

Conseil de l'Égalité des Chances
entre Hommes et Femmes



Raad van de Gelijke Kansen
voor Mannen en Vrouwen

**ADVIES NR. 149 VAN 13 NOVEMBER 2015 VAN HET BUREAU VAN DE RAAD VAN DE
GELIJKE KANSEN VOOR MANNEN EN VROUWEN BETREFFENDE DE
GENDERDIMENSIE EN ZWARE ARBEID IN HET KADER VAN DE
PENSIOENHERVORMING (puntensysteem).**

INLEIDING

De Raad van de Gelijke Kansen voor Mannen en Vrouwen komt nogmaals op eigen initiatief tussen in het dossier van de pensioenhervorming van de regering Michel om te waarschuwen voor de mogelijke ongelijkheden tussen mannen en vrouwen bij het in aanmerking nemen van de zwaarte van het werk. Dit advies moet gezien worden in de context van het advies van de *Commissie Pensioenhervorming 2020-2040* waarnaar de regering het meest verwijst.

De Raad stelt echter vast dat de meeste analyses en voorbeelden van de ‘zwaarte van het werk’ betrekking hebben op beroepen die vooral door mannen worden uitgeoefend en dat gevallen worden aangehaald die typisch mannelijk zijn. Zo vermeldt het eindrapport van het Europees Verbond van Vakverenigingen, “*Meilleure compréhension des “métiers pénibles” dans le débat européen sur les retraites*”¹, in het gedeelte met documentatie per land, voor België de gevallen van buschauffeurs, arbeiders in distributiecentra en smelterijen, werknemers in de bejaardenzorg, de vleesverwerkingsindustrie, tegelzetters en timmerlui, wat klaarblijkelijk geen volledig beeld geeft van de beroepssituaties van actieve mannen en vrouwen.

De Raad spreekt liever over ‘zwaar werk’ dan over zware ‘beroepen’. Het zijn immers de uitgevoerde taken, de uitgeoefende activiteiten in het kader van een beroep, meer in het algemeen van een baan, die als zwaar kunnen beschouwd worden. De uitoefening van een beroep bestaat niet voortdurend uit zware taken. Het is niet het beroep van verpleegster dat op zich zwaar is, maar de omstandigheden waarin het uitgevoerd wordt: nachtwerk, overbevolking van het ziekenhuis, moeilijke patiënten, chaotisch beheer... Deze ‘nuance’ maakt het al mogelijk om te verwijzen naar de psychosociale en organisatorische factoren, naast de traditionele fysieke criteria.

HET AANVULLEND ADVIES VAN DE COMMISSIE PENSIOENHERVORMING

De Raad van de Gelijke Kansen voor Mannen en Vrouwen heeft kennis genomen van het aanvullend advies (april 2015) van de Commissie Pensioenhervorming. Zich baserend op het begrip ‘zwaar beroep’, stelt de commissie voor dat de regering geen specifieke verschillen zou invoeren met betrekking tot leeftijd en duur van loopbaan om toegang te krijgen tot vervroegd pensioen. Ze stelt daarentegen voor om de kwestie van de ‘zware beroepen’ aan te pakken in het kader van de toepassing van het puntensysteem om het recht op normaal pensioen te bepalen. Ze heeft geen vertrouwen in het systeem van compenserende maatregelen die momenteel de werknemers die een zwaar beroep uitoefenen vergoeden. Dergelijke compenserende maatregelen laten ondernemingen immers te gemakkelijk toe om geen belang meer te stellen in het verbeteren van de arbeidsomstandigheden. Dit zou ook het geval zijn als de ‘zware beroepen’ al te gemakkelijk zouden leiden tot een verhoging van de vereiste punten voor de berekening van het rustpensioen.

¹ Eindrapport, Europees Verbond van Vakverenigingen, juli 2014, p. 11, nationale rapporten, België.

Voorafgaand formuleert dit aanvullend advies een aantal ‘aanknopingspunten’.

Het eerste ‘aanknopingspunt’ is de referentieloopbaan, die het begrip de ‘volledige loopbaan’ dekt die, net als vandaag, 45 jaar blijft. Volgens de hervormingscommissie zou een ‘*zwaar beroep*’ een beroep zijn waarin het, om *objectieve redenen*, minder gemakkelijk is om aan de referentieloopbaan te beantwoorden².

In dit stadium van de analyse merkt de Raad op dat in bepaalde gevallen de zwaarte van het beroep de duur van de uitoefening ervan al gedeeltelijk kan ingekort hebben. Zo komt het vaak voor dat vrouwen zich spontaan gaan aanpassen aan de zwaarte van het werk en zich genoopt zien om hun werktijd te verminderen, wat op zijn beurt hun mogelijkheid om de referentieloopbaan te bereiken vermindert. Anders gezegd, in sommige gevallen is het aannemen van een deeltijdse baan al het verborgen resultaat en van een overdreven zwaarte van het werk (verpleegsters, leerkrachten in verschillende scholen, poetspersoneel, kassiersters en andere commerciële beroepen...). De vraag moet dus gesteld worden of de voltijdse uitoefening van zo’n baan gedurende 45 jaar ‘haalbaar’ is. Het toekennen van punten per gewerkte dag kan deze arbeidstijdgebonden indirecte discriminatie niet corrigeren en de verminderde arbeidsduur wegens de zwaarte van het werk zou tot het verlies van de meeste pensioenpunten leiden.

Het tweede aanknopingspunt van dit aanvullend advies betreft de relatie tussen de *zwaarte* van het werk, de *normale pensioenleeftijd* en de *levensverwachting*. Laagopgeleide arbeiders zijn immers oververtegenwoordigd in de zware beroepen, ze hebben een kortere levensverwachting en dus ook een korter pensioen. De Raad deelt dit standpunt.

Hij betreurt echter dat een zuiver demografische indicator (leeftijd en levensverwachting) de analyse verstoort van ons pensioensysteem, dat gebaseerd is op sociale verzekering en herverdeling (zelfs in een puntensysteem zoals vooropgesteld door de regering). Leeftijd op zich is immers geen bron van pensioenrechten (noch voor het rustpensioen, noch voor het overlevingspensioen, noch voor het echtscheidingspensioen) het is enkel een toegangsvoorwaarde tot dit recht. Voor het rustpensioen is het de deelname aan de arbeidsmarkt en de bijdragen, voor het overlevings- en echtscheidingspensioen het huwelijk of het wettelijk samenwonen met een overleden werkende. In de sociale bijstand hangt de toegang tot de IGO af van het tekort aan hulpbronnen. Leeftijd is een toegangsvoorwaarde maar geen bron van recht.

Bovendien verhult hinderlijke demografische interferentie de gevoelige verschillen tussen mannen en vrouwen. Hoewel vrouwen op 65 jaar gemiddeld een langere levensverwachting hebben dan mannen, bekommeren de politieke en maatschappelijke overheden zich in de

² Aanvullend advies, zware beroepen, april 2015, *Zware beroepen, deeltijds pensioen en eerlijke flexibiliteit in het pensioensysteem*, p 22.

eerste plaats om de mannelijke *zware beroepen*³. Als men rekening zou houden met de levensverhouding *in goede gezondheid* zouden de vergelijkingen omgekeerd zijn. Zo hebben werknemers een langere levensverwachting dan werknemers maar hun levensverwachting in goede gezondheid is korter. Dit contrast⁴ is vast te stellen op alle niveaus in alle socioprofessionele categorieën. Daardoor kunnen de mannen dus meer genieten van hun rustpensioen maar minder lang⁵. Om tot meer rechtvaardigheid tussen mannen en vrouwen bij het genot van het rustpensioen te komen, moet veeleer rekening gehouden worden met het *ziektcijfer* dan met het *sterftcijfer*.

Het ziektecijfer tijdens het actieve leven, vooral als dat gekoppeld is aan de arbeidsomstandigheden, is trouwens een belangrijke stimulans om vroegtijdig de arbeidsmarkt te verlaten. België wordt afgekeurd voor zijn veel te vroege vertrek uit de arbeidsmarkt. Volgens de gegevens van de OESO⁶ is de kloof tussen de *effectieve leeftijd* van de uitstap uit de arbeidsmarkt en de *wettelijke pensioenleeftijd* gemiddeld ongeveer 4 jaar voor de mannen en ongeveer 6 jaar voor de vrouwen⁷.

De vrouwen schijnen de mogelijkheid om hun beroepsactiviteit tot een goed einde te brengen nog negatiever in te schatten dan de mannen. Op de vraag nr. 75 van de Eurofoundenquête (2010): “*Denkt u dat u uw huidige werk nog zal kunnen uitoefenen als u 60 jaar bent? Ja, ik denk van wel...*” antwoordden 59,6% van de mannen “ja” tegenover 54,2 % van de vrouwen. De Belgische scores zijn zeer middelmatig tegenover die van andere Europese landen zoals Denemarken, Zweden, het Verenigd Koninkrijk die boven de 65% scoren en Duitsland en Nederland halen zelfs meer dan 70%, zowel voor de mannen en als voor de vrouwen. Zouden het dus de matige arbeidsomstandigheden zijn die in België tot een vroegtijdige uitstap uit de arbeidsmarkt leiden?

De bepaling van een ‘zwaar beroep’ vereist een multidimensionale aanpak, benadrukt het aanvullend advies⁸, dat zich baseert op de criteria in de studie “*Sustainable work. Towards better and longer working lives*” van Eurofound (2014).

De Raad verwijst liever de naar de studie ‘*Kwaliteit van werk en werkgelegenheid in België*’⁹, die, hoewel deze gebruik maakt van de indicatoren van de Europese enquête naar de

³ Het veldonderzoek van het Europees Verbond van Vakverenigingen richtte zijn analyse op buschauffeurs, arbeiders in distributiecentra, arbeiders in smelterijen, werknemers uit de ouderenzorg, de vleesverwerkingsindustrie, tegelzetters en timmerlui... De discriminatie bij de selectie spreekt voor zich. Zie verwijzing, noot 1, p. 1.

⁴ Zie de gezondheidsenquêtes van het ISP van 2001, 2004, 2008, die gegevens voorzien van het EVBS voor België, volgens de indicator van de EU.

⁵ Zie het aanvullend advies, figuur 1.1, p.16. De auteurs zijn zich bewust van het verschil maar het werd niet opgenomen in hun denkoefening.

⁶ Zie: [IDP05 - Age moyen de la sortie de la vie active \(XLS, 33 KB\)](#)

⁷ Zie ook de inventaris van de statistieken van de MET voor het jaar 2010 die aantoont dat mannen 6,4 jaar voor de wettelijke pensioenleeftijd stoppen met werken en vrouwen 6,3 jaar.

⁸ p.17-18.

⁹ Onder leiding van Tom Vandenbrande e.a., HIVA e.a., 2013. Deze studie is bekend bij de auteurs van het aanvullend advies maar werd weinig gebruikt. Zie ook de risico-indicatoren van het dossier “Vlaamse werkbaarheidsmonitor, werknemers, 2013, SERV, Stichting Innovatie & arbeid. Dit betreft echter enkel de Vlaamse werknemers.

arbeidsomstandigheden (EWCS, 2010), vaker de variabele ‘geslacht’ hanteert bij de voorstelling van de resultaten. Deze studie groepeert de kenmerken van het werk in 7 grote ‘clusters’, gaande van ‘kwaliteitsvol werk’ tot ‘laagwaardig werk’¹⁰. Hoewel vrouwen ongeveer 47% van de actieve bevolking uitmaken, zijn ze aanzienlijk oververtegenwoordigd in drie relatief slecht beoordeelde categorieën: werk met beperkte carrièremogelijkheden, emotioneel belastend werk en laagwaardig werk, zoals aangetoond in de volgende tabel.

Tabel 1: de 7 clusters van de indicatoren van jobkwaliteit en het percentage mannen in vrouwen in elke cluster.¹¹

	Clusters	Mannen	Vrouwen
A	Verzadigde banen	18%	35%
B	Full time evenwichtig werk	13%	49%
C	Werk met beperkte carrièremogelijkheden	21%	60%
D	Werk op flexibele en atypische uren	11%	32%
E	Emotioneel belastend werk	13%	60%
F	Zwaar repetitief werk	9%	28%
G	Laagwaardig werk ¹²	14%	55%

De indicatoren van jobkwaliteit hebben niet enkel een impact op de gezondheid van de werknemers maar ook op de ‘houdbaarheid’ van hun beroepsactiviteit op lange termijn. Deze ongelijk naar het geslacht opgedeelde indicatoren werden tot nu toe echter nog niet aan een systematische gender mainstreaming onderworpen. De Raad heeft zich al meerdere malen uitgesproken over de ongelijke behandeling van mannen en vrouwen in het domein van de beroepsziekten en de arbeidsongevallen¹³.

¹⁰ Beschrijving: HIVA, op.cit., p. 29-35 De studie van het HIVA gebruikt deze terminologie om een betrekking te omschrijven die niet fatsoenlijk is in de betekenis van het IAB. Het begrip fatsoenlijk berust op 4 pijlers: de betrekking, de sociale bescherming, de rechten van werknemers en de sociale dialoog. Zie Dharam GHAI, “Travail décent: concept et indicateurs”, Revue internationale du travail, vol.142, 2003, nr. 2, 121 e.v.

¹¹ Bijlage 1 legt de kenmerken van de 7 clusters van jobkwaliteit uit (positieve en negatieve aspecten), overgenomen uit “Kwaliteit van werk en werkgelegenheid in België”, HIVA, p 33-34

¹² Zie voetnoot 10.

¹³ In samenwerking met Laurent Vogel, onderzoeker bij het Europees vakbondsinstuut en lesgever aan de ULB, heeft de Raad twee adviezen uitgebracht (nr. 45 in 2001 en 134 in 2013) en in 2013 een studiedag georganiseerd rond dit thema. Zie L. Vogel, *Genderanalyse van de gegevens over beroepsziekten in België*. Brussel, Raad van de gelijke kansen voor mannen en vrouwen en ETUI, 2011. Id., *De la silicose des mineurs aux lombalgies des infirmières: réflexions critiques sur le droit des maladies professionnelles*, in Revue de Droit Social, 2015, nr. 3, p. 469-534.

Voor de vrouwen is het wat betreft zwaar werk dus dringend om een diepgaand onderzoek te voeren naar de arbeidsomstandigheden in alle sectoren (beroepen) waar ze meer dan 40% van het personeelsbestand uitmaken¹⁴. De problemen aangaande zwaarte die al werden vastgesteld in de grotendeels mannelijke beroepen betreffen hoofdzakelijk onaangepaste of ongeschikte productiemaatregelen en -technieken, problemen met personeelsbeheer (druk door de concurrentie, onderaanneming, competitiviteit (kost, statuut, tijd...)), lichamelijke trauma's zoals hernia's, rug-, nek-, en armpijnen, psychosociale problemen (burn-out, depressie, angstaanvallen, stress, slapeloosheid...). Dergelijke problemen komen zeker ook voor in voornamelijk vrouwelijke beroepen, maar men zou ook de relevantie van de selectie en de groepering van de indicatoren en clusters moeten nagaan. Zo kan de emotionele druk door het contact met het publiek als een positieve factor van het beroep beschouwd worden (cluster B) of als een negatieve (cluster E). Bovendien moeten hierbij ook de indicatoren toegevoegd worden die een meer uitgesproken impact hebben op vrouwen, zoals geweld, intimidatie, vage gevoelens van algemene onrechtvaardigheid of discriminatie (loon, soort contracten, bevordering, onvoldoende erkenning van capaciteiten, enz.), die zich gedurende de loopbaan opstapelen en geleidelijk de "draaglijkheid" van het werk ondermijnen voor de gediscrimineerde personen.

CONCLUSIES

De Minister van Pensioenen heeft in zijn beleidsnota van 24 november 2014 een overleg met de sociale partners aangekondigd om de objectieve criteria te bepalen die kunnen gebruikt worden bij het opstellen van een herzienbare lijst van zware beroepen en dit zowel in de openbare als in de privésector. Vervolgens spreekt de nota ongelukkigwijze over het oplijsten van de zware beroepen (maximumlijst, enz.).

Na de vaststelling dat weinig of geen elementen zijn voortgekomen uit de onderzoeken, enquêtes en de literatuur over de zwaarte van het werk, vraagt de Raad dat de regering een enquête laat uitvoeren bij de vervrouwelijkte sectoren (dit wil zeggen de sectoren die meer dan 40% vrouwen tewerkstellen) om na te gaan wat de arbeidsomstandigheden zijn, de zwaartefactoren, zowel algemeen als specifiek, met inbegrip van de psychosociale factoren, de evaluatie van de risico's in termen van arbeidstijd (ritme, tijdsbeheer, termijnen, uurregelingen...), de impact op het lichaam en op de mentale gezondheid, het tekort aan arbeid... Daarna zou een lijst van parameters/factoren opgesteld worden op een objectieve en voldoende pragmatische wijze om herbruikbaar te zijn bij evaluaties van de zwaarte van de beroepen en de taken (inhoud, omstandigheden, omgeving, relatie) met integratie van de genderdimensie.

¹⁴ Zie p.111-118 in *Vrouwen en mannen in België. Genderstatistieken en -indicatoren*. 2de ed. IGVM, 2011 (bron: Enquête naar de arbeidskrachten, Statbel, 2010). Op het eerste gezicht gaat het om het onderwijs, de menselijke gezondheidszorg, maatschappelijke dienstverlening, het verenigingsleven, tewerkstellingsgerelateerde activiteiten, wetenschappelijk onderzoek en ontwikkeling, juridische en boekhoudkundige activiteiten, bedrijfsondersteunende diensten, creatieve en artistieke activiteiten, de kledingindustrie, de farmaceutische industrie, verzekeringen, verschaffen van accommodatie, de detailhandel (behalve auto's en moto's), huishoudelijke activiteiten.

De kwestie van de zwaarte van het werk mag zich niet beperken tot een antwoord op het einde van de loopbaan of enkel in het licht van het pensioen bekeken worden, maar vereist een beleid dat gericht is op het verbeteren van de arbeidsomstandigheden gedurende alle periodes die als zwaar werk kunnen beschouwd worden. De werkgevers zijn bij wet verplicht vanwege de wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk, om maatregelen te nemen ter preventie van vermijdbare zware situaties.

De Raad vraagt de sociale partners die moeten instaan voor de definitie van objectieve criteria om zeker de arbeidsomstandigheden van vrouwen in kaart te brengen in de vervrouwelijkte sectoren, maar ook in alle andere sectoren.

Als de regering zou beslissen om zwaar werk te ‘definiëren’ of te bepalen zonder een analyse van de impact ervan op de vrouwen en zonder rekening te houden met het zwaar werk dat ze verrichten, zou ze daarmee bijdragen tot de toename van de indirecte discriminatie tegen hen. De Raad behoudt zich het recht om op deze kwestie terug te komen in de vorm van een diepgaandere analyse.

BIJLAGE 1

TABEL MET DE KENMERKEN VAN DE 7 CLUSTERS VAN JOBKWALITEIT OP DE BELGISCHE ARBEIDSMARKT.

Tabel I-9 Voorstelling van de karakteristieken van de zeven types van baan kwaliteit op de Belgische arbeidsmarkt

Groep	Label	Aandeel in de tewerkstelling
A	<p>Verzadigde banen</p> <p>positief: teamwerk, geen repetitieve taken, autonomie, complexe taken, autonomie over de werktijd, beperkte risico's, carrièremogelijkheden, een permanent contract, hoge lonen, voltijds werk, opleiding, inspraak, ondersteunend management, sociale steun, weinig geweld of pestgedrag op het werk, werknemersvertegenwoordiging</p> <p>negatief: geen vaste werkplek, atypische werkuren, flexibele werkuren</p>	18%
B	<p>Full time evenwichtig werk</p> <p>positief: geen emotionele belasting, beperkte werkdruk, autonomie, taakcomplexiteit, beperkte risico's, weinig contact met externe personen, een vaste werkplek, carrièremogelijkheden, permanent contract, een goede beloning, voltijds werk, opleiding, normale werkuren, een voorspelbaar uurrooster, ondersteunend management, sociale steun</p> <p>negatief: weinig teamwerk</p>	13%
C	<p>Work met beperkte carrièremogelijkheden</p> <p>positief: weinig repetitieve taken, beperkte werkdruk, autonomie, geen risico's, normale werkuren, een voorspelbaar uurrooster, weinig geweld of pestgedrag op het werk</p> <p>negatief: weinig teamwerk, geen vaste werkplek, beperkte carrièremogelijkheden, tijdelijk contract, laag loon, part time werk, geen opleiding</p>	21%
D	<p>Work op flexibele en atypische uren</p> <p>positief: goed salaris, voltijds werk</p> <p>negatief: weinig teamwerk, beperkte autonomie, weinig taakcomplexiteit, weinig autonomie over de werktijd, geen vaste werkplek, atypische werkuren, flexibele werkuren, geen inspraak, geen ondersteunend management, beperkte werknemersvertegenwoordiging</p>	11%
E	<p>Emotioneel belastend werk</p> <p>positief: teamwerk, complexe taken, opleiding, werknemersvertegenwoordiging</p> <p>negatief: emotionele belasting, repetitieve taken, hoge werkdruk, geen autonomie over de werktijd, risico's, contact met externe klanten, weinig carrièremogelijkheden, part time werk, atypische werkuren, flexibele werkuren, weinig inspraak, geen ondersteunend management, geen sociale steun, geweld en pestgedrag op de werkvloer</p>	13%

Tabel 1-9 Voorstelling van de karakteristieken van de zeven types van baanqualiteit op de Belgische arbeidsmarkt. Vervolg

Groep	Label	Aandeel in de tewerkstelling
F	<p>Zwaar repetitief werk <i>positief:</i> teamwerk, weinig emotionele belasting, geen contact met externen, een vaste werkplek, een goed salaris, voltijsds werk, opleidingsmogelijkheden, normale werkuren, een voorspelbaar uurrooster <i>negatief:</i> repetitieve taken, geen autonomie, geen autonomie over de werktijd, een risicovolle werkomgeving, weinig inspraak, beperkte sociale steun</p>	9%
G	<p>Laagwaardig werk <i>positief:</i> weinig emotionele belasting, geen contact met externen, een vaste werkplek, een voorspelbaar uurrooster <i>negatief:</i> weinig teamwerk, repetitieve taken, geen autonomie, weinig complexe taken, geen autonomie over de werktijd, een risicovolle werkomgeving, geen carrièremogelijkheden, tijdelijk contract, zeer lage verloning, part time werk, geen opleidingskansen, geen inspraak, geen werknemersvertegenwoordiging</p>	14%