



Nationale werkgelegenheidsconferentie 21 09 2023

# Een blik op deeltijds werken

**Dominique De Vos**

Raad voor Gelijke Kansen voor Mannen en Vrouwen

# Raad voor Gelijke Kansen voor Mannen en Vrouwen (2003)

- Federaal orgaan → federale bevoegdheden
- Samenstelling: sociale partners, vrouwen- en jongerenorganisaties, politieke partijen
- Adviserende rol op verzoek of op eigen initiatief
- Opstellen van adviezen, verslagen, enquêtes, brochures, ...
- Organisatie van studiedagen, colloquia, campagnes

# Raad voor Gelijke Kansen voor Mannen en Vrouwen

## 170 adviezen over

- Tewerkstelling, toegang, arbeidsvoorwaarden,
- Gezondheid, moederschapsbescherming,
- Verloven en assimilaties,
- Sociale zekerheid, fiscaliteit,
- Europese richtlijnen,
- ...

# Globale werkzaamheidsgraad

- Nationale/Europese doelstelling tegen 2030: 80 %
- Percentage vrouwen stijgt sinds 1970. In 2021 : **67%**
- Percentage mannen stagneert. In 2021 : **75 %**
- Doelstellingen¶: genderkloof verkleinen, onzekerheid van vrouwen verminderen, hun autonomie vergroten,....
- Economische doelstellingen: productiviteit, tekorten,
- **! *Onder de werkzaamheidsgraad van vrouwen gaat deeltijds werken schuil!***

# Waarom focus op deeltijds werk?

- **Exponentiële toename** van « crisisgerelateerde » deeltijdse werknemers sinds de jaren 80 (1973: 8,2% vrouwen)
- Als maatregel om werkloosheid te verminderen, vrouwen worden aangemoedigd om zich **gedeeltelijk uit de arbeidsmarkt terug te trekken**,

-----

- **Huidig globaal percentage** deeltijds werkende vrouwen: 39%  
deeltijds werkende mannen: 10 %
- 42% van de vrouwen werken deeltijds

# (on)vrijwillig deeltijds werk?

- + Inkomensgarantie-uitkering als men aanvaardt deeltijds te werken om aan de werkloosheid te ontsnappen (IGU)
- + Wetten en collectieve overeenkomsten verankeren het principe van non-discriminatie en de evenredigheid van de rechten

MAAR

- Atypische arbeidsvoorwaarden die **moeilijk verenigbaar** zijn met gezins- en sociaal leven
- Feitelijke en potentiële **indirecte discriminatie**

# Waarom enquêtes in België?

- “Op het terrein gaan” m.b.t. de arbeidsvoorwaarden in ondernemingen”
  - Persoonlijke situaties contextualiseren
  - De redenen voor deeltijds werken objectiveren  
// Eurostat
  - Academische en politieke verklaringen controleren
- 2 enquêtes: **kwantitatief EN kwalitatief** (getuigenissen)

# Methodologie

- Keuze van 4 sectoren volgens het aandeel vrouwen en het aandeel deeltijds werk
  - *Handel*
  - *Schoonmaak*
  - *Woonzorgcentra*
  - *Bank- & verzekeringswezen (controlesector)*
- Opstellen vragenlijst, geldig voor de 4 sectoren
- Participatieve aanpak met werknemers van de 4 sectoren
- Steun van de vakbonden



# SECTOREN

SECTOR	ALGEMEEN TOTAAL Nace 2018	% tewerkgestelde VROUWEN	TOTAAL% DEELTIJDS WERK	% MANNEN	% VROUWEN
Handel	428,872	52 %	35 %	15 %	54 %
Schoonmaak	127,781	85 %	82 %	6, 5 %	75 %
Menselijke gezondheidszorg en maatschappelijke dienstverlening	509.980	80 %	59 %	29%	67%
Bank- en verzekeringswezen	122.850	53 %	28 %	11 %	42 %
<b>HORECA</b>	107.0763	48 %	55	44 %	65 %

# Vragenlijst

- **Profielen** van de mannelijke en vrouwelijke respondenten (leeftijd, op, gezin, bronnen van inkomsten)
- **Situatie in de onderneming** (arbeidsovereenkomst - statuut-functie-... )
- **Organisatie van de arbeidstijd in de onderneming** (duur, uurroosters, ritme, intensiteit, ...)
- **Redenen voor deeltijdse tewerkstelling**
- Controlevragen
- Vrije opmerkingen en suggesties

# Antwoorden

- 1.106 antwoorden waarvan
  - 472 voor de handel
  - 210 voor de woonzorgcentra
  - 348 voor de financiële sector
- meeste antwoorden van vrouwen
- te weinig antwoorden uit de schoonmaaksector om ze te kunnen verwerken
- duidelijke verschillen, maar ook convergenties tussen de sectoren → **trendindicatoren ...**

# Focus op Handel en Woonzorgcentra

## Deeltijdse tewerkstelling is **gender gerelateerd**

- **Handel:** 68% van de vrouwen werkt deeltijds, tussen **20 en 32 uur/week**
- **Woonzorgcentra:** 67 % van de vrouwen werkt deeltijds met een gemiddelde van **19 uur/week**
  - behoefte aan 2<sup>e</sup> baan/inkomen

# Focus op Handel en Woonzorgcentra

- .....en **STRUCTUREEL**:
- 80 à 90% heeft **altijd deeltijds gewerkt**
- Meer dan 3/4 van de respondenten die het einde van de loopbaan nadert, heeft altijd deeltijds gewerkt **binnen de onderneming**
- 3/4 van de respondenten zegt dat **voltijdse arbeid niet beschikbaar** is in de onderneming of dat het moeilijk te verkrijgen is

# Onvrijwillige deeltijdse tewerkstelling?

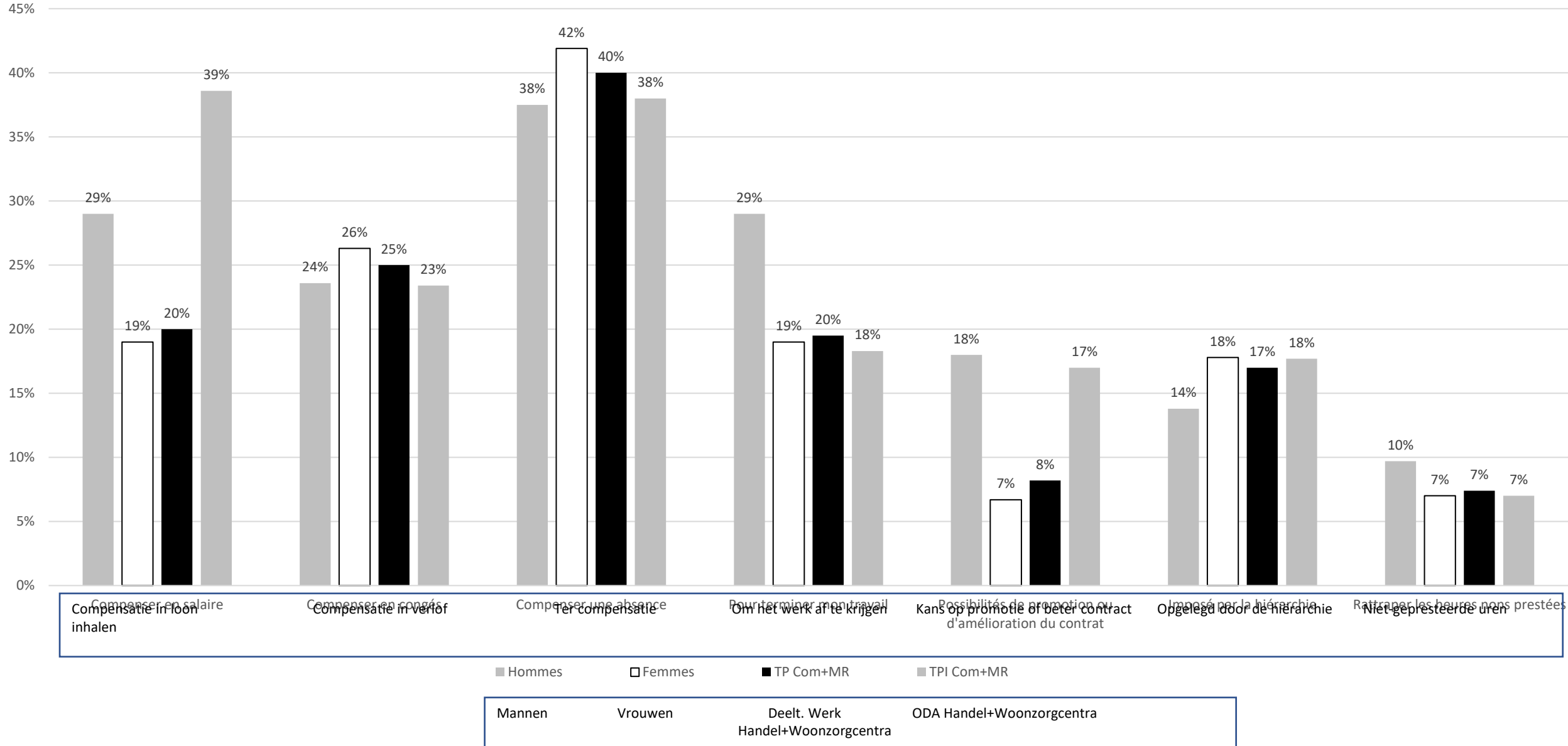
- **Zouden voltijds willen werken:** Handel (35%); Woonzorgcentra (45%)  
→ **Duidt op waarschijnlijkheid dat deeltijdse tewerkstelling onvrijwillig is (ODT)**
- Binnen deze groep **presteert 80% bijkomende uren** en 45% doet dit **regelmatig of bijna altijd** (30% vrouwen en 45% mannen)

## → **Aanpassingsvariabele**

- **In welke omstandigheden?:**
  - *om een afwezigheid op te vangen (40%)*
  - *om meer te verdienen (20%)*
  - *om het werk af te krijgen (! Financiële sector)*
  - *opgelegd door de hiërarchie*
  - *compensatie in verlof (evenwicht privéleven-werk)*

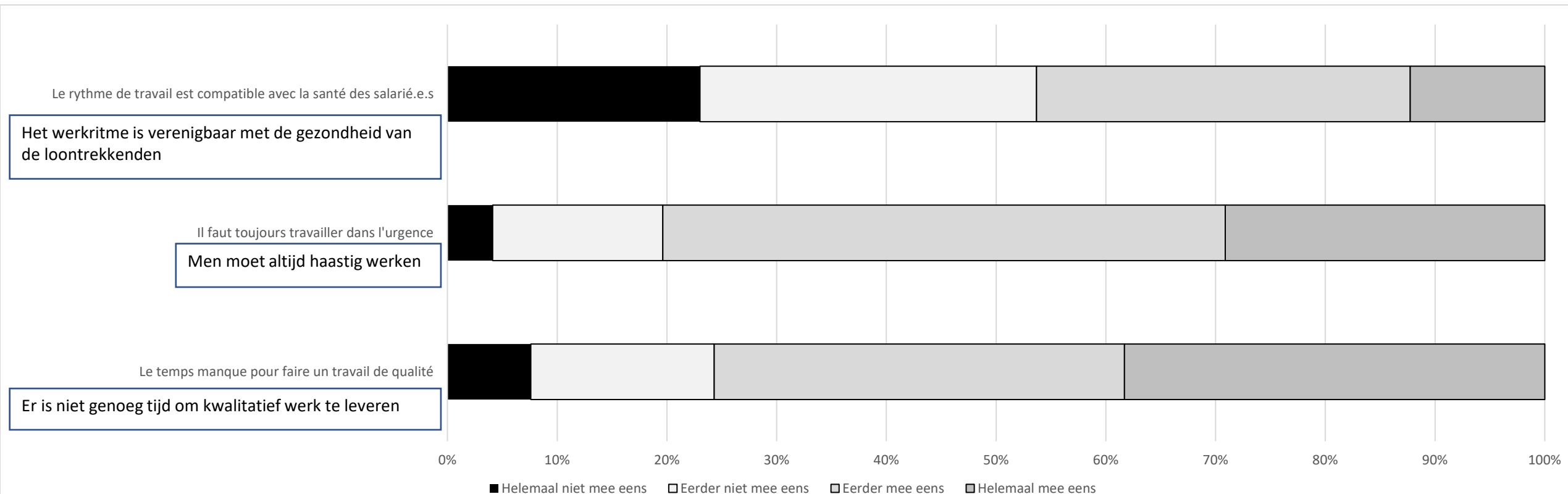
# Redenen van bijkomende uren

(geslacht en ODT)



# Flexibiliteit & intensiteit van het werk

- De **flexibilisering** van het werk leidt tot een **intensifiëring van het werk**
- De **werklast** maakt het **fysiek onmogelijk om voltijds te werken**





# Redenen voor deeltijds werk

- **Gerelateerd aan de organisatie van het werk:**

Handel (40%) en Woonzorgcentra (33%)

- **Gerelateerd aan de privésfeer** (kinderen, hulpbehoevenden, gezondheid): Handel (13%) en Woonzorgcentra (8%)

©! Enkelvoudige en meervoudige antwoorden → **de redenen overlappen**

- **Redenen die een verhoging van de arbeidstijd verhinderen:**

- Weigering door de hiërarchie,
- Economische redenen van de onderneming (aanhangel bij de arbeidsovereenkomst; flexibiliteit, variabiliteit)
- + het zware werk in de woonzorgcentra (globale werklast en variabiliteit van de uurroosters)

# Evenwicht privéleven-werk?

- **Variabele uurroosters**

- Woonzorgcentra (85%)
- Handel (95%)

- **Moeilijke voorspelbaarheid**

- Woonzorgcentra: max. 1 week op voorhand (64%)
- Handel: 3 weken op voorhand (50%)
- Op het laatste moment: Handel (31%); Woonzorgcentra (27%)



**! Geen verschil in uurroosters op basis van de gezinssituatie en aanwezigheid van kinderen**

# Aanbevelingen (Advies nr. 166)

## Aan de overheid

- **Verbetering van het systeem van de bijkomende uren**  
<https://www.lachambre.be/doc/FLWB/pdf/55/3531/55K3531001.pdf>
- Investeren in kinderopvang (uurroosters, personeel, lonen)
- Automatisering van **de IGU** (inkomensgarantie-uitkeringen)
- Herziening van de te restrictieve voorwaarden van de IGU
- **Pensioen:** afschaffing van het verschil tussen deeltijdwerkers met behoud van rechten, met of zonder IGU
- **Pensioen:** herziening van het systeem van de samendrukking van uren tot gewerkte dagen
- Evaluatie van de **responsabiliseringsbijdrage**

# Aanbevelingen (Advies nr. 166)

## Aan de paritaire comités

- Langere termijnen voor de aankondiging van flexibele werktijden
- Het recht op voorrang voor voltijdse arbeid afdwingen
- Minder aanhangsels aan de arbeidsovereenkomsten
- Meer personeel en betere omkaderingsnormen (Woonzorgcentra)
- Flexibiliteit bij het toekennen van verlof (Woonzorgcentra)
- Overdag werken bevorderen (Schoonmaak)
- Oneerlijke concurrentie aan banden leggen (Schoonmaak)

# Gelijke verloning

- Het systeem van de bijkomende uren omvat een loondiscriminatie tussen M-V, die strafbaar is (cf. arrest EU, 7-12-2007)
- Tijdige omzetting van de richtlijn “loontransparantie” (juni 2026)
  - Recht op informatie
  - Rapportageverplichting
  - Verplichting om maatregelen te nemen indien de loonkloof ongerechtvaardigd is en ten minste 5% bedraagt
  - Omkeren van de bewijslast



# Dank u voor uw aandacht

Domie.devos@outlook.com

<https://conseildelegalite.be/media/343/download?inline>

<https://conseildelegalite.be/media/344/download?inline>

<https://raadvandegelijkekansen.be/media/343/download?inline>