



Advies n° 164 van het Bureau van de Raad van de Gelijke Kansen van Mannen en Vrouwen van 11 maart 2022 betreffende het wetsvoorstel van 13 september 2019 tot opheffing van sommige wettelijke bepalingen inzake minimale arbeidsduur (Doc 55 – 0318/001)

1. Context

Op 13 september 2019 werd bij de Kamer van Volksvertegenwoordigers een wetsvoorstel ingediend door Mevrouw Valerie Van Peel c.s. tot opheffing van sommige wettelijke bepalingen inzake minimale arbeidsduur.

Op 19 januari 2022 werd het Instituut voor de Gelijkheid van Vrouwen en Mannen (IGVM) door de Kamer van Volksvertegenwoordigers om advies gevraagd. Omwille van de impact van corona en de hoge werkdruk kon het IGVM geen advies over deze materie uitbrengen en werd de Kamer aangeraden om een advies bij de Raad van de Gelijke Kansen voor Mannen en Vrouwen (RGK) aan te vragen. De RGK werkt reeds sinds 1975 over de materie van vrouwenarbeid waar hij sinds zijn oprichting in 1993 de bevoegdheden overnam van de vroeger bestaande Commissie Vrouwenarbeid. Binnen de RGK is de Vaste Commissie Arbeid bevoegd voor het advies.

Op 26 januari 2022 heeft de RGK de adviesaanvraag ontvangen. De Vaste Commissie Arbeid heeft het advies op zijn vergadering van 11 maart goedgekeurd en werd het op dezelfde dag bevestigd door het Bureau van de RGK.

2. Inhoud van het wetsvoorstel

Het wetsvoorstel stelt dat de verplichtingen van de wet van 3 juli 1978 betreffende de 1/3 regel inzake de wekelijkse arbeidsduur en de 3-urenregel inzake elke op zich staande arbeidsprestatie, niet meer van deze tijd zijn. Bepaalde werknemers zouden hierdoor uit de arbeidsmarkt vallen. Meer bepaald wordt elke werknemer gedwongen om minimaal 3 uur per dag te werken en om minstens een derde van een voltijdse werknemer te presteren. Deze minimumgrenzen moeten verdwijnen en er is nood aan werkbaar werk op maat voor deze werkwilligen, zo stelt het wetsvoorstel. De afschaffing zorgt dan ook voor een soepeler intreden van diverse kansengroepen op de arbeidsmarkt en dus voor een lagere instapdrempel.

3. Analyse van het Wetsvoorstel

Een analyse van het wetsvoorstel aan de hand van onderzoeken inzake de arbeidsvoorwaarden van deeltijds werkenden en aan de hand van bestaande Belgische en Europese wetgeving, leidt tot volgende bevindingen:

3.1 Onderzoek naar de arbeidsomstandigheden en -voorwaarden van deeltijds werk

-Volgens de FOD Economie (2019) werkt omzeggens 44% van de vrouwen die deeltijds werken, in zeer gevarieerde regimes. De jaarlijkse enquête naar de Arbeidskrachten toont aan dat slechts 10% van de vrouwen deeltijds werk verkiezen. Uit een lopend onderzoek (2020-2021) van de Raad dat uitgevoerd wordt in samenwerking met de ULB en het HIVA (KULeuven) over het (on)vrijwillig karakter van het deeltijds werk in 4 sectoren (handel, schoonmaak en non-profit sector met name de woon- en zorgcentra en de bank en verzekeringen) blijkt dat veel vrouwen niet echt de vrije keuze hebben over het aantal uren dat zij presteren. 70% van die deeltijds werkende vrouwen geeft aan dat, indien zij het zouden kunnen, ze voltijds zouden werken. Maar het werk is zodanig georganiseerd, de flexibiliteit is dermate hoog en het soort werk is zo zwaar dat hun taken voltijds uitoefenen in de huidige omstandigheden niet haalbaar is. Daarnaast is het statuut van die deeltijdse jobs in niets te vergelijken met een voltijds werk, niet op het vlak van het arbeidsrecht, en ook niet op het vlak van de sociale zekerheid. Ook de impact op de loonkloof tussen mannen en vrouwen is aanzienlijk. Het Rapport over de loonkloof tussen mannen en vrouwen van 2021 van het IGVM toont aan dat het uurloon van de vrouwelijke werknemers in deeltijds werk lager ligt dan dat van de mannelijke werknemers in deeltijds werk. Eveneens blijkt uit de jaarlijkse loonkloofrapporten van het IGVM blijkt dat het uurloon van een deeltijdse werknemer (dezelfde functie en anciënniteit) trager evolueert dan dat van een voltijdse werknemer

Uit de resultaten blijkt dat de overgrote meerderheid van de mensen moeilijke omstandigheden beschrijft (buitensporige flexibiliteit van uren, fysieke en mentale belasting, werktempo, enz.), en geconfronteerd worden met uitsluitend deeltijdse jobaanbiedingen. In het licht van deze onderzoeken zal de Raad een aantal aanbevelingen formuleren ter verbetering van de arbeidsvoorwaarden van de deeltijds werkenden, die ter bespreking aan de sociale partners en aan de politieke autoriteiten zullen worden voorgelegd op een geplande studiedag in mei 2022.

-Tevens blijkt uit ander onderzoek dat de flexibiliteit en het onregelmatig werken met korte uren meestal niet combineerbaar is met een andere deeltijdse job omwille van de vele verplaatsingen, verlies van tijd tussen twee prestaties in, soms de verplichte standby. Dit leidt tot nog meer precarisering. Ook blijkt uit onderzoek uit 2019 in opdracht van de FOD Waso dat flexibele werktijden een negatief effect hebben op het welzijn van de werknemer, vooral in die gevallen waarin de flexibiliteit geen keuze van de werknemer is, maar wordt opgelegd door de werkgever. Het rapport wijst er ook op dat deze situatie zich voordoet bij de meeste gevallen van flexibilisering, omdat slechts een minderheid van de werknemers zo'n sterke arbeidsmarktpositie heeft waarin hij/zij zijn functie op een autonome wijze kan uitoefenen. Alleen hoger geschoolde werknemers,

professionelen en managers kunnen vrijwillig kiezen voor flexibiliteit, terwijl verkopers, professionelen in de gezondheidszorg en productiewerkers worden geconfronteerd met door de werkgever opgelegde flexibiliteit”¹.

- Met mini-arbeidscontracten bestaat een groot risico dat niet meer zal voldaan worden aan de vereiste hoeveelheid gewerkte uren om in regel te zijn of het recht te hebben op de sociale bescherming, dit in het kader van de werkloosheidsverzekering en de opbouw van pensioenrechten.

3.2 De reglementering van de arbeidstijd en het Nationaal Recht

-Art.23 van de Grondwet erkent het recht van een ieder op een menswaardig leven. Sociale rechten worden gegarandeerd inzonderheid het recht op billijke arbeidsvoorwaarden.

De billijke arbeidsvoorwaarden vallen onder het **stand-still** principe (Arrest 133/2015 Grondwettelijk Hof van 1.10.2015). Dit betekent dat het beschermingsniveau door een nieuwe wet niet kan worden verlaagd of achteruit gaan.

-De minimale grenzen van de arbeidstijd voor het deeltijds werken werden ingevoerd door de Wet van 22.12.1989: minstens 1/3 van de wekelijkse arbeidstijd van voltijdse prestaties (art.11bis van de wet van 3.7.1978) en geen prestaties van minder dan 3 uur (art.21 van de wet van 16.3.1971).

Volgens de toelichting beogen deze bepalingen “een garantie ten voordele van de deeltijdse werknemers” (Parl.Doc. 1989, 975/1, pg 62). In het Rapport (975/10 pg 64) verklaart de Minister hierdoor een “legale drempel aan de arbeidstijd” te geven en “voor vele loontrekkenden, in het bijzonder vrouwen, zullen deze bepalingen vele misbruiken kunnen verhinderen”. In de praktijk worden immers velen verplicht 2 tot 3 uur langer te werken dan de voorziene arbeidstijd.

- Van de minimumgrens van 3 uren per prestatie kan reeds worden afgeweken in de gevallen voorzien door een koninklijk besluit of door een collectieve arbeidsovereenkomst te sluiten op het niveau van de sector of van de onderneming. Afwijkingen op deze 1/3de grens zijn mogelijk bij koninklijk besluit, sectorale collectieve arbeidsovereenkomst of collectieve arbeidsovereenkomst op bedrijfsniveau, mits deze cao wordt goedgekeurd door het bevoegd paritair orgaan. De uitzonderingen voorzien bij KB werden ingevoerd na advies van de Nationale Arbeidsraad. Op het niveau van de sector of onderneming zijn afwijkingen mogelijk voor zover er sociaal overleg plaatsvindt en een cao wordt gesloten. Het wetsvoorstel voert dus geen mogelijkheid van lagere grenzen in (die mogelijkheid bestaat al), alleen valt de bescherming die de werknemers genieten door de verplichting om hierover een cao te sluiten, weg.

- Door de volledige afschaffing van de 1/3 regel inzake de wekelijkse arbeidstijd en de 3-urenregel inzake elke op zich staande arbeidsprestatie (zonder enig minimum of verplicht sociaal

1

https://werk.belgie.be/sites/default/files/content/documents/Welzijn%20op%20het%20werk/Onderzoeksprojecten/SYNTHESE_ULB-VUB_NL.pdf.

overleg) wordt het mogelijk om werknemers te werk te stellen met oproepcontracten of nul-urencontracten, waarbij de te presteren arbeidstijd niet vooraf bepaald is, maar afhangt van het aantal uren waarvoor de werknemer door de werkgever wordt opgeroepen om te komen werken. Dergelijke contracten bestaan in sommige buurlanden, maar zijn momenteel niet toegelaten in België. In de buurlanden wordt de wenselijkheid van dergelijke contracten meer en meer in vraag gesteld omwille van de precarisering die eruit voortvloeit (zie het SER-advies van 2 juni 2021 dat pleit voor het terugdringen van de doorgeschoten flexibilisering van de arbeidsmarkt²).

3.3 De organisatie van de arbeidstijd door Europese Richtlijnen

-Richtlijn 96/104/EG, vandaag **2003/88/EG**, betreffende de organisatie van de arbeidstijd stelt geen minimale arbeidsduur vast.

Deze richtlijn verhindert niet dat de lidstaten wettelijke en bestuursrechtelijke bepalingen toepassen of invoeren die gunstiger zijn voor de bescherming van de veiligheid en de gezondheid van de werknemers (art.15).

Belangrijker evenwel is er op te wijzen dat de toepassing van een Richtlijn geen verlaging van het beschermingsniveau van de werknemers tot gevolg mag hebben. De toepassing van de Richtlijn geeft daar geen rechtvaardigingsgrond toe (art.23: de zogenaamde stand-still clause).

-De omzetting van de Richtlijn (EU) **2019/1152** van het Europees Parlement en de Raad van 20 juni 2019 betreffende transparante en voorspelbare arbeidsvoorwaarden in de EU:

In verband met de overgang naar een andere vorm van werk, heeft de Nationale Arbeidsraad (NAR) in zijn advies n°2272 van 25.01.2022 vastgesteld dat artikel 23 van het voorontwerp van wet, het artikel 12 van de richtlijn omzet in Belgisch recht. Deze bepaling voorziet het recht voor een werknemer met ten minste zes maanden anciënniteit om een vorm van werk met meer voorspelbare en zekerdere arbeidsvoorwaarden aan de werkgever te vragen en houdt een verplichting in voor de werkgever om hierop gemotiveerd schriftelijk te antwoorden. Belangrijk is het art.12 in samenhang te lezen met overweging 36 van de Richtlijn die als een van deze voorwaarden vermeldt “een voltijds werk”. De Richtlijn geeft hierbij te kennen dat het de bedoeling is de arbeidstijd te verlengen en niet in te korten. Voltijds is een betere vorm van arbeid dan deeltijds.

Ook in art. 20, §§1 en 2 staat een standstill clause waardoor geen afbreuk mag gedaan worden aan bestaande meer gunstige wettelijke regelingen.

Het wetsvoorstel gaat rechtstreeks in tegen de bepalingen van de Richtlijn die in Belgisch recht moet worden omgezet tegen ten laatste 1 augustus 2022 maar reeds van toepassing sinds 31.07.2019 (HvJ, Arrest 18.12.1997, *inter environnement wallonie*, C-129/96).

² <https://www.ser.nl/-/media/ser/downloads/adviezen/2021/sociaal-economisch-beleid-2021-2025.pdf>.

4. Advies

Gezien op basis van onderzoek een verdergaande flexibilisering van de arbeidsduur zoals door het wetsvoorstel wordt beoogd, nefast is voor de veiligheid, de gezondheid en het welzijn van de werknemers op het werk, en op die wijze indruist tegen de letter en de geest van de Codex over het welzijn op het werk.

Gezien het wetsvoorstel leidt tot een precarisering van de deeltijdse werknemers en tot juridische onzekerheid wat betreft hun rechten in de sociale zekerheid.

Gezien de goedkeuring van het wetsvoorstel een **inbreuk** betekent op de Richtlijnen 2003/88 en 2019/1152 omdat het wetsvoorstel het bestaande beschermingsniveau van deeltijds werkende werknemers(sters), ingevoerd door de wettelijke bepalingen voor deeltijds werk, verlaagt of achteruit doet gaan, dat de goedkeuring van het wetsvoorstel in strijd is met de wettelijke stand-still clausules.

Geeft de Raad van de Gelijke Kansen voor Mannen en Vrouwen het advies aan de leden van de Kamer van volksvertegenwoordigers om het wetsvoorstel tot opheffing van sommige wettelijke bepalingen inzake minimale arbeidsduur niet goed te keuren.

Codex over het welzijn op het werk. Omzetting in Belgisch recht van de Europese richtlijn 89/391/EEG van de Raad van 12 juni 1989 betreffende de tenuitvoerlegging van maatregelen ter bevordering van de verbetering van de veiligheid en de gezondheid van de werknemers op het werk