

## **Advies 166 van 14 oktober 2022 van het Bureau van de Raad van de Gelijke Kansen voor Mannen en Vrouwen over (on)vrijwillig deeltijds werken**

In 1998 heeft de Raad van de Gelijke Kansen voor Mannen en Vrouwen (hierna de Raad genoemd) een brochure gepubliceerd over deeltijds werken en de sociale en juridische gevolgen ervan<sup>1</sup>. Sindsdien is het aantal deeltijdwerkers sterk gestegen zonder dat hun bescherming is verbeterd. Meer dan 20 jaar later wilde de Raad de balans opmaken van de statistische ontwikkelingen, alsook van het beroeps- en sociale leven van deze werknemers en de implicaties van deze vorm van werken. Tijdsbeheer blijft een zeer gendergerelateerde kwestie.

### **Een beetje geschiedenis: evolutie van deeltijds werken**

In de jaren zeventig nam de werkloosheid toe. Om hier iets aan te doen stelden de vakbonden voor om de beschikbare banen te verdelen onder alle werknemers en werkzoekenden door de (wekelijks) arbeidstijd van alle werknemers zonder loonverlies te verkorten. In 1977 hebben de werkgeversorganisaties zich hier formeel tegen verzet en de opeenvolgende regeringen waren van mening dat deeltijds werken zou bijdragen tot de bestrijding van de werkloosheid, ongeacht het feit dat dit zou leiden tot een verticale en horizontale segregatie van de arbeidsmarkt tussen vrouwen en mannen... en dat enkele regelingen die rechten toekenden in verhouding tot de gewerkte tijd voldoende zouden zijn om de beoogde vrouwelijke werknemers aan te trekken en tevreden te stellen.

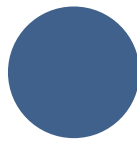
Sinds de jaren tachtig is het aantal deeltijdwerkers duidelijk toegenomen: in 2020 werkte 23,5% van de werknemers deeltijds, tegen 7,5% in 1980. Volgens de Europese arbeidskrachtenenquête bedraagt het aandeel van deeltijdse arbeid in de totale werkende bevolking in de EU 17,2% en staat België op de vierde plaats (23,5%), na Nederland (38,7%), Oostenrijk (29,1%) en Duitsland (27,9%).

In 2020 waren er 1.083.596 deeltijdwerkers, waarvan 843.867 vrouwen, d.w.z. 80% van het totaal. Het percentage vrouwen dat deeltijds werkt, is in de periode 1980-2020<sup>2</sup> gestegen van

---

<sup>1</sup> Deeltijdse Arbeid- Situatie en gevolgen op het gebied van Arbeidsrecht en sociale zekerheid, Verantw.Uitg. Raad van de Gelijke Kansen, 1998, <https://raadvandegeleijkkansen.be/publicaties>

<sup>2</sup> <https://statbel.fgov.be/nl/themas/werk-opleiding/arbeidsmarkt/deeltijds-werk#figures>



20% tot 43%. Bij de mannen was er ook een stijging, maar in mindere mate, tot 12,6% in 2020<sup>3</sup>. In België stelt Statbel<sup>4</sup> nog vast dat in 2020 42,5% van de vrouwen en 11,9% van de mannen deeltijds werken.

Deze voortdurende toename van "crisis"-deeltijdarbeid is het resultaat van het overheidsbeleid ter stimulering van deeltijdarbeid, dat sinds de jaren tachtig niet meer is stopgezet, omdat het als speerpunt werd gebruikt om de werkloosheid, die onverbiddelijk toenam, terug te dringen, terwijl de participatiegraad van vrouwen sinds het einde van de jaren zestig voortdurend was gestegen<sup>5</sup>.

De officiële promotie van die tijd (zie brochure van het Ministerie van Tewerkstelling en Arbeid *"Deeltijds werken, misschien een oplossing voor u?"* met een voorwoord van minister M. Hansenne, 1983) ging gepaard met een "welwillende" beschouwing over de vrede in het huishouden, die een gedeeltelijke terugtrekking van de vrouw uit de arbeidsmarkt voorstelde en er tegelijkertijd op hamerde dat het om een keuze ging. Meer dan 15 jaar later prees de minister van Werkgelegenheid en Arbeid "het Nederlandse model dat zeer goed werkte: anderhalve baan per huishouden zou veel mensen aan het werk zetten, vaak in deeltijdbanen. (Interview met M. Smet, Minister van Werk, in Knack, 20 mei 1998). Deze stimulans versterkte duidelijk de ongelijkheid in de verdeling van de gezinstaken en -verantwoordelijkheden, aangezien vrouwen die deeltijds werken daar meer tijd voor hebben en vrouwen afhankelijk hielden van het inkomen van hun partner ... wanneer ze er een hadden.

De vraag van de keuze van de werknemer werd niet in de juiste bewoordingen gesteld en was zeker niet de oorspronkelijke bekommernis. Om degenen die in de verleiding zouden komen en die *"deeltijds werk aanvaarden om aan de werkloosheid te ontsnappen"* aan te moedigen, voorzag een Koninklijk Besluit van maart 1982 in de toekenning van gedeeltelijke werkloosheidsuitkeringen ter compensatie van de niet-gewerkte tijd, ten einde een inkomen te garanderen dat ten minste gelijk is aan de werkloosheidsuitkering voor voltijds werk.

De meeste organisaties die opkwamen voor de gelijkheid van mannen en vrouwen reageerden fel en noemden dit beleid regressief, discriminerend, een valstrik, een dekmantel, enz.

Het vrijwillige karakter van deeltijds werk? De beroemde zaak Bekaert had al in 1982 de tegenovergestelde realiteit geïllustreerd. Geconfronteerd met economische moeilijkheden stelde de firma Bekaert-Cockerill in Fontaine l'Évêque in een herstructureringsplan van november 1982 een oplossing voor die was opgenomen in een door alle partijen (met inbegrip van de vakbonden) ondertekende overeenkomst die inhield dat "alle vrouwen die geen gezinshoofd zijn, deeltijds zullen gaan werken", "om ontslagen van de mannen te voorkomen"<sup>6</sup>. Onder druk van de woedende werkneemsters werd deze manifest directe

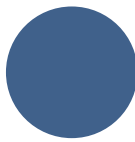
---

<sup>3</sup> <https://statbel.fgov.be/nl/themas/werk-opleiding/arbeidsmarkt/deeltijds-werk#figures>

<sup>4</sup> <https://statbel.fgov.be/nl/visuals/arbeid-en-gender>

<sup>5</sup> Zie. « D'où vient l'extension du travail à temps partiel ? », Chronique de l'Université des Femmes, n°50, nov.-dec. 1993, pg.46-48.

<sup>6</sup> Marie-Victoire Louis, « La lutte des femmes de Bekaert-Cockerill », Les Cahiers du GRIF, no 27, 1983, p. 44, Dominique De Vos en Camille Pichault, « L'affaire des travailleuses de Bekaert-Cockerill », Journal des tribunaux du travail, 1985, p. 435 à 440 ; Etienne Arcq et Camille Pirchault, « L'affaire Bekaert-Cockerill », Courier



discriminerende formulering, in strijd met Hoofdstuk V van de wet van 4 augustus 1978 tot economische heroriëntering<sup>7</sup> en met de Europese richtlijn 76/207/EEG, snel in een neutralere zin herschreven door de woorden "vrouwelijke niet-gezinshoofden" te vervangen door de vermelding van de sectoren lijm, verpakking en algemene diensten C en D, sectoren waarin alle vrouwen te vinden waren en die geen structurele reorganisatie vereisten. De vrouwen eisten echter een omschakeling naar 36 uur voor iedereen. Het antwoord was het tegenovergestelde: de mannen in de bedreigde afdelingen namen gewoon de plaats in van de vrouwen in hun sectoren.

De zaak leidde tot een vonnis op 12 november 1984 van de Arbeidsrechtbank van Charleroi. De Rechtbank erkende de indirecte discriminatie die de gedwongen overschakeling op deeltijdwerk voor vrouwelijke die geen gezinshoofd waren had teweeggebracht. Niettemin heeft het de in november 1982 gesloten collectieve arbeidsovereenkomsten niet nietig verklaard. De 13 betrokken vrouwen kregen geen andere plaats in het bedrijf en kregen alleen een schadevergoeding als tegenprestatie. Dit is het meest spectaculaire geval dat de collusie illustreert van alle actoren (sociale partners, bemiddelaar, ministerie, arbeidsauditeur) tegen de vrouwen, die alleen werden gesteund door de feministische organisaties (Comité de Liaison des Femme en het Vrouwen Overleg Komitee) en de vrouwelijke vakbondsleiders.

In Frankrijk en Duitsland werden verschillende soortgelijke gevallen gesignaleerd, met soms dramatischer resultaten.

### **Update: het nut van enquêtes**

Is de situatie geëvolueerd? In welke zin?

In 2019 en 2021 heeft de Raad twee enquêtes laten uitvoeren om het vrijwillige of onvrijwillige karakter te bepalen van deeltijdwerk in sectoren waar veel vrouwen werkzaam zijn en waar deeltijdwerk overheerst: de schoonmaak, de handel, de gezondheidszorg (meer bepaald de rusthuizen) en het bank- en verzekeringswezen. Meer dan de helft van het personeel in de handelssector is namelijk vrouw, van wie 54% deeltijds werkt. In de rusthuizen bestaat 80% van het personeel uit vrouwen, van wie 67% deeltijds werkt. In de schoonmaaksector werken 85% vrouwen, van wie 67% deeltijds. In de bank- en verzekeringssector ten slotte is 42% van de 53% vrouwen deeltijds actief (maar eerder in een 4/5e-regeling)<sup>8</sup>.

De Europese arbeidskrachtenenquête van Eurostat verstrekt, naast andere informatie over de arbeidsomstandigheden, ook gegevens over de motieven van werknemers (mannen en vrouwen) om deeltijds te werken. De gestelde basisvragen leveren **statistische antwoorden** op die tot diverse interpretaties hebben geleid. Bijna 44% van de vrouwen (19,4% van de

---

hebdomadaire du CRISP, no 12, 1984, p. 24 et 25 ; Marie-Thérèse Coenen, « La grève des travailleuses de Bekaert-Cockerill en 1982. Les femmes contre le temps partiel imposé », CARHOP, 2005 ;

<sup>7</sup> Deze wet werd vervolgens vervangen door de wet van 7 mei 2007 ter bestrijding van discriminatie tussen vrouwen en mannen.

<sup>8</sup> De horecasector werd niet opgenomen omdat in deze sector veel mannen deeltijds werken (meerdere banen, studentenjobs, enz.). Dit zou kunnen leiden tot de gedachte dat, aangezien mannen hun keuze voor een baan niet laten afhangen van familiale overwegingen, de banen worden aangeboden op deeltijdse basis.



mannen) verklaarde (Eurostat, cijfers voor 2020) deeltijds te werken om familiale redenen, hetzij om voor hun kinderen of afhankelijke personen te zorgen, hetzij om andere familiale redenen. Maar slechts 8,6% van de vrouwen en 6,5% van de mannen zeiden dat ze niet voltijds wilden werken (dit laatste antwoord is sindsdien toegenomen). Dit wijst erop dat ongeveer 91% van de vrouwen, alles welbeschouwd, de voorkeur zou kunnen geven aan een voltijdse baan en dat het vrijwillige of onvrijwillige karakter van deeltijdse arbeid opnieuw zorgvuldig moet worden onderzocht.

In een context waarin deeltijdwerk exponentieel toeneemt, heeft de Raad de kwestie van “de tijd” willen objectiveren vanuit een ander perspectief, namelijk vanuit het (on)vrijwillige karakter van deeltijdwerk zoals ervaren door de vrouwen zelf en vooral onder welke arbeidsvoorwaarden dit deeltijdwerk in werkelijkheid wordt uitgevoerd.

In **de eerste enquête** (2020, <https://raadvandegelijkekansen.be/nieuws/deeltijdse-arbeid-voor-wie-en-waarom>) werden de redenen om deeltijds te werken vanuit **statistisch** oogpunt onderzocht. Voor dit eerste deel van het onderzoek werd in overleg met de werknemersvertegenwoordigers van de geselecteerde sectoren een vragenlijst opgesteld om de werknemers te vragen naar zowel hun persoonlijke redenen om deeltijds te werken als de arbeidsomstandigheden die zij daadwerkelijk ervaren. Deze vragenlijst (<https://raadvandegelijkekansen.be/media/298/download?inline>) was gebaseerd op 4 pijlers: persoonlijk profiel; betrekking (soort contract, functie, enz.); organisatie van het werk (gewerkte dagen, gewerkte uren, veranderlijkheid, voorzienbaarheid van het werkrooster, enz.); redenen om deeltijds te werken, mogelijkheid om voltijds te gaan werken (persoonlijk, professioneel, obstakels). Verschillende vragen overlaptten elkaar om de coherentie van de antwoorden te controleren.

Hoewel de sectorale evoluties belangrijke verschillen vertonen naargelang van de economische sector, de leeftijdsgroep, de opleiding en het kwalificatieniveau, stroken de antwoorden in 3 van de geselecteerde sectoren (voor de schoonmaaksector konden geen geldige conclusies worden getrokken wegens de lage respons)<sup>9</sup> met onze hypothesen.

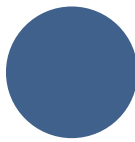
### **Belangrijkste bevindingen:**

**Het arbeidsaanbod is structureel deeltijds.** In de sectoren van de handel en de rusthuizen heeft tussen 80% en 90% altijd deeltijds gewerkt, aangezien alleen deeltijdcontracten worden aangeboden. Driekwart van de ondervraagden antwoordde dat er in hun onderneming geen voltijds werk is of dat het moeilijk is dat te krijgen, behalve door meer verantwoordelijkheid te aanvaarden in leidinggevende functies, die voor een groot deel door mannen worden bekleed.

Een aanzienlijk deel van de respondenten zegt **meer te willen werken**. 33% in de handel en 45% in verpleeghuizen zou zelfs voltijds willen werken. In de praktijk verricht 80% bijkomende uren en meer dan 45% doet dat regelmatig, waarbij het percentage mannen (45%) iets hoger

---

<sup>9</sup> Daarom werd in dit rapport de nadruk gelegd op de analyse van de resultaten van de sectoren handel, rusthuizen en bank- en verzekeringswezen.



ligt dan het percentage vrouwen (30%). Tot de redenen om overuren te maken die niet in de oorspronkelijke arbeidsovereenkomst zijn opgenomen, behoren de noodzaak om een afwezigheid te compenseren (40%), meer willen verdienen (40% voor de groep onvrijwillige deeltijdwerkers en voor mannen), en hun werk naar behoren kunnen afmaken (financiële sector). Deze antwoorden bevestigen de hypothese dat deeltijdwerk niet vrijwillig is voor de meerderheid van de werknemers, van wie 18% ook verklaart dat de toename van het aantal uren door de hiërarchie wordt opgelegd. Een andere reden die door 25% wordt genoemd, is de hoop om de overuren te compenseren door vrijaf te nemen, wat waarschijnlijk zou betekenen dat men meer tijd wil hebben voor het privéleven.

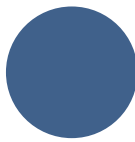
Zo blijkt uit **de meest aangehaalde redenen** dat deeltijdarbeid een aanpassing van de organisatie van de arbeidstijd mogelijk maakt, die **flexibeler** wordt, maar ook een **intensivering van het werkritme**, wat leidt tot een toename van de zwaarte van het werk. Tenslotte hekelt 80% het al te frequente beroep op dringendheid, betreurt 75% dat ze geen kwaliteitswerk kunnen leveren en is 50% van mening dat hun **gezondheid eronder te lijden** heeft. Verschillende getuigenissen vermelden de onmogelijkheid om langer te werken in deze omstandigheden van flexibiliteit en verhoogde werkdruk.

Deeltijdwerk is in de onderzochte sectoren **meestal onvrijwillig**, behalve in de financiële sector. In werkelijkheid zijn de redenen om deeltijds te werken met elkaar verweven en vereisen zij een complexe afweging tussen de verplichtingen van het beroepsleven en die van het gezin. Bovendien veranderen motivaties in de loop van het leven en worden zij beïnvloed door de risico's van de gezondheid. De vaakst genoemde redenen hebben echter te maken met de organisatie van het werk (weigering van de werkgever om de contracten aan te passen aan de werkelijk gewerkte uren, de economische situatie van de onderneming, de zwaarte van het werk zelf) en minder met de privésfeer.

Hoewel volgens de arbeidskrachtenenquête van Eurostat familiale of persoonlijke redenen in ruime zin de belangrijkste reden lijken te zijn om deeltijds te werken (45% voor vrouwen en 21% voor mannen - gegevens van 2019), blijkt uit onze enquête dat *de werktijden van deeltijdse vrouwen met kinderen niet verschillen van die van alle deeltijdse werknemers en dus niet bevorderlijk zijn voor het combineren van hun gezinsverantwoordelijkheden* (begin en einde van de dag). In de handel zegt 95% van hen bovendien variabele werktijden te hebben, bij de helft worden de werktijden bijna drie weken van tevoren aangekondigd. In de rusthuizen heeft 85% variabele werktijden, en 64% van hen worden minder dan een week van tevoren op de hoogte gebracht. Bij 25% van de respondenten kan het uurrooster van ene dag op de andere of zelfs op dag zelf variëren.

Uit de **getuigenissen** die de antwoorden op deze eerste enquête aanvulden, bleek al dat er totaal geen controle is over de arbeidstijd, dat er geen regelingen zijn die de organisatie van het leven ten goede komen en dat er veeleer sprake is van een opeenstapeling van verplichtingen zonder compensatie in de vorm van inkomen, dat nochtans noodzakelijk is om een behoorlijke autonomie te waarborgen.

In een meer **kwalitatieve benadering** was het **tweede deel van het onderzoek** gericht op het verzamelen van getuigenissen van een dertigtal vrouwen die deeltijds werken in de drie



sectoren met de meest precare arbeidsomstandigheden. Werkne(e)m(st)ers in de financiële sector die niet dezelfde profielen hadden, waren meer tevreden over de mogelijkheid om voor een loopbaanonderbreking aan 4/5de te kiezen.

In de **schoonmaaksector** klagen de ondervraagde vrouwen over de zwaarte van het werk, dat lichamelijke kwalen veroorzaakt die met de leeftijd verergeren (rug, handen, benen, enz.), en over het feit dat ze zich overdag veel moeten verplaatsen, waarbij geen rekening wordt gehouden met de tijd die er daarvoor nodig hebben.

Ze klagen over de werkgevers die zich niet bekommeren om hun gezinsleven omdat de uren variabel en versnipperd zijn.

Het is erg moeilijk om een voltijdse baan te krijgen omdat bedrijven de voorkeur geven aan een inwisselbaar en een in overvloed personeelsbestand, omdat de taken zelf verschillend zijn naargelang je een vrouw of een man bent, en omdat de deeltijdse banen bijna allemaal door vrouwen worden ingenomen.

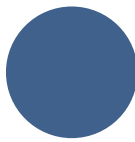
De werkneemsters van de schoonmaaksector oefenen hun beroep uit voor rekening van een dienstverlenend bedrijf bij een klant die over het algemeen wervend wordt genoemd. De werkneemsters blijven op hun werf, maar de ondernemingen veranderen naargelang de aanbestedingen en de onderhoudscontracten, zowel openbare als privé.

Dit element wordt door de werkneemsters met de vinger gewezen. Enerzijds omdat de klant ervoor kiest om de schoonmaakprestaties te laten uitvoeren binnen de tijdsspanne van enkele uren, hetzij heel vroeg (te vroeg) 's ochtends, hetzij laat, met name in de vroege avond. Deze realiteit is dus niet gelinkt aan het sociaal overleg tussen de werknemersvertegenwoordigers en de schoonmaakondernemingen. Het gaat om een realiteit die hen wordt opgelegd.

Anderzijds benadrukken de ondervraagde werkneemsters de fysieke moeilijkheid om voltijds te werken vanaf een bepaalde leeftijd omwille van de werklust (intensiteit). Gezien de concurrentie tussen de firma's wordt er bij iedere nieuwe aanbesteding aan de werkneemsters gevraagd dat ze hun prestaties uitvoeren in minder tijd of dat ze meer reinigingswerkzaamheden tegelijk uitvoeren. Ook voor dit fenomeen zijn de klanten grotendeels verantwoordelijk, daar ze de voordeligste aanbieder kiezen zonder zich zorgen te maken om de werkomstandigheden van de onderaannemers.

In de sector van de **rusthuizen** klinken soortgelijke geluiden.

De bevroegde zorgassistenten doen dit werk uit verlangen om zorg te verlenen, uit passie, maar na verloop van tijd neemt de motivatie af door de fysiek zware werkomstandigheden die veel pijn veroorzaken (rug, schouders, handen, heupen, knieën, voeten ...) ondanks de machines en door het gebrek aan erkenning door de directie. Ze praten over het verdriet als gevolg van de gehechtheid aan de bewoners, aan de families, de sterfgevallen. De uren variëren elke maand, met te weinig tijd om zich te organiseren (vb. de 25ste dag van de vorige maand), opgelegd door de directie, die beslist of er wordt overgeschakeld op nacht- of dagwerk, die de uren kan verhogen, enz. Anderzijds moet de jaarlijkse vakantie worden



geanticipeerd, vanaf januari, met een verbod om meer dan twee weken na elkaar te nemen, wat de combinatie van werk en gezin niet vergemakkelijkt.

De lonen zijn zo laag dat velen vragen om langer te werken, maar de directie voert een systematisch deeltijdbeleid, dat beter te hanteren is in geval van vertrek, ziekte of zwangerschap: "We hebben handen nodig". De regel: je begint met een halftijdse baan die soms, na enkele jaren, en met aandringen,  $\frac{3}{4}$  kan worden. Dan zijn er de dringende oproepen voor vervangingen, die aanleiding geven tot onbetaalde maar later recupereerbare overuren. Sommigen probeerden om jobs te combineren, wat uit gezins- en financieel oogpunt moeilijker te beheren bleek.

De getuigen vinden ook dat de personeelsnormen niet meer overeenstemmen met de situatie in de huidige woonzorgcentra en dat ze moeten worden aangepast aan de evolutie van de bewoners, die ouder en kwetsbaarder zijn geworden en meer zorg en aandacht nodig hebben.

In de sector van de **handel** (verkoop)

De verzamelde getuigenissen zijn genuanceerder dan de bevindingen van de eerste enquête. Een van de redenen hiervoor is dat de steekproef van getuigenissen werd geselecteerd onder de vrouwelijke werknemers van het Paritair Comité 311 en dus niet representatief was voor de gehele "handelssector". In de sector worden bijna uitsluitend deeltijdbanen aangeboden; sommige bedrijven in de sector werven echter voltijds aan, wat bewijst dat een ander beleid mogelijk is.

Deeltijdwerk lijkt te worden aanvaard, of zelfs verklaard te zijn gekozen (wanneer er geen keuze mogelijk is) om redenen die verband houden met het begin van een loopbaan (in het beroepsleven beginnen met een deeltijdse baan), de komst van een kind, de aanwezigheid van een voldoende geacht inkomen van de partner, gezondheidsproblemen.

Feit blijft dat de gevolgen voor de rechten op een vervangingsinkomen, en met name voor het rustpensioen, niet in overweging worden genomen omdat deze eenvoudigweg worden genegeerd door de werknemers.

### **Juridische pijlers**

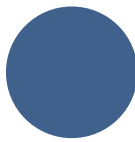
Na twee adviezen van de Nationale Arbeidsraad werd op 27 februari 1981 een collectieve arbeidsovereenkomst ondertekend (CAO n°35)<sup>10</sup>. Gelijktijdig werd de Wet op de arbeidsovereenkomsten van 3 juli 1978 aangevuld door de Wet van 23 juni 1981.

De deeltijdse arbeidsovereenkomst is een gewone overeenkomst, maar "*die regelmatig en vrijwillig gedurende een kortere periode dan de normale periode wordt verricht*" (CAO n° 35, art.1). Deze bepaling, overgenomen van de IAO, is bijzonder vaag, aangezien zij betrekking kan hebben op 4/5, halftijds of 1/3.

De collectieve arbeidsovereenkomst n° 35 heeft bepaalde kwesties geregeld:

---

<sup>10</sup> <https://www.cnt-nar.be/CAO-COORD/cao-035.pdf>



- de informatie die in de arbeidsovereenkomst moet worden opgenomen: de deeltijdse arbeidsregeling en het uurrooster;
- de definitie van de variabele uurrooster en de procedure volgens welke de werknemer van dit rooster in kennis wordt gesteld, die bij collectieve arbeidsovereenkomst van het paritair comité wordt vastgesteld; anders is de werkgever verplicht de werknemer ten minste 5 werkdagen van tevoren van zijn rooster in kennis te stellen;
- de bepaling en de toepassingsmodaliteiten van het in de collectieve arbeidsovereenkomst van het paritair comité vastgestelde veranderlijke uurrooster, met inbegrip van de verplichting om de werknemer ten minste 5 werkdagen vooraf in kennis te stellen;
- de definitie en de voorwaarden voor het verrichten van bijkomende uren, het is te zeggen de uren die de wettelijke of conventionele arbeidsduur overschrijden;
- voorrang voor het verkrijgen van een vacante voltijdse betrekking waarvoor de betrokkene aan de vereiste kwalificaties voldoet;
- het principe van een verloning die proportioneel moet zijn aan deze van een voltijdse werknemer

Vervolgens werd op 6 juni 1997 op Europees niveau door UNICE, CEEP en het EVV een raamakkoord rond deeltijdse arbeid gesloten, dat onder meer tot doel heeft "de discriminatie van deeltijdwerkers uit te bannen en de kwaliteit van deeltijdarbeid te verbeteren". Richtlijn 97/81/EG van de Raad van 15 december 1997 beoogt deze raamovereenkomst ten uitvoer te leggen door het *beginsel van non-discriminatie* te versterken (clausule 4): "deeltijdwerkers worden niet minder gunstig behandeld dan vergelijkbare voltijdwerkers louter op grond van het feit dat zij in deeltijd werkzaam zijn, tenzij het verschil in behandeling om objectieve redenen gerechtvaardigd is" en "wanneer zulks passend is, wordt het "prorata temporis"-beginsel toegepast."<sup>11</sup>

In de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 35bis van 9 februari 2000 werden de bepalingen van de richtlijn overgenomen. Het beginsel is ook opgenomen in de wet van 5 maart 2002 betreffende het beginsel van non-discriminatie ten gunste van deeltijdwerkers<sup>12</sup>.

Richtlijn 97/81/EG verplicht de Lidstaten de wettelijke en administratieve belemmeringen te onderzoeken die de mogelijkheden van deeltijdwerk kunnen beperken, en deze zo nodig weg te nemen. Tegelijkertijd wordt de sociale partners verzocht hetzelfde te doen in de collectieve overeenkomsten (clausule 1).

In 1994 heeft de IAO een verdrag over deeltijdwerk aangenomen dat verwijst naar de noodzaak dat<sup>13</sup> "rekening wordt gehouden met de rol die deeltijdwerk vervult bij het scheppen van aanvullende werkgelegenheidskansen alsmede de noodzaak de bescherming van deeltijdwerkers te waarborgen op het gebied van toegang tot de arbeidsmarkt,

---

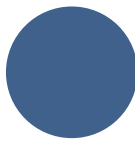
<sup>11</sup> <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/FR/TXT/PDF/?uri=CELEX:31997L0081&from=EN>

<sup>12</sup> B.S., 13 maart 2002.

<sup>13</sup> Verdrag n°175 van 24 juni 1994

[https://www.ilo.org/dyn/normlex/fr/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_ILO\\_CODE:C1751994](https://www.ilo.org/dyn/normlex/fr/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C1751994)





arbeidsvoorwaarden en sociale zekerheid"; deze banen moeten "productief en in vrijheid gekozen" zijn. Arbeidsvoorwaarden en socialezekerheidsrechten moeten "gelijkwaardig" zijn aan die voor voltijdwerkers. Het verdrag staat de staten echter toe (art. 3) om na sociaal overleg, categorieën werknemers of vestigingen uit te sluiten "wanneer de toepassing ervan op hen bijzondere problemen van aanzienlijke aard zou opleveren". Andere bepalingen (art. 8) sluiten werknemers uit van wie de arbeidsduur en/of verdiensten onder bepaalde vastgelegde drempels liggen. België heeft het verdrag in 2016 geratificeerd.

### **Aanbevelingen van de Raad**

In de loop der jaren werden de nadelige gevolgen van dit type van werk voor de mensen die het uitoefenen, zowel tijdens als na de uitoefening ervan, herhaaldelijk aangeklaagd door de Raad en de feministische organisaties die er deel van uitmaken. In tegenstelling tot haar oorspronkelijke opdracht om werknemers te beschermen, leidt het arbeidsrecht helaas niet tot een verbetering van de arbeidsomstandigheden van wie deeltijds werkt. Integendeel, in de geanalyseerde sectoren gaan zij erop achteruit onder invloed van de toegenomen flexibiliteit door de praktijk van variabele en versnipperde werktijden, te korte termijnen voor de kennisgeving van de uurroosters en bijkomende uren. De intensivering van de werkritmes maakt de fysieke en psychische zwaarte van het werk duidelijker voelbaar.

Aan het eind van deze analyse van de arbeidsvoorwaarden van onvrijwillige deeltijdwerkers is de Raad van oordeel dat deze niet voldoen aan wat in de internationale teksten van de IAO bij de Economische en Sociale Raad van de Verenigde Naties als waardig werk wordt beschouwd. Onvrijwillige deeltijdwerkers behoren tot de categorie van de *working poor* voor wie het niveau van de beloning hen niet in staat stelt een waardig leven te leiden. Dit geldt voor deeltijdwerkers die geen toegang hebben tot voltijds werk, met name eenoudergezinnen en jonge werknemers.

Ten slotte zouden de verschillen in behandeling tussen voltijdse en deeltijdse werknemers worden verkleind door een collectieve arbeidsduurverkorting.

### **Impact op het arbeidsrecht**

Uit de enquêtes blijkt dat de wettelijke en conventionele bepalingen niet overal worden nageleefd. De Raad erkent dat er een evenwicht moet worden gevonden tussen de wensen van de werknemers en de eisen van de bedrijfsorganisatie. In dit verband **verzoekt hij de sociale partners** om de getuigenissen en klachten in hun respectievelijke sectoren te onderzoeken, met name met betrekking tot:

- De voorrang voor een vacante voltijdse baan in de onderneming en vooral de systematische mededeling van deze vacatures aan het personeel in functie;
- De termijnen voor de kennisgeving van variabele werktijden lijken niet lang genoeg om een harmonieuze gezinsorganisatie mogelijk te maken: voor vrouwen met kinderen zouden collectieve overeenkomsten moeten worden toegepast die gunstiger zijn dan



het reglement en de interprofessionele overeenkomst; De Raad is ingenomen met het voornemen van de minister van Economie, Werkgelegenheid en Arbeid om de termijn voor kennisgeving van variabele werktijden te verlengen tot 7 dagen voor deeltijdwerkers met variabele werktijden<sup>14</sup>..., vooral door de mogelijkheden voor afwijkingen open te laten.

- De frequente veelheid van contractwijzigingen over korte periodes in de aanhangsels bij de oorspronkelijke overeenkomst om de mogelijkheden van variabele werktijden in te voeren of te verruimen (wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, art. 11 bis) gaat in tegen de behoefte aan stabiliteit van de referentie-arbeidstijd;
- De intensiteit en de verhoging van het werkritme, waardoor het werk op lange termijn te zwaar wordt, wat leidt tot ziekteverzuim;
- De vraag naar uitrusting, gereedschap, machines die het werk verlichten;
- Het daaruit voortvloeiende personeelstekort en de noodzaak om meer personeel aan te werven die de frequentie van wijzigingen in het uurrooster zouden kunnen verminderen;
- In de sector van de rusthuizen de overgang naar een vijf dagen week
- In de sector van de rusthuizen de mogelijkheid voorzien om 2 aaneensluitende weken verlof te nemen.

### **De Raad vraagt de verschillende regeringen, elk voor wat hen aangaat, om**

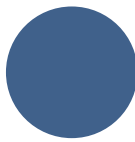
- Het systeem van bijkomende uren te herzien, zodat met name de verloning voor bijkomende uren geleidelijk op het niveau van overuren gebracht wordt. Het feit dat de uren bovenop de arbeidsovereenkomsten niet op dezelfde wijze worden betaald als de overuren van voltijdse werknemers, vormt een ongelijke verloning van de twee categorieën werknemers en een indirecte discriminatie tussen mannen en vrouwen, aangezien vrouwen de groep van deeltijdwerkers uitmaken<sup>15</sup>.
- Om deze limiet van 12 uur per maand voor overwerk te omzeilen, kunnen aanvullende overeenkomsten worden gesloten. Dit systeem kan een voordeel hebben voor de werknemers als het sporadisch of langdurig wordt gebruikt. Frequente aantekeningen moeten leiden tot een toename van het aantal gewerkte uren per week boven de oorspronkelijk overeengekomen regeling<sup>16</sup>.

---

<sup>14</sup> Cf wetsontwerp houdende diverse arbeidsbepalingen, Doc 55, 2810/01 en advies n° 2289 van 17 mei 2022 van de NAR (<http://cnt-nar/adviezen>). Het wetsontwerp is goedgekeurd.

<sup>15</sup> Zie in dat verband de arresten van het Hof van Justitie van de EU van 6 december 2007, zaak C-300/06, Ursula Voß t.Land Berlin en van 27 mei 2004, zaak C-286/02, Elsner-Lakeber, volgens dewelke er geen bijkomende nadelen moeten worden toegevoegd aan het reeds lagere loon van deeltijds werknemers (dubbele bestraffing)

<sup>16</sup> Zie het wetsvoorstel tot wijziging van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten wat betreft de strijd tegen onrechtmatig gebruik van aanhangsels bij de arbeidsovereenkomst van deeltijd, Doc 541532/001 ; <https://www.dekamer.be/FLWB/PDF/54/1532/54K1532001.pdf>



- Een campagne te organiseren waarin wordt gewezen op de risico's van deeltijdwerk voor het inkomen van vrouwelijke werknemers, zowel wat betreft hun loon, uiteraard gedeeltelijk loon, als hun toekomstige socialezekerheidsuitkeringen. Uit de meeste getuigenissen blijkt immers dat de impact op de pensioenen of zelfs de ziekte-uitkeringen volledig onbekend zijn.
- Werkgevers van deeltijdwerkers genieten verminderde sociale zekerheidsbijdragen: er zou een evaluatie van dit voordeel moeten worden uitgevoerd (zoals de federale regering van plan is) om te weten voor welk soort deeltijdwerkers zij worden toegekend, in welke sectoren, enz.
- Een evaluatie uit te voeren van de toepassing van de responsabiliseringsbijdrage voor werkgevers ingevoerd door de programmawet van 25 december 2017<sup>17</sup>. De werkgever die de deeltijdse werknemer met behoud van rechten die geniet van de IGU (Inkomensgarantie-uitkering) en wiens arbeidsovereenkomst werd gesloten vanaf 1 januari 2018, niet informeert over deze vacante betrekkingen of deze betrekkingen niet bij voorrang aan hem toewijst, hoewel de werknemer daartoe een verzoek had ingediend, is een responsabiliseringsbijdrage verschuldigd (75 euro per kwartaal en per deeltijdse werknemer die geniet van een IGU). Op basis van de lijsten van IGU van de RVA, voeren de RVA en de TSW (Toezicht op de sociale wetten) de controles uit.
- Aan de regeringen van de gefedereerde entiteiten om meer te investeren in kinderopvanginfrastructuur, die financieel toegankelijker te maken en af te stemmen op de werktijden van de werknemers. Deze investeringen zouden kunnen komen van een speciale bijdrage voor het Fonds voor Collectieve Uitrustingen en Diensten (FCUD) zoals opgericht in 1971, en gevoed door een bijdrage van 0,05% van de loonsom en een federale begroting. Sinds de communautarisering en afschaffing ervan in 2014 zijn de budgetten opgenomen in de specifieke agentschappen van de gemeenschappen en worden ze gebruikt zonder enig verband met variabele arbeid.

NB. De handelssector voorziet een premie van 3 euro/dag, met een maximum van 600 euro/jaar, voor de opvang van kinderen jonger dan 6 jaar die zijn ingeschreven in een kinderopvangcentrum dat is erkend door het ONE of Kind & Gezin of de Regionalzentrum für Kleinkindbetreuung (crèche, peutertuin, onthaalouder) ... Deze premie is alleen beschikbaar als er geschikte kinderopvangcentra met variabele uren zijn.

---

<sup>17</sup>[https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/fr/latest/instructions/special\\_contributions/other\\_specialcontributions/employmentresponsabilisationfee.html#h21](https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/fr/latest/instructions/special_contributions/other_specialcontributions/employmentresponsabilisationfee.html#h21). In 1992 had de regering een hoofdelijke bijdrage voor de onvrijwillig deeltijdse werknemers ingevoerd. Zie koninklijk besluit van 27 november 1992 tot wijziging van het koninklijk besluit van 5 augustus 1992 tot uitvoering van Hoofdstuk II van de wet van 26 juni 1992 houdende sociale en diverse bepalingen, *BS* 1992-06-30, pp 14775-14845



- Voor de sector van de rusthuizen, de normen voor de omkadering van de rusthuizen te herzien om extra aanwervingen mogelijk te maken.
- Voor de schoonmaaksector:
  - o de voortdurende toename van de werklast in de loop van de verschillende aanbestedingen zou kunnen worden beheerst of ten minste afgeremd indien de gunningscriteria in de aanbestedingen niet zouden worden toegespitst op de laagste prijs en indien middelen zouden worden uitgetrokken voor de bestrijding van oneerlijke concurrentie;
  - o de bevordering van schoonmaken overdag (daytime cleaning) bij zowel openbare als particuliere klanten. Overheidsinstanties zouden namelijk een bijdrage kunnen leveren door daytime cleaning op te nemen in hun bestekken voor schoonmaakopdrachten.

### **Gevolgen voor de sociale zekerheid**

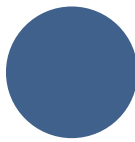
Uit de getuigenissen blijkt dat vrouwelijke werknemers zich niet bewust zijn van de concrete gevolgen die de arbeidstijd heeft voor de sociale uitkeringen.

In de sociale zekerheid zijn de vervangingsuitkeringen evenredig met het verlies aan loon, met de arbeidstijd of met de loopbaan (met minima en maxima).

Wat de werkloosheid betreft, hebben deeltijdwerkers 3 mogelijkheden:

- Gelijkgesteld worden met een voltijdwerker omdat die een maandelijkse bezoldiging ontvangt die gelijk is aan of hoger is dan het minimumloon; de voltijdwerker moet beschikbaar zijn en ingeschreven staan voor een voltijdbaan;
- Vrijwillig deeltijds werken: de werknemer zal slechts recht hebben op een gedeeltelijke werkloosheidsuitkering naargelang het aantal gewerkte uren;
- Deeltijdwerk hebben aanvaard om werkloosheid te ontlopen met behoud van rechten. Deze werknemers worden beschouwd als onvrijwillige deeltijdwerkers. Tijdens de tewerkstelling kunnen deze werknemers een inkomensgarantie-uitkering ontvangen die bedoeld is om het inkomensverlies te compenseren, d.w.z. om hen een totaal inkomen te garanderen dat ten minste gelijk is aan de werkloosheidsuitkering van een voltijdwerker. Om de begrotingskosten te beperken, is de inkomensgarantie-uitkering in 1993 en 2005 gewijzigd om de compensatie geleidelijk te verlagen, waardoor het aantal begunstigden tussen 1990 (bijna 200.000) en 2020 (31.788, waarvan 23.998 vrouwen) drastisch is gedaald.

NB. Om hun "rechten op de inkomensgarantie-uitkering" te behouden, moeten werknemers momenteel ten minste 33 procent werken (behoudens enkele uitzonderingen), een aanvraag indienen, een controlekaart hebben en beschikbaar zijn voor voltijds werk. Concreet moet men de werkgever vragen om voltijds te werken en het contract laten wijzigen indien de werkgever regelmatig meer uren laat werken dan



het oorspronkelijke contract, en geen bruto maandloon ontvangen dat hoger is dan 1879,13 EUR (bedrag van toepassing sinds 1 augustus 2022)<sup>18</sup>.

De Raad verzoekt om

- de toekenning van het statuut van deeltijdwerker met behoud van rechten te automatiseren indien de werknemer aan de voorwaarden voldoet, alsook de toekenning van de IGU wanneer aan de voorwaarden is voldaan.
- de al te restrictieve voorwaarden voor het verkrijgen van de IGU te schrappen
- de voorwaarde dat men in aanmerking moet komen voor "volledige" werkloosheid om het statuut van deeltijdwerker met behoud van rechten te krijgen, te schrappen (alleen het "vrijwillige" karakter van deeltijdwerk moet in aanmerking worden genomen).

Wat het pensioen betreft, dat hun loon en de duur van hun loopbaan weerspiegelt, ondervinden deeltijdwerkers ook moeilijkheden om toegang te krijgen tot het rustpensioen, het minimumpensioen en het vervroegd brugpensioen.

Het onderscheid dat in de werkloosheidswetgeving wordt gemaakt tussen vrijwillige en onvrijwillige deeltijdwerkers leidt helaas tot een verschil in behandeling met betrekking tot het pensioen: deeltijdwerkers die als vrijwillig zijn erkend, hebben alleen recht op een pensioen dat wordt berekend op basis van hun werkelijke en gelijkgestelde arbeidstijd.

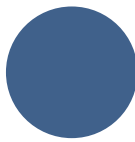
Voorts wordt een onderscheid gemaakt tussen deeltijdwerkers met behoud van rechten (beschouwd als onvrijwillig) die geen IGU ontvangen en zij die een IGU ontvangen. De pensioenberekening voor de eerste is minder gunstig dan de pensioenberekening voor de tweede. Voor deeltijdwerkers met een IGU worden perioden van deeltijdwerk zonder tijdsbeperking als voltijds beschouwd. Voor degenen die dat niet doen (behalve voor 50-plussers, in bepaalde gevallen) is de gelijkstelling beperkt tot 1560 dagen (5 jaar) en geldt een salarisplafond. Bovendien geldt voor deeltijdwerkers met doorlopende rechten, maar zonder IGU, voor de toepassing van het beperkte fictieve loon (voor de berekening van het pensioenbedrag) een plafond dat meer dan tweemaal zo laag is (27 415,03 EUR) als het normale plafond (63 944,74 EUR).

Een voorstel van wet tot wijziging van het koninklijk besluit van 21 december 1967 betreffende een algemene regeling van de pensioenen en overlevingspensioenen van de werknemers dat het verschil in behandeling van de deeltijdse werknemers met of zonder behoud van rechten wenst op te heffen en zo een einde te maken aan deze ongelijkheid, is nog niet behandeld in de Kamer<sup>19</sup>.

---

<sup>18</sup> Cf. RVA, Fiche T 70

<sup>19</sup> Cf Doc 55-0119/01



De Raad herinnert ook aan zijn advies nr. 147 van 29 mei 2015<sup>20</sup> waarin hij wees op dit verschil dat volgens hem in strijd is met artikel 4 van Richtlijn 79/7/EG van 18 december 1978 betreffende de geleidelijke tenuitvoerlegging van het beginsel van de gelijkheid van mannen en vrouwen in de sociale zekerheid, en in strijd is met het beginsel van prorata temporis dat in de collectieve arbeidsovereenkomsten 35 en 35*bis* in het Belgische recht is verankerd. Op basis van de jurisprudentie van het Hof van Justitie drong de Raad aan op de afschaffing van dit systeem van samendrukking van de arbeidsuren in dagen.

De Raad vraagt zich af of het onderscheid tussen het vrijwillige en onvrijwillige karakter van deeltijds werk juridisch aanvaardbaar is? Inderdaad, in zijn jurisprudentie maakt het Hof van Justitie geen onderscheid tussen deze categorieën; in de Spaanse zaken (*Elbal Moreno* en *Villar Láziz*)<sup>21</sup> waar de Spaanse regelgeving een onderscheid maakt tussen verticale deeltijdarbeid (enkele dagen per week) en horizontale deeltijdarbeid (enkele uren per dag), heeft het Hof deze twee categorieën niet onderling vergeleken, maar wel de benadeelde categorie (de verticale) vergeleken met voltijds werk.

De Raad verzoekt

- het verschil tussen deeltijdwerk met en zonder IGU op te heffen.
- een betere assimilatie van deeltijd voor de berekening van het pensioen, met name voor het minimumpensioen en vooral na het recente besluit om 20 jaar effectieve arbeid te eisen.

---

<sup>20</sup> Zie website van de Raad Gelijke Kansen, <https://raadvandegelijkekansen.be>

<sup>21</sup> Arresten van 22 november 2012, Zaak C-385/11, *Elbal Moreno* en van 8 mei 2019, Zaak C-161/18, *Violeta Villar Láziz*.