

## Drie decennia deeltijds werk en de gevolgen voor vrouwen

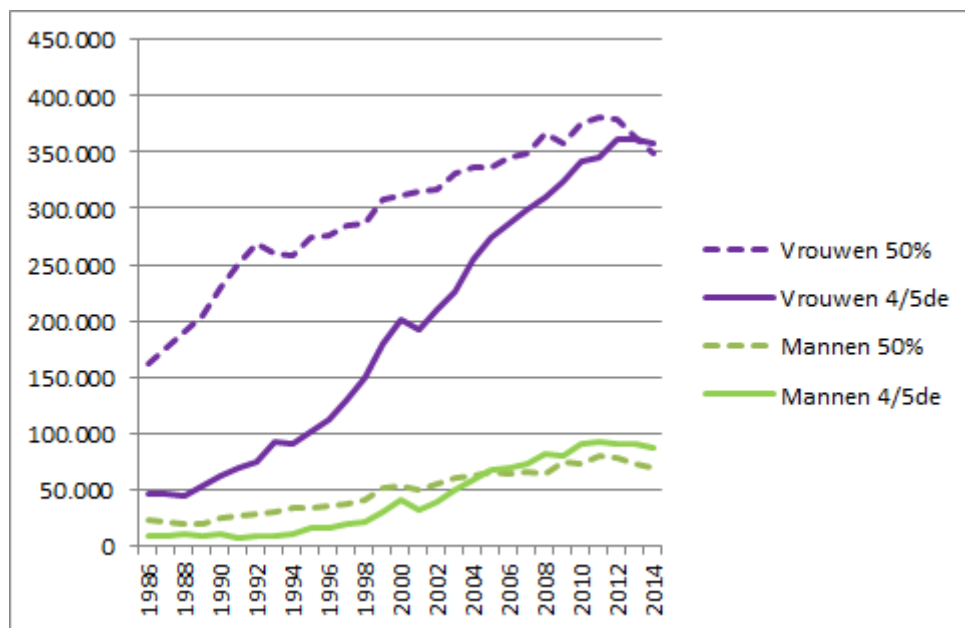
### Evolutie deeltijdse arbeid

De overheid en de sociale partners zijn deeltijds werk (gebaseerd op een deeltijdse arbeidsovereenkomst) in het begin van de jaren 1980 sterk gaan uitbouwen om de jobs te herverdelen in een periode van hoge werkloosheid. Dit gebeurde in sectoren waarin overwegend vrouwen tewerkgesteld waren. Tegelijk was de ‘anderhalve job’ per gezin volgens het beleid ook een oplossing voor koppels om gezin en werk beter te kunnen combineren.

In 1983 bedroeg de deeltijdse arbeidsgraad (werkenden 15-64 jaar) bij vrouwen 19,5% en in 2015 44,3% en bij mannen steeg die van 1,9% naar 10,6%. Deeltijdse arbeid was en is nog steeds een vrouwenzaak.

De FOD Economie publiceerde op 7 maart 2016 nieuw cijfermateriaal. “Vier op tien vrouwen die werken, doen dat deeltijds. Voor het eerst werken meer vrouwen vier vijfde dan halftijds. Het aantal 4/5de jobs steeg tussen 1983 en 2014 veel sterker dan het aantal halftijdse jobs, een fenomeen dat zowel optreedt bij mannen als bij vrouwen.”<sup>1</sup>

Grafiek 1: Evolutie van het aantal halftijdse en 4/5de jobs bij loontrekkende vrouwen en mannen (1983-2014)



### Redenen om deeltijds te werken

“De redenen om deeltijds te werken blijken heel divers. Halftijds werkende mannen doen dat in de eerste plaats omdat ze geen voltijds werk vinden of omdat de job enkel deeltijds wordt aangeboden. De zorg voor kinderen komt niet voor bij de vijf belangrijkste redenen om halftijds te werken. Bij

<sup>1</sup> Economie, Statistics Belgium, In de kijker 7 maart 2016: [Voor het eerst werken vrouwen meer vier vijfde dan halftijds](#)

mannen die 4/5de (80%) werken, komen persoonlijke of familiale redenen op de eerste plaats gevolgd door zorg voor kinderen of afhankelijke personen.

Bij vrouwen is dat verschil minder uitgesproken. Persoonlijke of familiale redenen en zorg voor kinderen of afhankelijke personen zijn zowel bij halftijds als bij 4/5de werkenden de belangrijkste motieven. Opvallend is ten slotte dat de vijf belangrijkste redenen om 4/5de te werken dezelfde zijn bij mannen als bij vrouwen, zij het dat het belang van de zorg voor kinderen of afhankelijke personen duidelijk kleiner is bij mannen dan bij vrouwen.”

Tabel: Vijf belangrijkste redenen om deeltijds te werken volgens geslacht en type deeltijdse arbeid (loontrekkenden, 2014)

Halftijds werkende loontrekkende vrouwen		4/5de werkende loontrekkende vrouwen	
Andere persoonlijke of familiale redenen	25%	Andere persoonlijke of familiale redenen	32%
Zorg voor kinderen of afhankelijke personen	20%	Zorg voor kinderen of afhankelijke personen	28%
De gewenste job wordt enkel deeltijds aangeboden	16%	De gewenste job wordt enkel deeltijds aangeboden	15%
Vindt geen voltijds werk	11%	Wenst geen voltijdse betrekking	8%
Wenst geen voltijdse betrekking	8%	Vindt geen voltijds werk	7%
Halftijds werkende loontrekkende mannen		4/5de werkende loontrekkende mannen	
Vindt geen voltijds werk	19%	Andere persoonlijke of familiale redenen	31%
De gewenste job wordt enkel deeltijds aangeboden	18%	Zorg voor kinderen of afhankelijke personen	11%
Gezondheidsredenen (arbeidsongeschiktheid)	15%	De gewenste job wordt enkel deeltijds aangeboden	11%
Een andere (deeltijdse) betrekking vult de hoofdactiviteit aan	12%	Wenst geen voltijdse betrekking	10%
Andere persoonlijke of familiale redenen	9%	Vindt geen voltijds werk	8%

Bron: Algemene Directie Statistiek – Statistics Belgium.

(1) Opmerking: Bovenstaande gegevens zijn afkomstig van de Enquête naar de arbeidskrachten (EAK). In deze enquête wordt aan deeltijds werkende personen gevraagd wat de omvang is van hun deeltijdse betrekking uitgedrukt als percentage van een voltijdse betrekking. In deze analyse werden alle percentages van 40% tot en met 60% als halftijds (50%) beschouwd en alle percentages van 70% tot en met 90% als 4/5de (80%).

Deeltijdse werknemers ontvangen een lager loon dan voltijdse werknemers, gewoon omdat ze minder uren presteren maar het blijkt ook dat het uurloon van een deeltijdse werknemer (zelfde functie en anciënniteit) trager evolueert dan dat van een voltijdse werknemer. Deeltijds werkenden, voornamelijk vrouwen, worden dus benadeeld. Maar niet enkel wat het uurloon betreft, ook het feit dat ze doorgaans in sectoren werken waar de lonen lager liggen. En dan zijn er ook nog onrechtvaardigheden bij deeltijdse werkloosheid en het pensioen.

### Deeltijds werken/deeltijds werkloos

Tot 1980 kent het arbeidsrecht enkel voltijds tewerkgestelde werknemers. Deeltijdse werknemers kunnen tot dan moeilijk sociale rechten (in de kinderbijslag, de ziekte- en invaliditeitsverzekering, de werkloosheid en de pensioenen) opbouwen. Met de promotie van deeltijds werk komt daar verandering in.

In 1982 wordt de *vrijwillig en onvrijwillig deeltijdse werknemer* gecreëerd. De vrijwillig deeltijdse werknemer ontvangt enkel een deeltijds loon en de onvrijwillig deeltijdse werknemer is een volledig

uitkeringsgerechtigde werkloze die een deeltijdse baan aanvaardt om aan de werkloosheid te ontsnappen, zonder het recht op een werkloosheidsuitkering te verliezen; zij/hij combineert het deeltijds loon met een aanvullende werkloosheidsuitkering.

Hoewel de arbeidswetgeving deeltijdse arbeid definieert als werk dat regelmatig en vrijwillig gebeurt, klopt dat principe niet voor de onvrijwillig deeltijdse werknemer. Voor de vrouwenbeweging betekent dat een schending van de (internationale) arbeidswetgeving inzake deeltijdse arbeid. Vermits (voornamelijk) werkneemsters verplicht worden om een deeltijdse baan te aanvaarden en daardoor formeel onderworpen worden aan een onvrijwillig arbeidscontract, wordt de meerderheid van de 'andere' deeltijdse werkneemsters informeel onvrijwillig aan deze contracten onderworpen. Deze invulling van deeltijdse arbeid beschouwen we als een indirecte discriminatie ten aanzien van vrouwen op het vlak van de toegang tot werk en de arbeidsvoorwaarden.

Het statuut van de onvrijwillig deeltijdse werknemer wordt stilaan een zware last voor de Belgische schatkist, aldus de overheid. Naar het eind van de jaren 1980 wordt het recht op aanvullende werkloosheidsuitkering beperkt op het vlak van voorwaarden. Tussen 1982 en 1993 zijn vrouwen bovendien oververtegenwoordigd bij de schorsingen van de (deeltijdse) werknemers.

In het crisisjaar 1993 neemt de regering het 'Globaal plan' aan, dat onder meer maatregelen voor deeltijdse werknemers bevat. De werkbereidheid van onvrijwillig deeltijdse werknemers wordt in twijfel getrokken en ze worden als het ware gelijkgeschakeld met de vrijwillig deeltijdse werknemers, waardoor ze geen uitkering meer ontvangen voor de deeltijdse werkloosheid.

Er komt een ander vergoedingssysteem in de plaats: de *onvrijwillig deeltijdse werknemer met behoud van rechten met inkomensgarantie-uitkering, in de praktijk voor de deeltijds werkende met gezinslast en de onvrijwillig deeltijdse werknemer met behoud van rechten zonder inkomensgarantie-uitkering (IGU), in de praktijk voor de deeltijds werkende samenwonende*. De deeltijdse werknemers uit de eerste categorie ontvangen een aanvullende uitkering. Vrouwen maken voornamelijk deel uit van de tweede categorie zonder aanvullende uitkering en dat betekent voor deze groep een nieuwe inkomensderving.

De inkomensgarantie-uitkering introduceert bijgevolg een nieuwe bijkomende discriminatie omdat deze uitkering onderworpen is aan inkomensvoorwaarden gekoppeld aan het gezinsstatuut van de deeltijdse werknemer met behoud van rechten.

*De IGU kent een verloop als een soap*. In 2008 hebben de drie categorieën werknemers (met gezinslast, alleenstaande, samenwonenden) recht op het hoogste forfaitair bedrag: 2,82 euro per uur. Het criterium van de gezinssituatie valt weg. In 2015 wordt de IGU-toeslag opnieuw berekend zoals vóór 2008. En na 2 jaar deeltijds werken met IGU-toeslag, wordt deze toeslag met 50% verminderd. In oktober 2015 zijn de sociale partners dan ook nog overeengekomen om de onvrijwillig deeltijds werkenden met een IGU te activeren. Het gaat in meerderheid om vrouwen. Werknemers die onvrijwillig deeltijds werken en een aanvullende uitkering krijgen, moeten aantonen dat ze actief op zoek gaan naar aanvullende uren. Wie minder dan een halftijds contract heeft, wordt meteen geactiveerd. Concreet zijn er een 40.000-tal werknemers, vooral vrouwen, die een IGU bij onvrijwillig deeltijds werk ontvangen waarvan er 5.000 minder dan halftijds werken. Die 5.000 zijn de meest kwetsbare vrouwen die hoe dan ook al het minst verdienen en nu het meest kans lopen om hun noodzakelijke aanvullende uitkering te verliezen.

Uit cijfers van de RVA blijkt dat de regering in 2015 50 miljoen euro minder heeft uitgegeven aan de IGU's. Dat betekent dat de besparing dubbel zo groot is als gepland. Tussen het derde kwartaal 2014 en hetzelfde kwartaal in 2015 is het aantal voltijdse jobs gedaald en het aantal deeltijdse gestegen met 22.000 tot 888.800. Werkgevers bieden dus meer deeltijdse banen aan en tegelijk neemt de regering de toeslag van de IGU's af.

### **De impact op het wettelijk pensioen**

De deeltijdse werknemer heeft voor de periodes van 'voldoende' deeltijds werk recht op een gedeeltelijk pensioen. Sommige niet-gewerkte periodes zoals werkloosheid, ziekte, invaliditeit,..., kunnen voor deeltijdse arbeid gelijkgesteld worden en dat betekent dat deze periodes meetellen voor de pensioenberekening. Onvrijwillig deeltijdse werknemers vóór 1993 hebben geen verlies van pensioenrechten in vergelijking met voltijdse werknemers. Na 1993 hebben deeltijdse werknemers met behoud van rechten en inkomensgarantie-uitkering evenmin verlies van pensioenrechten maar voor de deeltijdse werknemers met behoud van rechten zonder inkomensgarantie-uitkering is de gelijkstelling in de tijd begrensd en dat betekent een relatief verlies van pensioenrechten.

Niet enkel het aantal gewerkte en gelijkgestelde dagen is van tel, ook het feit dat het aantal deeltijds gewerkte dagen én de gelijkgestelde dagen worden samengedrukt tot voltijds gewerkte dagen. Deze techniek/methode van samendrukking heeft ook een evolutie doorlopen. Afhankelijk van de periode waarin men deeltijds werkte, gebeurt die samendrukking op een andere manier. De samendrukkingstechniek heeft niet direct een gevolg voor de hoogte van het pensioenbedrag maar wel voor de toegang tot bepaalde rechten, zoals bijvoorbeeld het vervroegd pensioen en het brugpensioen. Vrouwen voldeden/voldoen veel minder aan deze voorwaarden dan mannen.

De samendrukking van gewerkte en gelijkgestelde dagen is ook een inbreuk tegen de betrokken EU-richtlijnen en tegen onze arbeidswetgeving inzake deeltijdse arbeid. Deeltijdse werknemers mogen immers niet minder gunstig behandeld worden dan voltijdse werknemers. Ze hebben dezelfde rechten als voltijdse werknemers maar wel proportioneel volgens de duur van hun prestaties.

Volgens de Vrouwenraad moeten de overheid en de sociale partners structurele oplossingen zoeken om de negatieve gevolgen (voornamelijk in het nadeel van vrouwen) van deeltijdse arbeid weg te werken.

### **De evolutie in de EU<sup>2</sup>**

Cijfers van de laatste tien jaar tonen een gestage toename van deeltijds werk in de lidstaten en een afname van voltijdse banen. Het aandeel deeltijds werk steeg van 16,8% in 2007 naar 18,9% in 2015.

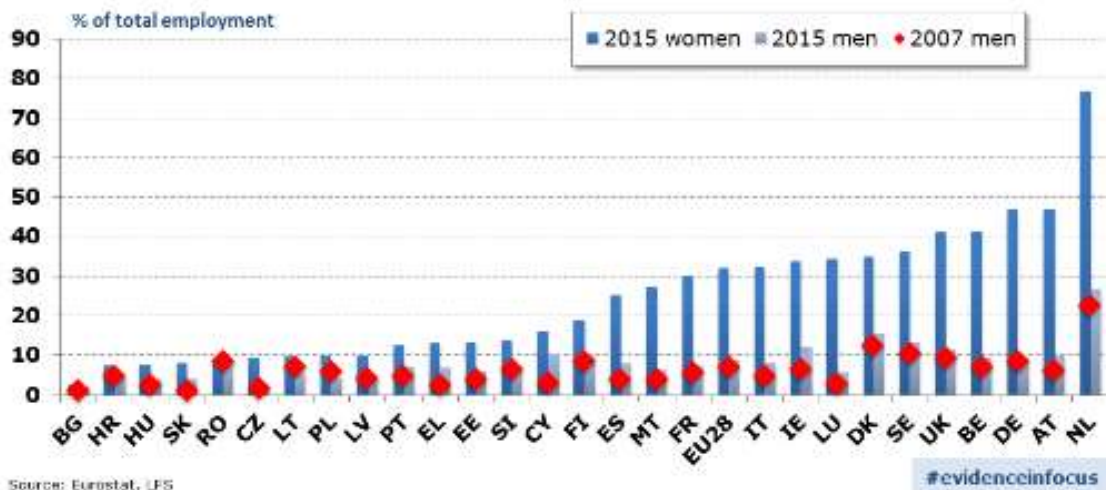
In 2015 werkte gemiddeld 8,9% van de mannen deeltijds en 32,1% van de vrouwen. De genderkloof wordt langzaam kleiner.

In Oost- en Centraal Europa blijft deeltijds werk een beperkt fenomeen (zelfs bij vrouwen), in tegenstelling tot West-Europa.

---

<sup>2</sup> <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=en&catId=1196&newsId=2535&furtherNews=yes>

## Share of part-time work



De onvrijwillige deeltijdse arbeid stijgt. In 2007 werkte 23,1% van de deeltijders onvrijwillig en in 2015 29,9%. Bij mannen(42,4%) is dit aandeel hoger dan bij vrouwen (26,2%). Dit aandeel is vooral hoger in de Zuid-Europese landen.

## Share of involuntary part-time work

