.

“Ten Huize van Sara Masselang. Op bezoek bij 90 jarige genderpionier uit de vakbond”: <https://www.acv-online.be/Images/ACV-gendermagazine-Sara-Masselang-historie-tcm183-361451.pdf> (consultation 1/12/2015).

BRUNFAUT, E., “Vers l’égalisation des salaires par l’art. 119 du traité de Rome”, *Bulletin du CNFB*, nr. 90, juli/augustus 1961, p. 1-3.

COCKX, R., *Miet Smet. Trois décennies de politique de l’égalité des chances*, Brussel, IEFH, 2009.

COENEN, M.-Th., *La grève des femmes de la FN en 1966. Une première en Europe*, POL-HIS, 1991.

COENEN, M.-Th., *Syndicalisme au féminin*, vol. 1, 1830-1940, Brussel, Carhop, 2008.

COOMANS, G., “Le retour des femmes mariées au foyer dans les années 30”, *Critique régionale*, nr. 13, 1985, p. 51-68.

DENIS, M. en VAN ROCKEGHEM, S., *Le féminisme est dans la rue. Belgique 1970-1975*, POL-HIS, 1992.

DEVOS, A., “Défendre le travail féminin. Le Groupement belge de la porte ouverte, 1930-1940”, *Sextant*, 1996, nr. 5, p. 91-116.

D’HOOGHE, V., *Hôtesse de l’air. Origines et évolution d’une ‘profession de rêve’ en Belgique (1946-1980)*, Brussel, Le Cri, 2012.

Emilienne Brunfaut. Entretien avec A.-M. Lizin, Archives de Wallonie, Charleroi, 1987.

ERNST-HENRION, M. en DALCQ, J., *La femme, pierre d’angle de la famille de demain. Ses droits actuels et futurs*, Brussel, La Renaissance du livre, 1975.

FLOUR, E., *Marijke Van Hemeldonck. Socialiste et féministe*, Brussel, IEFH, 2013.

GUBBELS, R., *La grève au féminin. Essai d’analyse du mouvement revendicatif à la fabrique nationale d’armes de guerre*, Brussel, CERSE, 1966.

GUBBELS, R., “Les disparités entre rémunérations masculines et féminines”, *Revue du Travail*, maart 1967.

GUBBELS, R., “Le mythe de l’equal pay et le principe “travail égal”, *Revue de l’Institut de sociologie*, Brussel, 1969, p. 62-76.

- GUBIN, E., "Les femmes d'une guerre à l'autre. Réalités et représentations, 1918-1940", *Cahiers d'Histoire du temps présent*, nr. 4, 1998, p. 249-281.
- GUBIN, E. avec la coll. de JACQUES, C., *Eliane Vogel-Polsky. Une femme de conviction*, Brussel, IEFH, 2007.
- JACQUES, C. en LEFEBVRE, S., "Dans le sillage de l'ONU. Restructuration et nouveaux modes d'action de 1945 à nos jours", in *Des Femmes qui changent le monde. Histoire du CIF*, Brussel, Racine, 2005, p. 121-147.
- JACQUES, C., *Les féministes et le changement social en Belgique (1918-1968). Programmes, stratégies et réseaux*, doctoraatsthesis ULB-U. Angers, 2007-2008.
- JACQUES, C., *Les féministes belges et les luttes pour l'égalité politique et économique, 1918-1968*, Brussel, Académie royale de Belgique, 2013.
- JACQUES, C., "Les attaques contre le travail des femmes en Belgique: une chance pour les milieux féministes égalitaires?", in BARRIERE J.-P. en GUIGNET, Ph. (dir.), *Les femmes au travail dans la ville en Europe du Nord-Ouest, XVIIIe-XXe s.*, Parijs, L'Harmattan, 2009.
- JACQUES, C., "Emilienne Brunfaut, du syndicalisme au féminisme", in *Sens Public*, on line, 2009, p. 3-13.
- JACQUES, C., "Jeanne-Emile Vandervelde-Beekman", *Nouvelle biographie nationale*, t. 8, 2005, p. 25-27.
- JACQUES, C., "Georgette Ciselet", *Nouvelle biographie nationale*, t. 8, 2005, p. 62-65.
- LEPLAE, C., *Le travail de la femme. Les femmes universitaires. Etude sociologique des diplômées de l'université de Louvain*, Leuven-Parijs, Nauwelaerts, 1952.
- MARUANI, M., *Travail et emploi des femmes*, coll. Repères, Paris, La Découverte, 2000.
- PEEMANS-POULLET, H., "Crise et antiféminisme" in MACCIOCCHI, M., *Les femmes et leurs maîtres*, Parijs, Bourgeois, 1978, p. 103-140.
- PEEMANS-POULLET, H., "France: le comité de travail féminin", *Les Cahiers du Grif*, nr. 5, 1974, p. 59.
- PEEMANS-POULLET, H., *Femmes en Belgique (XIXe-XXe s.)*, Brussel, Université des Femmes, 1991.
- PICHAULT, C., "La Commission du travail des femmes", *La Revue du travail*, september 1975.
- PICHAULT, C., "La Commission belge du travail des femmes", *Revue internationale du Travail*, vol. 115, nr. 2, maart/april 1977.
- Processus d'élaboration de la réforme fiscale*, *Courrier hebdomadaire du CRISP*, nr. 136, 19 januari 1962 en nr. 137, 25 januari 1962.
- REVILLARD, A., "La cause des femmes au Ministère du travail: le Comité du travail réunion 1965-1984", *Revue française des affaires sociales*, 2007, 2, nr. 2, p. 173-177.
- STESSEL, M. en ZÉLIS, G., "Le travail de la femme mariée en Belgique durant l'entre-deux-guerres: travail salarié ou travail ménager? Le discours des organisations ouvrières chrétiennes" in COURTOIS, L. e.a., *Femmes des années 80*, Louvain-La-Neuve, Academia/Crédit communal, 1989, p. 63-72.

TROCLET, L.-E., *La femme devant le droit international*, Brussel, Nathan/Labor, 1975.

VOGEL-POLSKY, É., "L'égalité de rémunération masculines et féminines: le droit face à la réalité", *Revue de droit contemporain*, 1, 1968, p. 53-82.

VOGEL-POLSKY, É. en BRUNFAUT, É., "Le droit à l'égalité de rémunération", *Revue du travail*, 1968, p. 1505-1509.

VOGEL-POLSKY, É., "Cinquante ans de droit du travail", in K. M. (ed.), *Cinquante ans d'évolution du travail. De la semaine de 5 jours à la directive Bolkestein*, Brussel, ULB, 2006, p. 29-46.

> TIJDSCHRIFTEN

Revue du travail, 1936.

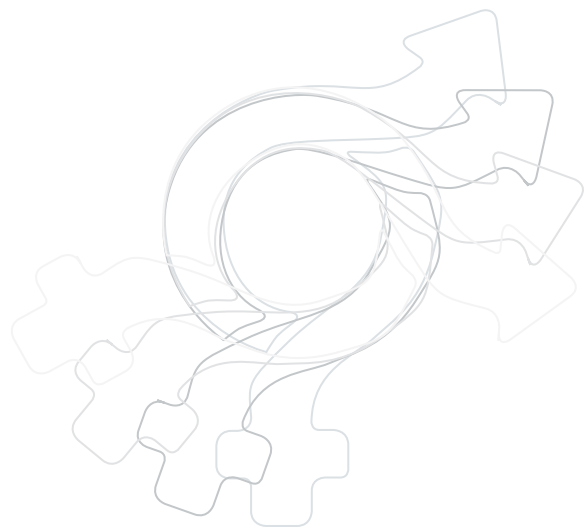
Revue internationale du travail, avril 1935.

Bulletin des dirigeantes de la Jeunesse ouvrière chrétienne féminine, 1934.

Femmes au travail. Bulletin des militantes de la CSC, 11/3/1976.

> INTERVIEW

Interview met Marina Hoornaert door Catherine Jacques, 28/12/2015.





EERBETUIGING

LIJST VAN DE PIONIERS

VOORZITSTERS:

MIET SMET

EERSTE VOORZITSTER VAN DE CVA 1975- 1985

Miet Smet zal de politieke geschiedenis van België ingaan als dé voorvechtster van gelijke kansen voor vrouwen en mannen. Slechts binnen ettelijke jaren zal blijken hoezeer de 2de emancipatiegolf in de tweede helft van de 20ste eeuw, het aanzicht van de samenleving heeft gewijzigd. Miet Smet heeft deze tijdsgeest gevat en belichaamd in de politiek. Zij heeft de gelijke kansen problematiek hoog op de politieke agenda gezet. En is er als minister in geslaagd om dit in wetgeving, beleid en structuren te vertalen en dit voor het ganse land.

Toen de Commissie Vrouwenarbeid in 1975 werd opgericht was het geen verrassing dat Miet Smet de eerste voorzitter werd. Belangrijke thema's werden aangeboord zoals het gelijk loon, gelijke behandeling op de arbeidsmarkt, gelijke kansen in het onderwijs, positieve acties, te veel om op te noemen. Al deze thema's komen vandaag aan bod.

Miet Smet heeft er tenslotte ook alles aan gedaan om eerste als staatssecretaris en nadien als minister van Tewerkstelling en Arbeid de positie van de vrouw op de arbeidsmarkt te verbeteren. Naar eigen zeggen is dat het belangrijkste gevecht dat ze heeft gevoerd. Als minister heeft ze verschillende initiatieven genomen inzake plaatselijke werkgelegenheidsinitiatieven, het gelijk loon voor mannen en vrouwen en de impact van de functieclassificaties op het loon, de politieke deelname van vrouwen, het seksueel en intra-familiaal geweld. Al deze onderwerpen staan ook vandaag nog steeds hoog op het agenda.

Nog steeds is Miet Smet een zeer gewaarde en gevraagde spreekster, zij kan als geen ander de problematiek van vrouwenarbeid gevat en verstaanbaar brengen.

JO WALGRAVE

TWEEDE VOORZITSTER VAN DE CVA 1985-1990

Jo Walgrave was lid van de CVA van bij de start in 1975. Zij vertegenwoordigde de minister van Volksgezondheid in de CVA.

Jo Walgrave is juriste, gespecialiseerd in arbeidsrecht. Zij volgde Miet Smet op als voorzitter van de Commissie Vrouwenarbeid toen deze in 1985 staatssecretaris werd voor Leefmilieu en Maatschappelijke Emancipatie. Jo Walgrave werd in 1990 de eerste vrouwelijke voorzitter van de Nationale Arbeidsraad.

Nadien werd zij rondreizend ambassadeur van de Internationale Arbeidsorganisatie (IAO) tussen

Burkina Fasso, Ivoorkust en Benin. Haar taak was er het op gang trekken van de sociale dialoog tussen de respectievelijke regeringen en de sociale partners.

Zij heeft een uniek talent voor bemiddeling en verzoening. Zij staat bekend voor haar tolerantie en luisterbereidheid.

Sinds 1997 is Jo Walgrave omwille van haar verdienste in de adelstand opgenomen als Barones.

ONDERVOORZITTERS:

EMILIENNE BRUNFAUT

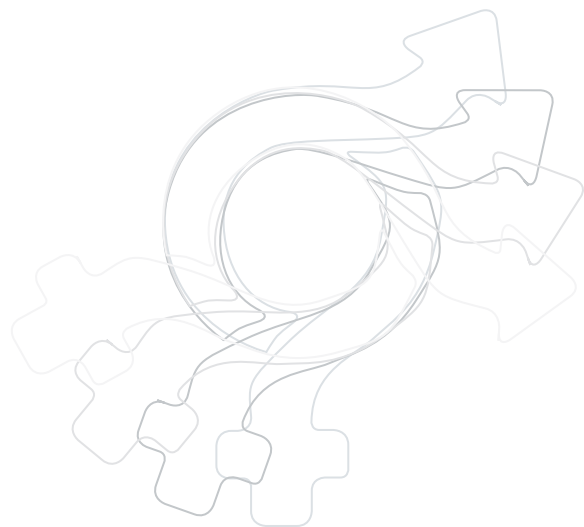
Emilienne Brunfaut werd geboren in 1908 in Dottignies, in de buurt van Moeskroen. Op haar 17de ging ze voor een verzekeringsfirma werken. Ze sloot zich aan bij de vakbond van de textielsector en werd lid van het Comité National des Femmes Socialistes, nadat ze als ongeschoolde arbeidster werd aangeworven om de praktijk beter te leren kennen. In 1936 werd ze medevoorzitter van de "Commission du travail des femmes" van het FGTB.

In 1975 werkte ze samen met Lucienne Herman-Michielsens aan de voorbereiding van het internationale jaar van de vrouw van de VN en werd ze voorzitter van de CVA. De emancipatie van de vrouw ging voor haar samen met die van de werkneemsters.

In 1978 werkte ze op het kabinet Spitaels en daarna Dewulf. Haar engagement was viervoudig: syndicalisme, feminisme, socialisme en daarna communisme.

Ze was ook zeer gedreven in het samenbrengen van vrouwen voor de vrede. Ze stelde meermaals discriminatie bij de beroepsopleiding van vrouwen aan de kaak.

Op de internationale vrouwendag in 1990 werd ze geëerd met een postzegel met haar beeltenis.



LEONA DETIÈGE

Léona Detiège heeft een rijk gevulde politieke carrière als sp.a mandataris. Zo was zij staatssecretaris Pensioenen (1988-1992), Vlaams minister Tewerkstelling en sociale aangelegenheden (1992-1995), Burgemeester van de stad Antwerpen (1995-2003) en Senator 2012-2014

Zij heeft nog levendige herinneringen aan de CVA en vertelt: “Wat ik wel kan zeggen is dat ik zeer graag meewerkte in de commissie. Als medewerker van de ‘Algemene Directie van Studiën en documentatie ‘van het ‘ministerie van Economische Zaken ‘zoals dat toen heette kreeg ik een stageopdracht over vrouwentewerkstelling.

Gezien mijn activiteiten later op Kabinetten van Economische Zaken en mijn functies binnen de Socialistische Vrouwenbeweging, bleef het thema vrouwenarbeid een van de thema's waar ik mee geconfronteerd werd. In de Commissie vond ik vooral de adviezen over nachtarbeid van vrouwen belangrijk. Er bleek immers dat de wetgeving die er was gekomen om de vrouw te beschermen, ook nadelen had, bijvoorbeeld in de sector van de informatica. Ik was fier dat ik Miet Smet mocht vervangen als voorzitter toen zij een van haar eerste mandaten kon opnemen. Vrouwelijke ministers en Staatssecretarissen waren toen echt nog een zeldzaamheid”.

JOSETTE DUCHESNE

Josette Duchesne was leerkracht en intersectorale gewestelijke secretaris van de Algemene Centrale der Openbare Diensten te Hoei wanneer ze ondervoorzitster werd van de CVA (1989-1991). Deze aanstelling was opmerkelijk

omdat ze benadrukte dat de CVA ook bevoegd was voor de overheidssector. Later was mevrouw Duchesne de eerste vrouw met een mandaat bij het secretariaat-generaal van de ACOD.

HOOFD VAN HET SECRETARIAAT BIJ DE OPRICHTING:

CAMILLE PICHULT

Camille Pichault (1922-1992) was doctor aan de universiteit van Luik, ambtenaar op het Ministerie van Arbeid en Tewerkstelling, daarna bij de provinciale dienst voor immigratie van Luik, en secretaris van de commissie sociale zekerheid van Raad van de Gelijke Kansen voor

Mannen en Vrouwen en expert bij de Commissie van de Europese Gemeenschappen. Camille Pichault publiceerde verschillende artikels over immigratie en vrouwenarbeid, met name in het Journal des Tribunaux du Travail.

WERKGEVERSVERTEGENWOORDIGERS:

MARGUERITE BLANCHE

Marguerite was van bij de oprichting in 1975 lid van de CVA als werkgeversvertegenwoordiger.

Ze was advocate en vertegenwoordigde als werkgeversvertegenwoordiger het CMBV

(Christelijk Middenstands- en burgervrouwen), inmiddels met nieuwe benaming MARKANT, binnen de CVA.

Ze was ook vicevoorzitter van de Vrouwenraad en lid van het Bureau van het European Center of the International Council of Women (CIF).

De CVA heeft altijd kunnen rekenen op haar juridische inbreng voor de vele adviezen.

Marguerite was een trouw lid, men kon altijd op haar rekenen.

JACQUES PIRON

Een waardevolle jurist, die gedurende meerdere jaren het VBO vertegenwoordigde bij de CVA en gewaardeerd werd om zijn

grote intellectuele eerlijkheid, zin voor dialoog en vriendelijkheid.

VICTOR DE GRIJSE

Vic De Grijse was van bij de aanvang in 1975 betrokken bij de CVA als werkgeversvertegenwoordiger.

Als adviseur en vervolgens directeur van het sociaal departement van de Belgische Textielfederatie FEBELTEX (nieuwe benaming Fedustria) heeft Vic jarenlang gezeteld als patronale afgevaardigde in de interne sociale commissie van het Verbond van Belgische Ondernemingen (VBO). Hij kent de

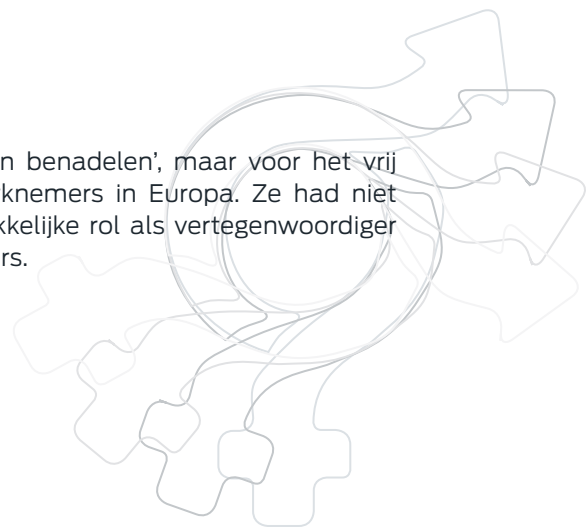
textielsector als geen ander en schreef in 2007 een boek 'Textiel - 50 jaar ondernemen voor een toekomst'.

Vic herinnert zich nog zeer levendig de vergaderingen van de CVA die op hem een onuitwisbare indruk hebben nagelaten. Hij ontmoette er gedreven en zeer spraakvaardige vrouwen. Vic was één van de weinige mannelijke leden van de CVA.

SONIA KOHNENMERGEN

Sonia Kohnenmergen was de eerste adviseuse bij het sociaal departement van het VBO, belast met de Europese sociale zaken. Ze was tegen de uitbreiding van het moederschap van 15 naar 20 weken, die volgens haar 'de aanwerving

van vrouwen kon benadelen', maar voor het vrij verkeer van werknemers in Europa. Ze had niet altijd een gemakkelijke rol als vertegenwoordiger van de werkgevers.



WERKNEMERSVERTEGENWOORDIGERS:

SARA MASSELANG

Sara was lid van de CVA van bij de oprichting in 1975 als werknemersvertegenwoordiger.

Binnen het ACV werd Sara Masseling vanaf 1958 de verantwoordelijke van de syndicale werking voor vrouwen. Samen met Miette Pirard aan Franstalige kant, waren zij beiden jarenlang het gezicht van de vrouwenwerking binnen het ACV. Vanuit die functies vinden we beiden als gedreven vrouwen terug binnen de werking van de CVA.

Sara had een grote inzet en was een gedreven vrouw, begiftigd met taal, een woordenvloed en een stem als een klok. Sara ijverde mee voor nieuwe sociale wetten voor de gelijke behandeling van de vrouw en gelijk loon naar gelijk werk.

Wij namen afscheid van Sara in mei 2015.

MARINA HOORNAERT

Marina was lid van de CVA als werknemersvertegenwoordiger van bij de oprichting in 1975. Ze was afgevaardigde van het ABVV/FGTB. Zij bleef lid tot in 1991 in de CVA en was ook lid van het Vast Bureau.

Zij herinnert zich uiteraard nog de discussies bij de voorbereiding van de adviezen over gelijk loon, gelijke behandeling, enz.

Zij zelf vertelt: “Voor mij is zowat ons belangrijkste dossier dat over ‘ongewenst seksueel gedrag op het werk’. Samen met de studie van Ada Garcia, de brochure en affiches ‘Sex-collega, ex-collega’ van de Staatssecretaris. Ik vind dat we

daar baanbrekend de problematiek van sexual harassment in België hebben bekend gemaakt. Wat dan later is geworden ‘pesten op het werk’. Zo zat ik zelf in een debat over ‘ongewenst seksueel gedrag op het werk’ van een gastprogramma op televisie van het Humanistisch Verbond. Het bleek achteraf dat veel leden van het ABVV-bureau dit hadden gezien, wat onmiddellijk leidde tot een goede discussie. Er was ook de interessante discussie over het verlengen van het zwangerschapsverlof...”

Op het gepaste moment kon Marina de rangen sluiten om tot een akkoord te komen.

ANNE-FRANÇOISE THEUNISSEN

Anne-Françoise Theunissen, 72 jaar, was verantwoordelijke van de syndicale dienst van de ACV-vrouwen de 1983 tot 98, Brussels volksvertegenwoordigster van 1999 tot

2004 en voorzitter van het MOC van Brussel. Ze streed tegen fraude en belastingontduiking en wilde de overheidsuitgaven saneren.

VERTEGENWOORDIGER MINISTER VAN ARBEID EN TEWERKSTELLING:

MICHÈLE BRIBOSIA

Michèle Bribosia was attaché en adviseuse bij verschillende ministeriële kabinetten, voorzitter van de PSC-vrouwen van 1977 tot 1996 en oud-senatrice.

Van 1993 tot 1997 was ze lid van het bureau van de RGK. Ze was ook secretaris-generaal van Femmes

PSC onder het voorzitterschap van Madeleine van Raemdonck en werkte ze op het kabinet van minister Califice.

In de jaren 2010 werkte ze op het kabinet Milquet, waar ze zich inzette voor de herinstallatie van de RGK in 2012.

AMBTENAREN WETENSCHAPPELIJKE MEDEWERKERS

DOMINIQUE DE VOS

HEDWIGE PEEMANS-POULLET

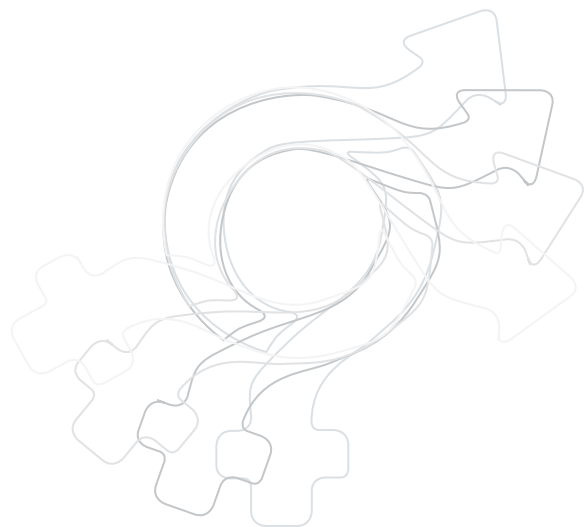
JEAN JACQMAIN

MARIE-PAULE PATERNOTTRE

AMBTENAREN LOGISTIEKE ONDERSTEUNING

FRANCINE HANTSON

LUTGARDE LANGENDRIES





SLOTTOESPRAAK

Het is een feit dat de CVA als een motor en katalysator gewerkt heeft. In 1974 moest men normen beginnen uitwerken om de gelijkheid van vrouwen en mannen te bevorderen, te beginnen met het domein werk. De verschillende tussenkomsten van de sprekers hebben dit uitvoerig toegelicht aan de hand van de vele adviezen van de CVA¹⁹¹. De adviezen hebben het politieke debat rond de belangrijke thema's beïnvloed en richting gegeven. Denken we maar aan de totstandkoming van de eerste Wet gelijkheid van mannen en vrouwen in arbeid en beroep van 1978. Op dat ogenblik kon men zich niet voorstellen voorbij te gaan aan het advies van de sociale partners. Het was dan ook evident dat de CVA een paritair samengesteld orgaan werd.

Het werk van de CVA is tijdens de periode van 1975 en 1992 onmisbaar geweest in de verbetering van de positie van de vrouw in de arbeidswereld. We denken vooral aan het gelijk loon, de toegang tot de arbeidsmarkt en de arbeidsvoorwaarden, de segregatie in het onderwijs, co-educatie, deeltijds werk, positieve acties en sociale zekerheid. Ook de invloed van de CVA in de rechtspraak is historisch te noemen.

Waar staan we vandaag ?

- De werkzaamheidsgraad van vrouwen de laatste 20 jaar is met 12% gestegen, van 49,2% in 1995 naar 61,3 % in 2013;
- De werkzaamheidsgraad van mannen is dan weer relatief stabiel gebleven: 73% in 1995 en 72,3% in 2013;
- Op 40 jaar tijd is de loonkloof in de industrie gehalveerd. Maar vandaag verdient een vrouw nog steeds gemiddeld 10% minder per uur dan haar mannelijke collega;

- Hoe groter de concentratie van vrouwen in een bepaalde beroepscategorie hoe lager de lonen van de werkenden in die categorie zijn;
- Bijna de helft van de werkneemsters (45%) werkt deeltijds werkt, terwijl dit bij mannen minder dan 1 op 10 is;
- Bijna 75% van de ouderschapsverloven door vrouwen wordt opgenomen.

Toekomst

Een woord over de toekomst. We hebben veel bereikt op het vlak van de gendergelijkheid. Inderdaad. Velen zijn zelfs van oordeel dat de strijd gestreden is en dat verdere acties of initiatieven niet meer nodig zouden zijn. Uit de cijfers blijkt dat er vooruitgang is maar dat de situatie niet bevredigend is. Zelfs het behouden en het verder verbeteren van de huidige cijfers eisen een permanente waakzaamheid. Er zijn ook steeds nieuwe uitdagingen of wetgevende initiatieven in sociale zekerheid, fiscaliteit, gezondheidszorg en burgerrecht... die moeten getoetst worden aan het principe van de gendergelijkheid. Bovendien werken deze initiatieven op elkaar in: de pensioenhervorming vraagt zo bijvoorbeeld om een onderzoek naar de kwaliteit van de arbeidsomstandigheden, ook in termen van gendergelijkheid.

De combinatie van gezin en arbeid, de gelijke verdeling van de taken van man en vrouw in het familiaal en het sociaal leven, en de toename van de éénundergezinnen dwingen ons om het regeringsbeleid nauwlettend op te volgen. De crisismaatregelen zijn zwaar aangekomen en stellen de jonge gezinnen zwaar op de proef.

¹⁹¹ De Cahiers en adviezen van de Commissie Vrouwenarbeid zijn te vinden in de 'Basisdocumentatie gelijkheid van werkende vrouwen en mannen, Europees gemeenschapsrecht/Belgisch federaal recht', januari 2016.

Een garantie voor de toekomst vereist waakzaamheid en een beleid op **drie** domeinen:

- Het raadplegen van adviesorganen

We zijn vandaag in het jaar 2015 (bijna 2016): er is ondertussen een Genderwet (12.01.2007) en er is een administratief mechanisme (de regelgevingsimpact -analyse) dat er borg voor staat dat geen enkele nieuwe wet in geen enkel domein de gendergelijkheid mag of kan met de voeten treden. En toch moeten we vaststellen dat er op beleidsniveau al te vaak vergeten wordt om het advies in te winnen van de sociale organisaties alvorens een nieuwe norm of wet voor te stellen. Wij betreuren dit. Maar meer dan dit te 'betreuren' willen we onze rol van adviesorgaan spelen om ongelijkheden en discriminaties te voorkomen veeleer dan ze enkel aan te kaarten. Bovendien zijn er een groot aantal organen en personen die de gelijkheid willen bevorderen in vertegenwoordigd.

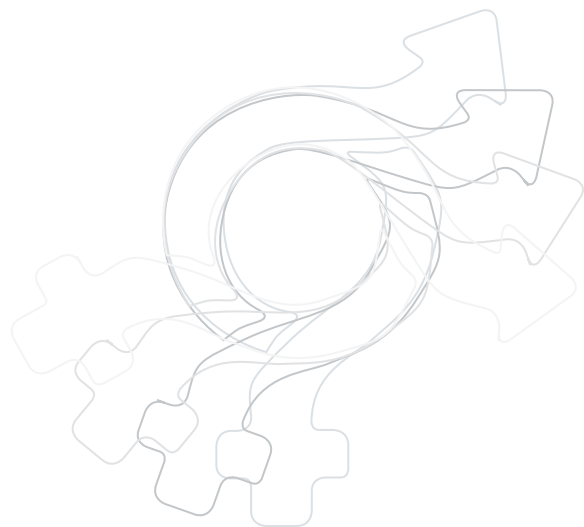
- Binding met de sociale partners en de vrouwenorganisaties

Om een "de facto" gelijkheid tussen mannen en vrouwen te realiseren is er een input nodig vanuit de basis. De sociale partners en de vrouwenorganisaties staan hiervoor garant. Als geen ander hebben zij de vinger aan de pols. Zij zorgen voor synergie vanuit hun netwerking en samenwerking. Zij zorgen voor een tijdige doorstroming van wat er op de werkvloer of in de samenleving gebeurt. Hun blijvende aanwezigheid in de Raad Gelijke Kansen en de aanwezigheid van de sociale partners in de Permanente Commissie Arbeid is onmisbaar. Wij betreuren ten zeerste de afwezigheid van één van de werkgeversorganisaties, maar de werking gaat voort.

- de kennis over gender verbeteren en professioneler werken dankzij goede ondersteuning

De CVA heeft vanaf 1974 op een sterk ondersteunend secretariaat kunnen rekenen. Het secretariaat heeft de CVA gedurende jaren geholpen bij de formuleren van de adviezen. De onderzoekers waren van een uitzonderlijke kwaliteit en maakten deel uit van het Ministerie van Tewerkstelling en Arbeid. Ondertussen werd de taak van het secretariaat van de Raad Gelijke Kansen overgenomen door het Instituut voor de Gelijkheid van Mannen en Vrouwen, al is het dan in een zeer beperkte vorm. Maar meestal en ook vandaag kon de Raad rekenen op het enthousiasme en de kennis van zaken van de personen die hiervoor werden aangeworven.

Nu, in 2015, streven we naar complementariteit en is de tijd gekomen om aan een betere samenwerking te denken met het Instituut met respect voor ieders eigenheid en specificiteit.





NA 40 JAAR BLIJFT DE BOODSCHAP:

Aan welke thema's blijven de RGK en de Vaste Commissie Arbeid verder werken (recente thema's)

- het streven naar een grotere diversiteit in studiekeuze en vormingsaanbod
- het afschaffen van de bestaande discriminatie binnen de arbeidswereld en de sociale zekerheid (een beetje breder dan de arbeidswereld)
- een gelijke verdeling van de taken van man en vrouw in het familiaal en het sociaal leven
- Een grotere participatie van vrouwen in het sociale, economische en politieke leven.
- het voeren van positieve acties en gendermainstreaming als een pertinent instrument van het gelijke kansenbeleid
- het behoud van de loonkloof op het agenda van het sociaal overleg
- Het geweld dat vrouwen ondergaan op de werkvloer, op straat, in hun gezin.

Tenslotte heeft de Raad het voornemen om deel te nemen aan alle openbare debatten en sociale en economische hervormingen waarin de principes van gelijkheid op het spel staan of in vraag worden gesteld.

Maar het meest dringend is de oproep aan de regering en beleidsmakers; ook zij hebben er belang bij om zich goed te laten adviseren

Magdeleine Willame-Boonen

Voorzitster
Raad van de Gelijke kansen tussen
mannen en vrouwen

Vormgeving en druk:
Design Factory

Verantwoordelijke uitgever:
Raad van de Gelijke Kansen voor Mannen en
Vrouwen



Eindredactie:
Annemie Pernot
Liesbeth Cornelis
Francine Hantson

Met de steun van:
Instituut voor de gelijkheid van
vrouwen en mannen
Ernest Blerotstraat 1
1070 Brussel
+32 2 233 41 75
Gelijkheid.manvrouw@igvm.belgie.be
<http://igvm-iefh.belgium.be/>

Depotnummer:
D/2016/10.043/9

Deze publicatie is verkrijgbaar via:
Tel. +32 2 233 41 75
Website: <http://www.raadvandegelijkekansen.be/nl>

Cette publication est également disponible en
Français.

